



**SOC/662**

**Távmunka és a nemek közötti egyenlőség**

## **VÉLEMÉNY**

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

**Távmunka és a nemek közötti egyenlőség – olyan feltételek, amelyek biztosítják, hogy a távmunka ne súlyosbítsa a nem fizetett gondozás és háztartási munka egyenlőtlen eloszlását a nők és a férfiak között, és hogy ez a nemek közötti egyenlőség előmozdításának motorja legyen**  
[Feltáró vélemény a portugál elnökség felkérésére]

Előadó: **Milena Angelova**

Társelőadó: **Koller Erika**

A Tanács portugál  
elnökségének felkérése

2020. 10. 26-i levél

Jogalap: az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke  
Illetékes szekció: „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció  
Elfogadás a szekcióülésen: 2021. 03. 11.  
Elfogadás a plenáris ülésen: 2021. 03. 24.  
Plenáris ülés száma: 559.  
A szavazás eredménye:  
(mellette/ellene/tartózkodott) 220/10/18

## 1. Következtetések és ajánlások

- 1.1 Habár a távmunka közismert munkavégzési forma, annak alkalmazását a Covid19-világjárvány jelentősen előmozdította, ami ahhoz vezetett, hogy a foglalkoztatottak több mint egyharmada otthonról dolgozik, ezen belül is a nők nagyobb arányban, mint a férfiak<sup>1</sup>. Mivel általában a nők végzik a gondozási és a háztartási munka legnagyobb részét, a távmunkára e nem fizetett munka és a fizetett munkavégzés ötvözésének egyetlen lehetséges módjaként tekintettek. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) fel kívánja hívni a figyelmet annak kockázatára, hogy a távmunkát a fizetett és a nem fizetett munka kettős terhének vállalására használják fel. Ezért az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság nemi sztereotípiák elleni küzdelemre irányuló kampányát<sup>2</sup>. Megismétli, hogy kulturális változásra van szükség és fel kell számolni minden strukturális akadályt a nem fizetett háztartási munka egyenlőbb elosztásának megvalósítása érdekében, továbbá sürgeti a tagállamokat, hogy haladéktalanul és hatékonyan hajtsák végre a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet.
- 1.2 Mivel a járványügyi körülmények kivételesnek minősülnek, általánosabb nézőpontból és hosszabb távon szemlélve kell értékelni a távmunka és a nemek közötti egyenlőség közötti kapcsolatot. A világjárvány során a távmunkát – ahol lehetett – egészségvédelmi célból kötelezővé tették, számos kivételes és korlátozó jellegű szabállyal. Rendes körülmények között a távmunka általában önkéntes, célja pedig, hogy a munkát úgy lehessen megszervezni, hogy az a lehető legjobban megfeleljen a vállalatok és szervezetek általános célkitűzéseinek és szükségleteinek, figyelembe véve mind a munkaadók, mind a munkavállalók igényeit és tiszteletben tartva az uniós és nemzeti jogi és normatív keretrendszert<sup>3</sup>, valamint a szociális párbeszéd keretében elért eredményeket, miközben a gyakorlati feltételeket munkaügyi és kollektív megállapodásokban rögzítik.
- 1.3 A távmunka számos lehetőséget kínál a nemek közötti egyenlőség előmozdítására, ilyen például a munkaerőpiaci részvétel javítása; a munkaidő rugalmasabb szervezése, a nem fizetett gondozási feladatok és a fizetett munka rugalmasabb ötvözése, ami javíthatja a munkaerőpiaci részvételt; a termelékenység javulása a nagyobb teljesítménynek köszönhetően; a munkaerő-kereslet és -kínálat jobb térbeli összehangolása, anélkül hogy más helyre kellene költözni, idő- és költségmegtakarítás az ingázás megszűnése vagy csökkenése miatt stb. A távmunka ugyanakkor bizonyos kockázatokat is hordoz, például a következőkhöz kapcsolódó esetleges kihívások miatt: a munkavállaló láthatatlanná válik a munkaközösségben, kimarad a formális és informális támogatási struktúrákból, az előléptetési és képzési lehetőségekből, romlik a kollégákkal való személyes kapcsolattartás és az információkhoz való hozzáférés, a nemek közötti különbségek esetleges súlyosbodása, valamint az erőszak és a zaklatás fokozott kockázata. Ez súlyosbíthatja a meglévő nemek közötti egyenlőtlenségeket a nők rovására. Az

---

<sup>1</sup> Eurofound-jelentés: „Élet, munka és a Covid19”. 2018-hoz viszonyítva, amikor – az Európai Bizottság 2020-as jelentése szerint – a munkavállalók kevesebb mint 5%-a dolgozott rendszeresen, illetve kevesebb mint 10%-uk dolgozott alkalmanként távmunkában.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/qanda_20_357).

<sup>3</sup> Az európai szociális partnerek digitalizációról szóló 2020. évi keretmegállapodása és távmunkáról szóló 2002. évi keretmegállapodása, valamint az európai szociális partnerek távmunkáról szóló keretmegállapodásának végrehajtásáról szóló európai bizottsági jelentés, COM(2008) 412 final – <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

ilyen kockázatok sikeres mérsékléséhez megfelelő nemi szempontú elemzésre van szükség – ugyanis előfordulhat, hogy még a gendersemlegesnek tűnő politikák is valójában figyelmen kívül hagyják a nemi szempontokat és negatívan érintik a nőket –, ezért mindent meg kell tenni a kedvező hatás érdekében.

- 1.4 Az EGSZB tudomásul veszi a távmunkára vonatkozó jelenlegi jogi és kiegészítő keretet. Ide tartozik a munkaidő-irányelv, a munkavállalók biztonságáról és egészségvédelméről szóló irányelv, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló irányelv, valamint az európai szociális partnerek távmunkáról szóló 2002. évi, illetve a digitalizációról szóló 2020. évi önálló keretmegállapodása. Megjegyzi továbbá, hogy a távmunkára vonatkozóan nincs egységes európai keret. Az Európai Parlament jelezte, hogy „a távmunka feltételeinek EU-szerte történő szabályozása céljából jogszabályi keretre van szükség, hogy biztosítva legyenek a tisztességes munka- és foglalkoztatási feltételek a digitális gazdaságban, ezáltal hozzájárulva az egyenlőtlenségek csökkentéséhez és a dolgozói szegénység kezeléséhez”. Az EGSZB ezért a meglévő szabályok értékelését javasolja annak meghatározása érdekében, hogy a távmunka gyors terjedésére fényében, illetve az új kockázatok és a levont tanulságok kontextusában azok mennyire hatékonyak. Mindenekelőtt arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy vizsgálják felül a távmunkáról szóló 2002. évi keretmegállapodást, és adjanak új lendületet annak.
- 1.5 A szociális partnerek például kollektív tárgyalások révén jelentős szerepet játszhatnak a távmunka előmozdításában oly módon, amely hozzájárul a nemek közötti egyenlőséghez, ösztönözve a munkahelyi jóllétet és a termelékenységet. Tekintettel a munkahelyek sokféleségére, a legjobb eredményt vállalati és munkahelyi szintű, testre szabott intézkedésekkel lehet elérni. Jóllehet a munkaszervezés kérdéséről a munkáltató dönt, a szociális párbeszéd alapvető eszközként szolgál az olyan munkahelyi kérdések kezelésében, mint a bérek, a munkaidő, a kapcsolódási módok, az egészség és biztonság, valamint a távmunkával összefüggő képzés és készségfejlesztés.
- 1.6 A nemi szempontból semleges távmunka egyik alapvető előfeltétele, hogy rendelkezésre álljanak a szükséges technológiák, eszközök és készségek. Az EGSZB ismételten kéri, hogy mindenkit szem előtt tartva ruházzanak be a digitális infrastruktúrába és összeköttetésekbe, ideértve a helyi közös tereket is. Ez lehetővé fogja tenni az otthonon kívül végezhető távmunkát, valamint a digitális készségek fejlesztését, különös tekintettel a nőkre. A cél az, hogy a nők teljes mértékben részt vehessenek a munkaerőpiacokon, és kezelni lehessen a digitális szakadék minden formáját<sup>4</sup>.
- 1.7 A gyermekek, a sajátos igényekkel rendelkező személyek és az idősek számára biztosított gondozási infrastruktúrák és szolgáltatások rendelkezésre állása, hozzáférhetősége és megfizethetősége a nemek közötti egyenlőségen alapuló távmunka és általában a munkavégzés másik meghatározó előfeltétele. Az EGSZB egy „európai gondozási megállapodást” szorgalmaz, amely mindenki számára és az élet valamennyi szakaszában jobb minőségű szolgáltatásokat biztosít. Az EGSZB sürgeti a tagállamokat, hogy gondoskodjanak a magas színvonalú, megfizethető, hozzáférhető és sokoldalú gondozási szolgáltatások rendelkezésre

---

<sup>4</sup> [HL C 237., 2018.7.6., 8. o.](#)

állásáról, valamint ruházzanak be az ilyen szolgáltatásokba annak érdekében, hogy kielégíthessék a különböző igényeket és helyzeteket.

- 1.8 A távmunka azzal a kockázattal jár, hogy a munkavállaló „láthatatlanná” válik a dolgozói közösségben, nem tud kapcsolódni a formális és informális támogató struktúrákhoz, nem tud személyesen kapcsolatot tartani a kollégákkal, és nem jut hozzá az információkhoz. Ez oda vezethet, hogy az előléptetéseknél és a képzési lehetőségeknél nem számolnak vele, továbbá nem állnak rendelkezésére a fizetéssel és a meglévő munkavállalói jogokkal kapcsolatos fontos információk. Nők esetében ez a nemek közötti egyenlőtlenségeket, például a nemek közötti bérszakadékot is súlyosbíthatja. A bérek átláthatóságáról szóló irányelvjavaslat, amelyet az Európai Bizottság 2021. március 4-én tett közzé, fontos eszköz lehet a „láthatatlanság” okozta információhiány kezelésében.
- 1.9 Annak érdekében, hogy a magánszektor képessé tegye és ösztönözze az innovációra és az új módszerekbe való beruházásokra, továbbá az inkluzív foglalkoztatás céljából új munkahelyeket teremtsen, elengedhetetlen, hogy az EU kedvező vállalalkozói és üzleti környezetet hozzon létre és előmozdítsa a digitalizációt – különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások tekintetében. A közszféra szintén jelentős munkaadó, és megfelelő beruházásokra van szükség a tisztességes munkakörülmények biztosításához és az infrastruktúra korszerűsítéséhez, hogy elérhessük a digitális transzformáció célkitűzéseit. A köz- és magánszféra között gyakorlati szinten is szoros és zökkenőmentes együttműködésre van szükség a digitális infrastruktúra, az oktatás és képzés, az egészségügyi és szociális szolgáltatások, valamint a kutatás és az innováció terén.
- 1.10 Az EGSZB kéri, hogy vizsgálják meg, hogy a távmunkának a nemek tekintetében milyen hatásai és előfeltételei vannak olyan körülmények között, amikor nincs világvárvány, figyelembe véve a különböző gazdasági ágazatokon és társadalmi szegmenseken belüli hosszú távú fejleményeket, valamint Unió-szerte összegyűjtve és terjesztve a meglévő bevált gyakorlatokat. Ez lehetővé tenné a nemi szempontokat figyelembe vevő megközelítést a szükséges technológiai és társadalmi innováció megvalósítása során, biztosítva, hogy a távmunka hozzájáruljon a nemek közötti egyenlőség előmozdításához<sup>5</sup>.
- 1.11 Tekintve, hogy a társadalmi hagyományok és az egyes személyek hozzáállása meghatározza a távmunka nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásait, az EGSZB célzott intézkedéseket és kampányokat szorgalmaz a sztereotip gondolkodás csökkentése és lebontása érdekében. Az EGSZB az uniós és a nemzeti szintű szociális partnereket és civil társadalmi szervezeteket is arra bátorítja, hogy játsszanak aktív szerepet a nők és a férfiak családi szerepekkel, tanulmányokkal, szakmákkal és munkahelyekkel kapcsolatos, sztereotípiákat nélkülöző döntéseinek támogatásában.

---

5

<http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/> és <http://resourcecentre.etuc.org/>.

1.12 Az EGSZB arra kéri az uniós és nemzeti döntéshozókat, hogy a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd és együttműködés keretében tegyenek meg mindent a nők elleni erőszak valamennyi formájának leküzdése érdekében, legyen szó akár munkahelyi, családon belüli vagy online térben elkövetett erőszakról. Arra kéri továbbá a tagállamokat, hogy mielőbb ratifikálják a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 2019. évi (190. sz.) Erőszak és Zaklatás Elleni Egyezményét és az isztambuli egyezményt.

## 2. Általános megjegyzések

2.1 Az EGSZB üdvözli a portugál elnökség két, egymást kiegészítő feltáró vélemény benyújtására irányuló kezdeményezését, amelyek a távmunka mélyrehatóbb vizsgálatára irányulnak, összegyűjtve a világjárvány során szerzett tapasztalatokat. Ez a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv végrehajtásának jobb irányítását is segítheti, és a bevált gyakorlatoknak megfelelő feltételeket ösztönözhet a távmunka terjedéséhez. Ezek a vélemények hozzá fognak járulni a 2021 első felében várható tanácskielvonások tervezetéhez.

2.2 A gazdaság és a társadalom gyors digitalizációja, amelyet a Covid19-világjárvány jelentősen felgyorsított, fokozta a távmunka elterjedését, aminek következtében 2020 júliusában a munkavállalók 34%-a kizárólag, 14%-uk pedig részben otthonról dolgozott<sup>6</sup>. Bár a világjárvány betekintést enged a távmunka nagymértékű terjedésébe, figyelmet kell fordítani a távmunkával kapcsolatos rendszeres, pandémiától független munkafeltételekre is.

2.3 Míg a nemek közötti egyenlőség számos tényezőtől függ, a távmunkának pedig a nemek közötti egyenlőségen kívüli egyéb gazdasági és társadalmi hatásai is vannak, ez a feltáró vélemény a portugál elnökség kérésére kifejezetten a távmunka és a nemek közötti egyenlőség kapcsolatát vizsgálja. A cél olyan megoldásokat találni, amelyekkel a távmunka a nemek közötti egyenlőség előmozdításának egyik motorjává válhat, és amelyekkel elkerülhető a nem fizetett gondozás és a háztartási munka nők és férfiak közötti egyenlőtlen megoszlásának fokozódása, mivel a távmunka előnyökkel és kockázatokkal is járhat a nemek közötti egyenlőség tekintetében. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a kockázatok csökkentését és a lehetőségek megragadását elősegítendő a politikai döntéshozatalban általánosan érvényesíteni kell a nemek közötti egyenlőség elvét.

2.4 A távmunkában rejlő lehetőségek kihasználásával és ezzel párhuzamosan a kapcsolódó kockázatok mérséklésével elősegíthető a nemek közötti egyenlőség általános előnyeinek megőrzése<sup>7</sup>. Annak ellenére, hogy a férfiak a nőkhöz képest nagyobb valószínűséggel vállalnak a munkaadó székhelyén kívüli, mobil munkavégzést, a nők rendszeresebben végeznek otthoni távmunkát, mint a férfiak. Ez bizonyos mértékben a munka és a családi élet terén meglévő ország- és kultúraspecifikus nemi szerepekkel, valamint a munkavégzéssel és a családi élettel

---

<sup>6</sup> Eurofound-jelentés: „Élet, munka és a Covid19”.

<sup>7</sup> Az Európai Parlament Kutatószolgálat: Nemek közötti egyenlőség: folyamatban lévő felülvizsgálat – az ENSZ arra figyelmeztet, hogy a Covid19 világjárvány megsemmisítheti a nemek közötti egyenlőség általános előnyeit, éppen akkor, amikor a nemzetközi közösség e területen új lendületet kívánt adni.

kapcsolatos modellekkel magyarázható<sup>8</sup>. A háztartásokban általában a nők vállalják a nem fizetett gondozási munka nagy részét<sup>9</sup>, és bár ez a munka a társadalmi-gazdasági élet létfontosságú részét képezi, nem ismerik el ekként. Noha a távmunka hozzájárulhat a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megteremtéséhez, egyben azzal a kockázattal is jár, hogy a nem fizetett háztartási munka még nagyobb részének elvégzése miatt nagyobb teher hárul a nőkre, miközben más kockázatoknak is ki vannak téve, többek között a kapcsolati és online erőszaknak, illetve a karrierlehetőségek elszalasztásának.

- 2.5 A társadalom egészének és a vállalkozásoknak egyaránt minden tőlük telhetőt meg kell tenniük azért, hogy eloszlassák a nem sztereotípiákat, és a nőket – sok más szerepükön és kvalitásaikon felül – teljes értékű munkavállalóként is elismerjék. Ezen előítéletek óriási gazdasági és szociális költségeket rónak a társadalomra. A szociális partnereknek és a civil társadalmi szervezeteknek minden ágazatban képesnek kell lenniük élen járni a kérdésben, amely nemcsak az emberi jogok és a nők jogai szempontjából, hanem az európai gazdaság számára is létfontosságú<sup>10</sup>.
- 2.6 A távmunka hatásainak értékelését illetően fontos megjegyezni, hogy a rendes körülményekhez képest a világjárvány körülményei között a következmények eltérőek lehetnek. Valószínűleg a távmunka előnyei és hátrányai is hangsúlyosabbak a világjárvány idején, amikor a távmunka kötelező és az emberek életét sok szempontból korlátozzák, ideértve azt is, hogy az otthon valamennyi családtag közös munka-/tanulási/életteréként használja. Ezért a távmunka nemek közötti egyenlőségre és a munka világára gyakorolt hatásainak felmérésekor nemcsak a rövid távú, hanem mindenekelőtt a hosszú távú szempontokat is figyelembe kell venni, ugyanakkor kellő gondossággal kell eljárni, hogy a távmunka során is rendes munkakörülményeket biztosítsanak. Rendes körülmények között a távmunkát kölcsönös megállapodás alapján, önkéntesen végzik, és minden gyakorlati feltételét szerződéses megállapodásban és/vagy kollektív megállapodásokban rögzítik.
- 2.7 Az EGSZB megragadja az alkalmat arra is, hogy a vélemény egyes elemeit összekapcsolja az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendje teljesítésének elősegítésével, különös tekintettel az 5. (nemek közötti egyenlőség) és a 8. (tisztes munkák és gazdasági növekedés) fenntartható fejlődési célra. Az 5. fenntartható fejlődési cél többek között arra irányul, hogy véget vessenek a nőkkel és lányokkal szembeni megkülönböztetés minden formájának, valamint felszámolják a nők és lányok elleni erőszak minden formáját, továbbá az állami szolgáltatások, infrastruktúra és szociális védelmi politikák biztosítása, valamint a háztartáson és családon belüli felelősségmegosztás előmozdítása révén elismerjék és értékeljék a nem fizetett gondozást és háztartási munkát. Szintén cél az alaptechnológiák, különösen az ikt használatának fokozása a nők társadalmi szerepvállalásának növelésére. A 8. fenntartható fejlődési cél arra irányul, hogy biztosítsák a tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági növekedést, a teljes és termelékeny foglalkoztatást és a tisztes munkát mindenki

---

<sup>8</sup> A nemek közötti egyenlőség mutatója, 2020: Digitalizáció és a munka jövője, EIGE.

<sup>9</sup> A nemek közötti egyenlőség mutatója, 2020: Digitalizáció és a munka jövője, EIGE.

<sup>10</sup> Az UNAPL, a FEPIME Catalunya és az AFAEMME dokumentumai.

számára, és egyik rész célja a termelékenység – például technológiai korszerűsítés és innováció révén történő – fokozása.

### 3. A világválság tanulságai: a nemek közötti egyenlőség szempontja

- 3.1 Ha a távmunkát a nemek közötti egyenlőség szempontjából vizsgáljuk, tanulságokat vonhatunk le a világválság időszakából. A világválság rávilágított arra, hogy a nők – az ápolás-gondozás terén a legtöbbször a „frontvonalban” dolgozó kulcsfontosságú munkavállalóként – fontos szerepet töltenek be a gazdaságban<sup>11</sup>. Tanulmányok kimutatták<sup>12</sup>, hogy a világválság a nemek között meglévő számos strukturális munkaerőpiaci és társadalmi egyenlőtlenséget tovább súlyosbította, és a nőket sokkal nagyobb mértékben érintette. Ez a fejezet a világválság idején (főként otthonról) végzett távmunkával kapcsolatos egyes döntő fontosságú megállapításokkal foglalkozik, mivel a nemi dimenzió figyelembevétele felhasználható a nemek közötti egyenlőség előmozdítására.
- 3.2 Bár a világválság kezelése érdekében ahol lehetett, kötelezővé tették a távmunkát, nem minden munkavállaló tudott távmunkázni. A városokban – és azokon belül is a felsőoktatási intézményekkel rendelkezőkben – gyakoribb volt a távmunka, mint a vidéki területeken. A helyzet ágazatonként is változó: az oktatás, a pénzügyi szolgáltatások és a közigazgatás terén gyakoribb volt a távmunka, az egészségügy, a közlekedés, a mezőgazdaság, a kereskedelem és a vendéglátás esetében pedig ritkábban fordult elő<sup>13</sup>. A legújabb kutatások adatokkal szolgálnak arról, hogy mely foglalkozások végezhetőek távmunkában, azonban további elemzésekre van szükség<sup>14</sup>. Az is nyilvánvaló, hogy egyes munkák nem végezhetőek távolról, mások pedig csak nagyon korlátozott mértékben<sup>15</sup>.
- 3.3 A világválság idején több nő dolgozott távmunkában, mint férfi. Míg ebben az időszakban a nőkhöz képest a férfiak esetében nagyobb mértékben csökkent a heti munkaidő, a foglalkoztatott nők nagyobb valószínűséggel szüneteltették átmenetileg a munkavégzést (kényszerszabadság). Ennek valószínű magyarázata, hogy a dolgozó nők és anyák látták el a Covid19 során a munkahelyek, az iskolák és a gyermekgondozási létesítmények bezárása miatt megnövekedett otthoni gondozási feladatokat országrészét. A kétkeresős háztartásokban, ahol lehetett választani, a nők nagyobb valószínűséggel választották a kényszerszabadság lehetőségét a férfi partnerekhez képest<sup>16</sup>. Számos tagállamban a rendelkezésre álló gyermekgondozási és egyéb gondozási lehetőségek szűkülése, valamint a gyermekgondozási és egyéb ellátó

---

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

12 Az Európai Parlament Kutatószolgálat: „Achieving gender equality in the face of the pandemic and existing challenges”: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS\\_ATA\(2021\)659440\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_EN.pdf); <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>.

13 Eurofound, 2020. Élet, munka és a Covid19.

14 E-felmérés, Covid-csoport, a jövedelmi struktúrákról készített felmérés. Eurofound (2020) „Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?”

15 A becslések szerint az Unióban általában az álláshelyek mintegy 37%-ában lehetséges a távmunka (lásd az Eurofound adatait).

16 Eurofound (2021), *COVID-19: Some implications for employment and working life*, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg – megjelenés előtt.



intézmények rugalmatlansága a világvárvány idején még tovább súlyosbította a szülők helyzetét, ami legsúlyosabban a nőket és az anyákat érintette.

- 3.4 A távmunkában dolgozók egynegyede 12 év alatti gyermekek szülője volt, és 22%-uk számára más csoportokhoz képest sokkal nagyobb problémát jelentett, hogy a munkára koncentrálnak, és megfelelő egyensúlyt teremtsenek a munka és a magánélet között<sup>17</sup>. Különösen a gondozási feladatokat ellátó nők esetében számos tényező aknázza alá az otthonról végzett munkát, például az, hogy egyrészt nem volt egy olyan csendes hely, ahol megszakítás nélkül lehetett volna dolgozni, de idetartozik a munkára fordítható idő hiánya is. Mindez kiegészült azzal, hogy hajlamosak voltak hosszabb ideig dolgozni, sőt, akár éjjel-nappal elérhetőnek lenni, a bejelentkezéssel és a kijelentkezéssel kapcsolatos szabályokat figyelmen kívül hagyva. Ez megköveteli a vonatkozó hatályos jogszabályok jobb érvényesítését, illetve szorosabb nyomon követést tesz szükségessé a munkaügyi felügyeletek részéről, továbbá annak felmérését is megköveteli, hogy a jelenlegi keret megfelelő-e. Az egyedülálló szülők, akiknek az EU-ban 85%-a nő, különösen kiszolgáltatottak voltak, mivel a világvárvány tovább rontotta a munka és magánélet közötti, amúgy is törékeny egyensúlyt<sup>18</sup>.
- 3.5 Vannak arra utaló jelek is, hogy a magas képzettséget igénylő, nagy igénybevételt jelentő és versengő ágazatokban – például a tudományos világban – dolgozó nőket ez férfi kollégáiknál súlyosabban érintette<sup>19</sup>, mert a nem fizetett gondozási és háztartási munka miatt nem tudtak olyan hatékonyan dolgozni, és ez tovább rontotta szakmai kilátásaikat. Hasonlóképpen a kkv-kat vezető női vállalkozók a komoly pénzügyi problémák mellett súlyos időbeli korlátokba is ütköztek, miközben a kijárási korlátozások alatt próbálták fenntartani a vállalkozásukat<sup>20</sup>.
- 3.6 A világvárvány ideje alatt riasztó mértékben megnövekedett a nők elleni erőszak – fizikai és online formában egyaránt. Az utóbbi esetben az áldozatok jóval elszigeteltebbek a lehetséges segítségnyújtási forrásoktól és lehetőségektől<sup>21</sup>. A világvárvány alatt, amikor a fertőzések megfékezése miatt feltétlenül fontos volt, hogy az emberek lehetőség szerint otthon maradjanak és otthonról dolgozzanak, egyharmadával nőtt a kapcsolati erőszak<sup>22</sup>. Az is bizonyított, hogy a távmunka eredményeképpen gyakoribbá vált a munkával kapcsolatos online szexuális zaklatás.

---

17 Eurofound, 2020. „Élet, munka és a Covid19”.

18 A nemek közötti egyenlőség mutatója, 2020: Digitalizáció és a munka jövője, EIGE.

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

20 Az UNAPL, a FEPIME Catalunya és az AFAEMME dokumentumai.

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

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

#### 4. A távmunkához kapcsolódó lehetőségek és kockázatok, valamint a távmunka előfeltételei

4.1 Ahhoz, hogy a távmunkát minél jobban kiaknázzuk a nemek közötti egyenlőség előmozdítására, valamint a munka és a magánélet közti egyensúly elősegítésére, átfogóan meg kell vizsgálni, hogy milyen előnyökkel és kockázatokkal járhat a nők és a férfiak számára. Megfelelő nemek közötti összehasonlító elemzés nélkül a nemsemlegesnek tűnő politikák valójában inkább a nemi szempontokat figyelmen kívül hagyó és a nőket negatívan érintő politikák lehetnek.

4.2 A távmunkában rejlő lehetőségek többek között:

- a munkaidő rugalmasabb megszervezése általában véve, és bizonyos mértékig egyéni szinten is több lehetőség van a várt teljesítmény eléréséhez szükséges idő megszervezésére,
- a nem fizetett gondozási feladatok és a fizetett munka rugalmasabb ötvözése, ami javíthatja a munkaerőpiaci részvételt,
- lehetőség a gyermekek vagy eltartott családtagok gondozásával járó feladatok egyenlőbb elosztására, amikor mindkét szülő távmunkában dolgozik,
- az olyan személyek munkaerőpiaci integrációjának javítása, akik a társadalomban vagy a munkahelyen akadályoztatva vannak, pl. a valamilyen fogyatékoság miatt korlátokba ütköző személyek,
- a termelékenység javulása a nagyobb teljesítménynek köszönhetően,
- a munkaerő-kereslet és -kínálat jobb térbeli összehangolása, anélkül hogy más helyre kellene költözni, ennek eredményeképpen módosulhat a munkahelyek városok és vidéki területek közötti regionális eloszlása<sup>23</sup>,
- idő- és költségmegtakarítás az ingázás kiiktatása vagy csökkenése miatt.

4.3 Ennek megfelelően a távmunkához a következő kockázatok társulhatnak, amelyek többnyire az alábbi kihívásokban keresendők:

- a távmunkához szükséges hely kialakítása és a munkára koncentrálás, különösen akkor, ha más családtagok is otthonról dolgoznak vagy tanulnak, és ha az otthoni tér túl kicsi ahhoz, hogy a munkát külön térben lehessen végezni,
- hozzáférés megfelelő irodai berendezésekhez, köztük ergonomikus bútorokhoz és speciális vagy adaptált felszerelésekhez és programokhoz, valamint képzéshez,
- a kollégák közötti személyes kapcsolat és az együttműködés szellemének hiánya, valamint annak kockázata, hogy a munkaközösségen belül „láthatatlanná” válnak,
- erősödik a gondozási és háztartási munkának a munkavégzési és családi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiákon alapuló, egyenlőtlen megosztása,
- a nemi alapú erőszak és zaklatás, többek között az online zaklatás gyakoribbá válása, az elszigeteltségben nincs szociális támogatás,
- a mozgás hiánya, a napi rutin és szokások megzavarása, valamint a munka és az otthoni feladatok összeegyeztetése, illetve a munka és magánélet közötti határvonalak

---

23

[https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/suica/announcements/speech-vice-president-suica-demographic-change-eu-epc\\_en](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>.

elmosódásának elkerülése miatti nyomás, ami mentális és fizikai egészségi problémákhoz vezethet, például emelkedhet a kiégési esetek száma,

- az új nyomonkövetési lehetőségekkel és a személyes adatokkal való visszaélés,
- az otthoni munkavégzés munkakörülményeinek nyomon követésével kapcsolatos kihívások, mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek számára,
- kiberbiztonság és általános adatvédelmi kérdések,
- fokozott társadalmi ellenőrzés,
- a hosszabb ideig tartó munkavégzés, illetve a túl rövid pihenőidő kockázata a kapcsolódás és a lekapcsolódás szabályainak be nem tartása miatt,
- a szakszervezetek nem vagy csak nehezen tudják védeni a munkavállalói jogokat,
- bizonytalanság a munkáltatónak a munkahelyi egészség és biztonság garantálása, a munkafeltételek megteremtése és a kollektív szerződések végrehajtása terén fennálló felelősségével kapcsolatban.

4.4 A távmunka leginkább konkrét előfeltételei a szükséges infrastruktúra és technológiák elérhetőségéhez kapcsolódnak. A bővülő hálózati összekapcsoltság nem mindenkit ér el – a nők bizonyos csoportjai (pl. idősebbek, hátrányos társadalmi-gazdasági helyzetűek, alacsonyabb iskolai végzettségűek) nem rendelkeznek megfelelő hozzáféréssel a hálózati összekapcsoltsághoz és a digitális technológiákhoz, ami hozzájárul a digitális szakadék mélyüléséhez<sup>24</sup>. Ezért határozott közpolitikákra van szükség annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a hálózatokhoz és az otthonon kívüli távmunkát lehetővé tevő helyi közös terekhez való hozzáférést. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a szociális partnerek távmunkáról szóló keretmegállapodásában és a vonatkozó nemzeti jogszabályokban foglaltaknak megfelelően el kell kerülni, hogy a munkavállalók viseljék a távmunkához szükséges felszerelések költségeinek terhet, gondolunk itt az informatikai eszközökre, az ergonomikus bútorokra, az egészségügyi és biztonsági intézkedésekre, valamint a munkavégzés helyével kapcsolatos megnövekedett költségekre.

4.5 A digitális készségek és a digitális képzetek a távmunka további fontos előfeltételei. E tekintetben a férfiak többnyire jobb helyzetben vannak, mint a nők – az internetes készségek terén a nők csak hat tagállamban érnek el a férfiaknál jobb eredményt (Finnország, Szlovénia, Litvánia, Lettország, Ciprus és Bulgária)<sup>25</sup>. A digitális készségek terén a nemek közötti különbségek az életkor növekedésével tovább mélyülnek, ezeket szintén figyelembe kell venni a távmunka nemi dimenzióinak értékelésekor.

4.6 A távmunka a digitális készségeken felül a változó vezetési technikák alkalmazásához és munkavégzési irányvonalak követéséhez szükséges készségeket is megköveteli, ennél fogva kihívásokat jelent mind a munkavállalók, mind a munkáltatók, nem utolsósorban pedig a kkv-k számára. A vállalkozás és a személyzet távolról történő irányítása különleges vezetői készségeket, rugalmasságot, alkalmazkodóképességet és innovatív munkaszervezési módszereket igényel, mivel a távmunka a folyamat alapú vezetés helyett inkább eredmény alapú

---

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

25 A nemek közötti egyenlőség mutatója, 2020: Digitalizáció és a munka jövője, EIGE.

irányítást követel. Speciális képzést kell biztosítani a vezetők/felettesek számára, segítve őket a távmunkások hatékony irányításában.

- 4.7 A munkavállalók esetében a rugalmasabb és szabadabb munkaszervezés miatt szilárd felelősségvállalásra és elkötelezettségre, önálló életszervezési készségekre, valamint a vezetőkkel való bizalmi viszonyra is szükség van. Több tanulmány is rávilágított arra, hogy a távmunka bizonyos ágazatokban a termelékenység-növekedés forrása lehet, ami speciális vezetői képzetek révén jobban kiaknázható. Növelheti a munkavállalók által a saját munkájukkal szemben megfogalmazott igényeket, ezáltal fokozhatja a teljesítményt.
- 4.8 A távmunkát végző munkavállalók számára egyenlő hozzáférést kell biztosítani a képzéshez, a folyamatos szakmai fejlődéshez, és egyenlő lehetőségeket kell garantálni az előléptetésre és a szakmai előmenetelre. Ez különösen fontos az olyan távmunkázó nők esetében, akiknek esetleg kevesebb idejük és lehetőségük van a munkaidőn kívüli szakmai előmeneteli tevékenységekben való részvételre.
- 4.9 Amennyiben a szükséges eszközök és készségek mindenki számára elérhetőek lennének, akkor a távmunka alapvetően a férfiak és a nők számára egyaránt rendelkezésre álló és elérhető munkavégzési forma lenne. A rendelkezésre álló, magas színvonalú, megfizethető, hozzáférhető és sokoldalú gondozási közszolgáltatások tehát döntő fontosságúak ahhoz, hogy a távmunkát a lehető legjobban ki lehessen használni. Egyes tagállamokban pénzügyi támogatást és konkrét adóöztönzőket nyújtanak a szakképesítéssel rendelkező szakemberek által akár otthon végzett gyermekgondozás ösztönzéséhez; erről érdemes lenne teljesítménymérést végezni.
- 4.10 Jóllehet a távmunka növelheti az egyes szolgáltatások iránti keresletet, bizonyos kkv-k helyzetét ronthatja is. Döntően nők által vezetett vállalkozásokról van szó, melyeknek ügyfelei főként a munkahelyükre tartó vagy onnan haza igyekvő nők köréből kerülnek ki. Ez például a kis élelmiszerboltokat és egyéb iparcikkboltokat, a piacokat és a szolgáltatóközpontokat érinti. Az ilyen kockázatok mérsékléséhez el kellene szakadni attól a gyakorlattól, hogy sztereotípiák alapján választunk szakmát. Ugyanez vonatkozik a nők és férfiak számára elérhető távmunka-lehetőségek közötti különbségek csökkentésére is, mely különbségek oka az ágazati szegregációban és abban keresendő, hogy az egyes ágazatokban a munka eltérő mértékben végezhető távolról.

## 5. A nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének módjai

- 5.1 Noha a munkáltatók feladata, hogy döntsenek a munkaszervezésről, a szociális partnerek – például kollektív tárgyalások révén – jelentős szerepet játszhatnak a távmunka előmozdításában olyan módon, ami hozzájárul a nemek közötti egyenlőséghez, a termelékenység növekedéséhez és a munkahelyi jólléthez. Az európai szociális partnerek által 2002-ben elfogadott és 2008-ig valamennyi tagállam által végrehajtott, távmunkáról szóló keretmegállapodás<sup>26</sup> meghatározza a távmunka alkalmazására vonatkozó vívmányok általános keretrendszerét oly módon, hogy a munkáltatók és a munkavállalók igényeit kiegyensúlyozottan elégítse ki. A szociális párbeszéd alapvető eszközként szolgál az olyan kérdések kezelésében, mint a bérek, a munkaidő, a kapcsolódási szabályok, az egészség és biztonság, valamint a távmunkával összefüggő készségfejlesztés. Az EGSZB szorgalmazza továbbá, hogy terjesszék a nők és a férfiak számára a munka és a családi élet összeegyeztetését lehetővé tevő bevált gyakorlatokat, valamint mozdítsák elő és finanszírozzák a szociális partnerek közös fellépéseit.
- 5.2 Mivel a távmunka a technológiai infrastruktúrán és összeköttetéseken alapul, az EGSZB hangsúlyozza, hogy rendkívül fontosnak tartja a megfelelő digitális infrastruktúrába történő beruházást, hozzáférést biztosítva a megbízható digitális kapcsolatokhoz és a megfelelő hardverhez és szoftverhez, hogy minden társadalmi csoport számára lehetővé tegyék a hatékony távmunkát, és elkerüljék a gazdaság és a társadalom digitalizációjának bármely más területén jelentkező problémákat.
- 5.3 Az EGSZB megismétli, hogy mindenki digitális készségeit fejleszteni kell, hogy az emberek lépést tudjanak tartani a digitális fejlődéssel, és képesek legyenek alakítani azt, teljes mértékben kiaknázva az e-tanulásban rejlő lehetőségeket. Ez a formális, informális és nem formális oktatás, valamint ezek validációjának kérdése, ami kiterjed az alapszintű képzésre, a továbbképzésre és az átképzésre is, összhangban a folyamatos és az egész életen át tartó tanulás szemléletével. Különös figyelmet kell fordítani a nők készségeire annak érdekében, hogy egyenlő és teljes mértékben részt vehessenek a munkaerőpiacon, valamint kezelni tudják a mindennapi gyakorlati digitális ügyeket.
- 5.4 Az EGSZB egy „európai gondozási megállapodást” szorgalmaz, mivel az ápolási-gondozási ágazatba való beruházás mindenki számára és az élet valamennyi szakaszában jobb minőségű szolgáltatásokat biztosítana, és a nőket és a férfiakat a bérezés és a gondozási feladatok terén is egyenlőként ismerné el. Az EGSZB arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mindenfajta ellátási infrastruktúrába ruházzanak be. A Next Generation EU keretében kidolgozott nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervek lehetőséget nyújtanak arra, hogy a beruházásokat az ápolási-gondozási ágazat felé irányítsák. Az EGSZB szorgalmazza továbbá, hogy terjesszék a nők és a férfiak számára a munka és a családi élet összeegyeztetését lehetővé tevő bevált gyakorlatokat, valamint mozdítsák elő és finanszírozzák a szociális partnerek közös fellépéseit. Az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy a magas színvonalú, rugalmas, diverzifikált és megfizethető gyermekgondozás elérhetőségének biztosítása

26

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

érdekében<sup>27</sup> vizsgálják felül a barcelonai célkitűzéseket<sup>28</sup>. Hangsúlyozza továbbá, hogy a kiszolgáltatott helyzetben lévő gyermekek és a sajátos igényekkel rendelkező felnőttek esetében fontos lenne átállni az intézményi gondozásról a közösségi alapú és személyközpontú szolgáltatásokra, ahogy az az Európai Bizottság által közzétett közös európai iránymutatásokban<sup>29</sup> is szerepel.

- 5.5 Az EGSZB arra bátorítja a tagállamokat, hogy hatékonyan és időben hajtsák végre a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvet, hogy megfelelő választási lehetőségeket biztosítsanak a családok számára a nagyobb egyenlőséget biztosító gyakorlatok között, miközben figyelembe veszik a vállalkozások, különösen a kkv-k igényeit is. A kisebb vállalatoknak, amelyek tevékenysége értelemszerűen egy kisebb csapat munkájára épül, még másoknál is nagyobb szükségük van a termelés megszervezésével kapcsolatos folyamatosság és stabilitás kínálta előnyökre. Az eddigi tanulságokra építve fontolóra lehet venni a munkahelyen végzett és a távmunka lehetőségeit ötvöző rugalmas rendszereket.
- 5.6 Különös figyelmet kell fordítani a nők kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportjai, például a fogyatékkal élő nők, az egyedülálló szülők, az idős nők, a migráns nők és a roma nők körülményeire. A nőszervezeteket és a családokat képviselő szervezeteket támogatni kell, többek között uniós és tagállami forrásokból finanszírozott célzott intézkedésekkel.
- 5.7 Az erőszakos helyzetekben (lévén, hogy a kapcsolati erőszak sokkal gyakoribbá vált a világjárvány során hozott kijárási korlátozások miatt<sup>30</sup>) a támogatási szolgáltatások teljes spektrumát be kell vezetni, emellett pedig érvényt kell szerezni az erőszak elleni jogszabályoknak. Az EGSZB sürgeti a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki intézkedéseket a nők elleni erőszak minden formájának – akár fizikai, akár online erőszak – megelőzésére, és hajtsák végre azokat. Határozottabb fellépésre van szükség a munkahelyi erőszak és szexuális zaklatás kezelése érdekében, mégpedig a távmunka összefüggésében is. Ha nincs egy „biztonságos” munkahely (pl. a távmunka miatt), a kapcsolati erőszak túlélőinek semmiféle társadalmi ellenőrzés nem áll rendelkezésükre, és korlátozottan vagy egyáltalán nem férnek hozzá a szükséges információkhoz és segítséghez<sup>31</sup>. A szociális partnereket ösztönözni és támogatni kell a családon belüli erőszak megelőzésére irányuló politikák kidolgozásában, ideértve a célzott közös fellépéseket és a megfelelő nyomonkövetési és jelentéstételi rendszerek rendelkezésre bocsátását, többek között és elsősorban a távolról végzett munka során<sup>32</sup>. Az EGSZB üdvözlözi az Európai Bizottság tanácsi határozatra irányuló javaslatát, amely felhatalmazza a tagállamokat az

---

27 2020. november 24., az európai szociális partnerek közös nyilatkozata az uniós gyermekgondozási szolgáltatásokról.

28 Az új, 2020–2025 közötti időszakra vonatkozó uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiával összhangban.

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/en/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>.

31 „Brief no 3 – Domestic violence and its impact on the world of work” című, 2020. márciusi kiadványában az ILO ismerteti a kapcsolati erőszak tetemes nemzetgazdasági költségeit. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

32 A bevált gyakorlatokról lásd: „Vodafone Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer”, [https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/files/vodafone\\_domestic\\_violence\\_toolkit\\_2020.pdf](https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/files/vodafone_domestic_violence_toolkit_2020.pdf).

ILO Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének az EU érdekében történő megerősítésére. Maga is arra ösztönzi a tagállamokat, hogy mielőbb ratifikálják az egyezményt<sup>33</sup>, és arra kéri az EU-t, hogy ezt az Unión kívüli országok esetében is szorgalmazza. Az EGSZB megjegyzi, hogy a Tanács felkérte azokat a tagállamokat, amelyek ezt még nem tették meg, hogy ratifikálják az isztambuli egyezményt, és üdvözli, hogy az Európai Bizottság a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési tervben foglaltaknak megfelelően jogalkotási javaslatot kíván előterjeszteni a nőkkel szembeni nemi alapú erőszak, többek között a nemi alapú munkahelyi zaklatás leküzdésére.

- 5.8 Bár a távmunka nem új munkavégzési forma, még mindig sok ismeretlen következménnyel jár együtt, amelyek további kutatásokat érdemelnek. Például hasznos lenne feltárni, hogy milyen hatásai és előfeltételei vannak olyan körülmények között, amikor nincs világvármány, és figyelembe kell venni a különböző gazdasági ágazatokon és társadalmi szegmenseken belüli hosszú távú fejleményeket is. Mivel a mindenki számára tervezett technológiai és társadalmi innovációk kulcsfontosságúak a távmunka lehető legjobb kihasználása és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos problémák megoldása szempontjából, az EGSZB kéri, hogy ezeket a témákat nemzeti és uniós szinten egyaránt építsék be a K+F+I politikákba. Az Unió-szerte meglévő gyakorlatok jó példáit is össze kellene gyűjteni és meg kellene osztani, hogy előmozdítsák a fejlett megoldásokat.
- 5.9 Mivel a mindenki számára tervezett műszaki, szociális és innovációs infrastruktúrába történő beruházás az állami költségvetés központi elemét képezi, a pénzeszközök megfelelő elosztása döntő szerepet játszhat a nemek közötti egyenlőségen alapuló távmunka előmozdításában. Az uniós alapokat, beleértve a strukturális alapokat és a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszközt is, szintén fel kell használni e célkitűzés támogatására.
- 5.10 A kapcsolódás társadalmi jelenség. A gyakorlatokat munkahelyi szinten kell kidolgozni, például a szociális partnerek digitalizációról szóló megállapodásához hasonló eszközöket kell végrehajtani, azt is figyelembe véve, hogy az EU-OSHA épp most készíti elő a 2023-ban induló, digitalizációval foglalkozó „Egészséges munkahelyek” elnevezésű uniós kampányt.
- 5.11 Az EGSZB emellett a digitalizációról szóló önálló keretmegállapodásra (AFAD)<sup>34</sup> is hivatkozik, és arra kéri az Európai Bizottságot, hogy nyújtson külön pénzügyi támogatást a szociális partnerek célzott közös fellépéseikhez, valamint támogassa az olyan civil társadalmi szervezeteket, amelyek hozzájárulnak a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez. Az AFAD részletesen foglalkozik a digitalizált munkakörnyezetbe történő bejelentkezési és kijelentkezési szabályokkal kapcsolatos kérdések kezelésének módjaival, ideértve a hálózaton eltöltött túl hosszú idő és a hosszú munkaidő mögött meghúzódó okokat. Valószínűleg sokféle példát látunk majd arra, hogy az egyes országokban hogyan hajtják végre az AFAD-ot, ezek között lehetnek ágazati vagy vállalati megállapodások és iránymutatások is.

---

33 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0024:FIN:HU:PDF>.

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

- 5.12 A nemzeti bejelentkezési és kijelentkezési megközelítéseket illetően Franciaország, Belgium, Olaszország és Spanyolország jogszabályokat fogadott el a kijelentkezéshez való jogról, hogy tisztázza a jogosultságokat, tudatosítsa a munkaidő-beosztás megváltoztatásának szükségességét, vagy akár hogy előmozdítsa az egészségesebb munkaszervezés felé vezető kulturális változást. Hollandia és Portugália jogalkotási javaslatokat fogalmazott meg. Németországban, Finnországban, Írországon, Luxemburgban, Litvániában, Máltán, Svédországban és Szlovéniában a vita folyamatban van, a fennmaradó 13 tagállam pedig még nem kezdeményezett ilyen vitát. Az Európai Parlament nemrég szavazott a kijelentkezéshez való jogról szóló állásfoglalásról, amelyben arra kérte az Európai Bizottságot, hogy tegyen javaslatot egy olyan jogszabályra, amely lehetővé teszi a digitális keretek között dolgozók számára, hogy munkaidejükön túl ne kelljen elérhetőnek lenniük a munkaadójuk számára, továbbá határozza meg a távmunka minimumkövetelményeit és tisztázza a munkakörülményeket, a munkaidőt és a pihenőidőt<sup>35</sup>. Különböző vélemények vannak arról, hogy szükség van-e jogszabályokra, vagy elegendők a meglévő rendelkezések, és kizárólag kollektív tárgyalásokon alapuló megközelítést kellene elfogadni. A különböző nézetek ellenére a szociális partnerek között viszonylag széles körű egyetértés alakult ki arról, hogy a „bejelentkezés és kijelentkezés módozatait” vállalati (és/vagy ágazati) szintű szociális párbeszéd útján kell meghatározni és elfogadni annak biztosítása érdekében, hogy azok alkalmazkodjanak az adott ágazatok, vállalatok és egyéb szervezetek sajátos igényeihez, miközben a munkavállalók szükségleteit, mindenekelőtt az egészségüket és biztonságukat is figyelembe veszik.
- 5.13 Emellett a döntéshozóknak konzultálniuk kell a szociális partnerekkel a munkával és a foglalkoztatással kapcsolatos szakpolitikai intézkedések kialakításakor, ideértve azokat is, amelyek befolyásolják a távmunkát és annak nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos hatásait. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket az összes szakpolitikai területen érvényesíteni kell. Mivel a távmunka összekapcsolódik a polgárok mindennapjaival, valamint a környezet- és éghajlatvédelmi politikával is, a szakpolitikai intézkedések előkészítése során a női kérdésekkel, családdal, fogyasztóvédelemmel és környezetvédelemmel foglalkozó civil társadalmi szervezeteknek is véleményt kell nyilvánítaniuk.
- 5.14 Annak érdekében, hogy a magánszektor képessé tegyék és ösztönözzék az innovációra és az új módszerekbe való beruházásokra, továbbá arra, hogy új munkahelyeket teremtsenek, méghozzá a nemek közötti egyenlőségen alapuló távmunka előfeltételeit előmozdítva, elengedhetetlen, hogy az EU kedvező vállalkozói és üzleti környezetet teremtsen. A távmunka sikeres kezeléséhez szoros és zökkenőmentes együttműködésre van szükség a köz- és magánszféra között gyakorlati szinten is. Ez például a digitális infrastruktúra, az oktatás és képzés, az egészségügyi és a szociális szolgáltatások, valamint a kutatás és az innováció területén fontos.

---

35

<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20210114IPR95618/a-lecsatlakozas-joga-minden-unios-polgart-megillet-velik-a-kepviselok>, 472 szavazat mellett, 126 ellene és 83 tartózkodott.



5.15 Ezenkívül újfajta gondolkodásmódra van szükség az egyének és a családok szintjén is. A sztereotip gondolkodás visszaszorítása és lebontása nagyobb tudatosságot és elkötelezettséget igényel. A nemi tudatosságot – például az egyenlő bérezés elvét, a „mindenki legyen látható” elvet stb. – biztosító szervezeti kultúrát ugyancsak tevékenyen elő kell mozdítani, emellett pedig támogatni kell a vezetőséget a távmunkabarát gyakorlatok kidolgozásában és végrehajtásában. Ezt például a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv végrehajtásával összefüggésben is erősíteni kell figyelemfelhívó kampányok révén. Az EGSZB arra bátorítja a szociális partnereket és a civil társadalmi szervezeteket, hogy e téren játsszanak központi szerepet, és támogassák mind a nem sztereotip családi szerepeket, mind pedig a tanulmányokkal, szakmákkal és munkahelyekkel kapcsolatos, nem sztereotip döntéseket. A nemek közötti egyenlőséget az oktatásban is érvényesíteni kell, az óvodától és az általános iskolától kezdve a szakképzésig és az egyetemekig.

Kelt Brüsszelben, 2021. március 24-én.

Christa SCHWENG  
az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság elnöke

\*

\* \*

**Megjegyzés:** Melléklet a következő oldalakon:

## MELLÉKLET

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

### VÉLEMÉNYÉHEZ

A következő módosító indítványokat, amelyeknél a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egynegyede volt, a vita során elutasították (eljárási szabályzat 59. cikk (3) bekezdés):

#### 4.3. pont – 13. franciabekezdés

A franciabekezdés törlendő:

*4.3 Ennek megfelelően a távmunkához a következő kockázatok társulhatnak, amelyek többnyire az alábbi kihívásokban keresendők:*

*[...]*

~~—— bizonytalanság a munkáltatónak a munkahelyi egészség és biztonság garantálása, a munkafeltételek megteremtése és a kollektív szerződések végrehajtása terén fennálló felelősségével kapcsolatban.~~

#### Indokolás

A közösségi vívmányok kiterjedt és átfogó rendelkezéseket, köztük kifejezett jogokat és kötelezettségeket is tartalmaznak, amelyek biztosítják a távmunka esetén a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot. A vélemény kidolgozása során ilyen bizonytalanságra nem volt bizonyíték vagy akár erre utaló jelek.

#### A szavazás eredménye:

Mellette: 103  
Ellene: 112  
Tartózkodott: 25

#### 1.4. pont

A következőképpen módosítandó:

Az EGSZB tudomásul veszi úgy véli, hogy a távmunkára vonatkozó jelenlegi jogi és kiegészítő keret releváns és elégséges. Ide tartozik a munkaidő-irányelv, a munkavállalók biztonságáról és egészségvédelméről szóló irányelv, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló irányelv, valamint az európai szociális partnerek távmunkáról szóló és a tagállamokban különböző eszközökkel végrehajtott 2002. évi, illetve a digitalizációról szóló 2020. évi önálló keretmegállapodása. Az EGSZB kéri, hogy ezeket gyorsan és hatékonyan hajtsák végre, és adjanak nekik új lendületet, többek közt a nemzeti szintű kollektív tárgyalások oly módon történő előmozdítása révén, hogy az a nemek közötti egyenlőségre pozitív hatást

~~gyakoroljon. Megjegyezi továbbá, hogy a távmunkára vonatkozóan nincs egységes európai keret. Az Európai Parlament jelezte, hogy „a távmunka feltételeinek EU-szerte történő szabályozása céljából jogszabályi keretre van szükség, hogy biztosítva legyenek a tisztességes munka- és foglalkoztatási feltételek a digitális gazdaságban, ezáltal hozzájárulva az egyenlőtlenségek csökkentéséhez és a dolgozói szegénység kezeléséhez”. Az EGSZB ezért a meglévő szabályok értékelését javasolja annak meghatározása érdekében, hogy a távmunka gyors terjedésére fényében, illetve az új kockázatok és a levont tanulságok kontextusában azok mennyire hatékonyak. Mindenekelőtt arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy vizsgálják felül a távmunkáról szóló 2002. évi keretmegállapodást, és adjanak új lendületet annak.~~

## **Indokolás**

A javasolt módosítás pontosabbá és egyértelműbbé teszi a szöveget, és összhangba hozza azt a vélemény hatályával.

### **A szavazás eredménye:**

Mellette: 109  
Ellene: 112  
Tartózkodott: 18

## **1.8. pont**

A pont törlendő:

~~A távmunka azzal a kockázattal jár, hogy a munkavállaló „láthatatlanná” válik a dolgozói közösségben, nem tud kapcsolódni a formális és informális támogató struktúrákhoz, nem tud személyesen kapcsolatot tartani a kollégákkal, és nem jut hozzá az információkhoz. Ez oda vezethet, hogy az előléptetéseknél és a képzési lehetőségeknél nem számolnak vele, továbbá nem állnak rendelkezésére a fizetéssel és a meglévő munkavállalói jogokkal kapcsolatos fontos információk. Nők esetében ez a nemek közötti egyenlőtlenségeket, például a nemek közötti bérszakadékot is súlyosbíthatja. A bérek átláthatóságáról szóló irányelvjavaslat, amelyet az Európai Bizottság 2021. március 4-én tett közzé, fontos eszköz lehet a „láthatatlanság” okozta információhiány kezelésében.~~

## **Indokolás**

A javasolt módosítás pontosabbá és egyértelműbbé teszi a szöveget, mivel az ebben a pontban szereplő elemek mind a Következtetések és ajánlások fejezetben, mind a vélemény főszövegében szerepelnek már.

### **A szavazás eredménye:**

Mellette: 113  
Ellene: 125  
Tartózkodott: 13

A szekcióvélemény alábbi pontjai a Közgyűlés által elfogadott módosító indítványnak megfelelően módosultak, ugyanakkor a leadott szavazatok több mint egynegyede az alábbi szöveg megtartását támogatta (eljárási szabályzat 59. cikk (4) bekezdés):

### 3.4. pont

A következőképpen módosítandó:

*A távmunkában dolgozók egynegyede 12 év alatti gyermekek szülője volt, és 22%-uk számára más csoportokhoz képest sokkal nagyobb problémát jelentett, hogy a munkára koncentrálnak, és megfelelő egyensúlyt teremtsenek a munka és a magánélet között<sup>36</sup>. Különösen a gondozási feladatokat ellátó nők esetében számos tényező aknázza alá az otthonról végzett munkát, például az, hogy egyrészt nem volt egy olyan csendes hely, ahol megszakítás nélkül lehetett volna dolgozni, de ide tartozik a munkára fordítható idő hiánya is. Mindez kiegészült azzal, hogy hajlamosak voltak hosszabb ideig dolgozni, sőt, akár éjjel-nappal elérhetőnek lenni, a bejelentkezéssel és a kijelentkezéssel kapcsolatos szabályokat figyelmen kívül hagyva, ami a vonatkozó hatályos jogszabályok jobb érvényesítését követeli meg, illetve a munkaügyi felügyeletek részéről szorosabb nyomon követést tesz szükségessé. Az egyedülálló szülők, akiknek az EU-ban 85%-a nő, különösen kiszolgáltatottak voltak, mivel a világjárvány tovább rontotta a munka és magánélet közötti, amúgy is törékeny egyensúlyt<sup>37</sup>.*

#### A szavazás eredménye:

Mellette: 120  
Ellene: 111  
Tartózkodott: 15

### 4.3. pont – 12. franciabekezdés

A következőképpen módosítandó:

*4.3. Ennek megfelelően a távmunkához a következő kockázatok társulhatnak, amelyek többnyire az alábbi kihívásokban keresendők:*

*[...]*

*– a szakszervezeti képviselőkkel való kapcsolatfelvétel akadályba ütközik,*

*[...].*

#### A szavazás eredménye:

Mellette: 124  
Ellene: 113

---

<sup>36</sup> Eurofound, 2020. „Élet, munka és a Covid19”.

<sup>37</sup> A nemek közötti egyenlőség mutatója, 2020: Digitalizáció és a munka jövője, EIGE.

Tartózkodott: 11

---