



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 15. juuni 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	9131/21
Teema:	Nõukogu järeldused kaugtöö kohta

Delegatsioonidele edastatakse lisas nõukogu järeldused kaugtöö kohta, mille nõukogu (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) kiitis heaks oma 14. juuni 2021. aasta istungil.

Nõukogu järeldused kaugtöö kohta

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

VÕTTES ARVESSE

1. Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 151, milles sätestatakse, et pidades silmas sotsiaalseid põhiõigusi, nagu need on määratletud 18. oktoobril 1961 Torinos allakirjutatud Euroopa sotsiaalharta ja liidu 1989. aasta harta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta, peavad liit ja liikmesriigid võtma oma eesmärgiks tööhõive edendamise ning parandatud elamis- ja töötingimused, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega, piisava sotsiaalkaitse, tööturu osapoolte dialoogi, inimressursside arendamise, pidades silmas kestvat kõrget tööhõivet ja tööturult väljatõrjumise tõkestamist;

2. asjaolu, et Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon kinnitasid oma ühist poliitilist kohustust viia ellu Euroopa sotsiaalõiguste samm (edaspidi „samm“), mis hõlmab töötajate põhiõiguste ning paremate elu- ja töötingimuste alaseid põhimõtteid. Euroopa sotsiaalõiguste samba elluviimine on ühine poliitiline kohustus ja vastutus. Euroopa sotsiaalõiguste sammast tuleks rakendada nii liidu kui liikmesriikide tasandil nende vastavate pädevuste piires, võttes nõuetekohaselt arvesse erinevaid sotsiaal-majanduslikke olusid ja riiklikke süsteeme, sealhulgas sotsiaalpartnerite rolli, ning lähtudes subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõttest. Samba 2. põhimõttes rõhutatakse, et tuleb tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning edendada neid kõigis valdkondades ning et naistel ja meestel on õigus saada võrdväärse töö eest võrdset tasu. 3. põhimõte viitab võrdse kohtlemise õigusele, hoolimata soost, rassilisest või etnilisest päritolust, usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. 4. põhimõte viitab tööhõive aktiivsele toetamisele. 5. põhimõttes rõhutatakse, et töösuhte liigist ja kestusest hoolimata on töötajatel õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele. 9. põhimõttes toonitatakse lapsevanemate ja hoolduskohustustega inimeste töö- ja eraelu tasakaalu tähtsust. 10. põhimõttes osutatakse vajadusele tervisliku, ohutu ja hästi kohandatud töökeskkonna järele ning 12. põhimõttes rõhutatakse, et töötajatel ja võrreldavatel tingimustel füüsilisest isikust ettevõtjatel on olenemata töösuhte liigist ja kestusest õigus piisavale sotsiaalkaitsele¹;
3. Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava, milles komisjon esitab konkreetsed algatused samba elluviimiseks liikmesriikide ja ELi ühiste jõupingutuste kaudu, kaasates aktiivselt sotsiaalpartnereid ja kodanikuühiskonda ning pidades silmas peamisi ELi poolt 2030. aastaks seatud eesmärges tööhõive, oskuste ja sotsiaalkaitse valdkonnas²;

¹ ELT C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Euroopa Nõukogu 3. mai 1996. aasta muudetud Euroopa sotsiaalharta³, eelkõige selle artiklit 2 (õiguse kohta õiglastele töötingimustele, sealhulgas mõistlikule töö- ja puhkeajale), artiklit 3 (õiguse kohta töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes), artiklit 6 (õiguse kohta pidada kollektiivläbirääkimisi), artiklit 27 (perekondlike kohustustega töötajate õiguse kohta teistega võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele) ning artiklit 20 (kõikide töötajate õiguse kohta võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele ilma soolise diskrimineerimiseta)⁴;
5. ÜRO kestliku arengu eesmärged, eelkõige 8. eesmärk, mis hõlmab inimväärse töö edendamist kõigi jaoks⁵, ning ILO 2019. aasta sajanda aastapäeva deklaratsiooni töö tuleviku kohta⁶;
6. Euroopa sotsiaalpartnerite raamlepingut kaugtöö kohta (2002) ja raamkokkulepet digitaliseerimise kohta (2020) ning valdkondliku sotsiaaldialoogi komiteede tööd nendes küsimustes. 2002. aasta juuli raamlepinguga kehtestatakse üldine kaugtööd käsitlevate eeskirjade kogum, milles asjaomane töötaja ja tööandja on vabatahtlikult kokku leppinud ning mille eesmärk on edendada selle uue töövormi arengut, tagades samal ajal töötajate ja tööandjate huvide kaitse. Selles rõhutatakse, et kaugtöötajatele on tagatud samasugune õiguskaitse nagu tööandja ruumides alaliselt töötavatele töötajatele, ning määratakse kindlaks kaugtöö eripärad, mis vajavad kohandamist või erilist tähelepanu, näiteks teenistustingimused, andmekaitse, privaatsus, seadmed, töötervishoid ja -ohutus, töökorraldus, koolitus ja kollektiivsed õigused. 2020. aasta juuni raamkokkuleppe eesmärk on optimeerida töömaailma digiüleminekust tulenevaid eeliseid ning see hõlmab nelja valdkonda: digioskused ja tööhõive tagamine; ühenduses olemise reguleerimine; tehisintellekt ja inimkontrolli tagamine; inimväärkuse austamine ja jälgimistegevus⁷. Euroopa sotsiaalpartnerite kokkuleppes digitaliseerimise kohta rõhutatakse, et igasuguse seadusandliku algatuse puhul tuleb austada sotsiaalpartnerite sõltumatust;

³ Kõik liikmesriigid ei ole veel ratifitseerinud muudetud Euroopa sotsiaalharta, millega ajakohastati ja laiendati esialgses õigusaktis esitatud tagatiste loetelu.

⁴ ETS nr 163, kättesaadav aadressil: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>.

⁵ ÜRO Peaassamblee 25. septembril 2015 vastu võetud resolutsioon A/RES/70/1, kättesaadav aadressil: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ ILO 2019. aasta sajanda aastapäeva deklaratsioon töö tuleviku kohta, kättesaadav aadressil: [International Labour Conference \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2019/05/201905_01.pdf).

⁷ Sotsiaaldialoogi käsitlevate tekstide andmebaas, kättesaadav aadressil: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

7. tööhõivekomitee ja sotsiaalkaitsekomitee seirearuannet, milles käsitletakse tööhõivet ja sotsiaalsed olukorda ELis COVID-19 pandeemia puhangu järel (2020/2021. aasta talv)⁸ ning sotsiaalkaitsekomitee 2020. aasta aruannet. Sotsiaalkaitsekomitee aruandes rõhutatakse märkimisväärsed majanduslike ja sotsiaalsete erinevuste suurenemise ohtu liikmesriikides ja nende vahel ning märgitakse, et liikmesriigid peaksid oma reformipüüdlustes jätkuvalt juhinduma Euroopa sotsiaalõiguste sambast ja selle põhimõtteid tuleks ka edaspidi süstemaatiliselt rakendada⁹;

TULETADES MEELDE, ET

8. nõukogu 26. novembri 2019. aasta järel dustes heaolumajanduse kohta tunnistatakse heaolu ja majandusliku jõukuse vastastikku tugevdavat mõju¹⁰; nõukogu 8. juuni 2020. aasta järel dustes tööheaolu parandamise kohta tunnistatakse, et tööheaolu võib suurendada tootlikkust ja osalemist tööturul ning vähendada riiklike tervishoiuteenuste kulusid¹¹; ja nõukogu 10. detsembri 2019. aasta järel dustes ELi uue töötervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku kohta kutsutakse üles looma ajavahemikuks 2021–2027 uut ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilist raamistikku¹²;
9. nõukogu 17. detsembri 2020. aasta järel dustes keskkonnakasuliku digitaliseerimise kohta rõhutatakse rohe- ja digipöörde potentsiaali luua COVID-19 pandeemia järgseks majanduslikuks taastumiseks vajalikke uusi rohelisi ja digitaalseid töökohti ning märgitakse, et digiüleminek peaks olema õiglane ja kaasav ega tohiks mitte kedagi kõrvale jätta¹³;

⁸ Tööhõivekomitee – sotsiaalkaitsekomitee: „Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic“, Winter 2020/21 Report („Seirearuanne, milles käsitletakse tööhõivet ja sotsiaalsed olukorda ELis COVID-19 pandeemia puhangu järel“, 2020/2021. aasta talve aruanne) kättesaadav aadressil: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Sotsiaalkaitsekomitee 2020. aasta aruanne, kättesaadav aadressil: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ ELT C 400, 26.11.2019, lk 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. Euroopa Parlamendi 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioonis õiguse kohta mitte olla kättesaadav kutsutakse komisjoni üles esitama õigusraamistikku, et kehtestada kogu liidus kaugtöö miinimumnõuded tagamaks, et kaugtöö ei mõjutaks kaugtöötajate töötingimusi, ning rõhutatakse, et selline raamistik peaks selgitama töötingimusi, sealhulgas varustuse, näiteks olemasolevate ja uute digitaalsete töövahendite hankimist, kasutamist ja nendega seostuvat vastutust, ning tagama, et sellist tööd tehakse vabatahtlikult ning et kaugtöötajate õiguste, töökoormuse ja tulemuslikkuse standardid on võrreldavate töötajatega samaväärsed¹⁴;
11. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (EMSK) arvamuses „Kaugtööga seotud probleemid: tööaja korraldus, töö- ja eraelu tasakaal ja õigus olla mittekättesaadav“ kutsutakse üles rakendama Euroopa sotsiaalpartnerite raamlepingut kaugtöö kohta (2002) ja raamkokkulepet digitaliseerimise kohta (2020) ning märgitakse, et erilist tähelepanu tuleb pöörata sellistele aspektidele nagu tööaja korraldus, terviseohud ja tööohutus, töö- ja eraelu tasakaal, õigus olla mittekättesaadav ning töötajate õiguste tegeliku teostamise võimalikkus kaugtöö kontekstis¹⁵;
12. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuses kaugtöö ja soolise võrdõiguslikkuse kohta juhitakse tähelepanu ohule, mida kaugtöö võib põhjustada soolisele võrdõiguslikkusele, kui naistelt oodatakse, et nad võtaksid enda kanda tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö topeltkoormuse, mis süvendaks olemasolevat ebavõrdsust¹⁶;
13. komisjoni teatistes Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele “Digikompass 2030: Euroopa tee digikümnendil“ esitatakse eesmärgid, mille abil saavutada ELi visioon digitaalsest tulevikust. Selles rõhutatakse, et inimestel peaks olema muu hulgas võimalik kasutada mittediskrimineerivat juurdepääsu internetipõhiste teenustele ning saada kasu töö- ja eraelu tasakaalust kaugtöökeskkonnas;

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, „Kaugtööga seotud probleemid: tööaja korraldus, töö- ja eraelu tasakaal ja õigus olla mittekättesaadav“, kättesaadav aadressil: <https://www.eesc.europa.eu/et/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662 – „Kaugtöö ja sooline võrdõiguslikkus – tingimused, et kaugtöö ei süvendaks tasustamata hooldus- ja majapidamistööde ebavõrdsust jaotumist naiste ja meeste vahel ning et see hoogustaks soolist võrdõiguslikkust“, kättesaadav aadressil: <https://www.eesc.europa.eu/et/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. teatavates ELi tööõiguse valdkonna õigusaktides juba käsitletakse Euroopa töötajate, sealhulgas kaugtöötajate heaolu ning kehtestatakse kaitsemeetmed muu hulgas töötingimuste, tööaja ja ettearvamatute töögraafikute suhtes. Niisuguste õigusaktide hulka kuulub näiteks nõukogu direktiiv töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta,¹⁷ nõukogu direktiiv, millega täiendatakse meetmeid tähtjalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks,¹⁸ direktiiv tööaja korralduse teatavate aspektide kohta,¹⁹ direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus²⁰ ning direktiiv, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu²¹;

ARVESTADES, ET

15. kaugtöö (ingl. k *telework*) all mõistetakse käesolevates järeldustes tööd, mida tehakse info- ja kommunikatsioonitehnoloogia abil väljaspool tööandja ruume²²;

¹⁷ Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ. ELT L 183, 29.6.1989, lk 1.

¹⁸ Nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiiv 91/383/EMÜ. ELT L 206, 29.7.1991, lk 19.

¹⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ. ELT L 299, 18.11.2003, lk 9.

²⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152. ELT L 186, 11.7.2019, lk 105.

²¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158. ELT L 188, 12.7.2019, lk 79.

²² ILO 2020. aasta tehniline märkus „COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work“ („Tööhõivestatistika kogumise suunis: kaugtöö eri vormide määramine ja mõõtmine“) (lk 6). See ILO määratlus ei hõlma erijuhtumit, mille puhul töötaja teeb tööd muudes tööandja ruumides kui talle töötamiseks määratud ruumid, ja mida mõnes liikmesriigis loetakse kaugtööks.

16. pidevalt arenevas töömaailmas on viimastel aastatel toimunud mõned suured muutused ning hiljutine kaugtöö kasutamise suurenemine toob kaasa võimalusi, ent ka palju väljakutseid ja riske, eelkõige avaliku ja erasektori töötajate jaoks, seoses töösuhete ja töötingimustega, tööandjate jaoks ja seoses nende kohanemisvõimega kiiresti muutuvatel turgudel, samuti ühiskonna jaoks üldiselt ning seoses avaliku poliitika ja avalike teenustega ning sotsiaalkaitstesüsteemide jaoks. COVID-19 puhangu kontekstis on kaugtöö eriti esile tõusnud ja hoogustunud. Eurofoundi uuringu kohaselt töötas 2020. aasta juulis üksnes kodus 34 % vastanutest,²³ samas kui 2019. aastal töötas kodus 5,4 % 27 ELi liikmesriigis töötavatest inimestest²⁴. 2020. aasta juulis töötas ainult või osaliselt kodus 46,4 % naistest ja 43,1 % meestest²⁵;

²³ Eurofoundi 2020. aasta aruanne „Living, working and COVID-19“ („Elamine, töötamine ja COVID-19“), sari „COVID-19“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

²⁴ Euroopa Komisjoni lühikokkuvõtte „Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to“ („Kaugtöö ELis enne ja pärast COVID-19: kus me olime, kuhu suundume“), Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofoundi 2020. aasta aruanne „Living, working and COVID-19“ („Elamine, töötamine ja COVID-19“), sari „COVID-19“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg (lk 32).

17. see hiljutine tohutu kaugtöö kasv toob esile vajaduse võtta arvesse kaugtöö potentsiaalseid piire ja sellega kaasnevaid riske. Kui pandeemia ajal on mõnedes liikmesriikides kaugtöö erandkorras kohustuslik, siis Eurofound ennustab, et pärast pandeemiat jääb vähemalt üks viiest Euroopa töötajast regulaarselt või aeg-ajalt hübriidmudeli alusel kaugtööd tegema²⁶. Ka 2021. aasta ühise tööhõivearuande kohaselt on töötingimuste kohandamine omandanud pandeemia ajal keske tähtsuse ja jääb oluliseks ka pärast seda, nõudes töökohta investeerimist ja reforme paindliku töökorralduse kättesaadavuse parandamiseks²⁷. Paljude töötajate eelistused viitavad hübriidmodelile, mille puhul on kombineeritud kaugtöö ja tööandja ruumides tehtav töö, võttes arvesse, et 78 % töötajatest märkis juulis läbiviidud Eurofoundi e-uuringus, et nad eelistavad ka COVID-19 piirangute puudumisel vähemalt aeg-ajalt kodust töötamist, kusjuures naiste (77,6 %) ja meeste (76,4 %) eelistused on sarnased²⁸;
18. kuna kaugtöö laialdane kasutamine on uus ja väga kiire pandeemiast tingitud areng, ei ole tööandjate sisekorraeskirju, kollektiivlepinguid ja tööõigust tihtipeale veel selle muutuse arvessevõtmiseks kohandatud. Seetõttu tuleks uurida, kas sotsiaalpartnereid kaasates tuleb astuda, sealhulgas riiklikul tasandil samme asjakohase kaugtöö poliitika väljatöötamiseks, et paremini lahendada probleeme, mis on seotud erinevas vormis korraldatud kaugtöö suurema kasutamisega, võttes samas arvesse olemasolevaid kaugtööalaseid teadusuuringuid, kogemusi ja eksperditeadmisi;

²⁶ Eurofoundi ettekanne „Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect“ („Kaugtöö, IKT-põhine liikuv töö Euroopas: suundumused, väljakutsed ja õigus tööst välja lülituda“) – Euroopa Liidu Nõukogu eesistujariigi Portugali korraldatud tööhõivekomitee virtuaalkoosolek, 11. märts 2021, ettekanne on kättesaadav aadressil: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ ST 7144/2/21 REV 2, punkt 14.

²⁸ Eurofoundi 2020. aasta aruanne „Living, working and COVID-19“ („Elamine, töötamine ja COVID-19“), sari „COVID-19“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

19. viimaste uuringutulemuste kohaselt pakub kaugtöö töötajatele võimalust parandada oma töö- ja eraelu tasakaalu, saavutada suurem tööviljakus ja autonoomia ning lühendada pendelrändeks kuluvat aega ja sellega seotud kulusid²⁹. Tööandjate jaoks võib see suurendada tööviljakust ja tõhusust, võimaldada kokku hoida hoonete ja kontoriruumide otsestelt ja seonduvatelt kuludelt ning edendada tulemustele orienteeritud töökorraldust³⁰. Samuti võib see soodustada IT-oskuste arendamist, hõlbustada juurdepääsu töökohtadele ja suurendada teatavate töötajate kategooriate (eelkõige puudega töötajate või hoolduskohustuste või perekondlike kohustustega töötajate) tööturule kaasamist,³¹ aidata CO₂-heite ja muude keskkonnamõjude vähendamise kaudu tuua olulist kasu keskkonnale³² ning edendada territoriaalset sidusust ja töökohtade piirkondlikku jaotust linnade ja maapiirkondade vahel, viies tööjõu nõudluse ja pakkumise paremini vastavusse, ilma et töötajatel oleks vaja füüsiliselt liikuda³³;
20. kaugtööga kaasnevad töötajate jaoks siiski ka mitmed riskid, muu hulgas väljakutsed, mis on seotud tõhusa personalijuhtimisega, tööandja IT-seadmete kasutamise jälgimise kaudu teostatava ülemäärase kontrolliga, töö- ja eraelu vaheliste piiride ähmastumisega, töö suurema intensiivsusega, haigena virtuaaltöö tegemisega, sotsiaalse ja kutsealase eraldatusega, suure enesejuhtimis- ja töö iseseisva korraldamise vajadusega, vähesel füüsilisel aktiivsusega, psühhosotsiaalsete, luu- ja lihaskonnaga seotud ning muude puudulikkust töökeskkonnast tulenevate probleemidega,³⁴ kollektiivse esindatuse tagamist ja kollektiivlääbirääkimisi puudutavate raskustega ning töötajate väiksema osalemisega töökohas otsuste tegemisel³⁵;

²⁹ Eurofoundi aruanne „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ („Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu paindlikud töökohad“), juuli 2020.

³⁰ ILO aruanne „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work“ („Töötamine igal ajal ja igal pool: mõju töömaailmale“), 2017; Eurofoundi aruanne „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ („Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu paindlikud töökohad“), juuli 2020.

³¹ Eurofoundi aruanne „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ („Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu paindlikud töökohad“), juuli 2020.

³² IZT (tuleviku-uuringute ja tehnoloogia hindamise instituudi) väljaanne „How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world“ („Kuidas COVID-19 aegsed töötavad võivad COVID-19 järgses maailmas aidata heitkoguseid vähendada“).

³³ Uudiskirja Horizon artikkel „Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work“ („Kaugtöö on tulnud, et jääda – mida see tähendab töö tuleviku jaoks“), september 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Vt nt Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiuameti aruteludokument „Osaluspõhine ergonoomika ning luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamine töökohal“, aprill 2021; Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiuameti ettekanne „Krooniliste luu- ja lihaskonna vaevustega töötamine“, märts 2021.

³⁵ Eurofoundi aruanne „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ („Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu paindlikud töökohad“); Eurofoundi töödokument „Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers“ („IKT-põhise liikuva töö tegijate ja kodust kaugtöö tegijate töötingimuste täiendav uurimine“), 2020.

21. kaugtöö võib suurendada ka ebavõrdsust, mis on seotud näiteks oskustega või hoolduskohustuste tasakaalustamata jaotusega. Eelkõige võib kaugtöö suurendada soolist ebavõrdsust tasustamata hooldustöös, kuna naised ühendavad suurema tõenäosusega tasutatud töö majapidamistöödega³⁶. Samal ajal võib kaugtöö selle õige kasutamise korral soodustada tasustatud töö ja tasustamata hooldustöö võrdset jaotamist meeste ja naiste vahel. Seetõttu on oluline vältida kaugtöö muutumist kontoritöö alternatiiviks üksnes naistele, kinnistades seeläbi stereotüüpe ja diskrimineerivaid tavasid. Digiajastul võib võrdne võrguühenduse kättesaadavus ja digitehnoloogiale juurdepääs eelkõige naiste teatavate rühmade puhul (nt eakad naised, ebasoodsas olukorras olevatest sotsiaal-majanduslikest rühmadest pärit naised) aidata ületada digioskuste lõhet³⁷;
23. kaugtöö ei ole kõigile kõikjal võrdselt kättesaadav, seda kas töö laadi, eluaseme või muude tingimuste tõttu, nagu võrguühenduse puudumine, juurdepääs seadmetele ja/või digioskused või taristu või taristusse tehtavate investeeringute puudumine. Seetõttu võib kaugtöö järjest suurem kasutamine tuua esile kõrge ja madala kvalifikatsiooniga töötajate tegeliku olukorra erinevused ning suurendada piirkondadevahelist ja -sisest digilõhet. See võib kaasa tuua uue ja kasvava ebavõrdsuse, sealhulgas meeste ja naiste vahel, seoses sissetuleku ja elukvaliteediga, samuti seoses tööturul osalemise mustrite ja pikaajaliste karjääriväljavaadetega, suurendades seega ka kaudselt madala kvalifikatsiooniga töötajate vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse riski;
24. selles kontekstis on elukestev õpe, asjakohane juhtimine ja tagasiside ning eelkõige juurdepääs digioskustele kriitilise tähtsusega, et võimaldada töötajatel ja tööandjatel kasutada kaugtööst tulenevat potentsiaali, vältides samal ajal ebavõrdsust ja tõrjutust, mis tuleneb kaugtöö tegemiseks vajalike oskuste ja vahendite puudumisest;

³⁶ EIGE väljaanne „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ („Soolise võrdsuslikkuse indeks 2020: digiüleminek ja töö tulevik“).

³⁷ OECD väljaanne „Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate“ („Digitaalse soolõhe kaotamine: kaasa, taga täiendusõpe, uuenda“) <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. kaugtööga kaasnevad ka märkimisväärsed väljakutsed seoses tööõiguse tõhusa kohaldamise ja jõustamisega tööinspektsioonide poolt, kelle vahendid ja menetlused võivad vajada läbivaatamist, et viia need vastavusse kõnealuste uute töökorralduse muustritega, austades samal ajal jätkuvalt töötajate eraelu puutumatust;
26. dünaamilises, arenevas ja mitmekesisemas töömaailmas võib kaugtöö kaasa tuua väljakutseid ka seoses juurdepääsuga sotsiaalkaitsele: ligi üks neljandik kaugtööd tegevatest ja IKT-põhise liikuva töökorraldusega töötajatest, sealhulgas keskmise ja kõrge kvalifikatsiooniga töötajatest leiab, et nende olukorda iseloomustab kombinatsioon järgnevast – madal palk, ebakindlus töökoha säilitamise suhtes, koolitusvõimaluste puudumine ja piiratud karjääriväljavaated –, mis paneb nad töökohaga seoses ebakindlasse olukorda³⁸;
27. võttes arvesse, kui palju on erinevaid ärimudeleid, sektoreid ja töökohti, mille puhul ei eksisteeri üht kõigile sobivat lahendust, on kaugtööga seotud norme käsitlevate läbirääkimiste pidamisel, nende normide kohaldamisel ja jõustamisel keskne roll sotsiaalpartneritel;
28. Euroopa Liit on teinud uue mitmeaastase finantsraamistiku ja taasterahastu „Next Generation EU“ raames kättesaadavaks vahendid, et toetada liikmesriikide jõupingutusi töömaailmas toimuvate muutustega, sealhulgas kaugtööga seotud väljakutsetega toimetulekuks. Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja REACT-EU algatus hõlbustavad jätkuvalt töötajate ja tööandjate kohanemist muutustega, edendades tervislikku töökeskkonda, sealhulgas kriisiga toimetuleku ja sellest taastumise kontekstis;

³⁸ Eurofoundi aruanne „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ („Kaugtöö ja IKT-põhine liikuv töö: digiajastu paindlikud töökohad“).

KUTSUB EUROOPA LIIDU NÕUKOGU LIIKMESRIIKE ÜLES,

VÕTTES ARVESSE RIIGI OLUSID NING AUSTADES SOTSIAALPARTNERITE ROLLI JA AUTONOOMIAT,

29. KAALUMA soolist aspekti arvestades selliste riiklike tegevuskavade või riiklike strateegiate kehtestamist, milles käsitletakse seda, milliseid võimalusi kaugtöö oma eri mõõtmetes pakub ja millised on sellega kaasnevad riskid, või selle teema lisamist olemasolevatesse või tulevastesse strateegiatesse;
30. KAALUMA oma kaugtööd reguleeriva poliitika muutmist või vajadusel suuniste andmist, eelkõige seoses tervise ja ohutusega, tööaja korralduse ja jälgimisega, tööinspektsioonipoolse tõhusa kontrolliga täielikus kooskõlas eraelu puutumatust käsitlevate õigusaktidega, samuti kodukontorite või muude kaugkontorite materiaalse varustuse ja IT-seadmetega, naiste ja meeste võrdõiguslikkusega seotud riskidega, võrdsete koolitus- ja karjäärivõimalustega, kaugtöö kulude katmiseks asjakohasel juhul makstavate toetustega ning tööandjate ja töötajate vahelise dialoogi edendamiseks;
31. SUURENDAMA oma jõupingutusi, et tõhusalt rakendada 2019. aastal vastu võetud nõukogu soovitus, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele, ning võtta töösuhetes asetleidvaid dünaamilisi muutusi arvesse oma riiklikes rakenduskavades;
32. KAALUMA kaugtööga seotud väljakutsetega toimetulemiseks olemasolevate ELi vahendite, sealhulgas ESF+ ja REACT-EU kasutamist kooskõlas nende vahendite konkreetsete eesmärkidega;

33. TEGEMA KINDLAKS kaugtöö, eelkõige kaugtöö hübriidmodelite hea ja tasakaalustatud kasutamise parimad tavad ja neid EDENDAMA ning samuti TOETAMA ettevõtjaid selliste tavade kasutuselevõtul;
34. KAALUMA tööinspektsiooni ning tööohutust ja -tervishoidu tugevdavate algatuste tegemist või tõhustamist, pidades silmas kaugtööst tulenevaid riske;

KUTSUB LIIKMESRIIKE JA EUROOPA KOMISJONI ÜLES, KOOSKÕLAS NENDE
VASTAVATE PÄDEVUSTEGA JA VÕTTES ARVESSE RIIGI OLUSID NING
AUSTADES SOTSIAALPARTNERITE ROLLI JA AUTONOOMIAT,

35. TEGEMA KOOSTÖÖD, et parandada teadlikkust kaugtööga seotud riskidest, võimalustest ja eelistest ning sotsiaalse dialoogi ja kollektiivläbirääkimiste kesksest rollist selles valdkonnas;

KUTSUB EUROOPA KOMISJONI ÜLES

36. EDENDAMA täiendavaid teadusuuringuid ning kogemuste vahetamist seoses sellega, milline on kaugtöö mõju pandeemiajärgsele taastumisele;
37. HÕLBUSTAMA kogemuste ja heade tavade vahetamist seoses kaugtöö puhul liikmesriikides järgitavate lähenemisviisidega;
38. ANALÜÜSIMA kaugtöö konteksti ja mõju ELis pandeemia ajal ning pärast pandeemiat ning seda, mil määral ELis praegu kehtiv sotsiaal- ja tööõigus tagab kaugtöötajatele inimväärsed töötingimused ning vastab nende konkreetsele olukorrale ja probleemidele, sealhulgas seoses õigusega tööst välja lülituda;

KUTSUB TÖÖHÕIVEKOMITEED JA SOTSIAALKAITSEKOMITEED ÜLES

39. JÄTKAMA kogemuste, parimate tavade ja saadud õppetundide jagamist, eelkõige seoses kaugtööga COVID-19 pandeemia kontekstis ja laiemalt;

KUTSUB SOTSIAALPARTNEREID ÜLES, AUSTADES TÄIELIKULT NENDE ROLLI JA SÕLTUMATUST,

40. KAALUMA JÄTKUVAT kõigil tasanditel sotsiaaldialoogis osalemist töö tuleviku teemal ning eriti seoses digitaliseerimise ja kaugtööga;
41. KAALUMA PANUSTAMIST kaugtöötajate heaolu, ohutuse ja tervise kaitsesse, eelkõige seoses järgmisega: töö- ja eraelu tasakaal, õigus tööst välja lülituda, sobivad töötervishoiu ja -ohutuse standarditele vastavad töötingimused ja töökohad ning kutsealase koolituse tagamine, eelkõige digioskuste valdkonnas;
42. KAALUMA selle PROPAGEERIMIST ja sellealase teadlikkuse parandamist, kui oluline on kaugtöötajatega seoses asjakohane reguleerimine ning kehtivate tööajaga seotud normide kohaldamine majandussektorite ja ettevõtte tasandil, et võimaldada kaugtöötajatel tegelikult tööst välja lülituda.
-