

Bruxelles, 15. lipnja 2021.
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	9131/21
Predmet:	Zaključci Vijeća o radu na daljinu

Za delegacije se u Prilogu nalaze Zaključci Vijeća o radu na daljinu koje je Vijeće (EPSCO) odobrilo na sastanku održanom 14. lipnja 2021.

Zaključci Vijeća o radu na daljinu

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

UZIMAJUĆI U OBZIR:

1. članak 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije kojim se predviđa da Unija i države članice, imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. u Torinu te onih iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989., imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti.

2. činjenicu da su Europski parlament, Vijeće i Komisija potvrdili zajedničku političku predanost ostvarivanju europskog stupa socijalnih prava (dalje u tekstu „stup”), koji uključuje temeljna prava radnika te poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Ostvarivanje europskog stupa socijalnih prava zajednička je politička obveza i odgovornost. Europski stup socijalnih prava trebao bi se provesti na razini Unije i na razini država članica u okviru njihovih nadležnosti, uzimajući u obzir različite socioekonomske uvjete i raznolikost nacionalnih sustava, uključujući ulogu socijalnih partnera, te u skladu s načelima supsidijarnosti i proporcionalnosti. Drugim načelom tog stupa naglašava se da se jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce moraju osigurati i poticati u svim područjima te da žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti. Treće načelo odnosi se na pravo na jednako postupanje u pogledu zapošljavanja bez obzira na rod, rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob ili spolnu orijentaciju. Četvrto načelo odnosi se na aktivnu potporu zapošljavanju. Petim načelom naglašava se da, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, radnici imaju pravo na pravedno i jednako postupanje u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja. Devetim načelom naglašava se važnost ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja i osoba koje imaju obvezu skrbiti o drugima. Deseto načelo odnosi se na potrebu za zdravim, sigurnim i dobro prilagođenim radnim okruženjem, a načelom br.12 naglašava se da, neovisno o vrsti i trajanju radnog odnosa, radnici, a u usporedivim uvjetima i samozaposleni, imaju pravo na primjerenu socijalnu zaštitu¹.
3. akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava, u kojem Komisija utvrđuje konkretne inicijative za ostvarivanje provedbe stupa, i to zajedničkim naporima država članica i EU-a, uz blisku suradnju socijalnih partnera i civilnog društva te s glavnim ciljevima EU-a u području zapošljavanja, vještina i socijalne zaštite koje treba ostvariti do 2030.²

¹ SL C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. revidiranu Europsku socijalnu povelju Vijeća Europe od 3. svibnja 1996.³, a posebno njezin članak 2. (o pravu na pravične radne uvjete, uključujući razumno radno vrijeme i razdoblja odmora), članak 3. (o pravu na sigurne i zdrave radne uvjete), članak 6. (o pravu na kolektivno pregovaranje), članak 27. (o pravu radnika s obiteljskim odgovornostima na jednake mogućnosti i jednako postupanje) i članak 20. (o pravu svih radnika na jednake mogućnosti i jednako postupanje bez diskriminacije na temelju spola)⁴.
5. ciljeve održivog razvoja UN-a, posebno cilj br. 8, koji uključuje promicanje dostojanstvenog rada za sve⁵, te Deklaraciju Međunarodne organizacije rada (ILO) povodom njezine stote obljetnice o budućnosti rada iz 2019.⁶
6. okvirne sporazume europskih socijalnih partnera o radu na daljinu (2002.) i digitalizaciji (2020.) te rad koji su odbori za sektorski socijalni dijalog ostvarili u okviru tih tema. Okvirnim sporazumom iz srpnja 2002. uspostavlja se opći okvir za pravila o radu na daljinu, dogovorenih na dobrovoljnoj osnovi između radnika i dotičnog poslodavca, s ciljem promicanja razvoja tog novog oblika rada uz istodobnu zaštitu radnikâ i interesa poslodavaca. Njime se naglašava da osobe koje rade na daljinu uživaju istu pravnu zaštitu kao i zaposlenici koji trajno rade u prostorijama poslodavca te se utvrđuju aspekti koji su specifični za rad na daljinu i koji zahtijevaju prilagodbu ili posebnu pozornost, kao što su uvjeti zapošljavanja, zaštita podataka, privatnost, oprema, zdravlje i sigurnost, organizacija rada, osposobljavanje i kolektivna prava. Cilj je okvirnog sporazuma iz lipnja 2020. ostvariti što veću korist od digitalizacije u svijetu rada te on obuhvaća četiri područja: digitalne vještine i osiguravanje radnih mjesta, modalitete povezivanja i isključivanja, umjetnu inteligenciju (UI) i jamčenje načela ljudske kontrole, poštovanje ljudskog dostojanstva i pitanje nadzora⁷. U sporazumu europskih socijalnih partnera o digitalizaciji naglašava se da se svakom zakonodavnom inicijativom mora poštovati autonomija socijalnih partnera.

³ Revidiranu Europsku socijalnu povelju, kojom je ažuriran i proširen popis jamstava uključenih u izvorni instrument, još nisu ratificirale sve države članice.

⁴ ETS br. 163, dostupan na:
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Rezolucija Opće skupštine UN-a koju je Opća skupština donijela 25. rujna 2015., A/RES/70/1, dostupna na: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Deklaracija ILO-a iz 2019. povodom njegove stote obljetnice o budućnosti rada, dostupna na: [Međunarodna konferencija rada \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/decl2019/eng/decl2019.pdf).

⁷ Baza podataka tekstova o socijalnom dijalogu, dostupna na:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

7. izvješće Odbora za zapošljavanje (EMCO) i Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) o praćenju stanja u području zapošljavanja i socijalnih pitanja u EU-u nakon izbijanja pandemije bolesti COVID-19 (zima 2020./2021.)⁸ i godišnje izvješće za 2020. Odbora za socijalnu zaštitu. U izvješću Odbora za socijalnu zaštitu ističe se znatan rizik od produbljivanja gospodarskih i socijalnih razlika između država članica i unutar njih te se naglašava da bi europski stup socijalnih prava i dalje trebao imati ulogu smjernica za napore država članica u pogledu reformi, a njegova bi se načela trebala i dalje sustavno provoditi⁹.

PODSJEĆAJUĆI NA TO DA:

8. U Zaključcima Vijeća od 26. studenoga 2019. o ekonomiji dobrobiti prepoznaje se da se dobrobit i gospodarsko blagostanje uzajamno osnažuju¹⁰, u Zaključcima Vijeća od 8. lipnja 2020. o jačanju dobrobiti na radnom mjestu prepoznaje se da ona može dovesti do veće produktivnosti i sudjelovanja na tržištu rada te do smanjenja rashoda za javno zdravstvo¹¹, a u Zaključcima Vijeća od 10. prosinca 2019. o novom strateškom okviru EU-a o zdravlju i sigurnosti na radu poziva se na novi strateški okvir EU-a o zdravlju i sigurnosti na radu za razdoblje 2021. – 2027¹².
9. U Zaključcima Vijeća od 17. prosinca 2020. o digitalizaciji za dobrobit okoliša ističe se potencijal zelene tranzicije i digitalne transformacije za stvaranje novih zelenih i digitalnih radnih mjesta koja su potrebna za gospodarski oporavak nakon pandemije bolesti COVID-19 i naglašava da bi digitalna transformacija trebala biti pravedna i uključiva te u njoj nitko ne bi trebao biti zapostavljen¹³.

⁸ Odbor za zapošljavanje i Odbor za socijalnu zaštitu: *Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic, Winter 2020/21* (Izvješće o praćenju stanja u području zapošljavanja i socijalnih pitanja u EU-u nakon izbijanja pandemije bolesti COVID-19, zima 2020./2021.) izvješće dostupno na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Godišnje izvješće za 2020. Odbora za socijalnu zaštitu, dostupno na:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ SL C 400, 26.11.2019., str. 9.

¹¹ 8688/20 INIT

¹² 14942/19 INIT

¹³ 14169/20 INIT

10. U Rezoluciji Europskog parlamenta od 21. siječnja 2021. o pravu na isključivanje Komisiju se poziva da predstavi zakonodavni okvir s ciljem uspostave minimalnih zahtjeva za rad na daljinu diljem Unije kako bi se osiguralo da rad na daljinu ne utječe na uvjete zapošljavanja osoba koje rade na daljinu te se naglašava da bi se tim okvirom trebalo pojasniti radne uvjete, uključujući osiguravanje, upotrebu i odgovornost opreme, kao što su postojeći i novi digitalni alati, te zajamčiti da se takav rad obavlja na dobrovoljnoj osnovi te da su prava, radno opterećenje i standardi učinkovitosti osoba koje rade na daljinu jednaki usporedivim radnicima¹⁴.
11. U mišljenju Europskog gospodarskog i socijalnog odbora naslovljenom „Izazovi rada na daljinu: organizacija radnog vremena, ravnoteža između privatnog i poslovnog života i pravo na isključivanje” poziva se na provedbu okvirnih sporazuma europskih socijalnih partnera o radu na daljinu (2002.) i digitalizaciji (2020.) te se smatra da posebnu pozornost treba posvetiti organizaciji radnog vremena, rizicima za zdravlje i sigurnost na radu, ravnoteži između poslovnog i privatnog života, pravu na isključivanje i učinkovitosti radnih prava u radu na daljinu¹⁵.
12. U mišljenju EGSO-a naslovljenom „Rad na daljinu i rodna ravnopravnost” pozornost se skreće na rizik koji rad na daljinu može predstavljati za rodnu ravnopravnost ako se od žena očekuje da snose dvostruko opterećenje plaćenog i neplaćenog pružanja skrbi, što bi pogoršalo postojeće nejednakosti¹⁶.
13. U komunikaciji Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija naslovljenoj „Digitalni kompas za razdoblje do 2030.: europski plan za digitalno desetljeće” utvrđuju se ciljevi za ostvarivanje vizije EU-a za digitalnu budućnost. U njoj se naglašava da bi ljudi, među ostalim, trebali imati koristi od nediskriminirajućeg pristupa internetskim uslugama i ravnoteže između poslovnog i privatnog života u radnom okruženju na daljinu.

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021

¹⁵ SOC/660, Izazovi rada na daljinu: organizacija radnog vremena, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i pravo na isključivanje, dostupno na: <https://www.eesc.europa.eu/hr/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662, Rad na daljinu i rodna ravnopravnost – uvjeti čiji je cilj da rad na daljinu ne pogorša nejednaku raspodjelu neplaćene skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca te da bude pokretač promicanja rodne ravnopravnosti, dostupno na: <https://www.eesc.europa.eu/hr/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. U okviru određenih elementa pravne stečevine EU-a u području rada već se rješavaju pitanja dobrobiti europskih radnika, uključujući osobe koje rade na daljinu, i uspostavljaju zaštitne mjere u pogledu, među ostalim, radnih uvjeta, radnog vremena i nepredvidivih rasporeda rada. To, među ostalim aktima, uključuje direktive vijeća o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu¹⁷, o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu¹⁸, o određenim vidovima organizacije radnog vremena¹⁹, o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji²⁰ i o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi²¹.

S OBZIROM NA TO DA

15. Rad na daljinu, za potrebe ovih Zaključaka, tumači se kao rad u kojem se IKT koristi za rad koji se obavlja izvan prostora poslodavca²².

¹⁷ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. SL L 183, 29.6.1989., str. 1.

¹⁸ Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. SL L 206, 29.7.1991., str. 19.

¹⁹ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. SL L 299, 18.11.2003., str. 9.

²⁰ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. SL L 186, 11.7.2019., str. 105.

²¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. SL L 188, 12.7.2019., str. 79.

²² ILO (2020), COVID-19: *Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* (Smjernice za prikupljanje statističkih podataka o radu: definiranje i mjerenje razine rada na daljinu i rada od kuće), tehnička napomena ILO-a (str. 6.). Ta definicija ILO-a ne uključuje specifični slučaj kada se rad obavlja u prostorijama poslodavca, osim u onima u kojima je zaposlenik zaposlen, a koji se u nekim državama članicama smatra radom na daljinu.

16. U svijetu rada koji se neprestano mijenja posljednjih je nekoliko godina došlo do velikih promjena, a nedavni porast upotrebe rada na daljinu donosi mogućnosti, ali i brojne izazove i rizike, posebno za radnike u javnom i privatnom sektoru, radne odnose i radne uvjete, za poslodavce i njihovu prilagodljivost na tržištima koja se brzo mijenjaju, kao i za društvo u cjelini, javne politike i usluge te sustave socijalne zaštite. Od izbijanja bolesti COVID-19 rad na daljinu posebno se intenzivirao i ubrzao. Prema istraživanju Eurofounda, u srpnju 2020. 34 % ispitanika radilo je isključivo od kuće²³, u usporedbi s 5,4 % zaposlenih u državama EU-27 koji su 2019. radili od kuće²⁴. U srpnju 2020. 46,4 % žena radilo je isključivo ili djelomično od kuće, u usporedbi s 43,1 % muškaraca²⁵.

²³ Eurofound (2020.), „Život, posao i COVID-19”, Serija o bolesti COVID-19, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.

²⁴ Europska komisija, *Telework in the EU before and after the COVID-19: were we were, where we head to* (Rad na daljinu u EU-u prije i nakon bolesti COVID-19: gdje smo i kamo idemo), znanstveni sažeci za potrebe politika, 2020.

²⁵ Eurofound (2020.), „Život, posao i COVID-19”, Serija o bolesti COVID-19, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg (str. 32).

17. Nedavni golemi porast rada na daljinu ukazuje na potrebu da se razmotri potencijal, ograničenja i rizike koje on podrazumijeva. Iako je rad na daljinu, iznimno, obvezan u nekim državama članicama tijekom pandemije, prema Eurofoundu se očekuje da će najmanje svaki peti europski zaposlenik redovito ili povremeno raditi na daljinu prema hibridnom modelu nakon pandemije²⁶. Slično tome, u Zajedničkom izvješću o zapošljavanju za 2021. navodi se da je prilagodba radnih uvjeta postala važna tema tijekom pandemije te da će i nakon nje ostati ključna, a iziskivat će ulaganja u radna mjesta i reforme kako bi se povećala dostupnost fleksibilnih radnih uvjeta²⁷. Vidljivo je da mnogi radnici daju prednost hibridnom modelu koji uključuje kombinaciju rada na daljinu i rada u prostorijama poslodavaca, s obzirom na to da je u srpanjskom krugu Eurofoundove e-ankete 78 % zaposlenika izrazilo veću sklonost prema barem povremenom radu od kuće i kada ne bi bilo ograničenja s obzirom na COVID-19, uz slične preferencije žena (77,6 %) i muškaraca (76,4 %)²⁸.
18. Budući da je, potaknut pandemijom, razvoj raširene upotrebe rada na daljinu nov i veoma brz, unutarnja pravila poslodavaca, kolektivni ugovori i zakoni o radu često još nisu prilagođeni kako bi se uzela u obzir ta promjena. Stoga bi trebalo preispitati je li potrebno poduzeti korake u suradnji sa socijalnim partnerima, među ostalim na nacionalnoj razini, kako bi se razradile odgovarajuće politike za rad na daljinu u cilju boljeg rješavanja problema povezanih s povećanom primjenom različitih aranžmana rada na daljinu, uzimajući u obzir postojeća istraživanja, iskustva i stručno znanje o radu na daljinu.

²⁶ *Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect* (Rad na daljinu, mobilni rad utemeljen na IKT-u u Europi: trendovi, izazovi i pravo na isključenje), 11. ožujka 2021. – virtualni sastanak Odbora za zapošljavanje u organizaciji portugalskog predsjedništva Vijeća Europske unije, prezentacija Eurofounda, dostupna na: <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, točka 14.

²⁸ Eurofound (2020.), „Život, posao i COVID-19”, Serija o bolesti COVID-19, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.

19. Prema nedavnim saznanjima, prilike koje nudi rad na daljinu uključuju mogućnost za radnike da postignu bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, ostvare veću produktivnost i autonomiju te smanje vrijeme potrebno za putovanje na posao i povezane troškove²⁹. Prilike za poslodavce uključuju mogućnost promicanja produktivnosti i učinkovitosti, uštede na izravnim i povezanim troškovima prostorâ i uređâ te poticanja organizacije rada usmjerene na rezultate³⁰. Njime se može potaknuti i razvoj informatičkih vještina, olakšati pristup zapošljavanju i ojačati uključivost tržišta rada za određene kategorije radnika (osobito radnika s invaliditetom odnosno s obvezama skrbi i obiteljskim obvezama)³¹, doprinijeti znatnim koristima za okoliš smanjenjem emisija CO₂ i drugim učincima na okoliš³² te promicati teritorijalna kohezija i regionalna raspodjela poslova između gradova i ruralnih područja boljim povezivanjem ponude i potražnje radne snage bez potrebe za fizičkim kretanjem radnika³³.
20. S druge strane, rad na daljinu sa sobom nosi i nekoliko rizika za radnike, koji među ostalim uključuju izazove povezane s učinkovitim upravljanjem ljudskim resursima, prekomjernu kontrolu koja se provodi praćenjem upotrebe korporativne informatičke opreme, brisanje linija između poslovnog i privatnog života, veći intenzitet rada, virtualnu prisutnost, društvenu i profesionalnu izolaciju, zahtijevanje visoke razine samoupravljanja i samoorganizacije, nedostatak tjelesne aktivnosti, psihosocijalne, mišićno-koštane i druge poremećaje uzrokovane neodgovarajućim radnim okruženjem³⁴, poteškoće pri osiguravanju

²⁹ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Rad na daljinu i mobilni rad utemeljen na IKT-u: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu), srpanj 2020.

³⁰ ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Raditi bilo kad i bilo gdje: posljedice na svijet rada), 2017. Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Rad na daljinu i mobilni rad utemeljen na IKT-u: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu), srpanj 2020.

³¹ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Rad na daljinu i mobilni rad utemeljen na IKT-u: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu), srpanj 2020.

³² *How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world* (Kako radne rutine za vrijeme pandemije bolesti COVID-19 mogu smanjiti emisije u svijetu nakon nje), Institut za studije o budućnosti i procjenu tehnologije (IZT).

³³ Časopis Horizon, *Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work* (Rad na daljinu ostaje – što to znači za budućnost rada), rujan 2020., <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Vidjeti, primjerice, EU-OSHA, Participativna ergonomija i sprječavanje nastanka poremećaja mišićno-koštanog sustava na radnom mjestu, travanj 2021. i EU-OSHA, Rad osoba s kroničnim poremećajima mišićno-koštanog sustava, ožujak 2021.

kolektivnog zastupanja i pregovaranja te smanjeno sudjelovanje zaposlenika u donošenju odluka na radnom mjestu³⁵.

21. Rad na daljinu može i produbiti nejednakosti poput onih povezanih s vještinama ili nejednakom raspodjelom obveza skrbi. Rad na daljinu osobito ima potencijal za jačanje rodne neravnopravnosti u neplaćenom pružanju skrbi s obzirom na veće izgleda za to da žena kombinira radni odnos s radom u kućanstvu³⁶. Istodobno bi se pravilnom upotrebom rada na daljinu mogla poticati jednaka raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između muškaraca i žena. Iz tog je razloga važno spriječiti da rad na daljinu postane alternativa radu iz ureda samo za žene, čime bi se ojačali stereotipi i diskriminatorne prakse. U digitalnom bi se dobu jednakim pristupom povezivosti i digitalnim tehnologijama, osobito za određene skupine žena (npr. starije žene, žene iz socioekonomskih skupina u nepovoljnom položaju), moglo pomoći premošćivanju jaza u digitalnim vještinama³⁷.
23. Uslijed prirode posla ili stambenih i drugih uvjeta kao što su nedostatak mrežne povezanosti, pristupa opremi i/ili digitalnih vještina odnosno nedostatak infrastrukture ili ulaganja u infrastrukturu rad na daljinu nije jednako dostupan svima i svugdje. Stoga se sve većom upotrebom rada na daljinu mogu dodatno istaknuti različite životne stvarnosti visokokvalificiranih i niskokvalificiranih radnika te se digitalni jaz između regija i unutar njih može produbiti. To može dovesti do novih i rastućih nejednakosti, među ostalim između muškaraca i žena, u pogledu dohotka i kvalitete života, kao i u pogledu obrazaca sudjelovanja na tržištu rada i dugoročnih izgleda za razvoj karijere, čime se ujedno neizravno povećava rizik od siromaštva i socijalne isključenosti niskokvalificiranih radnika.
24. U tom su kontekstu cjeloživotno učenje, odgovarajuće upravljanje i povratne informacije te osobito pristup digitalnim vještinama ključni kako bi se radnicima i poslodavcima omogućilo da iskoriste potencijal rada na daljinu uz istodobno sprečavanje nejednakosti i isključenosti na temelju nedostatka vještina i sredstava potrebnih za rad na daljinu.

³⁵ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Rad na daljinu i mobilni rad utemeljen na IKT-u: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu) i Eurofound, *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers* (Daljnje razmatranje radnih uvjeta mobilnih radnika čiji je rad zasnovan na IKT-u i radnika od kuće), radni dokument, 2020.

³⁶ *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work* (Indeks rodne ravnopravnosti za 2020.: digitalizacija i budućnost rada), EIGE.

³⁷ OECD, *Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate* (Premošćivanje digitalnog jaza među rodovima: uključivanje, stjecanje dodatnih vještina, uvođenje inovacija) <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Rad na daljinu predstavlja i znatne izazove za učinkovitu provedbu radnog prava te za njegovo izvršavanje od strane inspektorata rada, čiji će se instrumenti i inspekcijski postupci možda morati preispitati kako bi se prilagodili tim novim obrascima rada, a da se pritom i dalje poštuje privatnost radnika.
26. Rad na daljinu u kontekstu dinamičnog, promjenjivog i raznovrsnog svijeta rada može postaviti izazove i u pogledu pristupa socijalnoj zaštiti: otprilike jedna četvrtina osoba koje rade na daljinu i u mobilnim radnim aranžmanima utemeljenima na IKT-a, uključujući radnike sa srednjom razinom kvalifikacija i visokokvalificirane radnike, izvještuje o kombinaciji niskih plaća, nesigurnosti zaposlenja, nedostatka pristupa osposobljavanju i ograničenih mogućnosti za razvoj karijere, što ih dovodi u nestabilnu situaciju u pogledu zaposlenja³⁸.
27. S obzirom na raznolikost poslovnih modela, sektora i radnih mjesta za koje univerzalno rješenje nije prikladno, socijalni partneri imaju središnju ulogu u pregovorima o pravilima povezanim s radom na daljinu te njihovoj primjeni i provedbi.
28. Europska unija stavila je u okviru novog višegodišnjeg financijskog okvira i instrumenta *Next Generation EU* na raspolaganje sredstva za potporu nastojanjima država članica da prevladaju izazove povezane s promjenama u svijetu rada, uključujući rad na daljinu. Iz Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) i inicijative REACT-EU i dalje će se olakšavati prilagodbu radnika i poslodavaca promjenama, uz promicanje zdravog radnog okružja, među ostalim u kontekstu obnove i oporavka od krize.

³⁸ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Rad na daljinu i mobilni rad utemeljen na IKT-u: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu)

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

UZ UZIMANJE U OBZIR NACIONALNIH OKOLNOSTI TE POŠTUJUĆI ULOGU I
AUTONOMIJU SOCIJALNIH PARTNERA, POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA:

29. RAZMOTRE uspostavu nacionalnih akcijskih planova ili nacionalnih strategija za iskorištavanje mogućnosti i otklanjanje rizika povezanih s radom na daljinu u njegovim različitim dimenzijama, uz uzimanje u obzir rodne perspektive, ili uključivanje te teme u postojeće ili buduće strategije;
30. RAZMOTRE izmjene svojih politika kojima se uređuje rad na daljinu ili prema potrebi pružanje smjernica, osobito u pogledu zdravlja i sigurnosti, organizacije i praćenja radnog vremena, učinkovitih provjera koje provode inspektorati rada uz potpuno poštovanje zakona o privatnosti, fizičke i informatičke opreme za kućne urede i druge udaljene urede, rizika povezanih s ravnopravnošću žena i muškaraca, jednakih mogućnosti za osposobljavanje i razvoj karijere, prema potrebi naknada za pokrivanje troškova rada na daljinu te promicanja dijaloga između poslodavaca i radnika;
31. POJAČAJU napore za učinkovitu provedbu preporuke Vijeća iz 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti te u svojim nacionalnim planovima za provedbu uzmu u obzir dinamične promjene u odnosima između poslodavaca i radnika;
32. RAZMOTRE iskorištavanje dostupnih sredstava EU-a, uključujući ESF+ i REACT-EU, u skladu sa svojim specifičnim ciljevima, kako bi se prevladali izazovi povezani s radom na daljinu;

33. UTVRDE i PROMIČU najbolje prakse za dobru i uravnoteženu upotrebu rada na daljinu, osobito njegovih hibridnih modela, te PODUPRU uvođenje takvih praksi od strane poslodavaca;
34. RAZMOTRE uspostavu ili jačanje inicijativa za jačanje inspekcije rada te sigurnosti i zdravlja na radu s obzirom na rizike koji proizlaze iz rada na daljinu;

UZ UZIMANJE U OBZIR NACIONALNIH OKOLNOSTI TE POŠTUJUĆI ULOGU I AUTONOMIJU SOCIJALNIH PARTNERA, POZIVA DRŽAVE ČLANICE I EUROPSKU KOMISIJU DA U SKLADU SA SVOJIM NADLEŽNOSTIMA:

35. SURAĐUJU na podizanju svijesti u pogledu rizika, mogućnosti i koristi povezanih s radom na daljinu te ključne uloge socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja o toj temi;

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU DA:

36. PROMIČE daljnja istraživanja i razmjenu iskustava o učincima rada na daljinu na oporavak nakon pandemije;
37. OLAKŠAVA razmjenu iskustava i dobrih praksi u nacionalnim pristupima radu na daljinu;
38. ANALIZIRA kontekst i implikacije rada na daljinu u EU-u tijekom pandemije i nakon nje, kao i razmjere u kojima se postojećim socijalnim i radnim pravom u EU-u jamče pristojni radni uvjeti za osobe koje rade na daljinu i odgovara na njihovu specifičnu situaciju i izazove, među ostalim u pogledu prava na isključivanje;

POZIVA ODBOR ZA ZAPOŠLJAVANJE I ODBOR ZA SOCIJALNU ZAŠTITU DA:

39. I DALJE razmjenjuju iskustva, najbolje prakse i stečene pouke, osobito u vezi s radom na daljinu u kontekstu pandemije bolesti COVID-19 i nakon nje;

UZ POTPUNO POŠTOVANJE NJIHOVE ULOGE I AUTONOMIJE, POZIVA SOCIJALNE PARTNERE DA:

40. RAZMOTRE NASTAVAK sudjelovanja u socijalnom dijalogu na svim razinama o budućnosti rada, a osobito o digitalizaciji i radu na daljinu;
41. RAZMOTRE DAVANJE DOPRINOSA za zaštitu dobrobiti, sigurnosti i zdravlja osoba koje rade na daljinu, osobito u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života, prava na isključivanje, odgovarajućih radnih uvjeta i radnih mjesta u skladu sa standardima sigurnosti i zdravlja na radu, kao i za pružanje stručnog osposobljavanja, posebice u području digitalnih vještina;
42. RAZMOTRE PROMICANJE važnosti odgovarajuće regulative na razini sektora i poduzeća kao i poštovanja važećih pravila o radnom vremenu za osobe koje rade na daljinu kako bi im se omogućilo učinkovito isključivanje te podizanje svijesti o tome.
-