

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων στις Τηλεπικοινωνίες για την Απομακρυσμένη Εργασία

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Όντας στην πρώτη γραμμή της τεχνολογικής αλλαγής, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι στον τομέα των τηλεπικοινωνιών γνωρίζουν τον βαθύ μετασχηματισμό, τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις που συνεπάγονται οι νέες τεχνολογίες όταν εφαρμόζονται στον χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, έχουν ασχοληθεί με την τεχνολογική αλλαγή και τον αντίκτυπό της στην οργάνωση της εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Από το 1998, η Μικτή Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών εξέδωσε γνωμοδότηση για την τηλεργασία που κάλυπτε πολλούς από τους τομείς που συζητούνται σήμερα στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, ο κόσμος της εργασίας άλλαξε ραγδαία λόγω της ψηφιοποίησης και της τεχνολογικής καινοτομίας. Οι κοινωνικοί εταίροι στις τηλεπικοινωνίες συνέχισαν να ανταποκρίνονται σε αυτό με τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την Τηλεργασία στην Ευρώπη (2001), τη Κοινή Δήλωση για τις Μελλοντικές Ανάγκες Δεξιοτήτων ICT (2014), την Κοινή Δήλωση για την Τηλεργασία (2016), την Κοινή Δήλωση για την Κινητή Εργασία που βασίζεται σε ICT (2017) και την Κοινή Δήλωση για την Τεχνητή Νοημοσύνη (2020).

Συνεπώς, η απομακρυσμένη εργασία απέχει πολύ από το να είναι νέο θέμα για τους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Ωστόσο, η μαζική υιοθέτηση της απομακρυσμένης εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 από τις αρχές του 2020 έχει επιταχύνει γρήγορα την τάση απομακρυσμένης εργασίας και οι πιο μακροπρόθεσμες απαιτήσεις για περισσότερη απομακρυσμένη ή υβριδική εργασία μετά την πανδημία είναι πιθανό να αυξηθούν. Σε αυτό το πλαίσιο, οι Κοινωνικοί Εταίροι θέλουν να παρέχουν πιο συγκεκριμένη και ενημερωμένη καθοδήγηση σχετικά με την εφαρμογή ρυθμίσεων απομακρυσμένης εργασίας, προκειμένου να αντικατοπτρίζονται οι πρόσφατες κοινωνικές και τεχνολογικές εξελίξεις.

Αυτή η Κοινή Δήλωση αναπτύσσει περαιτέρω τους στόχους των Κοινωνικών Εταίρων στις Τηλεπικοινωνίες να παρέχουν συστάσεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι ρυθμίσεις απομακρυσμένης εργασίας μπορούν να καθιερωθούν προς όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Είναι σημαντικό να βρεθεί μια ισορροπία μεταξύ του κοινού αιτήματος για περισσότερη ευελιξία, που μπορεί να εξασφαλίσει καλύτερη διαχείριση της επαγγελματικής - προσωπικής ζωής και αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς και τη διασφάλιση των συνθηκών εργασίας, την προστασία των εργαζομένων, τα συνδικαλιστικά, τα ψηφιακά και τα εργασιακά δικαιώματα.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι η τακτική παρουσία στο χώρο εργασίας είναι ωφέλιμη και σημαντική για τη θετική δέσμευση με τον οργανισμό και τους συναδέλφους. Όπως αποδείχθηκε,

κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η τακτική κοινωνική επαφή είναι θεμελιώδης για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας και ευεξίας.

I. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να λάβει πολλές διαφορετικές υβριδικές μορφές, ως μέρος του μελλοντικού κόσμου της εργασίας που επιτρέπει τον συνδυασμό εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και εκτός του κανονικού χώρου εργασίας. Αν και πολλοί εργαζόμενοι έχουν επιστρέψει στην εργασία τους στο γραφείο, η απομακρυσμένη εργασία θα παραμείνει μια επιλογή για την οργάνωση της εργασίας μακροπρόθεσμα.

Οι Κοινωνικοί Εταίροι κατανοούν ότι η απομακρυσμένη εργασία είναι μια μορφή οργάνωσης εργασίας που επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκτελούν εργασία κατά τις συμφωνημένες ώρες εργασίας τους σε τοποθεσία που συμφωνείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή επιλέγεται από τον εργαζόμενο εκτός του κανονικού χώρου εργασίας/γραφείου. Η απομακρυσμένη εργασία εκτελείται με τη χρήση πρωτίστως συσκευών και εξοπλισμού ICT που παρέχονται από τον εργοδότη και τηρώντας όλα τα αναγκαία προαπαιτούμενα υγείας, προσωπικής και φυσικής ασφάλειας.

II. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η απομακρυσμένη εργασία δεν θα πρέπει να οδηγεί σε σημαντικές αλλαγές στους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησης πέραν εκείνων που διέπουν τον απομακρυσμένο χώρο εργασίας και τη χρήση του εξοπλισμού. Οι κανόνες της απομακρυσμένης εργασίας θα πρέπει να θεωρούνται ως αντικείμενο συλλογικής συμμετοχής των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και τα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα πρέπει να διασφαλίζονται επίσης σε ένα πλαίσιο απομακρυσμένης εργασίας.

Για να επιτραπεί η δίκαιη εκπροσώπηση και να διασφαλιστεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διατηρήσουν αποτελεσματική επαφή και να οργανώσουν τους απομακρυσμένους εργαζομένους όπως θα έκαναν με αυτούς σε φυσικό χώρο εργασίας, οι εργοδότες θα πρέπει να τους παρέχουν πρόσβαση στο απομακρυσμένο εργατικό δυναμικό αντικατοπτρίζοντας τους κανόνες και τους κανονισμούς που διέπουν αυτή την πρόσβαση στο φυσικό χώρο εργασίας. Τα εργαλεία που τίθενται στη διάθεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εκπροσώπων των

εργαζομένων πρέπει επίσης να είναι διαθέσιμα σε περιβάλλον απομακρυσμένης εργασίας/εικονικού περιβάλλοντος (π.χ. πρόσβαση σε ηλεκτρονική επικοινωνία και εικονικούς πίνακες ανακοινώσεων, πρόσβαση σε προσλήψεις για νέο προσωπικό), με πλήρεις εγγυήσεις προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι η ίση πρόσβαση των απομακρυσμένων εργαζομένων στις πληροφορίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η ροή επικοινωνίας μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι το κλειδί για τη διασφάλιση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, του κοινωνικού διαλόγου. Ως εκ τούτου, ο εργοδότης θα πρέπει να συνεργάζεται με τα συνδικάτα για να παρέχει ευκαιρίες και πρόσβαση στα μέλη χωρίς επιτήρηση για επικοινωνία και αλληλεπίδραση μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι είναι ίσοι με τους εργαζομένους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, επίσης όσον αφορά τους υπολογισμούς για τον καθορισμό ορίων και την εκλογή σε όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις¹ ή/και άλλες σχετικές πρακτικές. Για το σκοπό αυτό, οι εταιρείες πρέπει να παρέχουν πληροφορίες για την εκλογική διαδικασία με όλα τα διαθέσιμα μέσα και έγκαιρα.

III. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΤΥΧΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Η απομακρυσμένη εργασία δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αλλαγή της φύσης του καθεστώτος απασχόλησης (π.χ. αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης από σταθερές μακροχρόνιες συμβάσεις εργασίας σε μη τυποποιημένες μορφές, όπως συμβάσεις προσωρινής συνεργασίας ή ανεξάρτητες συμβάσεις). Όλοι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι - συμπεριλαμβανομένων εκείνων με συμβάσεις μικρής διάρκειας ή ορισμένου χρόνου - πρέπει να επωφελούνται από τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και συνθήκες, που εγγυώνται η ισχύουσα νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις, όπως και οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η σύμβαση εργασίας τους δεν πρόκειται να τροποποιηθεί σημαντικά ως αποτέλεσμα της απομακρυσμένης εργασίας και διατηρούνται όλα τα υπάρχοντα δικαιώματα και ισοδύναμες παροχές διασφαλίζονται και αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης.

Οι συλλογικοί όροι της σύμβασης απομακρυσμένης εργασίας θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης από εταιρείες, συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπροσώπους των εργαζομένων μέσω εθνικών, κλαδικών ή/και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Ο φόρτος εργασίας και η κατανομή των ευθυνών θα πρέπει να περιγράφονται και να είναι ισοδύναμοι με αυτούς των

¹ Σε όλο αυτό το έγγραφο, η αναφορά στις συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνει επίσης συμφωνίες συμβουλίων εργαζομένων.

συγκρίσιμων υπαλλήλων που εδρεύουν στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Τα κριτήρια απόδοσης πρέπει να είναι τα ίδια για όλους, είτε εργάζονται εξ αποστάσεως είτε όχι.

Επιπλέον, οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι δεν θα υφίστανται διακρίσεις σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία για την ισότητα στην απασχόληση.

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν και να διευκολύνουν τις σχέσεις με όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το πού εργάζονται. Αυτό περιλαμβάνει τόσο μεμονωμένα όσο και σε ευρύτερο περιβάλλον προσωπικού, την προσφορά και το αίτημα υποστήριξης όπως απαιτείται, όπως εργαλεία επικοινωνίας και δίκτυα για τους συναδέλφους να διατηρούν επαφή μεταξύ τους, συμπεριλαμβανομένων πιο ανεπίσημων και διαδικτυακών δικτύων.

B. ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΡΕΨΙΜΗ

Η απομακρυσμένη εργασία θα πρέπει να υπόκειται στη συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου και, επομένως, μπορεί να συμφωνηθεί ότι είναι εθελοντική και αναστρέψιμη και από τα δύο μέρη, λαμβάνοντας υπόψη τα σχετικά κριτήρια που είναι απαραίτητα για τη διασφάλιση της κατάλληλης απομακρυσμένης εργασίας (π.χ. χώρος εργασίας στο σπίτι, ανάγκη τακτικής επαφής με συναδέλφους κ.λπ.). Μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής θέσης εργασίας και εάν δεν είναι, ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα είτε να αποδεχτεί είτε να απορρίψει την προσφορά σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις πρακτικές συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όταν ένας εξ αποστάσεως υπάλληλος πρέπει να παρουσιαστεί στο γραφείο, για παράδειγμα για εκπαίδευση πρόσωπο με πρόσωπο ή για μια απαραίτητη συνάντηση, θα πρέπει να δίδεται επαρκής ειδοποίηση για να μπορέσει ο εξ αποστάσεως υπάλληλος να προγραμματίσει την εργάσιμη ημέρα του.

Εάν ένα από τα μέρη επιθυμεί να καταγγείλει τη συμφωνία απομακρυσμένης εργασίας, ο εργοδότης πρέπει να προσφέρει τη δυνατότητα εργασίας στις εγκαταστάσεις του το συντομότερο δυνατό.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να συνδυάζουν την απομακρυσμένη εργασία με την εργασία στο γραφείο με ένα μοτίβο που λειτουργεί καλύτερα για αυτούς και θα αντιμετωπίζονται ισότιμα όποιο και αν είναι το μοντέλο εργασίας που έχει συμφωνηθεί. Με τη σειρά τους, οι εργοδότες μπορούν να απαιτήσουν από τους εργαζόμενους να επιστρέψουν στον χώρο εργασίας και οι λόγοι θα πρέπει να αιτιολογούνται αντικειμενικά σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις. Θα πρέπει να υπάρχει μια εσωτερική διαδικασία προσφυγών για τον εργαζόμενο και θα πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη άλλες ευέλικτες επιλογές εργασίας που μπορεί να ταιριάζουν στον εργαζόμενο και τον εργοδότη.

Οποιαδήποτε αναδιοργάνωση του χώρου γραφείων λόγω της εισαγωγής μοντέλων απομακρυσμένης εργασίας θα πρέπει να συζητηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων από τη φάση του σχεδιασμού. Αυτό θα εξασφαλίσει τις καλύτερες και πιο αποτελεσματικές συνθήκες εργασίας προς αμοιβαίο όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης της απομακρυσμένης εργασίας, οριστικού κλεισίματος εργοταξίων ή/και ψηφιακής ανάθεσης των εργασιών εκτός χώρας (digital offshoring), ο εργοδότης θα πρέπει να διαπραγματευτεί τους όρους αναδιάρθρωσης με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργαζομένων και θα πρέπει να ενεργοποιηθούν τυχόν υφιστάμενοι νομικοί μηχανισμοί για την αναδιάρθρωση. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθώς προχωρούν στη διαδικασία αναδιάρθρωσης. Όταν οι χώροι εργασίας είναι κλειστοί, θα πρέπει να προσφέρονται στους εργαζόμενους οι καλύτερες δυνατές συνθήκες για να παραμείνουν στην εργασία (π.χ. μεταφορά σε άλλο χώρο εργασίας ή απομακρυσμένη εργασία).

Γ. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Η εργασιακή υγεία και ασφάλεια των απομακρυσμένων εργαζομένων ρυθμίζεται και ακολουθείται σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 89/391/EEC και τις λοιπές σχετικές οδηγίες, την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διαφορετικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια από αυτούς που εργάζονται στον κανονικό χώρο εργασίας και πρέπει να δοθεί προσοχή για να διασφαλιστεί η ευημερία όλων. Αυτό περιλαμβάνει τους γενικά ισχύοντες κανόνες προστασίας των εργαζομένων, σύμφωνα με τη σχετική ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και έθιμα που σχετίζονται με ολοκληρωμένη ασφάλιση, αστική ευθύνη, αναρρωτική άδεια, ποιοτικά εργασιακά περιβάλλοντα, εργονομία και χώρους εργασίας χωρίς βία.

Ο εργοδότης, με τη συμφωνία των συνδικάτων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, θα πρέπει να παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους σαφείς και λεπτομερείς πληροφορίες για την απομακρυσμένη εργασία και θα πρέπει να ολοκληρώνει μια αξιολόγηση υγείας και ασφάλειας σχετικά με την απομακρυσμένη εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων σωματικής και ψυχικής υγείας, ενός σχεδίου μετριασμού κινδύνου και τακτικής παρακολούθησης και ενημέρωσης των σχεδίων.

Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να συναντώνται τακτικά και να επικοινωνούν με συναδέλφους (τόσο επίσημα όσο και ανεπίσημα) και να έχουν πρόσβαση σε εκδηλώσεις εργοδότη, καθώς ενισχύει την ψυχική τους ευεξία και τη δέσμευσή τους στην εταιρεία. Ενώ η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να μειώσει τις μορφές παρενόχλησης πρόσωπο με πρόσωπο στην εργασία, μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερο κίνδυνο παρενόχλησης μέσω της τεχνολογίας, όπως ο διαδικτυακός εκφοβισμός που σχετίζεται με την εργασία. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να θεσπιστούν πολιτικές ή να επεκταθούν οι υπάρχουσες πολιτικές για την πρόληψη, την παρακολούθηση και την ελαχιστοποίηση αυτών των καταστάσεων, και αυτές οι πολιτικές θα πρέπει να γίνονται γνωστές σε όλους τους εργαζόμενους.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια και την προστασία δεδομένων, ο εργοδότης, το συνδικάτο, οι εκπρόσωποι της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων ή/και η επιθεώρηση εργασίας θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στον απομακρυσμένο χώρο εργασίας εντός των ορίων της εθνικής νομοθεσίας και των συλλογικών

συμβάσεων. Όταν ο χώρος εργασίας βρίσκεται στο σπίτι του εργαζομένου, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προηγούμενη ειδοποίηση και τη συγκατάθεση του εργαζομένου.

Δ. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η διατήρηση υγιών συνθηκών εργασίας και η κατάλληλη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εξακολουθούν να αποτελούν βασικούς στόχους των Κοινωνικών Εταίρων στη διαδικασία ψηφιοποίησης. Ως συνέπεια της συνέχισης της ψηφιοποίησης, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι πιθανές προκλήσεις και ευκαιρίες που μπορεί να προκύψουν με τις δυνατότητες για πιο ευέλικτη εργασία, συμπεριλαμβανομένης της απομακρυσμένης εργασίας. Η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να είναι ένα μέτρο για τη βελτίωση και τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ε. ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗΣ

Οι όροι του χρόνου εργασίας πρέπει να συμμορφώνονται με τους εταιρικούς κανόνες, τις συλλογικές συμβάσεις και την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι δικαιούνται τις ίδιες περιόδους ανάπαυσης, ώρες εργασίας, καταγραφή χρόνου, αργίες και άδειες με τους υπαλλήλους γραφείου/ εργοταξίου και γενικό δικαίωμα αποσύνδεσης εκτός συμβατικού ωραρίου, συμπεριλαμβανομένων των καθορισμένων ωρών εργασίας, τηρώντας το νομικό και συμβατικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των νυχτερινών βάρδιων όπου ισχύει. Για υπαλλήλους με καθορισμένο ωράριο, η απομακρυσμένη εργασία δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την παράταση των ωρών ή για τη μείωση των περιόδων ανάπαυσης μεταξύ των προγραμματισμένων ωρών εργασίας. Οι εργαζόμενοι που υπόκεινται σε κανόνες για τις υπερωρίες θα πρέπει να αποζημιώνονται με τον ίδιο τρόπο όπως εάν η επιπλέον εργασία εκτελούνταν στον χώρο εργασίας. Η απομακρυσμένη εφημερία θα διέπεται από τους ίδιους κανόνες όπως εάν εκτελούνταν από υπαλλήλους στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου ενός πιθανού επιδόματος εφημερίας ή αναμονής.

Ο απομακρυσμένος εργαζόμενος θα είναι διαθέσιμος εντός της χρονικής περιόδου που έχει προκαθοριστεί από τον εργοδότη ή όπως έχει συμφωνηθεί με τον εργαζόμενο (συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων). Μια τέτοια συμφωνία θα μπορούσε επίσης να καλύπτει καταστάσεις όπου ο απομακρυσμένος υπάλληλος δεν είναι δυνατό να σεβαστεί αυτούς τους χρόνους και όταν θα χρειαστεί να το αναφέρει και να το αιτιολογήσει στον εργοδότη. Ένα σαφές και ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα για την εκτέλεση των καθηκόντων θα πρέπει να καθορίζεται με σαφήνεια από την αρχή και να παρακολουθείται όπως απαιτείται, σε συμφωνία με τον εργαζόμενο και να τροποποιείται εάν αλλάξουν οι περιστάσεις.

ΣΤ. ΠΟΡΟΙ & ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

Κατά γενικό κανόνα, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, την εγκατάσταση, συντήρηση, και αντικατάσταση του εξοπλισμού που είναι απαραίτητος για οποιαδήποτε μορφή εργασίας (π.χ.: υλικό, λογισμικό, εργονομικός εξοπλισμός) και για άλλα συμφωνημένα μεταβλητά κόστη. Εάν έχει συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί δικό του εξοπλισμό, αυτή η χρήση υπόκειται σε όλους τους ισχύοντες κανονισμούς για την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο, τη χρήση προστασίας δεδομένων, το απόρρητο των εργαζομένων και άλλους σχετικούς κανονισμούς. Οι όροι και οι προϋποθέσεις σχετικά με τη χρήση του εξοπλισμού που απαιτείται για την εκτέλεση εργασιών εξ αποστάσεως πρέπει να ορίζονται με σαφήνεια εκ των προτέρων και να περιγράφονται σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας².

Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, οι εργοδότες θα πρέπει να αποζημιώνουν τους εργαζόμενους για το κόστος εκτέλεσης των καθηκόντων τους όταν εργάζονται εξ αποστάσεως. Αυτά θα πρέπει να καθορίζονται σε συλλογικές συμβάσεις, που θα αντιμετωπίζουν το άμεσο και έμμεσο κόστος που είναι απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, για παράδειγμα διαδίκτυο, υπηρεσία κινητής τηλεφωνίας, ηλεκτρική ενέργεια, σταθμοί εργασίας, ασφάλιση και άλλα. Οι εργοδότες και τα συνδικάτα θα πρέπει επίσης να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τυχόν εθνικά επιδόματα ή φορολογικά πλεονεκτήματα που σχετίζονται με την απομακρυσμένη εργασία.

Z. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Όσον αφορά τις ευκαιρίες κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ανάπτυξη και τις πολιτικές αξιολόγησης, οι απομακρυσμένοι υπάλληλοι θα επωφεληθούν από τα ίδια δικαιώματα και πρόσβαση με τους συναδέλφους τους στο γραφείο. Οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η εκπαίδευση πραγματοποιείται κατά τις εργάσιμες ώρες.

Η συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα και με πλήρη πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης είναι απαραίτητη για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων, ικανοτήτων και καινοτομίας στον τομέα ICT.

Τα συνδικάτα έχουν την ευθύνη να επικοινωνούν τη σημασία της κατάρτισης και της ανάπτυξης ικανοτήτων στα μέλη τους. Η επανεκπαίδευση και η προσαρμογή σε νέα εργασιακά περιβάλλοντα θα πρέπει να είναι μία από τις προτεραιότητες που πρέπει να διαχειριστούν τόσο οι εργοδότες όσο και τα συνδικάτα. Τα σχέδια κατάρτισης θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν δράσεις που θα συμβάλλουν στη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος και στη διασφάλιση της απασχολησιμότητας. Οι εργοδότες πρέπει να λάβουν ενεργά μέτρα για την προώθηση της ίσης πρόσβασης στην ψηφιακή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων νέων εργαλείων και τεχνολογιών. Τα μοντέλα απομακρυσμένης

² 2 Η οδηγία 2019/1152 για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων για, μεταξύ άλλων, πλήρη ενημέρωση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας.
(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313>)

εργασίας θα αυξήσουν την ανάγκη για αυτές τις δεξιότητες και τα συνδικάτα και οι εργοδότες πρέπει να συνεργαστούν για να αναπτύξουν μονοπάτια κατάρτισης χωρίς αποκλεισμούς.

Όσον αφορά το περιεχόμενο, η εκπαίδευση για απομακρυσμένους υπαλλήλους μπορεί να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Εκπαίδευση για την επαγγελματική τους εξέλιξη, συμπεριλαμβανομένων των προοπτικών προαγωγής στον τρέχοντα τομέα ευθύνης τους, στις οποίες θα πρέπει να έχουν την ίδια πρόσβαση με τους συναδέλφους τους που εδρεύουν στο γραφείο.
- Εκπαίδευση ειδικά για την απομακρυσμένη εργασία, π.χ. σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των απομακρυσμένων εργαζομένων, την υγεία και την ασφάλεια κατά την απομακρυσμένη εργασία, τη διαχείριση και προγραμματισμό χρόνου, την αποστολή e-mail και την ηλεκτρονική αρχειοθέτηση και το σχετικό λογισμικό, το υλικό και κάθε άλλο τεχνικό στοιχείο/εξοπλισμό που απαιτείται για την επαρκή απόδοση του απομακρυσμένου εργαζόμενου.
- Εκπαίδευση σε θέματα κυβερνοασφάλειας για την ασφάλεια και την προστασία των δεδομένων (των δικών τους, του εργοδότη και των πελατών) και την πρόληψη και τον μετριασμό των περιστατικών στον κυβερνοχώρο.
- Η εκπαίδευση μπορεί να προσφερθεί σε οποιονδήποτε στον οργανισμό που συνεργάζεται άμεσα ή έμμεσα με απομακρυσμένους εργαζόμενους, π.χ. εποπτικό προσωπικό (διευθυντές/ηγέτες ομάδων που περιλαμβάνουν απομακρυσμένους εργαζόμενους, στελέχη HR, νομικά τμήματα κ.λπ.) και τους συναδέλφους του απομακρυσμένου εργαζόμενου.

Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να προσπαθούν να παραμένουν «ορατοί» εντός της εταιρείας και να τους παρέχονται και να αξιοποιούνται ευκαιρίες για τακτικές, ενώπιος ενωπίω συναντήσεις για τη σταδιοδρομία τους και καθοδήγηση για την προώθηση της ανάπτυξης και της εξέλιξής τους, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας και οικοδόμησης δικτύων στο χώρο εργασίας.

Η. ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ: Η ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΟΥΔΕΤΕΡΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΝΟΙΚΤΗ ΣΕ ΟΛΟΥΣ

Οι κοινωνικοί εταίροι πιστεύουν ότι η επιλογή απομακρυσμένης εργασίας πρέπει να είναι διαθέσιμη χωρίς διακρίσεις και να θεωρείται εξίσου πολύτιμη μορφή εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι η απομακρυσμένη εργασία σέβεται τη διαφορετικότητα. Το θέμα της εξ αποστάσεως εργασίας θα πρέπει να γίνει μέρος μιας ευρύτερης συζήτησης για την εξέλιξη της κουλτούρας στο χώρο εργασίας, των κοινωνικών κανόνων και των προσδοκιών.

Όπως η έκθεση του Eurofound για την «πανδημία Covid-19 και το χάσμα των φύλων στην εργασία και στο σπίτι»³, δείχνει «οι εθελοντικές, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας –που πιθανότατα θα υιοθετηθούν από γυναίκες– μπορεί επίσης να σημαίνει αυξημένο απλήρωτο φόρτο εργασίας και χαμηλότερη ορατότητα στο χώρο εργασίας, με μακροπρόθεσμες συνέπειες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τις αμοιβές και τις συντάξεις».

Οι κοινωνικοί εταίροι πιστεύουν στη σημασία της παροχής ίσης πρόσβασης και της ενθάρρυνσης της συμμετοχής στην απομακρυσμένη εργασία για όλους τους εργαζόμενους, για την καλύτερη εξισορρόπηση της εργασίας με τις μη αμειβόμενες προσωπικές ευθύνες και, ως εκ τούτου, να παραμένουν ενεργοί στην αγορά εργασίας. Αυτή η πεποίθηση επεκτείνεται στην επίτευξη δίκαιης και «ουδέτερης ως προς το φύλο» απομακρυσμένης εργασίας που θα είναι δυνατή μόνο εάν συνοδεύεται από μια κοινωνική και πολιτιστική στροφή προς τον ισότιμο επιμερισμό της φροντίδας και των οικιακών καθηκόντων, καθώς και καλύτερη πρόσβαση σε καλές και προσιτές (δημόσιες) υπηρεσίες φροντίδας.

Ομοίως, η απομακρυσμένη εργασία και η παροχή επαρκούς εξοπλισμού μπορούν επίσης να διευκολύνουν την ένταξη και να ενισχύσουν την ισότητα για όλους τους εργαζόμενους.

Για την επίτευξη αυτών των στόχων, οι κοινωνικοί εταίροι συνιστούν:

- Οι αξιολογήσεις εργασιών που μπορούν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως πρέπει να καλύπτουν όλους τους τομείς δραστηριότητας. Εάν μια αξιολόγηση δείξει ότι η απομακρυσμένη εργασία αναλαμβάνεται κυρίως σε ορισμένες συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων εργασίας ή μόνο από ορισμένους υπαλλήλους (π.χ. με βάση το φύλο, την ηλικία, τη θέση κ.λπ.) συνιστάται η διερεύνηση των υποκείμενων αιτιών προκειμένου να αποκλειστούν και να αποφευχθούν πολιτικές διακρίσεις.
- Έρευνες, που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ της εταιρείας και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα πρέπει να πραγματοποιηθούν μεταξύ των απομακρυσμένων εργαζομένων για να μετρηθεί ο αντίκτυπος που έχει αυτό το μοντέλο οργάνωσης της εργασίας στις γυναίκες.
- Σε εταιρείες, τομείς, τμήματα, στα οποία υπάρχει ποσόστωση που πρέπει να καλυφθεί από απομακρυσμένους εργαζομένους, θα πρέπει να τηρούνται ποσοστά γυναικών και ανδρών ανάλογα με την εκπροσώπησή τους στον τομέα που πρόκειται να εφαρμοστεί.
- Στην περίπτωση των θυμάτων βίας λόγω φύλου, η επιλογή της απομακρυσμένης εργασίας, τόσο ως προς την εφαρμογή όσο και ως προς την αντιστροφή, γίνεται σύμφωνα με τις ανάγκες που εκφράζει ο εργαζόμενος ανά πάσα στιγμή.

Οι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται να παρακολουθούν και να αξιολογούν τυχόν δυσκολίες για τον εργαζόμενο όταν το σπίτι γίνεται χώρος εργασίας στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων ενδοοικογενειακής βίας.

³ Βλ. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22010en.pdf

IV. ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι η επέκταση της απομακρυσμένης εργασίας και η αυξημένη χρήση ψηφιακών συσκευών για την εκτέλεση τέτοιων εργασιών καθιστούν αναγκαία τη διασφάλιση μιας σειράς ψηφιακών δικαιωμάτων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η επίτευξη συμμόρφωσης μπορεί να περιλαμβάνει πρωτόκολλα κοινωνικών εταίρων και/ή συλλογικές συμβάσεις για τη χρήση ψηφιακών συσκευών που διατίθενται στους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένου του προσδιορισμού του τύπου χρήσης τέτοιων συσκευών και διασφαλίσεων για τη διατήρηση του απορρήτου των εργαζομένων.

A. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ

Ενώ οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ICT) μπορούν να διευκολύνουν τις εργασιακές διαδικασίες, οι συνεχώς εξελισσόμενες τεχνολογίες παρακολούθησης και επιτήρησης (συμπεριλαμβανομένης του γεωγραφικού εντοπισμού) μπορούν επίσης να δημιουργήσουν υπερβολικούς ελέγχους, να παραβιάσουν την ιδιωτικότητα (συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων δεδομένων) και να επηρεάσουν τις εργασιακές σχέσεις.

Η χρήση εργαλείων επιτήρησης για την παρακολούθηση απομακρυσμένων εργαζομένων (επιτήρηση με βίντεο, ηχογράφηση, βιομετρικοί έλεγχοι, απομακρυσμένη παρακολούθηση, ευρετηρίαση περιήγησης στο διαδίκτυο, έλεγχος e-mail ή/και χρήσης υπολογιστή), αποθήκευση δεδομένων εργαζομένων και χρήση τους σε πειθαρχικές διαδικασίες, θα πρέπει να περιοριστεί, εκτός εάν ρυθμίζεται αυστηρά μέσω εθνικής νομοθεσίας και/ή Συλλογικής Σύμβασης. Η συλλογή δεδομένων ή η επιτήρηση του εργατικού δυναμικού θα πρέπει να γίνεται μόνο για έναν σαφή, αντικειμενικά δικαιολογημένο σκοπό.

Οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη διαφάνεια πριν από την ανάπτυξη τέτοιων εργαλείων και θα πρέπει να συμμετέχουν στην εφαρμογή και χρήση τους.

B. ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ⁴

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να μην υπόκεινται σε αποφάσεις που βασίζονται αποκλειστικά και μόνο σε αυτοματοποιημένες αποφάσεις που τους επηρεάζουν σημαντικά. Οι εργοδότες θα

⁴ Βλ. επίσης την κοινή δήλωση των κοινωνικών εταίρων των τηλεπικοινωνιών για την Τεχνητή Νοημοσύνη (Νοέμβριος 2020, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5699>).

πρέπει να υποχρεούνται να ενημερώνουν, να εξηγούν και να συμφωνούν με τους εργαζομένους προτού εφαρμοστούν εργαλεία αλγοριθμικής διαχείρισης.

Τα εργαλεία αλγοριθμικής διαχείρισης (π.χ. για τη δημιουργία προφίλ, τη στρατολόγηση, την εσωτερική προαγωγή, τις αλλαγές επιπέδου λειτουργίας και επαγγελματικού βαθμού, το σύστημα κυρώσεων και αξιολογήσεις απόδοσης) υπόκεινται πάντα στην αρχή «άνθρωπος-υπεύθυνος». Κάθε υπάλληλος έχει το δικαίωμα να εκφράσει την άποψή του, να αμφισβητήσει την απόφαση και να προσφύγει σε έναν άνθρωπο εξουσιοδοτημένο να παρακάμψει τον αλγόριθμο.

Οι εταιρείες ενημερώνουν και διαβουλεύονται με τα συνδικάτα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με σχετικές πτυχές της αλγοριθμικής λήψης αποφάσεων από τις εταιρείες εκ των προτέρων, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμφωνίες και τις συμφωνίες και πρακτικές των συμβουλίων εργαζομένων. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συμφωνήσουν για τα όρια στα ανήθικα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που επηρεάζουν τα θεμελιώδη δικαιώματα, τα δικαιώματα των εργαζομένων και την ιδιωτική ζωή.

Οι εταιρείες ενημερώνουν και ζητούν την προηγούμενη συναίνεση των εργαζομένων που πρόκειται να υπόκεινται σε αυτοματοποιημένες αποφάσεις σχετικά με τα δεδομένα που θα χρησιμοποιηθούν, την υποκείμενη λογική και τον σκοπό και τις συνέπειες αυτής της επεξεργασίας. Τόσο η συλλογή δεδομένων όσο και οι αλγοριθμικές αποφάσεις που προκύπτουν από αυτές υπόκεινται σε κατάλληλα μέτρα για να διασφαλιστεί ότι προστατεύονται τα δικαιώματα και οι ελευθερίες και τα έννομα συμφέροντά τους.

Οι εταιρείες ενημερώνουν εκ των προτέρων και διαβουλεύονται με εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων για όλες τις πτυχές της αλγοριθμικής λήψης αποφάσεων και μπορούν να εκδίδουν εκτιμήσεις επιπτώσεων στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων με στόχο την ελαχιστοποίηση των κινδύνων. Αυτές οι αξιολογήσεις θα εξετάζονται από τις εταιρείες πριν από την εφαρμογή αλγοριθμικών διαδικασιών.

Γ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Είναι ευθύνη του εργοδότη να λάβει μέτρα για τη διασφάλιση της προστασίας δεδομένων, του απορρήτου των εργαζομένων και ότι το λογισμικό και το υλικό του απομακρυσμένου υπαλλήλου είναι ενημερωμένο και ασφαλές, ενώ ο απομακρυσμένος υπάλληλος δεσμεύεται να ακολουθεί αυστηρά όλους τους ισχύοντες κανόνες προστασίας δεδομένων και ασφάλειας δεδομένων που σχετίζονται τόσο με το λογισμικό όσο και με το υλικό.

Ο εργοδότης, μαζί με όλους τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, πρέπει να τηρεί και να σέβεται τις διατάξεις που περιγράφονται από τον GDPR της ΕΕ (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων), την εθνική νομοθεσία, την πολιτική δεοντολογίας, τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και ασφάλειας που εκδίδονται από τον εργοδότη και οποιεσδήποτε άλλες παρόμοιες ρήτρες όπως αναφέρονται στις ατομικές συμβάσεις.

Τα συμβαλλόμενα μέρη απασχόλησης είναι υπεύθυνα για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε

επεξεργασία για επαγγελματικούς σκοπούς. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώσει εκ των προτέρων τον εργαζόμενο (και να προσφέρει εκπαίδευση όπου χρειάζεται) για όλη τη σχετική νομοθεσία και τους εταιρικούς κανόνες σχετικά με θέματα προστασίας δεδομένων και ασφάλειας δεδομένων που σχετίζονται με απώλεια δεδομένων, πειρατεία, παραβιάσεις του απορρήτου κ.λπ. Ο εργαζόμενος οφείλει να συμμορφώνεται με την εταιρικά πρωτόκολλα προστασίας δεδομένων και τις πολιτικές εταιρείας για τον τομέα αυτόν, τηρώντας τις οδηγίες που έλαβε.

Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι υπάρχουν κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας, λαμβάνοντας υπόψη το απόρρητο του απομακρυσμένου υπαλλήλου, και ότι οποιοδήποτε σύστημα παρακολούθησης είναι σύμφωνο με την ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό/κλαδικό/εταιρικό επίπεδο.

V. ΕΙΣΑΓΩΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Πριν θεσπίσουν ή επεκτείνουν τους κανονισμούς για την απομακρυσμένη εργασία, τα συνδικάτα και οι εργοδότες στο σχετικό επίπεδο θα πρέπει από κοινού να αξιολογήσουν τον αντίκτυπό τους και να παράγουν τεκμηρίωση όλων των κανονισμών για την απομακρυσμένη εργασία. Οι ανάγκες και οι προσδοκίες των απομακρυσμένων εργαζομένων, εντός των ειδικών ρόλων και των συνθηκών τους, θα πρέπει επίσης να αξιολογούνται, να αποσαφηνίζονται και να τεκμηριώνονται.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να συμμετέχουν σε όλες τις πτυχές των αξιολογήσεων, του μετριασμού, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης – συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών, των διαβουλεύσεων και των ανταλλαγών σε εθνικό επίπεδο, κατά περίπτωση. Ο εργοδότης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα μπορούσαν επίσης να αναπτύξουν και να συμφωνήσουν μια λίστα ελάχιστων απαιτήσεων/προϋποθέσεων και θα μπορούσαν να διεξάγουν μελέτες σκοπιμότητας για να διασφαλίσουν ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι διαθέτουν επαρκή υποδομή, υπηρεσίες και χώρο εργασίας για να εκτελούν τα καθήκοντά τους και να παραμένουν σε τακτική επαφή μεταξύ τους, καθώς και να θεσπίσουν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων.

VI. ΠΡΟΧΩΡΩΝΤΑΣ ΜΠΡΟΣΤΑ

Οι ρυθμίσεις απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας θα συνεχίσουν να αναπτύσσονται σύμφωνα με την τεχνολογική καινοτομία. Οι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν ότι ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος είναι ένα απαραίτητο εργαλείο που συνοδεύει την εξέλιξη του νέου κόσμου εργασίας και θα εργαστούν από κοινού για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Οι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται να προωθήσουν την παρούσα κοινή δήλωση όπως αρμόζει σε ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό και εταιρικό επίπεδο μεταξύ των σχετικών ενδιαφερομένων του κλάδου.

Για το σκοπό αυτό, οι κοινωνικοί εταίροι ζητούν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να μεταφράσει την κοινή δήλωση σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ για να διευκολύνει τη διάδοση, την προβολή και την υιοθέτησή της σε αυτά τα διάφορα επίπεδα.