



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2021 m. birželio 15 d.
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 9131/21

Dalykas: Tarybos išvados dėl nuotolinio darbo

Delegacijoms priede pateikiamos Tarybos išvados dėl nuotolinio darbo, kurias Taryba (EPSCO) patvirtino 2021 m. birželio 14 d. posėdyje.

Tarybos išvados dėl nuotolinio darbo

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

ATSIŽVELGDAMA Į

1. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 151 straipsnį, kuriame nustatyta, kad Sąjunga ir valstybės narės, atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, mano, jog tikslinga didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo, deramos socialinės apsaugos, administracijos ir darbuotojų dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtotės siekiant užtikrinti nuolatinį didelį užimtumą ir kovoti su socialine atskirtimi;

2. tai, kad Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija patvirtino savo bendrą politinį įsipareigojimą įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstį (toliau – ramstis), kuris apima su pagrindinėmis darbuotojų teisėmis ir geresnėmis gyvenimo ir darbo sąlygomis susijusius principus. Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimas yra bendras politinis įsipareigojimas ir atsakomybė. Europos socialinių teisių ramstis turėtų būti įgyvendinamas ir Sąjungos, ir valstybių narių lygmenimis, neviršijant jų atitinkamų kompetencijų, tinkamai atsižvelgiant į skirtingas socialines ir ekonomines aplinkas ir nacionalinių sistemų įvairovę, įskaitant socialinių partnerių vaidmenį, ir laikantis subsidarumo ir proporcingumo principų. Ramsčio 2 principu pabrėžiama, kad vienodas požiūris į moteris ir vyrus ir jų lygios galimybės turi būti užtikrinami ir skatinami visose srityse ir kad moterys ir vyrai turi teisę į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą. 3 principas susijęs su teise į vienodą požiūrį užimtumo srityje, nepriklausomai nuo lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. 4 principas susijęs su aktyviu užimtumo rėmimu. 5 principu pabrėžiama, kad darbuotojai, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į sąžiningą ir vienodą požiūrį, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, galimybe naudotis socialine apsauga ir galimybe mokytis. 9 principu pabrėžiama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros svarba tėvams ir priežiūros pareigų turintiems asmenims. 10 principas susijęs su sveikos, saugios ir gerai pritaikytos darbo aplinkos poreikiu, o 12 principu pabrėžiama, kad darbuotojai ir panašiomis sąlygomis savarankiškai dirbantys asmenys, nesvarbu, kokia jų darbo santykių rūšis ir trukmė, turi teisę į tinkamą socialinę apsaugą¹;
3. Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planą, kuriame Komisija pateikė konkrečių iniciatyvų, kad būtų pasiekti ramsčio įgyvendinimo tikslai bendromis valstybių narių ir ES pastangomis, glaudžiai dalyvaujant socialiniams partneriams bei pilietinei visuomenei ir siekiant iki 2030 m. įgyvendinti ES pagrindinius tikslus, susijusius su užimtumu, įgūdžiais ir socialine apsauga²;

¹ OL C 428, 2017 12 13.

² COM(2021) 102 final.

4. 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos pataisytą Europos socialinę chartiją³, visų pirma į jos 2 straipsnį (dėl teisės į tinkamas darbo sąlygas, įskaitant teisę į deramas darbo valandas ir poilsio laiką), 3 straipsnį (dėl teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas), 6 straipsnį (dėl teisės į kolektyvines derybas), 27 straipsnį (dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą požiūrį) ir 20 straipsnį (dėl visų darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą požiūrį nediskriminuojant dėl lyties)⁴;
5. JT darnaus vystymosi tikslus, visų pirma 8 tikslą, kuris apima deramo darbo visiems skatinimą⁵, ir 2019 m. TDO šimtmečio deklaraciją dėl darbo ateities⁶;
6. Europos socialinių partnerių bendruosius susitarimus dėl nuotolinio darbo (2002 m.) ir skaitmenizacijos (2020 m.) ir sektorių socialinio dialogo komitetų darbą šiais klausimais. 2002 m. liepos mėn. bendroju susitarimu nustatoma bendra nuotolinio darbo taisyklių sistema, dėl kurios savanoriškai susitaria atitinkamas darbuotojas ir darbdavys ir kuria siekiama skatinti šios naujos darbo formos plėtrą, kartu apsaugant darbuotojus ir darbdavių interesus. Jame pabrėžiama, kad nuotoliniams darbuotojams taikoma tokia pati teisinė apsauga kaip ir darbuotojams, nuolat dirbantiems darbdavio patalpose, ir nustatomi aspektai, kurie yra būdingi nuotoliniam darbui ir kuriuos reikia pritaikyti arba jiems skirti ypatingą dėmesį, pavyzdžiui, įdarbinimo sąlygos, duomenų apsauga, privatumas, įranga, sveikata ir sauga, darbo organizavimas, mokymas ir kolektyvinės teisės. 2020 m. birželio mėn. bendroju susitarimu siekiama optimizuoti skaitmenizacijos privalumus darbo pasaulyje ir apimamos keturios sritys: skaitmeniniai įgūdžiai ir užimtumo užtikrinimas; prisijungimo ir atsijungimo aspektai; dirbtinis intelektas (DI) ir žmogaus kontrolės principo užtikrinimas; pagarba žmogaus orumui ir sekimas⁷. Europos socialinių partnerių susitarime dėl skaitmenizacijos pabrėžiama, kad vykdant bet kokią teisėkūros iniciatyvą turi būti gerbiamas socialinių partnerių savarankiškumas;

³ Pataisytos Europos socialinės chartijos, kuria atnaujintas ir išplėstas į pirminį dokumentą įtrauktų garantijų sąrašas, dar neratifikavo visos valstybės narės.

⁴ Europos sutarčių serija Nr. 163, pateikiama adresu <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>.

⁵ JT Generalinė Asamblėja, 2015 m. rugsėjo 25 d. Generalinės Asamblėjos priimta rezoliucija A/RES/70/1, pateikiama adresu https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ 2019 m. TDO šimtmečio deklaracija dėl darbo ateities, pateikiama adresu [International Labour Conference \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/declaration/2019/).

⁷ Socialinio dialogo tekstų duomenų bazė, pateikiama adresu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

7. Užimtumo komiteto ir Socialinės apsaugos komiteto stebėsenos ataskaitą dėl užimtumo ir socialinės padėties ES prasidėjus COVID-19 pandemijos protrūkiui (2020–2021 m. žiema)⁸ ir Socialinės apsaugos komiteto 2020 m. metinę ataskaitą. Socialinės apsaugos komiteto ataskaitoje atkreipiamas dėmesys į didelę riziką, kad ekonominiai ir socialiniai skirtumai tarp valstybių narių ir jų viduje didės, ir pabrėžiama, kad valstybės narės, stengdamosi vykdyti reformas, ir toliau turėtų vadovautis Europos socialinių teisių ramsčiu, o jo principai turėtų būti ir toliau sistemingai įgyvendinami⁹;

PRIMINDAMA, KAD

8. 2019 m. lapkričio 26 d. Tarybos išvadose dėl gerbūvio ekonomikos pripažįstamas vienas kitą stiprinantis gerovės ir ekonominio klestėjimo poveikis¹⁰, 2020 m. birželio 8 d. Tarybos išvadose dėl gerovės darbe didinimo pripažįstama, kad gerovė darbe gali užtikrinti didesnę produktyvumą ir aktyvesnį dalyvavimą darbo rinkoje, taip pat sumažinti išlaidas visuomenės sveikatos srityje¹¹, o 2019 m. gruodžio 10 d. Tarybos išvadose dėl naujos ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginės programos raginama parengti naują 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą¹²;
9. 2020 m. gruodžio 17 d. Tarybos išvadose dėl skaitmeninimo aplinkos labai pabrėžiamas žaliosios pertvarkos ir skaitmeninės transformacijos potencialas sukurti naujų žaliųjų ir skaitmeninių darbo vietų, būtinų siekiant ekonomikos atsigavimo po COVID-19 pandemijos, ir akcentuojama, kad skaitmeninė transformacija turėtų būti sąžininga ir įtrauki ir nė vienas neturėtų likti nuošalyje¹³;

⁸ Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas, *Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic* (Stebėsenos ataskaita dėl užimtumo ir socialinės padėties ES prasidėjus COVID-19 pandemijos protrūkiui), 2020–2021 m. žiemos ataskaita, pateikiama adresu <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Socialinės apsaugos komiteto 2020 m. metinė ataskaita, pateikiama adresu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ OL C 400, 2019 11 26, p. 9.

¹¹ Dok. 8688/20 INIT.

¹² Dok. 14942/19 INIT.

¹³ Dok. 14169/20 INIT.

10. Europos Parlamentas 2021 m. sausio 21 d. rezoliucijoje dėl teisės atsijungti prašo Komisijos pasiūlyti teisės aktų sistemą siekiant nustatyti būtiniausius reikalavimus dėl nuotolinio darbo visoje Sąjungoje, užtikrinant, kad nuotolinis darbas nepaveiktų nuotolinių darbuotojų įsidarbinimo sąlygų, ir pabrėžia, kad toje teisės aktų sistemoje turėtų būti paaiškintos darbo sąlygos, įskaitant įrangos, pvz., esamų ir naujų skaitmeninių priemonių, tiekimą, naudojimą ir atsakomybę už ją, ir turėtų būti užtikrinta, kad toks darbas būtų atliekamas savanoriškai ir kad nuotoliniu būdu dirbančių asmenų teisės, darbo krūvis ir darbo rezultatų standartai būtų lygiaverčiai palyginamų darbuotojų teisėms, darbo krūviui ir darbo rezultatų standartams¹⁴;
11. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (EESRK) nuomonėje „Nuotolinio darbo iššūkiai: darbo laiko organizavimas, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei teisė atsijungti“ raginama įgyvendinti Europos socialinių partnerių bendruosius susitarimus dėl nuotolinio darbo (2002 m.) ir skaitmeninimo (2020 m.) ir mano, kad ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas darbo laiko organizavimui, poveikiui darbuotojų sveikatai ir saugai, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, teisei atsijungti ir darbo teisių veiksmingumui nuotolinio darbo atveju¹⁵;
12. EESRK nuomonėje dėl nuotolinio darbo ir lyčių lygybės atkreipiamas dėmesys į riziką, kurią lyčių lygybei gali kelti nuotolinis darbas, jei keliama lūkesčiai, kad moterys prisiims dvigubą apmokamo ir neapmokamo priežiūros darbo naštą, o tai pagilintų esamą nelygybę¹⁶;
13. Komisijos komunikate Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2030 m. skaitmeninės politikos kelrodis: Europos skaitmeninio dešimtmečio kelias“ išdėstomi tikslai, kaip įgyvendinti ES skaitmeninės ateities viziją. Jame pabrėžiama, kad, be kita ko, žmonėms nediskriminuojant turėtų būti suteikta galimybė naudotis internetinėmis paslaugomis ir pasiekti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą nuotolinio darbo aplinkoje;

¹⁴ Dok. P9_TA-PROV(2021)0021.

¹⁵ SOC/660, *Challenges of teleworking: organisation of working time, work-life balance and the right to disconnect* („Nuotolinio darbo iššūkiai: darbo laiko organizavimas, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei teisė atsijungti“), pateikiama adresu <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662, *Teleworking and gender equality – conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality* („Nuotolinis darbas ir lyčių lygybė. Sąlygos, kad nuotolinis darbas nepagilintų nevienodo moterų ir vyrų neapmokamų priežiūros ir namų ruošos darbų pasiskirstymo ir taptų priemone lyčių lygybei skatinti“), pateikiama adresu <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. tam tikrais ES darbo *acquis* elementais jau sprendžiami Europos darbuotojų, įskaitant nuotolinių darbuotojų, gerovės klausimai ir nustatomos apsaugos priemonės, susijusios, be kita ko, su darbo sąlygomis, darbo valandomis ir nenuspėjamais darbo grafikai. Be kita ko, šie elementai yra: Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo¹⁷; Tarybos direktyva, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe¹⁸; Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹⁹; Tarybos direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje²⁰ ir Tarybos direktyva dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros²¹;

ATSIŽVELGDAMA Į TAI, KAD

15. šiose išvadose nuotolinis darbas suprantamas kaip darbas naudojant IRT, atliekamas ne darbdavio patalpose²²;

¹⁷ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB. OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

¹⁸ 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB. OL L 206, 1991 7 29, p. 19.

¹⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

²⁰ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1152. OL L 186, 2019 7 11, p. 105.

²¹ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1158. OL L 188, 2019 7 12, p. 79.

²² TDO (2020), *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note* (COVID-19: Darbo statistikos duomenų rinkimo gairės. Darbo per atstumą, nuotolinio darbo, darbo iš namų ir darbo namuose apibrėžimas ir vertinimas), TDO techninė pastaba (p. 6). Ši TDO apibrėžtis neapima konkretaus atvejo, kai darbas atliekamas darbdavio patalpose, išskyrus tas, į kurias darbuotojas yra paskirtas, ir kai kuriose valstybėse narėse tai laikoma nuotoliniu darbu.

16. per pastaruosius kelerius metus nuolat besivystančiame darbo pasaulyje įvyko keletas esminių pokyčių, o pastaruoju metu išaugęs nuotolinio darbo naudojimas kelia ne tik galimybių, bet ir daug iššūkių bei rizikų, visų pirma darbuotojams tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuose, darbo santykiams ir darbo sąlygoms, darbdaviams ir jų galimybei prisitaikyti sparčiai kintančiose rinkose, taip pat visai visuomenei ir viešajai politikai bei paslaugoms, taip pat socialinės apsaugos sistemoms. Nuo COVID-19 protrūkio nuotoliniam darbui teikiama vis daugiau svarbos ir jis sparčiai vystosi. EUROFOUND apklausos duomenimis, 2020 m. liepos mėn. 34 proc. respondentų dirbo tik iš namų²³, tuo tarpu 2019 m. tik 5,4 proc. ES 27 darbuotojų dirbo iš namų²⁴. 2020 m. liepos mėn. 46,4 proc. moterų dirbo visą ar dalį laiko iš namų, palyginti su 43,1 proc. vyrų²⁵;

²³ EUROFOUND (2020), *Living, working and COVID-19* („Gyvenimas, darbas ir COVID-19“), COVID-19 serija, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

²⁴ Europos komisija, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to* („Nuotolinis darbas ES prieš ir po COVID-19. Iš kur atėjome, kur einame“), Informaciniai pranešimai mokslo politikai klausimais, 2020 m.

²⁵ EUROFOUND (2020), *Living, working and COVID-19* („Gyvenimas, darbas ir COVID-19“), COVID-19 serija, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas (p. 32).

17. šis neseniai smarkiai išaugęs nuotolinio darbo naudojimas verčia apsvarstyti nuotolinio darbo galimybes, apribojimus ir riziką. Nors nuotolinis darbas kai kuriose valstybėse narėse pandemijos metu yra išimties tvarka privalomas, EUROFOUND numato, kad mažiausiai vienas iš penkių Europos darbuotojų po pandemijos reguliariai ar kartais dirbs nuotoliniu būdu pagal hibridinį modelį²⁶. Panašiai, 2021 m bendroje užimtumo ataskaitoje nurodoma, kad darbo sąlygų pritaikymas pandemijos metu atsidūrė dėmesio centre ir išliks labai svarbus vėliau, todėl reikės investuoti į darbo vietas ir vykdyti reformas, kuriomis būtų didinamos galimybės dirbti lanksčiomis darbo sąlygomis²⁷. Pagal daugelio darbuotojų pageidavimus siektinas mišrus modelis, pagal kurį derinamas nuotolinis darbas ir darbas darbdavių patalpose – liepos mėn. EUROFOUND e. apklausos metu 78 proc. darbuotojų teikė pirmenybę tam, kad bent kartais galėtų dirbti iš namų, jei nebūtų COVID-19 apribojimų, panašias nuomones išsakė tiek moterys (77,6 proc.), tiek vyrai (76,4 proc.)²⁸;
18. kadangi platus nuotolinio darbo naudojimas yra naujas ir labai greitas pokytis, kurį sukėlė pandemija, darbdavių vidaus taisyklės, kolektyvinės sutartys ir darbo teisės aktai dažnai dar nėra pritaikyti, kad būtų atsižvelgta į šį pokytį. Todėl reiktų apsvarstyti, ar reikia imtis veiksmų įtraukiant socialinius partnerius, be kita ko, nacionaliniu lygmeniu, siekiant parengti tinkamą nuotolinio darbo politiką, kad būtų geriau sprendžiamos problemos, susijusios su dažnesniu įvairių nuotolinio darbo formatų taikymu, kartu atsižvelgiant į esamus mokslinius tyrimus, patirtį ir ekspertines žinias nuotolinio darbo srityje;

²⁶ „Nuotolinis darbas, IRT grindžiamas mobilusis darbas Europoje. Tendencijos, iššūkiai ir teisė atsijungti“, 2021 m. kovo 11 d. Užimtumo komiteto virtualus posėdis, kurį surengė Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujanti Portugalija, EUROFOUND pranešimas, pateikiamas adresu <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ Dok. ST 7144/2/21 REV1, 14 punktas.

²⁸ EUROFOUND (2020), *Living, working and COVID-19* („Gyvenimas, darbas ir COVID-19“), COVID-19 serija, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

19. pagal naujausius tyrimus, nuotolinio darbo teikiamos galimybės darbuotojams apima galimybę pagerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, pasiekti didesnę našumą bei savarankiškumą ir sutrumpinti kelionėms į darbą reikalingą laiką bei sumažinti susijusias išlaidas²⁹. Darbdaviams nuotolinis darbas gali padėti skatinti našumą ir veiksmingumą, padėti sutaupyti tiesioginių ir susijusių išlaidų, susijusių su patalpomis ir biurais, ir skatinti į rezultatus orientuotą darbo organizavimą³⁰. Nuotolinis darbas taip pat gali skatinti IT įgūdžių ugdymą, atverti galimybes įsidarbinti ir didinti darbo rinkų įtraukumą tam tikrų kategorijų darbuotojams (visų pirma neįgaliems darbuotojams arba turintiems priežiūros ir šeimininkų pareigų)³¹, svariai prisidėti prie naudingo poveikio aplinkai mažinant išmetamą CO₂ kiekį ir kitokį poveikį aplinkai³², taip pat skatinti teritorinę sanglaudą ir darbo vietų pasiskirstymą regionuose tarp miestų ir kaimo vietovių, geriau derinant darbo jėgos paklausą ir pasiūlą, kai nereikalaujama, kad darbuotojai fiziškai persikeltų³³;
20. kita vertus, nuotolinis darbas taip pat kelia tam tikrą riziką darbuotojams, įskaitant, be kita ko, iššūkius, susijusius su veiksmingu žmogiškųjų išteklių valdymu, pernelyg didele kontrole, vykdoma stebint organizacijos IT įrangos naudojimą, nykstančia riba tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, didesniu darbo intensyvumu, virtualiuoju prezenteizmu, socialine ir profesine izoliacija, didele savarankiško valdymo ir savarankiškos veiklos organizavimo paklausa, fizinės veiklos trūkumu, psichosocialiniais, raumenų ir kaulų sistemos bei kitais sutrikimais, kylančiais dėl netinkamos darbo aplinkos³⁴, sunkumais užtikrinti kolektyvinį atstovavimą bei kolektyvines derybas ir sumažėjusiu darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus darbo vietoje³⁵;

²⁹ EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* („Nuotolinis darbas ir mobilusis darbas naudojantis IRT: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“), 2020 m. liepos mėn.

³⁰ TDO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017*; EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* („Nuotolinis darbas ir mobilusis darbas naudojantis IRT: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“).

³¹ EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* („Nuotolinis darbas ir mobilusis darbas naudojantis IRT: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“), 2020 m. liepos mėn.

³² „Kaip COVID-19 darbo procedūros gali padėti sumažinti išmetamųjų teršalų kiekį pasaulyje po COVID-19“, IZT atėties tyrimų ir technologijų vertinimo institutas.

³³ „Horizon“ žurnalas „Nuotolinis darbas tęsis – kaip tai pakeis darbą ateityje“, 2020 m. rugsėjo mėn., <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Žr., pvz., EU-OSHA, *Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace* („Dalyvaujamoji ergonomika ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencija darbo vietoje“), 2021 m. balandžio mėn.; EU-OSHA, *Working with chronic musculoskeletal disorders* („Darbas turint lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų“), 2021 m. kovo mėn.

³⁵ EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* („Nuotolinis darbas ir IRT grindžiamas mobilusis darbas: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“); EUROFOUND, *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers* (Tolesnis IRT naudojančių mobiliųjų darbuotojų ir iš namų dirbančių nuotolinių darbuotojų darbo sąlygų nagrinėjimas“), darbinis dokumentas, 2020 m.

21. nuotolinis darbas taip pat gali padidinti nelygybę, pavyzdžiui, susijusią su įgūdžiais arba nesubalansuotu priežiūros pareigų paskirstymu. Visų pirma nuotolinis darbas gali padidinti lyčių nelygybę nemokamo priežiūros darbo srityje, nes moterys dažniau dirba ir apmokamą darbą, ir namų ruošos darbus³⁶. Tačiau tinkamai naudojant nuotolinį darbą būtų galima paskatinti vienodą apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo paskirstymą tarp vyrų ir moterų. Dėl šios priežasties svarbu užkirsti kelią tam, kad jis netaptų tik moterims skirta alternatyva darbui biure ir kad taip nebūtų sustiprinti stereotipai ir diskriminacinė praktika. Skaitmeniniame amžiuje lygios galimybės naudotis junglumu ir skaitmeninėmis technologijomis, visų pirma tam tikroms moterų grupėms (pvz., vyresnio amžiaus moterims, palankių sąlygų neturinčioms socialinėms ir ekonominėms grupėms priklausančioms moterims), galėtų padėti sumažinti skaitmeninių įgūdžių atskirtį³⁷;
23. nuotolinis darbas nėra visiems ir visur vienodai prieinamas, nesvarbu, ar dėl atliekamo darbo pobūdžio, būsto ir kitų sąlygų, pvz., tinklo junglumo, taip pat galimybės naudotis įranga ir (arba) skaitmeninių įgūdžių trūkumo, ar dėl infrastruktūros arba investicijų į infrastruktūrą trūkumo. Todėl didėjantis nuotolinio darbo naudojimas gali išryškinti skirtingas gyvenimo realijas, su kuriomis susiduria aukštos kvalifikacijos ir žemos kvalifikacijos darbuotojai, ir gali padidinti skaitmeninę atskirtį tarp regionų ir jų viduje. Dėl to gali atsirasti naujų nelygybės formų ir didėti esama nelygybė, be kita ko, tarp vyrų ir moterų pajamų ir gyvenimo kokybės atžvilgiu, taip pat dalyvavimo darbo rinkoje modelių ir ilgalaikės karjeros perspektyvų atžvilgiu, tokiu būdu taip pat netiesiogiai didinanti žemos kvalifikacijos darbuotojų skurdo ir socialinės atskirties riziką;
24. šiuo atžvilgiu mokymasis visą gyvenimą, tinkamas valdymas, grįžtamoji informacija ir ypač galimybė įgyti skaitmeninių įgūdžių yra itin svarbūs, kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų pasinaudoti nuotolinio darbo teikiamomis galimybėmis, kartu užkertant kelią nelygybei ir atskirčiai dėl įgūdžių ir priemonių, reikalingų nuotoliniam darbui atlikti, trūkumo;

³⁶ 2020 m. lyčių lygybės indeksas. Skaitmenizacija ir darbo ateitis, EIGE.

³⁷ EBPO, *Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate* („Skaitmeninės lyčių atskirties mažinimas: įtraukti, tobulinti įgūdžius, diegti inovacijas“), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. nuotolinis darbas taip pat kelia didelių iššūkių siekiant veiksmingai įgyvendinti darbo teisę ir darbo inspekcijoms siekiant užtikrinti jos vykdymą, todėl darbo inspekcijų priemonės ir tikrinimo procedūros gali reikėti peržiūrėti siekiant prisitaikyti prie šių naujų darbo modelių, kartu toliau užtikrinant pagarbą darbuotojų privatumui;
26. dinamiškai kintančiame ir vis labiau diversifikuotame darbo pasaulyje nuotolinis darbas taip pat gali kelti iššūkių, susijusių su galimybe naudotis socialine apsauga: maždaug ketvirtadalis nuotolinio darbo ir IRT grindžiamo mobiliojo darbo pagrindu dirbančių darbuotojų, įskaitant vidutinės kvalifikacijos ir aukštos kvalifikacijos darbuotojus, praneša apie mažus atlyginimus, neužtikrintumą dėl darbo vietos, galimybių mokytis trūkumą ir ribotas karjeros perspektyvas – aspektus, kurių įvairūs deriniai sukuria mažų garantijų darbo sąlygas³⁸;
27. atsižvelgiant į verslo modelių, sektorių ir darbo vietų įvairovę, dėl kurios negalima pritaikyti vieno universalaus sprendimo, socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį derantis dėl nuotolinio darbo taisyklių, jas taikant ir užtikrinant jų vykdymą;
28. Europos Sąjunga skyrė lėšų pagal naująją daugiametę finansinę programą ir priemonę „Next Generation EU“, kad paremtų valstybių narių pastangas įveikti iššūkius, susijusius su darbo rinkos pokyčiais, įskaitant nuotolinį darbą. „Europos socialinis fondas +“ (ESF+) ir iniciatyva REACT-EU toliau padės darbuotojams ir darbdaviams prisitaikyti prie pokyčių, remiant sveiką darbo aplinką, be kita ko, krizės įveikimo ir atsigavimo kontekste;

³⁸ EUROFOUND. *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* („Nuotolinis darbas ir IRT grindžiamas mobilusis darbas: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“).

RAGINA VALSTYBES NARES, ATSIŽVELGIANT Į NACIONALINES APLINKYBES,
PRIPAŽĖSTANT SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMENĮ IR GERBIANT JŲ
SAVARANKIŠKUMĄ:

29. APSVARSTYTI galimybę parengti nacionalinius veiksmų planus arba nacionalines strategijas dėl galimybių ir rizikos, susijusių su įvairiais nuotolinio darbo aspektais, atsižvelgiant į lyčių aspektu grindžiamą požiūrį, arba įtraukti šią temą į esamas ar būsimas strategijas;
30. APSVARSTYTI galimybę iš dalies pakeisti politiką, kuria reglamentuojamas nuotolinis darbas, arba, kai tinkama, pateikti rekomendacijų, visų pirma dėl sveikatos ir saugos, darbo laiko organizavimo ir stebėsenos, veiksmingų darbo inspekcijų atliekamų patikrinimų, visapusiškai laikantis privatumo teisės aktų, namų biurams ir kitiems nuotolinio darbo biurams skirtų materialinių ir IT priemonių, rizikos, susijusios su moterų ir vyrų lygybe, lygiomis mokymo ir karjeros galimybėmis, kai taikytina, išmokų, skirtų nuotolinio darbo išlaidoms padengti, ir darbdavių bei darbuotojų dialogo skatinimo;
31. DĖTI DAUGIAU pastangų veiksmingai įgyvendinti 2019 m. priimtą Tarybos rekomendaciją dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių ir nacionaliniuose įgyvendinimo planuose atsižvelgti į dinamiškus darbo santykių pokyčius;
32. APSVARSTYTI galimybę panaudoti esamą ES finansavimą, įskaitant ESF+ ir REACT-EU, atsižvelgiant į jų konkrečius tikslus, siekiant įveikti su nuotoliniu darbu susijusius iššūkius;

33. NUSTATYTI ir PROPAGUOTI geriausią patirtį, kaip tinkamai ir subalansuotai naudoti nuotolinį darbą, visų pirma mišrius nuotolinio darbo modelius, ir REMTI darbdavius, kad jie pradėtų taikyti tokią praktiką;
34. APSVARSTYTI galimybę nustatyti arba sustiprinti iniciatyvas, kuriomis siekiama stiprinti darbo inspekciją ir darbuotojų sveikatą bei saugą, atsižvelgiant į riziką, kylančią dėl nuotolinio darbo;

RAGINA VALSTYBES NARES IR EUROPOS KOMISIJĄ PAGAL JŲ ATITINKAMĄ KOMPETENCIJĄ IR ATSIŽVELGIANT Į NACIONALINES APLINKYBES, PRIPAŽIŠTANT SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMENĮ IR GERBIANT JŲ SAVARANKIŠKUMĄ:

35. KARTU DIRBANT didinti informuotumą apie riziką, galimybes ir naudą, susijusias su nuotoliniu darbu, ir apie svarbų socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų vaidmenį šiuo klausimu;

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ:

36. SKATINTI tolesnius mokslinius tyrimus ir keitimąsi patirtimi, susijusius su nuotolinio darbo poveikiu atsigavimui po pandemijos;
37. PALENGVINTI keitimąsi patirtimi ir gerosios praktikos pavyzdžiais, susijusiais su nacionaliniais sprendimais nuotolinio darbo srityje;
38. ANALIZUOTI nuotolinio darbo ES aplinkybes ir padarinius pandemijos metu ir po jos, taip pat tai, koku mastu dabartiniais socialinės ir darbo teisės aktais ES užtikrinamos deramos darbo sąlygos nuotoliniams darbuotojams ir reaguojama į jų konkrečią padėtį bei iššūkius, be kita ko, susijusius su teise atsijungti;

RAGINA UŽIMTUMO KOMITETĄ IR SOCIALINĖS APSAUGOS KOMITETĄ:

39. TOLIAU dalytis patirtimi, geriausios praktikos pavyzdžiais ir išmoktomis pamokomis, visų pirma nuotolinio darbo srityje COVID-19 pandemijos metu ir vėliau;

PRAŠO SOCIALINIŲ PARTNERIŲ, VISAPUSIŠKAI ATSIŽVELGIANT Į SAVO VAIDMENĮ IR SAVARANKIŠKUMĄ:

40. APSVARSTYTI galimybę pradėti socialinį dialogą visais lygmenimis dėl darbo ateities, visų pirma skaitmenizacijos ir nuotolinio darbo klausimais;
41. APSVARSYTI GALIMYBĘ PRISIDĖTI prie nuotolinių darbuotojų gerovės, saugos ir sveikatos apsaugos, visų pirma profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, teisės atsijungti, tinkamų darbo sąlygų ir darbo vietų, atitinkančių darbuotojų sveikatos ir saugos standartus, srityse, ir profesinio mokymo, visų pirma skaitmeninių įgūdžių srityje, teikimo;
42. APSVARSTYTI GALIMYBĘ SKATINTI ir didinti informuotumą apie tai, kad svarbu turėti tinkamą sektoriaus ir įmonės lygmens reguliavimą ir laikytis taikytinų taisyklių dėl nuotolinių darbuotojų darbo laiko, kad jie galėtų veiksmingai atsijungti.
