



SOC/662

Rad na daljinu i rodna ravnopravnost

MIŠLJENJE

Europski gospodarski i socijalni odbor

Rad na daljinu i rodna ravnopravnost – uvjeti čiji je cilj da rad na daljinu ne pogorša nejednaku raspodjelu neplaćene skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca te da bude pokretač promicanja rodne ravnopravnosti

[Razmatračko mišljenje na zahtjev portugalskog predsjedništva]

Izvjestiteljica: **Milena Angelova**

Suizvjestiteljica: **Erika Koller**

Zahtjev portugalskog predsjedništva Vijeća:	dopis od 26/10/2020
Pravni temelj:	članak 304. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	11/03/2021
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	24/03/2021
Plenarno zasjedanje br.:	559
Rezultat glasovanja (za/protiv/suzdržani):	220/10/18

1. Zaključci i preporuke

- 1.1 Rad na daljinu dobro je poznat način rada, ali se njegova primjena znatno povećala tijekom pandemije COVID-a 19, što je rezultiralo time da više od trećine zaposlenika radi od kuće, uz veći udio žena nego muškaraca.¹ Budući da žene obično obavljaju većinu poslova skrbi i kućanskih poslova, rad na daljinu smatrale su jedinom mogućnošću za usklađivanje tog neplaćenog rada i plaćenog zaposlenja. Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO) želi skrenuti pozornost na rizik korištenja rada na daljinu kao mogućnosti za preuzimanje dvostrukog tereta plaćenog i neplaćenog rada. Stoga EGSO pozdravlja kampanju Europske komisije o suzbijanju rodni stereotipa², ponovno ističe potrebu za kulturnom promjenom i uklanjanjem svih strukturnih prepreka kako bi se postigla ujednačenija raspodjela neplaćenog rada u kućanstvu te poziva države članice da brzo i učinkovito provedu Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.
- 1.2 S obzirom na to da su pandemijski uvjeti izvanredni, povezanost rada na daljinu i rodne ravnopravnosti potrebno je ocijeniti iz općenitije i dugoročnije perspektive. Od početka pandemije, kada je to moguće, rad na daljinu obvezan je kao mjera zaštite zdravlja i popraćen mnogim izvanrednim i restriktivnim obilježjima. U normalnim uvjetima rad na daljinu obično se obavlja dobrovoljno kako bi se posao mogao organizirati na način koji najbolje odgovara općim ciljevima i potrebama poduzeća i organizacija, a da se pritom ispunjavaju potrebe i poslodavaca i radnika te poštuju europski i nacionalni pravni i normativni okviri³, kao i postignuća socijalnog dijaloga, sa svim praktičnim aranžmanima utvrđenima u sklopu ugovora o radu i kolektivnih ugovora.
- 1.3 Rad na daljinu pruža razne mogućnosti za poboljšanje rodne ravnopravnosti, kao što su: veće sudjelovanje na tržištu rada; veća fleksibilnost u organizaciji radnog vremena i kombiniranju pružanja neplaćene skrbi s plaćenim zaposlenjem, čime se može poboljšati sudjelovanje na tržištu rada; rast produktivnosti zahvaljujući većoj učinkovitosti; bolja prostorna usklađenost ponude i potražnje radne snage bez potrebe preseljenja na drugo mjesto; ušteda vremena i troškova zbog ukidanja ili smanjenja putovanja na posao itd. Istovremeno, rad na daljinu podrazumijeva određene rizike i moguće probleme, primjerice: radnik/ica može postati nevidljiv(a) u radnoj zajednici; može propustiti formalne i neformalne strukture podrške, osobne kontakte s kolegama i pristup informacijama i prilikama za promaknuće i osposobljavanje; moguće pogoršanje rodne nejednakosti i veći rizik od nasilja i uznemiravanja. Kad je riječ o ženama, to može pogoršati postojeće rodne nejednakosti. Uspješno ublažavanje takvih rizika iziskuje odgovarajuću rodnu analizu s obzirom na to da čak i politike koje se čine rodno neutralnima mogu zapravo biti rodno neosjetljive i negativno utjecati na žene. Stoga se moraju poduzeti svi naponi kako bi se ostvario pozitivan učinak.

¹ Izvješće Eurofounda „Život, rad i COVID-19“. U usporedbi s 2018. kada je manje od 5 % zaposlenika redovito radilo na daljinu, a manje od 10 % povremeno, prema izvješću Komisije iz 2020.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hr/qanda_20_357.

³ Okvirni sporazum socijalnih partnera EU-a o digitalizaciji iz 2020. i o radu na daljinu iz 2002. te izvješće Komisije o provedbi Okvirnog sporazuma socijalnih partnera EU-a o radu na daljinu, COM(2008) 412 final – <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

- 1.4 EGSO prima na znanje trenutačni pravni i dodatni okvir kojim se regulira rad na daljinu. To uključuje Direktivu o radnom vremenu, Direktivu o sigurnosti i zdravlju na radu, Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i autonomni okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o radu na daljinu (2002.) i o digitalizaciji (2020.). Također napominje da ne postoji konsolidirani europski okvir za rad na daljinu. Europski parlament naveo je da je „nužno uspostaviti zakonodavni okvir u svrhu reguliranja uvjeta rada na daljinu unutar EU-a kako bi se osigurali primjereni uvjeti rada i zaposlenja u digitalnom gospodarstvu, čime bi se pridonijelo smanjenju nejednakosti i pristupilo problemu siromaštva unatoč zaposlenju”. EGSO stoga preporučuje ocjenu postojećih pravila kako bi se utvrdila njihova djelotvornost s obzirom na brzo širenje rada na daljinu, svijest o novim rizicima i stečena iskustva. Posebno potiče socijalne partnere da revidiraju okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. i daju mu novi zamah.
- 1.5 Socijalni partneri mogu, primjerice, putem kolektivnog pregovaranja, imati važnu ulogu u promicanju rada na daljinu na način kojim se doprinosi ravnopravnosti spolova, promicanju dobrobiti na radnom mjestu i produktivnosti. S obzirom na veliku raznolikost radnih mjesta, najbolji se rezultati mogu postići prilagođenim mjerama na razini poduzeća i radnog mjesta. Iako odluku o organizaciji rada donosi poslodavac, socijalni dijalog ključno je sredstvo na radnim mjestima za rješavanje pitanja kao što su plaće, radno vrijeme, načini povezanosti, zdravlje i sigurnost na radu te osposobljavanje i razvoj vještina u kontekstu rada na daljinu.
- 1.6 Osnovni preduvjeti za rodno neutralan rad na daljinu uključuju dostupnost potrebnih tehnologija, struktura i vještina. EGSO ponavlja svoj poziv na ulaganje u digitalnu infrastrukturu i povezanost za sve, među ostalim u lokalne zajedničke prostore u kojima se rad na daljinu može obavljati izvan doma, kao i u poboljšanje digitalnih vještina, uz posebnu pažnju usmjerenu na žene kako bi im se omogućilo da u potpunosti sudjeluju na tržištima rada i kako bi se izbjegao svaki oblik digitalnog jaza.⁴
- 1.7 Dostupnost, pristupačnost i cjenovna prihvatljivost infrastrukture i usluga skrbi za djecu, osobe s posebnim potrebama i starije osobe drugi su ključan preduvjet za rodno ravnopravan rad na daljinu i rad općenito. EGSO poziva na donošenje „europskog plana o pružanju skrbi” kojim bi se osiguralo pružanje kvalitetnijih usluga svima tijekom cijelog životnog ciklusa. Potiče države članice da osiguraju i ulažu u dostupnost visokokvalitetnih, cjenovno prihvatljivih, pristupačnih i raznolikih usluga skrbi kako bi se odgovorilo na razne zahtjeve i situacije.
- 1.8 Rad na daljinu donosi opasnost da radnik postane nevidljiv u radnoj zajednici te da bude lišen formalnih i neformalnih struktura podrške, osobnih kontakata s kolegama i pristupa informacijama. To može dovesti do toga da se ti radnici zanemaruju kada je riječ o prilikama za napredovanje i osposobljavanje te da im nedostaju važne informacije o plaćama i postojećim pravima radnika. Kad je riječ o ženama, to može pogoršati postojeće rodne nejednakosti, kao što je razlika u plaćama između spolova. Predložena Direktiva o transparentnosti plaća, koju je Europska komisija objavila 4. ožujka 2021., mogla bi biti jedan od važnih načina rješavanja problema nedostatka informacija zbog nevidljivosti.

⁴ [SL C 237, 6.7.2018., str. 8.](#)

- 1.9 Radi omogućavanja i poticanja inovacija i ulaganja u nove metode u privatnom sektoru te stvaranja novih radnih mjesta za uključivo zapošljavanje iznimno je važno da EU osigura povoljne uvjete za poduzetništvo i poslovanje te da promiče digitalizaciju, posebno za mikropoduzeća i MSP-ove. Jednako tako, javni sektor značajan je poslodavac i potrebna su odgovarajuća ulaganja kako bi se osigurali pristojni radni uvjeti i modernizacija infrastrukture radi postizanja ciljeva digitalne transformacije. Bliska i neometana suradnja javnog i privatnog sektora potrebna je i na praktičnoj razini, u područjima digitalne infrastrukture, obrazovanja i osposobljavanja, zdravstvenih i socijalnih usluga te istraživanja i inovacija.
- 1.10 EGSO poziva na istraživanje rodni implikacija i preduvjeta rada na daljinu u okolnostima u kojima ne dominira pandemija i uzimajući u obzir dugoročna kretanja u raznim sektorima gospodarstva i društva te na prikupljanje i širenje postojećih primjera dobre prakse diljem EU-a. Time bi se omogućio rodno osjetljiv pristup u postizanju potrebnih tehnoloških i socijalnih inovacija kako bi se osiguralo da rad na daljinu doprinosi promicanju rodne ravnopravnosti.⁵
- 1.11 Budući da su posljedice koje rad na daljinu ima za rodnu ravnopravnost određene društvenim tradicijama i stavovima pojedinaca, EGSO poziva na ciljane mjere i kampanje kako bi se smanjilo i prevladalo stereotipno razmišljanje. Potiče socijalne partnere i organizacije civilnog društva na razini EU-a i nacionalnoj razini da preuzmu aktivnu ulogu u zagovaranju nestereotipnih obiteljskih uloga i odabira žena i muškaraca u pogledu studija, zanimanja i zaposlenja.
- 1.12 EGSO poziva donositelje odluka na europskoj i nacionalnoj razini da se kroz dijalog i suradnju sa socijalnim partnerima snažno zalažu za suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama, među ostalim na poslu, kod kuće i na internetu, te poziva države članice da brzo ratificiraju Konvenciju o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 190) Međunarodne organizacije rada i Istanbulske konvenciju.

2. Opće napomene

- 2.1 EGSO pozdravlja inicijativu portugalskog predsjedništva da zatraži dva međusobno nadopunjujuća razmatračka mišljenja usmjerena na detaljniju analizu rada na daljinu, u kojima će se uzeti u obzir iskustva stečena tijekom pandemije. Time bi se također mogla bolje usmjeravati provedba Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i potaknuti najbolje prakse za širenje rada na daljinu. Tim će se mišljenjima doprinijeti budućem nacrtu zaključaka Vijeća u prvoj polovini 2021.
- 2.2 Brza digitalizacija gospodarstva i društva, koja se znatno ubrzala zbog pandemije bolesti COVID-19, uzrokovala je veću primjenu rada na daljinu koja je rezultirala time da je u srpnju 2020. godine 34 % zaposlenika radilo isključivo od kuće, dok je njih 14 % radilo djelomično od kuće.⁶ Pandemija omogućuje uvid u znatno povećanje rada na daljinu, ali potrebno je obratiti pozornost na uobičajene radne uvjete rada na daljinu koji nisu pod utjecajem pandemije.

⁵ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/> i <http://resourcecentre.etuc.org/>.

⁶ Izvješće Eurofounda „Život, rad i COVID-19“.

- 2.3 Iako rodna ravnopravnost ovisi o mnogo čimbenika, a rad na daljinu ima razne gospodarske i socijalne učinke osim onih koji se odnose na rodnu ravnopravnost, ovo se razmatračko mišljenje, u skladu sa zahtjevom portugalskog predsjedništva, posebno tiče povezanosti između rada na daljinu i rodne ravnopravnosti. Budući da rad na daljinu može donijeti i koristi i rizike u pogledu rodne ravnopravnosti, cilj je pronaći načine da ga se učini jednim od pokretača promicanja rodne ravnopravnosti i izbjeći pogoršanje neravnopravne raspodjele neplaćene skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca. EGSO naglašava potrebu za uključivanjem rodne perspektive u izradu politika kako bi se pomoglo ublažiti rizike i iskoristiti prilike.
- 2.4 Iskorištavanjem potencijala rada na daljinu i istodobnim ublažavanjem s njime povezanih rizika doprinosi se očuvanju globalnih pozitivnih pomaka u području rodne ravnopravnosti.⁷ Iako je vjerojatnije da će mobilan rad izvan radnog prostora poslodavca obavljati muškarci, a ne žene, žene obavljaju više redovitog rada od kuće nego muškarci. To se u određenoj mjeri može objasniti rodnim ulogama i modelima rada i obiteljskog života koji su specifični za pojedinu zemlju i kulturu.⁸ Žene obično obavljaju većinu neplaćenih poslova skrbi u kućanstvima⁹ te iako su ti poslovi ključni dio društveno-gospodarskog života, nisu prepoznati kao takvi. Unatoč tome što rad na daljinu može doprinijeti boljoj ravnoteži između poslovnog i privatnog života, on može i dovesti do povećanog opterećenja za žene, odnosno obavljanja još većeg dijela neplaćenih kućanskih poslova, uz istodobnu izloženost drugim rizicima kao što su obiteljsko i internetsko nasilje ili propuštanje mogućnosti za razvoj karijere.
- 2.5 Društvo kao cjelina i poduzeća moraju učiniti sve što je u njihovoj moći kako bi stali na kraju tim rodnim stereotipima i priznali žene kao punopravne radnice pored njihovih brojnih drugih uloga i kvaliteta. Cijena koju gospodarstvo i društvo plaćaju zbog tih predrasuda vrlo je visoka. Socijalni partneri i organizacije civilnog društva u svim sektorima trebali bi djelovati kao predvodnici kad je riječ o tom pitanju, ključnom za ljudska prava i prava žena, ali i za europsko gospodarstvo.¹⁰
- 2.6 Pri evaluaciji učinaka rada na daljinu važno je napomenuti da se posljedice takvog rada tijekom pandemije mogu znatno razlikovati od onih u uobičajenim okolnostima. Vjerojatno je da su prednosti i nedostaci rada na daljinu postali izraženiji tijekom pandemije, kada je rad na daljinu postao obavezan i kada su životi ljudi obilježeni brojnim ograničenjima, uključujući korištenje doma kao zajedničkog radnog/studijskog/životnog prostora za sve članove obitelji. Stoga je pri procjeni utjecaja rada na daljinu na rodnu ravnopravnost i svijet rada to pitanje potrebno sagledati ne samo iz kratkoročne perspektive, nego prije svega iz dugoročne perspektive te posvetiti dužnu pažnju osiguravanju uobičajenih radnih uvjeta tijekom takvog rada. U uobičajenoj situaciji rad na daljinu trebao bi se obavljati na temelju uzajamnog dogovora i dobrovoljno, pri čemu svi praktični detalji trebaju biti propisani ugovornim sporazumom i/ili kolektivnim ugovorima.

⁷ Služba Europskog parlamenta za istraživanja (EPRS): Rodna ravnopravnost: preispitivanje u tijeku – UN upozorava da bi pandemija bolesti COVID-19 mogla obrnuti globalni trend napretka u pogledu rodne ravnopravnosti upravo u trenutku kad joj je međunarodna zajednica namjeravala dati novi zamah.

⁸ Indeks rodne ravnopravnosti 2020.: Digitalizacija i budućnost rada, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).

⁹ Indeks rodne ravnopravnosti 2020.: Digitalizacija i budućnost rada, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).

¹⁰ Dokumenti organizacija UNAPL, FEPIME Catalunya i AFAEMME.

- 2.7 EGSO također koristi priliku da poveže neke elemente ovog mišljenja s doprinosom ostvarenju UN-ova Programa održivog razvoja do 2030., posebno cilja održivog razvoja br. 5 (rodna ravnopravnost) i cilja br. 8 (dostojanstven rad i gospodarski rast). Cilj održivog razvoja br. 5 uključuje uklanjanje svih oblika diskriminacije i nasilja nad ženama i djevojčicama; priznavanje i vrednovanje neplaćenih poslova skrbi i rada u kućanstvu osiguravanjem javnih usluga, infrastrukture i politika socijalne zaštite te promicanje zajedničke odgovornosti u kućanstvu i obitelji. Drugi je cilj poboljšati upotrebu razvojnih tehnologija, posebno IKT-a, kako bi se promicalo osnaživanje žena. Cilj održivog razvoja br. 8 usmjeren je na ostvarenje kontinuiranog, uključivog i održivog gospodarskog rasta, pune i produktivne zaposlenosti i dostojanstvenog rada za sve te uključuje cilj postizanja veće produktivnosti, primjerice pomoću tehnološke modernizacije i inovacija.

3. Iskustvo stečeno tijekom razdoblja pandemije: rodna perspektiva

- 3.1 Pri razmatranju rodne dimenzije rada na daljinu potrebno je uzeti u obzir iskustvo stečeno tijekom razdoblja pandemije. Pandemija naglašava važnost uloge žena u gospodarstvu kao kritičnog osoblja za pružanje skrbi, koje u većini slučajeva radi „na prvoj liniji”.¹¹ Studije pokazuju¹² da je pandemija dovela do pogoršanja mnogih postojećih strukturnih rodni nejednakosti na tržištu rada i u društvu i da to nerazmjerno pogađa žene. Ovo se poglavlje bavi nekim ključnim zaključcima o radu na daljinu (uglavnom od kuće) tijekom pandemije jer se razmatranje rodne perspektive može upotrijebiti za promicanje rodne ravnopravnosti.
- 3.2 Iako je u pokušaju suzbijanja pandemije rad na daljinu postao obavezan kad god je to bilo moguće, nisu svi radnici i radnice mogli raditi na daljinu. Rad na daljinu bio je češći u gradovima nego u ruralnim područjima i češći među osobama s visokim obrazovanjem. Učestalost rada na daljinu razlikuje se i od sektora do sektora – veća je u obrazovanju, financijskim uslugama i javnoj upravi, a manja u području zdravstva, prometa, poljoprivrede, trgovine i ugostiteljstva.¹³ Nedavno istraživanje sadržava podatke o tome u kojim je zanimanjima moguć rad na daljinu, ali je potrebna dodatna analiza.¹⁴ Očigledno je i da se neki poslovi ne mogu raditi na daljinu dok neki mogu raditi na daljinu samo u vrlo ograničenoj mjeri.¹⁵

¹¹ <https://data.unwomen.org/features/covid-19-and-gender-what-do-we-know-what-do-we-need-know>.

¹² Služba Europskog parlamenta za istraživanja „Postizanje rodne ravnopravnosti u jeku pandemije i postojeći izazovi”: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA\(2021\)659440_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_EN.pdf); <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>.

¹³ Eurofound, 2020. Život, rad i COVID-19.

¹⁴ E-anketa, Skupina za COVID, Anketa o strukturi dohotka. Eurofound (2020.) Rad na daljinu i kriza izazvana bolešću COVID-19: novi digitalni jaz?

¹⁵ Općenito se procjenjuje da se oko 37 % poslova u EU-u može obavljati na daljinu (vidjeti podatke Eurofounda).

- 3.3 Tijekom pandemije na daljinu je radilo više žena nego muškaraca. Iako se tijekom tog razdoblja tjedno radno vrijeme češće skraćivalo za muškarce nego za žene, zaposlene žene češće su privremeno prestajale raditi (privremeni dopust). To se može uvjerljivo objasniti time da su zaposlene žene i majke tijekom pandemije bolesti COVID-19 preuzele teret povećane potrebe za skrbi u kućanstvu zbog zatvaranja radnih prostora, škola i vrtića. U kućanstvima s dvoje zaposlenih, ako je postojala mogućnost izbora, žene su češće koristile mogućnost privremenog dopusta nego njihovi muški partneri.¹⁶ U mnogim državama članicama situacija se tijekom pandemije dodatno pogoršala za roditelje zbog smanjenog izbora dostupnih usluga skrbi za djecu i drugih usluga skrbi te nedovoljne fleksibilnosti ustanova koje pružaju takvu skrb, što je najviše utjecalo na situaciju žena i majki.
- 3.4 Od ukupnog broja zaposlenika koji su radili na daljinu četvrtina njih bili su roditelji djece mlađe od 12 godina, među kojima se njih 22 % „puno teže moglo koncentrirati na rad i postići odgovarajuću ravnotežu između poslovnog i privatnog života nego druge skupine”.¹⁷ Posebno je ženama s obiteljskim obavezama pružanja skrbi rad od kuće bio otežan zbog nekoliko čimbenika, kao što su nedostatak mirnog prostora u kojem bi se moglo raditi bez ometanja, ali i, s jedne strane, nedostatak vremena za rad, u kombinaciji, s druge strane, s tendencijom duljeg rada i neprestane dostupnosti, pri čemu se ne poštuje načelo povezivanja i isključivanja. To iziskuje bolju provedbu postojećeg relevantnog zakonodavstva i strože praćenje od strane inspekcija rada, kao i procjenu primjerenosti postojećeg okvira. Samohrani roditelji, kojih 85 % u EU-u čine žene, bili su posebno ranjivi jer je pandemija ugrozila njihovu ionako krhku ravnotežu između poslovnog i privatnog života.¹⁸
- 3.5 Postoje i naznake da su žene zaposlene u zahtjevnim sektorima s visokokvalificiranim osobljem, u kojima postoji velika kompetitivnost, kao što su pripadnice akademske zajednice, bile teže pogođene od svojih muških kolega¹⁹ jer su neplaćeni poslovi skrbi i kućanski poslovi smanjili njihove mogućnosti da budu produktivne i dodatno ugrozili njihove profesionalne izgleda. Slično tome, poduzetnice koje vode mala i srednja poduzeća suočile su se s velikim vremenskim ograničenjima povrh ozbiljnih financijskih problema u nastojanjima da očuvaju svoja poduzeća tijekom mjera ograničenja kretanja.²⁰

¹⁶ Eurofound (2021.), COVID-19: Neke posljedice za zapošljavanje i poslovni život, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg – objava u pripremi.

¹⁷ Eurofound, 2020. „Život, rad i COVID-19”.

¹⁸ Indeks rodne ravnopravnosti 2020.: Digitalizacija i budućnost rada, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).

¹⁹ <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>.

²⁰ Dokumenti organizacija UNAPL, FEPIME Catalunya i AFAEMME.

- 3.6 Razdoblje pandemije isto je tako dovelo do zabrinjavajućeg porasta nasilja nad ženama, uključujući fizičko nasilje i nasilje na internetu, pri čemu su žrtve potonjega znatno udaljenije od mogućih resursa i prilika za dobivanje pomoći.²¹ Obiteljsko nasilje poraslo je za trećinu tijekom pandemije, kada je bilo nužno ostati i raditi kod kuće, ako je to bilo moguće, kako bi se smanjilo njezino širenje.²² Dokazi pokazuju i da je kao posljedica rada na daljinu seksualno uznemiravanje povezano s poslom postalo raširenije na internetu.

4. **Mogućnosti, rizici i preduvjeti rada na daljinu**

- 4.1 Kako bi se rad na daljinu što bolje iskoristio za promicanje rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života, potreban je sveobuhvatan pogled na potencijalne pogodnosti i rizike koje on predstavlja za žene i muškarce. Bez odgovarajuće rodne analize, politike koje se čine rodno „neutralnima“ zapravo mogu biti rodno „slijepe“ i negativno utjecati na žene.

- 4.2 Neke od mogućnosti koje pruža rad na daljinu:

- veća fleksibilnost pri organizaciji radnog vremena općenito te, u određenoj mjeri, veća mogućnost pojedinaca da sami organiziraju svoje vrijeme kako bi postigli očekivane rezultate;
- veća fleksibilnost u kombiniranju neplaćenih obveza skrbi s plaćenim zaposlenjem, čime se može poboljšati sudjelovanje na tržištu rada;
- mogućnost ravnomjernije podjele skrbi o djeci ili uzdržavanim članovima obitelji kada oba roditelja rade na daljinu;
- bolja uključenost u tržište rada za osobe ograničene društvenim preprekama ili preprekama na radnom mjestu, primjerice, osobe koje doživljavaju poteškoće zbog invaliditeta;
- povećanje produktivnosti zahvaljujući većoj učinkovitosti;
- bolja prostorna usklađenost ponude i potražnje radne snage bez potrebe za preseljenjem na drugo mjesto; to bi moglo dovesti do preokreta u regionalnoj raspodjeli radnih mjesta između gradova i ruralnih područja;²³
- ušteda vremena i troškova zbog ukidanja ili smanjenja putovanja na posao.

- 4.3 S druge strane, rad na daljinu može se povezati sa sljedećim rizicima i izazovima koji se odnose na:

- organizaciju radnog prostora pri radu na daljinu i koncentraciju na posao, posebno ako drugi članovi obitelji rade ili prate nastavu od kuće i ako je kućni prostor premalen da bi omogućio odvojeni radni prostor;
- pristup odgovarajućoj uredskoj strukturi, uključujući ergonomski namještaj, i specijaliziranoj ili prilagođenoj opremi i programima te osposobljavanju;

21 <https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/>.

22 <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/press-room/20200406IPR76610/treba-zaustaviti-porast-nasilja-u-obiteljima-uzrokovan-izvanrednim-mjerama>.

23 https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/suica/announcements/speech-vice-president-suica-demographic-change-eu-epc_en, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

- nedostatak osobnog kontakta i duha suradnje među kolegama te rizik od postajanja „nevidljivim” u radnoj zajednici;
- pogoršanje neuravnotežene podjele poslova skrbi i kućanskih poslova koja se temelji na stereotipnim radnim i obiteljskim ulogama;
- povećanje rodno uvjetovanog nasilja i uznemiravanja, uključujući uznemiravanje na internetu, te nedostatak socijalne potpore u razdoblju izoliranosti;
- nedostatak kretanja i prekid dnevne rutine i navika te pritisak koji uzrokuje kombiniranje radnih i kućanskih obveza i zadržavanje granice između poslovnog i privatnog života, što može dovesti do problema s mentalnim i tjelesnim zdravljem, uključujući češće slučajeve izgaranja na poslu;
- zloupotrebu novih mogućnosti nadgledanja i zloupotrebu osobnih podataka;
- izazove u pogledu praćenja radnih uvjeta tijekom rada kod kuće – kako za poslodavce tako i za sindikate;
- kibersigurnost i pitanja zaštite podataka;
- povećanu socijalnu kontrolu;
- rizik od duljeg rada i prekratkih razdoblja odmora zbog nepoštovanja načela povezivanja i isključivanja;
- nemogućnost sindikata da zaštite prava radnika ili poteškoće u toj zaštiti;
- nesigurnost u pogledu odgovornosti poslodavca za osiguravanje zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, radnih uvjeta i provedbe kolektivnih ugovora.

4.4 Najkonkretniji preduvjeti za rad na daljinu odnose se na dostupnost potrebne infrastrukture i tehnologija. Povezanost koja se sve više širi ne dopire do svakoga – neke skupine žena (starije žene, žene iz socioekonomskih skupina u nepovoljnom položaju, žene slabijeg obrazovanja) nemaju jednak pristup povezanosti i digitalnim tehnologijama, što doprinosi digitalnom jazu.²⁴ Stoga su potrebne snažne javne politike kako bi se omogućio pristup mrežama i lokalnim zajedničkim prostorima koji olakšavaju rad na daljinu izvan kuće. EGSO ističe da je, kako je predviđeno okvirnim sporazumom socijalnih partnera o radu na daljinu i relevantnim nacionalnim zakonodavstvom, potrebno izbjeći situacije u kojima bi radnici koji rade na daljinu snosili teret troškova opreme koja je potrebna za rad na daljinu, odnosno opreme IKT-a, ergonomskog namještaja i zdravstvenih i sigurnosnih mjera te povećane troškove povezane s prostorom u kojem se posao obavlja.

4.5 Digitalne vještine i osposobljavanje drugi su važan preduvjet za omogućavanje rada na daljinu, u odnosu na koji su muškarci najčešće u boljem položaju nego žene – samo u šest zemalja članica žene postižu bolje rezultate u pogledu internetskih vještina nego muškarci (Finska, Slovenija, Litva, Latvija, Cipar i Bugarska).²⁵ Rodna nejednakost u pogledu digitalnih vještina raste s dobi. Te razlike isto tako treba uzeti u obzir pri evaluaciji rodne dimenzije rada na daljinu.

²⁴ <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

²⁵ Indeks rodne ravnopravnosti 2020.: Digitalizacija i budućnost rada, EIGE.

- 4.6 Osim digitalnih vještina, rad na daljinu iziskuje vještine za prilagodbu promjenjivim načinima upravljanja i radnoj orijentaciji te stoga podrazumijeva izazove za zaposlenike i poslodavce, ne samo kad je riječ o MSP-ovima. Upravljanje poslovanjem i osobljem na daljinu iziskuje specifične upravljačke vještine, fleksibilnost, otpornost i inovativne načine organizacije rada jer je za rad na daljinu potrebno upravljanje na temelju rezultata umjesto upravljanja koje se temelji na procesima. Trebalo bi osigurati posebno osposobljavanje kako bi se rukovoditeljima/nadzornicima pomoglo da djelotvorno upravljaju osobljem na daljinu.
- 4.7 Za radnike veća fleksibilnost i veća sloboda u organizaciji rada podrazumijevaju i veliku odgovornost i predanost, kao i vještine samoupravljanja i odnos povjerenja između njih i njihovih rukovoditelja. Nekoliko je studija pokazalo da bi rad na daljinu u određenim sektorima mogao biti izvor povećanja produktivnosti, što bi se moglo bolje iskoristiti ako se rukovoditeljima pruži odgovarajuće osposobljavanje. Radom na daljinu mogu se povećati zahtjevi koje zaposlenici sami sebi postavljaju u svom poslu i postići veća učinkovitost.
- 4.8 Radnici koji rade na daljinu trebali bi imati jednak pristup osposobljavanju i trajnom stručnom usavršavanju i iste mogućnosti za napredovanje i profesionalni napredak. To je posebno važno za žene koje rade na daljinu i koje možda imaju manje vremena i mogućnosti za sudjelovanje u aktivnostima za unapređenje karijere izvan radnog vremena.
- 4.9 Pod uvjetom da su odgovarajuće strukture i vještine dostupne svima, rad na daljinu bio bi sam po sebi oblik rada koji je dostupan i muškarcima i ženama. Dostupne, visokokvalitetne, cjenovno prihvatljive, pristupačne i raznolike javne usluge skrbi stoga su ključne za ostvarivanje što veće koristi od rada na daljinu. U nekim državama članicama postoje financijska pomoć i posebni porezni poticaji za promicanje skrbi o djeci, među ostalim i kod kuće, koju obavljaju kvalificirani stručnjaci, što vrijedi uvesti kao referentnu praksu.
- 4.10 Iako rad na daljinu može povećati potražnju za nekim uslugama, za neke MSP-ove, u kojima prevladava žensko poduzetništvo i koji pronalaze klijente uglavnom među ženama koje putuju na posao i s posla, može uzrokovati pogoršanje situacije. To se odnosi na, primjerice, male trgovine hranom i ostalom robom, tržnice i uslužne centre. Da se taj rizik ublaži, trebalo bi se odmaknuti od stereotipnog odabira zanimanja. Isto vrijedi i za ublažavanje razlika u mogućnostima rada na daljinu za žene i muškarce koje su uzrokovane sektorskom segregacijom i različitom prilagođenošću pojedinih sektora radu na daljinu.

5. Načini osvještavanja rodne ravnopravnosti

- 5.1 Iako odluku o organizaciji rada donosi poslodavac, socijalni partneri, primjerice kroz kolektivno pregovaranje, mogu imati važnu ulogu u unapređenju rada na daljinu na način kojim se doprinosi rodnoj ravnopravnosti, uz poboljšanje produktivnosti i dobrobiti na poslu. Okvirnim sporazumom socijalnih partnera EU-a o radu na daljinu iz 2002., koji su do 2008. provele sve države članice²⁶, utvrđuje se opći okvir pravne stečevine za primjenu rada na daljinu uz ispunjenje potreba poslodavaca i zaposlenika na uravnotežen način. Socijalni dijalog ključno je sredstvo za rješavanje pitanja kao što su plaće, radno vrijeme, načini povezanosti, zdravlje i sigurnost na radu te razvoj vještina u kontekstu rada na daljinu. EGSO poziva i na širenje primjera najbolje prakse u pogledu omogućavanja ženama i muškarcima da kombiniraju poslovni i obiteljski život na ravnopravan način te na promicanje i financiranje zajedničkog djelovanja socijalnih partnera.
- 5.2 Budući da se rad na daljinu oslanja na tehnološku infrastrukturu i povezanost, EGSO ističe iznimnu važnost ulaganja u odgovarajuću digitalnu infrastrukturu, pružanja pristupa stabilnim digitalnim vezama te odgovarajućem hardveru i softveru kako bi se svim društvenim skupinama omogućio djelotvoran rad na daljinu i kako bi se izbjegli problemi u svim drugim područjima digitalizacije gospodarstva i društva.
- 5.3 EGSO ponavlja svoj poziv na poboljšanje digitalnih vještina za sve kako bi se ljude osposobilo da prate i oblikuju digitalni razvoj te da u potpunosti iskoriste mogućnosti e-učenja. To je pitanje formalnog, informalnog i neformalnog obrazovanja i njegova vrednovanja, koje obuhvaća osnovno obrazovanje, usavršavanje i prekvalifikaciju u skladu s načelom kontinuiranog i cjeloživotnog učenja. Posebna pažnja mora se posvetiti vještinama žena kako bi im se na ravnopravnoj osnovi omogućilo da u potpunosti sudjeluju na tržištima rada i obavljaju svakodnevne poslove za koje je potrebna digitalizacija.
- 5.4 EGSO naglašava potrebu za „europskim planom o pružanju skrbi” jer bi se ulaganjem u sektor skrbi osiguralo pružanje kvalitetnijih usluga svima tijekom cijelog životnog ciklusa te bi se žene i muškarci prepoznali kao ravnopravni primatelji dohotka i ravnopravni skrbnici. Potiče države članice da ulažu u sve vrste infrastrukture za pružanje skrbi. Nacionalni planovi za oporavak i otpornost u okviru instrumenta *Next Generation EU* prilika su za usmjeravanje ulaganja u sektor skrbi. EGSO poziva i na širenje primjera najbolje prakse u pogledu omogućavanja ženama i muškarcima da kombiniraju poslovni i obiteljski život na ravnopravan način te na promicanje i financiranje zajedničkog djelovanja socijalnih partnera. EGSO poziva Komisiju i države članice da preispitaju ciljeve iz Barcelone²⁷ kako bi se osigurala dostupnost visokokvalitetne, fleksibilne, raznovrsne i cjenovno prihvatljive skrbi za djecu.²⁸ Usto ističe važnost prelaska s institucionalne skrbi na usluge skrbi usmjerene na osobu koje se pružaju unutar zajednice i namijenjene su ranjivoj djeci i odraslima s posebnim potrebama, kako je navedeno u Zajedničkim europskim smjernicama koje je objavila Komisija.²⁹

²⁶ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

²⁷ U skladu s novom „Strategijom EU-a za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.”.

²⁸ 24. studenoga 2020., Zajednička izjava europskih socijalnih partnera o pružanju usluga skrbi o djeci u EU-u.

²⁹ <https://deinstitutionalisationdotcom.files.wordpress.com/2017/07/guidelines-final-english.pdf/>.

- 5.5 EGSO potiče države članice da provedu Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života pravodobno i na učinkovit način kako bi se obiteljima mogle pružiti odgovarajuće mogućnosti odabira ravnopravnijih praksi, istodobno vodeći računa i o potrebama poduzeća, posebno MSP-ova. Manjim poduzećima, čija se djelatnost u pravilu oslanja na rad malog tima, još su potrebniji kontinuitet i stabilnost u organizaciji proizvodnje nego drugim poduzećima. Nadovezujući se na dosadašnje iskustvo, u obzir se mogu uzeti fleksibilne sheme u kojima se kombiniraju fizička prisutnost na poslu i mogućnosti rada na daljinu.
- 5.6 Posebnu bi pažnju trebalo posvetiti uvjetima ranjivih skupina žena kao što su žene s invaliditetom, samohrane majke, starije žene, migrantice i Romkinje. Organizacijama žena i organizacijama koje predstavljaju obitelji treba pružiti potporu, među ostalim primjenom ciljanih mjera koje se financiraju iz europskih i nacionalnih fondova.
- 5.7 U slučajevima nasilja trebalo bi uvesti puni spektar usluga potpore (s obzirom na znatan porast obiteljskog nasilja zbog mjera ograničenja kretanja tijekom pandemije³⁰), uz osiguravanje provedbe zakonodavstva o suzbijanju nasilja. EGSO poziva države članice da osmisle i provedu mjere za sprečavanje svih oblika nasilja nad ženama, fizičkog ili na internetu. Potrebno je snažnije djelovati kako bi se suzbilo nasilje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, među ostalim u kontekstu rada na daljinu. Ako „sigurno” radno mjesto nije dostupno (zbog, npr., rada na daljinu), osobama koje su preživjele nasilje u obitelji nije omogućen nikakav društveni nadzor te imaju ograničen ili nikakav pristup relevantnim informacijama i pomoći.³¹ Socijalne partnere trebalo bi poticati i podupirati da razviju politike za sprečavanje nasilja u obitelji, među ostalim, posebnim zajedničkim djelovanjem i odgovarajućim sustavima praćenja i izvješćivanja, a osobito i u slučaju rada na daljinu.³² EGSO pozdravlja Komisijin prijedlog odluke Vijeća kojim se države članice ovlašćuju da u interesu EU-a ratificiraju Konvenciju o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 190) Međunarodne organizacije rada. Potiče države članice da brzo ratificiraju Konvenciju³³, a Europsku uniju poziva da u taj proces uključi zemlje izvan EU-a. EGSO napominje da je Vijeće pozvalo države članice koje to još nisu učinile da ratificiraju Istanbulsku konvenciju i pozdravlja namjeru Komisije, navedenu u akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava, da predloži zakonodavstvo za borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja nad ženama, uključujući uznemiravanje na radnom mjestu na temelju spola.

30 <https://unric.org/en/who-warns-of-surge-of-domestic-violence-as-covid-19-cases-decrease-in-europe/>; <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/press-room/20200406IPR76610/treba-zaustaviti-porast-nasilja-u-obiceljima-uzrokovan-izvanrednim-mjerama>.

31 U publikaciji *Brief no 3 – Domestic violence and its impact on the world of work* (Sažetak br. 3 – Nasilje u obitelji i njegove posljedice na svijet rada) iz ožujka 2020. Međunarodna organizacija rada navodi visoke troškove koje nasilje u obitelji predstavlja za nacionalna gospodarstva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

32 Za primjere dobre prakse vidjeti: *Vodafone Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer* (Vodafoneov skup alata za borbu protiv nasilja u obitelji i zlostavljanja na radnom mjestu: Prepoznavaj, odgovori i uputi) https://www.vodafone.com/content/dam/vodacom/files/vodafone_domestic_violence_toolkit_2020.pdf.

33 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/EN/COM-2020-24-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>.

- 5.8 Iako rad na daljinu nije novi oblik rada, ima još mnogo nepoznatih posljedica koje zaslužuju da ih se dodatno istraži. Primjerice, bilo bi korisno istražiti njegove učinke i preduvjete u okolnostima u kojima ne dominira pandemija i uzimajući u obzir dugoročnija kretanja u raznim sektorima gospodarstva i društva. Budući da su univerzalno oblikovane tehnološke i socijalne inovacije ključne kako bi se rad na daljinu iskoristio na najbolji način i istodobno riješili problemi povezani s rodnom ravnopravnošću, EGSO poziva na uključivanje tih tema u politike za istraživanje, razvoj i inovacije na nacionalnoj razini i razini EU-a. Isto tako, trebalo bi prikupljati i širiti dobre primjere postojeće prakse iz cijelog EU-a kako bi se dao poticaj naprednim rješenjima.
- 5.9 S obzirom na to da ulaganja u univerzalno oblikovanu tehničku i socijalnu infrastrukturu te infrastrukturu za inovacije čine središnji dio državnih proračuna, odgovarajuća raspodjela sredstava može imati odlučujuću ulogu u unapređivanju rodno ravnopravnog rada na daljinu. Za ostvarenje tog cilja trebalo bi upotrijebiti i sredstva iz fondova EU-a, uključujući strukturne fondove i Mehanizam za oporavak i otpornost.
- 5.10 Povezanost je društveni fenomen. Prakse se moraju razvijati na razini radnog mjesta, primjerice, primjenom alata poput sporazuma socijalnih partnera o digitalizaciji, uzimajući u obzir da i Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) trenutačno priprema kampanju EU-a za zdravu radnu okolinu o digitalizaciji koja počinje 2023.
- 5.11 EGSO isto tako upućuje na autonomni okvirni sporazum europskih partnera o digitalizaciji³⁴ i poziva Komisiju da odredi posebnu financijsku potporu za ciljano zajedničko djelovanje socijalnih partnera i za organizacije civilnog društva koje doprinose ravnoteži između poslovnog i privatnog života. U autonomnom okvirnom sporazumu europskih partnera o digitalizaciji detaljno se iznose načini za rješavanje pitanja povezanih s načelom povezivanja i isključivanja u digitaliziranoj radnoj okolini, uključujući temeljne uzroke pretjerane povezanosti i dugotrajnog rada. Vjerojatno postoji širok spektar nacionalnih primjera povezanih s načinima provedbe tog sporazuma, uključujući sporazume i smjernice na razini sektora ili poduzeća.
- 5.12 Kad je riječ o nacionalnim pristupima povezivanju i isključivanju, Francuska, Belgija, Italija i Španjolska donijele su zakone o pravu na isključivanje kako bi se razjasnila prava, povećala svijest o potrebi za promjenom obrasca radnog vremena ili čak potaknula kulturna promjena prema zdravijoj organizaciji rada. U Nizozemskoj i Portugalu već su izrađeni zakonodavni prijedlozi. Rasprava je u tijeku u Njemačkoj, Finskoj, Irskoj, Luksembourgu, Litvi, Malti, Švedskoj i Sloveniji, dok preostalih 13 država članica još nije započelo takvu raspravu. EP je nedavno glasao o Rezoluciji o pravu na isključivanje, u kojoj je pozvao Komisiju da donese prijedlog akta kojim bi se onima koji rade s pomoću digitalnih alata omogućilo da se isključe izvan radnog vremena te da utvrdi minimalne zahtjeve za obavljanje rada na daljinu i pojasni uvjete rada, radno vrijeme i razdoblja odmora.³⁵ Postoje različita stajališta o tome postoji li potreba za novim propisom, odnosno jesu li postojeće odredbe dovoljne i treba li primijeniti pristup koji se temelji samo na kolektivnom pregovaranju.

34 https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf.

35 <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/press-room/20210114IPR95618/parlament-trazi-da-pravo-na-iskljucivanje-bude-temeljno-pravo-u-cijeloj-uniji>, 472 glasa za, 126 protiv i 83 suzdržana.

Bez obzira na različita stajališta, među socijalnim partnerima postoji relativno širok konsenzus o tome da „načelo povezivanja i isključivanja” mora biti utvrđeno i dogovoreno kroz socijalni dijalog na razini poduzeća (i/ili sektorskoj razini) kako bi se osiguralo da je prilagođeno specifičnim potrebama sektora, poduzeća i drugih organizacija, a da se istodobno uzimaju u obzir potrebe radnika, osobito kada je riječ o zdravlju i sigurnosti.

- 5.13 Osim toga, pri oblikovanju politika povezanih s radom i zapošljavanjem, uključujući one koje utječu na rad na daljinu i njegove posljedice za rodnu ravnopravnost, tvorci politika moraju se savjetovati sa socijalnim partnerima. EGSO ističe da bi rodna pitanja trebalo uključiti u sva područja politika. Budući da je rad na daljinu povezan i sa svakodnevnim životom građana te s politikama u području okoliša i klime, relevantne organizacije civilnog društva koje se bave područjima kao što su pitanja žena, obitelji, potrošača i okoliša trebale bi imati mogućnost sudjelovanja u pripremi politika.
- 5.14 Kako bi se privatni sektor osposobio i potaknuo da stvara inovacije i ulaže u nove metode te da otvara nova radna mjesta na način kojim se promiču preduvjeti za rodno ravnopravni rad na daljinu, ključno je da EU osigura povoljne uvjete za poduzetništvo i poslovanje. Uspješno upravljanje radom na daljinu usto zahtjeva blisku i neometanu suradnju javnog i privatnog sektora na praktičnoj razini. To je relevantno u područjima kao što su digitalna infrastruktura, obrazovanje i osposobljavanje, zdravstvene i socijalne usluge te istraživanje i inovacije.
- 5.15 Štoviše, potreban je nov način razmišljanja na razini pojedinaca i obitelji. Smanjenje i prevladavanje stereotipnog razmišljanja iziskuje višu razinu osviještenosti i predanosti. Organizacijska kultura koja osigurava rodnu osviještenost, primjerice u pogledu jednakih plaća, osiguranja „vidljivosti” za sve itd., mora se i aktivno promicati, uz pružanje potpore rukovoditeljima pri osmišljavanju i provedbi praksi koje su prilagođene radu na daljinu. Situacija bi se trebala poboljšati kroz kampanje podizanja svijesti, na primjer u kontekstu provedbe Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. EGSO potiče socijalne partnere i organizacije civilnog društva da preuzmu središnju ulogu u tome zagovaranjem nestereotipnih obiteljskih uloga i nestereotipnih odabira u pogledu studija, zanimanja i radnih mjesta. Rodna ravnopravnost usto mora biti uključena u obrazovanje, od vrtića i osnovne škole do strukovnog osposobljavanja i sveučilišta.

Bruxelles, 24. ožujka 2021.

Christa SCHWENG
Predsjednica Europskog gospodarskog i socijalnog odbora

*

* *

Napomena: Dodatak u nastavku.

DODATAK MIŠLJENJU

Europskog gospodarskog i socijalnog odbora

Sljedeći su amandmani odbijeni tijekom rasprave premda su dobili barem četvrtinu glasova (pravilo 59. stavak 3. Poslovnika):

Točka 4.3 (13. podtočka)

Izbrisati podtočku:

„4.3 S druge strane, rad na daljinu može se povezati sa sljedećim rizicima i izazovima koji se odnose na:

[...]

— nesigurnost u pogledu odgovornosti poslodavca za osiguravanje zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, radnih uvjeta i provedbe kolektivnih ugovora.

Obrazloženje

Pravna stečevina sadržava opsežne i sveobuhvatne odredbe kojima se jamči zdravlje i sigurnost radnog mjesta prilikom rada na daljinu, uključujući izričita prava i obveze. U postupku izrade mišljenja nisu pronađeni nikakvi dokazi ili čak naznake takvih nesigurnosti.

Rezultat glasanja:

Za:	103
Protiv:	112
Suzdržani:	25

Točka 1.4

Izmijeniti kako slijedi:

1.4 EGSO ~~prima na znanje~~ smatra da je trenutačni pravni i dodatni okvir kojim se regulira rad na daljinu značajan i dostatan. To uključuje Direktivu o radnom vremenu, Direktivu o sigurnosti i zdravlju na radu, Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i autonomni okvirni sporazum europskih socijalnih partnera o radu na daljinu (2002.), koji je uveden u državama članicama s pomoću različitih instrumenata i o digitalizaciji (2020.). EGSO poziva na njihovu brzu i djelotvornu provedbu te na davanje novog poticaja, među ostalim promicanjem kolektivnog pregovaranja na nacionalnoj razini, s ciljem postizanja pozitivnog učinka na rodnu ravnopravnost. Također napominje da ne postoji konsolidirani europski okvir za rad na daljinu. Europski parlament naveo je da je „nužno uspostaviti zakonodavni okvir u svrhu reguliranja uvjeta rada na daljinu unutar EU-a kako bi se osigurali primjereni uvjeti rada i zaposlenja u digitalnom gospodarstvu, čime bi se pridonijelo smanjenju nejednakosti i pristupilo problemu siromaštva unatoč zaposlenju”. EGSO stoga preporučuje ocjenu postojećih pravila kako bi se utvrdila njihova djelotvornost s obzirom na brzo širenje rada na daljinu, svijest o novim rizicima

i stečena iskustva. Posebno potiče socijalne partnere da revidiraju okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. i daju mu novi zamah.

Obrazloženje

Predloženom izmjenom tekst postaje točniji i jasniji te ga se usklađuje s područjem primjene mišljenja.

Rezultat glasovanja:

Za:	109
Protiv:	112
Suzdržani:	18

Točka 1.8

Izbrisati točku:

~~1.8 — Rad na daljinu donosi opasnost da radnik postane nevidljiv u radnoj zajednici te da bude lišen formalnih i neformalnih struktura podrške, osobnih kontakata s kolegama i pristupa informacijama. To može dovesti do toga da se ti radnici zanemaruju kada je riječ o prilikama za napredovanje i osposobljavanje te da im nedostaju važne informacije o plaćama i postojećim pravima radnika. Kad je riječ o ženama, to može pogoršati postojeće rodne nejednakosti, kao što je razlika u plaćama između spolova. Predložena Direktiva o transparentnosti plaća, koju je Europska komisija objavila 4. ožujka 2021., mogla bi biti jedan od važnih načina rješavanja problema nedostatka informacija zbog nevidljivosti.~~

Obrazloženje

Predloženom izmjenom tekst postaje točniji i jasniji jer su elementi iz ove točke već uključeni u zaključke i preporuke te u glavni dio mišljenja.

Rezultat glasovanja:

Za:	113
Protiv:	125
Suzdržani:	13

Sljedeće točke mišljenja Stručne skupine promijenjene su kako bi odrazile amandman koji je usvojila Skupština iako je više od četvrtine glasova podržalo tekst u originalnom obliku (pravilo 59. stavak 4. Poslovnika):

Točka 3.4

Izmijeniti kako slijedi:

- 3.4 Od ukupnog broja zaposlenika koji su radili na daljinu četvrtina njih bili su roditelji djece mlađe od 12 godina, među kojima se njih 22 % „puno teže moglo koncentrirati na rad i postići odgovarajuću ravnotežu između poslovnog i privatnog života nego druge skupine”.³⁶ Posebno je ženama s obiteljskim obavezama pružanja skrbi rad od kuće bio otežan zbog nekoliko čimbenika, kao što su nedostatak mirnog prostora u kojem bi se moglo raditi bez ometanja, ali i, s jedne strane, nedostatak vremena za rad, u kombinaciji, s druge strane, s tendencijom duljeg rada i neprestane dostupnosti, pri čemu se ne poštuje načelo povezivanja i isključivanja, što iziskuje bolju provedbu postojećeg relevantnog zakonodavstva i strože praćenje od strane inspekcija rada. Samohrani roditelji, kojih 85 % u EU-u čine žene, bili su posebno ranjivi jer je pandemija ugrozila njihovu ionako krhku ravnotežu između poslovnog i privatnog života.³⁷

Rezultat glasovanja:

Za:	120
Protiv:	111
Suzdržani:	15

Točka 4.3 (12. podtočka)

Izmijeniti kako slijedi:

4.3 *S druge strane, rad na daljinu može se povezati sa sljedećim rizicima i izazovima koji se odnose na:*
[...]
- prepreke povezivanju sa sindikalnim predstavnicima;
[...].

Rezultat glasovanja:

Za:	124
Protiv:	113
Suzdržani:	11

³⁶ Eurofound, 2020. „Život, rad i COVID-19”.

³⁷ Indeks rodne ravnopravnosti 2020.: Digitalizacija i budućnost rada, Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).