



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 15 juni 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

LÄGESRAPPORT

från: Rådets generalsekretariat

till: Delegationerna

Föreg. dok. nr: 9131/21

Ärende: Rådets slutsatser om distansarbete

För delegationerna bifogas rådets slutsatser om distansarbete, vilka godkändes av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 14 juni 2021.

Rådets slutsatser om distansarbete

EUROPEISKA UNIONENS RÅD,

SOM BEAKTAR

1. artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, enligt vilken unionen och medlemsstaterna, under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadga som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961 och i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, ska ha som mål att främja sysselsättningen, förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra en varaktigt hög sysselsättning samt bekämpa social utslagning,

2. det faktum att Europaparlamentet, rådet och kommissionen har bekräftat sitt gemensamma politiska åtagande att uppfylla målen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, inbegripet grundläggande rättigheter för arbetstagarna och förbättrade levnads- och arbetsvillkor; uppfyllandet av målen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter är ett gemensamt politiskt åtagande och ansvar; den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör genomföras både på unionsnivå och på medlemsstatsnivå inom vars och ens behörighetsområde, med vederbörlig hänsyn till olika socioekonomiska miljöer och de nationella systemens mångfald, inbegripet arbetsmarknadsparternas roll, och i enlighet med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen; i princip 2 i pelaren framhålls att lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män måste säkerställas och främjas på alla områden och att kvinnor och män har rätt till lika lön för likvärdigt arbete, princip 3 handlar om lika behandling när det gäller anställning, oberoende av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, princip 4 handlar om aktivt stöd till arbete och i princip 5 framhålls att arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor och tillgång till social trygghet och utbildning, i princip 9 betonas betydelsen av balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och människor med omsorgsansvar, princip 10 handlar om behovet av en hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö och i punkt 12 framhålls att arbetstagare och, när deras förhållanden är jämförbara, egenföretagare har rätt till lämpligt socialt skydd, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet¹,
3. handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, där kommissionen fastställer konkreta initiativ för ett genomförande av pelaren med hjälp av gemensamma insatser från medlemsstaternas och EU:s sida, i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och det civila samhället och med de överordnade EU-mål på områdena sysselsättning, kompetens och socialt skydd som ska uppnås senast 2030²,

¹ EUT C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Europarådets reviderade europeiska sociala stadga av den 3 maj 1996³, särskilt artikel 2 (om rätten till skäliga arbetsvillkor, däribland rätten till skälig arbetstid och viloperioder), artikel 3 (om rätten till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden), artikel 6 (om kollektiv förhandlingsrätt), artikel 27 (om rätten till jämställdhet för arbetstagare med familjeansvar) och artikel 20 (om rätten till lika möjligheter och lika behandling för alla arbetstagare i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön)⁴,
5. FN:s mål för hållbar utveckling, särskilt mål 8 som bland annat förespråkar anständiga arbetsvillkor för alla⁵, och ILO:s hundraårsdeklaration om framtidens arbetsliv⁶,
6. de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om distansarbete (2002) och om digitalisering (2020), liksom det arbete som gjorts på dessa områden inom de branschvisa dialogkommittéerna; i ramavtalet från juli 2002 fastställs ett allmänt regelverk för distansarbete, som berörda arbetstagare och arbetsgivare kommit överens om på frivillig basis och som syftar till att utveckla denna nya arbetsform, samtidigt som arbetarskyddet och arbetstagarnas intressen säkras; enligt avtalet ska distansarbetare åtnjuta samma rättsliga skydd som anställda som permanent arbetar i sin arbetsgivares lokaler, och man fastställer de aspekter som är specifika för distansarbete och som kräver anpassningar eller särskild uppmärksamhet, såsom anställningsvillkor, dataskydd, integritet, utrustning, hälsa och säkerhet, arbetets organisation, utbildning och kollektiva rättigheter; ramavtalet från juni 2020 syftar till att optimera fördelarna med en digitalisering av arbetslivet och täcker fyra områden: digitala färdigheter och anställningstrygghet, regler för uppkoppling och nedkoppling, artificiell intelligens (AI) och säkerställande av principen om att människan ska ha kontrollen, samt respekten för människors värdighet och övervakning⁷; i de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om digitalisering framhålls att man i alla lagstiftningsinitiativ måste respektera arbetsmarknadsparternas självständighet,

³ Den reviderade europeiska stadgan, som uppdaterar och utvidgar förteckningen över rättigheter som säkerställs i det ursprungliga instrumentet, har ännu inte ratificerats av alla medlemsstater.

⁴ ETS nr 163, se

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

⁵ FN:s generalförsamling, generalförsamlingens resolution av den 25 september 2015, A/RES/70/1, se https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁶ ILO:s hundraårsdeklaration om framtidens arbetsliv (se [Internationella arbetskonferensen \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/declaration.htm))

⁷ Databas för texter som rör den sociala dialogen, se <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. utvärderingsrapporten från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd med titeln *Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic (Winter 2020/21)*⁸ och 2020 års rapport från kommittén för socialt skydd; den sistnämnda rapporten lyfter fram den stora risken för att de ekonomiska och sociala skillnaderna mellan och inom medlemsstaterna ska öka, och det understryks att den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör vägleda medlemsstaternas reformåtgärder samt att dess principer även fortsättningsvis bör tillämpas på ett systematiskt sätt⁹,

SOM ERINRAR OM ATT

8. man i rådets slutsatser av den 26 november 2019 om välfärdsekonomi konstaterar att välfärd och ekonomiskt välstånd har ömsesidigt förstärkande effekter¹⁰; i rådets slutsatser av den 8 juni 2020 om ökat välbefinnande i arbetet konstateras att välbefinnande i arbetet kan leda till högre produktivitet och arbetsmarknadsdeltagande samt lägre utgifter för offentlig hälso- och sjukvård¹¹ och i rådets slutsatser av den 10 december 2019 om en ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö efterlyser man en ny strategisk EU-ram för arbetsmiljö för åren 2021–2027¹²,
9. man i rådets slutsatser av den 17 december 2020 om digitalisering till nytta för miljön betonar den gröna omställningens och den digitala omvandlingens potential att skapa nya gröna och digitala arbetstillfällen som är nödvändiga för den ekonomiska återhämtningen efter covid-19-pandemin och framhåller att den digitala omvandlingen bör vara rättvis och inkluderande och inte lämna någon utanför¹³,

⁸ Sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd: *Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic, Winter 2020/21* (se <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=sv>)

⁹ 2020 års årsrapport från kommittén för socialt skydd (se <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sv&pubId=8349&furtherPubs=yes>)

¹⁰ EUT C 400, 26.11.2019, s. 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. kommissionen i Europaparlamentets resolution av den 21 januari om rätten att inte vara uppkopplad uppmanas att lägga fram en lagstiftningsram i syfte att fastställa minimikrav för distansarbete i hela unionen och säkerställa att distansarbetet inte påverkar distansarbetarnas anställningsvillkor, varvid det betonas att en sådan ram bör klargöra arbetsvillkoren, inbegripet tillhandahållande, användning och ansvar för utrustning, såsom befintliga och nya digitala verktyg, och säkerställa att sådant arbete utförs på frivillig basis och att distansarbetarnas rättigheter, arbetsbörda och prestationskrav motsvarar dem som gäller för jämförbara arbetstagare¹⁴,
11. man i Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande *Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad* efterlyser ett genomförande av de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om distansarbete (2002) och digitalisering (2020) och anser att särskild uppmärksamhet måste ägnas åt arbetstidens förläggning, hälso- och säkerhetsrisker på arbetsplatsen, balansen mellan arbete och privatliv, rätten att vara nedkopplad samt arbetsrättens ändamålsenlighet vid distansarbete¹⁵,
12. man i EESK:s yttrande om distansarbete och jämställdhet vill uppmärksamma den risk som distansarbete kan medföra för jämställdheten om kvinnor förväntas ta på sig den dubbla bördan av avlönat och oavlönat arbete, vilket skulle förvärra befintliga ojämlikheter mellan könen¹⁶.
13. det i meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Digital kompass 2030: den europeiska vägen in i det digitala decenniet* anges mål för att uppnå EU:s vision för den digitala framtiden; i meddelandet understryks att människor bör ges icke-diskriminerande tillgång till onlinetjänster och balans mellan arbete och privatliv i en distansarbetsmiljö,

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, *Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad*, se <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, *Distansarbete och jämställdhet – villkor för att säkerställa att distansarbete inte förvärrar den ojämlika fördelningen av obetalt omsorgs- och hushållsarbete mellan kvinnor och män och att det blir en motor för att främja jämställdhet*, se <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. vissa delar av EU:s regelverk för arbetsmarknaden redan tar upp välbefinnandet för europeiska arbetstagare, inbegripet distansarbetare, och föreskriver skyddsåtgärder för bland annat arbetsvillkor, arbetstid och oförutsägbara arbetsscheman; dessa omfattar, bland andra akter, rådets direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet¹⁷, rådets direktiv om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande¹⁸, rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden¹⁹, rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen²⁰ och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare²¹,

SOM ANSER ATT

15. med distansarbete avses i dessa slutsatser arbete med användning av informations- och kommunikationsteknik (IKT) som utförs utanför arbetsgivarens lokaler²²,

¹⁷ Rådets direktiv 89/391/EG av den 12 juni 1989. EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

¹⁸ Rådets direktiv 91/383/EG av den 25 juni 1991. EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

¹⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003. EUT L 299, 18.11.2003, s. 9.

²⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019. EUT L 186, 11.7.2019, s. 105.

²¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019. EUT L 188, 12.7.2019, s. 79.

²² ILO (2020), *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note* (s. 6). Denna definition från ILO omfattar inte det specifika fall då arbetet utförs i andra av arbetsgivarens lokaler än dem där arbetstagaren fått i uppdrag att arbeta, vilket i vissa medlemsstater betraktas som distansarbete.

16. det ständigt föränderliga arbetslivet har genomgått stora omställningar under de senaste åren och den senaste tidens ökade användning av distansarbete medför möjligheter, men även många utmaningar och risker, särskilt för arbetstagare i både den offentliga och privata sektorn, för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och arbetsvillkoren, för arbetsgivare och deras förmåga att anpassa sig till snabbt föränderliga marknader och för samhället i stort, offentlig politik och offentliga tjänster och systemen för socialt skydd; efter covid-19-utbrottet har distansarbetet accentuerats och tagit fart i särskilt hög omfattning; enligt en undersökning från Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) arbetade 34 % av de svarande i juli 2020 enbart hemifrån²³, jämfört med 5,4 % distansarbetande av de anställda i EU-27 2019²⁴; i juli 2020 arbetade 46 % av kvinnorna uteslutande eller delvis hemifrån, jämfört med 43,1 % av männen²⁵,

²³ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

²⁴ Europeiska kommissionen, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, *Science for Policy Briefs*, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg (s. 32).

17. denna stora ökning av distansarbetet på senare tid visar på behovet av att beakta möjligheterna, begränsningarna och riskerna med distansarbete; medan distansarbete undantagsvis är obligatoriskt i en del medlemsstater under pandemin förväntar sig Eurofound att minst var femte europeisk arbetstagare kommer att distansarbeta regelbundet eller tillfälligt enligt en hybridmodell efter pandemin²⁶; på samma sätt anges i den gemensamma sysselsättningsrapporten 2021 att en anpassning av arbetsvillkoren har visat sig vara avgörande under pandemin och kommer att vara viktig även efteråt, och att det kommer att krävas investeringar på arbetsplatsen och reformer som ger ökade möjligheter till flexibla arbetsformer²⁷; många arbetstagares preferenser pekar på en hybridmodell med en kombination av distansarbete och arbete i arbetsgivarens lokaler, eftersom 78 % av de anställda i julirundan av Eurofound's e-undersökning angav att de skulle föredra att arbeta hemifrån åtminstone tillfälligt om det inte fanns några covid-19 restriktioner, med liknande preferenser hos kvinnor (77,6 %) och män (76,4 %)²⁸,
18. eftersom den utbredda användningen av distansarbete är en ny och mycket snabb utveckling som utlösts av pandemin har arbetsgivarnas interna regler, kollektivavtalen och arbetslagstiftningen ofta ännu inte anpassats för att ta hänsyn till denna förändring; därför bör det bör undersökas om åtgärder måste vidtas med deltagande av arbetsmarknadens parter, även på nationell nivå, för att man ska kunna utforma lämpliga strategier för distansarbete i syfte att bättre ta itu med problemen i samband med de olika lösningarna för distansarbete, samtidigt som den forskning, de erfarenheter och den sakkunskap som redan finns i fråga om distansarbete beaktas,

²⁶ *Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect*, 11 mars 2021 – Sysselsättningskommitténs virtuella möte under värdskap av det portugisiska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, presentation av Eurofound, se <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, punkt 14.

²⁸ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

19. enligt de senaste rönen omfattar de möjligheter som distansarbete innebär för arbetstagarna en möjlighet att förbättra balansen mellan arbete och privatliv, öka produktiviteten och självständigheten och minska den tid som krävs för pendling och därmed sammanhängande kostnader²⁹; för arbetsgivaren kan det främja produktivitet och effektivitet, möjliggöra besparingar i fråga om direkta och tillkommande kostnader för lokaler och kontor samt främja en resultatorienterad arbetsorganisation³⁰; det kan också främja utvecklingen av digitala färdigheter, underlätta tillgången till sysselsättning och göra arbetsmarknaderna mer inkluderande för vissa kategorier av arbetstagare (särskilt personer med funktionsnedsättning eller med omsorgs- och familjeansvar)³¹, bidra till betydande miljövinster genom minskade koldioxidutsläpp och andra miljöeffekter³² samt främja territoriell sammanhållning och regional fördelning av arbetstillfällen mellan städer och landsbygdsområden genom en bättre matchning mellan efterfrågan och utbud av arbetskraft utan att arbetstagarna behöver flytta fysiskt³³,
20. distansarbete å andra sidan också medför flera risker för arbetstagarna, bland annat utmaningar när det gäller effektiv förvaltning av mänskliga resurser, överdriven kontroll genom övervakning av användningen av företagets it-utrustning, otydlig gränsdragning mellan arbete och privatliv, ökad arbetsintensitet, virtuell sjuknärvaro, social och yrkesmässig isolering, stor efterfrågan på självförvaltning och självorganisering, brist på fysisk aktivitet, psykosociala och muskuloskeletala besvär liksom andra besvär till följd av olämplig arbetsmiljö³⁴, svårigheter att säkerställa kollektiv representation och kollektivförhandlingar samt minskat arbetstagardeltagande i beslut om arbetsplatsen³⁵,

²⁹ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*, juli 2020

³⁰ ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017*; Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*, 2020.

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

³² *How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world*, IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment

³³ *Horizon magazine: Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work*, september 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

³⁴ Se till exempel Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha), *Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace*, april 2021, EU-Osha, *Working with chronic musculoskeletal disorders*, mars 2021.

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, working paper*, 2020.

21. distansarbete också kan öka ojämlikheterna i samband med färdigheter eller en obalanserad fördelning av omsorgsansvar; i synnerhet har distansarbete potential att öka ojämlikheten mellan könen när det gäller obetalt omsorgsarbete, i och med att sannolikheten att kvinnor kombinerar en anställning med hushållsarbete är större³⁶; samtidigt kan distansarbete, om det används på rätt sätt, främja en jämn fördelning av avlönat arbete och obetalt omsorgsarbete mellan män och kvinnor; därför är det viktigt att förhindra att det blir ett alternativ till kontorsarbete enbart för kvinnor och på så sätt förstärker stereotyper och diskriminerande praxis; i en digital tidsålder kan lika tillgång till konnektivitet och digital teknik, särskilt för vissa grupper av kvinnor (t.ex. äldre kvinnor och kvinnor från missgynnade socioekonomiska grupper), bidra till att överbrygga den digitala kompetensklyftan³⁷,
23. distansarbete inte i lika hög grad är möjligt för alla överallt, oavsett om detta beror på det utförda arbetets karaktär, boendeförhållanden och andra förhållanden, till exempel dålig nätanslutning, dålig tillgång till utrustning och/eller bristande digitala färdigheter eller bristande infrastruktur eller infrastrukturinvesteringar; en allt större användning av distansarbete kan därför förstärka olika upplevda verkligheter för hög- respektive lågkvalificerade arbetstagare och öka den digitala klyftan mellan och inom olika regioner; detta kan leda till ny och växande ojämlikhet, också mellan män och kvinnor, när det gäller såväl inkomster och livskvalitet som mönster för deltagande på arbetsmarknaden och långsiktiga karriärmöjligheter, vilket också indirekt ökar risken för fattigdom och social utslagning för lågkvalificerade arbetstagare,
24. livslångt lärande, lämplig styrning och feedback och särskilt tillgången till digitala färdigheter här är av stor betydelse för att arbetstagare och arbetsgivare ska kunna dra nytta av den potential som distansarbetet innebär, samtidigt som man förebygger ojämlikhet och social utslagning som beror på avsaknaden av de färdigheter och hjälpmedel som behövs för distansarbete,

³⁶ *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*, Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

³⁷ OECD, *Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate*, <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. distansarbete också innebär stora utmaningar för ett effektivt genomförande av arbetsrätten och upprätthållande av reglerna genom arbetsinspektion; arbetsinspektionens instrument och inspektionsförfaranden kan behöva ses över så att de anpassas till dessa nya arbetsmönster, samtidigt som arbetstagarnas integritet även fortsatt respekteras,
26. distansarbete, i ett dynamiskt, föränderligt och mer diversifierat arbetsliv, också kan innebära utmaningar när det gäller tillgången till socialt skydd: ungefär en fjärdedel av de arbetstagare som distansarbetar under IKT-baserade mobila arbetsformer, däribland medel- eller högkvalificerade arbetstagare, berättar om en kombination av låga löner, otrygga anställningar, dålig tillgång till utbildning och begränsade karriärmöjligheter, vilket ger dem en osäker anställningssituation³⁸,
27. arbetsmarknadens parter spelar en central roll vid förhandlingar om samt vid tillämpningen och upprätthållandet av reglerna för distansarbete, eftersom det finns många olika affärsmodeller, sektorer och arbeten där det inte passar med en standardlösning,
28. Europeiska unionen har tillhandahållit medel från den nya fleråriga budgetramen och Next Generation EU för att hjälpa medlemsstaterna att hantera utmaningar som rör förändringar i arbetslivet, däribland distansarbete; Europeiska socialfonden+ (ESF+) och initiativet React-EU kommer att fortsätta att göra det lättare för arbetstagare och arbetsgivare att anpassa sig till förändringar och främja en hälsosam arbetsmiljö, också i samband med krisreparation och återhämtning efter krisen,

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

EUROPEISKA UNIONENS RÅD,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT, MED BEAKTANDE AV NATIONELLA OMSTÄNDIGHETER OCH MED RESPEKT FÖR ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLLER OCH SJÄLVSTÄNDIGHET,

29. ÖVERVÄGA att upprätta nationella handlingsplaner eller nationella strategier där man tar upp möjligheter och risker med distansarbete i dess olika dimensioner, med beaktande av ett genusperspektiv, eller inkludera detta ämne i befintliga eller kommande strategier,
30. ÖVERVÄGA att ändra sin policy för reglering av distansarbete eller, där så är lämpligt, utfärda riktlinjer, särskilt på hälso- och säkerhetsområdet och när det gäller arbetstidens förläggning, övervakning av arbetstiden, arbetsinspektionens effektiva kontroller i full överensstämmelse med integritetslagstiftningen, fysisk utrustning och it-utrustning för hemmakontor och andra distanskontor, risker i fråga om jämställdheten mellan kvinnor och män, lika utbildnings- och karriärmöjligheter, i tillämpliga fall ersättning för kostnader i samband med distansarbetet och främjande av den sociala dialogen,
31. ÖKA sina insatser för ett effektivt genomförande av rådets rekommendation från 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare och beakta de dynamiska förändringarna i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter i sina nationella genomförandeplaner,
32. ÖVERVÄGA att använda tillgänglig EU-finansiering, däribland från ESF+ och React-EU, i enlighet med deras särskilda mål, för att hantera utmaningarna på området för distansarbete,

33. IDENTIFIERA och FRÄMJA bästa praxis för en god och balanserad användning av distansarbete, särskilt av hybridmodeller, och STÖDJA arbetsgivarnas införande av sådana, och
34. ÖVERVÄGA att införa eller förstärka initiativ för att stärka arbetsinspektionerna liksom hälsan och säkerheten på arbetsplatsen med tanke på de risker distansarbetet medför,

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT, I ENLIGHET MED DERAS BEFOGENHETER, MED BEAKTANDE AV NATIONELLA OMSTÄNDIGHETER OCH MED RESPEKT FÖR ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLLER OCH SJÄLVSTÄNDIGHET,

35. SAMARBETA för att öka medvetenheten om risker, möjligheter och fördelar med distansarbete och den nyckelroll som en social dialog och förhandlingar om kollektivavtal har i denna fråga,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT

36. FRÄMJA ytterligare forskning och erfarenhetsutbyte om distansarbetets inverkan på återhämtningen efter pandemin,
37. UNDERLÄTTA utbyte av erfarenheter och god praxis i nationella strategier för distansarbete, och
38. ANALYSERA distansarbetets kontext och konsekvenser i EU under och efter pandemin, och den utsträckning i vilken den nuvarande sociallagstiftningen och arbetsrätten i EU säkerställer anständiga arbetsvillkor för distansarbetare och motsvarar deras särskilda situation och utmaningar, bland annat vad gäller rätten att inte vara uppkopplad,

UPPMANAR SYSSELSÄTTNINGSKOMMITTÉN OCH KOMMITTÉN FÖR SOCIALT
SKYDD ATT

39. FORTSÄTTA att utbyta erfarenheter, bästa praxis och lärdomar, särskilt när det gäller distansarbete under covid-19-pandemin och därefter, och

UPPMANAR ARBETSMARKNADENS PARTER, MED FULL RESPEKT FÖR DERAS
ROLLER OCH SJÄLVSTÄNDIGHET, ATT

40. ÖVERVÄGA ATT på alla nivåer FORTSÄTTA att delta i den sociala dialogen om det framtida arbetet, särskilt om digitalisering och distansarbete,
41. ÖVERVÄGA ATT BIDRA till att skydda distansarbetares välbefinnande, säkerhet och hälsa, särskilt i fråga om balansen mellan arbete och privatliv, rätten att inte vara uppkopplad, lämpliga arbetsvillkor och arbetsplatser, i enlighet med normerna för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, och till att tillhandahålla fortbildning, särskilt på området digitala färdigheter, och
42. ÖVERVÄGA ATT FRÄMJA och informera om betydelsen av att det finns regleringar på sektors- och företagsnivå och att tillämpliga regler för distansarbetares arbetstid respekteras, så att de faktiskt får sin fritid.
-