



Κοινωνική Ευρώπη: Περισσότερο διαφανείς και προβλέψιμοι όροι εργασίας για τους εργαζόμενους στην ΕΕ

Βρυξέλλες, 1 Αυγούστου 2022

Σήμερα είναι η προθεσμία για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών της ΕΕ της [οδηγίας για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας](#). Η οδηγία παρέχει εκτενέστερα και επικαιροποιημένα εργασιακά δικαιώματα και προστασία στους 182 εκατομμύρια εργαζομένους στην ΕΕ.

Με τους νέους κανόνες οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα σε μεγαλύτερη προβλεψιμότητα των συνθηκών εργασίας τους, για παράδειγμα όσον αφορά τις αναθέσεις καθηκόντων και τον χρόνο εργασίας. Θα έχουν επίσης το δικαίωμα να λαμβάνουν έγκαιρες και πληρέστερες πληροφορίες σχετικά με τις βασικές πτυχές της εργασίας τους, όπως ο τόπος εργασίας και η αμοιβή. Αυτό σηματοδοτεί ένα σημαντικό βήμα για μια ισχυρή κοινωνική Ευρώπη και συμβάλλει στη μετατροπή του [ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων](#) σε απτή πραγματικότητα για τους πολίτες σε ολόκληρη την ΕΕ.

Ο επίτροπος Απασχόλησης και Κοινωνικών Δικαιωμάτων, κ. Νικολά **Σμιτ**, δήλωσε: «*Η οδηγία για τους διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας αποτελεί άμεση απάντηση στην ταχέως μεταβαλλόμενη πραγματικότητα των αγορών εργασίας μας. Οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε πληρέστερη ενημέρωση σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησής τους και μεγαλύτερη προβλεψιμότητα στην καθημερινότητά τους. Οι νέοι κανόνες θα συμβάλουν στη διασφάλιση ποιοτικών θέσεων εργασίας, θα δώσουν στους εργαζομένους σταθερότητα και θα τους επιτρέψουν να σχεδιάσουν τη ζωή τους.*»

Τα εργασιακά δικαιώματα και η προστασία διευρύνονται και επικαιροποιούνται στον νέο κόσμο της εργασίας

Με την οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, οι εργαζόμενοι στην ΕΕ θα έχουν το δικαίωμα:

- **Σε πληρέστερη ενημέρωση** σχετικά με τις βασικές πτυχές της εργασίας τους, η οποία πρέπει να λαμβάνεται εγκαίρως και γραπτώς·
- **Σε οριοθέτηση της διάρκειας των δοκιμαστικών περιόδων** στους έξι μήνες κατά την έναρξη της εργασίας·
- **Να αναλάβουν άλλη θέση εργασίας** σε άλλον εργοδότη· τυχόν περιορισμοί του δικαιώματος αυτού θα πρέπει να δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους·
- **Να ενημερώνονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος εκ των προτέρων πότε θα πρέπει να πραγματοποιηθεί η εργασία** — ιδίως για εργαζομένους με απρόβλεπτα ωράρια εργασίας και κατά παραγγελία εργασία·
- **Σε αποτελεσματικά μέτρα που αποτρέπουν την κατάχρηση** της εργασίας με συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας·
- Να λαμβάνουν **γραπτή απάντηση σε αίτημα μετάθεσης** σε άλλη πιο ασφαλή θέση εργασίας·
- Να λαμβάνουν **δωρεάν υποχρεωτική κατάρτιση** σχετικά με την εργασία, όταν ο εργοδότης έχει καθήκον να την παρέχει.

Εκτιμάται ότι 2 έως 3 εκατομμύρια επιπλέον εργαζόμενοι σε επισφαλείς και άτυπες μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της μερικής, προσωρινής και κατά παραγγελία εργασίας, θα έχουν πλέον δικαιώματα ενημέρωσης σχετικά με τους όρους απασχόλησής τους και νέας προστασίας, όπως το δικαίωμα σε μεγαλύτερη προβλεψιμότητα του χρόνου εργασίας τους. Ταυτόχρονα, η οδηγία σέβεται την ευελιξία της άτυπης απασχόλησης, διατηρώντας έτσι τα οφέλη της για τους εργαζομένους και τους εργοδότες.

Η οδηγία θα ωφελήσει επίσης τους εργοδότες, διασφαλίζοντας ότι η προστασία των εργαζομένων παραμένει σύμφωνη με τις τελευταίες εξελίξεις στις αγορές εργασίας, μειώνοντας τα διοικητικά εμπόδια για τους εργοδότες, π.χ. καθιστώντας δυνατή την ηλεκτρονική παροχή πληροφοριών, και δημιουργώντας ίσους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών στην ΕΕ, επιτρέποντας τον θεμιτό ανταγωνισμό με βάση το ίδιο ελάχιστο επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων.

Επόμενα στάδια

Τα κράτη μέλη οφείλουν να έχουν μεταφέρει την οδηγία στο εσωτερικό τους δίκαιο έως σήμερα. Σε επόμενο στάδιο, η Επιτροπή θα αξιολογήσει την πληρότητα και τη συμμόρφωση των εθνικών μέτρων που κοινοποιούνται από κάθε κράτος μέλος και θα αναλάβει δράση, εάν και όπου είναι αναγκαίο.

Ιστορικό

Ο [ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων](#) αναφέρει την «ασφαλή και ευπροσάρμοστη απασχόληση» και τις «πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης και την προστασία σε περίπτωση απολύσεων» ως βασικές αρχές για δίκαιες συνθήκες εργασίας. Αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου.

Η νέα [οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας](#) (ΕΕ/2019/1152) αντικαθιστά την [οδηγία για τη γραπτή δήλωση](#) (91/533/ΕΟΚ), η οποία ισχύει από το 1991 και παρέχει στους εργαζομένους που ξεκινούν μια νέα θέση εργασίας το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς για τις ουσιαστικές πτυχές της σχέσης εργασίας τους.

Το σημερινό ορόσημο θα ακολουθήσει ένα ακόμη σημαντικό επίτευγμα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων αύριο. Οι [κανόνες σε επίπεδο ΕΕ για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές](#) που θεσπίστηκαν το 2019 θα πρέπει να μεταφερθούν από τα κράτη μέλη στο εθνικό τους δίκαιο έως τις 2 Αυγούστου 2022.

Για περισσότερες πληροφορίες

[Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην ΕΕ](#)

[Ιστότοπος με ερωτήσεις και απαντήσεις σχετικά με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας](#)

[Ιστότοπος του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων](#)

[Τελευταίες πληροφορίες σχετικά με το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων](#)

IP/22/4765

Αρμόδιοι επικοινωνίας:

[Arianna PODESTA](#) (+32 2 298 70 24)

[Flora MATTHAES](#) (+32 2 298 39 51)

Ερωτήσεις του κοινού: [Europe Direct](#) τηλεφωνικά [00 800 67 89 10 11](#) ή με [ηλεκτρονικό μήνυμα](#)