

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „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”

[opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej]

(2021/C 220/02)

Sprawozdawczyni: **Milena ANGEŁOWA**

Współsprawozdawczyni: **Erika KOLLER**

Wniosek prezydencji portugalskiej	Pismo, 26.10.2020
w Radzie UE	
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	11.3.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	24.3.2021
Sesja plenarna nr	559
Wynik głosowania	
(za/przeciw/wstrzymało się)	219/10/18

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Chociaż telepraca jest dobrze znaną formą pracy, pandemia COVID-19 znacznie przyczyniła się do jej rozpowszechnienia, w związku z czym ponad 1/3 osób zatrudnionych – w tym więcej kobiet niż mężczyzn – pracuje w domu⁽¹⁾. Ponieważ większość obowiązków opiekuńczych i domowych przyjmują na siebie zazwyczaj kobiety, postrzegają one telepracę jako jedyną możliwość połączenia pracy niezarobkowej z płatnym zatrudnieniem. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) pragnie zwrócić uwagę na ryzyko wykorzystywania telepracy jako okazji do wzięcia przez daną osobę odpowiedzialności za podwójne obciążenie płatnym zatrudnieniem i pracą niezarobkową. Dlatego też z zadowoleniem przyjmuje kampanię Komisji Europejskiej (KE) na rzecz zwalczania stereotypów płci⁽²⁾, ponownie podkreśla potrzebę zmiany kulturowej i usunięcia wszelkich barier strukturalnych w celu osiągnięcia bardziej równego podziału nieodpłatnej pracy domowej i wzywa państwa członkowskie do szybkiego i skutecznego wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

1.2. Ze względu na to, że warunki panujące podczas pandemii są wyjątkowe, konieczne jest dokonanie oceny powiązań między telepracą a równouprawnieniem płci z bardziej ogólnej i długoterminowej perspektywy. Podczas pandemii telepraca stała się w miarę możliwości obowiązkowa, jako sposób ochrony zdrowia, któremu towarzyszy wiele wyjątkowych środków i obostrzeń. W normalnych warunkach telepraca wykonywana jest zazwyczaj dobrowolnie, aby umożliwić organizację pracy w sposób najlepiej odpowiadający nadrzędnym celom i potrzebom przedsiębiorstw i organizacji, z uwzględnieniem zarówno potrzeb pracodawców, jak i pracowników oraz z poszanowaniem unijnych i krajowych ram prawnych i normatywnych⁽³⁾, a także osiągnięć w zakresie dialogu społecznego, przy czym wszystkie praktyczne rozwiązania wprowadzane są w ramach układów pracy i układów zbiorowych.

1.3. Telepraca stwarza wiele możliwości przyczynienia się do równości płci, między innymi dzięki zwiększeniu uczestnictwa w rynku pracy; bardziej elastycznej organizacji czasu pracy i łączeniu nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych z płatnym zatrudnieniem, co może poprawić udział w rynku pracy; wzrostowi wydajności dzięki osiągnięciu

⁽¹⁾ Sprawozdanie Eurofound pt. „Living, working and COVID-19” [Praca, życie i COVID-19]. Zgodnie z danymi KE za 2020 r., w porównaniu z 2018 r., kiedy to mniej niż 5 % pracowników pracowało w trybie zdalnym regularnie, a mniej niż 10 % sporadycznie.

⁽²⁾ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357

⁽³⁾ Porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji z 2020 r. oraz w sprawie telepracy z 2002 r. oraz sprawozdanie KE na temat wdrażania porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych w sprawie telepracy, COM(2008) 412 final – <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

lepszycy wyników; lepszemu dopasowaniu przestrzennemu między popytem na siłę roboczą a jej podażą bez konieczności przeprowadzki do innego miejsca; oszczędności czasu i kosztów w związku z wyeliminowaniem lub zmniejszeniem liczby dojazdów itp. Jednocześnie telepraca niesie ze sobą pewne zagrożenia, takie jak ewentualne wyzwania związane z „niewidzialnością” pracownika w środowisku pracy, brak formalnych i pozaformalnych struktur wsparcia, kontaktów osobistych ze współpracownikami oraz brak dostępu do informacji i możliwości awansu i szkoleń; możliwe pogłębianie się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz większe ryzyko przemocy i molestowania. W przypadku kobiet może to pogłębić zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn. Skuteczne ograniczanie tego rodzaju zagrożeń wymaga odpowiedniej analizy dotyczącej płci, ponieważ nawet polityki, które mogą wydawać się neutralne pod względem płci, mogą w rzeczywistości nie uwzględniać aspektu płci i negatywnie wpływać na kobiety. Z tego względu należy dołożyć wszelkich starań, by dążyć do wywierania pozytywnego wpływu.

1.4. EKES wie, jakie są istniejące ramy prawne, a także ramy dodatkowe istotne dla telepracy. Obejmują one dyrektywę w sprawie czasu pracy, dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz autonomiczne umowy ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczących telepracy z 2002 r. i w sprawie cyfryzacji (AFAD) z 2020 r. Zauważa jednak również, że nie ma skonsolidowanych ram europejskich dotyczących telepracy. Parlament Europejski wskazał, że „należy stworzyć ramy prawne mające na celu uregulowanie warunków pracy zdalnej w całej UE, aby zapewnić godne warunki pracy i zatrudnienia w ramach gospodarki cyfrowej, przyczyniając się w ten sposób do zmniejszenia nierówności i rozwiązania problemu ubóstwa osób pracujących”. W związku z tym EKES zaleca dokonanie oceny obowiązujących przepisów, aby określić ich skuteczność w obliczu szybkiego rozwoju telepracy, świadomości nowych zagrożeń i ostatnich doświadczeń. W szczególności zachęca partnerów społecznych do przeglądu umowy ramowej w sprawie telepracy z 2002 r. i odnowienia jej zapisów.

1.5. Partnerzy społeczni mogą odegrać istotną rolę w rozwoju telepracy w sposób przyczyniający się do równości płci poprzez propagowanie dobrostanu w miejscu pracy i wydajności, np. poprzez rokowania zbiorowe. Biorąc pod uwagę dużą różnorodność miejsc pracy, najlepsze wyniki można osiągnąć za pomocą odpowiednio dostosowanych środków na poziomie przedsiębiorstwa i miejsca pracy. Chociaż to pracodawcy decydują o organizacji pracy, dialog społeczny w miejscach pracy jest istotnym sposobem rozstrzygnięcia takich kwestii jak wynagrodzenia, czas pracy, zasady łączności, zdrowie i bezpieczeństwo oraz szkolenia i rozwój umiejętności w kontekście telepracy.

1.6. Podstawowym warunkiem wstępnym neutralnej płciowo telepracy jest między innymi dostępność niezbędnych technologii, udogodnień i umiejętności. EKES ponawia apel o inwestowanie w infrastrukturę cyfrową i połączenia dla wszystkich, w tym w lokalne wspólne przestrzenie ułatwiające telepracę poza domem, a także w podnoszenie umiejętności cyfrowych, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet, aby umożliwić im pełny udział w rynkach pracy i niwelować wszelkie formy przepaści cyfrowej⁽⁴⁾.

1.7. Dostępność, przystępność cenowa oraz dostęp do infrastruktury i usług opieki nad dziećmi, osobami o specjalnych potrzebach i osobami starszymi są kolejnym kluczowym warunkiem wstępnym telepracy i ogólnie pracy zapewniającej równouprawnienie płci. EKES apeluje o przyjęcie „europejskiego ładu w zakresie opieki”, który zapewniłby świadczenie lepszej jakości usług dla wszystkich w całym cyklu życia. Wzywa także państwa członkowskie do zapewnienia dostępności wysokiej jakości, przystępnych cenowo, dostępnych i zróżnicowanych usług opiekuńczych w odpowiedzi na różne potrzeby i sytuacje, a także do inwestowania w nie.

1.8. Telepraca niesie ze sobą ryzyko, że pracownik stanie się niewidoczny w środowisku pracy, wypadnie z formalnych i nieformalnych struktur wsparcia, utraci osobiste kontakty z kolegami i dostęp do informacji. Może to prowadzić do pomijania podczas przyznawania awansów i szkoleń oraz do braku istotnych informacji na temat wynagrodzenia i obowiązujących praw pracowniczych. W przypadku kobiet może to grozić pogłębieniem istniejących nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn, takich jak zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć. Przedłożona dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, opublikowana przez Komisję Europejską 4 marca 2021 r., mogłaby być ważnym sposobem rozwiązania problemu braku informacji spowodowanego brakiem widoczności.

1.9. Aby umożliwić innowacje i inwestycje w nowe metody ze strony sektora prywatnego oraz zachęcać go do nich oraz by stworzyć nowe miejsca pracy sprzyjające włączeniu społecznemu, UE musi zapewnić korzystne warunki do przedsiębiorczości i działalności biznesowej oraz wspierać cyfryzację, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach i MŚP. Sektor publiczny jest również znaczącym pracodawcą i potrzebne są odpowiednie inwestycje, aby zapewnić godne warunki pracy oraz zmodernizować infrastrukturę, co umożliwi osiągnięcie celów transformacji cyfrowej. Ścisła i sprawna współpraca między sektorem publicznym i prywatnym jest również konieczna na płaszczyźnie praktycznej w dziedzinie infrastruktury cyfrowej, kształcenia i szkolenia, usług zdrowotnych i społecznych oraz badań naukowych i innowacji.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8.

1.10. EKES wzywa do przeprowadzenia badań nad wpływem telepracy pod kątem płci i nad wymogami z nią związanymi w warunkach, w których pandemia nie byłaby dominującą kwestią, z uwzględnieniem długofalowego rozwoju sytuacji w różnych sektorach gospodarki i grupach społecznych, a także do gromadzenia i rozpowszechniania istniejących dobrych praktyk w całej UE. Pozwoliłoby to na przyjęcie podejścia uwzględniającego aspekt płci w osiąganiu niezbędnych innowacji technologicznych i społecznych, tak aby telepraca przyczyniała się do promowania równości płci⁽⁷⁾.

1.11. Ponieważ tradycje społeczne i postawy jednostek decydują o tym, w jaki sposób telepraca wpływa na równouprawnienie płci, EKES wnosi, by prowadzono ukierunkowane działania i kampanie w celu ograniczenia i przełamania stereotypowego myślenia. Zachęca ponadto partnerów społecznych i organizacje społeczeństwa obywatelskiego na szczeblu unijnym i krajowym do aktywnej roli w propagowaniu niestereotypowych ról rodzinnych oraz wyborów kobiet i mężczyzn w odniesieniu do nauki, zawodów i pracy.

1.12. EKES wzywa unijnych i krajowych decydentów, by w ramach dialogu i współpracy z partnerami społecznymi dołożyli wszelkich starań w celu zwalczania wszelkich form przemocy wobec kobiet, w tym w pracy, w domu i w sieci. Ponadto zwraca się do państw członkowskich o szybką ratyfikację Konwencji (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy, przyjętej w 2019 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i konwencji stambulskiej.

2. Uwagi ogólne

2.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę prezydencji portugalskiej, która zwróciła się z wnioskiem o sporządzenie dwóch wzajemnie uzupełniających się opinii rozpoznawczych mających na celu pogłębioną analizę telepracy i podsumowanie wniosków wyciągniętych podczas pandemii. Mogłoby to również lepiej ukierunkować wdrażanie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i zachęcić do zapewniania warunków do stosowania najlepszych praktyk w zakresie upowszechnienia telepracy. Opinie te wniosą wkład w przyszły projekt konkluzji Rady w pierwszej połowie 2021 r.

2.2. Szybka cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa, którą znacznie przyspieszyła pandemia COVID-19, przyczyniła się do upowszechnienia telepracy, w wyniku czego w lipcu 2020 r. 34 % pracowników pracowało wyłącznie, a 14 % częściowo, z domu⁽⁸⁾. Choć pandemia pozwala na zrozumienie szerokiego upowszechniania się telepracy, to należy zwrócić uwagę na zapewnienie normalnych warunków do jej wykonywania w niezwiązanych z pandemią kontekście.

2.3. Choć równość płci zależy od wielu czynników, zaś telepraca w różnorodny sposób wpływa na gospodarkę i społeczeństwo i nie wiąże się jedynie z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn, niniejsza opinia rozpoznawcza rozważa w sposób szczególnie powiązania między telepracą a równością płci zgodnie z wnioskiem prezydencji portugalskiej. Celem jest znalezienie sposobów sprawienia, by telepraca stała się jednym z motorów promowania równouprawnienia płci i unikania coraz bardziej nierównego podziału niewynagradzanej opieki i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami, ponieważ może ona nieść z sobą zarówno korzyści, jak i zagrożenia pod względem równouprawnienia płci. EKES podkreśla potrzebę uwzględniania aspektu płci w kształtowaniu polityki, aby pomóc w ograniczaniu ryzyka i wykorzystaniu szans.

2.4. Wykorzystanie potencjału telepracy przy jednoczesnym ograniczaniu związanego z tym ryzyka przyczynia się do utrzymania globalnych korzyści w zakresie równouprawnienia płci⁽⁹⁾. Mimo że mężczyźni częściej niż kobiety wykonują pracę mobilną poza lokalem pracodawcy, to więcej kobiet niż mężczyzn regularnie telepracuje z domu. Można to w pewnym stopniu wyjaśnić specyficznymi dla danego kraju i kultury rolami związanymi z płcią oraz modelami pracy i życia rodzinnego⁽⁸⁾. Kobiety zazwyczaj wykonują większość nieodpłatnej pracy opiekuńczej w gospodarstwach domowych⁽⁹⁾ i chociaż stanowi ona istotną część życia społeczno-gospodarczego, nie uznaje się jej za taką. Choć telepraca może przyczynić się do lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, to grozi również zwiększeniem obciążenia spoczywającego na kobietach, jeśli chodzi o wykonywanie jeszcze większej części nieodpłatnej pracy domowej, przy jednoczesnym narażeniu ich na inne zagrożenia, takie jak przemoc domowa i przemoc w sieci lub utrata możliwości rozwoju kariery zawodowej.

⁽⁷⁾ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/> oraz <http://resourcecentre.etuc.org/>.

⁽⁸⁾ Sprawozdanie Eurofound pt. „Living, working and COVID-19” [Praca, życie i COVID-19].

⁽⁷⁾ EPRS, „Gender equality: a review in progress” [Równouprawnienie płci: trwający przegląd] – ONZ ostrzega obecnie, że pandemia COVID-19 może zniweczyć globalne korzyści w zakresie równouprawnienia płci właśnie w momencie, gdy społeczność międzynarodowa miała dać nowy impuls w tej dziedzinie.

⁽⁸⁾ EIGE, „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy].

⁽⁹⁾ EIGE, „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy].

2.5. Zarówno całe społeczeństwo, jak i przedsiębiorstwa muszą uczynić wszystko, co w ich mocy, by przełamać te stereotypy płciowe i uznać kobiety za pełnoprawne pracownice niezależnie od ich wielu innych ról i cech. Społeczeństwo ponosi bardzo wysokie koszty gospodarcze i społeczne tych uprzedzeń. Partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego we wszystkich sektorach powinny być w stanie odgrywać wiodącą rolę w tej kwestii, która ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia praw człowieka i praw kobiet, ale także gospodarki europejskiej⁽¹⁰⁾.

2.6. Oceniając skutki telepracy, należy zauważyć, że podczas pandemii mogą się one znacznie różnić od skutków telepracy w normalnych okolicznościach. Jest prawdopodobne, że zarówno korzyści, jak i wady telepracy są bardziej widoczne podczas pandemii, gdy telepraca jest obowiązkowa i gdy życie ludzi zostało na wiele sposobów ograniczone, włączając w to wykorzystanie domu jako wspólnej przestrzeni dla wszystkich członków rodziny do pracy, nauki i życia. Zatem przy ocenianiu konsekwencji telepracy dla równouprawnienia płci i świata pracy konieczne jest przyjęcie nie tylko krótkofalowej, lecz przede wszystkim długofalowej perspektywy, również z należytą dbałością o zapewnienie normalnych warunków pracy podczas telepracy. W normalnych czasach telepraca powinna odbywać się na podstawie wzajemnego porozumienia i dobrowolności, przy czym wszystkie praktyczne ustalenia powinny stanowić część porozumienia umownego lub/i porozumień zbiorowych.

2.7. EKES korzysta również z okazji, by powiązać niektóre elementy niniejszej opinii z przyczynianiem się do realizacji Agendy ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, w szczególności celów zrównoważonego rozwoju nr 5 (równość płci) i nr 8 (godna praca i wzrost gospodarczy). Cele zrównoważonego rozwoju nr 5 dotyczą między innymi wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji i przemocy wobec kobiet i dziewcząt; uznanie i docenienie nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym przez zapewnienie usług publicznych, infrastruktury, polityki ochrony socjalnej oraz promowanie wspólnej odpowiedzialności w gospodarstwie domowym i rodzinie. Innym celem jest zwiększenie wykorzystania technologii wspomagających, w szczególności technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), by promować wzmocnienie pozycji kobiet. Cel zrównoważonego rozwoju nr 8 odnosi się do stabilnego, zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich, a jednym z jego zadań jest osiągnięcie większej wydajności, np. za pomocą modernizacji i innowacji technologicznej.

3. Wnioski z czasu pandemii: podejście uwzględniające problematykę płci

3.1. Biorąc pod uwagę wymiar telepracy związany z płcią, należy wyciągnąć wnioski z okresu pandemii. Pandemia uwidacznia znaczenie roli kobiet w gospodarce – jako podstawowych pracownic opiekuńczych, w większości przypadków pracujących „na pierwszej linii”⁽¹¹⁾. Badania pokazują⁽¹²⁾, że wiele istniejących strukturalnych nierówności płci na rynku pracy i w społeczeństwie pogłębiło się w wyniku pandemii i nieproporcjonalnie mocniej dotknęło kobiety. Ten rozdział koncentruje się na niektórych kluczowych ustaleniach dotyczących telepracy (głównie z domu) podczas pandemii, jako że uwzględnienie perspektywy płci może nadal zostać wykorzystane do przyspieszenia równouprawnienia płci.

3.2. Choć telepraca stała się w miarę możliwości obowiązkowa w celu radzenia sobie z pandemią, nie wszyscy pracownicy mieli możliwość wykonywania telepracy. Telepraca była bardziej rozpowszechniona w miastach niż na obszarach wiejskich i wśród osób z wykształceniem wyższym. Istnieją także różnice między sektorami: częstotliwość telepracy jest większa w sektorze oświaty, usług finansowych i administracji publicznej, a mniejsza w służbie zdrowia, transporcie, rolnictwie, handlu i sektorze hotelarsko-gastronomicznym⁽¹³⁾. Najnowsze badania dostarczają danych na temat zawodów, które mogą być wykonywane zdalnie, ale potrzebne są dalsze analizy⁽¹⁴⁾. Jest oczywiste, że niektórych prac nie można wykonywać zdalnie, inne zaś tylko w ograniczonym zakresie⁽¹⁵⁾.

3.3. Podczas pandemii więcej kobiet niż mężczyzn wykonuje pracę w domu. Podczas gdy tygodniowy czas pracy bardziej się zmniejszył w przypadku mężczyzn niż kobiet, zatrudnione kobiety częściej tymczasowo zaprzestawały pracy (prześciej). Zjawisko to można wiarygodnie wyjaśnić tym, że podczas pandemii COVID-19 pracujące kobiety i matki biorą na siebie ciężar zwiększonych domowych obowiązków opiekuńczych z powodu zamknięcia miejsc pracy, szkół i ośrodków

⁽¹⁰⁾ Dokumenty Krajowego Związku Wolnych Zawodów (UNAPL), stowarzyszenia pracodawców FEPIME Catalunya i Federacji Stowarzyszeń Kobiet w Biznesie w Regionie Morza Śródziemnego (AFAEMME).

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

⁽¹²⁾ Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego, „Osiągnięcie równouprawnienia płci w obliczu pandemii i obecnych wyzwań”: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA\(2021\)659440_PL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_PL.pdf); <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>.

⁽¹³⁾ Eurofound, „Living, working and COVID-19” [Życie, praca i COVID-19], 2020.

⁽¹⁴⁾ Ankieta elektroniczna, Grupa ds. Informacji o COVID-19, badanie dotyczące struktury wynagrodzeń. Eurofound, „Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” [Możliwość wykonywania telepracy a kryzys związany z COVID-19: nowa przepaść cyfrowa?], 2020.

⁽¹⁵⁾ Ogólnie szacuje się, że około 37 % miejsc pracy w UE nadaje się do telepracy (zob. dane Eurofound).

opieki nad dziećmi. W tych gospodarstwach domowych, w których oboje rodziców pracują, kobiety mające możliwość wyboru częściej niż ich partnerzy korzystają z możliwości przestoju⁽¹⁶⁾. W wielu państwach członkowskich ograniczony zakres zarówno dostępnej opieki nad dziećmi, jak i innych rodzajów opieki, a także brak elastyczności w placówkach opieki nad dziećmi i innych placówkach opiekuńczych w czasie pandemii dodatkowo pogorszyły sytuację rodziców, w największym stopniu dotykając kobiety i matki.

3.4. Jedna trzecia osób pracujących zdalnie to rodzice dzieci poniżej 12 roku życia, a 22 % z tych osób boryka się ze „znacznie większymi problemami niż inne grupy, by skupić się na pracy i wypracować odpowiednią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym”⁽¹⁷⁾. Zwłaszcza w przypadku kobiet sprawujących obowiązki opiekuńcze pracę w domu utrudnia szereg czynników, na przykład brak zacisznego miejsca, w którym mogłyby wykonywać pracę bez zakłóceń, ale także brak czasu na pracę w połączeniu z tendencją do pracowania dłużej, a nawet do bycia podłączonym cały czas i nieprzestrzegania trybu łączenia się i pozostawiania offline. To wymaga lepszego egzekwowania obowiązujących przepisów i ściślejszego monitorowania przez inspekcje pracy, a także oceny, czy istniejące ramy są odpowiednie. Osoby samotnie wychowujące dzieci, z których 85 % w UE to kobiety, są szczególnie narażone na negatywne skutki telepracy, ponieważ pandemia pogorszyła ich i tak już nadszarpniętą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym⁽¹⁸⁾.

3.5. Istnieją również przesłanki, by twierdzić, że kobiety pracujące w wymagających i konkurencyjnych branżach, w których niezbędne są wysokie kwalifikacje, takich jak uniwersytety, dotkliwiej odczuły te negatywne skutki niż ich mężczyźni odpowiednicy⁽¹⁹⁾, ponieważ niewynagradzana opieka i prace domowe ograniczają ich możliwości produktywnej pracy i jeszcze bardziej podkopały ich perspektywy zawodowe. Podobnie kobiety przedsiębiorcy, które prowadzą MŚP, doświadczały nie tylko poważnych problemów finansowych, ale także dużych ograniczeń czasowych w swych wysiłkach na rzecz utrzymania przedsiębiorstw na powierzchni w trakcie obowiązywania środków izolacji⁽²⁰⁾.

3.6. Okres pandemii doprowadził również do alarmującego wzrostu przemocy wobec kobiet, zarówno fizycznej, jak i w sieci, przy czym ofiary przemocy w sieci są znacznie bardziej odizolowane od potencjalnych zasobów i możliwości pomocy⁽²¹⁾. Przemoc domowa wzrosła o jedną trzecią w czasie pandemii, podczas której – jeżeli to możliwe – sprawą nadrzędną było pozostawanie i praca w domu, by ograniczyć rozprzestrzenianie się pandemii⁽²²⁾. Dowody wskazują również, że praca zdalna oznacza, iż molestowanie seksualne związane z pracą stało się bardziej powszechne w sieci.

4. Możliwości, zagrożenia i warunki wstępne telepracy

4.1. Najlepsze wykorzystanie telepracy w celu promowania równości płci i ułatwiania osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wymaga kompleksowego spojrzenia na potencjalne korzyści telepracy i wiążące się z nią zagrożenia dla kobiet i mężczyzn. Jeżeli nie dokona się odpowiedniej analizy dotyczącej płci, polityka, która wydaje się być neutralna pod względem płci, może w rzeczywistości być „ślepa” na problematykę płci i mieć negatywny wpływ na kobiety.

4.2. Możliwości związane z telepracą obejmują:

- większa elastyczność w organizacji czasu pracy ogólnie, a w pewnym stopniu również zapewnienie więcej możliwości indywidualnej organizacji czasu pracy w celu osiągnięcia oczekiwanych wyników,
- większa elastyczność w łączeniu nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych z odpłatną pracą, co może poprawić uczestnictwo w rynku pracy,
- możliwość bardziej równomiernego dzielenia się opieką nad dziećmi lub niesamodzielnymi członkami rodziny, kiedy oboje rodzice pracują zdalnie,

⁽¹⁶⁾ Eurofound (2021 r.), „COVID-19: Some implications for employment and working life” [COVID-19: niektóre implikacje dla zatrudnienia i życia zawodowego], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg – jeszcze nieopublikowane.

⁽¹⁷⁾ Eurofound, „Living, Working and COVID-19” [Życie, praca i COVID-19], 2020.

⁽¹⁸⁾ EIGE, „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy].

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

⁽²⁰⁾ Dokumenty Krajowego Związku Wolnych Zawodów (UNAPL), stowarzyszenia pracodawców FEPIME Catalunya i Federacji Stowarzyszeń Kobiet w Biznesie w Regionie Morza Śródziemnego (AFAEMME).

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

⁽²²⁾ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>

- lepsza integracja na rynku pracy osób, które napotyka bariery społeczne lub przeszkody w miejscu pracy, np. osób doświadczających ograniczeń wynikających z niepełnosprawności,
- wzrost wydajności dzięki lepszym wynikom,
- lepsze dopasowanie przestrzenne między popytem na siłę roboczą i jej podażą bez konieczności przeprowadzki do innego miejsca, co może doprowadzić do odwrócenia regionalnego podziału miejsc pracy między miastami i obszarami wiejskimi ⁽²³⁾,
- oszczędności czasu i kosztów z uwagi na eliminację lub zmniejszenie potrzeby dojeżdżania.

4.3. Dlatego też z telepracą wiążą się następujące zagrożenia, dotyczące głównie wyzwań w związku z:

- organizacją zdalnej przestrzeni roboczej i skupieniem się na pracy, zwłaszcza gdy inni członkowie rodziny pracują lub uczą się w domu i gdy przestrzeń domowa jest zbyt mała, aby umożliwić oddzielną przestrzeń roboczą,
- dostępem do odpowiednich urządzeń biurowych, w tym mebli ergonomicznych, do specjalistycznego lub dostosowanego sprzętu i programów, a także do szkoleń,
- brakiem osobistego kontaktu i ducha współpracy między koleżankami i kolegami z pracy oraz ryzykiem utraty widoczności w środowisku pracy,
- wzmocnieniem nierównoważonego podziału pracy opiekuńczej i domowej w oparciu o stereotypowe role dotyczące pracy i rodziny,
- nasileniem się przemocy ze względu na płeć i molestowania, w tym nękania w internecie, brakiem wsparcia społecznego w okresie izolacji,
- brakiem ruchu i urozmaicenia codziennej rutyny i nawyków, a także presją wynikającą z łączenia pracy z obowiązkami domowymi oraz wysiłków, by uniknąć zatarcia się granic między życiem zawodowym a prywatnym, co może powodować problemy związane ze zdrowiem psychicznym i fizycznym, w tym częstsze przypadki wypalenia,
- nadużywaniem nowych możliwości monitorowania i wykorzystaniem danych osobowych niezgodnie z przeznaczeniem,
- wyzwaniami – zarówno dla pracodawców, jak i związków zawodowych – związanymi z monitorowaniem warunków pracy w domu,
- kwestiami cyberbezpieczeństwa oraz RODO,
- zwiększoną kontrolą społeczną,
- ryzykiem dłuższego czasu pracy i zbyt krótkich przerw na odpoczynek z powodu nieprzestrzegania trybu łączenia się i pozostawiania offline,
- niemożnością lub trudnościami związków zawodowych w zakresie ochrony praw pracowniczych,
- niepewnością co do odpowiedzialności pracodawcy za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków pracy i wdrażania układów zbiorowych.

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

4.4. Najbardziej sprecyzowane warunki wstępne telepracy dotyczą dostępności niezbędnej infrastruktury i niezbędnych technologii. Nie wszyscy mają dostęp do rozszerzonego zasięgu łączności – niektóre grupy kobiet (np. kobiety starsze, pochodzące z grup defaworyzowanych, mające niższy poziom wykształcenia) nie mają równego dostępu do łączności i technologii cyfrowych, co przyczynia się do przepaści cyfrowej⁽²⁴⁾. Potrzebna jest zatem zdecydowana polityka publiczna umożliwiająca dostęp do sieci i lokalnych wspólnych przestrzeni, które ułatwiają telepracę poza domem. EKES podkreśla, zgodnie z umową ramową partnerów społecznych w sprawie telepracy i odpowiednimi przepisami krajowymi, że należy unikać sytuacji, w których osoby pracujące zdalnie ponosiłyby koszty sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy na odległość, a mianowicie sprzętu ICT, mebli ergonomicznych, środków ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zwiększonych kosztów związanych z przestrzenią, w której wykonywana jest praca.

4.5. Umiejętności i szkolenia cyfrowe to kolejny ważny warunek wstępny umożliwiający telepracę. Pod tym względem sytuacja mężczyzn jest najczęściej lepsza – tylko w sześciu państwach członkowskich kobiety uzyskują wyższe wyniki niż mężczyźni w zakresie umiejętności korzystania z internetu (Finlandia, Słowenia, Litwa, Łotwa, Cypr i Bułgaria)⁽²⁵⁾. Przepaść między kobietami a mężczyznami w zakresie umiejętności cyfrowych pogłębia się wraz z wiekiem. Różnice te należy również wziąć pod uwagę przy ocenie aspektu płci w telepracy.

4.6. Oprócz umiejętności cyfrowych telepraca wymaga umiejętności przyjęcia zmieniających się technik zarządzania i podejścia do pracy, a zatem wiąże się z wyzwaniem zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców, w tym dla MŚP. Zdalne zarządzanie przedsiębiorstwami i personelem wymaga szczególnych umiejętności w zakresie zarządzania, elastyczności oraz odporności i innowacyjnych sposobów organizacji pracy, gdyż telepraca wiąże się z zarządzaniem w oparciu o wyniki, a nie o procesy. Należy zapewnić specjalne szkolenia, aby pomóc kadrze kierowniczej/osobom sprawującym nadzór w skutecznym zarządzaniu telepracownikami.

4.7. Dla pracowników większa elastyczność i swoboda w organizacji ich pracy wymagają również silnej odpowiedzialności i zaangażowania, a także umiejętności samodzielnego zarządzania i stosunków opartych na zaufaniu między nimi a ich kierownictwem. Z szeregu badań wynika, że telepraca może być w niektórych sektorach źródłem wzrostu wydajności, co można by lepiej wykorzystać dzięki zapewnieniu specjalnych szkoleń kadrze kierowniczej. Może to zwiększyć wymagania, aby pracownicy projektowali swą własną pracę i osiągnęli lepsze wyniki.

4.8. Pracownicy zaangażowani w telepracę powinni mieć równy dostęp do szkoleń i ustawicznego rozwoju zawodowego oraz takie same możliwości awansu zawodowego i doskonalenia zawodowego. Jest to szczególnie ważne dla kobiet wykonujących telepracę, które mogą mieć mniej czasu i możliwości uczestniczenia w działaniach związanych z rozwojem kariery zawodowej poza harmonogramem pracy.

4.9. Telepraca jako taka jest formą pracy dostępną zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet, pod warunkiem zapewnienia wszystkim niezbędnych urządzeń i umiejętności. Dostępne, wysokiej jakości, przystępne cenowo i zróżnicowane publiczne usługi opiekuńcze mają zatem kluczowe znaczenie dla jak najlepszego spożytkowania telepracy. W niektórych państwach członkowskich zapewnia się pomoc finansową i specjalne zachęty podatkowe, które mają na celu promowanie opieki nad dziećmi, w tym w domu, przez wykwalifikowanych specjalistów, co warto uczynić punktem odniesienia.

4.10. Chociaż telepraca może zwiększyć popyt na niektóre usługi, to może jednocześnie pogorszyć sytuację niektórych MŚP, w których dominująca jest przedsiębiorczość kobiet i które znajdują klientów głównie wśród kobiet udających się do pracy lub z niej powracających. Dotyczy to np. małych sklepów z artykułami spożywczymi i innymi towarami, targowisk oraz centrów usługowych. Ograniczenie takiego ryzyka wymagałoby zaniechania stereotypowego wyboru zawodu. To samo dotyczy zmniejszenia różnic w możliwościach telepracy kobiet i mężczyzn spowodowanych segregacją sektorową i różnymi możliwościami telepracy w poszczególnych sektorach.

5. Sposoby uwzględniania aspektu równości płci w głównym nurcie polityki

5.1. Podczas gdy pracodawcy decydują o organizacji pracy, partnerzy społeczni, np. w drodze negocjacji zbiorowych, mogą odegrać istotną rolę w rozwoju telepracy w sposób sprzyjający równouprawnieniu płci, wraz ze wzrostem wydajności i dobrostanu w pracy. Umowa ramowa w sprawie telepracy zawarta przez partnerów społecznych UE

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

⁽²⁵⁾ EIGE, „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy].

w 2002 r. i wdrożona przed 2008 r. przez wszystkie państwa członkowskie⁽²⁶⁾ określa ogólne ramy prawne dotyczące korzystania z telepracy w taki sposób, aby w zrównoważony sposób zaspokoić potrzeby pracodawców i pracowników. Dialog społeczny jest istotnym środkiem radzenia sobie z kwestiami takimi jak wynagrodzenia, czas pracy, tryby łączności, zdrowie i bezpieczeństwo oraz rozwój umiejętności w kontekście telepracy. EKES wzywa również do rozpowszechniania najlepszych praktyk w zakresie umożliwienia kobietom i mężczyznom równego godzenia pracy z życiem rodzinnym oraz propagowania i finansowania wspólnych działań partnerów społecznych.

5.2. Biorąc pod uwagę, że telepraca opiera się na łączności i infrastrukturze technologicznej, EKES podkreśla ogromne znaczenie inwestowania w stosowną infrastrukturę cyfrową, zapewnienie dostępu do stabilnych połączeń cyfrowych oraz odpowiedniego sprzętu i oprogramowania, aby umożliwić skuteczną telepracę wszystkim grupom społecznym i uniknąć problemów we wszelkich innych dziedzinach cyfryzacji gospodarki i społeczeństwa.

5.3. EKES ponownie podkreśla swoje wezwanie do poprawy umiejętności cyfrowych wszystkich obywateli i obywateli, by umożliwić im reagowanie na rozwój technologii cyfrowych i kształtowanie tego rozwoju wraz z pełnym wykorzystaniem możliwości e-uczenia się. Jest to kwestia kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego oraz jego uznawania. Kształcenie to powinno obejmować edukację podstawową, jak i podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie zgodnie z koncepcją nieprzerwanego uczenia się przez całe życie. Należy zwrócić szczególną uwagę na umiejętności kobiet, by umożliwić im pełen udział w rynkach pracy, jak również zarządzanie praktycznymi codziennymi kwestiami cyfrowymi.

5.4. EKES podkreśla potrzebę „europejskiego ładu w zakresie opieki”, ponieważ inwestowanie w sektor opieki zapewniłoby świadczenie wyższej jakości usług dla wszystkich w całym cyklu życia oraz uznanie kobiet i mężczyzn za równych opiekunów i równych żywicieli rodziny. Zachęca także państwa członkowskie do inwestowania w wszelkiego rodzaju infrastrukturę opieki. Krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności w ramach Next Generation EU stanowią okazję do ukierunkowania inwestycji na sektor opieki. EKES wzywa również do rozpowszechniania najlepszych praktyk w zakresie umożliwienia kobietom i mężczyznom równego godzenia pracy z życiem rodzinnym oraz propagowania i finansowania wspólnych działań partnerów społecznych. EKES apeluje do KE i państw członkowskich, by dokonały przeglądu celów barcelońskich⁽²⁷⁾ z myślą o zapewnieniu dostępności wysokiej jakości, elastycznej, zróżnicowanej i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi⁽²⁸⁾. Podkreśla również wagę przejścia od opieki instytucjonalnej do usług na rzecz dzieci i osób dorosłych szczególnej troski i o szczególnych potrzebach, które to usługi byłyby świadczone na poziomie społeczności i skoncentrowane na jednostce, zgodnie z ogólnoeuropejskimi wytycznymi opublikowanymi przez KE⁽²⁹⁾.

5.5. EKES zachęca również państwa członkowskie do wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w skuteczny sposób i w odpowiednim czasie, by dać rodzinom wybór takich sposobów postępowania, które będą prowadzić do większej równości, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb przedsiębiorstw, w szczególności MŚP. Mniejsze przedsiębiorstwa, których działalność opiera się z definicji na pracy małego zespołu, potrzebują, nawet w większym stopniu niż inne, korzystania z ciągłości i stabilności organizacji produkcji. Czerpiąc z dotychczasowych doświadczeń, można rozważyć elastyczne systemy łączenia pracy wymagającej obecności fizycznej z telepracą.

5.6. Należy zwrócić szczególną uwagę na warunki słabszych grup kobiet, takich jak kobiety z niepełnosprawnościami, samotnie wychowujące dzieci, kobiety w podeszłym wieku, migrantki i kobiety romskie. Należy również wspierać organizacje kobiet i reprezentujące rodziny, w tym za pomocą ukierunkowanych środków finansowanych przez UE i fundusze krajowe.

5.7. W przypadku przemocy należy wprowadzić pełen zakres usług wsparcia (ponieważ przemoc domowa znacznie wzrosła ze względu na środki izolacji w czasie pandemii⁽³⁰⁾), a także egzekwować przestrzeganie przepisów dotyczących przeciwdziałania przemocy. EKES wzywa państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia środków zapobiegających wszelkiego rodzaju przemocy wobec kobiet, zarówno fizycznej, jak i w sieci. Konieczne są bardziej zdecydowane działania w celu zwalczania przemocy i molestowania seksualnego w miejscu pracy, w tym w kontekście telepracy. Jeżeli

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

⁽²⁷⁾ Zgodnie z nową europejską strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025.

⁽²⁸⁾ Wspólne oświadczenie europejskich partnerów społecznych w sprawie przepisów dotyczących opieki nad dziećmi w UE z dnia 24 listopada 2020 r.

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

⁽³⁰⁾ <https://unric.org/en/who-warns-of-surge-of-domestic-violence-as-covid-19-cases-decrease-in-europe/>; <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>

„bezpieczne” miejsce pracy nie jest dostępne (np. z powodu telepracy), ofiary przemocy domowej nie podlegają żadnej kontroli społecznej nie mają dostępu do odpowiednich informacji i pomocy lub mają do nich ograniczony dostęp⁽³¹⁾. Należy zachęcać partnerów społecznych do opracowywania polityki zapobiegania przemocy domowej i wspierać ich w tym zadaniu, w tym poprzez specjalne wspólne działania oraz poprzez oferowanie odpowiednich systemów monitorowania i sprawozdawczości, również i w szczególności w przypadku pracy wykonywanej na odległość⁽³²⁾. EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek KE dotyczący decyzji Rady upoważniającej państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie UE, Konwencji MOP (nr 190) z 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy. Zachęca państwa członkowskie do szybkiej ratyfikacji tej konwencji⁽³³⁾ i wzywa UE do zaangażowania państw spoza UE, by uczyniło to samo. EKES odnotowuje, że Rada zwróciła się do państw członkowskich, które jeszcze tego nie uczyniły, o ratyfikację konwencji stambulskiej, i z zadowoleniem przyjmuje wyrażony przez Komisję w planie działania „Europejski filar praw socjalnych” zamiar zaproponowania przepisów mających na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć wobec kobiet, w tym molestowania w miejscu pracy ze względu na płeć.

5.8. Choć telepraca nie jest nową formą pracy, wciąż mamy do czynienia z wieloma nieznanymi skutkami takiej formy pracy, które zasługują na dodatkowe badania. Na przykład warto byłoby zbadać skutki telepracy i wymogi dotyczące jej wykonywania w warunkach, w których pandemia nie byłaby dominującą kwestią, z uwzględnieniem długofalowego rozwoju sytuacji w różnych sektorach gospodarki i grupach społecznych. Ponieważ zaprojektowane w uniwersalny sposób innowacje technologiczne i społeczne mają kluczowe znaczenie dla jak najlepszego wykorzystania telepracy, a jednocześnie dla rozwiązywania problemów związanych z równością płci, EKES wzywa do uwzględnienia tych zagadnień w polityce badań, rozwoju i innowacji zarówno na poziomie krajowym, jak i na szczeblu UE. Należy zbierać i upowszechniać dobre przykłady utartych sposobów postępowania w UE, by zintensyfikować dążenia do poszukiwania zaawansowanych rozwiązań.

5.9. Wziąwszy pod uwagę, że inwestycje w zaprojektowaną w uniwersalny sposób infrastrukturę techniczną, społeczną i innowacyjną stanowią centralną część budżetów państwowych, właściwa alokacja środków może odgrywać decydującą rolę w rozwoju telepracy zakładającej równość płci. Aby wspierać ten cel, należy także korzystać z funduszy UE, w tym funduszy strukturalnych i Funduszu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności.

5.10. Łączność jest zjawiskiem społecznym. Na poziomie miejsca pracy należy opracować stosowne praktyki, np. wdrażając takie narzędzia, jak porozumienie partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, biorąc również pod uwagę fakt, że Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) przygotowuje obecnie kampanię dotyczącą cyfryzacji Zdrowe Miejsca Pracy UE, która rozpocznie się w 2023 r.

5.11. EKES odnosi się również do autonomicznego porozumienia ramowego ws. cyfryzacji (AFAD)⁽³⁴⁾ i wzywa KE do przeznaczenia specjalnego wsparcia finansowego na ukierunkowane wspólne działania partnerów społecznych, a także na wsparcie dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego, które przyczyniają się do osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W AFAD omówiono szczegółowo sposoby rozwiązywania kwestii łączenia się i pozostawiania offline w zdigitalizowanych środowiskach pracy, w tym podstawowe przyczyny nadmiernego pozostawiania online i długich godzin pracy. Istnieje prawdopodobnie szeroki wachlarz krajowych przykładów wdrażania AFAD, w tym porozumień na poziomie branży czy przedsiębiorstwa oraz dokumentów zawierających wytyczne.

5.12. Co się tyczy krajowego podejścia do łączenia się i pozostawiania offline, Francja, Belgia, Włochy i Hiszpania przyjęły przepisy dotyczące prawa do bycia offline, aby wyjaśnić uprawnienia, zwiększyć świadomość potrzeby zmiany czasu pracy lub nawet kształtowania kultury zmian w kierunku zdrowszej organizacji pracy. W Holandii i Portugalii przygotowano projekty ustaw. W Niemczech, Finlandii, Irlandii, Luksemburgu, na Litwie, Malcie, w Szwecji i Słowenii trwa dyskusja, zaś pozostałe 13 państw członkowskich nie rozpoczęło jeszcze debaty w tym zakresie. PE głosował ostatnio nad rezolucją w sprawie prawa do rozłączenia się, w której wzywa Komisję do zaproponowania prawodawstwa umożliwiającego osobom pracującym zdalnie rozłączenie się poza godzinami pracy, a także do ustanowienia minimalnych

⁽³¹⁾ W notatce nr 3 „Domestic violence and its impact on the world of work” [Przemoc domowa i jej wpływ na świat pracy] z marca 2020 r., MOP przedstawia wysokie koszty przemocy domowej dla gospodarek narodowych. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

⁽³²⁾ Przykład najlepszych praktyk: opracowany przez Fundację Vodafone „Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer” [Zestaw narzędzi Vodafone dotyczący przemocy domowej i nadużyć w pracy: rozpoznanie, reakcja i raportowanie]. https://www.vodafone.com/content/dam/vodacom/files/vodafone_domestic_violence_toolkit_2020.pdf.

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

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

wymogów dotyczących pracy zdalnej oraz do uściślenia warunków pracy, godzin i czasu odpoczynku⁽³⁵⁾. Są różne poglądy na temat tego, czy konieczne są rozwiązania ustawowe, czy też wystarczą istniejące przepisy i należałoby przyjąć wyłącznie podejście opierające się na rokowaniach zbiorowych. Niezależnie od różnorodności poglądów istnieje dość szeroki konsensus wśród partnerów społecznych, że tryby łączenia się i pozostawania offline należy określać i uzgadniać w dialogu społecznym na poziomie przedsiębiorstwa (i/lub branży), by zadbać o ich dostosowanie do konkretnych potrzeb sektora, przedsiębiorstwa czy innych organizacji, a także potrzeb pracowników, zwłaszcza w zakresie ich zdrowia i bezpieczeństwa.

5.13. Ponadto kreując politykę dotyczącą pracy i zatrudnienia, w tym również wpływającą na telepracę i na kwestie płci, decydenci powinni konsultować się z partnerami społecznymi. EKES podkreśla, że kwestie płci powinny być uwzględniane we wszystkich obszarach polityki. Ponieważ telepraca wiąże się również z życiem codziennym obywateli, a także z polityką ochrony środowiska i klimatyczną, odnośne organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające w obszarze równouprawnienia kobiet, rodziny, konsumentów czy ochrony środowiska powinny mieć możliwość wyrażenia swojej opinii w trakcie przygotowywania strategii politycznych.

5.14. Aby umożliwić innowacje i inwestycje w nowe metody ze strony sektora prywatnego oraz zachęcać go do nich oraz by stworzyć nowe miejsca pracy w sposób sprzyjający telepracy zakładającej równość kobiet i mężczyzn, UE musi zapewnić korzystne warunki do przedsiębiorczości i działalności biznesowej. Powodzenie w zarządzaniu telepracą wymaga także ścisłej i bezproblemowej współpracy między sektorem publicznym a prywatnym na poziomie rozwiązań praktycznych. Jest to szczególnie istotne np. w obszarze infrastruktury cyfrowej, edukacji i szkoleń, ochrony zdrowia i usług społecznych oraz badań i innowacji.

5.15. Ponadto konieczna jest zmiana nastawienia poszczególnych obywateli i rodzin. Ograniczanie stereotypowego myślenia i przełamywanie utartych wzorców wymaga większej świadomości i zaangażowania. Należy również aktywnie krzewić kulturę organizacyjną zapewniającą znajomość problematyki równego statusu płci, taką jak zasada równości wynagrodzeń, widoczności wszystkich pracownic i pracowników itp., a także wspierać kadre kierowniczą w opracowywaniu i wdrażaniu praktyk przyjaznych dla telepracy. Trzeba to usprawnić np. za pomocą kampanii uświadamiających w kontekście wdrażania dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. EKES zachęca partnerów społecznych i organizacje społeczeństwa obywatelskiego do przyjęcia na siebie pierwszoplanowej roli poprzez wspieranie zarówno niestereotypowych ról rodzinnych, jak i niestereotypowych wyborów dotyczących nauki, zawodu i miejsca pracy. Konieczne jest również uwzględnienie równości płci w głównym nurcie polityki oświatowej, od przedszkola i szkoły podstawowej do kształcenia uniwersyteckiego i zawodowego.

Bruksela, dnia 24 marca 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽³⁵⁾ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/press-room/20210114IPR95618/prawo-do-rozlaczenia-sie-powinno-byc-podstawowym-prawem-w-calej-ue, 472 głosów za, 126 przeciw i 83 osoby wstrzymały się od głosu.>

ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 59 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

Punkt 4.3 (trzynaste tiret)

Skreślić tiret:

4.3. Dlatego też z telepracą wiążą się następujące zagrożenia, dotyczące głównie wyzwań w związku z:

[...]

— ~~niepewnością co do odpowiedzialności pracodawcy za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków pracy i wdrażania układów zbiorowych.~~

Uzasadnienie

W dorobku wspólnotowym zawarto obszerne i kompleksowe przepisy zapewniające ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy podczas telepracy, w tym jasne prawa i obowiązki. W procesie opracowywania opinii nie znaleziono żadnych dowodów ani nawet aluzji co do niepewności w tej kwestii.

Wynik głosowania

Za: 103

Przeciw: 112

Wstrzymało się: 25

Punkt 1.4

Zmienić:

1.4. ~~EKES wie, jakie są uważa istniejące ramy prawne, a także ramy dodatkowe dotyczące telepracy za istotne dla telepracy i wystarczające. Obejmują one dyrektywę w sprawie czasu pracy, dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz autonomiczne umowy ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące telepracy z 2002 r., wdrażane w państwach członkowskich za pomocą różnych instrumentów, i w sprawie cyfryzacji (AFAD) z 2020 r. EKES wzywa do ich szybkiego i skutecznego wdrożenia oraz do nadania im nowego impulsu, w tym poprzez promowanie negocjacji zbiorowych na szczeblu krajowym, których celem jest wywarcie pozytywnego wpływu na równouprawnienie płci. Zauważa jednak również, że nie ma skonsolidowanych ram europejskich dotyczących telepracy. Parlament Europejski wskazał, że „należy stworzyć ramy prawne mające na celu uregulowanie warunków pracy zdalnej w całej UE, aby zapewnić godne warunki pracy i zatrudnienia w ramach gospodarki cyfrowej, przyczyniając się w ten sposób do zmniejszenia nierówności i rozwiązania problemu ubóstwa osób pracujących”. W związku z tym EKES zaleca dokonanie oceny obowiązujących przepisów, aby określić ich skuteczność w obliczu szybkiego rozwoju telepracy, świadomości nowych zagrożeń i ostatnich doświadczeń. W szczególności zachęca partnerów społecznych do przeglądu umowy ramowej w sprawie telepracy z 2002 r. i odnowienia jej zapisów.~~

Uzasadnienie

Proponowana poprawka czyni tekst bardziej precyzyjnym i jaśniejszym oraz dostosowuje go do zakresu opinii.

Wynik głosowania

Za: 109
Przeciw: 112
Wstrzymało się: 18

Punkt 1.8

Skreślić punkt:

~~1.8 Telepraca niesie ze sobą ryzyko, że pracownik stanie się niewidoczny w środowisku pracy, wypadnie z formalnych i nieformalnych struktur wsparcia, utraci osobiste kontakty z kolegami i dostęp do informacji. Może to prowadzić do pomijania podczas przyznawania awansów i szkoleń oraz do braku istotnych informacji na temat wynagrodzenia i obowiązujących praw pracowniczych. W przypadku kobiet może to grozić pogłębieniem istniejących nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn, takich jak zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć. Przedłożona dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, opublikowana przez Komisję Europejską 4 marca 2021 r., mogłaby być ważnym sposobem rozwiązania problemu braku informacji spowodowanego brakiem widoczności.~~

Uzasadnienie

Proponowana poprawka czyni tekst bardziej precyzyjnym i jaśniejszym, ponieważ elementy zawarte w tym punkcie są już zawarte zarówno we wnioskach i zaleceniach, jak i w treści opinii.

Wynik głosowania

Za: 113
Przeciw: 125
Wstrzymało się: 13

Następujące punkty opinii sekcji, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały zmienione wskutek przyjęcia poprawek przez Zgromadzenie (art. 59 ust. 4 regulaminu wewnętrznego):

Punkt 3.4

Zmienić:

3.4. Jedna trzecia osób pracujących zdalnie to rodzice dzieci poniżej 12 roku życia, a 22 % z tych osób boryka się ze „znacznie większymi problemami niż inne grupy, by skupić się na pracy i wypracować odpowiednią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym”⁽¹⁷⁾. Zwłaszcza w przypadku kobiet sprawujących obowiązki opiekuńcze pracę w domu utrudnia szereg czynników, np. brak zacisznego miejsca, w którym mogłyby wykonywać pracę bez zakłóceń, ale także brak czasu na pracę w połączeniu z tendencją do pracowania dłużej, a nawet do bycia podłączonym cały czas i nieprzestrzegania trybu łączenia się i pozostawania offline, co wymaga lepszego egzekwowania obowiązujących przepisów i ściślejszego monitorowania przez inspekcje pracy. Osoby samotnie wychowujące dzieci, z których 85 % w UE to kobiety, są szczególnie narażone na negatywne skutki telepracy, ponieważ pandemia pogorszyła ich i tak już nadszarpniętą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁷⁾ Eurofound, „Living, Working and COVID-19” [Życie, praca i COVID-19], 2020.

⁽¹⁸⁾ EIGE, „Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy].

Wynik głosowania

Za: 120
Przeciw: 111
Wstrzymało się: 15

Punkt 4.3 (dwunaste tiret)

Zmienić:

4.3. Dlatego też z telepracą wiążą się następujące zagrożenia, dotyczące głównie wyzwań w związku z:

[...]

— utrudnieniami w nawiązywaniu kontaktów z przedstawicielami związków zawodowych,

[...].

Wynik głosowania

Za: 124

Przeciw: 113

Wstrzymało się: 11
