



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2021. gada 15. jūnijā
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
-----------	-----------------------------

Saņēmējs:	delegācijas
-----------	-------------

Iepriekš. dok. Nr.:	9131/21
---------------------	---------

Temats:	Padomes secinājumi par tādārbu
---------	--------------------------------

Pielikumā ir pievienoti Padomes secinājumi par tādārbu, kurus Padome (*EPSCO*) apstiprināja 2021. gada 14. jūnija sanāksmē.

Padomes secinājumi par tāldarbu

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ŅEMOT VĒRĀ

1. Līguma par Eiropas Savienības darbību 151. pantu, kurā ir noteikts, ka Savienība un dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, tostarp tās, kas izklāstītas Eiropas Sociālajā hartā, kura parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī, un 1989. gada Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, lai tos saskaņotu un vienlaikus turpinātu ieviest uzlabojumus, pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību;

2. to, ka Eiropas Parlaments, Padome un Komisija ir apstiprinājuši kopīgo politisko apņemšanos sekmīgi īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāru (turpmāk "pīlārs"), kas ietver principus attiecībā uz darba ņēmēju pamattiesībām un uzlabotiem dzīves un darba apstākļiem. Sekmīgi īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāru ir kopīga politiska apņemšanās un atbildība. Eiropas sociālo tiesību pīlārs būtu jāīsteno gan Savienības, gan dalībvalstu līmenī, ievērojot to attiecīgās kompetences jomas un pienācīgi ņemot vērā atšķirīgos sociālekonomiskos apstākļus un valstu sistēmu dažādību, tostarp sociālo partneru lomu, un saskaņā ar subsidiaritātes un proporcionālītātes principiem. Pīlāra 2. principā ir uzsvērts, ka visās jomās ir jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem un ka sievietēm un vīriešiem ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu.
3. princips attiecas uz tiesībām uz vienādu attieksmi nodarbinātības ziņā neatkarīgi no dzimuma, rases vai tautības, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas. 4. princips attiecas uz aktīvu atbalstu nodarbinātībai. 5. principā ir uzsvērts, ka neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darbiniekiem ir tiesības uz taisnīgu un vienādu attieksmi tādos aspektos kā darba apstākļi, sociālās aizsardzības pieejamība un apmācība. 9. principā ir uzsvērtā darba un privātās dzīves līdzsvara nozīmība vecākiem un cilvēkiem ar aprūpes pienākumiem. 10. princips attiecas uz vajadzību pēc veselīgas, drošas un labi pielāgotas darba vides, un 12. principā ir uzsvērts, ka neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida un ilguma darba ņēmējiem un – salīdzināmos apstākļos – pašnodarbinātām personām ir tiesības uz pienācīgu sociālo aizsardzību ¹;
3. Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu, kurā Komisija izklāsta konkrētas iniciatīvas pīlāra īstenošanai ar dalībvalstu un ES kopīgiem centieniem un sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības ciešu iesaisti un saskaņā ar ES pamatmērķiem nodarbinātības, prasmju un sociālās aizsardzības jomā, kuri jāsasniedz līdz 2030. gadam ²;

¹ OV C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Eiropas Padomes pārskatīto 1996. gada 3. maija Eiropas Sociālo hartu ³ un jo īpaši tās 2. pantu (attiecībā uz tiesībām uz taisnīgiem darba nosacījumiem, tostarp saprātīgu darba laiku un atpūtas laiku), 3. pantu (attiecībā uz tiesībām uz drošiem un veselīgiem darba apstākļiem), 6. pantu (attiecībā uz koplīgumu slēgšanas sarunām), 27. pantu (attiecībā uz tādu darba ņēmēju tiesībām uz vienādām iespējām un vienādu attieksmi, kuriem ir ģimenes pienākumi) un 20. pantu (attiecībā uz visu darba ņēmēju tiesībām uz vienādām iespējām un vienādu attieksmi bez diskriminācijas dzimuma dēļ) ⁴;
5. ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus, jo īpaši 8. mērķi, kas ietver pienācīgas kvalitātes nodarbinātības veicināšanu visiem ⁵, un SDO 2019. gada Simtgades deklarāciju par nodarbinātības nākotni ⁶;
6. Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumus par tāldarbu (2002) un digitalizāciju (2020) un nozaru sociālā dialoga komiteju darbu šajos jautājumos. Ar 2002. gada jūlija pamatnolīgumu ir izveidots vispārējs regulējums attiecībā uz tāldarbu, par kuru attiecīgais darba ņēmējs un attiecīgais darba devējs brīvprātīgi vienojas, un tā mērķis ir veicināt šā jaunā darba veida attīstību, vienlaikus garantējot darba ņēmēju aizsardzību un aizsargājot darba devēju intereses. Tajā ir uzsvērts, ka tāldarba veicējiem ir tāda pati tiesiskā aizsardzība kā darba ņēmējiem, kuri pastāvīgi strādā darba devēja telpās, un ir norādīti aspekti, kas raksturīgi attālinātai darba veikšanai un kam ir nepieciešama pielāgošanās vai jāpievērš īpaša uzmanība, piemēram, nodarbinātības apstākļiem, datu aizsardzībai, privātumam, aprīkojumam, veselībai un drošībai, darba organizācijai, apmācībai un kolektīvajām tiesībām. 2020. gada jūnija pamatnolīguma mērķis ir optimizēt digitalizācijas sniegtās priekšrocības darba pasaulē, un tas aptver četras jomas: digitālās prasmes un nodarbinātības nodrošināšana; pieslēgšanās un atslēgšanās kārtība; mākslīgais intelekts (MI) un principa "kontrolē cilvēks" garantēšana; cilvēka cieņas neaizskaramība un novērošana ⁷. Eiropas sociālo partneru nolīgumā par digitalizāciju ir uzsvērts, ka visās likumdošanas iniciatīvās ir jāievēro sociālo partneru autonomija;

³ Pārskatītā Eiropas Sociālā harta, ar kuru tika atjaunināts un paplašināts sākotnējā instrumentā iekļauto garantiju saraksts, visās dalībvalstīs vēl nav ratificēta.

⁴ Eiropas Padomes līgumu sērija Nr. 163, dokuments pieejams šeit:

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ ANO Ģenerālā asambleja, rezolūcija, ko Ģenerālā asambleja pieņēma 2015. gada 25. septembrī, A/RES/70/1, pieejama šeit: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁶ SDO 2019. gada Simtgades deklarācija par nodarbinātības nākotni, pieejama šeit: [Starptautiskā Darba konference \(ilo.org\)](https://starptautiskadarbakonference ilo.org)

⁷ Sociālajam dialogam veltīto tekstu datubāze, teksti pieejami šeit: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. Nodarbinātības komitejas un Sociālās aizsardzības komitejas uzraudzības ziņojumu par nodarbinātības un sociālo situāciju ES pēc Covid-19 pandēmijas uzliesmojuma (2020./2021. gada ziema) ⁸ un Sociālās aizsardzības komitejas 2020. gada ziņojumu. Sociālās aizsardzības komitejas ziņojumā ir īpaši norādīts uz lielo risku, proti, ka palielināsies ekonomiskās un sociālās atšķirības starp dalībvalstīm un dalībvalstīs, un ir uzsvērts, ka dalībvalstu reformu centienos arī turpmāk būtu jāvadās pēc Eiropas sociālo tiesību pīlāra un būtu jāturpina sistemātiski īstenot tā principus ⁹;

ATGĀDINOT, KA

8. Padomes 2019. gada 26. novembra secinājumos par labklājības ekonomiku ir atzīts labklājības un ekonomikas izaugsmes savstarpēji pastiprinošais raksturs ¹⁰; Padomes 2020. gada 8. jūnija secinājumos par labjutības darbā uzlabošanu ir atzīts, ka labjutība darbā var paaugstināt produktivitāti un palīdzēt panākt lielāku dalību darba tirgū, un mazināt izdevumus par sabiedriskajiem veselības aizsardzības pakalpojumiem ¹¹; un Padomes 2019. gada 10. decembra secinājumos par jaunu ES stratēģisko satvaru darba aizsardzības jomā ir pausts aicinājums izstrādāt jaunu ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam ¹²;
9. Padomes 2020. gada 17. decembra secinājumos par digitalizāciju kā ieguvumu videi ir uzsvērts zaļās pārkārtošanās un digitālās pārveides potenciāls radīt jaunas zaļās un digitālās darbvietas, kas nepieciešamas ekonomikas atveseļošanai pēc Covid-19 pandēmijas, un uzsvērts, ka digitālajai pārveidei vajadzētu būt taisnīgai un iekļaujošai un tai nevajadzētu nevienu atstāt novārtā ¹³;

⁸ Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja: *'Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic'* (Uzraudzības ziņojums par nodarbinātības un sociālo situāciju ES pēc Covid-19 pandēmijas uzliesmojuma), 2020./2021. gada ziemas ziņojums, pieejams šeit: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Sociālās aizsardzības komitejas 2020. gada ziņojums, pieejams šeit: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

¹⁰ OV C 400, 26.11.2019., 9. lpp.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūcijā par tiesībām būt bezsaistē Komisija tiek aicināta iesniegt tiesisko regulējumu, lai visā Savienībā noteiktu minimālās neklātienes darba prasības, nodrošinot, ka tāldarbs tāldarbinieku nodarbinātības apstākļus neietekmē, un uzsver, ka šādā regulējumā būtu precīzi jāreglamentē darba apstākļi, tostarp aprīkojuma, piemēram, esošo un jauno digitālo rīku, nodrošināšana, izmantošana un atbildība, un būtu jānodrošina, lai šāds darbs tiktu veikts brīvprātīgi un lai tāldarbinieku tiesības, darba slodze un veiktā darba standarti būtu līdzvērtīgi salīdzināmo darba ņēmēju tiesībām, darba slodzei un veiktā darba standartiem ¹⁴;
11. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas (EESK) atzinumā par tāldarba problemātiku: darba laika organizēšanu, darba un privātās dzīves līdzsvaru un tiesībām atslēgties ir pausts aicinājums īstenot Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumus par tāldarbu (2002) un digitalizāciju (2020) un norādīts, ka īpaša uzmanība ir jāpievērš darba laika organizēšanai, veselības un darba drošības riskiem, darba un privātās dzīves līdzsvaram, tiesībām atslēgties un darba tiesību faktiskai piemērošanai tāldarbā ¹⁵;
12. EESK atzinumā par tāldarbu un dzimumu līdztiesību uzmanība tiek pievērsta riskam, kuru tāldarbs var radīt attiecībā uz dzimumu līdztiesību, ja tiek sagaidīts, ka sievietes uzņemsies divkārtšo slogu, ko rada apmaksāts darbs un neapmaksāts aprūpes darbs, un tas saasinātu pastāvošo nevienlīdzību ¹⁶;
13. Komisijas paziņojumā Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu Komitejai "Digitālais kompass līdz 2030. gadam – Eiropas ceļam digitālajā gadu desmitā" ir izklāstīti mērķi, saskaņā ar kuriem īsteno ES redzējumu par digitālo nākotni. Tajā ir uzsvērts, ka cilvēkiem cita starpā būtu jāgūst labums no nediskriminējošas piekļuves tiešsaistes pakalpojumiem un darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas attālinātā darba vidē;

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, "Tāldarba problemātika: darba laika organizēšana, darba un privātās dzīves līdzsvars un tiesības atslēgties", dokuments pieejams šeit: <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, "Tāldarbs un dzimumu līdztiesība – nosacījumi, lai tāldarbs nesaasinātu neapmaksātu aprūpes un māsasimniecības pienākumu nevienlīdzīgo sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem un lai tas būtu dzimumu līdztiesības veicināšanas dzinējspēks", dokuments pieejams šeit: <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. ar dažiem ES darba tiesību *acquis* elementiem jautājums par Eiropas darba ņēmēju, tostarp tāldarba veicēju, labjutību jau tiek risināts, un tie paredz aizsardzības pasākumus citstarp attiecībā uz darba apstākļiem, darba laiku un neparedzamiem darba grafikiem. Citu aktu starpā tā ir Padomes Direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā ¹⁷, Padomes Direktīva, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā ¹⁸, Direktīva par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem ¹⁹, Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā ²⁰ un Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ²¹;

ŅEMOT VĒRĀ, KA

15. šo secinājumu nolūkos ar tāldarbu saprot darbu, ko, izmantojot IKT, veic ārpus darba devēja telpām ²²;

¹⁷ Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs), OV L 183, 29.6.89., 1. lpp.

¹⁸ Padomes Direktīva 91/383/EEK (1991. gada 25. jūnijs), OV L 206, 29.7.91., 19. lpp.

¹⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris), OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.

²⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs), OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.

²¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs), OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.

²² SDO (2020), Covid-19: *Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* (Norādījumi darba statistikas datu vākšanai: attālināta darba, tāldarba, darba no mājām un darba mājās definēšana un novērtēšana), SDO tehniskā piezīme (6. lpp.). Šī SDO definīcija neietver konkrēto gadījumu, kad darbs tiek veikts darba devēja telpās, kas nav tās telpas, kurās darbinieks ir norīkots darbā; dažās dalībvalstīs tas tiek uzskatīts par tāldarbu.

16. nemitīgi mainīgajā darba pasaulē pēdējos dažos gados ir notikušas vairākas būtiskas pārmaiņas, un nesenis tāldarba izmantošanas pieaugums rada ne tikai iespējas, bet arī daudzas problēmas un riskus, jo īpaši darba ņēmējiem gan publiskajā, gan privātajā sektorā, darba attiecībām un darba apstākļiem, darba devējiem un to spējai pielāgoties strauji mainīgajos tirgos, kā arī sabiedrībai kopumā un sabiedriskajai politikai un pakalpojumiem, kā arī sociālās aizsardzības sistēmām. Kopš Covid-19 uzliesmojuma, uz tāldarbu ir likts īpašs akcents un tas ir plašāk izmantots. Saskaņā ar *Eurofound* apsekojumu – salīdzinājumā ar 2019. gadu, kad no mājām strādāja 5,4 % no ES27 nodarbinātajiem ²³, 2020. gada jūlijā to respondentu īpatsvars, kuri strādāja tikai no mājām, bija 34 % ²⁴. 2020. gada jūlijā tikai vai daļēji no mājām strādāja 46,4 % sieviešu – salīdzinājumā ar 43,1 % vīriešu ²⁵;

²³ Eiropas Komisija, "*Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*" (Tāldarbs ES pirms un pēc Covid-19: kur mēs bijām, kur mēs virzāties), *Science for Policy Briefs*, 2020. gads.

²⁴ *Eurofound* (2020), "*Living, working and COVID-19*" (Dzīve, darbs un Covid-19), sērija par Covid-19, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

²⁵ *Eurofound* (2020), "*Living, working and COVID-19*", sērija par Covid-19, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga (32. lpp.).

17. šis nesenais tāldarba ievērojamais pieaugums uzsver to, ka ir jāņem vērā tāldarba potenciāls, ierobežojumi un riski. Lai gan pandēmijas laikā tāldarbs dažās dalībvalstīs izņēmuma kārtā ir obligāts, *Eurofound* sagaida, ka pēc pandēmijas vismaz katrs piektais Eiropas darba ņēmējs regulāri vai reizēm veiks tāldarbu saskaņā ar hibrīdmodeli ²⁶. Līdzīgā kārtā 2021. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā ir teikts, ka darba apstākļu pielāgošana ir kļuvusi ļoti būtiska pandēmijas laikā un tā būs svarīga arī pēc tam, radot nepieciešamību pēc ieguldījumiem darbavietā un reformām elastīga darba režīma pieejamības uzlabošanai ²⁷. Daudzi darba ņēmēji priekšroku dotu hibrīdmodelim, kurā apvienots tāldarbs un darbs darba devēju telpās, ņemot vērā to, ka *Eurofound* jūlijā veiktajā e-apsekojumā 78 % darba ņēmēju norādīja, ka, nepastāvot Covid-19 ierobežojumiem, viņi vismaz reizēm dotu priekšroku darbam no mājām, un šajā ziņā izvēle ir līdzīga gan sievietēm (77,6 %), gan vīriešiem (76,4 %) ²⁸;
18. tā kā tāldarba plašā izmantošana ir jauna un ļoti strauja attīstības tendence, ko izraisījusi pandēmija, darba devēju iekšējie noteikumi, koplīgumi un darba tiesības bieži vien vēl nav pielāgoti, lai ņemtu vērā šīs pārmaiņas. Tādēļ būtu jāpārskata tas, vai ir jāveic pasākumi, iesaistot sociālos partnerus, tostarp valsts līmenī, nolūkā izstrādāt piemērotu politiku attiecībā uz tāldarbu, lai labāk risinātu problēmas, kas saistītas ar tāldarba dažādo režīmu lielāku izmantošanu, vienlaikus ņemot vērā esošos pētījumus, pieredzi un speciālās zināšanas par tāldarbu;

²⁶ "Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect" (Tāldarbs, uz IKT balstīts mobilais darbs Eiropā: tendences, problēmas un tiesības atslēgties), 2021. gada 11. marts – Nodarbinātības komitejas virtuālā sanāksme, ko rīkoja Eiropas Savienības Padomes prezidentvalsts Portugāle, *Eurofound* sniegta informācija, pieejama tīmekļa vietnē: <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 REV1, 14. punkts.

²⁸ *Eurofound* (2020), "Living, working and COVID-19", sērija par Covid-19, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

19. saskaņā ar nesenajiem konstatējumiem iespējas, ko tāldarbs piedāvā darba ņēmējiem, ietver iespēju uzlabot savas darba un privātās dzīves līdzsvaru, panākt lielāku ražīgumu un autonomiju un samazināt laiku, kas vajadzīgs svārstsatiksmei, kā arī saistītās izmaksas ²⁹. Attiecībā uz darba devējiem – tas var veicināt ražīgumu un efektivitāti, ļaut ietaupīt ar telpām un birojiem saistītos tiešos un papildu izdevumus un veicināt uz rezultātiem orientētu darba organizāciju ³⁰. Tas var arī sekmēt IT prasmju attīstību, atvieglot piekļuvi nodarbinātībai un stiprināt darba tirgu iekļautību noteiktām darba ņēmēju kategorijām (jo īpaši tiem, kuriem ir invaliditāte vai kuriem ir aprūpes un ģimenes pienākumi) ³¹, veicināt būtiskus ieguvumus vides jomā, samazinot CO₂ emisijas un cita veida ietekmi uz vidi ³², un veicināt teritoriālo kohēziju un darbvieta reģionālo sadali starp pilsētām un lauku apvidiem, labāk saskaņojot darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu bez nepieciešamības darba ņēmējiem fiziski pārvietoties ³³;
20. no otras puses, tāldarbs nes sev līdzi arī vairākus riskus darba ņēmējiem, ieskaitot, cita starpā, problēmas saistībā ar cilvēkresursu pārvaldības efektīvu īstenošanu, pārmērīgu kontroli, ko veic, uzraugot korporatīvā IT aprīkojuma izmantošanu, darba un privāto dzīvi nodalošo robežu izplūšanu, augstāku darba intensitātes līmeni, virtuālo prezenteismu, sociālo un profesionālo izolāciju, lielu pieprasījumu pēc pašvadības un pašorganizācijas, fiziskās aktivitātes trūkumu, psihosociālus, balsta un kustību aparāta un citus traucējumus, kurus rada neatbilstoša darba vide ³⁴, grūtības nodrošināt kolektīvo pārstāvību un sarunu risināšanu un darba ņēmēju mazāku līdzdalību darbavietā notiekošajā lēmumu pieņemšanā ³⁵;

²⁹ *Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"* (Tāldarbs un uz IKT balstīts moblais darbs: elastīgs darbs digitālajā laikmetā), 2020. gada jūlijs.

³⁰ *SDO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Strādāt jebkurā laikā un jebkurā vietā: ietekme uz darba pasauli), 2017. gads; *Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"*, 2020. gads.

³¹ *Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"*, 2020. gada jūlijs.

³² *"How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world"* (Kā ar Covid-19 saistītie darba paradumi var aiztaupīt emisijas pasaulē pēc Covid-19), *IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment* (IZT – Nākotnes pētījumu un tehnoloģiju novērtēšanas institūts).

³³ Žurnāls *"Horizon"*, *"Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work"* (Tāldarbs ir šeit uz palikšanu – lūk, ko tas nozīmē turpmākajam darbam), 2020. gada septembris, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

³⁴ Sk., piemēram, *EU-OSHA* dokumentu *"Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace"* (Līdzdalības ergonomika un balsta un kustību aparāta traucējumu profilakse darbavietā), 2021. gada aprīlis; *EU-OSHA, "Working with chronic musculoskeletal disorders"* (Strādāt ar hroniskiem balsta un kustību aparāta traucējumiem), 2021. gada marts.

³⁵ *Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"*; *Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers"* (Turpināt pētīt

21. tāldarbs var arī pastiprināt nevienlīdzību, piemēram, nevienlīdzību, kas saistīta ar prasmēm vai ar aprūpes pienākumu nelīdzsvarotu sadalījumu. Jo īpaši – tāldarbs var pastiprināt dzimumu nevienlīdzību neapmaksātā aprūpes darbā, jo ir lielāka iespējamība, ka sievietes apvienos nodarbinātību ar mājāsaimniecības darbu ³⁶. Tajā pašā laikā, ja tāldarbu izmanto pienācīgā veidā, tas varētu sekmēt apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba vienlīdzīgu sadali starp vīriešiem un sievietēm. Šā iemesla dēļ ir svarīgi nepieļaut, ka tāldarbs kļūst par biroja darba alternatīvu tikai sievietēm, tādējādi pastiprinot stereotipus un diskriminējošu praksi. Digitālā laikmetā digitālo prasmju trūkumu varētu palīdzēt novērst vienlīdzīga piekļuve savienojamībai un digitālajām tehnoloģijām, jo īpaši saistībā ar noteiktām sieviešu grupām (piemēram, vecāka gadagājuma sievietēm, sievietēm no nelabvēlīgām sociālekonomiskām grupām) ³⁷;
23. tāldarbs nav vienlīdz pieejams visiem un visur – gan veiktā darba rakstura, mājokļa, gan citu apstākļu dēļ, piemēram, tādu kā nepietiekama tīkla savienojamība, nepietiekama piekļuve aprīkojumam un/vai digitālajām prasmēm vai infrastruktūras trūkums, vai ieguldījumu infrastruktūrā trūkums. Tāpēc tāldarba arvien plašāka izmantošana var akcentēt atšķirīgo dzīves realitāti, ar ko saskaras augsti kvalificēti un mazkvalificēti darba ņēmēji, un var palielināt digitālo plaisu starp reģioniem un to iekšienē. Tas var radīt jaunu un pieaugošu nevienlīdzību, tostarp starp vīriešiem un sievietēm, ienākumu un dzīves kvalitātes ziņā, kā arī attiecībā uz līdzdalības darba tirgū modeļiem un ilgtermiņa karjeras izredzēm, tādējādi arī netieši palielinot nabadzības un sociālās atstumtības risku mazkvalificētiem darba ņēmējiem;
24. šajā kontekstā mūžizglītībai, pienācīgai pārvaldībai un atgriezeniskajai saitei un jo īpaši piekļuvei digitālajām prasmēm ir izšķiroša nozīme, lai darba ņēmēji un darba devēji varētu izmantot potenciālu, ko rada tāldarbs, vienlaikus novēršot nevienlīdzību un atstumtību, kuras pamatā ir tāldarba veikšanai nepieciešamo prasmju un līdzekļu trūkums;

uz IKT balstītu mobilo darba ņēmēju un mājās strādājošo tāldarba veicēju darba apstākļus), darba dokuments, 2020. gads

³⁶ Dzimumu līdztiesības indekss 2020. gadā: "*Digitalisation and the future of work*" (Digitalizācija un turpmākais darbs), *EIGE*.

³⁷ ESAO, "*Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate*" (Pārvarēt digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem: iekļaut, celt kvalifikāciju un ieviest inovācijas), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. tāldarbs arī rada būtiskas problēmas darba tiesību efektīvā īstenošanā, kā arī to ievērošanas panākšanā, ko nodrošina darba inspekcijas, kuru instrumenti un pārbaudes procedūras, iespējams, būs jāpārskata, lai pielāgotos šiem jaunajiem darba modeļiem, vienlaikus turpinot ievērot darba ņēmēju privātumu;
26. dinamiski mainīgā un daudzveidīgākā darba pasaulē tāldarbs var arī radīt problēmas saistībā ar piekļuvi sociālajai aizsardzībai: aptuveni ceturtdaļa darba ņēmēju, kas strādā tāldarba un uz IKT balstīta mobilā darba režīmā, tostarp vidēja līmeņa un augsti kvalificēti darba ņēmēji, ziņo par kombināciju, kura ietver zemas algas, darba nedrošību, piekļuves apmācībai trūkumu un ierobežotas karjeras izredzes, un tas viņus nostāda nestabilā nodarbinātības situācijā ³⁸;
27. ņemot vērā darījumdarbības modeļu, nozaru un darbvietu daudzveidību, kam universāls risinājums nav piemērots, sociālajiem partneriem ir centrāla loma ar tāldarbu saistītu noteikumu apspriešanā, piemērošanā un izpildes panākšanā;
28. Eiropas Savienība ir darījusi pieejamus līdzekļus jaunās daudzgadu finanšu shēmas un *Next Generation EU* ietvaros, lai atbalstītu dalībvalstu centienus pārvarēt problēmas, kas saistītas ar pārmaiņām darba pasaulē, tostarp tāldarbu. Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+) un *REACT-EU* iniciatīva turpinās atvieglot darba ņēmēju un darba devēju pielāgošanos pārmaiņām, veicinot veselīgu darba vidi, tostarp saistībā ar krīzes seku pārvarēšanu un atveseļošanu pēc krīzes;

³⁸ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age":

AICINA DALĪBVALSTIS, ŅEMOT VĒRĀ APSTĀKĻUS VALSTĪ UN IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU,

29. APSVĒRT tādu valsts rīcības plānu vai valsts stratēģiju izstrādi, ar ko pievēršas iespējām un riskiem, kuri saistīti ar tāldarbu tā dažādajās dimensijās, ņemot vērā dzimumu perspektīvu, vai šā jautājuma iekļaušanu esošajās vai gaidāmajās stratēģijās;
30. APSVĒRT grozījumus savā politikā, ar kuru reglamentē tāldarbu, vai – attiecīgā gadījumā – norādījumu sniegšanu, jo īpaši attiecībā uz veselību un drošību, darba laika organizēšanu un uzraudzību, efektīvām pārbaudēm, ko veic darba inspekcijas, pilnībā ievērojot tiesību aktus par privātumu, fizisko un IT aprīkojumu mājas birojos un citos attālinātos birojos, riskiem, kas saistīti ar sieviešu un vīriešu līdztiesību, vienlīdzīgām apmācības un karjeras iespējām, pabalstiem, lai attiecīgā gadījumā segtu tāldarba izmaksas, un dialoga veicināšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem;
31. PASTIPRINĀT savus centienus efektīvi īstenot 2019. gadā pieņemto Padomes Ieteikumu par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai un savos valsts īstenošanas plānos ņemt vērā dinamiskās izmaiņas darba attiecībās;
32. APSVĒRT pieejamā ES finansējuma, tostarp ESF+ un *REACT-EU*, izmantošanu saskaņā ar saviem konkrētajiem mērķiem, lai pārvarētu ar tāldarbu saistītās problēmas;

33. APZINĀT un SEKMĒT paraugpraksi nolūkā labi un līdzsvaroti izmantot tāldarbu, jo īpaši tāldarba hibrīdmodeļus, un ATBALSTĪT to, ka darba devēji ievieš šādu praksi;
34. APSVĒRT tādu iniciatīvu izveidi vai nostiprināšanu, ar kurām, ņemot vērā tāldarba radītos riskus, pastiprina darba inspekciju un darba aizsardzību;

AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU SASKAŅĀ AR SAVU ATTIECĪGO KOMPETENCI, ŅEMOT VĒRĀ APSTĀKĻUS VALSTĪ UN IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU,

35. KOPIĢI STRĀDĀT pie tā, lai uzlabotu informētību par riskiem, iespējām un ieguvumiem, kas saistīti ar tāldarbu, un par sociālā dialoga un kolektīvo sarunu būtisko nozīmi šajā jautājumā;

AICINA EIROPAS KOMISIJU

36. VEICINĀT turpmāku izpēti un pieredzes apmaiņu par tāldarba ietekmi uz atveseļošanu laikposmā pēc pandēmijas;
37. SEKMĒT pieredzes un labas prakses apmaiņu par valstu pieejām attiecībā uz tāldarbu;
38. ANALIZĒT tāldarba kontekstu un sekas Eiropas Savienībā pandēmijas laikā un pēc tās un to, cik lielā mērā ar pašreizējiem sociālo un darba tiesību aktiem Eiropas Savienībā nodrošina pienācīgus darba apstākļus tāldarba veicējiem un reaģē uz viņu konkrēto situāciju un problēmām, tostarp attiecībā uz tiesībām atslēgties;

AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU

39. TURPINĀT apmainīties ar pieredzi, paraugpraksi un gūtajām atziņām, jo īpaši attiecībā uz tādaru Covid-19 pandēmijas kontekstā un plašākā perspektīvā;

AICINA SOCIĀLOS PARTNERUS, PILNĪBĀ IEVĒROJOT TO LOMU UN AUTONOMIJU

40. APSVĒRT IESPĒJU TURPINĀT visos līmeņos iesaistīties sociālajā dialogā par darba nākotni un jo īpaši par digitalizāciju un tādaru;
41. APSVĒRT IESPĒJU SNIEGT IEGULDĪJUMU tādaru veicēju labbūtības, drošības un veselības aizsardzībā, jo īpaši attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, tiesībām atslēgties, piemērotiem darba apstākļiem un darbavietām saskaņā ar darba aizsardzības standartiem un profesionālās apmācības nodrošināšanu, jo īpaši digitālo prasmju jomā;
42. APSVĒRT IESPĒJU VEICINĀT un palielināt izpratni par to, cik svarīgi ir nodrošināt atbilstošu nozares un uzņēmumu līmeņa regulējumu un ievērot piemērojamos noteikumus par tādaru veicēju darba laiku, lai viņi varētu reāli atslēgties.
-