

V Bruseli 15. júna 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	9131/21
Predmet:	Závery Rady o práci na diaľku

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o práci na diaľku, ktoré Rada (EPSCO) schválila na svojom zasadnutí 14. júna 2021.

Závery Rady o telepráci

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

SO ZRETEĽOM NA

1. Článok 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, v ktorom sa ustanovuje, že Únia a členské štáty, rešpektujúc základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v Európskej sociálnej charte podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 a v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989, majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, dialóg medzi sociálnymi partnermi a rozvoj ľudských zdrojov s cieľom zabezpečiť permanentne vysokú zamestnanosť a bojovať proti vylúčovaniu z trhu práce.

2. Skutočnosť, že Európsky parlament, Rada a Komisia potvrdili svoj spoločný politický záväzok realizovať Európsky pilier sociálnych práv (ďalej len „pilier“), ktorý zahŕňa aj základné práva pracovníkov a zlepšenie životných a pracovných podmienok. Dodržiavanie Európskeho piliera sociálnych práv je spoločným politickým záväzkom a zodpovednosťou. Európsky pilier sociálnych práv by sa mal vykonávať tak na úrovni Únie, ako aj na úrovni členských štátov v rámci ich príslušných právomocí, pričom by sa náležitým spôsobom malo zohľadňovať rozdielne sociálno-ekonomické prostredie a odlišné vnútroštátne systémy, vrátane úlohy sociálnych partnerov, a dodržiavať zásady subsidiarity a proporcionality. V zásade piliera č. 2 sa zdôrazňuje, že rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov musia byť zaručené a podporované vo všetkých oblastiach a že ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty. Zásada 3 sa týka práva na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o zamestnanie, bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. Zásada 4 sa vzťahuje na aktívnu podporu zamestnanosti. Zasadou 5 sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. V zásade 9 sa zdôrazňuje význam rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Zásada 10 sa týka potreby zdravého, bezpečného a prispôsobeného pracovného prostredia a v zásade 12 sa zdôrazňuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci a za porovnateľných podmienok samostatne zárobkovo činné osoby právo na primeranú sociálnu ochranu¹.
3. Akčný plán Európskeho piliera sociálnych práv, v ktorom Komisia stanovuje konkrétne iniciatívy na dosiahnutie vykonávania piliera spoločným úsilím členských štátov a EÚ, s úzkym zapojením sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti a s hlavnými cieľmi EÚ v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej ochrany, ktoré sa majú dosiahnuť do roku 2030².

¹ Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017

² COM(2021) 102 final

4. Revidovanú Európsku sociálnu chartu Rady Európy z 3. mája 1996³, a najmä jej článok 2 (týkajúci sa práva na spravodlivé pracovné podmienky vrátane primeraného pracovného času a dôb odpočinku), článok 3 (týkajúci sa práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky), článok 6 (týkajúci sa práva na kolektívne vyjednávanie), článok 27 (týkajúci sa práva pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie) a článok 20 (týkajúci sa práva všetkých pracovníkov na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie bez diskriminácie z dôvodu pohlavia)⁴.
5. Ciele OSN v oblasti udržateľného rozvoja, najmä cieľ 8, ktorý zahŕňa podporu dôstojnej práce pre všetkých⁵, a deklaráciu MOP o budúcnosti práce z roku 2019⁶.
6. Rámcové dohody európskych sociálnych partnerov o práci na diaľku (2002) a digitalizácii (2020) a prácu, ktorú v týchto oblastiach vykonali výbory pre sociálny dialóg v jednotlivých odvetviach. Rámcovou dohodou z júla 2002 sa vytvára všeobecný rámec pravidiel o práci na diaľku dohodnutých na dobrovoľnom základe medzi príslušným pracovníkom a zamestnávateľom s cieľom podporiť rozvoj tejto novej formy práce pri súčasnom zabezpečení ochrany pracovníkov a záujmov zamestnávateľov. Zdôrazňuje sa v nej, že pracovníci na diaľku požívajú rovnakú právnu ochranu ako zamestnanci, ktorí pracujú trvalo v priestoroch zamestnávateľa, a identifikujú sa aspekty, ktoré sú špecifické pre prácu na diaľku a ktoré si vyžadujú prispôsobenie sa alebo osobitnú pozornosť, ako sú podmienky zamestnávania, ochrana údajov, súkromie, vybavenie, zdravie a bezpečnosť, organizácia práce, odborná príprava a kolektívne práva. Cieľom rámcovej dohody z júna 2020 je optimalizovať výhody digitalizácie vo svete práce a vzťahuje sa na štyri oblasti: digitálne zručnosti a istota zamestnania, spôsoby pripojenia a odpojenia, umelá inteligencia a zaručenie zásady ľudskej kontroly, rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a dohľad⁷. V dohode európskych sociálnych partnerov o digitalizácii sa zdôrazňuje, že akákoľvek legislatívna iniciatíva musí rešpektovať autonómiu sociálnych partnerov.

³ Revidovanú Európsku sociálnu chartu, ktorou sa aktualizoval a rozšíril zoznam záruk zahrnutých v pôvodnom nástroji, ešte neratifikovali všetky členské štáty.

⁴ ETS č. 163 je k dispozícii na:

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

⁵ Valné zhromaždenie OSN, rezolúcia prijatá Valným zhromaždením 25. septembra 2015, A/RES/70/1, k dispozícii na: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Deklarácia MOP z roku 2019 o budúcnosti práce prijatá pri príležitosti stého výročia jej vzniku, k dispozícii na: [International Labour Conference \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/decl2019/0/190101.pdf).

⁷ Databáza textov v oblasti sociálneho dialógu: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=sk>.

7. Monitorovaciu správu Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu o situácii v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v EÚ v nadväznosti na vypuknutie pandémie COVID-19 (zima 2020/2021)⁸ a výročnú správu Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2020. V správe Výboru pre sociálnu ochranu sa zdôrazňuje značné riziko prehlbovania hospodárskych a sociálnych rozdielov medzi členskými štátmi a v rámci nich a zdôrazňuje sa, že Európsky pilier sociálnych práv by mal naďalej usmerňovať reformné úsilie členských štátov a jeho zásady by sa mali naďalej systematicky vykonávať⁹.

PRIPOMÍNAJÚC, ŽE

8. V záveroch Rady z 26. novembra 2019 o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky sa uznáva vzájomne sa posilňujúci účinok dobrých podmienok a hospodárskej prosperity¹⁰; v záveroch Rady z 8. júna 2020 o zlepšovaní podmienok na pracovisku sa uznáva, že dobré podmienky na pracovisku môžu viesť k vyššej produktivite a účasti na trhu práce a k zníženiu výdavkov na verejné zdravie¹¹; a v záveroch Rady z 10. decembra 2019 o novom strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci sa vyzýva na nový strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na roky 2021 až 2027¹².
9. V záveroch Rady zo 17. decembra 2020 o digitalizácii v prospech životného prostredia sa zdôrazňuje potenciál ekologickej transformácie a digitálnej transformácie vytvárať nové zelené a digitálne pracovné miesta potrebné na oživenie hospodárstva po pandémii COVID-19 a zdôrazňuje sa, že digitálna transformácia by mala prebiehať spravodlivo a inkluzívne a na nikoho by sa pri nej nemalo zabudnúť.¹³

⁸ Výbor pre zamestnanosť – Výbor pre sociálnu ochranu: Monitorovacia správa o situácii v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti v EÚ v nadväznosti na vypuknutie pandémie COVID-19, správa za zimu 2020/21: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Výročná správa Výboru pre sociálnu ochranu za rok 2020: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ Ú. v. EÚ C 400, 26.11.2019, s. 9.

¹¹ ST 8688/20 INIT.

¹² ST 14942/19 INIT.

¹³ ST 14169/20 INIT.

10. V uznesení európskeho parlamentu z 21. januára 2021 o práve na odpojenie sa Komisia vyzýva, aby predložila legislatívny rámec s cieľom stanoviť minimálne požiadavky na prácu na diaľku v celej Únii, čím sa zabezpečí, aby práca na diaľku nemala vplyv na podmienky zamestnávania pracovníkov pracujúcich na diaľku, a zdôrazňuje sa v ňom, že takýto rámec by mal objasniť pracovné podmienky vrátane poskytovania, používania a zodpovednosti zariadení, ako sú existujúce a nové digitálne nástroje, a mal by zabezpečiť, aby sa takáto práca vykonávala na dobrovoľnom základe a aby práva, pracovné zaťaženie a výkonnostné normy pracovníkov na diaľku boli rovnaké, aké majú porovnateľní pracovníci¹⁴.
11. Európsky hospodársky a sociálny výbor (UHSV) vo svojom stanovisku o výzvach spojených s prácou na diaľku: organizácia pracovného času, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a právo odpojiť sa vyzýva na vykonávanie rámcových dohôd európskych sociálnych partnerov o práci na diaľku (2002) a digitalizácii (2020) a domnieva sa, že osobitnú pozornosť treba venovať organizácii pracovného času, rizikám pre zdravie a bezpečnosť pri práci, rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, právu na odpojenie a účinnosti pracovných práv v práci na diaľku¹⁵.
12. EHSV vo svojom stanovisku o práci na diaľku a rodovej rovnosti upozorňuje na riziko, ktoré môže práca na diaľku predstavovať pre rodovú rovnosť, ak sa od žien očakáva, že budú znášať dvojitú záťaž platenej a neplatenej opatrovateľskej práce, čo by existujúce nerovnosti prehĺbilo¹⁶.
13. V oznámení Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom „Digitálny kompas do roku 2030: digitálne desaťročie na európsky spôsob“ sa stanovujú ciele na dosiahnutie vízie EÚ pre digitálnu budúcnosť. Zdôrazňuje sa v ňom, že ľudia by mali okrem iného využívať výhody vyplývajúce z nediskriminačného prístupu k online službám a z rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pri telepráci.

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, Výzvy spojené s prácou na diaľku: organizácia pracovného času, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a právo odpojiť sa, k dispozícii na: <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, Práca na diaľku a rodová rovnosť – podmienky na to, aby práca na diaľku nezhoršovala nerovnomerné rozdelenie neplatenej starostlivosti a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi a aby bola hnacou silou presadzovania rodovej rovnosti, k dispozícii na: <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. Niektoré prvky *acquis* EÚ v oblasti pracovného práva sa už zaoberajú dobrými podmienkami európskych pracovníkov vrátane pracovníkov na diaľku a zavádzajú sa v nich záruky, ktoré sa okrem iného týkajú pracovných podmienok, pracovného času a nepredvídateľného rozvrhnutia pracovného času. Ide okrem iného o smernicu Rady o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci¹⁷, smernicu dopĺňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom¹⁸, smernicu niektorých aspektov organizácie pracovného času¹⁹, smernicu o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii²⁰ a smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami²¹.

VZHLADOM NA TO, ŽE

15. Prácou na diaľku sa účely týchto záverov chápe práca vykonávaná s využitím IKT mimo priestorov zamestnávateľa²².

¹⁷ Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989. Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1.

¹⁸ Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991. Ú. v. ES L 206, 29.7.1991, s. 19.

¹⁹ Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003. Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9.

²⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019. Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105.

²¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019. Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79.

²² MOP (2020), COVID-19: „Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work“, (Usmernenia pre zber údajov v oblasti štatistik práce: vymedzenie a meranie objemu práce na diaľku, telepráce, práce doma a práce z domu), technická poznámka MOP (s. 6). V tejto definícii MOP sa nezohľadňuje osobitný prípad, keď sa práca vykonáva v iných priestoroch zamestnávateľa ako v priestoroch, kde je zamestnanec pridelený, čo sa v niektorých členských štátoch považuje za prácu na diaľku.

16. Neustále sa vyvíjajúci svet práce prešiel v posledných rokoch významnými zmenami a nedávny nárast využívania práce na diaľku prináša príležitosti, ale aj mnohé výzvy a riziká, najmä pokiaľ ide o pracovníkov vo verejnom aj súkromnom sektore, pracovné vzťahy a pracovné podmienky, ďalej pokiaľ ide o zamestnávateľov a ich schopnosť prispôbiť sa na rýchlo sa meniacich trhoch, ako aj spoločnosť ako celok a verejné politiky a služby či systémy sociálnej ochrany. Od vypuknutia nákazy COVID-19 nadobudla práca na diaľku osobitný význam a urýchlila sa. Podľa prieskumu nadácie Eurofound pracovalo v júli 2020 výlučne z domu²³ 34 % respondentov v porovnaní s 5,4 % respondentov zamestnaných v EÚ-27 pracujúcimi z domu v roku 2019²⁴. V júli 2020 pracovalo výlučne alebo čiastočne z domu 46,4 % žien v porovnaní so 43,1 % mužov²⁵.

²³ Eurofound (2020), „Living, working and COVID-19“ (Život, práca a COVID-19), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

²⁴ Európska komisia, „Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to“ (Práca na diaľku v EÚ pred pandémiou COVID-19 a po nej: odkiaľ ideme a kam smerujeme), Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), „Living, working and COVID-19“ (Život, práca a COVID-19), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

17. Tento nedávny výrazný nárast práce na diaľku poukazuje na potrebu zvážiť potenciál, obmedzenia a riziká tohto druhu práce. Hoci je práca na diaľku počas pandémie v niektorých členských štátoch výnimočne povinná, nadácia Eurofound predpokladá, že po pandémii bude najmenej jeden z piatich európskych zamestnancov pravidelne alebo príležitostne pracovať na diaľku v rámci hybridného modelu²⁶. V spoločnej správe o zamestnanosti za rok 2021 sa v rovnakom duchu uvádza, že úprava pracovných podmienok sa stala prioritou počas pandémie a už ňou aj zostane. Bude si vyžadovať investície na pracovisku a reformy na zlepšenie dostupnosti pružných foriem organizácie práce²⁷. Preferencie mnohých pracovníkov poukazujú na hybridný model s kombináciou práce na diaľku a práce v priestoroch zamestnávateľov, keďže 78 % zamestnancov v júlovom elektronickom prieskume nadácie Eurofound uviedlo, že keby neexistovali žiadne obmedzenia v súvislosti s COVID-19, uprednostnili by pracovať z domu aspoň príležitostne, pričom preferencie v prípade žien (77,6 %) a mužov (76,4 %) sú podobné²⁸.
18. Vzhľadom na to, že rozsiahle využívanie práce na diaľku je novým fenoménom, ktorý sa rýchlo vyvíja a ktorý spôsobila pandémia, interné pravidlá zamestnávateľov, kolektívne zmluvy a predpisy týkajúce sa pracovného práva sa často ešte neprispôbili tak, aby túto zmenu zohľadnili. Malo by sa preto preskúmať, či je potrebné prijať opatrenia so zapojením sociálnych partnerov, a to aj na vnútroštátnej úrovni, s cieľom vypracovať primerané politiky pre prácu na diaľku a tak lepšie riešiť problémy spojené s častejším využívaním rôznych foriem organizácie na diaľku, pričom by sa mal zohľadniť existujúci výskum, skúsenosti a odborné znalosti v oblasti práce na diaľku.

²⁶ „Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect“ (Práca na diaľku, mobilná práca s využitím IKT v Európe: tendencie, výzvy a právo odpojiť sa), 11. marca 2021 – virtuálne zasadnutie výboru EMCO usporiadané portugalským predsedníctvom Rady Európskej únie, prezentácia nadácie Eurofound, k dispozícii 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 REV1, bod 14.

²⁸ Eurofound (2020), „Living, working and COVID-19“ (Život, práca a COVID-19), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

19. Z nedávnych zistení vyplýva, že medzi príležitosťami, ktoré pracovníkom ponúka práca na diaľku, patrí možnosť zlepšiť rovnováhu medzi svojim pracovným a súkromným životom, dosiahnuť vyššiu produktivitu a nezávislosť a znížiť čas potrebný na dochádzanie do zamestnania a súvisiace náklady²⁹. Z hľadiska zamestnávateľov môže práca na diaľku prispieť k produktivite a efektívnosti, umožniť úspory priamych a súvisiacich nákladov na priestory a kancelárie a podporiť organizáciu práce zameranú na výsledky³⁰. Môže tiež podporiť rozvoj zručností v oblasti IT, uľahčiť prístup k zamestnaniu a posilniť inkluzívnosť trhov práce pre určité kategórie pracovníkov (najmä pre pracovníkov so zdravotným postihnutím alebo s opatrovateľskými a rodinnými povinnosťami)³¹, prispieť k významným environmentálnym prínosom prostredníctvom znižovania emisií CO₂ a iných vplyvov na životné prostredie³², ako aj podporiť územnú súdržnosť a regionálne rozdelenie pracovných miest medzi mestami a vidieckymi oblasťami prostredníctvom lepšieho zosúladenia dopytu po pracovnej sile a jej ponuky bez toho, aby sa pracovníci museli fyzicky pohybovať³³.
20. Práca na diaľku so sebou na druhej strane prináša aj viacero rizík pre pracovníkov vrátane výziev týkajúcich sa efektívneho riadenia ľudských zdrojov, nadmernej kontroly vykonávanej monitorovaním používania IT vybavenia spoločností, stierania hraníc medzi pracovným a súkromným životom, vyššej intenzity práce, virtuálnej prítomnosti, sociálnej a profesionálnej izolácie, vysokého dopytu po samoriadení a samoorganizácii, nedostatku fyzickej aktivity, psychosociálnych, muskuloskeletálnych a iných porúch zapríčinených neadekvátnym pracovným prostredím³⁴, problémov so zabezpečením kolektívnom zastúpenia a vyjednávania, ako aj nižšej účasti zamestnancov na prijímaní rozhodnutí na pracovisku³⁵.

²⁹ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná forma organizácie práce v digitálnom veku), júl 2020

³⁰ MOP, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, (Práca kedykoľvek a kdekoľvek a jej vplyv na svet práce), 2017; Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná forma organizácie práce v digitálnom veku), 2020

³¹ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná forma organizácie práce v digitálnom veku), júl 2020

³² „How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world“, IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment“ (Ako môžu pracovné postupy súvisiace s ochorením COVID-19 znížiť emisie vo svete po pandémie COVID-19), Inštitút IZT pre budúce štúdie a hodnotenie technológií.

³³ Magazín Horizon, „Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work“, (Práca na diaľku je tu už natrvalo – čo to znamená pre budúcnosť práce), september 2020 <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Pozri napríklad: EU-OSHA, „Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace“ (Participačná ergonómia a prevencia muskuloskeletálnych porúch na pracovisku), apríl 2021; EU-OSHA, „Working with chronic musculoskeletal disorders“ (Práca s chronickými muskuloskeletálnymi poškodeniami), marec 2021.

³⁵ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná forma organizácie práce v digitálnom veku); Eurofound, „Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers“ (Ďalšie preskúmanie pracovných podmienok mobilných pracovníkov využívajúcich IKT a telepracovníkov z domu), pracovný dokument, 2020.

21. Práca na diaľku môže tiež prehĺbiť nerovnosti, ako napríklad tie, ktoré sa týkajú zručností alebo nevyváženého rozdelenia opatrovateľských povinností. Práca na diaľku má predovšetkým potenciál posilniť rodové rozdiely v oblasti neplatennej opatrovateľskej práce, keďže u žien existuje väčšia pravdepodobnosť spájať zamestnanie s prácou v domácnosti³⁶. V prípade, že by sa práca na diaľku riadne využívala, mohlo by sa ňou podporiť rovnaké rozdelenie platenej a neplatennej opatrovateľskej práce medzi mužov a ženy. Preto je dôležité zabrániť tomu, aby sa stala alternatívou pre prácu v kancelárii len pre ženy, čím by sa posilnili stereotypy a diskriminačné praktiky. V digitálnom veku by rovnaký prístup k pripojeniu a digitálnym technológiám, najmä pre určité skupiny žien (napr. staršie ženy, ženy zo znevýhodnených sociálno-ekonomických skupín), mohol pomôcť preklenúť nedostatok digitálnych zručností³⁷.
23. Práca na diaľku nie je všade rovnako dostupná pre všetkých, či už z dôvodu povahy vykonávanej práce, bývania a iných podmienok, ako je nedostatočné sieťové pripojenie, prístup k vybaveniu a/alebo digitálnym zručnostiam alebo nedostatočná infraštruktúra či investície do infraštruktúry. Zvýšená miera využívania práce na diaľku môže preto upozorniť na rôzne životné podmienky vysokokvalifikovaných a nízkokvalifikovaných pracovníkov a môže zväčšiť digitálnu priepasť medzi regiónmi a v rámci nich. To môže viesť k novým a zvyšujúcim sa nerovnostiam, a to aj medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príjem a kvalitu života, ako aj o modely účasti na trhu práce a dlhodobé kariérne vyhliadky, čím sa tiež nepriamo zvyšuje riziko chudoby a sociálneho vylúčenia nízkokvalifikovaných pracovníkov.
24. V tejto súvislosti sú celoživotné vzdelávanie, vhodné riadenie a spätná väzba a predovšetkým prístup k digitálnym zručnostiam nevyhnutné na to, aby mohli pracovníci a zamestnávateľia využívať potenciál vyplývajúci z práce na diaľku a zároveň predchádzať nerovnostiam a vylúčeniu z dôvodu nedostatočných zručností a prostriedkov potrebných na vykonávanie práce na diaľku.

³⁶ Index rodovej rovnosti 2020: digitalizácia a budúcnosť práce, EIGE.

³⁷ OECD, „Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate“ (Prekonávanie digitálnych rodových rozdielov: začleňovanie, zvyšovanie úrovne zručností, inovovanie), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Práca na diaľku tiež prináša významné výzvy v súvislosti s účinným vykonávaním pracovného práva a s jeho presadzovaním inšpektorátmi práce, ktorých nástroje a kontrolné postupy bude možno potrebné preskúmať s cieľom prispôsobiť sa týmto novým pracovným modelom a zároveň naďalej rešpektovať súkromie pracovníkov.
26. Práca na diaľku môže so sebou v dynamickom, vyvíjajúcom sa a rozmanitejšom svete práce priniesť aj výzvy v súvislosti s prístupom k sociálnej ochrane: približne štvrtina pracovníkov pracujúcich na diaľku a vykonávajúcich mobilnú prácu s využitím IKT vrátane pracovníkov so strednou úrovňou a vysokou úrovňou kvalifikácie uvádza kombináciu nízkych miezd, neistoty zamestnania, nedostatočného prístupu k odbornej príprave a obmedzené kariérne vyhliadky, v dôsledku čoho je ich situácia v zamestnaní neistá³⁸.
27. Vzhľadom na rozmanitosť obchodných modelov, odvetví a pracovných miest, pre ktoré nie je vhodné univerzálne riešenie, zohrávajú sociálni partneri ústrednú úlohu pri rokovaniach, uplatňovaní a presadzovaní pravidiel týkajúcich sa práce na diaľku.
28. Európska únia sprístupnila v rámci nového viacročného finančného rámca a nástroja Next Generation EU finančné prostriedky na podporu úsilia členských štátov prekonať výzvy súvisiacich so zmenami vo svete práce vrátane práce na diaľku. Európsky sociálny fond plus (ESF+) a iniciatíva REACT-EU budú aj naďalej pomáhať pri prispôbovaní sa pracovníkov a zamestnávateľov zmenám a podporovať zdravé pracovné prostredie, a to aj v súvislosti s nápravou dôsledkov krízy a obnovy po nej.

³⁸ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práca na diaľku a mobilná práca s využitím IKT: pružná forma organizácie práce v digitálnom veku);

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY A EURÓPSKU KOMISIU, ABY S PRIHLIADNUTÍM
NA VNÚTROŠTÁTNU SITUÁCIU A REŠPEKTUJÚC ÚLOHU A AUTONÓMIU
SOCIÁLNYCH PARTNEROV:

29. ZVÁŽILI vypracovanie národných akčných plánov alebo národných stratégií zameraných na príležitosti a riziká súvisiace s prácou na diaľku v jej rôznych rozmeroch, a to so zreteľom na rodovú perspektívu, alebo začlenenie tejto témy do existujúcich alebo budúcich stratégií.
30. ZVÁŽILI zmenu svojich politík upravujúcich prácu na diaľku alebo prípadne vydali usmernenia, najmä pokiaľ ide o zdravie a bezpečnosť, organizáciu a monitorovanie pracovného času, účinné kontroly vykonávané inšpektorátmi práce v plnom súlade s právnymi predpismi o ochrane súkromia, fyzické a IT vybavenie domácich kancelárií a iných kancelárií na prácu na diaľku, riziká súvisiace s rovnosťou medzi ženami a mužmi, rovnaké príležitosti na odbornú prípravu a kariérne príležitosti, príspevky na pokrytie nákladov na prácu na diaľku tam, kde je to vhodné, a podporu dialógu medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi.
31. ZINTENZÍVNILI úsilie účinne vykonávať odporúčanie Rady prijaté v roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby a zohľadniť vo svojich národných plánoch vykonávania dynamické zmeny v pracovných vzťahoch.
32. Na prekonanie výziev súvisiacich s prácou na diaľku ZVÁŽILI v súlade so svojimi osobitnými cieľmi využitie dostupných finančných prostriedkov EÚ vrátane fondu ESF+ a iniciatívy REACT-EU.

33. IDENTIFIKOVALI a PRESADZOVALI osvedčené postupy v záujme správneho a vyváženého využívania práce na diaľku, najmä hybridných modelov práce na diaľku, a PODPOROVALI zavádzanie takýchto postupov zamestnávateľmi.
34. ZVÁŽILI zavedenie alebo posilnenie iniciatív na zlepšenie inšpekcie práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vzhľadom na riziká vyplývajúce z práce na diaľku.

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY A EURÓPSKU KOMISIU, ABY V SÚLADE SO SVOJIMI PRÍSLUŠNÝMI PRÁVOMOCAMI, S PRIHLIADNUTÍM NA VNÚTROŠTÁTNU SITUÁCIU A REŠPEKTUJÚC ÚLOHU A AUTONÓMIU SOCIÁLNYCH PARTNEROV:

35. SPOLUPRACOVALI s cieľom zvyšovať informovanosť o rizikách, príležitostiach a výhodách súvisiacich s prácou na diaľku a o kľúčovej úlohe sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v tejto oblasti.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

36. PODPOROVALA ďalší výskum a výmenu skúseností o vplyve práce na diaľku na obnovu po pandémii.
37. ULAHČOVALA výmenu skúseností a osvedčených postupov vo vnútroštátnych prístupoch k práci na diaľku.
38. ANALYZOVALA kontext a dôsledky práce na diaľku v EÚ počas pandémie a po nej a rozsah, v akom súčasné sociálne a pracovné právo v EÚ zabezpečuje dôstojné pracovné podmienky pre pracovníkov na diaľku a reaguje na ich osobitnú situáciu a výzvy, a to aj pokiaľ ide o právo na odpojenie sa.

VYZÝVA VÝBOR PRE ZAMESTNANOSŤ A VÝBOR PRE SOCIÁLNU OCHRANU, ABY:

39. POKRAČOVALI vo výmene skúseností, najlepších postupov a získaných skúseností, najmä pokiaľ ide o prácu na diaľku v kontexte COVID-19 a mimo neho.

VYZÝVA SOCIÁLNYCH PARTNEROV, ABY PRI PLNOM REŠPEKTOVANÍ SVOJEJ ÚLOHY A AUTONÓMIE:

40. ZVÁŽILI POKRAČUJÚCE SA zapájanie sa do sociálneho dialógu o budúcnosti práce na všetkých úrovniach, najmä v oblasti digitalizácie a práce na diaľku.
41. ZVÁŽILI PRÍSPEVOK k ochrane dobrých podmienok, bezpečnosti a zdravia pracovníkov na diaľku, najmä so zreteľom na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, právo na odpojenie sa, primerané pracovné podmienky a pracoviská v súlade s normami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a poskytovanie odbornej prípravy, a to predovšetkým v oblasti digitálnych zručností.
42. ZVÁŽILI PODPORU a zvyšovanie povedomia o dôležitosti primeranej regulácie na úrovni odvetví a spoločností a dodržiavania platných pravidiel týkajúcich sa pracovného času pre pracovníkov na diaľku s cieľom umožniť im účinne sa odpojiť.
-