

Bruksela, 15 czerwca 2021 r.
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	9131/21
Dotyczy:	Konkluzje Rady w sprawie telepracy

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady w sprawie telepracy, w wersji przyjętej na posiedzeniu Rady (EPSCO) w dniu 14 czerwca 2021 r.

Konkluzje Rady w sprawie telepracy

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

MAJĄC NA UWADZE

1. Artykuł 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który stanowi, że Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej karcie społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 r., oraz we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r., powinny mieć na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający zapewnić trwałe i wysoki poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

2. Fakt, że Parlament Europejski, Rada i Komisja potwierdziły swoje wspólne zobowiązanie polityczne na rzecz realizacji europejskiego filaru praw socjalnych (zwanego dalej „filarem”), który obejmuje zasady dotyczące praw podstawowych przysługujących pracownikom oraz lepszych warunków życia i pracy. Realizacja Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi wspólne polityczne zobowiązanie i odpowiedzialność. Europejski filar praw socjalnych powinien być wdrażany zarówno na szczeblu Unii, jak i na szczeblu państw członkowskich, w granicach ich kompetencji, z należyтым uwzględnieniem różnych środowisk społeczno-gospodarczych i różnorodności systemów krajowych, w tym roli partnerów społecznych, i zgodnie z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Zasada nr 2 filaru kładzie nacisk na konieczność zapewnienia i wzmocnienia równości traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach oraz podkreśla, że kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Zasada nr 3 odnosi się do prawa do równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zasada nr 4 odnosi się do aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia. Zasada nr 5 akcentuje, że niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Zasada nr 9 podkreśla znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i osób pełniących obowiązki opiekuńcze. Zasada nr 10 odnosi się do potrzeby zapewnienia zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, a zasada nr 12 podkreśla, że bez względu na rodzaj i czas trwania stosunku pracy, pracownicy i, w porównywalnych warunkach, osoby samozatrudnione, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej¹.
3. Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, w którym Komisja przedstawia konkretne inicjatywy służące realizacji filaru wspólnymi staraniami państw członkowskich i UE, przy bliskim udziale partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, i zawiera główne cele UE w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ochrony socjalnej, które mają zostać osiągnięte do roku 2030².

¹ Dz.U. C 428 z 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Zrewidowaną Europejską kartę społeczną Rady Europy z dnia 3 maja 1996 r.³, a zwłaszcza jej art. 2 (dotyczący prawa do sprawiedliwych warunków pracy, w tym do rozsądnych godzin pracy i okresów odpoczynku), art. 3 (dotyczący prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), art. 6 (dotyczący prawa do rokowań zbiorowych), art. 27 (dotyczący prawa pracowników mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania) oraz art. 20 (dotyczący prawa wszystkich pracowników do równych szans i do równego traktowania bez dyskryminacji ze względu na płeć)⁴.
5. Cele zrównoważonego rozwoju ONZ, zwłaszcza cel nr 8, który zakłada promowanie godnej pracy dla wszystkich⁵, i Deklarację na rzecz przyszłości pracy wydaną w 2019 r. z okazji stulecia MOP⁶
6. Porozumienia ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie telepracy (2002) i cyfryzacji (2020) oraz prace przeprowadzone w tych dziedzinach na szczeblu komitetów sektorowego dialogu społecznego. Porozumienie ramowe z lipca 2002 r. ustanawia ogólne ramy przepisów dotyczących telepracy, uzgadniane na zasadzie dobrowolności między pracownikiem a pracodawcą, i ma za zadanie promować tę nową formę pracy przy jednoczesnym zabezpieczeniu ochrony pracowników i interesów pracodawców. Podkreślono w nim, że telepracownicy korzystają z takiej samej ochrony prawnej jak pracownicy wykonujący pracę na stałe w siedzibie pracodawcy i określono aspekty właściwe dla pracy zdalnej i aspekty, które wymagają dostosowania lub szczególnej uwagi, takiej jak warunki zatrudnienia, ochrona danych, prywatność, wyposażenie, zdrowie i bezpieczeństwo, organizacja pracy, szkolenia i prawa zbiorowe. Porozumienie zbiorowe z czerwca 2020 r. ma na celu optymalizację korzyści z cyfryzacji w świecie pracy i obejmuje cztery obszary: umiejętności cyfrowe i zapewnienie zatrudnienia; tryby łączenia i rozłączania się; sztuczną inteligencję (SI) i zagwarantowanie zasady kontroli przez człowieka; poszanowanie godności ludzkiej i nadzór⁷. W porozumieniu europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji podkreślono, że wszelkie inicjatywy ustawodawcze muszą respektować autonomię partnerów społecznych.

³ Zrewidowana Europejska karta społeczna, która zaktualizowała i poszerzyła wykaz gwarancji zawartych w pierwotnym instrumencie, nie została jeszcze ratyfikowana przez wszystkie państwa członkowskie.

⁴ Seria Traktatów Rady Europy: nr 163, dokument dostępny pod adresem:
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Zgromadzenie Ogólne ONZ, rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne w dniu 25 września 2015 r., A/RES/70/1, dostępna pod adresem:
https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Deklaracja na rzecz przyszłości pracy wydana w 2019 r. z okazji stulecia MOP, dostępna pod adresem:
[Miedzynarodowa Konferencja Pracy \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/conferences/centenary/declaration-future-work/index.htm)

⁷ Baza tekstów dotyczących dialogu społecznego, dostępna pod adresem:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. Sprawozdanie monitorujące Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej na temat zatrudnienia i sytuacji społecznej w UE w następstwie pandemii COVID-19 (zima 2020/2021)⁸ oraz sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Społecznej za 2020 r.
- W sprawozdaniu Komitetu Ochrony Socjalnej podkreślono znaczne ryzyko pogłębienia się dysproporcji społecznych pomiędzy państwami członkowskimi i w ich obrębie oraz zaznaczono, że Europejski filar praw socjalnych powinien nadal ukierunkowywać reformatorskie wysiłki państw członkowskich, a zawarte w filarze zasady należy nadal systematycznie wdrażać⁹.

PRZYPOMINAJĄC, ŻE

8. W konkluzjach Rady z dnia 26 listopada 2019 r. na temat gospodarki dobrobytu uznano wzajemnie wzmacniający się wpływ dobrostanu i dobrobytu gospodarczego¹⁰; w konkluzjach Rady z dnia 8 czerwca 2020 r. w sprawie wzmacniania dobrostanu w miejscu pracy dostrzeżono, że dobrostan w miejscu pracy może przyczynić się do poprawy produktywności i uczestnictwa w rynku pracy, a także do zmniejszenia wydatków na publiczną służbę zdrowia¹¹; w konkluzjach Rady z dnia 10 czerwca 2019 r. w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy wezwano do ustanowienia takich ram na lata 2021–2027¹².
9. W konkluzjach Rady z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie cyfryzacji na rzecz środowiska podkreślono potencjał transformacji ekologicznej i cyfrowej dla tworzenia nowych ekologicznych miejsc pracy i miejsc pracy w sektorze cyfrowym niezbędnych do ożywienia gospodarczego po pandemii COVID-19 i położono nacisk na to, że transformacja cyfrowa powinna być sprawiedliwa i inkluzywna oraz nie pozostawiać nikogo w tyle¹³.

⁸ Komitet Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej: „Sprawozdanie monitorujące w sprawie zatrudnienia i sytuacji społecznej w UE po wybuchu pandemii COVID-19 (zima 2020/2021)”, dostępne pod adresem: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Sprawozdanie roczne Komitetu Ochrony Socjalnej za 2020 r., dostępne pod adresem: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

¹⁰ Dz.U. C 400 z 26.11.2019, s. 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. W rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie prawa do bycia offline wezwano Komisję do przedstawienia ram prawnych w celu ustanowienia minimalnych wymogów dotyczących pracy zdalnej w całej Unii, a zarazem o dopilnowanie, by telepraca nie wpływała na warunki zatrudnienia telepracowników, oraz podkreślono, że w takich ramach należy doprecyzować warunki pracy, w tym dostarczanie sprzętu, korzystanie z niego i odpowiedzialności za niego, włącznie z istniejącymi i nowymi narzędziami cyfrowymi, oraz dopilnować, by taka praca była wykonywana na zasadzie dobrowolności oraz by prawa, obciążenie pracą i standardy pracy telepracowników i porównywalnych pracowników biurowych były równoważne¹⁴.
11. W opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) pt. „Wyzwania związane z telepracą: organizacja czasu pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz prawo do bycia offline” wezwano do wdrożenia umów ramowych europejskich partnerów społecznych w sprawie telepracy (z 2002 r.) i cyfryzacji (z 2020 r.) i uznano konieczność poświęcenia szczególnej uwagi organizacji czasu pracy, zagrożeniom dla BHP, równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, prawu do bycia offline oraz skuteczności praw pracowniczych w kontekście telepracy¹⁵.
12. W opinii EKES-u w sprawie telepracy i równouprawnienia płci zwrócono uwagę na ryzyko, jakie telepraca może stwarzać dla równouprawnienia płci, skoro od kobiet oczekuje się brania na siebie podwójnego obciążenia pracą płatną i nieodpłatną pracą opiekuńczą, co mogłoby pogłębić istniejące już nierówności¹⁶.
13. W komunikacie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Cyfrowy kompas na 2030 r.: europejska droga w cyfrowej dekadzie” przedstawiono cele dotyczące realizacji wizji UE w zakresie cyfrowej przyszłości. Podkreślono, że ludzie powinni móc korzystać między innymi z niedyskryminacyjnego dostępu do usług online i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w środowisku pracy zdalnej.

¹⁴ P9_TA-PROV(2021)0021.

¹⁵ SOC/660: „Wyzwania związane z telepracą: organizacja czasu pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz prawo do bycia offline”, dokument dostępny pod adresem: <https://www.eesc.europa.eu/pl/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662: „Telepraca a równość płci – warunki pozwalające na to, by telepraca nie pogłębiała nierównego podziału nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami oraz by była motorem promowania równouprawnienia płci”, dokument dostępny pod adresem: <https://www.eesc.europa.eu/pl/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Niektóre elementy unijnego dorobku prawnego dotyczącego pracy odnoszą się już do dobrostanu pracowników europejskich, w tym telepracowników, i ustanawiają zabezpieczenia dotyczące między innymi warunków pracy, godzin pracy i nieprzewidywalnych harmonogramów pracy. Obejmują one między innymi dyrektywę Rady w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy¹⁷, dyrektywę uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy¹⁸, dyrektywę dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹⁹, dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej²⁰ i dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów²¹.

UZNAJĄC, ŻE

15. Telepraca, do celów niniejszych konkluzji, jest rozumiana jako praca z wykorzystaniem ICT, wykonywana poza siedzibą pracodawcy²².

¹⁷ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

¹⁸ Dyrektywa Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. Dz.U. L 206 z 29.07.1991, s. 19.

¹⁹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

²⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

²¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79.

²² MOP (2020), COVID-19: Wskazówki dotyczące gromadzenia danych statystycznych: definicje i pomiar pracy zdalnej, telepracy, pracy w domu i pracy chałupniczej, nota techniczna MOP (s. 6) Ta definicja przyjęta przez MOP nie obejmuje szczególnego przypadku, w którym praca jest wykonywana w siedzibie pracodawcy innej niż siedziba, do której przypisany jest pracownik, co w niektórych państwach członkowskich uznawane jest za telepracę.

16. Stale ewoluujący świat pracy w ostatnich latach poważnie się zmienił, a niedawny wzrost częstotliwości korzystania z telepracy wiąże się z szansami, ale również z wieloma wyzwaniem i zagrożeniami, zwłaszcza dla pracowników zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, stosunków i warunków pracy, dla pracodawców i ich zdolności adaptacyjnych na szybko zmieniających się rynkach, ale także dla ogółu społeczeństwa oraz dla polityk i usług publicznych oraz systemów ochrony socjalnej. Od czasu wybuchu pandemii COVID-19 telepraca szczególnie zyskała na znaczeniu i szybko się rozprzestrzeniła. Z badania Eurofound z lipca 2020 r. wynika, że 34% respondentów pracowało wyłącznie z domu²³, podczas gdy w 2019 r. z domu pracę wykonywało 5,4% zatrudnionych w UE-27²⁴. W lipcu 2020 r. 46,4% kobiet pracowało w domu wyłącznie lub częściowo, a odsetek tak pracujących mężczyzn wynosił 43,1%²⁵.

²³ Eurofound (2020) „Living, working and COVID-19” [Życie, praca i COVID-19], seria COVID-19, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

²⁴ Komisja Europejska „Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to” Science for Policy Briefs, 2020, [Telepraca w UE przed pandemią COVID-19 i po niej: gdzie byliśmy, dokąd zmierzamy”].

²⁵ Eurofound (2020) „Living, working and COVID-19” [Życie, praca i COVID-19], seria COVID-19, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg (s. 32).

17. Niedawny ogromny wzrost częstotliwości korzystania z telepracy uwypukla potrzebę przeanalizowania jej potencjału, oraz ograniczeń i zagrożeń z niej wynikających. Choć w czasie pandemii telepraca jest, ze względu na wyjątkową sytuację, obowiązkowa w niektórych państwach członkowskich, Eurofound przewiduje, że co najmniej jeden na pięciu europejskich pracowników będzie regularnie lub okazjonalnie korzystał z tej formy pracy w ramach modelu hybrydowego po pandemii²⁶. Podobną wymowę ma Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu (2021), w którym stwierdza się, że dostosowanie warunków pracy nabrało zasadniczego znaczenia w czasie pandemii i po jej zakończeniu będzie nadal kwestią kluczową i że w tym celu konieczne będą inwestycje dotyczące miejsc pracy, a także reformy mające na celu zwiększenie dostępności elastycznej organizacji pracy²⁷. Wielu pracowników preferuje model hybrydowy będący połączeniem telepracy i pracy w siedzibie pracodawcy: w lipcowej turze e-badania przeprowadzonego przez Eurofound 78% pracowników wskazało na chęć korzystania z pracy z domu przynajmniej od czasu do czasu, nawet gdyby nie byli do tego zmuszeni obostrzeniami, przy czym odsetek opowiadających się za takim rozwiązaniem kobiet i mężczyzn był podobny – odpowiednio: 77,6% i 76,4%²⁸.
18. Ponieważ powszechne korzystanie z telepracy jest nowym i szybko rozprzestrzeniającym się zjawiskiem wywołanym przez pandemię, wewnętrzne przepisy pracodawców, umowy zbiorowe i prawa pracy w wielu przypadkach nie zostały jeszcze dostosowane, by uwzględnić tę zmianę. Dlatego też należy zastanowić się nad zasadnością podjęcia działań – przy udziale partnerów społecznych, również na szczeblu krajowym – w celu opracowania stosownych polityk w zakresie telepracy, aby skuteczniej reagować na problemy związane z coraz częstszym korzystaniem z różnych rozwiązań w zakresie telepracy, przy równoczesnym uwzględnieniu wyników badań naukowych, doświadczeń i wiedzy fachowej w zakresie telepracy.

²⁶ „Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect” [Telepraca, mobilna praca z wykorzystaniem ICT w Europie: trendy, wyzwania i prawo do bycia offline] 11 marca 2021 r. – wirtualne posiedzenie EMCO zorganizowane przez portugalską prezydencję Rady Unii Europejskiej, prezentacja Eurofound dostępna pod adresem: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

²⁷ ST 7144/2/21 REV 1, pkt 14.

²⁸ Eurofound (2020) „Living, working and COVID-19” [Życie, praca i COVID-19], seria COVID-19, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

19. Niedawne ustalenia wskazują na to, że telepraca pozwala pracownikom między innymi polepszyć równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, osiągnąć większą produktywność i autonomię, ograniczyć czas potrzebny na dojazd do pracy i związane z tym koszty²⁹. Dla pracodawców może przełożyć się ona na lepszą produktywność i wydajność, umożliwić oszczędności na bezpośrednich i powiązanych kosztach lokalowych i biurowych, oraz wspierać organizację pracy zorientowaną na wyniki³⁰. Może również być impulsem do rozwijania umiejętności informatycznych, ułatwiać dostęp do zatrudnienia i wzmacniać włączanie w rynek pracy niektórych kategorii pracowników (zwłaszcza tych z niepełnosprawnościami lub obarczonych obowiązkami opiekuńczymi i rodzinnymi)³¹, przyczyniać się do znacznych korzyści środowiskowych poprzez ograniczenie emisji CO₂ i innych skutków dla środowiska³², a także propagować spójność terytorialną i regionalną dystrybucję miejsc pracy między miastami a obszarami wiejskimi dzięki lepszemu dopasowaniu popytu na pracę do jej podaży, bez konieczności fizycznego przemieszczania się pracowników³³.
20. Z drugiej strony telepraca wiąże się również z szeregiem zagrożeń dla pracowników, wśród których można wymienić między innymi wyzwania dotyczące sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi, przesadną kontrolę za pośrednictwem monitoringu firmowego sprzętu informatycznego, zacieranie się granicy między życiem zawodowym a prywatnym, większe natężenie pracy, prezenteizm wirtualny, izolację społeczną i zawodową, dużą potrzebę umiejętności autozarządzania i autoorganizacji, brak aktywności fizycznej, dolegliwości natury psychospołecznej, mięśniowo-szkieletowej i inne, wynikające z nieodpowiedniego środowiska pracy³⁴, trudności w zapewnieniu zbiorowej reprezentacji i zbiorowych rokowań oraz obniżony udział pracowników w podejmowaniu decyzji w miejscu pracy³⁵.

²⁹ Eurofound „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age”, July 2020 [Telepraca i praca mobilna z wykorzystaniem ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej], lipiec 2020 r.

³⁰ ILO „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”, 2017 [MOP: Pracować w dowolnym czasie i miejscu: skutki dla świata pracy]. Eurofound „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age”, 2020 [Telepraca i praca mobilna z wykorzystaniem ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej].

³¹ Eurofound „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age”, July 2020 [Telepraca i praca mobilna z wykorzystaniem ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej], lipiec 2020.

³² „How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world” [W jaki sposób procedury pracy w dobie COVID-19 mogą przyczynić się do ograniczenia emisji CO₂ w świecie po pandemii], IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Magazyn Horizon „Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work”, September 2020 [Telepraca na stałe – i co to oznacza dla przyszłości pracy], wrzesień 2020 r. <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

³⁴ Zob. na przykład EU-OSHA, „Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace”, April 2021 [Ergonomia partycypacyjna i profilaktyka chorób układu mięśniowo-szkieletowego w miejscu pracy], kwiecień 2021 r.; EU-OSHA, „Working with chronic musculoskeletal disorders”, March 2021 [Pracować z chronicznymi chorobami układu mięśniowo-szkieletowego], marzec 2021 r.

³⁵ Eurofound „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” [Telepraca i praca mobilna z wykorzystaniem ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej]; Eurofound „Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers”, working paper, 2020 [Dalsza analiza warunków, w jakich pracują pracownicy mobilni korzystający z ICT i telepracownicy wykonujący pracę z domu], dokument roboczy 2020.

21. Telepraca może również pogłębiać nierówności, na przykład te związane z umiejętnościami lub z brakiem równowagi w obowiązkach opiekuńczych. W szczególności telepraca może pogłębić nierówności na tle płci w zakresie nieodpłatnej pracy opiekuńczej, ponieważ kobiety częściej łączą zatrudnienie z pracą na rzecz domu³⁶. Równocześnie, telepraca, jeśli będzie odpowiednio wykorzystywana, mogłaby pozytywnie wpłynąć na równą dystrybucję pracy płatnej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej między mężczyznami i kobietami. Z tego względu należy zapobiec sytuacji, w której telepraca stanie się alternatywą dla pracy w biurze tylko dla kobiet, co wzmocniłoby stereotypy i praktyki dyskryminacyjne. W erze cyfrowej równy dostęp do łączności i technologii cyfrowych, w szczególności dla niektórych grup kobiet (np. kobiet starszych, kobiet należących do defaworyzowanych grup społeczno-ekonomicznych), mógłby pomóc w wypełnianiu luki w zakresie umiejętności cyfrowych³⁷.
23. Istnieją różnice w dostępności telepracy, a wpływ na to mają różne względy, np. charakter wykonywanej pracy, warunki lokalowe lub inne, takie jak brak połączenia z siecią, dostęp do sprzętu lub umiejętności cyfrowe, brak infrastruktury lub jej niedoinwestowanie. Dlatego też coraz ważniejsza rola telepracy może uwypuklić różne realia życia, które są udziałem wysoko i nisko wykwalifikowanych pracowników, i może zwiększyć lukę cyfrową między regionami i w obrębie regionów. To może prowadzić do nowych i pogłębiających się nierówności, w tym między kobietami a mężczyznami, pod względem dochodów i jakości życia, a także w odniesieniu do modeli uczestnictwa w rynku pracy i długoterminowych perspektyw zawodowych, co może pośrednio zwiększać ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego pracowników niskowykwalifikowanych.
24. W tym kontekście uczenie się przez całe życie, odpowiednie zarządzanie i informacje zwrotne, a zwłaszcza dostęp do umiejętności cyfrowych, mają ogromne znaczenie, jeśli chodzi o umożliwianie pracownikom i pracodawcom wykorzystywania potencjału wynikającego z telepracy, a jednocześnie zapobiegają nierównościom i wykluczeniu wynikającym z braku umiejętności i środków potrzebnych do wykonywania telepracy.

³⁶ Wskaźnik równouprawnienia płci – 2020: Cyfryzacja a przyszłość pracy, EIGE.

³⁷ OECD „Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate” [Wypełnić cyfrową przepaść między kobietami i mężczyznami: włączanie, podnoszenie kwalifikacji, innowacyjność], <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. Telepraca wiąże się również z poważnymi wyzwaniami w zakresie skutecznej realizacji prawa pracy, a także egzekwowania jego przepisów przez inspektoraty pracy, których instrumenty i procedury inspekcji mogą wymagać przeglądu w celu dostosowania ich do tych nowych modeli pracy, przy równoczesnym dalszym poszanowaniu prywatności pracowników.
26. W dynamicznie ewoluującym i bardziej zróżnicowanym świecie pracy telepraca może również wiązać się z wyzwaniami dotyczącymi dostępu do ochrony socjalnej: około jedna czwarta telepracowników i osób pracujących mobilnie z wykorzystaniem rozwiązań ICT, w tym pracownicy o średnich i wysokich kwalifikacjach, wskazuje na połączenie niskich płac, braku pewności zatrudnienia, braku dostępu do szkoleń i ograniczonych perspektyw kariery, co stawia ich w niepewnej sytuacji zawodowej³⁸.
27. Zważywszy na różnorodność modeli biznesowych, sektorów i miejsc pracy, dla których jedno uniwersalne rozwiązanie nie jest odpowiednie, partnerzy społeczni odgrywają centralną rolę w negocjacjach dotyczących przepisów związanych z telepracą, ich stosowaniem i egzekwowaniem.
28. Unia Europejska udostępniła w ramach nowych wieloletnich ram finansowych i instrumentu Next Generation EU fundusze przeznaczone na wsparcie państw członkowskich w przewyżczeniu wyzwań dotyczących zmian w świecie pracy, takich jak telepraca. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) i inicjatywa REACT-EU to instrumenty, które będą nadal ułatwiać dostosowywanie się pracowników i pracodawców do zmian poprzez propagowanie higienicznego środowiska pracy, również w kontekście naprawy i odbudowy po kryzysie.

³⁸ Eurofound „Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age” [Telepraca i praca mobilna z wykorzystaniem ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej].

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY Z UWZGLĘDNIENIEM UWARUNKOWAŃ
KRAJOWYCH I PRZY POSZANOWANIU ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW
SPOŁECZNYCH

29. ROZWAŻYŁY ustanowienie krajowych planów działania lub krajowych strategii dotyczących szans i zagrożeń wynikających z telepracy w jej różnych wymiarach, przy uwzględnieniu perspektywy płci, lub włączenie tego tematu do istniejących lub opracowywanych już strategii.
30. ROZWAŻYŁY zmianę polityk, którym podlega telepraca, lub w stosownych przypadkach wydanie wskazówek, w szczególności w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa, organizacji i monitorowania czasu pracy, skutecznych – i w pełni zgodnych z przepisami dotyczącymi prywatności – kontroli inspektoratów pracy, sprzętu fizycznego i informatycznego przeznaczonego do biura domowego i innych miejsc, z których wykonywana jest praca zdalna, zagrożeń dla równości kobiet i mężczyzn, równych szans w zakresie szkoleń i kariery, ewentualnych dodatków na pokrycie kosztów telepracy oraz propagowania dialogu między pracodawcami a pracownikami.
31. WZMOGŁY wysiłki na rzecz skutecznego wdrożenia przyjętego w 2019 r. zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej i uwzględnienia dynamicznych zmian w stosunkach pracy w swoich krajowych planach realizacji.
32. ROZWAŻYŁY zgodne ze swoimi konkretnymi celami wykorzystanie dostępnego finansowania UE, w tym z ESF+ i REACT-EU, do przezwyciężenia problemów związanych z telepracą.

33. OKREŚLIŁY i PROPAGOWAŁY najlepsze praktyki w zakresie dobrego i zrównoważonego korzystania z telepracy, zwłaszcza z jej hybrydowych modeli i WSPIERAŁY wprowadzanie takich praktyk przez pracodawców.
34. ROZWAŻYŁY ustanowienie lub nasilenie inicjatyw na rzecz wzmocnienia inspekcji pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle zagrożeń wynikających z telepracy.

APELUJE DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI, Z UWZGLĘDNIENIEM UWARUNKOWAŃ KRAJOWYCH I Z POSZANOWANIEM ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

35. WSPÓŁPRACOWAŁY na rzecz upowszechniania wiedzy o zagrożeniach, szansach i korzyściach związanych z telepracą i kluczowej roli dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych w tej dziedzinie.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY

36. PROMOWAŁA dalsze badania i wymianę doświadczeń w zakresie wpływu telepracy na odbudowę po pandemii.
37. UŁATWIAŁA wymianę doświadczeń i dobrych praktyk w krajowych podejściach do telepracy.
38. ANALIZOWAŁA kontekst i implikacje telepracy w UE podczas pandemii i po jej ustaniu, a także to, na ile obecne prawo socjalne i prawo pracy w UE zapewniają telepracownikom godne warunki pracy i reagują na ich szczególną sytuację i stojące przed nimi wyzwania, w tym w odniesieniu do prawa do bycia offline.

WZYWA KOMITET DS. ZATRUDNIENIA I KOMITET OCHRONY SOCJALNEJ, BY

39. NADAL wymieniały się doświadczeniami, dobrymi praktykami i wyciągniętymi wnioskami, zwłaszcza w kontekście telepracy w dobie pandemii COVID-19 i później.

ZACHĘCA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH, PRZY PEŁNYM POSZANOWANIU ICH ROLI I AUTONOMII, BY

40. ROZWAŻYŁY DALSZY UDZIAŁ w prowadzonym na wszystkich szczeblach dialogu społecznym na temat przyszłości pracy, a zwłaszcza na temat cyfryzacji i telepracy.
41. ROZWAŻYŁY PRZYCZYNIANIE SIĘ do ochrony dobrostanu, bezpieczeństwa i zdrowia telepracowników, zwłaszcza w kontekście równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, prawa do bycia offline, stosownych warunków pracy i miejsc pracy zgodnych z normami BHP oraz prowadzenia szkoleń zawodowych, w szczególności podnoszących umiejętności cyfrowe.
42. ROZWAŻYŁY PROPAGOWANIE WIEDZY i podnoszenie świadomości o tym, jak ważne są odpowiednie regulacje na szczeblu sektorów i przedsiębiorstw, a także obowiązujące przepisy dotyczące czasu pracy dla telepracowników, pozwalające im faktycznie być offline.
-