

Βρυξέλλες, 4 Δεκεμβρίου 2025
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας: Για τη Γενική Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η κα Martine DEPREZ, Διευθύντρια

Ημερομηνία
Παραλαβής: 4 Δεκεμβρίου 2025

Αποδέκτης: κα Thérèse BLANCHET, Γενική Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Αριθ. εγγρ. Επιτρ.: COM(2025) 944 final

Θέμα: ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ
Χάρτης πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - COM(2025) 944 final.

σνημμ.: COM(2025) 944 final



Βρυξέλλες, 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

Χάρτης πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας

1. ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΣΩ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι σημερινές γεωπολιτικές και γεωοικονομικές αναταραχές, ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, οι εμπορικές εξαρτήσεις και ο μετασχηματισμός της ευρωπαϊκής βιομηχανικής βάσης επιβαρύνουν την ανάπτυξη και τη σταθερότητα. Τη στιγμή που οι εταιρείες δυσκολεύονται να παραμείνουν ανταγωνιστικές, οι εργαζόμενοι αισθάνονται τον αντίκτυπο των παγκόσμιων κρίσεων, του υψηλότερου κόστους ζωής και των ραγδαίων αλλαγών που επηρεάζουν τη ζωή και τη σταδιοδρομία τους.

Εδώ και δεκαετίες το μοναδικό μοντέλο κοινωνικής οικονομίας της αγοράς της ΕΕ έχει αποφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα όσον αφορά τις επιχειρηματικές ευκαιρίες και την προστασία των εργαζομένων. Έχει επιδείξει ανθεκτικότητα κατά τη διάρκεια σημαντικών κλυδωνισμών —ιδίως της πανδημίας COVID-19, της ενεργειακής κρίσης, του πληθωρισμού και της αύξησης του κόστους διαβίωσης— προστατεύοντας εκατομμύρια επιχειρήσεις, ανθρώπους και θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα σήμερα τα ποσοστά απασχόλησης να βρίσκονται σε πρωτοφανή υψηλά επίπεδα. Η ΕΕ πρέπει να κάνει ό,τι χρειάζεται για να διασφαλίσει ότι παραμένει ο καλύτερος τόπος για διαβίωση, εργασία, επενδύσεις και επιχειρείν.

Οι διαρθρωτικές αλλαγές απαιτούν και διαρθρωτικές λύσεις για να υπάρξει ανταγωνιστική και δίκαιη ανάπτυξη. Οι ποιοτικές θέσεις εργασίας έχουν κεντρικό ρόλο στην επίτευξη του εν λόγω στόχου. Όπως επισημαίνεται στην έκθεση Draghi σχετικά με την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ ⁽¹⁾, η υψηλότερη παραγωγικότητα συμβαδίζει με τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Επίσης, η πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας ενισχύει την εδαφική, οικονομική και κοινωνική συνοχή, παρέχοντας τη δυνατότητα στα άτομα να απολαμβάνουν το «δικαίωμα παραμονής» και να ευημερούν στις τοπικές τους κοινότητες, στηρίζοντας παράλληλα τη μακροπρόθεσμη οικονομική συμμετοχή σε όλες τις περιφέρειες.

Ο **χάρτης πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας** (στο εξής: *χάρτης πορείας*) αποτελεί ανανεωμένη δέσμευση για την προώθηση των ποιοτικών θέσεων εργασίας σε μια ανταγωνιστική οικονομία. Περιγράφει πρωτοβουλίες που έχουν ως στόχο να ευθυγραμμιστεί η πολιτική για την απασχόληση με τις ανάγκες μιας ταχέως εξελισσόμενης οικονομίας, διατηρώντας παράλληλα ως θεμέλια τις αρχές της ευρωπαϊκής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς, της κοινωνικής προόδου και της πλήρους απασχόλησης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις εργοδοτών διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην εν λόγω προσπάθεια. Όπως επιβεβαιώθηκε στο σύμφωνο για τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο ⁽²⁾, το οποίο υπεγράφη στις 5 Μαρτίου του 2025, η Επιτροπή παραμένει προσηλωμένη στην ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα.

Συμμετοχή των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στην προετοιμασία του χάρτη πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας

⁽¹⁾ Draghi M., [The future of European competitiveness](#) (Το μέλλον της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας), Σεπτέμβριος 2024.

⁽²⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Ευρωπαίοι διακλαδικοί κοινωνικοί εταίροι, [Σύμφωνο για τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο](#), 5 Μαρτίου 2025.

Μεταξύ του Απριλίου και του Ιουνίου του 2025 η Επιτροπή συμμετείχε σε μια άνευ προηγουμένου διαδικασία διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Συνολικά, στο πλαίσιο της διαβούλευσης κινητοποιήθηκαν περίπου 200 οργανισμοί σε ολόκληρη την ΕΕ, συγκεντρώθηκαν πάνω από 100 γραπτές εισηγήσεις και πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 50 συζητήσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη. ⁽³⁾

Σε επίπεδο ΕΕ, ζητήθηκε η γνώμη και των 88 αναγνωρισμένων Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων μέσω ειδικών για το συγκεκριμένο θέμα συνεδριάσεων, της επιτροπής διακλαδικού κοινωνικού διαλόγου και των 44 επιτροπών κλαδικού κοινωνικού διαλόγου της ΕΕ, έχοντας ως αποτέλεσμα 11 κοινές συνεισφορές και 32 μονομερείς συνεισφορές.

Σε εθνικό επίπεδο, διοργανώθηκαν διαβουλεύσεις και στα 27 κράτη μέλη.

Δεν υπάρχει προσέγγιση που να αντιμετωπίζει με ενιαίο τρόπο την ποιότητα των θέσεων εργασίας. Η πολυπλοκότητα της πρόκλησης αντικατοπτρίζεται στη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης (EMCO) του Ιουνίου του 2025 ⁽⁴⁾, η οποία καλύπτει πολλές διαστάσεις της ποιότητας των θέσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών, των συνθηκών εργασίας, της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης.

Ο χάρτης πορείας επικεντρώνεται στους τομείς στους οποίους η δράση της ΕΕ είναι περισσότερο αναγκαία: στη δημιουργία και διατήρηση των ποιοτικών θέσεων εργασίας στην ΕΕ, στον εκσυγχρονισμό και τη δικαιοσύνη στον κόσμο της εργασίας. Επιδιώκει να στηρίξει την ανθεκτική αύξηση της παραγωγικότητας προωθώντας ποιοτικές θέσεις εργασίας που προσελκύουν και διατηρούν ταλέντα όλων των γενεών, ιδίως στο πλαίσιο της κλιματικής, τεχνολογικής και δημογραφικής μετάβασης. Δεδομένης της σημαντικής διάστασής του για την προώθηση των ποιοτικών θέσεων εργασίας, τη στήριξη των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων και τη διασφάλιση της ανθεκτικής παραγωγικότητας της Ευρώπης, ο χάρτης πορείας θα στηρίξει την Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας, λειτουργώντας ως καταλύτης για την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης.

Επίσης, ο χάρτης πορείας δίνει έμφαση σε βασικούς παράγοντες διευκόλυνσης σε ένα φιλικό προς τις επιχειρήσεις περιβάλλον, όπως η επιβολή των υφιστάμενων κοινωνικών δικαιωμάτων, οι ποιοτικές υπηρεσίες σε όλες τις περιφέρειες, η επαρκής χρηματοδότηση και ο ενισχυμένος κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.

2. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ

Σε όλους τους κλάδους, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν μετασχηματισμούς που επιταχύνονται, σε συνδυασμό με ένα κατακερματισμένο παγκόσμιο τοπίο και απρόβλεπτες εμπορικές πολιτικές οι οποίες απειλούν τις αξιακές αλυσίδες. Μια ισχυρή

⁽³⁾ [Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων \(EMPL\) — Βιβλιοθήκη](#) που περιλαμβάνει το αποθετήριο με τις εισηγήσεις.

⁽⁴⁾ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σημείωμα της Επιτροπής Απασχόλησης, [Γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης σχετικά με τις διαστάσεις της ποιότητας των θέσεων εργασίας](#).

και καινοτόμος βιομηχανική βάση —υποστηριζόμενη από εξειδικευμένο, ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό και δέσμευση για ευρωπαϊκές αγορές— είναι καίριας σημασίας για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και της κυριαρχίας σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας απαιτεί περιβάλλον στο οποίο οι επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των νεοφυών επιχειρήσεων και των μικρών επιχειρήσεων, θα έχουν τη δυνατότητα να καινοτομούν, να αναπτύσσονται, να προσελκύουν επενδύσεις και ταλέντα. Για να παραμείνουν ανταγωνιστικές και παράλληλα να τηρούν υψηλά εργασιακά πρότυπα, οι επιχειρήσεις χρειάζονται σαφές, αναλογικό και φιλικό προς την καινοτομία κανονιστικό πλαίσιο. Αυτό περιλαμβάνει τη μείωση του διοικητικού φόρτου, τη βελτίωση της πρόσβασης σε πληροφορίες και εργαλεία υποστήριξης, διασφαλίζοντας παράλληλα υψηλά κοινωνικά πρότυπα και πρότυπα απασχόλησης. Επίσης, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν καίριο ρόλο στον εντοπισμό των πρακτικών λύσεων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Στο πνεύμα αυτό, η Επιτροπή έχει προτείνει την απλούστευση των κανόνων της ΕΕ και τη μείωση του διοικητικού φόρτου και διερευνά πώς να στηρίζει καλύτερα τις πολύ μικρές επιχειρήσεις όσον αφορά την επιβολή του δικαίου της ΕΕ. Προτείνει επίσης ενέργειες που θα βοηθήσουν τις νεοφυείς και τις αναπτυσσόμενες νέες επιχειρήσεις να αποκτήσουν πρόσβαση σε ταλέντα και να δημιουργήσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας ⁽⁵⁾.

Βιομηχανία του μέλλοντος

Η συμφωνία για καθαρή βιομηχανία είναι προσανατολισμένη στο να μετασχηματίσει την απανθρακοποίηση και την κυκλικότητα σε μοχλό ανάπτυξης για τις ευρωπαϊκές βιομηχανίες, συμπεριλαμβανομένων των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ). Στο εν λόγω πλαίσιο, οι στρατηγικοί διάλογοι της ΕΕ με τη χαλυβουργία, τη μεταλλουργία, τη χημική βιομηχανία και την αυτοκινητοβιομηχανία έχουν παράσχει ουσιαστική συμβολή εντοπίζοντας διαρθρωτικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων της παγκόσμιας πλεονάζουσας παραγωγικής ικανότητας, των αθέμιτων εμπορικών πρακτικών και του υψηλού ενεργειακού κόστους.

Επίσης, η ΕΕ επεξεργάζεται μέτρα για να ενισχύσει τις στρατηγικές ικανότητες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης μιας δέσμης μέτρων για τη στήριξη της κατασκευής συσσωρευτών, μιας πράξης για την επιτάχυνση της βιομηχανικής παραγωγής, με ένα πρώτο κριτήριο «παραγωγής στην Ευρώπη» για τις δημόσιες συμβάσεις και μια δέσμη μέτρων για τα δίκτυα ενέργειας. Επιπλέον, η πρωτοβουλία «Επιλέξτε την Ευρώπη» στοχεύει στην προσέλκυση κορυφαίων επιστημόνων και φορέων καινοτομίας στην ΕΕ.

Εξειδικευμένα άτομα για την προώθηση της μετάβασης σε νέες θέσεις εργασίας

Οι δεξιότητες και οι ποιοτικές θέσεις εργασίας αποτελούν βασικούς μοχλούς ανάπτυξης της ΕΕ. Η προσφάτως εκδοθείσα πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά

⁽⁵⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [Στρατηγική της ΕΕ για τις νεοφυείς και τις αναπτυσσόμενες νέες επιχειρήσεις](#), 28 Οκτωβρίου 2025.

με το ανθρώπινο κεφάλαιο ⁽⁶⁾ στο πλαίσιο της φθινοπωρινής δέσμης μέτρων του εξαμήνου τονίζει ρητά τον καίριο ρόλο που έχουν το ανθρώπινο κεφάλαιο και οι προσανατολισμένες στο μέλλον εκπαίδευση και δεξιότητες στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της στρατηγικής αυτονομίας της Ένωσης, στην ενδυνάμωση της ετοιμότητας και στη στήριξη της βιώσιμης ευημερίας. Καλεί τα κράτη μέλη 1) να αντιστρέψουν τις αρνητικές τάσεις στις βασικές δεξιότητες, 2) να δώσουν προτεραιότητα στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και 3) να επενδύσουν σε δεδομένα για την καλύτερη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να αξιοποιηθεί το δυναμικό των 50 εκατομμυρίων ατόμων και πλέον στην ΕΕ που παραμένουν εκτός εργατικού δυναμικού —τα περισσότερα από τα οποία είναι γυναίκες. Η πλήρης αξιοποίηση της εν λόγω δεξαμενής ταλέντων θα βοηθήσει την ΕΕ να διατηρήσει την ανταγωνιστικότητά της. Η Ένωση Δεξιοτήτων δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ισότητα των φύλων, ιδίως στους τομείς STEM (θετικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά) και έχει ως στόχο να εντάξει 1 εκατομμύρια φοιτήτριες σε προγράμματα STEM έως το 2030. Η στήριξη των ηλικιωμένων ώστε να επικαιροποιήσουν τις δεξιότητές τους, να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και να μεταδώσουν την πείρα τους μπορεί να μετατρέψει τη δημογραφική αλλαγή σε πηγή κοινωνικής συνοχής και κοινής ευημερίας.

Η εγγύηση δεξιοτήτων θα βοηθήσει τους εργαζομένους σε τομείς που υφίστανται αναδιάρθρωση ή σε τομείς που διατρέχουν κίνδυνο να παραμείνουν στην απασχόληση, στηρίζοντάς τους στη μετάβαση σε στρατηγικούς τομείς ανάπτυξης. Η εν λόγω πρωτοβουλία είναι επιλέξιμη για στήριξη μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ανταγωνιστικότητας (ETA) και εφαρμόζεται πιλοτικά στο πλαίσιο του σκέλους Απασχόληση και Κοινωνική Καινοτομία (σκέλος EaSI) του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (EKT+).

Θα υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό στις οικονομικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τον βιώσιμο σχεδιασμό προϊόντων, την επαναχρησιμοποίηση, την ανακατασκευή και την ανακύκλωση υλικών, καθώς και στην καθαρή τεχνολογία και τη βιοοικονομία. Η Ακαδημία του Νέου Ευρωπαϊκού Μπάουχαους θα επιταχύνει την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανεπίδραση σε ολόκληρο το οικοσύστημα του τομέα κατασκευών, εξοπλίζοντας τους επαγγελματίες με τις δεξιότητες που απαιτούνται για ένα ουδέτερο ως προς τον άνθρακα, κυκλικό και όμορφα δομημένο περιβάλλον.

Είναι επίσης ζωτικής σημασίας να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας μέσω της ευκολότερης αναγνώρισης των δεξιοτήτων σε διασυνοριακό επίπεδο. Η Επιτροπή θα προτείνει πρωτοβουλία για τη φορητότητα δεξιοτήτων με στόχο την απλούστευση και τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης της ψηφιοποίησης, η οποία θα απευθύνεται και στους υπηκόους τρίτων χωρών. Η ΕΕ θα δημιουργήσει

⁽⁶⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με το ανθρώπινο κεφάλαιο στην ΕΕ](#), 25 Νοεμβρίου 2025.

δεξαμενή ταλέντων και θα ενισχύσει τις εταιρικές σχέσεις προσέλκυσης ταλέντων για να προσελκύσει εξειδικευμένους υπηκόους τρίτων χωρών σε επαγγέλματα στα οποία διαπιστώνονται ελλείψεις. Η επικείμενη στρατηγική της ΕΕ για την πολιτική θεωρήσεων θα περιλαμβάνει μέτρα για τη διευκόλυνση της άφιξης κορυφαίων φοιτητών, ερευνητών και ειδικευμένων εργαζομένων. Οι ψηφιακές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των προηγμένων ψηφιακών δεξιοτήτων, είναι απαραίτητες για την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης και για τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας. Η ΕΕ εξακολουθεί να αντιμετωπίζει σημαντική έλλειψη ειδικών στις τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), με επίμονο χάσμα μεταξύ των φύλων. Για την αντιμετώπιση του εν λόγω προβλήματος, η Επιτροπή έχει επενδύσει 400 εκατ. EUR μέσω του προγράμματος «Ψηφιακή Ευρώπη» για να επεκτείνει τα εξειδικευμένα προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα βραχυπρόθεσμα προγράμματα κατάρτισης και τις ακαδημίες ψηφιακών δεξιοτήτων. Επιπλέον, κατά την περίοδο 2021-2027 οι ψηφιακές δεξιότητες υποστηρίζονται από το πρόγραμμα Erasmus+ με συνολική επένδυση που θα μπορούσε να υπερβεί τα 6 δισ. EUR και τα 1,2 δισ. EUR στο πλαίσιο του EKT+. Στο πλαίσιο του προγράμματος NextGenerationEU, οι ψηφιακές δεξιότητες υποστηρίζονται με περίπου 28 δισ. EUR.

Πλαίσιο αναδιάρθρωσης και συλλογική δέσμευση για εμπιστοσύνη και ευκαιρίες

Οι έγκαιρες αποφάσεις αναδιάρθρωσης σε συνδυασμό με μέτρα πρόβλεψης και μετριασμού παρέχουν τη δυνατότητα στις εταιρείες να παραμείνουν βιώσιμες στις εξελισσόμενες αγορές.

Είναι απαραίτητη η καλύτερη εφαρμογή του πλαισίου ποιότητας της ΕΕ για την πρόβλεψη της αλλαγής και την αναδιάρθρωση. Στο πλαίσιο της συμφωνίας για καθαρή βιομηχανία, η Επιτροπή έχει δεσμευτεί να συζητήσει με τους κοινωνικούς εταίρους ένα πλαίσιο για δίκαιες μεταβάσεις, το οποίο θα προβλέπει τις αλλαγές, θα παρέχει τη δυνατότητα ταχύτερης παρέμβασης και θα εφαρμόζει το πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η Επιτροπή θα εκπονήσει μελέτη σχετικά με τις πρακτικές εταιρικής αναδιάρθρωσης για να αξιολογήσει αν και σε ποιον βαθμό οι εφαρμοστέοι κανόνες παρέχουν τη δυνατότητα στις νεοφυείς επιχειρήσεις, στις αναπτυσσόμενες νέες επιχειρήσεις και στις καινοτόμες εταιρείες να προσαρμόζονται και να καινοτομούν.

Η ισχυρή συμμετοχή των εργαζομένων σε εταιρικό επίπεδο αποτελεί το σήμα κατατεθέν της ευρωπαϊκής δημοκρατίας στον τομέα της εργασίας. Είναι καίριας σημασίας για τη δίκαιη διαχείριση και πρόβλεψη των αλλαγών. Είναι αναγκαία η αποτελεσματική εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου της ΕΕ ⁽⁷⁾ σε όλα τα κράτη μέλη. Για να αξιολογήσει την αποδοτικότητά τους όσον αφορά τη στήριξη των εργαζομένων και

(7) [Οδηγία 2002/14/EK](#), της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα· [οδηγία 98/59/EK](#), της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις· [οδηγία 2001/23/EK](#), της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων· Οδηγία 2009/38/EK, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2025/[δεν έχει δημοσιευθεί ακόμη] για το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων.

των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων, η Επιτροπή συγκεντρώνει στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή των οδηγιών για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, τις ομαδικές απολύσεις και τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων.

Επιπλέον, το Συμβούλιο ενέκρινε βασικά μηνύματα ως προς την εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου του 2022 σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα ⁽⁸⁾. Το νέο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Δίκαιης Μετάβασης, το οποίο θα τεθεί σε λειτουργία στις αρχές του 2026, θα ενισχύσει τη βάση τεκμηρίωσης και θα διασφαλίσει τον ενεργό διάλογο με τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τις πτυχές της δίκαιης μετάβασης.

Μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις που προάγουν τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας

Οι μεταρρυθμίσεις και οι επενδύσεις για την προώθηση της ποιοτικής απασχόλησης απαιτούν συνδυασμένες προσπάθειες από την ΕΕ και τα κράτη μέλη. Με βάση τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης (EMCO) του Ιουνίου του 2025 σχετικά με τις διαστάσεις της ποιότητας των θέσεων εργασίας, η Επιτροπή συνεργάστηκε με τις συμβουλευτικές επιτροπές του Συμβουλίου Απασχόλησης, Κοινωνικής Πολιτικής, Υγείας και Καταναλωτών (EPSCO) για ένα επικαιροποιημένο πλαίσιο παρακολούθησης που περιλαμβάνει δείκτες για κάθε διάσταση της ποιότητας των θέσεων εργασίας το οποίο έχει εφαρμοστεί από τον τρέχοντα κύκλο του εξαμήνου 2025-2026. Αυτό το πλαίσιο παρακολούθησης θα μπορούσε να στηρίξει την ανάπτυξη ενός πρωταρχικού στόχου για την παρακολούθηση της προόδου σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ.

Δεδομένου ότι οι δημόσιες αρχές δαπανούν περίπου το 15 % του ΑΕΠ της ΕΕ, οι δημόσιες συμβάσεις μπορεί να αποτελέσουν ισχυρό εργαλείο για τη στήριξη των ποιοτικών θέσεων εργασίας και την τόνωση της βιώσιμης ανάπτυξης, προωθώντας παράλληλα τους στρατηγικούς στόχους πολιτικής της ΕΕ. Οι οδηγίες του 2014 σχετικά με τις δημόσιες συμβάσεις περιλαμβάνουν την υποχρέωση διασφάλισης της συμμόρφωσης με το κοινωνικό, εργατικό και περιβαλλοντικό δίκαιο κατά την εκτέλεση των δημόσιων συμβάσεων μέσω μιας γενικής ρήτρας. Οι αναθέτουσες αρχές έχουν τη δυνατότητα να αποκλείουν έναν οικονομικό φορέα από τη συμμετοχή σε διαδικασία δημόσιας προμήθειας, όταν η αναθέτουσα αρχή μπορεί να αποδείξει ότι ο οικονομικός φορέας έχει παραβιάσει τις ισχύουσες περιβαλλοντικές, κοινωνικές ή εργασιακές υποχρεώσεις.

Επιπλέον, οι οδηγίες παρέχουν μη δεσμευτικά εργαλεία για τη στήριξη κοινωνικά υπεύθυνων δημόσιων συμβάσεων, όπως είναι οι συμβάσεις ανατιθέμενες κατ' αποκλειστικότητα (π.χ. για κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης στην εργασία) ή τα μόρια που οδηγούν στην ανάθεση της σύμβασης στο πλαίσιο της βέλτιστης αναλογίας τιμής-ποιότητας για την εκπλήρωση των κοινωνικών κριτηρίων.

Ωστόσο, η ανάθεση με μοναδικό κριτήριο την τιμή εξακολουθεί να αποτελεί ένα ευρέως διαδεδομένο κριτήριο ανάθεσης εντός της ΕΕ. Στο πλαίσιο της αναθεώρησης των οδηγιών της ΕΕ για τις δημόσιες συμβάσεις που ανακοινώθηκαν για το 2026, η Επιτροπή θα διερευνήσει τους τρόπους για να προωθήσει καλύτερα τις κοινωνικά υπεύθυνες δημόσιες

⁽⁸⁾ [Σύσταση 2022/C 243/04 του Συμβουλίου](#), της 16ης Ιουνίου 2022, σχετικά με τη διασφάλιση δίκαιης μετάβασης προς την κλιματική ουδετερότητα.

συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένης της ευρύτερης χρήσης του δείκτη καλύτερης αναλογίας τιμής-ποιότητας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι κανόνες για τις κρατικές ενισχύσεις μπορούν να παρέχουν καλύτερα κίνητρα στη βιομηχανία ώστε να δημιουργήσει βιώσιμες και ποιοτικές θέσεις εργασίας και να επενδύσει σε δεξιότητες. Στο πλαίσιο της υπό εξέλιξη αναθεώρησης του γενικού κανονισμού απαλλαγής κατά κατηγορία, η Επιτροπή θα αξιολογήσει αν και με ποιον τρόπο θα πρέπει να επικαιροποιηθεί, ιδίως όσον αφορά τους κανόνες για τις ενισχύσεις προς κοινωνικές επιχειρήσεις, την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση, καθώς και την πρόσληψη εργαζομένων σε μειονεκτική θέση. Η Επιτροπή θα καταρτίσει ειδική καθοδήγηση για να βοηθήσει τα κράτη μέλη κατά τον σχεδιασμό των μέτρων κρατικών ενισχύσεων σε ό,τι αφορά την κοινωνική στήριξη και τις κοινωνικές επενδύσεις και στοχεύει στη σημαντική μείωση του διοικητικού φόρτου τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τα κράτη μέλη.

Οι εταιρείες, ιδίως οι ΜΜΕ, οι νεοφυείς και οι αναπτυσσόμενες νέες επιχειρήσεις, χρειάζονται ένα φιλικό προς την καινοτομία περιβάλλον που θα τους παρέχει τη δυνατότητα να αναπτύσσονται και να προσελκύουν επενδύσεις. Για την περαιτέρω ελαχιστοποίηση του διοικητικού φόρτου, ο νέος έλεγχος για τις ΜΜΕ και την ανταγωνιστικότητα έχει αποτελέσει ισχυρότερο φίλτρο για νέες πρωτοβουλίες της Επιτροπής. Ο έλεγχος περιλαμβάνει την αξιολόγηση των αναμενόμενων επιπτώσεων στις διαφορές κόστους σε σύγκριση με τους διεθνείς ανταγωνιστές.

Οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις και οι μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην περαιτέρω ενίσχυση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και στην ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας. Για παράδειγμα, οι επικουρικές συντάξεις μπορούν να βελτιώσουν τη συνταξιοδοτική αποταμίευση των εργαζομένων, ιδίως των μετακινούμενων εργαζομένων και των εργαζομένων σε άτυπες μορφές εργασίας. Η στρατηγική της ΕΕ για τις νεοφυείς και τις αναπτυσσόμενες νέες επιχειρήσεις επιδιώκει να βελτιώσει τη μεταχείριση των δικαιωμάτων προαίρεσης μετοχών για τους εργαζομένους, βοηθώντας τις νεοφυείς επιχειρήσεις να προσελκύουν και να διατηρούν κορυφαία ταλέντα και να προωθούν θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας. Ταυτόχρονα, η εξάλειψη των φορολογικών εμποδίων για τους εξ αποστάσεως διασυνοριακούς εργαζομένους είναι σημαντική για την προώθηση της ανάπτυξης των νεοφυών και των αναπτυσσόμενων νέων επιχειρήσεων, ενώ συνεχίζονται οι εργασίες σχετικά με την έκδοση σύστασης για τον εν λόγω σκοπό.

Διευκόλυνση των μεταβάσεων σε μια μεταβαλλόμενη παγκόσμια οικονομία

Το ευρωπαϊκό μέσο προσωρινής **στήριξης για τον μετριασμό των κινδύνων ανεργίας σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης (SURE)** κινητοποίησε σημαντικά χρηματοδοτικά μέσα για την προστασία των θέσεων εργασίας και των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια των ειδικών περιστάσεων της πανδημίας COVID-19. Το 2020 στήριξε περίπου 32 εκατομμύρια άτομα και πάνω από 2,5 εκατομμύρια επιχειρήσεις, μέσω συστημάτων μειωμένου ωραρίου εργασίας και παρόμοιων μέτρων, ιδίως για τις ΜΜΕ στους τομείς που επλήγησαν περισσότερο. Επίσης, παρείχε τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν τις αιφνίδιες αυξήσεις των δαπανών που σχετίζονται με την απασχόληση για τη διατήρηση της απασχόλησης, με εξοικονόμηση τόκων που εκτιμάται σε 9 δισ. EUR.

Στο πλαίσιο του επόμενου πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου για την περίοδο 2028-2034, η Επιτροπή πρότεινε τη θέσπιση ενός νέου **έκτακτου και προσωρινού μηχανισμού** για την αντιμετώπιση των συνεπειών σοβαρών κρίσεων, δυσχερειών ή σοβαρών απειλών που πλήττουν την Ένωση ή τα κράτη μέλη της. Η απόφαση για την ενεργοποίηση του εν λόγω μηχανισμού θα ληφθεί από το Συμβούλιο της ΕΕ μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Εάν ενεργοποιηθεί, θα παρέχει δάνεια που χρηματοδοτούνται με δανειοληπτικές πράξεις της ΕΕ και καλύπτονται από ετήσια εγγύηση του προϋπολογισμού της ΕΕ ύψους έως 0,25 % του ακαθάριστου εθνικού εισοδήματος (ΑΕΕ) της ΕΕ.

Μια στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξης απαιτεί την κινητοποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών κεφαλαίων σε παραγωγικές επενδύσεις, προς όφελος των πολιτών, των επιχειρήσεων και μιας ανθεκτικής οικονομίας. Αυτό συνεπάγεται, για παράδειγμα, την αύξηση της υιοθέτησης των επικουρικών συντάξεων για τη διασφάλιση επαρκούς εισοδήματος μετά τη συνταξιοδότηση. Κάτι τέτοιο μπορεί να στηρίξει την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ, μέσω της κινητοποίησης και της διοχέτευσης μακροπρόθεσμων κεφαλαίων στην οικονομία.

3. ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ: ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

Η ψηφιοποίηση έχει μεγάλη σημασία για την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ. Μπορεί να τονώσει την παραγωγικότητα της εργασίας, να βελτιώσει την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και να συμβάλει στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού. Οι περισσότεροι Ευρωπαίοι βλέπουν τις ψηφιακές τεχνολογίες, συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ), θετικά για τις θέσεις εργασίας τους και την ποιότητα της ζωής τους, συμπεριλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής. Όπως αναφέρεται στη στρατηγική για την εφαρμογή της ΤΝ ⁽⁹⁾, η πλειονότητα των Ευρωπαίων εργαζομένων (67 %) πιστεύει ότι η ΤΝ τους βοηθά να εκτελούν ταχύτερα τα καθήκοντά τους. Ωστόσο, το 84 % απαιτεί προσεκτική διαχείριση για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και τη διασφάλιση της διαφάνειας, ενώ το 77 % τονίζει την ανάγκη συμμετοχής των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στον σχεδιασμό και τη χρήση των τεχνολογιών στους χώρους εργασίας ⁽¹⁰⁾.

Υπεύθυνη χρήση της αλγοριθμικής διαχείρισης

Η **αλγοριθμική διαχείριση (στο εξής: ΑΔ)** νοείται συνήθως ως η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που βασίζονται σε αλγορίθμους οι οποίοι αντικαθιστούν τα καθήκοντα που συνήθως εκτελούν τα διευθυντικά στελέχη, όπως η ανάθεση καθηκόντων, η τιμολόγηση των επιμέρους αναθέσεων, ο καθορισμός των χρονοδιαγραμμάτων εργασίας, η παροχή οδηγιών, η

⁽⁹⁾ [Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο](#) — Στρατηγική για την εφαρμογή της ΤΝ [COM(2025) 723 final της 8ης Οκτωβρίου 2025].

⁽¹⁰⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [Ειδικό Ευρωβαρόμετρο SP554: Η τεχνητή νοημοσύνη και το μέλλον της εργασίας](#).

αξιολόγηση της εργασίας που εκτελείται, η παροχή κινήτρων και η εφαρμογή δυσμενούς μεταχείρισης.

Η ΤΝ και η ΑΔ μπορούν να ενισχύσουν την αποδοτικότητα και την ποιότητα των θέσεων εργασίας, παρέχοντας τη δυνατότητα στους εργαζομένους να επικεντρώνονται σε καθήκοντα με υψηλότερη αξία και να βελτιώνουν την ασφάλεια στην εργασία. Ταυτόχρονα, η αποτελεσματική προστασία από τις διακρίσεις, τις παραβιάσεις δεδομένων ή την υπερβολική επιτήρηση και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και ευρείας υιοθέτησης της ΤΝ στον κόσμο της εργασίας.

Ο κανονισμός για την ΤΝ ⁽¹¹⁾ και ο γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων (ΓΚΠΔ) ⁽¹²⁾ παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τη ρύθμιση των ψηφιακών τεχνολογιών στον χώρο εργασίας. Μολονότι δεν βασίζονται όλα τα συστήματα ΑΔ στην ΤΝ, ο κανονισμός για την ΤΝ ταξινομεί ως «υψηλού κινδύνου» τα συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της πρόσληψης ή της επιλογής φυσικών προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων ΤΝ τα οποία λαμβάνουν αποφάσεις από τις οποίες επηρεάζονται οι όροι της σχέσης που σχετίζεται με την εργασία, κατανέμουν καθήκοντα και παρακολουθούν και αξιολογούν τις επιδόσεις.

Η οδηγία για την εργασία σε πλατφόρμες ενισχύει τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη, την ανθρώπινη εποπτεία, την ασφάλεια και την ενημέρωση και τη διαβούλευση στην εργασία σε πλατφόρμες· επίσης, εξασφαλίζει νομική σαφήνεια για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που οργανώνουν την εργασία σε ολόκληρη την ΕΕ.

Οι κανόνες της ΕΕ για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων ⁽¹³⁾ απαιτούν τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης των συστημάτων ΑΔ.

Η μελλοντική πορεία πρέπει να καθοδηγείται από δύο αλληλοενισχυόμενους στόχους: τη στήριξη και τη διευκόλυνση της υιοθέτησης εργαλείων ΤΝ στην εργασία και την προστασία των εργαζομένων από δυνητικούς κινδύνους που μπορεί να προκύψουν από τη χρήση ΑΔ. Ο κανονισμός για την ΤΝ και ο κανονισμός ΓΚΠΔ παρέχουν βασικά και σημαντικά οριζόντια πλαίσια, τα οποία πρέπει να εφαρμόζονται και να επιβάλλονται. Καμία από τις δύο πράξεις δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη ή την Ένωση να διατηρούν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερους ή ειδικούς κανόνες σχετικά με τη χρήση των εν λόγω συστημάτων με στόχο την καλύτερη προστασία των εργαζομένων. Σε ορισμένα κράτη μέλη και κλάδους, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν θεσπίσει και εφαρμόσει ειδικούς κανόνες στις συλλογικές συμβάσεις.

⁽¹¹⁾ [Κανονισμός \(ΕΕ\) 2024/1689](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη.

⁽¹²⁾ [Κανονισμός \(ΕΕ\) 2016/679](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

⁽¹³⁾ [Οδηγία 2002/14/ΕΚ](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Κάθε δράση της ΕΕ θα επικεντρώνεται στην αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή των υφιστάμενων μέτρων προστασίας της ΕΕ για τους εργαζομένους σε όλα τα κράτη μέλη, στην εξασφάλιση περαιτέρω σαφήνειας σχετικά με τα εν λόγω μέτρα προστασίας και, όπου απαιτείται, στην εξέταση στοχευμένων συμπληρωματικών μέτρων που δεν καλύπτονται από τους ισχύοντες κανόνες. Κάτι τέτοιο θα πρέπει να εγγυάται σαφή προστιθέμενη αξία, συνοχή με το νομικό πλαίσιο, αποφυγή των επικαλύψεων και προώθηση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την ΕΕ. Ένα περαιτέρω ζήτημα είναι η απλούστευση όσον αφορά τον διοικητικό φόρτο για τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις.

Προσαρμογή του τρόπου εργασίας μας στην ψηφιακή πραγματικότητα — Δικαίωμα στην αποσύνδεση και στην τηλεργασία

Τα ψηφιακά εργαλεία στην εργασία προσφέρουν ευελιξία και συμβάλλουν στην ικανοποίηση από την εργασία, αλλά μπορούν επίσης να προωθήσουν μια νοοτροπία αδιάκοπης λειτουργίας, στο πλαίσιο της οποίας οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται ή αισθάνονται ότι πιέζονται να είναι συνεχώς διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή. Συνολικά, η εντατικοποίηση της εργασίας και το εργασιακό άγχος μπορούν να επηρεάσουν την ευημερία των εργαζομένων, μειώνοντας τελικά την παραγωγικότητα και αυξάνοντας τις δημόσιες δαπάνες ⁽¹⁴⁾.

Το 2024 ένας στους πέντε Ευρωπαίους εργαζόταν τουλάχιστον εν μέρει από το σπίτι. Επίσης, οι προτιμήσεις για την τηλεργασία αυξάνονται, καθώς έρευνα του Eurofound του 2024 έδειξε ότι πάνω από το 50 % όσων απάντησαν τάσσεται υπέρ της εργασίας από το σπίτι πολλές φορές την εβδομάδα και το 24 % επιθυμεί να εργάζεται αποκλειστικά από το σπίτι. Ωστόσο, οι τηλεεργαζόμενοι συχνά αντιμετωπίζουν έλλειψη σαφήνειας σχετικά με τους εφαρμοστέους κανόνες και τις συνθήκες εργασίας τους κατά την τηλεργασία, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις, όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση και τη φορολογία. Επίσης, οι εργοδότες δυσκολεύονται να διαχειριστούν διάσπαρτες ομάδες.

Οι κοινωνικοί εταίροι: ο οδηγός «Το δικαίωμα στην αποσύνδεση» που αναπτύχθηκε από την UNI Europa καθορίζει τις βέλτιστες πρακτικές με βάση τους εθνικούς κανόνες για την αποσύνδεση.

Η συμφωνία για την ψηφιοποίηση του 2022 που επιτεύχθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους των διοικήσεων των κεντρικών κυβερνήσεων έχει ως στόχο να

Τον Ιανουάριο του 2021 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε, σύμφωνα με το άρθρο 225 της ΣΛΕΕ, ψήφισμα σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση και την τηλεργασία, ζητώντας νομοθετική δράση από την ΕΕ. Μετά τις ανεπιτυχείς διαπραγματεύσεις των Ευρωπαίων διακλαδικών κοινωνικών εταίρων κατά την περίοδο 2022-2023 σχετικά με μια αναθεωρημένη συμφωνία στους εν λόγω τομείς, η Επιτροπή διεξήγαγε επίσημη διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους κατά την περίοδο 2024-2025.

(14) Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. και Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) (Η εργασία στην ψηφιακή εποχή: Πώς η τεχνολογία μετασχηματίζει την εργασία και τα επαγγέλματα), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2025.

Η πλήρης εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα διασφαλίσει συνθήκες εργασίας που διευκολύνουν τον συνδυασμό της ιδιωτικής, της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

4. ΔΙΚΑΙΕΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΙΜΕΣ: Η ΡΑΧΟΚΟΚΑΛΙΑ ΤΩΝ ΑΝΘΕΚΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Τα ισχυρά πρότυπα της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και την απασχόληση προστατεύουν τους εργαζομένους και την οργανωμένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού με σκοπό την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, την κινητοποίηση ταλέντων, την προώθηση της ισότητας, την πρόληψη των διακρίσεων και των καταχρήσεων. Ωστόσο, ο κόσμος της εργασίας αλλάζει και μαζί του αλλάζουν και οι πιέσεις που ασκούνται στα συστήματά μας.

Προώθηση της σωματικής και ψυχικής υγείας στην εργασία

Η προστασία των εργαζομένων από τραυματισμούς, ασθένειες και θανάτους έχει μεγάλη σημασία για την ποιότητα των θέσεων εργασίας. Παρά την πρόοδο που σημειώνεται, κάθε χρόνο στην ΕΕ περισσότεροι από 170 000 άνθρωποι πεθαίνουν από ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία, υφίστανται περίπου 3 300 θανατηφόρους τραυματισμούς και περισσότερα από 220 000 σοβαρά μη θανατηφόρα ατυχήματα που οδηγούν σε απουσία άνω των τριών μηνών ή σε μόνιμη ανικανότητα προς εργασία ⁽¹⁵⁾. Η προστασία της καλής υγείας περιλαμβάνει τόσο σωματικές όσο και ψυχικές πτυχές και συνεπάγεται μια ευαισθητοποιημένη σε θέματα φύλου προσέγγιση.

Οι ισχυρές πολιτικές για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (EAY) αποτελούν κοινωνική και οικονομική επιταγή. Μειώνουν τη συστηματική απουσία από την εργασία, παρέχουν τη δυνατότητα παράτασης του επαγγελματικού βίου και οδηγούν σε υψηλότερη παραγωγικότητα ⁽¹⁶⁾. Το κοινωνικό κόστος των τραυματισμών και των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία ανέρχεται περίπου στο 3,3 % του ΑΕΠ της ΕΕ, ενώ κάθε ευρώ που επενδύεται στην πρόληψη έχει απόδοση άνω των δύο EUR ⁽¹⁷⁾.

Η νομοθεσία της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία είναι σημαντικό να παραμείνει εναρμονισμένη με τις νέες πραγματικότητες. Έως τα μέσα του 2026 η Επιτροπή θα υποβάλει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας-πλαισίου για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (AYE) και των σχετικών οδηγιών. Η οδηγία για τους

⁽¹⁵⁾ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (2023), Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στην Ευρώπη: κατάσταση και τάσεις το 2023, [στοιχεία της Eurostat](#) και [στοιχεία της Eurostat](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Good OSH is good for business](#) (Η καλή υγεία και ασφάλεια στην εργασία είναι καλή για τις επιχειρήσεις).

⁽¹⁷⁾ Διεθνής ένωση κοινωνικής ασφάλισης (ISSA), Calculating the international return on prevention for companies: Cost and benefits of investments in occupational safety and health (Υπολογισμός της διεθνούς απόδοσης της πρόληψης για εταιρείες: το κόστος και το όφελος των επενδύσεων στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία), [τελική έκθεση 2013](#).

καρκινογόνους, τους μεταλλαξιογόνους παράγοντες ή τις τοξικές για την αναπαραγωγή ουσίες βρίσκεται στο στάδιο της έκτης αναθεώρησής της. Σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, η Επιτροπή θα επανεξετάσει επίσης τις οδηγίες για τους χώρους εργασίας και τον εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης⁽¹⁸⁾ με στόχο την επικαιροποίηση της προστασίας της ΕΑΥ στους σύγχρονους χώρους εργασίας — συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας— και στα ψηφιακά εργαλεία, και, ειδικότερα, με στόχο την καλύτερη αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών και εργονομικών κινδύνων, καθώς και την εξέταση των κινδύνων που επηρεάζουν τους εργαζομένους με αναπηρία.

Μία στις τρεις γυναίκες στην ΕΕ έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, ποσοστό που ανέρχεται στο 41,6 % μεταξύ των γυναικών ηλικίας 18-29 ετών. Υπάρχουν πρωτοβουλίες που βρίσκονται σε εξέλιξη, όπως το διαδικτυακό διαδραστικό εργαλείο εκτίμησης κινδύνου (OiRA) του EU-OSHA για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία από τρίτους. Επίσης, οι κοινωνικοί εταίροι αναλαμβάνουν σημαντική δράση, συμπεριλαμβανομένης της επικαιροποίησης των πολυτομεακών κατευθυντήριων γραμμών στον εν λόγω τομέα το 2025.

Η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και της έρευνας σχετικά με τους κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία οδηγεί σε πιο τεκμηριωμένες πολιτικές οι οποίες βελτιώνουν την ποιότητα των θέσεων εργασίας. Το 2023 ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) δημοσίευσε τον οδηγό «Heat Work — Guidance for Workplaces» (Θερμότητα στην εργασία — Καθοδήγηση για τους χώρους εργασίας)⁽¹⁹⁾. Κατά την περίοδο 2026-2028 θα πραγματοποιήσει εκστρατεία για υγιείς χώρους εργασίας σχετικά με την ψυχική υγεία και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία.

Επαρκείς μισθοί για την προστασία των εργαζομένων, την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη μείωση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού

Οι επαρκείς μισθοί έχουν πλεονεκτήματα τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις. Στηρίζουν την κοινωνική δικαιοσύνη και μια παραγωγική και συμπεριληπτική οικονομία. Συμβάλλουν στην προστασία της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, μειώνουν τη μισθολογική ανισότητα και τη φτώχεια των εργαζομένων, στηρίζουν την εγχώρια ζήτηση και ενισχύουν τα κίνητρα για εργασία. Η οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ενθαρρύνει τον δικαιότερο καθορισμό των μισθών. Μετά την έκδοσή της το χάσμα μεταξύ κατώτατων και μέσων μισθών ανάμεσα στα κράτη μέλη έχει μειωθεί. Επίσης, είναι σημαντικό ότι η οδηγία συνέβαλε στη μείωση του χάσματος των υψηλότερων και των χαμηλότερων κατώτατων μισθών μεταξύ των κρατών μελών, συμβάλλοντας στη μεγαλύτερη σύγκλιση των μισθών σε ολόκληρη την Ευρώπη.

(18) [Οδηγία 89/654/ΕΟΚ](#), της 30ής Νοεμβρίου 1989, σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας· [οδηγία 90/270/ΕΟΚ](#), της 29ης Μαΐου 1990, σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης.

(19) OSHwiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#) (Θερμότητα στην εργασία — καθοδήγηση για τους χώρους εργασίας), 1η Ιουνίου 2023.

Είναι απαραίτητο να βελτιωθεί η κατάσταση που αντιμετωπίζουν **οι νέοι** στην αγορά εργασίας, ιδίως όσον αφορά τις επισφαλείς συμβάσεις, τις άτυπες μορφές εργασίας και την άτυπη οικονομία. Οι ποιοτικές θέσεις εργασίας είναι απαραίτητες για την ισότητα μεταξύ των γενεών.

Ωστόσο, το 2024 η φτώχεια των εργαζομένων εξακολουθούσε να πλήττει σχεδόν έναν στους δώδεκα εργαζομένους και δυσανάλογα τους εργαζομένους χαμηλής εξειδίκευσης, τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, τους προσωρινά απασχολούμενους και τους μόνους γονείς. Επιπλέον, εξακολουθεί να είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί η υποτίμηση των θέσεων εργασίας στις οποίες απασχολούνται κυρίως γυναίκες και να προωθηθεί η μισθολογική διαφάνεια για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, μέσω της έγκαιρης εφαρμογής της οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια.

Για να διασφαλιστεί ότι οι βελτιώσεις στην επάρκεια των μισθών συμβαδίζουν με την ανταγωνιστικότητα, είναι σημαντικό να τονωθεί η παραγωγικότητα. Ωστόσο, κατά την τελευταία δεκαετία, πολλές χώρες της ΕΕ αντιμετωπίζουν σταθερά ασθενή αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, γεγονός που περιορίζει τις δυνατότητες για υψηλότερους μισθούς, με το μέσο πραγματικό εισόδημα εξαρτημένης εργασίας να αυξάνεται μόνο κατά περίπου 0,5 % ετησίως. Όσον αφορά το μέλλον, ο οικονομικός μετασχηματισμός, ιδίως η ψηφιακή μετάβαση, αποτελεί ευκαιρία για να τονωθούν η καινοτομία και η παραγωγικότητα, ώστε να δοθούν περισσότερα περιθώρια για αύξηση των μισθών και αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο μεταξύ των γενεών.

Η εύρυθμη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι επωφελούνται από επαρκείς μισθούς και μπορεί να ενθαρρύνει την υιοθέτηση επικουρικών συνταξιοδοτικών συστημάτων. Η Επιτροπή θα συνεχίσει να στηρίζει την επάρκεια των μισθών και τον κοινωνικό διάλογο σε ολόκληρη την ΕΕ. Η στήριξη περιλαμβάνει την παρακολούθηση της ορθής μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης τα κράτη μέλη με κάλυψη κάτω του 80 % να θεσπίσουν ένα ευνοϊκό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ένα σχέδιο δράσης για να το ενισχύσουν.

Αντιμετώπιση της εργασιακής εκμετάλλευσης

Όπως επισημαίνεται στην έκθεση Letta, η ΕΕ θα πρέπει να αντιμετωπίσει τις πρακτικές **υπεργολαβίας** ή διαμεσολάβησης στην εργασία που ενδέχεται **να οδηγήσουν σε εκμετάλλευση και κατάχρηση των εργαζομένων** ⁽²⁰⁾. Η υπεργολαβία είναι ένα νόμιμο επιχειρηματικό μοντέλο. Μέσω της υπεργολαβίας, οι εταιρείες έχουν πρόσβαση σε εξειδικευμένη εμπειρογνωσία και μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές ανάγκες και να παραμένουν ανταγωνιστικές. Ωστόσο, παρά το ισχυρό προστατευτικό πλαίσιο της ΕΕ, ορισμένοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν καταχρηστικές συμπεριφορές. Περισσότερο εκτεθειμένοι σε αυτές τις συμπεριφορές είναι τομείς όπως οι κατασκευές, οι μεταφορές, η γεωργία και οι οικιακές υπηρεσίες.

⁽²⁰⁾ Letta E., [έκθεση «Much more than a market»](#) (Πολύ περισσότερο από μια απλή αγορά), 2024.

Οι καλύτερες και πιο συντονισμένες προσπάθειες παραμένουν ουσιαστικής σημασίας. Η ενδυνάμωση των προσπαθειών επιβολής της σχετικής νομοθεσίας, η ενίσχυση της διαφάνειας στα εθνικά συστήματα (σύστημα προεπιλογής, εθνικά μητρώα ή σύστημα

Οι κοινωνικοί εταίροι: Το έργο SIDE-CIC, το οποίο υλοποιείται από κοινού από τους κοινωνικούς εταίρους της ΕΕ στον κατασκευαστικό τομέα, προωθεί τη χρήση των καρτών κοινωνικής ασφάλισης για τη βελτίωση της διαφάνειας, την παρακολούθηση των δικαιωμάτων και των

πιστοποίησης) χωρίς την επιβολή περιττού πρόσθετου φόρτου και η αξιολόγηση των συστημάτων ευθύνης των εργοδοτών για μη συμμόρφωση με τα δικαιώματα των εργαζομένων, είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των καταχρήσεων. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ) μπορεί να στηρίζει περαιτέρω τις ανταλλαγές εθνικών πρακτικών, μελετών και μέτρων επιβολής.

Η αξιοπιστία των υπεργολάβων είναι δυνατόν να ελέγχεται στο πλαίσιο των δημόσιων συμβάσεων. Οι οδηγίες του 2014 για τις δημόσιες συμβάσεις περιέχουν προβλέψεις για την πρόληψη ή τον μετριασμό των δυσμενών κοινωνικών επιπτώσεων κατά την εκτέλεση της σύμβασης. Η Επιτροπή ανακοίνωσε την επανεξέταση των οδηγιών το 2026 και, στο πλαίσιο της προετοιμασίας, δημοσίευσε αξιολόγηση τον Οκτώβριο του 2025. Στο πλαίσιο αυτό θα εξεταστεί, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της υπεργολαβίας, συμπεριλαμβανομένων των ευθυνών και των προσόντων των αναδόχων, καθώς και της διαφάνειας στις αλυσίδες εφοδιασμού. **Είναι επίσης αναγκαίο να βελτιωθούν ο εντοπισμός και η πρόληψη της εργασιακής εκμετάλλευσης,** ιδίως σε σχέση με τους εργαζομένους από τρίτες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων. **Οι οδηγίες για τις κυρώσεις κατά των εργοδοτών** και για τους εποχιακούς εργαζομένους θέσπισαν σαφείς κανόνες σχετικά με την ευθύνη και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένων των τρόπων για την ενίσχυση της επιβολής και την καλύτερη προστασία των δικαιωμάτων των υπηκόων τρίτων χωρών που ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι σε καταχρηστικές συνθήκες εργασίας συχνά λόγω του παράνομου καθεστώτος τους, ιδίως σε τομείς όπως οι κατασκευές, οι μεταφορές, οι οικιακές υπηρεσίες και η γεωργία.

Η επικείμενη **αναθεώρηση της εντολής της ΕΑΕ** θα μπορούσε να συμβάλει στην περαιτέρω αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τις καταχρήσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των υπηκόων τρίτων χωρών. Επίσης, η ΕΑΕ και οι εθνικές επιθεωρήσεις θα μπορούσαν να ενισχύσουν τις προσπάθειες για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, ενισχύοντας τη συνεργασία με τις αρχές επιβολής του νόμου.

Προώθηση της δίκαιης κινητικότητας του εργατικού δυναμικού

Αρκετοί τομείς με μεγάλη κινητικότητα αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις. Αυτό αφορά, για παράδειγμα, τους εργαζομένους στις μεταφορές. Η υλοποίηση της πρώτης δέσμης μέτρων της ΕΕ για την κινητικότητα στις οδικές μεταφορές θα διασφαλίζει τόσο την κοινωνική προστασία των οδηγών όσο και την ελευθερία των μεταφορέων να παρέχουν διασυνοριακές υπηρεσίες μεταφορών. Η έκθεση της Επιτροπής σχετικά με τις κατάλληλες εγκαταστάσεις ανάπαυσης και τους ασφαλείς και προστατευμένους χώρους στάθμευσης για τους οδηγούς εξετάζει τρόπους αύξησης της διαθεσιμότητάς τους ⁽²¹⁾. Η

(21) [EUR-Lex - 52025DC0703 - EL - EUR-Lex](#).

Επιτροπή εξετάζει τρόπους εκσυγχρονισμού των κανόνων που σχετίζονται με τα προσόντα και την κατάρτιση των οδηγών λεωφορείων και φορτηγών, με σκοπό να καταστήσει την εκπαίδευση πιο συναφή και ελκυστική.

Η επανεξέταση του κανονισμού για τις αεροπορικές γραμμές θα επικεντρωθεί στην εύρυθμη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς αεροπορικών υπηρεσιών, αντιμετωπίζοντας παράλληλα τις προκλήσεις όσον αφορά την επιβολή της εργατικής νομοθεσίας για τα υψηλής κινητικότητας ιπτάμενα πληρώματα.

Στους τομείς του πολιτισμού και της δημιουργικότητας, οι καλλιτέχνες και άλλοι επαγγελματίες υψηλής κινητικότητας που συνδέονται με τις εν λόγω δραστηριότητες αντιμετωπίζουν συχνά επισφαλείς εργασιακές και κοινωνικές συνθήκες. Η Επιτροπή δημοσίευσε μια Πυξίδα Πολιτισμού για την Ευρώπη ⁽²²⁾, η οποία εξήγγειλε έναν μελλοντικό Χάρτη της ΕΕ για τους καλλιτέχνες για να καθορίσει τις θεμελιώδεις αρχές, τις κατευθυντήριες γραμμές και τις δεσμεύσεις για δίκαιες συνθήκες εργασίας στον τομέα.

Για την ενίσχυση των επενδύσεων για έρευνα και ανάπτυξη και την προώθηση της κυκλοφορίας γνώσεων και ταλέντων, η Επιτροπή θα παρουσιάσει μια πράξη για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας, με σκοπό την εδραίωση της πέμπτης ελευθερίας της ΕΕ που αφορά την έρευνα και την καινοτομία, τη βελτίωση της σταδιοδρομίας και των συνθηκών εργασίας των ερευνητών και την ενίσχυση της ΕΕ ως ελκυστικού περιβάλλοντος.

Επιπλέον, η Επιτροπή θα δημοσιεύσει μια δέσμη μέτρων για τη δίκαιη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού το 2026. Η δέσμη μέτρων θα εκσυγχρονίσει και θα απλουστεύσει τους κανόνες και τις διαδικασίες της ΕΕ σχετικά με τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, αξιοποιώντας τις δυνατότητες της ψηφιοποίησης, μεταξύ άλλων για να διευκολύνει την προσωρινή διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών, προστατεύοντας παράλληλα τα δικαιώματα των εργαζομένων. Θα ενισχύσει την ΕΑΕ και θα ψηφιοποιήσει τις διαδικασίες στο πλαίσιο του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης με το ευρωπαϊκό διαβατήριο κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης, η Επιτροπή θα διερευνήσει τρόπους για να διευκολύνει και να επιταχύνει την αναγνώριση των προσόντων για τους υπηκόους της ΕΕ και των τρίτων χωρών, ώστε να αυξηθεί η ελκυστικότητα της ΕΕ για ταλέντα από όλον τον κόσμο.

Στο πλαίσιο της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ, προκύπτουν προκλήσεις όσον αφορά την επιβολή της νομοθεσίας λόγω της αυξανόμενης απόσπασης υπηκόων τρίτων χωρών και της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και μεσάζοντες εύρεσης εργασίας, μεταξύ άλλων σε μεγάλες και πολύπλοκες αλυσίδες υπεργολαβίας. Επίσης, σε συνέχεια της έκθεσης του 2024 για την απόσπαση εργαζομένων ⁽²³⁾, η ΕΑΕ και η Επιτροπή εξετάζουν τις εν λόγω προκλήσεις με στόχο την ενίσχυση της διασυνοριακής συνεργασίας και τη στήριξη των εθνικών μέτρων.

⁽²²⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, [Πυξίδα Πολιτισμού για την Ευρώπη](#).

⁽²³⁾ [Οδηγία \(ΕΕ\) 2018/957](#), της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

Οι ποιοτικές θέσεις εργασίας όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές εργασίας θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε επαρκείς κοινωνικές παροχές, ενημέρωση, κατάρτιση και υγειονομική περίθαλψη υπό συγκρίσιμες συνθήκες με τους μισθωτούς. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί με τη δέουσα εφαρμογή της καθοδήγησης που παρέχεται στα κράτη μέλη από τις συστάσεις του Συμβουλίου του 2019 και του 2003 σχετικά με την κοινωνική προστασία και την υγεία και ασφάλεια στην εργασία για τους αυτοαπασχολούμενους. Επιπλέον, όπως συνιστά η Επιτροπή ⁽²⁴⁾, θα πρέπει να παρέχονται στους αυτοαπασχολούμενους και στους εργαζομένους σε άτυπες μορφές εργασίας ισοδύναμες ευκαιρίες και παροχές με εκείνες που παρέχονται στους μισθωτούς προκειμένου να επιλέξουν να ενταχθούν σε επικουρικά συνταξιοδοτικά συστήματα στο πλαίσιο της αυτόματης ένταξης.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τους αυτοαπασχολούμενους μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της οικονομικής τους ασφάλειας. Οι κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους, που εγκρίθηκαν το 2022, αποσαφηνίζουν τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορούν οι αυτοαπασχολούμενοι να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις χωρίς να παραβιάζουν τους αντιμονοπωλιακούς κανόνες της ΕΕ.

5. ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ: ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προωθώντας μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας που σέβεται τα εργασιακά δικαιώματα και στηρίζει τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η ΕΕ μπορεί να προσελκύει και να διατηρεί ταλέντα, να αξιοποιεί νέες ευκαιρίες και να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι εταιρείες επωφελούνται πλήρως από την ενιαία αγορά. Επίσης, η επαρκής χρηματοδότηση και οι ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες είναι απαραίτητες για τη δημιουργία και τη διατήρηση ποιοτικών θέσεων εργασίας.

Αποτελεσματική επιβολή της νομοθεσίας της ΕΕ

Η προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτελεί κεντρικό στοιχείο των δίκαιων και ανταγωνιστικών αγορών εργασίας και μέρος του κεκτημένου της ΕΕ. Η επιβολή παραμένει άνιση μεταξύ των κρατών μελών. Η βελτίωση της επιβολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων απαιτεί την παρακολούθηση της ορθής μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, την αποτελεσματική αντιμετώπιση των καταγγελιών και τη διατήρηση συνεχούς διαλόγου με τις εθνικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους.

Απαιτούνται πρωτοβουλίες για να διασφαλιστεί ότι τα κοινωνικά δικαιώματα της ΕΕ αποτελούν πραγματικότητα στην πράξη. Η ανάπτυξη εργαλείων και καθοδήγησης σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα στην ΕΕ μπορεί να ενισχύσει την επιβολή, να

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

αυξήσει την ευαισθητοποίηση και να αναπτύξει τη διοικητική ικανότητα, επομένως η Επιτροπή θα συνεργαστεί στενά με τους οργανισμούς της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της ΕΑΕ και του EU-OSHA, με στόχο την ανάπτυξή τους, με βάση ορθά παραδείγματα, όπως τα διαδικτυακά διαδραστικά εργαλεία εκτίμησης κινδύνου του EU-OSHA. Οι επιθεωρήσεις εργασίας συμβάλλουν στην αποτροπή παράνομων πρακτικών και θα διερευνηθούν νέες τεχνολογίες, όπως η ΤΝ, ώστε να καταστούν πιο στοχευμένες και αποτελεσματικές.

Επίσης, είναι ζωτικής σημασίας να παρακολουθείται η ποιότητα των θέσεων εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ. Η παρακολούθηση της προόδου αποτελεί κοινή προσπάθεια της Επιτροπής, των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ. Τα εργαλεία και τα δεδομένα που παρέχουν οι οργανισμοί της ΕΕ προσφέρουν πολύτιμα στοιχεία. Παράλληλα, μέσω του κοινού πλαισίου αξιολόγησης της EMCO και του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, η παρακολούθηση των τάσεων, μεταξύ άλλων μέσω αξιόπιστων δημογραφικών και εδαφικών δεδομένων, θα καθοδηγήσει τη χάραξη τεκμηριωμένης πολιτικής.

Η δέσμευση της ΕΕ στον κοινωνικό διάλογο, η συλλογική μας δύναμη και το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα

Ο κοινωνικός διάλογος, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι απαραίτητος για την ποιότητα των θέσεων εργασίας. Διασφαλίζει ότι οι πολιτικές για τους χώρους εργασίας μπορούν να προσαρμόζονται στην εξελισσόμενη οικονομική, τεχνολογική και κοινωνική πραγματικότητα και να συμβάλουν στη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών εταιρειών.

Σε πολλά κράτη μέλη ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις βρίσκονται υπό πίεση. Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μειώθηκε σε 19 από τα 27 κράτη μέλη, από περίπου 77 % το 2005 σε 66 % το 2024 ⁽²⁵⁾. Ενώ το 80 % των εργαζομένων της ΕΕ διαθέτει πρόσβαση σε κάποια μορφή συλλογικής εκπροσώπησης για να εκφράζει τις απόψεις του, πολλοί από τους εργαζόμενους δεν διαθέτουν επίσημους διαύλους συμμετοχής. Εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες μεταξύ των τομέων, με το 56 % των εργαζομένων στον γεωργικό τομέα να μην εκπροσωπούνται, σε σύγκριση με το 11 % ή μικρότερο ποσοστό στη δημόσια διοίκηση, την εκπαίδευση και τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες ⁽²⁶⁾. Η Επιτροπή θα συνεχίσει να στηρίζει τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω της νομοθεσίας, της πολιτικής, των διοικητικών και οικονομικών μέσων της ΕΕ. Στηρίζει την EMCO στο έργο της με στόχο τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών για την ενθάρρυνση της αμοιβαίας μάθησης, συμβάλλοντας στην εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου του 2023 για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, όταν προωθούνται μέσω κοινωνικών αιρεσιμοτήτων στη δημόσια χρηματοδότηση, παρέχουν

⁽²⁵⁾ ΟΟΣΑ/AIAS, Βάση δεδομένων ICTWSS, [Ενημερωτικό σημείωμα πολιτικής, στατιστικό παράρτημα \(Σεπτέμβριος 2025\)](#).

⁽²⁶⁾ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασία (Eurofound), [Αυτοαπασχόληση στην ΕΕ: Ποιότητα των θέσεων εργασίας και εξελίξεις στην κοινωνική προστασία](#), 30 Ιανουαρίου 2024.

τη δυνατότητα στους εργαζομένους να επωφελούνται από τη στήριξη που παρέχεται στον κλάδο.

Η διασφάλιση της αυτονομίας και της συμβατικής ελευθερίας των κοινωνικών εταίρων είναι ουσιαστικής σημασίας. Τα χρηματοδοτικά μέσα της ΕΕ θα παραμείνουν διαθέσιμα για τους κοινωνικούς εταίρους της Ευρώπης, των κρατών μελών και των υποψήφιων χωρών, ώστε να ενισχυθεί η ικανότητά τους για ουσιαστική δέσμευση και συμφωνίες, ιδίως μέσω του προϋπολογισμού της ΕΕ.

Από την πολιτική στην πράξη: κονδύλια της ΕΕ για την ποιότητα των θέσεων εργασίας

Η χρηματοδότηση της ΕΕ διαδραματίζει καίριο ρόλο στη μετουσίωση των πολιτικών σε απτά αποτελέσματα. Με προϋπολογισμό ύψους 141,3 δισ. EUR για την περίοδο 2021-2027, το ΕΚΤ+ είναι το κύριο χρηματοδοτικό μέσο της ΕΕ για τις επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό. Το σκέλος πολιτικής για τις κοινωνικές επενδύσεις και τις δεξιότητες προγράμματος InvestEU στηρίζει τις κοινωνικές επενδύσεις, ιδίως στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, την εκπαίδευση και τις κοινωνικές υποδομές μέσω εγγυήσεων από τον προϋπολογισμό. Το πρόγραμμα NextGenerationEU στηρίζει τις άμεσες επενδύσεις σε δεξιότητες, παράλληλα με διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που ενισχύουν την πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, με τα κράτη μέλη να διαθέτουν 40,6 δισ. EUR στις εν λόγω προσπάθειες. Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και ο μηχανισμός ενίσχυσης ταλέντων στηρίζουν τους ευάλωτους εργαζομένους στις μειονεκτούσες περιοχές, την ψηφιοποίηση και τη δίκαιη μετάβαση μέσω του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης.

Τα προτεινόμενα σχέδια εθνικής και περιφερειακής εταιρικής σχέσης στο επόμενο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο έχουν σχεδιαστεί για να κατευθύνουν σημαντικές επενδύσεις που στηρίζουν την ποιοτική απασχόληση, για παράδειγμα την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την προστασία της υγείας και τους ψηφιακούς παράγοντες διευκόλυνσης. Η Επιτροπή προτείνει τουλάχιστον το 14 % των κονδυλίων κάθε σχεδίου εθνικής και περιφερειακής εταιρικής σχέσης (εξαιρουμένων των ήδη δεσμευμένων ποσών για τη γεωργία και το Κοινωνικό Ταμείο για το Κλίμα) να προορίζεται για κοινωνικούς στόχους, με σκοπό τη διατήρηση υψηλού επιπέδου φιλοδοξίας όσον αφορά τη χρηματοδότηση δράσεων τύπου ΕΚΤ. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ανταγωνιστικότητας θα στηρίζει τις επενδύσεις στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, ιδίως σε στρατηγικούς τομείς.

Επίσης, τα ειδικά για συγκεκριμένους τομείς μέσα διευκολύνουν τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας. Η γεωργία και η αλιεία αντιμετωπίζουν προκλήσεις σχετικά με το εργατικό δυναμικό, όπως η προσέλκυση νέων γεωργών και αλιέων, η διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας και η αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων. Η Επιτροπή ενέκρινε ένα όραμα για τη γεωργία και τα τρόφιμα και πρότεινε μια απλούστερη, στοχευμένη κοινή γεωργική πολιτική (ΚΓΠ) μετά το 2027 με μέτρα που περιλαμβάνουν κοινωνική αιρεσιμότητα για τη στήριξη των καλών συνθηκών εργασίας και τη στήριξη των υπηρεσιών αντικατάστασης στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις. Το όραμα του συμφώνου για τους ωκεανούς με ορίζοντα το 2040 για την αλιεία και την υδατοκαλλιέργεια και η στρατηγική για την ανανέωση των γενεών στη γαλάζια οικονομία προωθούν μια ακμάζουσα γαλάζια οικονομία και στηρίζουν την ευημερία των ανθρώπων που ζουν σε παράκτιες περιοχές.

Οι ποιοτικές υπηρεσίες αποτελούν βασικό παράγοντα διευκόλυνσης για τις μεταβάσεις στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας. Παρέχοντας προσβάσιμη προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, μακροχρόνια φροντίδα και υγειονομική περίθαλψη, οι εν λόγω υπηρεσίες δίνουν τη δυνατότητα σε εκατομμύρια εργαζομένους — ιδίως γυναίκες— να απασχολούνται σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας και να εξελίσσονται επαγγελματικά. Τα ισχυρά συστήματα υγείας που είναι στελεχωμένα με ειδικευμένο εργατικό δυναμικό στον τομέα της υγείας διαδραματίζουν καίριο ρόλο στη διασφάλιση της υγείας και της ευημερίας των κοινοτήτων.

Ο τομέας της υγείας και της περίθαλψης παρέχει τη δυνατότητα σε εκατομμύρια ανθρώπους, γονείς, φροντιστές και εργαζομένους όλων των κλάδων να απασχολούνται πλήρως στην αγορά εργασίας. Η Επιτροπή εργάζεται για ένα πιο συνεκτικό πλαίσιο με στόχο την αντιμετώπιση των προκλήσεων του εργατικού δυναμικού στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας και έχει ως στόχο να παρουσιάσει μια ευρωπαϊκή συμφωνία για την παροχή φροντίδας το 2027. Επιπλέον, μέσω του προγράμματος «Η ΕΕ για την υγεία», η ΕΕ ενισχύει την ανθεκτικότητα των συστημάτων υγείας στηρίζοντας τον σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού, τη διατήρηση των νοσηλευτών και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Οι περιφέρειες και οι τοπικές κοινότητες βρίσκονται στο επίκεντρο των ποιοτικών θέσεων εργασίας. Από τα 26-27 εκατομμύρια άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, περίπου 17-19 εκατομμύρια άτομα απασχολούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο⁽²⁷⁾. Οι εν λόγω ρόλοι καλύπτουν τη διοίκηση, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, τις δημόσιες υπηρεσίες, την υγειονομική περίθαλψη, την κοινωνική μέριμνα, τις μεταφορές και τις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης. Η προώθηση των ποιοτικών θέσεων εργασίας στους εν λόγω τομείς στηρίζει την περιφερειακή ελκυστικότητα και ανάπτυξη.

6. ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Οι ποιοτικές θέσεις εργασίας στηρίζονται σε πολυάριθμες δράσεις πολιτικής. Αποτελούν ισχυρό δομικό στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και είναι βασικές για την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλέντων στην Ευρώπη. Όπως ανακοίνωσε η πρόεδρος κ. von der Leyen στην ομιλία της για την κατάσταση της Ένωσης τον Σεπτέμβριο του 2025, **η Επιτροπή θα προτείνει μια νομοθετική πράξη για ποιοτικές θέσεις εργασίας**, η οποία θα συμπληρώνει τις δράσεις του χάρτη πορείας και θα ενισχύει τον αντίκτυπό τους.

Σύμφωνα με το άρθρο 154 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, η Επιτροπή δρομολογεί το **πρώτο στάδιο διαβούλευσης με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους** για να συγκεντρώσει τις απόψεις τους σχετικά με την πιθανή κατεύθυνση της δράσης της ΕΕ προς την περαιτέρω βελτίωση των ποιοτικών θέσεων εργασίας. Αυτό θα συμπληρώσει τη διαβούλευση σε δύο στάδια σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση και την τηλεργασία, η οποία ολοκληρώθηκε τον Οκτώβριο του 2025. Η νομοθετική πράξη για ποιοτικές θέσεις

⁽²⁷⁾ ΟΟΣΑ, [Υποεθνική Δημόσια Απασχόληση στις χώρες του ΟΟΣΑ και της ΕΕ \(Νοέμβριος 2024\)](#).

εργασίας μπορεί να συνοδεύεται από μη νομοθετικές πρωτοβουλίες και θα λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων. Αυτό θα παρέχει επαρκή χώρο για την υλοποίηση από τους κοινωνικούς εταίρους και τον σεβασμό της αυτονομίας και της συμβατικής ελευθερίας τους, ελαχιστοποιώντας τον διοικητικό φόρτο για τις εταιρείες σε μια προσπάθεια ενοποίησης και απλούστευσης.

Η νομοθετική πράξη για ποιοτικές θέσεις εργασίας, παράλληλα με το υπόλοιπο κοινωνικό κεκτημένο της ΕΕ, θα διασφαλίσει ότι ο κόσμος της εργασίας συμβαδίζει με τη σύγχρονη οικονομία. Η ανάπτυξη της οικονομίας της ΕΕ απαιτεί μια σύγχρονη αγορά εργασίας που διασφαλίζει ταυτόχρονα τα talέντα, την κινητικότητα, τα ευέλικτα αλλά ισχυρά θεμέλια δεξιοτήτων και ένα αξιόπιστο περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται προστατευμένοι και αξιοποιούν το καλύτερο δυνατό δυναμικό τους, συμβάλλοντας έτσι στην ανθεκτικότητα και την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ.