

Bruselj, 15. junij 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	9131/21
Zadeva:	Sklepi Sveta o delu na daljavo

V prilogi vam pošiljamo Sklepe Sveta delu na daljavo, ki jih je Svet (EPSCO) odobril na seji 14. junija 2021.

Sklepi Sveta o delu na daljavo

SVET EVROPSKE UNIJE

OB UPOŠTEVANJU:

1. člena 151 Pogodbe o delovanju Evropske unije, ki določa, da si Unija in države članice ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kakor so določene v Evropski socialni listini, podpisani v Torinu 18. oktobra 1961, in v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, prizadevajo za naslednje cilje: spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranitvi izboljšav omogoči njihova harmonizacija, ustrezno socialno zaščito, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za zagotavljanje trajno visoke zaposlenosti in boj proti izključenosti;

2. dejstva, da so Evropski parlament, Svet in Komisija potrdili skupno politično zavezanost uresničevanju evropskega stebra socialnih pravic (v nadaljnjem besedilu: steber), ki zadeva temeljne pravice delavcev ter boljše življenjske razmere in delovne pogoje. Uresničevanje evropskega stebra socialnih pravic je skupna politična zaveza in odgovornost. Evropski steber socialnih pravic bi bilo treba izvajati tako na ravni Unije kot na ravni držav članic v okviru njihovih pristojnosti, ob upoštevanju različnih socialno-ekonomskih okolij in raznolikosti nacionalnih sistemov, vključno z vlogo socialnih partnerjev, ter v skladu z načeloma subsidiarnosti in sorazmernosti. Načelo 2 stebra poudarja, da je treba enako obravnavanje in enake možnosti žensk in moških zagotoviti in uveljavljati na vseh področjih ter da imajo ženske in moški pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti. Načelo 3 se nanaša na pravico do enakega obravnavanja v zvezi z zaposlitvijo ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost. Načelo 4 se navezuje na aktivno podporo zaposlovanju. Načelo 5 poudarja, da imajo delavci ne glede na vrsto ali trajanje zaposlitvenega razmerja pravico do poštenega in enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi razmerami, dostopom do socialne zaščite in usposabljanjem. Načelo 9 izpostavlja pomen ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem za starše in osebe, ki morajo skrbeti za druge. Načelo 10 se nanaša na potrebo po zdravem, varnem in primernem delovnem okolju, načelo 12 pa poudarja, da imajo delavci ter v primerljivih pogojih tudi samozaposleni ne glede na vrsto ali trajanje zaposlitvenega razmerja pravico do primerne socialne zaščite¹;
3. akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic, v katerem Komisija določa konkretne pobude za uresničevanje stebra v okviru skupnih prizadevanj držav članic in EU ob tesnem sodelovanju socialnih partnerjev in civilne družbe ter s krovnimi cilji EU na področju zaposlovanja, znanja in spretnosti ter socialne zaščite, ki jih je treba doseči do leta 2030²;

¹ UL C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. spremenjene Evropske socialne listine Sveta Evrope z dne 3. maja 1996³ in zlasti člena 2 (v zvezi s pravico do pravičnih delovnih pogojev, vključno s pravico do razumnega delovnega časa in počitka), člena 3 (v zvezi s pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev), člena 6 (v zvezi s pravico do kolektivnih pogajanj), člena 27 (v zvezi s pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja) in člena 20 (v zvezi s pravico vseh delavcev do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez diskriminacije na podlagi spola) iz te spremenjene listine⁴;
5. ciljev OZN za trajnostni razvoj, zlasti cilja 8, ki vključuje spodbujanje dostojnega dela za vse⁵, in Deklaracije za prihodnost dela ob stoletnici MOD iz leta 2019⁶;
6. okvirnih sporazumov evropskih socialnih partnerjev o delu na daljavo (2002) in digitalizaciji (2020) ter dosežka odborov sektorskega socialnega dialoga o teh temah. Z okvirnim sporazumom iz julija 2002 se vzpostavlja splošni okvir pravil o delu na daljavo, o katerih sta se prostovoljno dogovorila zadevni delavec in delodajalec in katerih cilj spodbuditev razvoja te nove oblike dela ob ohranjanju zaščite delavcev in interesov delodajalcev. V njem je poudarjeno, da imajo delavci na daljavo enako pravno varstvo kot delavci, ki stalno delajo v prostorih delodajalca, ter opredeljeni vidiki, ki so značilni za delo na daljavo in ki zahtevajo prilagoditev ali posebno pozornost, kot so pogoji zaposlovanja, varstvo podatkov, zasebnost, oprema, zdravje in varnost, organizacija dela, usposabljanje in kolektivne pravice. Okvirni sporazum iz junija 2020 je namenjen optimizaciji koristi digitalizacije v svetu dela in zajema štiri področja: digitalna znanja in spretnosti ter zagotavljanje zaposlitev; načini povezovanja in odklopa; umetna inteligenca in zagotavljanje načela človeškega nadzora; spoštovanje človekovega dostojanstva in nadzor⁷. V sporazumu evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji je poudarjeno, da mora vsaka zakonodajna pobuda spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev;

³ Spremenjene Evropske socialne listine, ki posodablja in razširja seznam jamstev iz prvotnega instrumenta, še niso ratificirale vse države članice.

⁴ ETS št. 163; glej: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Generalna skupščina ZN, resolucija, ki jo je Generalna skupščina sprejela 25. septembra 2015, A/RES/70/1; glej: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Deklaracija za prihodnost dela ob stoletnici MOD iz leta 2019; glej: [International Labour Conference \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/decl2019/eng/decl2019.pdf).

⁷ Zbirka besedil o socialnem dialogu; glej: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>).

7. poročila Odbora za zaposlovanje in Odbora za socialno zaščito o spremljanju razmer na področju zaposlovanja in socialnih zadev v EU po izbruhu pandemije COVID-19 (zimsko poročilo za obdobje 2020–2021)⁸ in letnega poročila Odbora za socialno zaščito za leto 2020. V poročilu Odbora za socialno zaščito je izpostavljeno, da obstaja velika nevarnost za povečevanje gospodarskih in socialnih razlik med državami članicami in znotraj njih ter da bi moral evropski steber socialnih pravic še naprej usmerjati reformna prizadevanja držav članic, njegova načela pa bi bilo treba še naprej sistematično izvajati⁹;

OB OPOZARJANJU NA NASLEDNJE:

8. sklepe Sveta z dne 26. novembra 2019 o ekonomiji blaginje, v katerih je priznано, da se blaginja in gospodarska rast vzajemno krepi¹⁰; sklepe Sveta z dne 8. junija 2020 o izboljšanju dobrega počutja pri delu, v katerih je priznано, da lahko dobro počutje pri delu prispeva k večji produktivnosti in udeležbi na trgu dela ter k znižanju izdatkov za storitve javnega zdravstvenega varstva¹¹; in sklepe Sveta z dne 10. decembra 2019 o novem strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu, v katerih se poziva k novem strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027¹²;
9. sklepe Sveta z dne 17. decembra 2020 o digitalizaciji v korist okolja, v katerih je poudarjen potencial zelenega prehoda in digitalne preobrazbe za ustvarjanje novih zelenih in digitalnih delovnih mest, potrebnih za okrevanje gospodarstva po pandemiji COVID-19, ter da bi morala biti digitalna preobrazba pravična in vključujoča ter ne bi smela prezreti nikogar¹³;

⁸ Odbor za zaposlovanje – Odbor za socialno zaščito: „*Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic*“ (Poročilo o spremljanju razmer na področju zaposlovanja in socialnih zadev v EU po izbruhu pandemije COVID-19), zimsko poročilo za obdobje 2020–2021; glej:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Letno poročilo Odbora za socialno zaščito za leto 2020, glej:

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

¹⁰ UL C 400, 26.11.2019, str. 9.

¹¹ ST 8688/20 INIT.

¹² ST 14942/19 INIT.

¹³ ST 14169/20 INIT.

10. resolucijo Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 202 o pravici do odklopa, v kateri je Komisija pozvana, naj predstavi zakonodajni okvir za določitev minimalnih zahtev za delo na daljavo po vsej Uniji, s čimer bi zagotovili, da delo na daljavo ne bo vplivalo na zaposlitvene pogoje delavcev na daljavo, in poudarjeno, da bi moral tak okvir pojasniti delovne pogoje, vključno z zagotavljanjem, uporabo in odgovornostjo opreme, kot so obstoječa in nova digitalna orodja, ter zagotoviti, da se to delo opravlja prostovoljno in da so pravice, delovna obremenitev in standardi uspešnosti delavcev na daljavo enakovredni primerljivim delavcem¹⁴;
11. mnenje Ekonomsko-socialnega odbora „Izzivi dela na daljavo: organizacija delovnega časa, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter pravica do odklopa“, v katerem se poziva k izvajanju okvirnih sporazumov evropskih socialnih partnerjev o delu na daljavo (2002) in digitalizaciji (2020) ter meni, da je treba v zvezi z delom na daljavo posebno pozornost nameniti organizaciji delovnega časa, tveganjem za zdravje in varnost pri delu, usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, pravici do odklopa in učinkovitosti pravic delavcev¹⁵;
12. mnenje Ekonomsko-socialnega odbora o delu na daljavo in enakosti spolov, v katerem se opozarja na tveganje, ki ga lahko za enakost spolov predstavlja delo na daljavo, če naj bi ženske prevzele dvojno breme plačane in neplačane oskrbe, kar bi lahko siceršnjo neenakost med spoloma še poslabšalo¹⁶;
13. sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij z naslovom „Digitalni kompas do leta 2030: evropska pot v digitalno desetletje“, v katerem so desetletje", v katerem so določeni cilji za uresničitev vizije EU za digitalno prihodnost. V njem je poudarjeno, da bi morali imeti ljudje med drugim koristi od nediskriminatornega dostopa do spletnih storitev ter usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja pri delu na daljavo;

¹⁴ P9_TA-PROV(2021)0021.

¹⁵ SOC/660, „Izzivi dela na daljavo: organizacija delovnega časa, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter pravica do odklopa“, glej:
<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, „Delo na daljavo in enakost spolov – pogoji, pod katerimi delo na daljavo ne poslabša že tako neenakomerne porazdelitve neplačane oskrbe in gospodinjskega dela med ženskami in moškimi, temveč je gonilo za spodbujanje enakosti spolov“, glej:
<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. nekatere elemente pravnega reda EU na področju dela, ki že obravnavajo dobro počutje evropskih delavcev, tudi delavcev na daljavo, in določajo zaščitne ukrepe, med drugim v zvezi z delovnimi pogoji, delovnim časom in nepredvidljivimi delovniki. Med zadevnimi akti so direktiva Sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu¹⁷, direktiva Sveta, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem¹⁸, direktiva Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa¹⁹, direktiva Sveta o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji²⁰ ter direktiva Sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev²¹;

OB UPOŠTEVANJU naslednjega:

15. Delo na daljavo je za namene teh sklepov delo, pri katerem se uporablja informacijska in komunikacijska tehnologija in se opravlja zunaj delodajalčevih prostorov²².

¹⁷ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989, UL L 183, 29.6.89, str. 1.

¹⁸ Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, UL L 206, 29. 07. 1991, str. 19.

¹⁹ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003, UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

²⁰ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019, UL L 186, 11.7.2019, str. 105.

²¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019, UL L 188, 12.7.2019, str. 79.

²² MOD (2020), COVID-19: *Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* (Smernice za zbiranje statističnih podatkov o delu: opredelitev in merjenje dela na daljavo in dela na domu), tehnična opomba MOD (str. 6). Ta opredelitev Mednarodne organizacije dela ne vključuje posebnega primera, ko se delo opravlja v prostorih delodajalca, vendar ti niso delavcu sicer določeni prostori, kar se v nekaterih državah članicah šteje za delo na daljavo.

16. Svet dela se že tako nenehno razvija, v zadnjih nekaj letih pa sploh doživlja več velikih sprememb. Porast dela na daljavo v zadnjem času s seboj prinaša priložnosti, pa tudi številne izzive in tveganja, konkretno za delavce tako v javnem kot v zasebnem sektorju, odnose med delodajalci in delojemalci ter delovne pogoje, za delodajalce in njihovo prilagodljivost na hitro spreminjajočih se trgih, pa tudi za družbo na splošno ter za javne politike in storitve ter sisteme socialne zaščite. Od izbruha COVID-19 je delo na daljavo deležno še večjega poudarka in doživlja še hitrejši razmah. Med respondenti v raziskavi Eurofounda jih je julija 2020 34 % delalo samo od doma²³, medtem ko je bilo leta 2019 v EU-27 tistih, ki so delali od doma, 5,4 %²⁴. Julija 2020 je izključno ali delno od doma delalo 46,4 % žensk in 43,1 % moških²⁵.

²³ Eurofound (2020), „*Living, working and COVID-19*“ (Živeti, delati in COVID-19), serija COVID-19, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

²⁴ Evropska komisija (2020), „*Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*“ (Delo na daljavo v EU pred COVID-19 in po njem: od kod gremo kam), serija *Science for Policy Briefs*.

²⁵ Eurofound (2020), „*Living, working and COVID-19*“ (Živeti, delati in COVID-19), serija COVID-19, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg (str. 32).

17. Ta izredno močan porast dela na daljavo v zadnjem času očitno terja razmislek o njegovem potencialu ter z njim povezanih omejitvah in tveganjih. Delo na daljavo je v nekaterih državah članicah med pandemijo izjemoma obvezno, vendar bo po pričakovanjih Eurofounda vsaj eden od petih evropskih zaposlenih tudi po pandemiji redno ali občasno delal po hibridnem modelu²⁶. Podobno Skupno poročilo o zaposlovanju 2021 navaja, da je prilagajanje delovnih pogojev med pandemijo dobilo osrednji pomen in bo ostalo ključno tudi po njej, saj bo zahtevalo naložbe v delovno okolje in reforme za izboljšanje razpoložljivosti prožnih ureditev dela²⁷. Številni delavci dajejo prednost hibridnemu modelu s kombinacijo dela na daljavo in dela v prostorih delodajalcev, saj je 78 % zaposlenih v julijskem krogu Eurofoundove e-raziskave dalo prednost vsaj občasnemu delu od doma, če ne bi bilo omejitev zaradi COVID-19, pri čemer so se ženske (77,6 %) in moški o tem izrekli podobno (76,4 %)²⁸.
18. Ker je razširjena uporaba dela na daljavo nov in zelo hitro napredujoč pojav, ki ga je sprožila pandemija, ga notranji predpisi delodajalcev, kolektivne pogodbe in delovno pravo v mnogih primerih še ne dohajajo z ustreznimi prilagoditvami. Zato bi bilo treba pregledati, ali je treba v sodelovanju s socialnimi partnerji, tudi na nacionalni ravni, sprejeti ukrepe za oblikovanje ustreznih politik za delo na daljavo, da bi bolje reševali probleme, povezane s porastom uporabe različnih ureditev dela na daljavo, ob upoštevanju dosedanjih raziskav, izkušenj in strokovnega znanja v zvezi s to obliko dela.

²⁶ *Telework, ICT-based mobile work in Europe: „Trends, challenges and the right to disconnect“* (Delo na daljavo, mobilno delo, podprto z IKT, v Evropi: trendi, izzivi in pravica do odklopa), 11. marec 2021 – virtualno srečanje EMCO v organizaciji portugalskega predsedstva Svetu Evropske unije, predstavitev Eurofounda, glej: <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, točka 14.

²⁸ Eurofound (2020), „*Living, working and COVID-19*“ (Živeti, delati in COVID-19), serija COVID-19, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

19. V skladu z nedavnimi ugotovitvami se z delom na daljavo delavcem ponujajo priložnosti za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, doseganje večje produktivnosti in samostojnosti ter skrajšanje časa, potrebnega za prevoz na delo, in s tem povezanih stroškov²⁹. Z vidika delodajalcev pa se z delom na daljavo lahko spodbudi produktivnost in učinkovitost, omogočijo prihranki pri neposrednih stroških za prostore in pisarne in pripadajočih stroških ter podpre v rezultate usmerjena organizacija dela³⁰. Prav tako je lahko v spodbudo razvoju znanj in spretnosti na področju IT, olajša lahko dostop do zaposlitve in pripomore k vključevanju na trgih dela za nekatere kategorije delavcev (zlasti invalidov ali delavcev z obveznostmi v zvezi z oskrbo in družino)³¹, prispeva lahko k znatnim okoljskim koristim z zmanjšanjem emisij CO₂ in drugih vplivov na okolje³² ter je v spodbudo teritorialni koheziji in regionalni porazdelitvi delovnih mest med mesti in podeželjem z boljšim usklajevanjem med povpraševanjem po delovni sili in njeno ponudbo brez potrebe po geografskem gibanju delavcev³³.
20. Z druge strani pa delo na daljavo za delavce prinaša tudi več tveganj, med drugim izzive v zvezi z učinkovitim uresničevanjem upravljanja človeških virov, pretiranim nadzorom, ki se izvaja s spremljanjem uporabe službene opreme IT, zabrisovanjem ločnic med delom in zasebnim življenjem, večjo delovno intenzivnostjo, virtualnim prezentizmom, socialno in poklicno izoliranostjo, velikimi zahtevami glede upravljanja in organizacije samega sebe, pomanjkanjem telesne aktivnosti, psihosocialnimi, kostno-mišičnimi in drugimi problemi, ki izhajajo iz neustreznega delovnega okolja³⁴, težavami pri zagotavljanju kolektivnega zastopanja in pogajanj ter zmanjšano udeležbo zaposlenih pri sprejemanju odločitev v zvezi z delovnim okoljem³⁵.

²⁹ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“ (Delo na daljavo in mobilno delo, podprto z IKT: prožne ureditve dela v digitalni dobi), julij 2020.

³⁰ MOD, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Delo kadar koli, kjer koli: posledice za svet dela), 2017; Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“ (Delo na daljavo in mobilno delo, podprto z IKT: prožne ureditve dela v digitalni dobi), 2020.

³¹ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“ (Delo na daljavo in mobilno delo, podprto z IKT: prožne ureditve dela v digitalni dobi), julij 2020.

³² „*How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world*“ (Kako se lahko z delovnimi postopki, prilagojenimi COVID-19, v svetu po pandemiji COVID-19 zmanjšajo emisije“, IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Revija *Horizon*, „*Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work*“ (Delo na daljavo bo ostalo – kaj to pomeni za prihodnost dela), september 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Glej na primer EU-OSHA, *Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace* (Participativna ergonomija in preprečevanje kostno-mišičnih obolenj v delovnem okolju), april 2021; EU-OSHA, *Working with chronic musculoskeletal disorders* (Delo s kroničnimi kostno-mišičnimi obolenji), marec 2021.

³⁵ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“ (Delo na daljavo in mobilno delo, podprto z IKT: prožne ureditve dela v digitalni dobi); Eurofound, „*Further exploring the*

21. Delo na daljavo prav tako lahko okrepi neenakosti, kot so tiste, povezane z znanji in spretnostmi ali neuravnoteženo porazdelitvijo obveznosti oskrbe. Delo na daljavo lahko zlasti okrepi neenakosti med spoloma pri neplačani oskrbi, saj službo in gospodinjsko delo bolj verjetno kombinirajo ženske³⁶. Hkrati bi primerna uporaba dela na daljavo lahko spodbujala enako porazdelitev plačanega dela in neplače oskrbe med moškimi in ženskami. Zato je pomembno, da se prepreči, da bi postalo alternativa pisarniškemu delu samo za ženske, s čimer bi se stereotipi in diskriminatorne prakse le še okrepili. V digitalni dobi bi z enakostjo dostopa do povezljivosti in digitalnih tehnologij, zlasti za nekatere skupine žensk (npr. starejše ženske, ženske iz prikrajšanih socialno-ekonomskih skupin), lahko pomagali premostiti razkorak v digitalnih znanjih in spretnostih³⁷.
23. Delo na daljavo ni v enaki meri na voljo vsem vsepovsod, najsibo zaradi narave dela, stanovanjske situacije in drugih pogojev, npr. ker ni zadostne omrežne povezave, dostopa do opreme in/ali digitalnih znanj in spretnosti, ali ker ni zadostne infrastrukture oziroma naložb vanjo. Zato utegnejo z naraščanjem uporabe dela na daljavo priti še bolj do izraza razlike v življenjskih stvarnostih, kot jih doživljajo visokokvalificirani in nizkokvalificirani delavci, povečati pa se utegne tudi digitalni razkorak med regijami in znotraj njih. To lahko privede do novih neenakosti in večanja obstoječih, tudi med moškimi in ženskami, z vidika dohodka in kakovosti življenja, pa tudi kar zadeva vzorce udeležbe na trgu dela in dolgoročne možnosti za poklicno pot, s čimer se med nizkokvalificiranimi delavci posredno povečuje tudi tveganje za revščino in socialno izključenost.
24. V zvezi s tem so vseživljenjsko učenje, ustrezno upravljanje in povratne informacije ter še posebej dostop do digitalnih znanj in spretnosti odločilni, da bi delavci in delodajalci lahko izkoristiti prednosti potenciala dela na daljavo, hkrati pa je treba preprečevati neenakosti in izključenost zaradi nezadostnih znanj in spretnosti ter sredstev, potrebnih za opravljanje dela na daljavo.

working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers“ (Temeljitejša preučitev delovnih pogojev mobilnih delavcev, podprtih z IKT, in delavcev na daljavo na domu), delovni dokument, 2020.

³⁶ *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work* (Indeks enakosti spolov za leto 2020: Digitalizacija in prihodnost dela), EIGE.

³⁷ OECD, *‘Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate’* (Premoščanje digitalnega razkoraka med spoloma: vključevanje, izpopolnjevanje, inovacije), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Delo na daljavo predstavlja znatne izzive tudi za učinkovito uresničevanje delovnega prava in za njegovo izvrševanje s strani delovnih inšpektoratov, katerih orodja in inšpekcijske postopke bo morda treba pregledati in jih prilagoditi novim vzorcem dela, pri čemer pa je treba še naprej spoštovati zasebnost delavcev.
26. V dinamično razvijajočem se in bolj diverzificiranem svetu dela lahko delo na daljavo prinese tudi izzive pri dostopu do socialne zaščite: približno četrtnina delavcev, ki delajo na daljavo in na podlagi ureditev mobilnega dela, podprtega z IKT, vključno s srednje in visokokvalificiranimi delavci, poroča o kombinaciji nizkih plač, negotovosti zaposlitve, nezadostnem dostopu do usposabljanja in omejenih možnosti za poklicno pot, kar jih potiska v prekaren zaposlitveni položaj³⁸.
27. Glede na raznolikost poslovnih modelov, sektorjev in delovnih mest, za katere enotna rešitev ni primerna, imajo socialni partnerji osrednjo vlogo pri pogajanjih, uporabi in izvrševanju pravil v zvezi z delom na daljavo.
28. Evropska unija je v okviru novega večletnega finančnega okvira in instrumenta *Next Generation EU* dala na voljo sredstva za podporo prizadevanjem držav članic za premagovanje izzivov, povezanih s spremembami v svetu dela, vključno z delom na daljavo. Evropski socialni sklad plus (ESS+) in pobuda REACT-EU bosta še naprej pomagala pri prilagajanju delavcev in delodajalcev spremembam ter spodbujala zdravo delovno okolje, tudi v okviru odpravljanja kriz in okrevanja po njih.

³⁸ Eurofound, „*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*“ (Delo na daljavo in mobilno delo, podprto z IKT: prožne ureditve dela v digitalni dobi).

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ OB UPOŠTEVANJU NACIONALNIH OKOLIŠČIN TER
OB SPOŠTOVANJU VLOGE IN AVTONOMIJE SOCIALNIH PARTNERJEV:

29. RAZMISLIJO, da bi se z oblikovanjem nacionalnih akcijskih načrtov ali nacionalnih strategij lotile priložnosti in tveganj, povezanih z različnimi razsežnostmi dela na daljavo, ob upoštevanju vidika spola, ali da bi to temo vključile v obstoječe ali nastajajoče strategije;
30. RAZMISLIJO o tem, da bi spremenile politike, ki urejajo delo na daljavo, ali po potrebi izdale usmeritve, zlasti v zvezi z zdravjem in varnostjo, organizacijo in spremljanjem delovnega časa, učinkovitimi pregledi s strani delovnih inšpektoratov, ob polnem spoštovanju zakonov o zasebnosti, prostorsko opremo in opremo IT za domače pisarne in druge oddaljene pisarne, tveganji, povezanimi z vprašanjem enakostjo med ženskami in moškimi, enakostjo pri priložnostih za usposabljanje in poklicno pot, nadomestili za kritje stroškov dela na daljavo, kadar je to potrebno, ter s spodbujanjem dialoga med delodajalci in delavci;
31. OKREPIJO prizadevanja za učinkovito izvajanje priporočila Sveta, sprejetega leta 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite ter upoštevajo dinamične spremembe v delovnih razmerjih v nacionalnih načrtih za izvajanje;
32. RAZMISLIJO, da bi za premagovanje izzivov, povezanih z delom na daljavo, uporabile razpoložljiva finančna sredstva EU, vključno z ESS+ in REACT-EU;

33. OPREDELIJO in SPODBUJAJO najboljše prakse za dobro in uravnoteženo uporabo dela na daljavo, zlasti hibridnih modelov dela na daljavo, ter PODPIRAJO uvajanje teh praks s strani delodajalcev;
34. RAZMISLIJO o oblikovanju ali okrepiti pobud za okrepitev delovne inšpekcije ter zdravja in varnosti pri delu glede na tveganja, ki izhajajo iz dela na daljavo;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO, NAJ V SKLADU S SVOJIMI PRISTOJNOSTMI OB UPOŠTEVANJU NACIONALNIH OKOLIŠČIN TER OB SPOŠTOVANJU VLOGE IN AVTONOMIJE SOCIALNIH PARTNERJEV:

35. DELUJEJO SKUPAJ v prid poglobljanju ozaveščenosti o tveganjih, priložnostih in koristih, povezanih z delom na daljavo, ter o ključni vlogi socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj na to temo;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ:

36. SPODBUJA nadaljnje raziskave in izmenjave izkušenj o vplivu dela na daljavo na okrevanje po pandemiji;
37. OLAJŠA izmenjavo izkušenj in dobrih praks v zvezi z nacionalnimi pristopi k delu na daljavo;
38. OPRAVI ANALIZO konteksta in posledic dela na daljavo v EU med pandemijo in po njej ter vprašanja, v kolikšni meri sedanja socialna in delovna zakonodaja v EU zagotavlja dostojne delovne pogoje za delavce na daljavo in ustreza njihovim posebnim situacijam in izzivom, tudi kar zadeva pravico do odklopa;

POZIVA ODBOR ZA ZAPOSLOVANJE IN ODBOR ZA SOCIALNO ZAŠČITO, NAJ:

39. ŠE NAPREJ izmenjujeta izkušnje, najboljše prakse in nauke, zlasti v zvezi z delom na daljavo v kontekstu pandemije COVID-19 in po njej;

POZIVA SOCIALNE PARTNERJE – PRI ČEMER VSESTRANSKO SPOŠTUJE NJIHOVO VLOGO IN AVTONOMIJO – NAJ:

40. RAZMISLIJO O NADALJEVANJU vključenosti v socialni dialog o prihodnosti dela na vseh ravneh, zlasti kar zadeva digitalizacijo in delo na daljavo;
41. RAZMISLIJO O PRISPEVKU k varovanju dobrega počutja, varnosti in zdravja delavcev na daljavo, zlasti kar zadeva usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pravico do odklopa, ustrezne delovne pogoje in delovno okolje v skladu s standardi zdravja in varnosti pri delu, ter zagotavljanju strokovnega usposabljanja, zlasti na področju digitalnih znanj in spretnosti;
42. RAZMISLIJO O SPODBUJANJU in poglobljanju ozaveščenosti o pomenu ustrezne sektorske ureditve in ureditve na ravni podjetij ter spoštovanja veljavnih pravil o delovnem času za delavce na daljavo, da se bodo dejansko lahko odklopili.
-