

I

(Rezolūcijas, ieteikumi un atzinumi)

ATZINUMI

EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJA

EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAS 559. PLENĀRSESĪJA - INTERACTIO,
24.3.2021.–25.3.2021.

**Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Tāldarba problemātika: darba
laika organizēšana, darba un privātās dzīves līdzsvars, tiesības atslēgties”**

(izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Portugāles pieprasījuma)

(2021/C 220/01)

Ziņotājs: **Carlos Manuel TRINDADE**

Padomes prezidentvalsts Portu- 26.10.2020.
gāles pieprasījums

Juridiskais pamats Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants

Atbildīgā specializētā nodaļa Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa

Pieņemts specializētās nodaļas 11.3.2021.
sanāksmē

Pieņemts plenārsesijā 24.3.2021.

Plenārsesija Nr. 559

Balsojuma rezultāts

(par/pret/atturas) 221/15/20

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK atzīst, ka Covid-19 pandēmijas laikā tāldarbs ir palīdzējis nodrošināt ekonomikas darbības nepārtrauktību un saglabāt darbvietas vairākās dalībvalstīs, tādējādi ierobežojot aktivitātes samazināšanos. *Eurofound* lēš, ka vairāki miljoni darba ņēmēju jeb 40 % no visiem nodarbinātajiem Eiropā ir sākuši strādāt no mājām.

1.2. Aplūkojot situāciju Eiropā pirms pandēmijas, jākonstatē, ka tāldarbs Eiropā ir bijis daudz mazāk izplatīts nekā ASV vai Japānā (mazāk nekā puse no tāldarbinieku skaita šajās valstīs). Pandēmija ir paātrinājusi pāreju uz tāldarbu, kas kļuvis par neaizstājamu faktoru slimības apkarošanā. Uzņēmumi, darba ņēmēji un sabiedrība attiecīgi saskaras ar milzīgām problēmām. Protams, no šīs pandēmijas mēs varēsim daudz mācīties, jo varēsim labāk izmantot tāldarba dotās iespējas un novērst ar to saistītos riskus.

1.3. Tāpēc EESK atzinīgi vērtē Eiropas sociālo partneru tālredzību 2002. gada nolīgumā par tāldarbu. Komiteja aicina dalībvalstu sociālos partnerus turpināt sociālo dialogu un kolektīvās sarunas un izstrādāt noteikumus, kas būtu pielāgoti katrai dalībvalstij un katras nozares situācijai.

1.4. EESK uzskata, ka ir vajadzīgi risinājumi, kuros ņemta vērā ekonomikas pārkārtošanās uz digitalizāciju, ilgtspējīgāku attīstību un nevienlīdzības mazināšanu.

1.5. EESK mudina Eiropas Komisiju un dalībvalstis uzraudzīt, kā tiek īstenots 2002. gada nolīgums par tādārba un 2020. gada nolīgums par digitalizāciju. Pamatojoties uz pandēmijas laikā gūto pieredzi, Eiropas Savienības un dalībvalstu pašreizējo regulējumu būtu iespējams grozīt un izstrādāt jaunu regulējumu ar mērķi veicināt tādārba pozitīvos aspektus un aizsargāt darba ņēmēju pamattiesības. EESK norāda, ka īpaša uzmanība būs jāpievērš darba laika organizēšanai, veselības un darba drošības riskiem, darba un privātās dzīves līdzsvaram, tiesībām atslēgties un darba tiesību faktiskai piemērošanai tādārbā. Ņemot vērā tehnoloģijas un darba metožu straujo attīstību, noteikumi un prakse ir jāpielāgo jaunajiem apstākļiem, kas saglabāsies nākotnē.

1.6. EESK norāda, ka dalībvalstīm sadarbībā ar sociālajiem partneriem ir jāraugās, lai tiktu izveidots tādārbam pielāgots valsts satvars, kurā definēti noteikumi uzņēmumiem un darba ņēmējiem, kuri ir ieinteresēti izvēlēties šo darba formu.

1.7. EESK mudina dalībvalstis transponēt un īstenot Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu.

1.8. EESK uzsver, ka 2002. un 2020. gadā Eiropas sociālo partneru noslēgtajos nolīgumos ir ietverti galvenie principi, kas dod iespēju gūt labumu no tādārba pozitīvās ietekmes un līdz minimumam samazināt negatīvo ietekmi.

1.9. EESK uzskata, ka regulējuma galvenie uzdevumi ir nodrošināt, lai tādārbis būtu brīvprātīgs un no to būtu iespējams pārtraukt un lai tādārbniekiem būtu tādas pašas individuālās un kolektīvās tiesības kā līdzīgiem darbiniekiem uzņēmumā, kurā viņi strādā. Turklāt darbs ir jāorganizē tā, lai darba slodze būtu līdzvērtīga, tādārba režīms būtu noteikts rakstiski un vajadzības gadījumā tiktu veikti īpaši pasākumi, kas tādārbniekiem nodrošinātu tiesību efektivitāti, kā arī garantētu veselības un darba drošības apstākļus.

1.10. EESK atzīst, ka pirms tādārba ieviešanas ir jānoskaidro visi jautājumi, kas saistīti ar aprīkojumu, pienākumiem un izmaksām. EESK uzskata, ka kopumā darba devēji ir atbildīgi par tādārbam nepieciešamā aprīkojuma piegādi, uzstādīšanu un apkopi. Darba devējam būtu tieši jāsedz ar tādārba saistītās izmaksas, it īpaši saistībā ar komunikāciju (patērīnš, mobīlais tālrunis, internets).

1.11. EESK ierosina noteikt, ka tādārba jomā uzņēmumiem, ievērojot Eiropas un valstu tiesību aktus un darba koplīgumus valsts, reģionālajā, nozares vai uzņēmuma līmenī, jāizmanto mehānismi, kas piemēroti normālā darba laika un virsstundu uzskaitīšanai.

1.12. EESK uzskata, ka darba laika kontroles un reģistrēšanas metodes būtu jāparedz tikai šādam mērķim. Tām jābūt zināmām darba ņēmējiem, neuzmācīgām, tās nedrīkst apdraudēt darba ņēmēja privātumu un tām jāatbilst datu aizsardzības jomā piemērotajiem principiem.

1.13. EESK uzsver, ka darba dzīvē tādārbnieki nedrīkst nonākt nelabvēlīgākā situācijā, piemēram, attiecībā uz profesionālās karjeras virzību, tālākizglītību, piekļuvi uzņēmuma iekšējai informācijai, iesaistīšanos arodbiedrībā un arodbiedrības pārstāvību, īpašām darba tiesībām (arodmedicīna, apdrošināšana u. c.) un citām uzņēmumā paredzētajām īpašajām tiesībām.

1.14. EESK uzskata, ka Eiropas Komisijai, SDO un ESAO būtu jāuzsāk kopīgs process, kas balstīts uz pētījumiem par tādārba sekām, ar mērķi izstrādāt SDO konvenciju par tādārba. EESK arī uzskata, ka pienācīgu tādārba apstākļu jautājumam vajadzētu būt daļai no SDO Pienācīgas kvalitātes nodarbinātības programmas un attiecīgajām valstu programmām.

2. Tāldarba konceptuālie aspekti un konteksts

2.1. Šajā atzinumā ir sniegtas atbildes uz prezidentvalsts Portugāles uzdotajiem jautājumiem par tāldarba problemātiku – darba laika organizēšanu, darba un privātās dzīves līdzsvaru un tiesībām atslēgties – Eiropas sociālā modeļa popularizēšanas perspektīvā. Šie jautājumi ietver dzimumu perspektīvu, kas tiks analizēta atsevišķā izpētes atzinumā (SOC/662), kurš būs jāskata sasaistē ar šo atzinumu.

2.2. EESK atzinīgi vērtē Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un *Eurofound* paveikto darbu saistībā ar tāldarba metodēm un koncepcijām, kas dod iespēju salīdzināt datus Eiropas un starptautiskajā līmenī⁽¹⁾.

2.3. Šajā dokumentā EESK ar terminu “tāldarbs” apzīmē profesionālu darbību, kas tiek veikta attālināti ārpus uzņēmuma telpām un izmantojot IKT iekārtas. Tāpēc vieta, kur darbs tiek veikts, un IKT izmantošana ir divi galvenie tāldarba definēšanas aspekti. EESK atzīst, ka atkarībā no dažādās valstīs spēkā esošajiem tiesību aktiem un prakses tāldarba veidi var būt dažādi. Šajā atzinumā aplūkots tāldarbs, ko veic darba ņēmēji, un tajā netiks skatīts pašnodarbināto jautājumus, kas nākotnē būtu jāskata atsevišķā atzinumā.

2.4. Ir izstrādāta rīcībpolitika tāldarba reglamentēšanai. Lai gan ES un starptautiskā līmenī nav tāldarbam paredzētu direktīvu vai standartu, tomēr ES rīcībā ir piemērojami tiesību akti, proti, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par darba laika organizēšanu⁽²⁾, Padomes Direktīva 89/391/EEK par drošību un veselības aizsardzību darbā⁽³⁾, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā⁽⁴⁾, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru⁽⁵⁾. EESK aicina dalībvalstis efektīvi transponēt šīs direktīvas.

2.5. Šai jomai īpašu uzmanību pievēršusi arī Eiropas sociālie partneri. 2002. gadā sociālie partneri parakstīja pamat nolīgumu par tāldarbu (autonomu nolīgumu), taču Eiropā tas nav īstenots pietiekami kvalitatīvi. Tajā uzsvērti vairāki aspekti, konkrēti, tāldarbs ir brīvprātīgs; pret tāldarbiniekiem ir tāda pati attieksme kā pret līdzīgiem darbiniekiem uzņēmumā, īpaši attiecībā uz darba slodzi, mācību un kolektīvajām tiesībām; to var pārtraukt; tāldarbs nemaina darba ņēmēja nodarbinātības statusu; tāldarbinieka privātās dzīves aizsardzība; datu aizsardzība; darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu ievērošana. Lai pārbaudītu, vai tiek pienācīgi ievēroti veselības un darba drošības noteikumi, arodbiedrībai vai darba ņēmēju pārstāvjiem un citām kompetentām iestādēm ir jāvar piekļūt darbavietai, ievērojot valsts tiesību aktus un darba koplīgumus. Ja tāldarbinieks strādā savās mājās, par šādu piekļuvi iepriekš jāpaziņo un jāsaņem piekrišana. Tāldarbinieks ir tiesīgs pieprasīt pārbaudes apmeklējumus.

2.6. Eiropas sociālie partneri 2020. gada jūnijā noslēdza autonomu nolīgumu par digitalizāciju. Tas jo īpaši aptver četras konkrētas jomas: digitālās prasmes un nodarbinātības drošība; pieslēgšanās un atslēgšanās kārtība; mākslīgais intelekts un cilvēkvadīta kontroles principa garantēšana; cilvēka cieņas respektēšana un uzraudzības jautājums. EESK uzskata, ka pēc iespējas ātrāk ir jāizvērtē šajā nolīgumā paredzēto noteikumu īstenošanas rezultāti. EESK aicina Komisiju, dalībvalstis un sociālos partnerus veicināt ātru un pareizu nolīguma īstenošanu. Varētu uzsākt likumdošanas iniciatīvu Eiropas līmenī, balstoties uz LESD noteikumiem par sociālo politiku (151. pants un nākamie panti), un/vai dalībvalstu līmenī, lai aizsargātu un īstenotu darba ņēmēju tiesības atslēgties.

2.7. Eiropas sociālie partneri ir paveikuši un turpinās īstenot nozīmīgu darbu daudzās nozarēs. Šā dokumenta pielikumā pievienots saraksts ar noslēgtajiem nolīgumiem par tāldarbu un digitalizāciju. Lai gan saraksts nav izsmeļošs, tas liecina par sociālā dialoga īstenošanā ieguldīto darbu.

2.8. Dalībvalstu līmenī darba tiesību akti reglamentē dažus svarīgus tāldarba aspektus, piemēram, darba laika ilgumu un organizēšanu, pakārtotas darba attiecības un veselības aizsardzību un drošību darbā, paredzot īpašus noteikumus, tostarp prasību par rakstisku darba līgumu. Pamatnolīgums par tāldarbu ir ietekmējis apstiprināto noteikumu saturu.

(1) Alex Soojung-Kim Pang (2017), “Rest – Why you get more done when you work less” (Penguin Life, 2018).

(2) OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.

(3) OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.

(4) OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.

(5) OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.

2.9. Par tāldarbu ir notikušas un arī turpmāk notiks darba koplīguma slēgšanas sarunas un ir noslēgtas (dažkārt trīspusējas) vienošanās valstu, nozaru un uzņēmumu līmenī, un 2002. gada Eiropas nolīgums ir ietekmējis arī to saturu. Darba koplīgumu slēgšanas sarunas bieži notiek uzņēmumu līmenī, tāpēc nolīgumu saturs ir mazāk zināms⁽⁶⁾.

2.10. Austrumeiropas dalībvalstīs šajā ziņā ir izņēmums. EESK aicina sociālos partnerus šajās valstīs apspriest vai attiecīgā gadījumā atjaunināt nolīgumus par tāldarbu.

2.11. 2015. gada Eiropas darba apstākļu apsekojums liecina, ka liels tāl darbā strādājošo īpatsvars bijis Ziemeļvalstīs – Dānijā (37 %), Zviedrijā (33 %) un Nīderlandē (30 %), vidējs – Luksemburgā (26 %), Francijā (25 %), Igaunijā (24 %), Beļģijā (24 %) un Somijā (24 %), zems – pusē ES valstu, t. i., 12–13 % (Vācijā, Spānijā, Bulgārijā, Lietuvā, Rumānijā) un 7–11 % (Itālijā, Čehijas Republikā, Polijā, Slovākijā, Portugālē un Ungārijā). Jāatzīmē, ka kopumā puse no tāl darbiniekiem attālināti strādā neregulāri un tikai nepilna ceturtdaļa to dara regulāri (tāl darbs mājās)⁽⁷⁾.

2.12. Minēsim dažus jaunāko pētījumu rezultātus⁽⁸⁾:

2.12.1. 27 dalībvalstu Eiropas Savienībā 2019. gadā no mājām parasti strādāja tikai 5,4 % darba ņēmēju; pēdējos desmit gados šis skaitlis faktiski nav mainījies; tomēr no 2009. gada līdz 2019. gadam to cilvēku daļa, kuri dažreiz strādā no mājām, ir pieaugusi no 5,2 % 2009. gadā līdz 9 % 2019. gadā. Saskaņā ar SDO pētījumiem tāl darbā (tostarp “mobilajā” tāl darbā) strādā 8 % no visiem darba ņēmējiem Eiropas Savienībā salīdzinājumā ar 20 % ASV un 16 % Japānā⁽⁹⁾.

2.12.2. Tāl darba izplatība dažādās nozarēs un profesijās būtiski atšķiras; ļoti augsta tā ir informācijas un tehnoloģiju nozarēs, zināšanu ietilpīgās nozarēs, kā arī augsti kvalificētu profesionāļu vidū. Dalībvalstu rūpniecības struktūra, nodarbinātības sadalījums pēc uzņēmuma lieluma, pašnodarbinātības līmenis un darba ņēmēju digitālās prasmes ir daži no faktoriem, kas izskaidro atšķirīgo tāl darba izplatību dalībvalstīs.

2.12.3. Atšķirības tāl darba pieejamībā un darba ņēmēju aizsardzībā var palielināt darba ņēmēju nevienlīdzību, tostarp attiecībā uz dzimumu līdztiesības dimensiju, kas aplūkota atzinumā SOC/662. Šai problēmai ir vajadzīgs risinājums.

2.12.4. Darba ņēmēju digitālo prasmju veidošana ir svarīga, lai risinātu ar tehnoloģiskajām pārmaiņām un jauniem strādāšanas veidiem saistītās problēmas (2019. gadā mācības digitālo prasmju jomā notika vidēji nepilnos 25 % ES uzņēmumu – no 6 % Rumānijā līdz 37 % Somijā).

2.13. Covid-19 uzliesmojuma dēļ vairāki miljoni darba ņēmēju Eiropā sāka strādāt no mājām, un saskaņā ar *Eurofound* aplēsēm aptuveni 40 % darba ņēmēju pandēmijas dēļ sāka strādāt tāl darbā pilnu darba laiku. Vairumā gadījumu tāl darbs ir noteikts par obligātu saskaņā ar lēmumiem, ko valsts pārvaldes iestādes pieņēmušas sabiedrības veselības kontroles apsvērumu dēļ.

2.14. EESK atkārtoti pauž viedokli, ko tā jau izteikusi vairākos atzinumos⁽¹⁰⁾ par darba nākotni, digitalizāciju, darba laika organizēšanu un darba un privātās dzīves līdzsvaru.

⁽⁶⁾ *Eurofound* un SDO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (2017), 2017. g., 51.–54. lpp. (Turpmāk “*Eurofound* un SDO ziņojums (2017)”.)

⁽⁷⁾ Eiropas Komisija, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, *Science for Policy Briefs*, 2020.

⁽⁸⁾ Turpat.

⁽⁹⁾ SDO (2019), *Telework in the 21st century*, 2019, 294. lpp.

⁽¹⁰⁾ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp., OV C 197, 8.6.2018., 45. lpp., OV C 237, 6.7.2018., 8. lpp., OV C 367, 10.10.2018., 15. lpp., OV C 440, 6.12.2018., 37. lpp., OV C 232, 14.7.2020., 18. lpp.

3. Ar tāldarbu saistītās iespējas un riski

3.1. Runājot par uzņēmumiem, tāldarbs var palielināt produktivitāti, taču var arī radīt problēmas uzņēmējdarbības kultūrai un darba organizēšanai. Uzņēmumu skatījumā tāldarba izmantošana ir saistīta ar vairākiem mērķiem, proti ⁽¹¹⁾:

- i) organizēt darbu, pamatojoties uz rezultātiem, nodrošinot darba ņēmējiem lielāku autonomiju un atbildību par rezultātiem;
- ii) palielināt produktivitāti un efektivitāti (mazāk pārtraukumu);
- iii) ietaupīt telpas ēkās/biņojos un samazināt ar tām saistītās izmaksas;
- iv) veicināt darba iespējas atsevišķu kategoriju darba ņēmējiem (kuriem ir aprūpes pienākumi vai kustību traucējumi).

3.2. Darba ņēmējiem tāldarbs var palīdzēt saskaņot darba un privāto dzīvi un samazināt izdevumus, kas saistīti ar braukšanu no mājām uz darbu un atpakaļ. Kopumā tāldarbs var palielināt autonomiju, uzlabot koncentrēšanos un kāpināt produktivitāti ⁽¹²⁾. Tomēr autonomija ne vienmēr kompensē negatīvo ietekmi uz veselību un labbūtību un var pat palielināt darba intensitāti, ja to papildina pārmērīga darba slodze un uz konkurenci virzīta uzņēmējdarbības kultūra, kurā tiek prasīti augsti rezultāti, tādējādi radot pārmērīgu (neapmaksāta) darba slodzi un nepietiekamus atpūtas periodus ⁽¹³⁾.

3.3. EESK uzsver, ka tāldarbs pozitīvi ietekmē ilgtspējīgu attīstību, ekonomikas dekarbonizāciju, kā arī veicina mobilitāti pilsētās.

3.4. EESK konstatē, ka tāldarbs ir palīdzējis būtiski samazināt Covid-19 pandēmijas negatīvo ietekmi. Pateicoties ievērojamam tāldarba pieaugumam, izdzīvot ir varējušas daudzas ekonomikas nozares.

3.5. EESK norāda, ka darba un atpūtas periodu robežu izžušana var palielināt faktiski nostrādāto stundu skaitu un darba intensitāti, apgrūtināt atslēgšanos no darba un negatīvi ietekmēt ģimenei veltīto laiku. Darba laika ilguma noteikšana un kontrole ir svarīgs dalībvalstu darba inspekcijas iestāžu uzdevums, kas ir jāveic rūpīgi.

3.6. Pētījumos ir noskaidroti daži riski darba ņēmējiem: tie ir saistīti ne tikai ar dažāda veida izolāciju, tostarp stresu un depresiju, trauksmi, bet arī ar balsta un kustību aparāta traucējumiem, galvassāpēm, nogurumu, traucētu miegu un jaunām digitālām parādībām, piemēram, "virtuālu prezenteismu". Prezenteisma ietekme uz darba dzīvi ir dažāda. Saskaņā ar *Eurofound* datiem, dažu darba ņēmēju pieredze ir negatīva, savukārt citi priecājas, ka var strādāt no mājām, nevis doties uz darba devēja telpām, kad viņi jūtas slimi. Tomēr tam nevajadzētu skart tiesības uz slimības atvaļinājumu. Tāldarbs ir arī cēlonis būtiskiem sarežģījumiem, piemēram, arodbiedrību darbības organizēšanai un dalībai tajās, "neredzamībai", privātuma robežu pārkāpšanai un tāldarbinieku izklaidētībai.

3.7. EESK konstatē, ka tāldarbu apdraud arī citi riski, piemēram, tādi, kas saistīti ar kibernetdrošību, kas būtu pienācīgi jānovērš, lai aizsargātu uzņēmumus un tāldarbinieku privātumu. Vēl viens risks, kas saistīts ar tāldarbu, ir potenciāli negatīvā ietekme uz pašreizējo darba kultūru struktūrās, kuras ražo preces vai sniedz pakalpojumus, vai apvienībās un/vai brīvprātīgās organizācijās.

3.8. Lai strādātu tāldarbā, ir vajadzīgas IKT prasmes un piekļuve aprīkojumam un pakalpojumiem, kā arī piemēroti dzīves apstākļi un citi tāldarbam labvēlīgi apstākļi. Tas savukārt liek iedziļināties jautājumā par ekonomisko un sociālo nevienlīdzību.

3.9. EESK atzīst, ka tāldarbs var veicināt atsevišķu diskriminēto grupu, jo īpaši personu ar invaliditāti, grūtnieču un vienvecāka ģimeņu, integrāciju darba tirgū, jo, meklējot darbu, viņi bieži saskaras ar strukturāliem šķēršļiem.

⁽¹¹⁾ *Eurofound* un SDO ziņojums (2017), 51. lpp.

⁽¹²⁾ *Eurofound*, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age", 2020, 53. lpp. (Turpmāk "Eurofound ziņojums (2020)").

⁽¹³⁾ *Eurofound* un SDO ziņojums (2017), 40. lpp.

3.10. EESK uzskata, ka regulējuma jomā galvenie uzdevumi ir šādi: nodrošināt, lai tāldarbs būtu brīvprātīgs un to būtu iespējams pārtraukt (izņemot ārkārtas gadījumus, piemēram, pandēmiju, kad publiskās iestādes nosaka, ka tāldarbs ir obligāts); nodrošināt tāldarbiniekiem tādas pašas individuālās un kolektīvās tiesības kā līdzīgiem darbiniekiem, kuri strādā attiecīgā uzņēmuma telpās; nodrošināt, lai tāldarba režīms būtu noteikts rakstiski un lai vajadzības gadījumā tiktu veikti īpaši pasākumi, kas nodrošinātu tāldarbinieku tiesību efektivitāti, un attieksme pret viņiem būtu tāda pati kā pret pārējiem darbiniekiem.

3.11. EESK uzskata, ka tāldarba regulējums varētu garantēt pienācīgus darba apstākļus un palīdzēt mazināt nevienlīdzību un strādājošo nabadzību ⁽¹⁴⁾.

3.12. EESK uzskata, ka darba devēji ir atbildīgi par apmācību un tāldarbam nepieciešamā aprīkojuma piegādi, uzstādīšanu un apkopi. Darba devējam būtu tieši jāsedz ar tāldarbu saistītās izmaksas, it īpaši saistībā ar komunikāciju (patēriņš, mobilais tālrunis, internets).

3.13. Ir jādara viss, lai aizsargātu datus, kas saistīti ar tāldarbu, īpaši tāldarbinieku privātos datus.

3.14. EESK konstatē, ka lielākajā daļā uzņēmumu ir strauji pastiprinātas tāldarbinieku darba uzraudzības, kontroles un pārraudzības sistēmas. Komiteja iesaka šo uzraudzības instrumentu izmantošanā ņemt vērā datu aizsardzības principus, un, ja nepieciešams, tos iekļaut jaunajos Eiropas tiesību aktos un/vai darba koplīgumu slēgšanas sarunās dalībvalstīs starp sociālajiem partneriem valsts, reģionālā, nozaru un uzņēmumu līmenī.

4. Tāldarba problemātika

4.1. Darba laika organizēšana

4.1.1. EESK konstatē, ka pētījumos ir vienprātīgi apstiprināta tāldarba ietekme uz darba laiku, proti, tajos norādīts, ka garās darba stundas ir tāldarba galvenais trūkums ⁽¹⁵⁾. Tāldarbs ļauj darba ņēmējam strukturēt savu darba dienu un viņam nav jāveic ceļš no mājām uz darbu un atpakaļ, taču tā rezultātā paildzinās darba stundas vakaros un nedēļas nogalēs.

4.1.2. EESK ir gandarīta par Eiropas sociālo partneru nesen pausto vienoto uzskatu par to, ka regulāra informācijas apmaiņa starp vadītājiem un darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem par darba slodzi un darba procesiem ⁽¹⁶⁾ ir jāuzskata par daļu no kopīgā partnerības procesa, kurš ir vienošanās pamatā.

4.1.3. Vienā no *Eurofound* pētījumiem ⁽¹⁷⁾ norādīts:

4.1.3.1. Regulāra tāldarba gadījumā aptuveni 30 % darba ņēmēju katru dienu vai vairākas reizes nedēļā strādā savā brīvajā laikā; aptuveni 50 % strādājošo nākas pārtraukt darbu, lai veiktu neparedzētus pienākumus, un ap 20 % strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā (mobilo tāldarbinieku gadījumā šis skaitlis ir gandrīz 30 %, bet neregulāra tāldarba veicējiem 10 %).

4.1.3.2. Regulārā tāldarbā aptuveni 40 % strādājošo atpūtas laiks ir mazāks nekā 11 stundas (tas attiecas uz aptuveni 25 % neregulāra tāldarba veicēju un aptuveni 60 % mobilo tāldarbinieku).

4.1.4. *Eurofound* apsekojumi liecina, ka izplatīta problēma Eiropas valstīs ir darba intensitāte (piemēram, 37 % strādājošo ziņo par saspringtiem termiņiem), turklāt ar to biežāk saskaras tāldarbinieki, jo īpaši mobilie tāldarbinieki ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁴⁾ Skatīt Eiropas Parlamenta nesen pieņemto rezolūciju.

⁽¹⁵⁾ *Telework in the 21st century*, SDO, 2019, 298. lpp.

⁽¹⁶⁾ Eiropas sociālo partneru pamatnolīgums par digitalizāciju, 2020. gada jūnijs, 10. lpp.

⁽¹⁷⁾ *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers*, darba dokuments, 2020. g., 23.–33. lpp.

⁽¹⁸⁾ *Eurofound*, "Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums – pārskata ziņojums", 2016. g., 47.–51. lpp. Sk. iepriekšējo zemsvītras piezīmi.

4.1.5. Būtu jāizvērtē IKT intensīvas izmantošanas, piemēram, darba uz ekrāna vai ar viedtālruna palīdzību, ietekme uz veselību un labbūtību. Tāldarbs var pastiprināt tādas negatīvās sekas kā psiholoģiskais spiediens (stress), acu nogurums, trauksme, galvassāpes, spēku izsīkums, miega traucējumi un balsta un kustību aparāta traucējumi⁽¹⁹⁾.

4.1.6. Lai gan ir izstrādāti tāldarbam piemērojami ES tiesību akti, tomēr ir jāizvērtē, vai Darba laika direktīva un pārējās 2.4. punktā minētās direktīvas, nolīgums par tāldarbu (2002. g.) un nolīgums par digitalizāciju (2020. g.) ir pietiekami, lai aizsargātu šos darba ņēmējus⁽²⁰⁾. Šajā ziņā EESK norāda ES judikatūras lielo nozīmi. Tajā ir noteikts: “dalībvalstīm darba devējiem ir jānosaka pienākums ieviest objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu”⁽²¹⁾. EESK norāda, ka šādas sistēmas ieviešanas konkrētās kārtības noteikšana ir dalībvalstu kompetencē, cita starpā ņemot vērā atšķirības starp dažādām nozarēm vai darbībām⁽²²⁾.

4.1.7. Šajā perspektīvā EESK ierosina noteikt, ka tāldarba jomā, ievērojot ES un valstu tiesību aktus par tāldarbu un darba koplīgumus reģionālajā, nozares vai uzņēmuma līmenī, uzņēmumiem ir jāizmanto piemēroti mehānismi parastā darba laika un virsstundu uzskaitē.

4.1.8. EESK uzskata, ka vienlīdzīga attieksme pret tāldarbiniekiem un līdzīgiem darbiniekiem vienā un tajā pašā uzņēmumā attiecas arī uz veselību un darba aizsardzību, darba organizēšanu tā, lai nodrošinātu līdzvērtīgu darba slodzi, un arodbiedrību / darba ņēmēju pārstāvju tiesībām piekļūt tāldarba vietai, ievērojot valsts tiesību aktos un darba koplīgumos noteiktos ierobežojumus.

4.1.9. Darba dzīvē tāldarbinieki nedrīkst nonākt nelabvēlīgākā situācijā, piemēram, attiecībā uz profesionālās karjeras virzību, tālākizglītību, piekļuvi uzņēmuma iekšējai informācijai, iesaistīšanos arodbiedrībā un arodbiedrības pārstāvību, īpašām darba tiesībām (arodmedicīna, apdrošināšana u. c.) un citām uzņēmumā paredzētajām īpašajām tiesībām.

4.2. Darba un privātās dzīves līdzsvars

4.2.1. Viens no tāldarba paplašināšanas virzītājspēkiem ir uzskats, ka šāda veida darbs nodrošina labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, lielāku produktivitāti un personāla lojalitāti, kā arī mazāku personāla mainību. Tomēr, pamatojoties tikai uz pašreizējiem pētījumiem šajā jomā, ir grūti izdarīt galīgos secinājumus par tāldarba ietekmi uz darba vidi, tāpēc reālā situācija varētu būt daudz sarežģītāka un ne tik viennozīmīga kā iespējama savstarpējais izdevīgums darba ņēmējiem un darba devējiem, un varbūt var pat liecināt par pretējo⁽²³⁾.

4.2.2. EESK norāda uz pretrunu starp darba laika lielāku elastīgumu un SDO izvirzīto pienācīgas kvalitātes nodarbinātības mērķi.

4.2.3. Attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru EESK aicina pievērst uzmanību tam, ka tāldarbiniekiem negatīvās sekas ir lielākas. Tās atšķiras arī atkarībā no darba ņēmēja individuālajām iezīmēm, darba kultūras un darba organizācijas⁽²⁴⁾. EESK ir pārliecināta, ka Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas efektīva transponēšana noteikti palīdzēs uzlabot tāldarbinieku darba apstākļus⁽²⁵⁾. EESK aicina dalībvalstis pienācīgi transponēt un īstenot šo direktīvu.

4.2.4. EESK konstatē, ka tāldarba ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvaru ir ļoti neskaidra vai pat pretrunīga un ka ir vajadzīgi padziļināti pētījumi par darba un privātās dzīves līdzsvaru⁽²⁶⁾.

⁽¹⁹⁾ Par tāldarba sekām veselības un labbūtības jomā skatīt *Eurofound* ziņojums (2020), 27.–35. lpp.

⁽²⁰⁾ *Eurofound* ziņojums 2020, 54. lpp.

⁽²¹⁾ Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, 60. punkts. Skatīt arī pārējo judikatūru saistībā ar tāldarbu: C-518/15; C-344/19; C-580/19; C-214/20; C-84/94.

⁽²²⁾ Turpat, lieta C-55/18, ECLI: EU:C:2019:402, 63. punkts.

⁽²³⁾ *Telework in the 21st century*, SDO, 2019, 302. lpp.

⁽²⁴⁾ Galvenais avots: *Eurofound* (2020), 13.–26. lpp.

⁽²⁵⁾ *Eurofound* ziņojums 2020, 54. lpp.

⁽²⁶⁾ *Eurofound* un SDO ziņojums (2017), 33. un 40. lpp.

4.2.5. EESK norāda, ka ir vajadzīga darba ņēmēju un vadītāju pienācīga apmācība par tāldarba labas pārvaldības praksi un tiesību aktu un līgumu noteikumu ievērošanu, jo īpaši attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu.

4.2.6. EESK aicina dalībvalstis veikt pienācīgus ieguldījumus, lai izveidotu un/vai attīstītu kvalitatīvus un vispārēji pieejamus sociālos pakalpojumus vecāka gadagājuma cilvēkiem un bērniem, jo šie pakalpojumi var veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru.

4.3. Tiesības atslēgties

4.3.1. EESK apzinās, ka "pastāvīga pieslēguma" kultūra un nepietiekama atpūta rada tāldarbiniekiem būtiskus fiziskus un psihosociālus riskus⁽²⁷⁾. Atrašanās pieslēgumā apgrūtina apmaksāta darba un privātās dzīves robežu ievērošanu.

4.3.2. Attiecībā uz tiesībām atslēgties dalībvalstis, lai gan izmantojot atšķirīgu pieeju, nesēn ir izstrādājušas politiku un/vai sociālie partneri un uzņēmumi ir sākuši rūpēties par šādu negatīvo seku ierobežošanu ar mērķi aizsargāt darba ņēmējus viņu brīvajā laikā.

4.3.3. Atrašanās pastāvīgā pieslēgumā nes līdzīgas negatīvas sekas. Visvairāk no tās cieš sievietes, jo viņas parasti veic neapmaksātu darbu mājāsaimniecībā un rūpējas par bērniem, vecāka gadagājuma cilvēkiem vai guļošiem slimniekiem⁽²⁸⁾.

4.3.4. Tiesību akti aptver lielāko daļu ar tāldarbu saistīto jautājumu, tādēļ to efektīva īstenošana joprojām ir ļoti svarīga. Eiropas līmenī 2020. gada jūnijā parakstītais pamatnolīgums par digitalizāciju paredz arī noteikumus par tiesībām atslēgties, tiesību aktos un koplīgumos ietvert darba laika noteikumu ievērošanu, kā arī citus līgumiskos noteikumus, un darba ņēmējam nav noteikta prasība būt savam darba devējam sasniedzamam ārpus darba laika. EESK norāda, ka tagad šo nolīgumu dalībvalstu līmenī īsteno sociālie partneri. Tomēr joprojām pastāv iespēja uzsākt likumdošanas iniciatīvu atbilstoši Līgumam par Eiropas Savienības darbību (151. pants un nākamie pantī), lai aizsargātu darba ņēmējus un viņu tiesības atslēgties reāli darbotos, tādējādi novēršot viņu darba apstākļu pasliktināšanos.

4.3.5. Dalībvalstīm ir atšķirīgi viedokļi par to, kā noteikt tiesības atslēgties⁽²⁹⁾. Četras valstis (Beļģija, Spānija, Francija un Itālija) ir pieņēmušas īpašu tiesību aktu. Portugālē tika apspriests likumprojekts un Nīderlandē uzsākts apspriešanās process, taču ne vienā, ne otrā valstī īpaši tiesību akti nav pieņemti. Pārējās dalībvalstīs pieejas ir atšķirīgas: dažos gadījumos arodbiedrības aicina pieņemt īpašu tiesību aktu, jo pašreizējie tiesību akti tiek uzskatīti par nepietiekamiem; citos gadījumos arodbiedrības uzskata, ka labākais regulējuma veids ir darba koplīgumi; vēl citos gadījumos arodbiedrības uzskata, ka pietiek ar regulējumu par darba laiku.

4.3.6. Ņemot vērā šo situāciju, EESK atzinīgi vērtē Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvārī pieņemto rezolūciju, ko Eiropas Komisija ir ņēmusi vērā 4. martā klajā nākušajā Eiropas sociālo tiesību pilāra rīcības plānā, sadaļā par tāldarbu un tiesībām atslēgties⁽³⁰⁾. Šajā saistībā EESK uzskata, ka darba ņēmēju tiesības atslēgties būtu pienācīgi jāskata Eiropas sociālo tiesību pilāra rīcības plāna ietvaros.

4.3.7. EESK uzsver, ka attiecībā uz tiesībām atslēgties virsstundas būtībā nav problēma, ja tās atbilst paredzētajiem noteikumiem, jo īpaši attiecībā uz maksimālo atļauto stundu skaitu, un ja par visu veikto darbu tiek maksāta atbildība saskaņā ar katras konkrētās valsts tiesisko regulējumu.

5. Eiropas Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru darbības

5.1. EESK uzsver, ka ir vajadzīgi plašāki un kvalitatīvāki statistikas dati un vairāk pētījumu par tāldarbu, lai apzinātu paraugpraksi un analizētu tāldarba ietekmi uz darba ņēmēju, uzņēmumu un sabiedrības dzīvi. EESK aicina Komisiju uzlabot pētniecību tāldarba jomā un par tā ietekmi, veicināt dalībvalstu labas prakses piemēru apmaiņu par darba laika

⁽²⁷⁾ Eurofound un SDO ziņojums (2017), 37. lpp.

⁽²⁸⁾ Sk. EESK atzinumu SOC/662 (skatīt šā Oficiālā Vēstneša 13. lpp.).

⁽²⁹⁾ Galvenais avots: Eurofound ziņojums (2020), 13.–26. lpp.

⁽³⁰⁾ Skatīt Eiropas Parlamenta nesēn pieņemto rezolūciju.

organizēšanu, darba un privātās dzīves līdzsvaru un tiesībām atslēgties, kā arī atbalstīt nepieciešamo prasmju pārveidi, ievērojot sociālo dialogu un kolektīvās sarunas starp sociālajiem partneriem dažādos līmeņos.

5.2. EESK uzsver, ka 2002. un 2020. gada nolīgumos ir ietverti galvenie principi, kas dod iespēju gūt labumu no tāl darba pozitīvās ietekmes un līdz minimumam samazināt tā negatīvo ietekmi.

5.3. EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis uzraudzīt, kā tiek īstenoti 2002. un 2020. gada nolīgumi, un, pamatojoties uz pandēmijas laikā gūto pieredzi, ja tas ir nepieciešams, pielāgot spēkā esošo regulējumu un izstrādāt jaunu regulējumu ar mērķi veicināt tāl darba pozitīvos aspektus un aizsargāt darba ņēmēju pamattiesības. Ņemot vērā tehnoloģijas un darba metožu straujo attīstību, noteikumi un prakse varētu būt jāpielāgo jaunajiem apstākļiem, kas saglabāsies nākotnē.

5.4. EESK norāda, ka dalībvalstīm sadarbībā ar sociālajiem partneriem ir jāraugās, lai būtu izveidots tāl darbam pielāgots valsts satvars, kurā definēti noteikumi šīs darba formas izmantošanā ieinteresētajiem uzņēmumiem un darba ņēmējiem, ņemot vērā iepriekš minētos nolīgumus.

5.5. Īpaša uzmanība ir jāpievērš darba laika organizēšanai, veselības un darba drošības riskiem, darba un privātās dzīves līdzsvaram, tiesībām atslēgties un darba tiesību faktiskai piemērošanai tāl darbā.

5.6. EESK ir pārliecināta, ka ar tāl darbu saistītās problēmas būtu jāskata, ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pīlāra principus un ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus.

5.7. EESK uzskata, ka sociālo partneru līdzdalība un iesaistīšana visos līmeņos, tostarp izmantojot darba koplīgumus, ir noteicošais faktors, lai rastu līdzsvarotus, ciempilnus un taisnīgus risinājumus.

5.8. EESK uzskata, ka Eiropas Komisijai, SDO un ESAO būtu jāuzsāk kopīgs process, kas balstīts uz pētījumiem par tāl darba sekām, ar mērķi izstrādāt SDO konvenciju par tāl darbu. EESK arī uzskata, ka pienācīgu tāl darba apstākļu jautājumam vajadzētu būt daļai no SDO Pienācīgas kvalitātes nodarbinātības programmas un attiecīgajām valstu programmām.

Briselē, 2021. gada 24. martā

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētāja
Christa SCHWENG*

I PIELIKUMS

EUROPEAN SECTORAL SOCIAL DIALOGUE JOINT TEXTS ON TELEWORK AND DIGITALISATION ⁽¹⁾**Telework**

Eurocommerce and UNI, Europa, European agreement on guidelines on Telework and ICT-mobile work in commerce, 25 May 2018 (commerce)

EACB, EBF-FBE, ESBG and UNI Global Union, Declaration on Telework in the European Banking Sector, 17 November 2017 (banking)

ETNO and UNI Europa, Joint Declaration on ICT-based mobile work, 2 February 2017 (telecommunications)

ETNO and UNI Europa, Joint declaration on telework, 9 June 2016 (telecommunications)

ACME, BIPAR, CEA and UNI-Europa, Joint declaration on telework by the European social partners in the insurance sector, 10 February 2015 (insurance)

CEMR-CCRE and EPSU, CEMR-EP/EPSU joint statement on telework, 13 January 2004 (local and regional government)

Eurelectric and EPSU, EMCEF, Joint declaration on telework, 13 November 2002 (electricity)

Eurocommerce and UNI Europa, European Agreement on Guidelines on Telework in Commerce, 26 April 2001 (Commerce)

ETNO and UNI Europa, Guidelines for Telework in Europe, 7 February 2001 (telecommunications)

Joint Committee, Opinion on telework, 23 November 1998 (telecommunications)

Digitalisation

ETNO and UNI-Europa, Joint Declaration on Artificial Intelligence, 30 November 2020 (telecommunications)

CEEMET and IndustriAll, Joint opinion on the impact of digitalisation on the world of work in the met industries, 9 November 2020 (metal industry)

EFIC and EFBWW, European Social Partners joint statement on Digital Transformation in workplaces of the European Furniture Industry, 6 July 2020 (Furniture)

Federation of European Social Employers and EPSU, Joint Position Paper on Digitalisation in the Social Services Sector – Assessment of Opportunities and Challenges, 6 June 2020 (social services)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, Digitalisation at the heart of social partners' commitment to keep the lights on, 9 April 2020 (electricity)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, A Social Partners' Framework of Actions – Challenges and opportunities of the digitalisation for the workforce in the European Electricity Sector, 9 April 2020 (electricity)

PostEurop and UNI Europa, Joint Declaration on Training in the Digital Era, 6 December 2019 (postal services)

ECEG and IndustriAll, Joint recommendations on digital transformations in the workplace for the European chemicals, pharmaceuticals, rubber and plastics sectors, 8 November 2019 (chemical industry)

EFCI/FENI and UNI Europa, Joint Statement on the Impact of Digitalization on Employment in the Cleaning and Facility Services Industry, 29 October 2019 (industrial cleaning)

⁽¹⁾ Based on the European Commission EU social dialogue texts database, the European Trade Union Institute (ETUI) EU Social Dialogue texts database (not yet publicly available) and own research.

INTERGRAF and UNI-Europa, Print is vital for the future of reading – INTERGRAF and UNI Europa Graphical & Packaging joint statement, 21 October 2021 (graphical industry)

FEPOR, ESPO and ETF, Joint statement “Market based and technological developments in the shipping sector and technological innovation represent major challenges for the port sector”, 24 June 2019 (ports)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Follow-up statement on the social effects of digitalization, 15 February 2019 (insurance)

IRU and ETF, Joint statement from Social partners for better regulation and digital enforcement, 7 December 2018 (road transport)

EBF-FBE and UNI Europa, Joint Declaration on the Impact of Digitalisation on Employment, 30 November 2018 (banking)

CEPI and IndustriAll, A social partner resolution addressing the ongoing digitalisation in the European pulp and paper sector and its potential impact on industry and employment, 6 July 2018 (paper industry)

CEEMET and IndustriAll, The impact of digitalisation on the world of work in the metal, engineering and technology-based industries, 8 December 2016 (metal industry)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector, 12 October 2016 (Insurance)

EPSU and CEMR, Joint Declaration on the opportunities and challenges of digitalisation in local and regional administration, 11 December 2015 (local and regional administration)

II PIELIKUMS

Turpmāk minētie grozījumi ieguva vismaz vienu ceturto daļu nodoto balsu, taču tika noraidīti debatēs (Reglamenta 43. panta 2. punkts).

1.14. punkts (saistīts ar 5.8. punktu)

Grozīt šādi:

1.14. EESK uzskata, ka ~~Eiropas Komisijai, SDO un ESAO būtu jāuzsāk kopīgs process, kas balstīts uz pēc pētījumiem par tāldarba sekām ir svarīgi, lai labi tāldarba apstākļi tiktu gan vispārīgi iekļauti programmā pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai, gan konkrēti valstu programmās pienācīgas kvalitātes nodarbinātības atbalstam.~~ Eiropas Komisijai, SDO un ESAO būtu jāuzsāk kopīgs process, kas balstīts uz pētījumiem par tāldarba sekām, ar mērķi lai izpētītu vajadzību izstrādāt SDO konvenciju par tāldarbu.

Balsojuma rezultāti

Par: 109

Pret: 130

Atturas: 14

4.1.1. punkts

Grozīt šādi:

4.1.1. EESK konstatē, ka, pamatojoties uz pašreizējiem pētījumiem, ir grūti izdarīt galīgus secinājumus par tāldarba ietekmi uz darba vidi pētījumos ir vienprātīgi apstiprināta tāldarba ietekme uz darba laiku, proti, tajos norādīts, ka garās darba stundas ir tāldarba galvenais trūkums⁽¹⁵⁾. Tāldarbs ļauj darbaņēmējam strukturēt savu darba dienu un izvairīties no brauciena no mājām uz darbu, taču pagarina darba stundas vakaros un nedēļas nogalēs.

Balsojuma rezultāti

Par: 111

Pret: 120

Atturas: 18

5.8. punkts (saistīts ar 1.14. punktu)

Grozīt šādi:

5.8. EESK uzskata, ka ~~Eiropas Komisijai, SDO un ESAO būtu jāuzsāk kopīgs process, kas balstīts uz pēc pētījumiem par tāldarba sekām ir svarīgi, lai labi tāldarba apstākļi tiktu gan vispārīgi iekļauti programmā pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai, gan konkrēti valstu programmās pienācīgas kvalitātes nodarbinātības atbalstam.~~ Eiropas Komisijai, SDO un ESAO būtu jāuzsāk kopīgs process, kas balstīts uz pētījumiem par tāldarba sekām, ar mērķi lai izpētītu vajadzību izstrādāt SDO konvenciju par tāldarbu.

Balsojuma rezultāti

Par: 109

Pret: 130

Atturas: 14

⁽¹⁵⁾ "Telework in the 21st century", SDO, 2019, 298. lpp.