

**ASSEMBLEA PARLAMENTARE
DEL CONSIGLIO D'EUROPA**

Risoluzione n. 2467 (2022)

Il futuro del lavoro passa per il riesame dei diritti del lavoro

Comunicata alla Presidenza il 19 ottobre 2022



Resolution 2467 (2022)¹

The future of work is here: revisiting labour rights

Parliamentary Assembly

1. Across Europe and worldwide, work has been and is likely to remain central to human life. It ensures subsistence, access to an independent life and enjoyment of various benefits and rights. Work can also give meaning to one's life and underpin one's sense of dignity by providing a role in society and enabling one to contribute towards shared prosperity: work binds us all together. In recent years, new technologies and the Covid-19 pandemic have radically transformed the world of work, affecting the organisation of work, workers and workplaces. As we see a massive shift towards atypical forms of employment and increased teleworking, some fundamental aspects of labour rights and policies require an open societal debate to correct imbalances so that no one is left behind and economic security is guaranteed for all.

2. The Parliamentary Assembly notes that this new reality has led to substantive changes in working conditions and relations between employers and employees, with direct and indirect effects on the health, well-being and socio-economic rights of people at work. While it acknowledges the possibility of positive effects on productivity, the Assembly views with concern many situations of precarious employment and discriminatory practices at work, in particular regarding women with caregiving responsibilities. The changing nature of jobs also has an impact on workers' rights to organise and to bargain collectively, as well as on the functioning of trade unions, and increases the risk of an abusive recourse to surveillance or worker control technologies. Furthermore, given that globalisation of work weakens the reach of national social protection systems and individual protections across borders, the Assembly sees an urgent need to mainstream higher minimum labour standards worldwide, including basic occupational health and safety norms, under the guidance of the International Labour Organization (ILO).

3. Moreover, the societal emphasis on paid work fails to mirror the complexity of human nature and life. It ignores the huge amount of unpaid work that billions of women around the globe provide to society by caring for children and other household members (usually the elderly): in most countries women still do two thirds of all unpaid care work, a trend that worsened further during the pandemic. Such an approach also devalues paid care work, as well as volunteer work. The Assembly therefore advocates an overhaul of labour policies to ensure better recognition of unpaid work and build a more socially just society.

4. Teleworking swept into the world of work like a tidal wave during the Covid-19 pandemic. The Assembly is convinced that teleworking will remain a permanent feature of the organisation of work for knowledge workers, mostly in the form of hybrid arrangements which combine online and physical presence at the workplace. Governments and their social partners (employers, employees and professional associations/trade unions) are therefore called upon to facilitate and better accommodate increased recourse to teleworking on a permanent basis by providing a level playing field and maximum flexibility for both workers and their employers through legislative measures, while guaranteeing that socio-economic rights are well protected. In this context, the Assembly insists on teleworking policy approaches that maintain and enhance the protection of socio-economic rights as set out in the European Social Charter (ETS No. 35) and the revised European Social Charter (ETS No. 163).

1. *Assembly debate* on 14 October 2022 (34th sitting) (see [Doc. 15620](#), report of the Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development, rapporteur: Ms Selin Sayek Böke). *Text adopted by the Assembly* on 14 October 2022 (34th sitting).

See also [Recommendation 2239 \(2022\)](#).



5. The Assembly notes that there is research and data evidence that points to the changing work culture, with a new generation of workers who value flexibility of working hours and location and a reduction in working time much more than their predecessors. The Assembly further notes a need to better define the “right to disconnect” in national legislation as well as at European and international levels. Greater autonomy for workers and more regard for workers’ own preferences have been shown to result in higher productivity, which is beneficial to all social partners – workers, employers and society at large.

6. The Assembly is concerned that stress levels have been escalating in many workplaces, with dramatic consequences for both individuals and society at large. Recognising stress at work as our collective challenge, it reiterates the recommendations formulated in its [Resolution 2267 \(2019\)](#) “Stress at work”, in particular as regards “a stress-reducing organisation of work with shorter, four-day weeks (with 28 to 32 work hours per week), flexible work time options, greater autonomy, teleworking possibilities and job-sharing schemes, notably for working parents and carers”.

7. As automation, artificial intelligence applications and digital labour platforms progress further, they could present new forms of inclusion by providing additional job opportunities for persons who are marginalised in traditional labour markets. In order to embrace this trend with confidence and avoid any precariousness that could result for the workers concerned, the Assembly believes that member States should introduce essential legal safeguards regarding irregular working hours and income, remedy a lack of access to basic social protection and collective bargaining rights and to the judicial system where relevant, and put an end to discrimination caused by the use of opaque algorithms. The Assembly also notes that the growing cross-border mobility of labour, including teleworking where the employer and employee are based in different countries, has implications for labour and tax laws across jurisdictions that need to be addressed.

8. Drawing lessons from the pandemic, major trends in the world of work and selected examples of good practice in member States, the Assembly emphasises the importance of increasing flexibility (in terms of workplace location and working hours) in the organisation of work in order to serve the new needs of workers, employers and labour markets in a balanced manner. With a view to adjusting their existing regulatory frameworks and labour policies, better protecting socio-economic rights, enhancing public health and ensuring personal well-being at work, the Assembly recommends that member States:

8.1. with a view to improving minimum labour standards and defending essential socio-economic rights, in particular basic occupational health and safety norms, worldwide:

8.1.1. ensure full implementation of the ILO’s core conventions and guidelines;

8.1.2. pursue implementation of the United Nations Sustainable Development Agenda 2030, in particular its Goal 8, in seeking to achieve inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all;

8.1.3. seek harmonisation of regulatory frameworks across different jurisdictions with regard to platform work, notably concerning employment status, social protection and access to basic social rights, as well as working time, pay, dispute resolution, personal data protection and privacy;

8.1.4. guarantee adequate corporate social responsibility by multinational enterprises operating on their territory and beyond;

8.1.5. update national strategies in this regard to cover new forms of work and the fragmentation of work;

8.1.6. increase institutional capacity to ensure that national labour inspectorates have sufficient powers, resources and training to better control occupational safety in the new era of work by prioritising prevention and risk-based approaches;

8.1.7. ensure that national laws and collective agreements clearly define the responsibility of the employer for the protection of the occupational health and safety of employees and, in the context of teleworking, take into account both the psychosocial and ergonomic risks;

8.2. screen, assess and adjust their labour legislation and policies in the light of the requirements laid down in the European Social Charter and the evolving needs of labour markets, in particular:

8.2.1. concerning work organisation, examine options for shortening working weeks and/or daily working hours while maintaining the same pay, so as to shift the focus from hours worked to results to achieve, cater more flexibly for those multitasking at work and using job-sharing

arrangements, enable high-intensity work, accommodate atypical forms of work while protecting socio-economic rights, support working parents and contribute to socially and environmentally sustainable development;

8.2.2. with regard to teleworking and hybrid working:

8.2.2.1. ensure that specific legislation is in place to balance the needs and priorities of workers, employers and society as a whole, while giving as much autonomy as possible to workers and their individual work preferences;

8.2.2.2. define and codify in law the right to disconnect from work and the obligation for employers to prevent occupational burnout;

8.2.2.3. study the environmental and public health benefits of teleworking and consider schemes for mandatory teleworking for knowledge workers on a few days per week aimed at alleviating local transport flows, reducing pollution and saving energy and other resources;

8.2.2.4. provide adequate equipment and compensate additional costs incurred by workers engaged in teleworking and achieve a fair sharing of the productivity and cost benefits accrued through remote or hybrid working;

8.2.2.5. ensure that workers who telework full-time or as part of a hybrid set-up are not penalised or discriminated against;

8.2.3. with a view to optimising the structure and dialogue of the national social partnership:

8.2.3.1. include self-employed workers, reach out to those involved in unpaid care work and to migrant workers and correct the (mis-)definition of the employment status of those involved in the platform economy;

8.2.3.2. improve the access of workers in atypical forms of employment and in platform work to collective bargaining and professional associations/trade unions, information and training, and protection from intrusive surveillance technologies;

8.2.3.3. negotiate all legal frameworks with all social partners and formally institutionalise these mechanisms for social dialogue;

8.2.3.4. study options for using digital instruments and public policies to improve freedom of association and support labour organisations;

8.2.4. as regards action fostering decent work and quality employment for decent and dignified living, while ensuring that the digital transformation of work benefits everyone and that no one is left behind:

8.2.4.1. launch a public debate on upgrading the social contract to a society centred on human needs, solidarity, public interest and rights;

8.2.4.2. invest public resources and engage private enterprises in strengthening people's employability through lifelong learning schemes, reskilling and upskilling programmes, and institutional efforts for the creation of decent and sustainable work, in line with the ILO's Centenary Declaration for the Future of Work;

8.2.4.3. increase public investment in digital infrastructure so that quality digital tools are accessible to all;

8.2.4.4. consider implementing personal training accounts for all workers, which would entail putting positive obligations on all employers to set up skills development plans or training for current and potential workers, including young NEETs ("not in education, employment or training"), persons in unpaid work or those unemployed and retired persons who wish to continue working but need to upgrade their skills;

8.2.4.5. give labour policies a more prominent role when managing the economy and mitigating socio-economic inequalities, based on better policy coherence and support for fundamental rights at national, European and international levels;

8.2.4.6. if they have not yet done so, ratify the European Social Charter and its Additional Protocol Providing for a System of Collective Complaints (ETS No. 158), lift any existing reservations to the Charter, scale up political support for the

implementation of the Charter and the European Convention on Human Rights (ETS No. 5) and promote the full application of these fundamental treaties across Europe, including to the Council of Europe's own staff;

8.2.4.7. root out abusive employment practices such as unpaid employment trials and zero-hours contracts, harmonise the protection of rights for different categories of workers by reducing differences in tax treatment for different types of contract and guarantee universal minimum social coverage for all;

8.2.4.8. seek better recognition of unpaid work by making it more visible, providing more family-friendly policies (such as the adaptation of working hours and provision of affordable and accessible childcare for working parents, with extra financial support for the vulnerable), clarifying the monetary value of such work (by measuring and estimating its monetary worth) and better supporting it through social benefits or a basic-income approach alongside public provision of quality healthcare services accessible by all;

8.2.4.9. update national legislation and strategies on occupational health and safety to better cover new forms of work, different categories of workers (including the self-employed) and the increased mobility of workers between workplaces and across borders;

8.2.4.10. ensure that workplaces are free from all kinds of harassment and online surveillance;

8.2.4.11. design new policies with a focus on multidimensional equality and revisit the age-related nature of work so as to guarantee the inclusiveness of the labour market and effective implementation of non-discrimination principles;

8.2.4.12. consider the need for new institutional structures and increase the capacity of public institutions in order to identify trends, emerging risks and regulatory needs, and to assess the impact of the structural transformation of work in terms of environmental and social sustainability (including gender, age, skills diversity, etc.) as well as professional evolution (the quality of work);

8.3. encourage local authorities to provide online market platforms for businesses in their region to sell online.



Résolution 2467 (2022)¹

L'avenir du travail passe par le réexamen des droits du travail

Assemblée parlementaire

1. Partout en Europe et dans le monde, le travail a été et restera probablement au cœur de la vie humaine. Il assure la subsistance, l'accès à une vie autonome et la jouissance de divers avantages et droits. Le travail peut aussi donner un sens à la vie d'une personne et assurer sa dignité, en lui offrant un rôle dans la société et en lui permettant de contribuer à la prospérité commune: le travail nous lie les uns aux autres. Ces dernières années, les nouvelles technologies et la pandémie de covid-19 ont radicalement transformé le monde du travail, touchant à la fois l'organisation du travail, les travailleurs et les lieux de travail. Alors que nous assistons à un tournant radical vers des formes d'emploi atypiques et toujours plus de télétravail, certains aspects fondamentaux des droits et des politiques du travail exigent qu'un débat sociétal ouvert soit mené pour corriger les déséquilibres afin que personne ne soit laissé de côté et que la sécurité économique soit garantie pour tous.

2. L'Assemblée parlementaire note que cette nouvelle réalité a fondamentalement changé les conditions de travail et les relations entre employeurs et salariés, ce qui a eu des effets directs et indirects sur la santé, le bien-être et les droits socio-économiques de la population active. Tout en reconnaissant d'éventuels effets positifs sur la productivité, l'Assemblée constate avec préoccupation de nombreux cas d'emploi précaire et des pratiques discriminatoires au travail, en particulier à l'égard des femmes qui doivent s'occuper de leurs proches. L'évolution de la nature des emplois a également des répercussions sur le droit des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement, ainsi que sur le fonctionnement des syndicats, et elle accroît le risque de recours abusif aux techniques de surveillance ou de contrôle des travailleurs. En outre, étant donné que la mondialisation du travail affaiblit la portée des systèmes de protection sociale nationaux et des protections individuelles par-delà les frontières, l'Assemblée estime qu'il est urgent d'intégrer, à l'échelle mondiale, des normes de travail minimales plus exigeantes, notamment des normes de base en matière de santé et de sécurité des travailleurs, sous la direction de l'Organisation internationale du travail (OIT).

3. De plus, l'importance sociétale qui est donnée au travail rémunéré ne reflète pas la complexité de la nature humaine et de la vie. Elle ne tient pas compte de l'énorme quantité de travail non rémunéré que des milliards de femmes dans le monde fournissent à la société en s'occupant des enfants et d'autres membres du foyer (généralement des personnes âgées): dans la plupart des pays, les femmes continuent à effectuer les deux tiers du travail de soin non rémunéré, une tendance qui s'est encore aggravée pendant la pandémie. Cette approche dévalorise aussi les emplois rémunérés dans le domaine du soin à la personne, de même que le travail bénévole. L'Assemblée plaide donc en faveur d'une refonte des politiques du travail, afin de permettre une meilleure reconnaissance du travail non rémunéré et de construire une société plus juste au plan social.

4. Pendant la pandémie de covid-19, le télétravail a déferlé tel un raz-de-marée sur le monde du travail. L'Assemblée est convaincue que, pour les travailleurs du savoir, le télétravail restera un aspect pérenne de l'organisation du travail, le plus souvent sous la forme de modalités hybrides qui associent présence en ligne et présence physique sur le lieu de travail. Les gouvernements et leurs partenaires sociaux (employeurs, employés et associations professionnelles/syndicats) sont donc invités à faciliter et à mieux intégrer le recours

1. *Discussion par l'Assemblée* le 14 octobre 2022 (34^e séance) (voir [Doc. 15620](#), rapport de la commission des questions sociales, de la santé et du développement durable, rapporteure: M^{me} Selin Sayek Böke). *Texte adopté par l'Assemblée* le 14 octobre 2022 (34^e séance).

Voir également la [Recommandation 2239 \(2022\)](#).



accru au télétravail à titre permanent, en prenant des mesures législatives qui offrent des conditions équitables et un maximum de souplesse tant pour les travailleurs que pour leurs employeurs, tout en garantissant que les droits économiques et sociaux sont bien protégés. Dans ce contexte, l'Assemblée insiste sur la nécessité de prendre des orientations politiques en matière de télétravail qui préservent et renforcent la protection des droits socio-économiques tels qu'énoncés dans la Charte sociale européenne (STE n° 35) et la Charte européenne révisée (STE n° 163).

5. L'Assemblée note que des études et des données mettent en évidence l'évolution de la culture du travail, caractérisée par une nouvelle génération de travailleurs qui apprécie, davantage que leurs aînés, la souplesse des horaires, le choix du lieu de travail ainsi que la réduction du temps de travail. L'Assemblée note également la nécessité de mieux définir le «droit à la déconnexion» tant dans les législations nationales qu'aux niveaux européen et international. Il a été établi qu'une plus grande autonomie des travailleurs et une meilleure prise en compte de leurs préférences entraînent une productivité accrue, ce qui est bénéfique pour tous les partenaires sociaux – les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble.

6. L'Assemblée est préoccupée par l'escalade des niveaux de stress sur de nombreux lieux de travail, ce qui a des conséquences dramatiques pour les personnes et la société dans son ensemble. Reconnaissant que le stress au travail est notre défi à tous, elle renouvelle les recommandations formulées dans sa [Résolution 2267 \(2019\)](#) «Le stress au travail», en particulier en ce qui concerne l'adoption d'«une organisation du travail qui réduise le stress, avec des semaines raccourcies à quatre jours (comptant 28 à 32 heures de travail hebdomadaire), des horaires modulables, davantage d'autonomie, des possibilités de télétravail et des systèmes de travail partagé, notamment pour les parents et les aidants qui travaillent».

7. L'automatisation, les applications d'intelligence artificielle et les plateformes de travail numériques pourraient, à mesure qu'elles progressent, constituer de nouveaux vecteurs d'inclusion en offrant de nouvelles perspectives d'emploi aux personnes qui sont marginalisées sur le marché du travail traditionnel. L'Assemblée estime que, pour épouser cette tendance en toute confiance et éviter toute précarité qui pourrait en résulter pour les travailleurs concernés, les États membres devraient mettre en place des garanties juridiques fondamentales concernant les horaires de travail et les salaires irréguliers, remédier aux difficultés d'accès à une protection sociale de base et aux droits de négociation collective ainsi qu'au système judiciaire le cas échéant, et mettre fin à toute discrimination causée par l'utilisation d'algorithmes opaques. L'Assemblée note en outre que la mobilité transfrontière croissante de la main-d'œuvre, notamment le télétravail lorsque l'employeur et le salarié sont installés dans des pays différents, a des conséquences sur le droit du travail et le droit fiscal entre les juridictions, et qu'il convient de les traiter.

8. Tirant les enseignements de la pandémie, des grandes tendances du monde du travail et d'exemples choisis de bonnes pratiques dans les États membres, l'Assemblée souligne qu'il est important d'assouplir l'organisation du travail (en ce qui concerne le lieu et les horaires de travail), afin de répondre de manière équilibrée aux nouveaux besoins des travailleurs, des employeurs et du marché du travail. Invitant les États membres à ajuster leurs cadres réglementaires et leurs politiques du travail, à mieux protéger les droits socio-économiques, à améliorer la santé publique et à assurer le bien-être personnel au travail, l'Assemblée leur recommande:

8.1. en vue d'améliorer les normes minimales du travail et de défendre les droits socio-économiques essentiels, en particulier les normes fondamentales de santé et de sécurité des travailleurs, dans le monde entier:

8.1.1. de veiller à l'application intégrale des conventions et des lignes directrices fondamentales de l'OIT;

8.1.2. de poursuivre la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, en particulier son objectif n° 8, afin d'atteindre une croissance économique partagée et durable, le plein-emploi productif ainsi qu'un travail décent pour tous;

8.1.3. de s'employer à harmoniser les cadres réglementaires des différentes juridictions en matière de travail sur les plateformes, notamment en ce qui concerne le statut professionnel, la protection sociale, l'accès aux droits sociaux fondamentaux, ainsi que le temps de travail, la rémunération, le règlement des litiges, la protection des données personnelles et la vie privée;

8.1.4. de garantir que les multinationales opérant sur leur territoire et au-delà assument une responsabilité sociale d'entreprise suffisante;

8.1.5. de mettre à jour les stratégies nationales à cet égard pour couvrir les nouvelles formes de travail et la fragmentation du travail;

- 8.1.6. de renforcer les capacités institutionnelles pour veiller à ce que les inspections nationales du travail disposent de pouvoirs, de ressources et de formation suffisants pour mieux contrôler la sécurité au travail dans la nouvelle ère du travail en donnant la priorité à la prévention et aux approches fondées sur les risques;
- 8.1.7. de veiller à ce que les législations nationales et les conventions collectives définissent clairement la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des employés et, dans le contexte du télétravail, à ce qu'elles tiennent compte des risques à la fois psychosociaux et ergonomiques;
- 8.2. d'examiner, d'évaluer et de revoir leur droit du travail et leurs politiques de l'emploi à la lumière des exigences figurant dans la Charte sociale européenne et de l'évolution des besoins des marchés du travail, en particulier:
- 8.2.1. en ce qui concerne l'organisation du travail, d'examiner les possibilités de raccourcir les semaines de travail et/ou la durée quotidienne du travail sans baisse de salaire, afin de mettre l'accent non plus sur les heures travaillées mais sur les résultats à obtenir, d'offrir plus de souplesse pour ceux qui utilisent le fonctionnement multitâche au travail et les dispositifs de partage du travail, de permettre le travail de haute intensité, de s'adapter aux formes de travail atypiques tout en protégeant les droits socio-économiques, de soutenir les parents qui travaillent et de contribuer à un développement socialement et écologiquement durable;
- 8.2.2. en ce qui concerne le télétravail et le travail hybride:
- 8.2.2.1. de veiller à ce qu'une législation spécifique soit en place pour assurer un équilibre entre les besoins et les priorités des travailleurs, des employeurs et de la société dans son ensemble, tout en accordant le plus d'autonomie possible aux travailleurs et à leurs préférences individuelles en matière de travail;
- 8.2.2.2. de définir et de codifier dans la législation le droit de se déconnecter du travail et l'obligation pour les employeurs de prévenir l'épuisement professionnel;
- 8.2.2.3. d'étudier les avantages du télétravail pour l'environnement et la santé publique, et d'envisager des dispositifs rendant le télétravail obligatoire quelques jours par semaine pour les travailleurs du savoir afin d'alléger les flux de transport locaux, de réduire la pollution et d'économiser l'énergie et d'autres ressources;
- 8.2.2.4. de fournir aux travailleurs pratiquant le télétravail des équipements adaptés, de compenser le surcoût qu'ils supportent et de parvenir à un partage équitable de la productivité et des avantages en termes de coûts découlant du travail à distance ou hybride;
- 8.2.2.5. de veiller à ce que les travailleurs qui pratiquent le télétravail à temps plein ou dans une configuration hybride ne soient pas pénalisés ou victimes d'une discrimination;
- 8.2.3. en vue d'optimiser la structure et le dialogue du partenariat social au niveau national:
- 8.2.3.1. d'inclure les travailleurs indépendants, d'établir le dialogue avec les personnes dispensant des soins non rémunérés et avec les travailleurs migrants, et de corriger la définition (erronée) de la situation professionnelle des personnes qui interviennent dans l'économie des plateformes;
- 8.2.3.2. d'améliorer l'accès des personnes qui travaillent dans des formes d'emploi atypiques et des travailleurs des plateformes à la négociation collective et aux associations professionnelles/syndicats, à l'information et à la formation, et à la protection contre les technologies de surveillance intrusives;
- 8.2.3.3. de négocier tous les cadres juridiques avec tous les partenaires sociaux et d'institutionnaliser formellement ces mécanismes de dialogue social;
- 8.2.3.4. d'étudier les possibilités d'utiliser des instruments numériques et des politiques publiques pour améliorer la liberté d'association et soutenir les organisations syndicales;

8.2.4. en ce qui concerne les actions en faveur d'un travail décent et d'un emploi de qualité pour une vie décente et digne, tout en veillant à ce que la transformation numérique du travail profite à tous et que personne ne soit laissé pour compte:

8.2.4.1. de lancer un débat public pour faire évoluer le contrat social vers une société centrée sur les besoins humains, la solidarité, l'intérêt général et les droits;

8.2.4.2. d'investir des ressources publiques et d'inciter les entreprises privées à améliorer l'employabilité des personnes par des programmes d'apprentissage tout au long de la vie, des programmes de requalification et de perfectionnement des compétences, et des initiatives institutionnelles en faveur de la création d'un travail décent et durable, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail;

8.2.4.3. d'augmenter les investissements publics dans les infrastructures numériques afin que des outils numériques de qualité soient accessibles à tous;

8.2.4.4. d'envisager la mise en œuvre de comptes de formation personnels pour tous les travailleurs, ce qui impliquerait d'imposer à tous les employeurs l'obligation positive d'établir des plans de développement des compétences ou des formations pour les travailleurs actuels et potentiels, y compris les jeunes qui ont arrêté les études, sont sans emploi ou ne suivent aucune formation, les personnes ayant un emploi non rémunéré ou qui sont au chômage, et les retraités qui souhaitent continuer de travailler mais doivent mettre à niveau leurs compétences;

8.2.4.5. d'attribuer aux politiques de l'emploi un rôle plus important dans la gestion de l'économie et la réduction des inégalités socio-économiques, sur la base d'une meilleure cohérence des politiques et d'un soutien aux droits fondamentaux, aux niveaux national, européen et international;

8.2.4.6. si ce n'est pas encore le cas, de ratifier la Charte sociale européenne et son Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives (STE n° 158), de lever toute réserve existante à la Charte, d'intensifier le soutien politique à la mise en œuvre de la Charte et de la Convention européenne des droits de l'homme (STE n° 5), et de promouvoir la pleine application de ces traités fondamentaux dans toute l'Europe, y compris au personnel du Conseil de l'Europe;

8.2.4.7. d'éradiquer les pratiques d'emploi abusives comme les essais d'emploi non rémunérés et les contrats zéro heure, d'harmoniser la protection des droits entre les différentes catégories de travailleurs en réduisant les différences de traitement fiscal selon les types de contrat, et de garantir une couverture sociale minimale universelle pour tous;

8.2.4.8. de viser à une meilleure reconnaissance du travail non rémunéré en le rendant plus visible, en mettant en place des politiques plus favorables à la famille (comme l'aménagement des heures de travail et une offre financièrement abordable et accessible de services de garde d'enfants pour les parents qui travaillent, avec un soutien financier supplémentaire pour les personnes vulnérables), en explicitant la valeur pécuniaire de ce travail (par des mesures et des estimations de cette valeur) et en le soutenant mieux par le biais de prestations sociales ou d'un revenu de base parallèlement à la fourniture publique de services de santé de qualité accessibles à tous;

8.2.4.9. de réactualiser la législation et les stratégies nationales en matière de santé et de sécurité des travailleurs afin de mieux prendre en compte les nouvelles formes de travail, les différentes catégories de travailleurs (y compris les indépendants) et la mobilité accrue des travailleurs entre les différents lieux de travail et par-delà les frontières;

8.2.4.10. de veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de toute forme de harcèlement et de surveillance en ligne;

8.2.4.11. de concevoir de nouvelles politiques axées sur l'égalité multidimensionnelle et de revoir la nature du travail en fonction de l'âge afin de garantir l'inclusion sur le marché du travail et la mise en œuvre effective des principes de non-discrimination;

8.2.4.12. d'examiner la nécessité de nouvelles structures institutionnelles et de renforcer les capacités des institutions publiques afin d'identifier les tendances, les risques émergents et les besoins réglementaires, et d'évaluer l'impact de la transformation structurelle du travail en termes de durabilité environnementale et sociale (y compris le sexe, l'âge, la diversité des compétences, etc.) ainsi que d'évolution professionnelle (qualité du travail);

8.3. d'encourager les autorités locales à mettre à la disposition des entreprises de leur région des plateformes de vente en ligne.

Risoluzione 2467 (2022)¹

Il futuro del lavoro passa per il riesame dei diritti del lavoro

Assemblea parlamentare

1. In tutta Europa e nel mondo, il lavoro è stato e probabilmente resterà centrale per la vita umana. Assicura la sussistenza, l'accesso a una vita autonoma e il godimento di vari vantaggi e diritti. Il lavoro può anche dare senso alla vita di una persona e rafforza la dignità personale offrendo un ruolo nella società e contribuendo alla prosperità condivisa: il lavoro ci unisce. Negli ultimi anni, le nuove tecnologie e la pandemia da Covid-19 hanno radicalmente trasformato il mondo del lavoro, influenzando l'organizzazione del lavoro, i lavoratori e i luoghi di lavoro. Man mano che assistiamo ad uno spostamento massiccio verso forme di occupazione atipiche e una maggiore diffusione del telelavoro, alcuni aspetti fondamentali dei diritti e delle politiche del lavoro richiedono un dibattito sociale aperto per correggere gli squilibri in modo che nessuno sia lasciato indietro e sia garantita a tutti la sicurezza economica.

2. L'Assemblea parlamentare osserva che questa nuova realtà ha determinato sostanziali cambiamenti nelle condizioni di lavoro e nelle relazioni tra datori di lavoro e impiegati, con effetti diretti e indiretti sulla salute, il benessere e i diritti socio-economici dei lavoratori. Pur riconoscendo effetti positivi sulla produttività, considera con preoccupazione molte situazioni di precariato e di pratiche discriminatorie sul lavoro, in particolare nei confronti delle donne che prestano assistenza a famigliari. Il cambiamento nella natura del lavoro ha anche un impatto sui diritti dei lavoratori di organizzarsi e avere accesso alla contrattazione collettiva, nonché sul funzionamento dei sindacati e amplifica il rischio di ricorso abusivo alle tecnologie di sorveglianza o controllo dei lavoratori. Inoltre, dato che la globalizzazione dell'occupazione indebolisce la portata dei sistemi nazionali di protezione sociale e le tutele individuali al di là delle frontiere, l'Assemblea ravvisa l'urgente necessità di introdurre norme di lavoro minime più elevate nel mondo, comprese regole base in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sotto la guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

3. Inoltre, l'enfasi posta dalla società sul lavoro retribuito non riesce a riflettere la complessità della natura umana e della vita. Chiude gli occhi sull'enorme lavoro non retribuito che miliardi di donne in tutto il mondo offrono alla società prendendosi cura dei figli o di altri membri della famiglia (in genere gli anziani): nella maggior parte dei paesi le donne compiono ancora i due terzi di tutto il lavoro di assistenza non retribuito, una tendenza che è ulteriormente peggiorata nel corso della pandemia. Questo approccio svaluta anche il lavoro di assistenza remunerato e il lavoro volontario. L'Assemblea è quindi favorevole ad una revisione delle politiche del lavoro per giungere a un miglior riconoscimento del lavoro non retribuito e per costruire una società più giusta socialmente.

4. Il telelavoro ha rappresentato un maremoto nel mondo del lavoro durante la pandemia da Covid-19. L'Assemblea è convinta che il telelavoro resterà una caratteristica permanente nell'organizzazione del lavoro per le professioni intellettuali, in particolare nella forma ibrida che abbina il lavoro online e la presenza fisica sul posto del lavoro. I governi e le parti sociali (datori di lavoro, impiegati e associazioni di categoria/sindacati) sono quindi chiamati a facilitare e integrare un maggior ricorso al telelavoro su base permanente, fornendo condizioni eque e massima flessibilità sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori attraverso misure legislative, pur garantendo un'opportuna tutela dei diritti socio-economici. In questo contesto, l'Assemblea insiste su un orientamento delle politiche in materia di telelavoro che preservino e intensifichino la protezione dei diritti

¹ Dibattito in Assemblea del 14 ottobre 2022 (34° seduta) (V. Doc. 15620, relazione della Commissione affari sociali, sanità e sviluppo sostenibile, Relatrice: on. Selin Sayek Böke). Testo adottato dall'Assemblea il 14 ottobre 2022 (34° seduta).

V. anche Raccomandazione 2239 (2022).

socio-economici sanciti nella Carta Sociale Europea (STE n° 35) e nella Carta Sociale Europea rivista (STE n° 163).

5. L'Assemblea osserva che la ricerca e i dati evidenziano un'evoluzione della cultura del lavoro, con una nuova generazione di lavoratori che attribuisce maggior valore alla flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro e alla riduzione delle ore di lavoro rispetto ai loro predecessori. L'Assemblea osserva altresì la necessità di definire meglio il "diritto a disconnettersi" attraverso una legislazione nazionale, nonché a livello europeo e internazionale. Si è dimostrato che una maggiore autonomia per i lavoratori e una maggiore attenzione alle preferenze di questi ultimi hanno portato a un aumento della produttività, che è vantaggiosa per tutte le parti sociali – lavoratori, datori di lavoro e società nel suo insieme.

6. L'Assemblea è preoccupata perché in molti posti di lavoro i livelli di stress continuano ad aumentare, con conseguenze drammatiche per gli individui e la società nel suo complesso. Riconoscendo lo stress al lavoro come un problema collettivo, reitera le raccomandazioni formulate nella [Risoluzione 2267 \(2019\)](#) "Stress al lavoro", in particolare per quanto riguarda "un'organizzazione del lavoro che riduca lo stress con settimane di lavoro più corte su quattro giorni (con 28-32 ore di lavoro settimanali), opzioni flessibili di orario di lavoro, maggiore autonomia, possibilità di telelavoro e programmi di condivisione del lavoro, in particolare per i genitori lavoratori e le persone che prestano assistenza a famigliari".

7. Con il progresso dell'automazione, delle applicazioni dell'intelligenza artificiale e delle piattaforme di lavoro digitale, si potrebbero presentare nuove forme di inclusione che offrono ulteriori opportunità di lavoro a persone emarginate dal mercato del lavoro tradizionale. Per accogliere questa tendenza con fiducia ed evitare la precarietà che potrebbe derivarne per i lavoratori coinvolti, l'Assemblea ritiene che bisognerebbe introdurre tutele legali essenziali in materia di ore di lavoro irregolari e reddito, rimediare alla mancanza di accesso alla protezione sociale di base e alla contrattazione collettiva e al sistema giudiziario, ove necessario, nonché alla discriminazione causata dal ricorso a algoritmi opachi. L'Assemblea osserva anche che la crescente mobilità transfrontaliera del lavoro, compreso il telelavoro con il datore di lavoro e il lavoratore che risiedono in paesi diversi, ha implicazioni sulle leggi sul lavoro e sulla tassazione dei diversi paesi che vanno affrontate.

8. Traendo un insegnamento dalla pandemia, dalle principali tendenze nel mondo del lavoro e da esempi selezionati di buone prassi negli Stati membri, l'Assemblea sottolinea l'importanza di una maggiore flessibilità (in termini di orario e di posto di lavoro) nell'organizzazione del lavoro per rispondere alle nuove esigenze dei lavoratori, dei datori di lavoro e del mercato del lavoro in maniera equilibrata. Al fine di adeguare i quadri normativi e le politiche occupazionali esistenti, proteggere meglio i diritti socio-economici, migliorare la salute pubblica e assicurare il benessere personale al lavoro, l'Assemblea raccomanda agli Stati membri di:

8.1 migliorare le norme minime sul lavoro e difendere i diritti socio-economici essenziali, in particolare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel mondo, e:

8.1.1 assicurare la piena attuazione delle principali convenzioni e delle linee guida dell'OIL;

8.1.2 proseguire l'attuazione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU, in particolare l'Obiettivo 8 che persegue una crescita economica inclusiva e sostenibile, la piena occupazione produttiva e il lavoro dignitoso;

8.1.3 impegnarsi in favore dell'armonizzazione dei quadri normativi tra le diverse giurisdizioni in materia di piattaforme di lavoro, in particolare per quanto riguarda lo status professionale, la protezione sociale, l'accesso ai diritti sociali fondamentali, nonché orario di lavoro, salario, risoluzione delle controversie, protezione dei dati personali e privacy;

8.1.4 garantire un'adeguata responsabilità sociale aziendale delle multinazionali che operano sul loro territorio e oltre;

8.1.5 aggiornare le strategie nazionali in materia per includere le nuove forme di lavoro e la frammentazione del lavoro;

8.1.6 costruire la capacità istituzionale per assicurare che gli ispettorati nazionali del lavoro abbiano poteri, risorse e formazione sufficienti per esercitare un miglior controllo sulla sicurezza sul lavoro in questa nuova era lavorativa, dando priorità alla prevenzione e alle strategie basate sui rischi;

8.1.7 assicurare che le leggi nazionali e gli accordi collettivi definiscano chiaramente la responsabilità del datore di lavoro nella protezione della salute sul lavoro e della sicurezza dei dipendenti e, nel quadro del telelavoro, tenga conto sia dei rischi psicosociali sia dei rischi ergonomici;

8.2 esaminare, valutare e adeguare la legislazione e le politiche in materia di lavoro alla luce di quanto disposto dalla Carta sociale europea e delle esigenze in mutamento del mercato del lavoro, in particolare:

8.2.1 rispetto all'organizzazione del lavoro, esaminare le possibilità di accorciare la settimana lavorativa e/o ridurre l'orario di lavoro giornaliero, pur mantenendo la stessa retribuzione, in modo da spostare l'attenzione dalle ore di lavoro ai risultati, offrire maggiore flessibilità ai prestatori di lavoro multitasking e ricorrere a dispositivi di condivisione del lavoro, consentire un lavoro ad alta intensità, comprendere forme atipiche di lavoro continuando a proteggere i diritti socio-economici, sostenere i genitori lavoratori e contribuire a uno sviluppo socialmente ed ecologicamente sostenibile;

8.2.2 rispetto al telelavoro e al lavoro ibrido:

8.2.2.1 assicurare l'esistenza di una legislazione specifica per bilanciare le necessità e le priorità dei lavoratori, dei datori di lavoro e della società nel suo complesso, attribuendo la massima autonomia ai lavoratori e alle preferenze lavorative personali;

8.2.2.2 definire e codificare per legge il diritto alla disconnessione dal lavoro e l'obbligo per i datori di lavoro di prevenire il *burnout* professionale;

8.2.2.3 analizzare i vantaggi per l'ambiente e la salute pubblica derivanti da un aumento del telelavoro e valutare dispositivi per rendere obbligatorio il telelavoro alcuni giorni a settimana per le professioni intellettuali, con lo scopo di diminuire la pressione sul trasporto locale, ridurre l'inquinamento e risparmiare energie e altre risorse;

8.2.2.4 fornire attrezzature adeguate e compensare i costi incrementali per i dipendenti in telelavoro e raggiungere un'equa condivisione dei vantaggi in termini di produttività e costi derivanti dal lavoro da remoto e ibrido;

8.2.2.5 assicurare che i dipendenti in telelavoro a tempo pieno o in modalità ibrida non siano penalizzati o discriminati;

8.2.3 al fine di ottimizzare la struttura e il dialogo nazionale di partenariato sociale:

8.2.3.1 includere i lavoratori autonomi, stabilire un dialogo con coloro che svolgono un lavoro di assistenza non retribuito e i lavoratori migranti e correggere la (errata) definizione dello status professionale delle persone che intervengono nell'economia delle piattaforme;

8.2.3.2 migliorare l'accesso dei lavoratori che svolgono forme di lavoro atipiche o su piattaforme alla contrattazione collettiva e alle associazioni professionali/sindacati, alle informazioni e alla formazione e alla protezione da tecnologie di controllo intrusive;

8.2.3.3 negoziare tutti i quadri giuridici con tutte le parti sociali e istituzionalizzare formalmente questi meccanismi di dialogo sociale;

8.2.3.4 analizzare le opzioni di utilizzo di strumenti digitali e politiche pubbliche per migliorare la libertà di associazione e sostenere le organizzazioni sindacali;

8.2.4 per quanto riguarda l'azione per promuovere il lavoro dignitoso e il lavoro di qualità per una vita decente e dignitosa, assicurando al contempo che la trasformazione digitale del lavoro vada a vantaggio di tutti e che nessuno ne sia escluso:

8.2.4.1 lanciare un dibattito pubblico per far evolvere il contratto sociale verso una società incentrata sulle esigenze umane, la solidarietà, l'interesse pubblico e i diritti;

8.2.4.2 investire risorse pubbliche e incitare le imprese private a rafforzare l'occupabilità delle persone attraverso programmi di apprendimento permanente, programmi di riqualificazione e di sviluppo delle competenze e sforzi istituzionali in favore di un lavoro dignitoso e sostenibile, in linea con la Dichiarazione Centenaria dell'OIL per il Futuro del Lavoro;

8.2.4.3 aumentare gli investimenti pubblici nell'infrastruttura digitale in modo che gli strumenti digitali di qualità siano accessibili per tutti;

8.2.4.4 valutare l'introduzione di conti di formazione individuale per tutti i lavoratori, prevedendo per tutti l'obbligo positivo di stabilire un piano di sviluppo delle competenze o di formazione per gli attuali dipendenti e i lavoratori potenziali, compresi i giovani che non studiano e non lavorano (i cosiddetti NEET), le persone che svolgono lavori non retribuiti o disoccupate e i pensionati che vorrebbero continuare a lavorare ma hanno bisogno di aggiornare le proprie competenze;

8.2.4.5 dare alle politiche del lavoro un ruolo più di rilievo nella gestione dell'economia e per mitigare le disuguaglianze socio-economiche, sulla base di una migliore coerenza strategica e di un sostegno ai diritti fondamentali a livello nazionale, europeo e internazionale;

8.2.4.6 se non lo hanno ancora fatto, ratificare la Carta Sociale Europea e il Protocollo addizionale alla Carta Sociale Europea su un sistema di reclamo collettivo (STE n° 158), togliere qualsiasi riserva esistente alla Carta, potenziare il sostegno politico all'attuazione della Carta e della Convenzione Europea sui diritti umani (STE n° 5) e promuovere la piena attuazione di questi trattati fondamentali in tutta Europa, compreso il personale del Consiglio d'Europa;

8.2.4.7 eliminare le pratiche lavorative abusive, quali i periodi di prova non retribuiti o i contratti a zero ore, armonizzare la protezione dei diritti tra le diverse categorie di lavoratori riducendo le differenze di trattamento fiscale per i diversi tipi di contratto e garantire una copertura sociale minima universale per tutti;

8.2.4.8 cercare un miglior riconoscimento del lavoro non retribuito rendendolo più visibile, introducendo politiche per le famiglie (come l'adattamento dell'orario di lavoro e asili accessibili e economicamente sostenibili per i genitori che lavorano, con un sostegno finanziario aggiuntivo per i vulnerabili), chiarendo il valore pecuniario di tale lavoro (misurando e stimando tale valore) e sostenendolo maggiormente attraverso prestazioni sociali o un reddito di base insieme alla fornitura di servizi sanitari pubblici di qualità accessibili a tutti;

8.2.4.9 aggiornare la legislazione e le strategie nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro per includere meglio le nuove forme di lavoro, le diverse categorie di lavoratori (compresi gli autonomi) e aumentare la mobilità dei lavoratori tra posti di lavoro e al di là delle frontiere;

8.2.4.10 assicurare che i posti di lavoro siano al sicuro da ogni forma di persecuzione o sorveglianza digitale;

8.2.4.11 elaborare nuove politiche con un'attenzione particolare all'uguaglianza multidimensionale e rivedere la natura del lavoro correlata all'età così da garantire l'inclusività del mercato del lavoro e l'effettiva attuazione dei principi di non discriminazione;

8.2.4.12 valutare l'esigenza di nuove strutture istituzionali e consolidare le capacità pubbliche per identificare tendenze, rischi emergenti e necessità normative e stimare l'impatto della trasformazione strutturale del lavoro in termini di sostenibilità ambientale e sociale (compreso il sesso, l'età, la diversità di competenze, ecc.) nonché l'evoluzione professionale (la qualità del lavoro).

8.3 incoraggiare le autorità locali a mettere a disposizione delle imprese della propria regione piattaforme per la vendita online.