



Az Európai Unió  
Tanácsa

Brüsszel, 2021. június 15.  
(OR. en)

9747/21

SOC 394  
EMPL 291

## AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

---

Küldi: a Tanács Főtitkársága

Címzett: a delegációk

---

Előző dok. sz.: 9131/21

---

Tárgy: A Tanács következtetései a távmunkáról

---

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a távmunkáról szóló, a Tanács (EPSCO) által a 2021. június 14-én tartott ülésén jóváhagyott tanácsi következtetéseket.

**A Tanács következtetései a távmunkáról**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

TEKINTETTEL

1. az Európai Unió működéséről szóló szerződés 151. cikkére, amely kimondja, hogy az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai Szociális Chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás elősegítése, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében,

2. arra, hogy az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság megerősítette közös politikai kötelezettségvállalását a szociális jogok európai pillérében (a továbbiakban: a pillér) foglaltak érvényre juttatása iránt; a pillér alapelveket határoz meg többek között a munkavállalók alapvető jogaira, valamint az élet- és munkakörülmények javítására vonatkozóan. A szociális jogok európai pillérének megvalósítása közös politikai elkötelezettséget és felelősségvállalást kíván. A szociális jogok európai pillérét mind uniós, mind tagállami szinten az adott hatáskörökön belül, a különböző társadalmi-gazdasági környezetek és a nemzeti rendszerek különbözőségének, többek között a szociális partnerek szerepének a figyelembevételével, valamint a szubszidiaritás és az arányosság elvével összhangban kell végrehajtani. A pillér 2. alapelve értelmében a nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell, és a nők és a férfiak egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak. A 3. alapelv szerint a nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékosságtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz és az egyenlő lehetőségekhez. A 4. alapelv a foglalkoztatás aktív támogatására vonatkozik. Az 5. alapelv értelmében a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzésben való részvétel tekintetében. A 9. alapelv a munka és a magánélet közötti egyensúly fontosságát hangsúlyozza a szülők és a gondozási feladatokat ellátó személyek tekintetében. A 10. alapelv szerint egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezetet kell biztosítani, a 12. alapelv értelmében pedig a munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók, és hasonló feltételek mellett az önálló vállalkozók is jogosultak a megfelelő szociális védelemre<sup>1</sup>,
3. a szociális jogok európai pillérének megvalósítását célzó cselekvési tervre, amelyben a Bizottság konkrét kezdeményezéseket irányoz elő arra vonatkozóan, hogy a tagállamok és az EU közös erőfeszítési útján miként valósítható meg a pillér a szociális partnerek és a civil társadalom szoros bevonásával, valamint három, 2030-ra elérendő kiemelt uniós célt határoz meg a foglalkoztatás, a készségek és a szociális védelem területére vonatkozóan<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> HL C 428., 2017.12.13., 10. o.

<sup>2</sup> COM(2021) 102 final.

4. az Európa Tanács 1996. május 3-i felülvizsgált Európai Szociális Chartájára<sup>3</sup> és különösen annak 2. cikkére (az igazságos munkafeltételekhez, így többek között az észszerű munkaidőhöz és a pihenőidőhöz való jog), 3. cikkére (a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog), 6. cikkére (a kollektív alkuhoz való jog), 27. cikkére (a családi kötelezettségekkel rendelkező dolgozók joga az egyenlő esélyekre és egyenlő bánásmódra) és 20. cikkére (nemen alapuló megkülönböztetés nélküli esélyegyenlőségre és egyenlő elbánásra való jog a munkavállalást és a hivatást illetően)<sup>4</sup>,
5. az ENSZ fenntartható fejlődési céljaira, különösen a 8. célra, amely magában foglalja a mindenki számára elérhető tisztességes munka előmozdítását<sup>5</sup>, valamint az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából 2019-ben kiadott, a munka jövőjéről szóló nyilatkozatra<sup>6</sup>,
6. az európai szociális partnerek távmunkáról szóló keretmegállapodására (2002), illetve digitalizációról szóló keretmegállapodására (2020), valamint az ágazati szociális párbeszédért felelős bizottságok által e témákban közösen végzett munkára. A 2002. júliusi keretmegállapodás általános keretet hoz létre a távmunkát illető szabályokra vonatkozóan, amelyekről a munkavállalónak és az érintett munkáltatónak önkéntes alapon kell megállapodnia; e keret célja ezen új munkavégzési forma oly módon történő fejlődésének előmozdítása, hogy közben biztosítva legyen a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek védelme. A keret hangsúlyozza, hogy a távmunkázókat ugyanolyan jogi védelem illeti meg, mint az állandó jelleggel a munkáltató létesítményeiben dolgozó munkavállalókat, és meghatározza a távoli helyről végzett munka azon sajátosságait, amelyek adaptációt vagy különleges figyelmet igényelnek, ideértve például a foglalkoztatási feltételeket, az adatvédelmet, a magánélet védelmét, a felszereléseket, az egészségvédelem és a biztonság területét, a munkaszervezést, a képzést és a kollektív jogokat. A 2020. júniusi keretmegállapodás a digitalizáció előnyeinek a munka világában való optimalizálására irányul, és a következő négy területet fedi le: digitális készségek és a foglalkoztatás biztosítása; a csatlakozásra és a lecsatlakozásra vonatkozó szabályok; a mesterséges intelligencia (MI) és az emberi ellenőrzés garantálásának elve; az emberi méltóság tiszteletben tartása és a megfigyelés<sup>7</sup>. Az európai szociális partnereknek a digitalizációról szóló megállapodása hangsúlyozza, hogy minden jogalkotási kezdeményezésnek tiszteletben kell tartania a szociális partnerek autonómiáját,

<sup>3</sup> A felülvizsgált Európai Szociális Chartát, amely aktualizálta és kibővítette az eredeti eszközben foglalt garanciák listáját, még nem minden tagállam erősítette meg.

<sup>4</sup> ETS No. 163., elérhető a következő linken:

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

<sup>5</sup> Az ENSZ Közgyűlése által 2015. szeptember 25-én elfogadott A/RES/70/1. sz. határozat, elérhető a következő linken: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

<sup>6</sup> Az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott, 2019. évi nyilatkozat a munka jövőjéről, elérhető a következő linken: [Nemzetközi Munkaügyi Konferencia \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/publications/new-publications/full-text-and-abstracts/lang-en)

<sup>7</sup> A szociális párbeszédrel kapcsolatos szövegek adatbázisa, elérhető a következő linken: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. az EMCO és az SPC nyomonkövetési jelentésére a Covid19-világjárvány kitörését követően kialakult uniós foglalkoztatási és szociális helyzetről (2020/2021. tél)<sup>8</sup>, valamint a szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2020. évi éves jelentésére. Az SPC jelentése kiemeli a tagállamok közötti és a tagállamokon belüli gazdasági és társadalmi egyenlőtlenségek növekedésének jelentős kockázatát, és hangsúlyozza, hogy a szociális jogok európai pillérének továbbra is iránymutatásul kell szolgálnia a tagállamok reformtörekvéseihez, és az abban foglalt elveket továbbra is szisztematikusan érvényre kell juttatni<sup>9</sup>,

#### EMLÉKEZTETVE ARRA, HOGY

8. a jóléti gazdaságról szóló, 2019. november 26-i következtetésekből a Tanács elismeri a jólét és a gazdasági növekedés egymást kölcsönösen erősítő hatását<sup>10</sup>; a munkahelyi jólét fokozásáról szóló, 2020. június 8-i következtetésekből a Tanács elismeri, hogy a munkahelyi jólét jobb teljesítményt és nagyobb arányú munkaerőpiaci részvételt eredményezhet, emellett pedig segít visszaszorítani a közegészségügyi kiadásokat<sup>11</sup>; továbbá az EU munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos új stratégiai keretéről szóló, 2019. december 10-i következtetésekből a Tanács a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó, a 2021 és 2027 közötti időszakra szóló, új uniós stratégiai keretet sürget<sup>12</sup>,
9. a környezet javát szolgáló digitalizációról szóló, 2020. december 17-i következtetésekből a Tanács kiemeli, hogy a zöld átállás és a digitális transzformáció lehetőséget teremtenek a Covid19-világjárványt követő gazdasági helyreállításhoz szükséges új, zöld és digitális munkahelyek létrehozására, és hangsúlyozza, hogy a digitális transzformációnak méltányosnak és inkluzívnak kell lennie, és mindenkire ki kell terjednie<sup>13</sup>,

---

<sup>8</sup> Foglalkoztatási bizottság – Szociális védelmi bizottság: „Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic” (Nyomonkövetési jelentés a Covid19-világjárvány kitörését követően kialakult uniós foglalkoztatási és szociális helyzetről), 2020/21-es téli jelentés, elérhető itt: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

<sup>9</sup> A szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2020. évi éves jelentése, elérhető itt: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=8349&furtherPubs=yes>

<sup>10</sup> HL C 400., 2019.11.26., 9. o.

<sup>11</sup> 8688/20 INIT.

<sup>12</sup> 14942/19 INIT.

<sup>13</sup> 14169/20 INIT.

10. az Európai Parlament a kijelentkezéshez való jogról szóló, 2021. január 21-i állásfoglalásában felhívja a Bizottságot, hogy terjesszen elő jogalkotási keretet az Unión belüli távmunkára vonatkozó minimumkövetelmények megállapítása céljából, biztosítva, hogy a távmunka ne befolyásolja a távmunkások foglalkoztatási feltételeit; hangsúlyozza, hogy ennek a keretnek tisztázni kell a munkakörülményeket, beleértve a berendezések, például a meglévő és az új digitális eszközök rendelkezésre bocsátását, használatát és felelősségét, és biztosítani kell, hogy az ilyen munkát önkéntes alapon végezzék, valamint hogy a távmunkások jogai, munkaterhelése és teljesítménybeli normái egyenértékűek legyenek a hasonló munkavállalókéval<sup>14</sup>,
11. az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) „A távmunka kihívásai: munkaidő-szervezés, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a lecsatlakozáshoz való jog” címmel készített véleményében szorgalmazza az európai szociális partnerek között a távmunkáról (2002) és a digitalizációról (2020) létrejött megállapodások végrehajtását, és úgy véli, hogy a távmunkát érintően különös figyelmet kell fordítani a munkaidő-szervezésre, a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatokra, a munka és a magánélet közötti egyensúlyra, a lecsatlakozáshoz való jogra, valamint a munkavállalói jogok érvényesülésére<sup>15</sup>,
12. az EGSZB a távmunkáról és a nemek közötti egyenlőségről szóló véleményében felhívja a figyelmet arra a kockázatra, amelyet a távmunka jelenthet a nemek közötti egyenlőség szempontjából, ha a nőktől elvárják, hogy egyszerre viseljék a fizetett és a nem fizetett gondozási munka kettős terhét, ami tovább súlyosbítaná a meglévő egyenlőtlenségeket<sup>16</sup>,
13. az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának címzett, „Digitális iránytű 2030-ig: a digitális évtized megvalósításának európai módja” című közleményében a Bizottság célkitűzéseket határoz meg a digitális jövőre vonatkozó uniós jövőkép megvalósítása érdekében. Hangsúlyozza, hogy az emberek számára biztosítani kell többek között az online szolgáltatásokhoz való megkülönböztetésmentes hozzáférést és a munka és a magánélet közötti egyensúlyt távmunkakörnyezetben,

---

<sup>14</sup> P9\_TA-PROV (2021)0021.

<sup>15</sup> SOC/660, „A távmunka kihívásai: munkaidő-szervezés, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a lecsatlakozáshoz való jog”, elérhető itt: <https://www.eesc.europa.eu/hu/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>

<sup>16</sup> SOC/662, „Távmunka és a nemek közötti egyenlőség – olyan feltételek, amelyek biztosítják, hogy a távmunka ne súlyosbítsa a nem fizetett gondozás és háztartási munka egyenlőtlen eloszlását a nők és a férfiak között, és hogy ez a nemek közötti egyenlőség előmozdításának motorja legyen”, elérhető itt: <https://www.eesc.europa.eu/hu/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. az uniós munkaügyi vívmányok egyes elemei már foglalkoznak az európai munkavállalók – köztük a távmunkások – jóllétével, és biztosítékokat állapítanak meg többek között a munkakörülményekre, a munkaidőre és a kiszámíthatatlan munkarendre vonatkozóan. E vívmányok közé tartoznak – más jogi aktusok mellett – a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről<sup>17</sup>, a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről<sup>18</sup>, a munkaidő- szervezés egyes szempontjairól<sup>19</sup>, az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről<sup>20</sup>, valamint a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról<sup>21</sup> szóló tanácsi irányelvek,

#### FIGYELEMBE VÉVE, HOGY

15. a távmunkát – e következtetések alkalmazásában – IKT felhasználásával a munkáltató telephelyén kívül végzett munkaként kell érteni<sup>22</sup>,

<sup>17</sup> A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.), HL L 183., 1989.6.29., 1. o.

<sup>18</sup> A Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.), HL L 206., 1991.7. 29., 19. o.

<sup>19</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.), HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

<sup>20</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.), HL L 186., 2019.7.11., 105. o.

<sup>21</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.), HL L 188., 2019.7.12., 79. o.

<sup>22</sup> ILO (2020), „COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note” (Covid19: Iránymutatás a munkaügyi statisztikai adatgyűjtéshez: távoli helyről történő munkavégzés, távmunka, otthon végzett munka és otthonról végzett munka, az ILO technikai feljegyzése, 6. o.). Az ILO e fogalommeghatározása nem foglalja magában azt a konkrét esetet, amikor a munkavállaló a munkát a munkáltató attól eltérő telephelyén végzi, mint amelyet a tekintetében kijelöltek, és amelyet néhány tagállamban távmunkának tekintenek.

16. a munka folyamatosan változó világa az elmúlt néhány évben jelentős változásokon ment keresztül, és a távmunka alkalmazásának közelmúltbeli növekedése lehetőségeket kínál, ugyanakkor számos kihívással és kockázattal is jár, különösen a köz- és a magánszektor munkavállalói, a munkaügyi kapcsolatok és a munkakörülmények, a munkáltatók és a gyorsan változó piacokon való alkalmazkodóképességük, de a társadalom egésze, a közpolitikák és közszolgáltatások, valamint a szociális védelmi rendszerek tekintetében is. A Covid19-járvány kitörése óta a távmunka különös hangsúlyt kapott és alkalmazása széles körűvé vált. Az Eurofound felmérése szerint 2020 júliusában a válaszadók 34 %-a dolgozott kizárólag otthonról<sup>23</sup>, szemben az EU27-re vonatkozó 2019-es adatokkal, amikor a foglalkoztatottak 5,4 %-a dolgozott otthonából<sup>24</sup>. 2020 júliusában a nők 46,4 %-a dolgozott kizárólag vagy részben otthonról, szemben a férfiak 43,1 %-ával<sup>25</sup>,

---

<sup>23</sup> Eurofound (2020): „Living, working and COVID-19” (Élet, munka és a Covid19), Covid19-sorozat, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

<sup>24</sup> Európai Bizottság: „Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, Science for Policy Briefs, 2020 (Távmunka az EU-ban a Covid19-járvány előtt és után: hol tartunk, merre haladunk, Szakpolitika-tudományi értesítő, 2020.).

<sup>25</sup> Eurofound (2020): „Living, working and COVID-19” (Élet, munka és a Covid19), Covid19-sorozat (32. o.), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.



17. a távmunka e közelmúltbeli tömeges elterjedése rávilágít arra, hogy meg kell vizsgálni a távmunkában rejlő lehetőségeket, valamint annak korlátait és kockázatait. Míg a világjárvány idején néhány tagállamban rendkívüli jelleggel kötelezővé vált a távmunka, az Eurofound arra számít, hogy a világjárványt követően az európai munkavállalók legalább egyötöde rendszeresen vagy alkalmanként hibrid modell keretében távmunkát fog végezni<sup>26</sup>. A 2021. évi együttes foglalkoztatási jelentés ugyanebben a szellemben kimondja, hogy a munkafeltételek kiigazítása központi szerepet kapott a világjárvány során, és jelentősége a járvány után is megmarad, ezért a munkahelyeken beruházásokra, valamint a rugalmas munkavégzés elérhetőségének fokozására irányuló reformokra lesz szükség<sup>27</sup>. Számos munkavállaló preferenciái a távmunkát és a munkáltató telephelyén végzett munkát ötvöző hibrid modellre irányulnak, annak alapján, hogy az Eurofound e-felmérésének júliusi fordulójában a munkavállalók 78 %-a jelezte, hogy legalább alkalmanként előnyben részesíti az otthonról történő munkavégzést, ha nincsenek Covid19-korlátozások, és a preferencia hasonló a nők (77,6 %) és a férfiak (76,4 %) körében<sup>28</sup>.
18. mivel a távmunka széles körben történő alkalmazása a világjárvány egyik új, nagyon gyorsan kialakuló fejleménye volt, a munkáltatók belső szabályzatait, a kollektív szerződéseket és a munkajogi jogszabályokat gyakran még nem igazították hozzá e változashoz. Ezért felül kell vizsgálni, hogy szükség van-e a távmunkára vonatkozó megfelelő szakpolitikáknak a szociális partnerek – többek között nemzeti szinten való – bevonásával történő kidolgozására annak érdekében, hogy jobban lehessen kezelni a különböző távmunka-megoldások gyakoribb alkalmazásához kapcsolódó problémákat, figyelembe véve ugyanakkor a távmunkával kapcsolatos meglévő kutatásokat, tapasztalatokat és szakértelmet,

<sup>26</sup> „Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect” (Távmunka, IKT-alapú mobil munkavégzés: tendenciák, kihívások és a lecsatlakozáshoz való jog), 2021. március 11. – az EMCO-nak az Európai Unió Tanácsa portugál elnöksége által szervezett virtuális ülése, az Eurofound tájékoztatója, elérhető itt:

<https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

<sup>27</sup> ST 7144/2/21 REV2, 14. pont.

<sup>28</sup> Eurofound (2020): „Living, working and COVID-19” (Élet, munka és a Covid19), Covid19-sorozat, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

19. közelmúltbeli megállapítások szerint a távmunka lehetőséget kínál a munkavállalók számára például a munka és a magánélet közötti egyensúly javítására, a nagyobb produktivitás és autonómia elérésére, valamint az ingázáshoz szükséges idő és az ehhez kapcsolódó költségek csökkentésére<sup>29</sup>. A munkáltatók számára ugyanakkor a távmunka előmozdíthatja a termelékenységet és a hatékonyságot, segítségével megtakarítást lehet elérni a helyiségek és az irodák közvetlen és járulékos költségeit illetően, továbbá elősegítheti az eredményorientált munkaszervezést<sup>30</sup>. Ösztönözheti továbbá az informatikai készségek fejlesztését, megkönnyítheti a munkaerőpiacra való belépést és megerősítheti a munkaerőpiacok inkluzivitását bizonyos munkavállalói kategóriák (különösen a fogyatékossgal élők, illetve a gondozási vagy családi kötelezettségekkel rendelkezők) számára<sup>31</sup>, jelentős környezeti előnyökhöz járulhat hozzá a szén-dioxid-kibocsátás és más környezeti hatások csökkentése által<sup>32</sup>, valamint előmozdíthatja a területi kohéziót és a munkahelyek városok és vidéki területek közötti regionális eloszlását a munkaerő iránti kereslet és kínálat jobb összehangolása révén, anélkül, hogy a munkavállalóknak utazniuk kellene<sup>33</sup>,
20. másrésről a távmunka számos kockázatot is magában hordoz a munkavállalók tekintetében, ideértve többek között az emberierőforrás-gazdálkodás hatékony gyakorlásával kapcsolatos kihívásokat, a vállalati informatikai eszközök használatának nyomon követése révén gyakorolt túlzott ellenőrzést, a munka és a magánélet közötti határok elmosódását, a munka intenzitásának növekedését, a virtuális térben betegen való munkavégzést, a társadalmi és szakmai elszigetelődést, az önmenedzselés és az önszervezés iránti fokozott igényt, a testmozgás hiányát, a nem megfelelő munkakörnyezetből<sup>34</sup> adódó pszichoszociális, váz- és izomrendszeri, illetve egyéb zavarokat, a kollektív képviselő és tárgyalások biztosításának nehézségeit, valamint a munkavállalók munkahelyi döntéshozatalban való részvételének a visszaszorulását<sup>35</sup>,

---

<sup>29</sup> Eurofound: „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” (Távmunka és IKT-alapú mobil munka: rugalmas munkavégzés a digitális korban), 2020. július.

<sup>30</sup> ILO: „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work” (Munkaidő, bármikor: a munka viláगरa gyakorolt hatások), 2017.; Eurofound: „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” (Távmunka és IKT-alapú mobil munka: rugalmas munkavégzés a digitális korban), 2020.

<sup>31</sup> Eurofound: „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” (Távmunka és IKT-alapú mobil munka: rugalmas munkavégzés a digitális korban), 2020. július.

<sup>32</sup> „How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world” (Hogyan segíthetnek a Covid19 alatt kialakított munkafolyamatok csökkenteni a kibocsátásokat a Covid19 utáni világban), Institute for Future Studies and Technology Assessment (IZT, Jövőtudományok és Technológiai értékelések Intézete).

<sup>33</sup> Horizon magazine: „Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work” (A távmunka velünk marad – De mit jelent ez a munka jövője szempontjából?), 2020. szeptember: <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

<sup>34</sup> Lásd például: EU-OSHA: Részvételen alapuló ergonómia és a váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzése a munkahelyen, 2021. április; EU-OSHA: Munkavégzés krónikus váz- és izomrendszeri megbetegedéssel, 2021. március.

<sup>35</sup> Eurofound: „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” (Távmunka és IKT-alapú mobil munka: rugalmas munkavégzés a digitális korban); Eurofound: „Further exploring the working

21. a távmunka emellett növelheti például a készségekkel vagy a gondozási feladatok egyenlőtlen elosztásával kapcsolatos egyenlőtlenségeket. A távmunka ráerősíthet a nem fizetett ápolási-gondozási munka terén fennálló, nemek közötti egyenlőtlenségekre, mivel a nők nagyobb valószínűséggel kombinálják a munkavállalást a háztartási munkával<sup>36</sup>. Ugyanakkor, ha megfelelően alkalmazzák, a távmunka elősegítheti a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő megosztását a férfiak és nők között. Ezen okból kifolyólag fontos megakadályozni, hogy a távmunka kizárólag a nők esetében az irodai munka alternatívájává váljon, erősítve ezzel a sztereotípiákat és a diszkriminatív gyakorlatokat. A digitális korban az internetkapcsolathoz és a digitális technológiákhoz való egyenlő hozzáférés – különösen a nők bizonyos csoportjai (pl. idősebb vagy hátrányos társadalmi-gazdasági csoportokból származó nők) számára – segíthet a digitális készségek terén mutatkozó szakadék áthidalásában<sup>37</sup>,
23. az elvégzendő munka jellege, a lakhatás és egyéb körülmények – például a hálózati összeköttetés, valamint a felszereléshez való hozzáférés és/vagy a digitális készségek, illetve az infrastruktúra vagy az abba való beruházás hiánya – miatt nem mindenki számára érhető el mindenhol egyformán a távmunka. Ezért a távmunka egyre fokozottabb alkalmazása kiélezheti a magas és az alacsony képzettségű munkavállalók által tapasztalt élethelyzetek közötti különbségeket, és növelheti a régiók közötti és azokon belüli digitális szakadékot. Ez újkeletű, növekvő egyenlőtlenségekhez vezethet többek között a férfiak és nők között a jövedelem és az életminőség, valamint a munkaerőpiaci részvétel mintái és a hosszú távú karrierkilátások tekintetében, ami közvetetten növeli az alacsony képzettségű munkavállalók vonatkozásában a szegénység és a társadalmi kirekesztettség kockázatát is,
24. ebben az összefüggésben az egész életen át tartó tanulás, a megfelelő irányítás és visszajelzés, valamint különösen a digitális készségekhez való hozzáférés elengedhetetlen egyrészt ahhoz, hogy a munkavállalók és a munkáltatók kiaknázhassák a távmunkában rejlő lehetőségeket, másrészt pedig hogy megelőzhetőek legyenek a távmunkában való munkavégzéshez szükséges készségek és eszközök hiányából fakadó egyenlőtlenségek és kirekesztettség,

---

conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers” (Az IKT-alapú mobil munkavállalók és a rendszeresen otthonról, távmunkában dolgozó munkavállalók munkakörülményeinek további vizsgálata), munkadokumentum, 2020.

<sup>36</sup> „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” (A nemek közötti egyenlőség 2020. évi mutatója: Digitalizáció és a munka jövője), EIGE.

<sup>37</sup> OECD: „Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate” (A nemek közötti digitális szakadék áthidalása: inklúzió, továbbképzés, innováció): <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. a távmunka jelentős kihívást jelent a munkajog hatékony végrehajtása, valamint a munkajognak a munkaügyi felügyelőségek általi érvényesítése tekintetében is; e felügyelőségek eszközeit és ellenőrzési eljárásait valószínűleg felül kell vizsgálni ahhoz, hogy hozzá lehessen igazítani őket ezekhez az új munkarendekhez, továbbra is tiszteletben tartva a munkavállalók magánéletét,
26. a munka dinamikusan változó és egyre diverzifikáltabb világában a távmunka a szociális védelemhez való hozzáférés tekintetében is kihívást jelent: a távmunkában és az IKT-alapú mobil munkavégzési formákban dolgozó munkavállalók – beleértve a közepesen, illetve magasan képzett munkavállalókat is – nagyjából egynegyede az alacsony béreknek, a bizonytalan munkahelyeknek, a képzésekhez való hozzáférés hiányának, illetve a korlátozott karrierlehetőségeknek a kombinációjáról számol be, ami bizonytalan foglalkoztatási helyzetet teremt számukra<sup>38</sup>,
27. tekintettel az üzleti modellek, ágazatok és munkahelyek sokféleségére, amelyek esetében nincsen minden esetre alkalmazható, egységes megoldás, a szociális partnerek központi szerepet játszanak a távmunkával kapcsolatos szabályok megtárgyalásában, alkalmazásában és érvényre juttatásában,
28. az Európai Unió az új többéves pénzügyi keret és a Next Generation EU keretében forrásokat bocsátott rendelkezésre, hogy támogassa a tagállamokat a munka világának változásaihoz – így a távmunkához – kapcsolódó kihívások leküzdésében. Az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) és a REACT-EU kezdeményezés továbbra is elősegíti majd a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodását a változásokhoz, előmozdítva az egészséges munkakörnyezetet, többek között a válságelhárítás és a helyreállítás összefüggésében,

---

<sup>38</sup> [Eurofound: „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” \(Távmunka és IKT-alapú mobil munka: rugalmas munkavégzés a digitális korban\)](#);

## AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

### FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY A NEMZETI KÖRÜLMÉNYEKET FIGYELEMBE VÉVE, VALAMINT A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPÉT ÉS ÖNÁLLÓSÁGÁT TISZTELETBEN TARTVA

29. FONTOLJÁK MEG nemzeti cselekvési tervek vagy nemzeti stratégiák kidolgozását a távmunkával kapcsolatos lehetőségek és kockázatok kezelésére annak különböző dimenzióiban, a nemi dimenzió figyelembevételével, vagy e kérdéskör beépítését meglévő vagy jövőbeli stratégiákba;
30. FONTOLJÁK MEG a távmunkát szabályozó szakpolitikáik módosítását vagy adott esetben iránymutatás közzétételét, különösen az egészség és biztonság, a munkaidő megszervezése és nyomon követése, a munkaügyi felügyelőségek által – a magánélet védelmével kapcsolatos jogszabályoknak való teljes körű megfelelés mellett – végzett hatékony ellenőrzések, az otthoni és távoli helyről történő munkavégzésre szolgáló egyéb irodákban használt fizikai és informatikai felszerelések, a nők és a férfiak közötti egyenlőséghez kapcsolódó kockázatok, a képzéshez és az életpályához kapcsolódó esélyegyenlőség, adott esetben a távmunka költségeit fedező juttatások, valamint a munkaadók és a munkavállalók közötti párbeszéd előmozdítása tekintetében;
31. FOKOZZÁK a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló, 2019-ben elfogadott tanácsi ajánlás tényleges végrehajtása érdekében kifejtett erőfeszítéseiket, és nemzeti végrehajtási terveikben vegyék figyelembe a munkaügyi kapcsolatok dinamikus változását;
32. FONTOLJÁK MEG a rendelkezésre álló uniós források, köztük az ESZA+ és a REACT-EU felhasználását – azok konkrét célkitűzéseivel összhangban – a távmunkával kapcsolatos kihívások leküzdésére;

33. AZONOSÍTSÁK és MOZDÍTSÁK ELŐ a távmunka megfelelő és kiegyensúlyozott alkalmazására vonatkozó legjobb gyakorlatokat, különösen a távmunka hibrid modelljeit, és TÁMOGASSÁK az ilyen gyakorlatok munkáltatók általi bevezetését;
34. a távmunkából eredő kockázatokra való tekintettel VEGYÉK FONTOLÓRA a munkaügyi felügyelet és a munkahelyi egészségvédelem és biztonság fokozását célzó kezdeményezések kidolgozását vagy megerősítését;

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY SAJÁT HATÁSKÖRÜKÖN BELÜL, A NEMZETI KÖRÜLMÉNYEKET FIGYELEMBE VÉVE, VALAMINT A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPÉT ÉS AUTONÓMIÁJÁT TISZTELETBEN TARTVA

35. MŰKÖDJENEK EGYÜTT annak érdekében, hogy felhívják a figyelmet a távmunkával kapcsolatos kockázatokra, lehetőségekre és előnyökre, valamint az e kérdéshez kapcsolódó szociális párbeszéd és kollektív alku kulcsfontosságú szerepére;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY

36. MOZDÍTSÁK ELŐ a távmunka által a világjárvány utáni helyreállításra gyakorolt hatásokkal kapcsolatos további kutatásokat és tapasztalatcserét;
37. SEGÍTSE ELŐ a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjét a távmunkával kapcsolatos nemzeti megközelítések terén;
38. ELEMÉZZE a távmunka kontextusát és kihatásait az EU-ban a világjárvány alatt és után, valamint azt, hogy a jelenlegi uniós szociális és munkajog milyen mértékben biztosítja a tisztességes munkakörülményeket a távmunkások számára, és milyen mértékben illeszkedik sajátos helyzetükhöz és kihívásaikhoz, többek között a lecsatlakozáshoz való jog tekintetében;

FELKÉRI A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁGOT ÉS A SZOCIÁLIS VÉDELEMMEL  
FOGLALKOZÓ BIZOTTSÁGOT, HOGY

39. FOLYTASSÁK a tapasztalatok, a legjobb gyakorlatok és a levont tanulságok megosztását, különösen a távmunkát illetően a Covid19-világjárvány összefüggésében, illetve az után;

SZEREPIK ÉS AUTONÓMIÁJUK TELJES MÉRTÉKŰ TISZTELETBEN TARTÁSA  
MELLETT FELKÉRI A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, HOGY

40. FONTOLJÁK MEG a munka jövőjéről – különösen a digitalizációról és a távmunkáról – szóló szociális párbeszédben való TOVÁBBI részvételüket minden szinten;
41. FONTOLJÁK MEG a távmunkások jóllétének, biztonságának és egészségének védelméhez való HOZZÁJÁRULÁST, különös tekintettel a munka és a magánélet közötti egyensúly, a lecsatlakozáshoz való jog, a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági előírásokkal összhangban lévő megfelelő munkakörülmények és munkahelyek, valamint a szakmai képzés biztosítása tekintetében, különösen a digitális készségek terén;
42. FONTOLJÁK MEG AZ AZZAL KAPCSOLATOS TÁJÉKOZTATÁST, illetve az azzal kapcsolatos tudatosság növelését, hogy fontos a megfelelő ágazati és vállalati szintű szabályozás, valamint hogy tiszteletben kell tartani a távmunkások munkaidejére vonatkozó szabályokat annak érdekében, hogy ténylegesen lehetőségük legyen a lecsatlakozásra.