

Bruxelles, 15 iunie 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	9131/21
Subiect:	Concluziile Consiliului privind telemunca

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind telemunca, aprobate de Consiliu (EPSCO) la reuniunea sa din 14 iunie 2021.

Concluziile Consiliului privind telemunca

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

AVÂND ÎN VEDERE

1. Articolul 151 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, care prevede că Uniunea și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată în 1989 trebuie să aibă ca obiective promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, astfel încât să permită armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane, în vederea asigurării unui nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii.

2. Faptul că Parlamentul European, Consiliul și Comisia și-au afirmat angajamentul politic comun de a pune în practică principiile Pilonului european al drepturilor sociale (denumit în continuare „pilonul”), care include principii privind drepturile fundamentale ale lucrătorilor și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă. Obținerea de rezultate în privința Pilonului european al drepturilor sociale reprezintă un angajament politic și o răspundere comune. Pilonul european al drepturilor sociale ar trebui pus în aplicare atât la nivelul Uniunii, cât și la nivelul statelor membre, în limita competențelor acestora, ținând cont în mod corespunzător de diferitele medii socioeconomice și de diversitatea sistemelor naționale, inclusiv de rolul partenerilor sociali, și în conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității. Principiul 2 al pilonului subliniază că egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie să fie asigurată și promovată în toate domeniile și că femeile și bărbații au dreptul la remunerație egală pentru o muncă de valoare egală. Principiul 3 se referă la dreptul la egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, indiferent de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Principiul 4 se referă la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă. Principiul 5 subliniază că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formare. Principiul 9 subliniază importanța echilibrului dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și pentru persoanele cu responsabilități de îngrijire. Principiul 10 se referă la necesitatea unui mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat, iar principiul 12 subliniază că, indiferent de tipul și durata raportului lor de muncă, lucrătorii și, în condiții comparabile, persoanele care desfășoară o activitate independentă au dreptul la o protecție socială adecvată ¹.
3. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, în care Comisia prezintă inițiative concrete pentru obținerea de rezultate în ceea ce privește punerea în aplicare a pilonului în cadrul unui efort comun al statelor membre și al UE, cu implicarea strânsă a partenerilor sociali și a societății civile și urmărind îndeplinirea, până în 2030, a obiectivelor principale ale UE privind ocuparea forței de muncă, competențele și protecția socială ².

¹ JO C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Carta socială europeană revizuită a Consiliului Europei din 3 mai 1996 ³, în special articolul 2 (referitor la dreptul la condiții de muncă echitabile, inclusiv la un program de lucru rezonabil și la perioade de repaus), articolul 3 (referitor la dreptul la condiții de muncă sigure și sănătoase), articolul 6 (referitor la dreptul lucrătorilor la negocieri colective), articolul 27 (referitor la dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și la egalitate de tratament) și articolul 20 (referitor la dreptul tuturor lucrătorilor la egalitate de șanse și la egalitate de tratament fără discriminare pe criterii de sex) ⁴.
5. Obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU, în special obiectivul 8, care include promovarea muncii decente pentru toți ⁵ și Declarația centenarului OIM privind viitorul muncii, din 2019 ⁶.
6. Acordurile-cadru ale partenerilor sociali europeni privind telemunca (2002) și digitalizarea (2020) și lucrările desfășurate în cadrul comitetelor de dialog social sectorial pe aceste teme. Acordul-cadru din iulie 2002 instituie un cadru general de norme privind telemunca, convenite în mod voluntar între lucrător și angajatorul în cauză, cu scopul de a promova dezvoltarea acestei noi forme de muncă, garantând în același timp protecția lucrătorilor și intereselor angajatorilor. Acordul-cadru subliniază că telelucrătorii beneficiază de aceeași protecție juridică precum angajații care lucrează permanent în spațiile de lucru ale angajatorului și identifică aspectele specifice telemuncii și care necesită o adaptare sau o atenție specială, cum ar fi condițiile de angajare, protecția datelor, confidențialitatea, echipamentele, securitatea și sănătatea, organizarea muncii, formarea și drepturile colective. Acordul-cadru din iunie 2020 are drept scop să optimizeze beneficiile aduse de digitalizare în lumea muncii și acoperă patru domenii: competențele digitale și asigurarea ocupării forței de muncă, modalități de conectare și de deconectare, inteligența artificială (IA) și garantarea principiului „oamenii dețin controlul”, precum și respectarea demnității umane și supravegherea ⁷. Acordul partenerilor sociali europeni privind digitalizarea subliniază că orice inițiativă legislativă trebuie să respecte autonomia partenerilor sociali.

³ Carta socială europeană revizuită, care a actualizat și extins lista garanțiilor incluse în instrumentul original, nu a fost încă ratificată de toate statele membre.

⁴ Seria de tratate ale Consiliului Europei (ETS) Nr. 163, disponibile la adresa:

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

⁵ Adunarea Generală a ONU, Rezoluția adoptată de Adunarea Generală la 25 septembrie 2015, A/RES/70/1, disponibilă la adresa: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁶ Declarația centenarului OIM privind viitorul muncii, din 2019, disponibilă la adresa: [Conferința Internațională a Muncii \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/declaration100/)

⁷ Baza de date a textelor privind dialogul social, disponibilă la adresa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. Raportul de monitorizare EMCO-CPS privind ocuparea forței de muncă și situația socială în UE în urma izbucnirii pandemiei de COVID-19 (iarna 2020/2021) ⁸ și Raportul anual pe 2020 al Comitetului pentru protecție socială. Raportul CPS subliniază riscul semnificativ de adâncire a disparităților economice și sociale dintre statele membre și în interiorul acestora și subliniază că Pilonul european al drepturilor sociale ar trebui să orienteze în continuare eforturile de reformă ale statelor membre, iar principiile sale ar trebui să fie puse în aplicare în continuare în mod sistematic ⁹.

REAMINTIND CĂ

8. Concluziile Consiliului din 26 noiembrie 2019 privind economia bunăstării recunosc efectul de consolidare reciprocă al bunăstării și al prosperității economice ¹⁰; concluziile Consiliului din 8 iunie 2020 privind ameliorarea bunăstării la locul de muncă recunosc faptul că bunăstarea la locul de muncă poate duce la o mai mare productivitate și participare pe piața forței de muncă, precum și la reducerea cheltuielilor de sănătate publică ¹¹; iar concluziile Consiliului din 10 decembrie 2019 privind un nou cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea în muncă solicită instituirea unui nou cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea în muncă pentru perioada 2021-2027 ¹².
9. Concluziile Consiliului din 17 decembrie 2020 privind digitalizarea în favoarea mediului subliniază potențialul tranziției verzi și al transformării digitale de a crea noi locuri de muncă verzi și în sectorul digital, necesare pentru redresarea economică după pandemia de COVID-19, și subliniază că transformarea digitală ar trebui să fie echitabilă și favorabilă incluziunii și nu ar trebui să lase pe nimeni în urmă ¹³.

⁸ Comitetul pentru ocuparea forței de muncă - Comitetul pentru protecție socială: „Raport de monitorizare privind ocuparea forței de muncă și situația socială în UE în urma izbucnirii pandemiei de COVID-19”, raport pentru iarna 2020/2021, disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Raportul anual pe 2020 al Comitetului pentru protecție socială, disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

¹⁰ JO C 400, 26.11.2019, p. 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 privind dreptul de a se deconecta invită Comisia să prezinte un cadru legislativ în vederea stabilirii unor cerințe minime pentru munca la distanță în întreaga Uniune, asigurându-se că telemunca nu afectează condițiile de angajare ale lucrătorilor de la distanță; subliniază că un astfel de cadru ar trebui să clarifice condițiile de muncă, inclusiv furnizarea, utilizarea și răspunderea pentru echipamente, cum ar fi instrumentele digitale existente și noi, și ar trebui să garanteze că această muncă se desfășoară în mod voluntar și că drepturile, volumul de muncă și standardele de performanță ale lucrătorilor de la distanță sunt echivalente cu cele ale lucrătorilor comparabili ¹⁴.
11. Avizul Comitetului Economic și Social European (CESE) intitulat „Provocările în materie de telemuncă: organizarea timpului de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și dreptul de a se deconecta” solicită punerea în aplicare a acordurilor-cadru ale partenerilor sociali privind telemunca (2002) și digitalizarea (2020) și consideră că organizarea timpului de lucru, riscurile pentru sănătatea și securitatea în muncă, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, dreptul de a se deconecta și asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor în regim de telemuncă sunt domenii care necesită o atenție deosebită ¹⁵.
12. Avizul CESE privind telemunca și egalitatea de gen atrage atenția asupra riscului pe care îl poate reprezenta telemunca pentru egalitatea de gen în cazul în care femeile vor suporta dubla sarcină a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate, ceea ce ar accentua inegalitățile existente ¹⁶.
13. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital” stabilește obiectivele pentru realizarea viziunii UE asupra viitorului digital. Comunicarea subliniază că cetățenii ar trebui să beneficieze, printre altele, de acces nediscriminatoriu la servicii online și de echilibrul dintre viața profesională și cea privată într-un mediu de lucru la distanță.

¹⁴ P9_TA-PROV(2021)0021.

¹⁵ SOC/660, „Provocările în materie de telemuncă: organizarea timpului de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și dreptul de a se deconecta”, disponibil la adresa: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>

¹⁶ SOC/662, „Telemunca și egalitatea de gen – cerințe pentru a preveni agravarea în condiții de telemuncă a distribuției inegale între femei și bărbați a activităților de îngrijire și a muncilor casnice care sunt neplătite și pentru promovarea egalității de gen”, disponibil la adresa: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Anumite elemente ale acquis-ului UE în domeniul muncii abordează deja bunăstarea lucrătorilor europeni, inclusiv a telelucrătorilor, și stabilesc garanții privind, printre altele, condițiile de muncă, timpul de lucru și programele de lucru imprevizibile. Printre acestea se numără directiva Consiliului privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă ¹⁷, cea de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară ¹⁸, cea privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru ¹⁹, cea privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană ²⁰ și cea privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor ²¹.

AVÂND ÎN VEDERE CĂ

15. În sensul prezentelor concluzii, telemunca este înțeleasă ca fiind munca ce utilizează TIC și este efectuată în afara spațiilor de lucru ale angajatorului ²².

¹⁷ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989. JO L 183, 29.6.1989, p. 1.

¹⁸ Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991. JO L 206, 29.7.91, p. 19.

¹⁹ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003. JO L 299, 18.11.2003, p. 9.

²⁰ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019. JO L 186, 11.7.2019, p. 105.

²¹ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019. JO L 188, 12.7.2019, p. 79.

²² OIM (2020), COVID-19: *Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* (Orientări pentru colectarea datelor statistice privind forța de muncă: definirea și măsurarea muncii la distanță, a telemuncii, și a muncii de la domiciliu), nota tehnică a OIM (p. 6). Această definiție a OIM nu include cazul particular în care munca este efectuată într-un sediu al angajatorului diferit de locul de încadrare a angajatului, caz care este considerat în unele state membre drept muncă la distanță.

16. Aflată în continuă evoluție, lumea muncii a suferit unele schimbări majore în ultimii ani, iar creșterea recentă a utilizării telemuncii implică oportunități, dar și multe provocări și riscuri, în special pentru lucrătorii din sectorul public și privat, pentru relațiile de muncă și condițiile de muncă, pentru angajatori și pentru adaptabilitatea acestora pe piețele aflate în schimbare rapidă, dar și pentru societate în general și pentru politicile și serviciile publice, precum și pentru sistemele de protecție socială. De la izbucnirea epidemiei de COVID-19, recurgerea la telemuncă a fost deosebit de accentuată și accelerată. Potrivit unui sondaj realizat de Eurofound, în iulie 2020 34 % dintre respondenți lucrau exclusiv de acasă ²³, față de 5,4 % din angajații din UE-27 care lucrau de acasă în 2019 ²⁴. În iulie 2020, 46,4 % dintre femei lucrau exclusiv sau parțial de acasă, comparativ cu 43,1 % dintre bărbați ²⁵.

²³ Eurofound, *Living, working and COVID-19*, (Viața, munca și COVID-19), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

²⁴ Comisia Europeană, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to* (Telemunca în UE înainte și după COVID-19: unde eram, către ce ne îndreptăm), Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound, *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg (p. 32).

17. Această creștere masivă din ultimul timp a recurgerii la telemuncă evidențiază necesitatea de a evalua potențialul, limitele și riscurile telemuncii. În timpul pandemiei telemunca este, în mod excepțional, obligatorie în unele state membre, însă agenția Eurofound preconizează că, după pandemie, cel puțin unul din cinci angajați europeni va recurge la telemuncă în mod regulat, sau ocazional în cadrul unui model hibrid ²⁶. În același sens, raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2021 afirmă că adaptarea condițiilor de muncă a devenit primordială în timpul pandemiei și va rămâne esențială ulterior, necesitând investiții la locul de muncă și reforme pentru sporirea disponibilității unor formule flexibile de lucru ²⁷. Preferințele multor lucrători indică un model hibrid cu o combinație de telemuncă și muncă în spațiile angajatorilor, având în vedere că, în runda din iulie a sondajului electronic realizat de Eurofound, 78 % dintre angajați au indicat o preferință pentru munca de la domiciliu, cel puțin ocazional, dacă nu ar exista restricții legate de COVID-19, cu preferințe similare în cazul femeilor (77,6 %) și al bărbaților (76,4 %) ²⁸.
18. Întrucât utilizarea pe scară largă a telemuncii este o evoluție nouă și foarte rapidă declanșată de pandemie, adesea normele interne ale angajatorilor, acordurile colective și legislația muncii nu au fost încă adaptate pentru a ține seama de această schimbare. Prin urmare, ar trebui să se analizeze dacă trebuie luate măsuri cu implicarea partenerilor sociali, inclusiv la nivel național, pentru elaborarea de politici adecvate pentru telemuncă, cu scopul de se a aborda mai bine problemele aferente recurgerii sporite la diferite modalități de telemuncă, luând în considerare, în același timp, cercetările, experiențele și expertiza existente cu privire la telemuncă.

²⁶ „Telemunca, munca mobilă bazată pe TIC în Europa: Tendințe, provocări și dreptul la deconectare” 11 martie 2021 - reuniunea virtuală a EMCO găzduită de președinția portugheză a Consiliului Uniunii Europene, prezentare susținută de Eurofound, disponibilă la adresa: <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, punctul 14.

²⁸ Eurofound, *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

19. Potrivit unor constatări recente, oportunitățile oferite de telemuncă includ, pentru lucrători, posibilitatea de a-și îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată, de a ajunge la o mai mare productivitate și autonomie și de a reduce timpul necesar pentru deplasare, precum și costurile aferente ²⁹. Pentru angajatori, telemunca poate promova productivitatea și eficiența, poate permite realizarea de economii în ceea ce privește costurile directe și conexe ale spațiilor și birourilor și poate promova o organizare a muncii orientată spre rezultate ³⁰. Aceasta poate, de asemenea, să încurajeze dezvoltarea competențelor informatice, să faciliteze accesul la locuri de muncă și să consolideze caracterul incluziv al piețelor forței de muncă pentru anumite categorii de lucrători (în special pentru cei cu handicap sau cu responsabilități familiale și de îngrijire) ³¹, să contribuie la câștiguri semnificative pentru mediu prin reducerea emisiilor de CO₂ și a altor tipuri de impact asupra mediului ³² și să promoveze coeziunea teritorială și distribuția regională a locurilor de muncă între orașe și zonele rurale, printr-o mai bună corelare între cererea și oferta de forță de muncă, fără a fi nevoie ca lucrătorii să se deplaseze fizic ³³.
20. Pe de altă parte, telemunca implică, de asemenea, mai multe riscuri pentru lucrători, inclusiv, printre altele, provocări în ceea ce privește exercitarea eficientă a gestionării resurselor umane, controlul excesiv exercitat prin monitorizarea utilizării echipamentelor IT ale angajatorului, estomparea liniilor de demarcație dintre viața profesională și cea privată, niveluri mai ridicate ale intensității muncii, prezenteismul virtual, izolarea socială și profesională, cererea ridicată de autogestionare și autoorganizare, lipsa activității fizice, afecțiuni psihosociale, musculoscheletice și de alt tip care decurg din condiții de lucru inadecvate ³⁴, dificultăți în asigurarea reprezentării și negocierii colective, precum și participarea redusă a lucrătorilor la procesul decizional de la locul de muncă ³⁵.

²⁹ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC în Europa: munca flexibilă în era digitală), iulie 2020

³⁰ ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (OIM, Munca oricând, oriunde: efectele asupra lumii muncii), 2017; Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC în Europa: munca flexibilă în era digitală), 2020

³¹ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC în Europa: munca flexibilă în era digitală), iulie 2020

³² *How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world* (Cum pot procedurile de lucru post COVID-19 să reducă emisiile într-o lume post-COVID-19), IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Revista *Horizon*, *Teleworking is here to stay - here's what it means for the future of work* (Telemunca e aici și aici va rămâne - care sunt consecințele pentru viitorul muncii), septembrie 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

³⁴ A se vedea, de exemplu, UE-OSHA, *Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace* (Ergonomia participativă și prevenirea afecțiunilor musculoscheletice la locul de muncă), aprilie 2021; UE-OSHA, *Working with chronic musculoskeletal disorders* (A lucra în condițiile unor afecțiuni musculoscheletice cronice), martie 2021.

³⁵ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC în Europa: munca flexibilă în era digitală); Eurofound, *Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers* (Explorarea suplimentară a condițiilor de muncă ale lucrătorilor mobili care lucrează cu ajutorul TIC și ale telelucrătorilor la domiciliu), document de lucru, 2020.

21. Telemunca poate, de asemenea, să adâncească inegalitățile, cum ar fi cele legate de competențe sau de distribuția dezechilibrată a responsabilităților de îngrijire. În mod concret, telemunca are potențialul de a consolida inegalitățile de gen la nivelul muncii de îngrijire neremunerate, întrucât femeile sunt mai susceptibile să combine încadrarea în muncă cu activitățile casnice ³⁶. În același timp, dacă este utilizată în mod corespunzător, telemunca ar putea favoriza distribuția egală a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați. Din acest motiv, este important să se prevină transformarea acesteia într-o alternativă la munca de la birou numai pentru femei, situație care ar consolida stereotipurile și practicile discriminatorii. Într-o eră digitală, accesul egal la conectivitate și la tehnologiile digitale, în special pentru anumite grupuri de femei (de exemplu, femeile înaintate în vârstă, femeile din grupuri socioeconomice defavorizate), ar putea contribui la eliminarea decalajului de la nivelul competențelor digitale ³⁷.
23. Telemunca nu este disponibilă în mod egal pentru toți pretutindeni, din diferite cauze: specificul muncii efectuate, condițiile de locuit și de altă natură, cum ar fi lipsa conectivității la rețea, a accesului la echipamente și/sau a competențelor digitale, ori lipsa infrastructurii sau a investițiilor în infrastructură. Prin urmare, utilizarea din ce în ce mai frecventă a telemuncii poate accentua diferitele realități trăite de lucrătorii cu înaltă calificare și de cei slab calificați și poate agrava decalajul digital dintre regiuni și în interiorul acestora. Acest lucru poate duce la inegalități noi și în creștere, inclusiv între bărbați și femei, în ceea ce privește veniturile și calitatea vieții, precum și în ceea ce privește modelele de participare pe piața forței de muncă și perspectivele de carieră pe termen lung, sporind astfel în mod indirect riscul de sărăcie și de excluziune socială pentru lucrătorii cu un nivel scăzut de calificare.
24. În acest context, învățarea pe tot parcursul vieții, managementul adecvat și feedback-ul și, în special, accesul la competențe digitale sunt esențiale pentru a permite lucrătorilor și angajatorilor să profite de potențialul generat de telemuncă, prevenind în același timp inegalitățile și excluziunea bazate pe lipsa competențelor și a mijloacelor necesare pentru efectuarea telemuncii.

³⁶ *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work* (Indicele egalității de gen 2020: Digitalizarea și viitorul muncii), EIGE.

³⁷ *OECD, Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate* (OCDE, Eliminarea decalajului digital dintre femei și bărbați: a include, a perfecționa, a inova), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. Telemunca prezintă, de asemenea, provocări semnificative în ceea ce privește punerea în aplicare eficace a legislației muncii, precum și asigurarea respectării acesteia de către inspectoratele de muncă, ale căror instrumente și proceduri de inspecție ar putea necesita revizuirii pentru a se adapta la aceste noi modele de lucru, respectând în același timp în continuare viața privată a lucrătorilor.
26. Într-o lume a muncii dinamică, din ce în ce mai diversificată și aflată în evoluție, telemunca poate de asemenea prezenta provocări referitoare la accesul la protecție socială: aproximativ un sfert dintre lucrătorii care lucrează în regim de telemuncă sau de muncă mobilă bazată pe TIC, inclusiv lucrătorii cu un nivel de calificare mediu și cei cu calificare înaltă, raportează o combinație între salarii mici, nesiguranță a locului de muncă, lipsa accesului la formare și perspective de carieră limitate, ceea ce îi pune într-o situație de muncă precară ³⁸.
27. Având în vedere diversitatea modelelor de afaceri, a sectoarelor și a locurilor de muncă, pentru care nu este oportună o soluție universală, partenerii sociali joacă un rol central în negocierea, aplicarea și asigurarea respectării normelor privind telemunca.
28. Uniunea Europeană a pus la dispoziție fonduri în temeiul noului cadru financiar multianual și al instrumentului Next Generation EU pentru a sprijini eforturile statelor membre de a depăși provocările legate de schimbările de pe piața muncii, inclusiv cele legate de telemuncă. Fondul social european Plus (FSE+) și inițiativa REACT-EU vor continua să faciliteze adaptarea lucrătorilor și a angajatorilor la schimbare, promovând un mediu de lucru sănătos, inclusiv în contextul reparării daunelor provocate de criză și al redresării.

³⁸ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC în Europa: munca flexibilă în era digitală).

INVITĂ STATELE MEMBRE, ȚINÂND SEAMA DE CIRCUMSTANȚELE NAȚIONALE, CU
RESPECTAREA ROLULUI ȘI A AUTONOMIEI PARTENERILOR SOCIALI:

29. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE stabilirea unor planuri naționale de acțiune sau a unor strategii naționale care să abordeze oportunitățile și riscurile legate de telemuncă în diferitele sale dimensiuni, ținând seama de perspectiva de gen, sau includerea acestui subiect în strategiile existente sau viitoare.
30. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE modificarea politicilor lor de reglementare a telemuncii sau emiterea de orientări, după caz, în special în ceea ce privește securitatea și sănătatea, organizarea și monitorizarea timpului de lucru, controale eficace efectuate de inspectoratele de muncă, cu respectarea deplină a legislației privind protecția vieții private, echipamentele fizice și informatice pentru birourile de acasă și alte birouri de la distanță, riscurile pentru egalitatea dintre femei și bărbați, egalitatea de șanse în materie de formare și de carieră, indemnizațiile pentru acoperirea costurilor telemuncii, după caz, și promovarea dialogului între angajatori și lucrători.
31. SĂ ÎȘI INTENSIFICE eforturile de punere în aplicare efectivă a recomandării Consiliului adoptate în 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă și să țină seama de schimbările dinamice de la nivelul relațiilor de muncă în cadrul planurilor lor naționale de punere în aplicare.
32. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE utilizarea fondurilor UE disponibile, inclusiv FSE+ și REACT-EU, în conformitate cu obiectivele lor specifice, pentru a depăși provocările legate de telemuncă.

33. SĂ IDENTIFICE și să PROMOVEZE bune practici pentru utilizarea corectă și echilibrată a telemuncii, în special a modelelor hibride de telemuncă, și SĂ SPRIJINE introducerea unor astfel de practici de către angajatori.
34. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE instituirea sau consolidarea inițiativelor de întărire a inspecției muncii și a sănătății și securității în muncă, prin prisma riscurilor generate de telemuncă.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ CA, ÎN CONFORMITATE CU COMPETENȚELE LOR RESPECTIVE, ȚINÂND SEAMA DE CIRCUMSTANȚELE NAȚIONALE ȘI CU RESPECTAREA ROLULUI ȘI A AUTONOMIEI PARTENERILOR SOCIALI:

35. SĂ COLABOREZE pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la riscurile, oportunitățile și beneficiile legate de telemuncă și la rolul esențial al dialogului social și al negocierii colective pe această temă.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

36. SĂ PROMOVEZE continuarea cercetărilor și a schimbului de experiență cu privire la impactul telemuncii asupra unei redresări post-pandemie.
37. SĂ FACILITEZE schimbul de experiență și de bune practici în abordările naționale privind telemunca.
38. SĂ ANALIZEZE contextul și implicațiile telemuncii în UE în timpul pandemiei și după aceasta și măsura în care legislația actuală a UE în domeniul social și în domeniul muncii asigură condiții de muncă decente pentru telelucrători și răspunde la situația și provocările specifice ale acestora, inclusiv în ceea ce privește dreptul de a se deconecta.

INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU
PROTECȚIE SOCIALĂ:

39. SĂ CONTINUE schimbul de experiență, de bune practici și de lecții învățate, în special în ceea ce privește telemunca în contextul pandemiei de COVID-19 și ulterior.

INVITĂ PARTENERII SOCIALI, RESPECTÂND PE DEPLIN ROLUL ȘI AUTONOMIA LOR:

40. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE SĂ CONTINUE să se angajeze într-un dialog social la toate nivelurile cu privire la viitorul muncii, în special cu privire la digitalizare și la telemuncă.
41. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE SĂ CONTRIBUIE la protecția bunăstării, sănătății și securității telelucrătorilor, în special în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, dreptul de a se deconecta, condiții de muncă și locuri adecvate pentru desfășurarea muncii, conforme cu standardele de sănătate și siguranță în muncă, precum și furnizarea de formare profesională, mai ales la nivelul competențelor digitale.
42. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE PROMOVAREA și sensibilizarea cu privire la importanța unei reglementări adecvate la nivel sectorial și la nivel de întreprindere, precum și a respectării normelor aplicabile referitoare la timpul de lucru pentru telelucrători care să le permită să se deconecteze efectiv.
-