



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 22 Μαρτίου 2024
(OR. en)

8148/24

Διοργανικός φάκελος:
2024/0068(COD)

SOC 231
EMPL 133
ECOFIN 353
EDUC 99
JEUN 64
CODEC 885
IA 93

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τη Γενική Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η κα Martine DEPREZ, Διευθύντρια
Ημερομηνία Παραλαβής:	21 Μαρτίου 2024
Αποδέκτης:	κα Thérèse BLANCHET, Γενική Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	COM(2024) 132 final
Θέμα:	Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές εργασιακές σχέσεις (οδηγία για την πρακτική άσκηση)

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - COM(2024) 132 final.

συνημμ.: COM(2024) 132 final



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 20.3.2024
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

**για τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων και την
καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές εργασιακές σχέσεις
(οδηγία για την πρακτική άσκηση)**

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

• Αιτιολόγηση και στόχοι της πρότασης

Η πρόεδρος κ. φον ντερ Λάιεν, στις πολιτικές κατευθύνσεις της¹, τόνισε την ανάγκη να ενισχυθεί η ευρωπαϊκή κοινωνική οικονομία της αγοράς και να προωθηθεί μια ανάπτυξη που να «δημιουργεί ποιοτικές θέσεις εργασίας, ιδίως για τους νέους».

Η ανεργία των νέων εξακολουθεί να αποτελεί διαρκή πρόκληση στην ΕΕ, καθώς το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι υπερδιπλάσιο του συνολικού ποσοστού ανεργίας². Μια ιδιαίτερη πρόκληση έγκειται στην ενεργοποίηση περισσότερων νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (ΕΕΑΚ) και οι οποίοι αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων³ θέτει ως στόχο τη μείωση του ποσοστού των νέων ηλικίας 15-29 ετών που είναι ΕΕΑΚ από 12,6 % (2019) σε 9 % έως το 2030 μέσα από τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησής τους.

Η πρακτική άσκηση μπορεί να προσφέρει στους νέους την ευκαιρία να αποκτήσουν πρακτική και επαγγελματική πείρα και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, πράγμα το οποίο διευκολύνει την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Προσφέρει στους εργοδότες την ευκαιρία να προσελκύσουν, να εκπαιδεύσουν και να διατηρήσουν προσωπικό. Ωστόσο, η αξία της πρακτικής άσκησης εξαρτάται από την ποιότητά της. Μια ποιοτική πρακτική άσκηση απαιτεί δίκαιους και διαφανείς όρους εργασίας και ικανοποιητικό μαθησιακό περιεχόμενο. Επιπλέον, η συμπεριληπτική πρακτική άσκηση μπορεί να προσφέρει περισσότερες δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων και στους νέους που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις που βασίζονται στα στοιχεία της έρευνας περί του ευρωπαϊκού δυναμικού εργατικού δυναμικού (ΕΕΔ της ΕΕ), στην ΕΕ υπάρχουν 3,1 εκατομμύρια ασκούμενοι (στοιχεία για το 2019), εκ των οποίων τα 1,6 εκατομμύρια είναι αμειβόμενοι ασκούμενοι και τα 1,5 εκατομμύρια είναι μη αμειβόμενοι. Όλο και περισσότεροι ασκούμενοι στην ΕΕ συμμετέχουν σε διασυννοριακή πρακτική άσκηση (21 % των ασκουμένων το 2023 έναντι 9 % το 2013)⁴, πράγμα το οποίο καταδεικνύει τη δυνατότητα της πρακτικής άσκησης να συμβάλει στη δίκαιη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ. Οι εκτιμήσεις δείχνουν επίσης ότι το 2019 περίπου 370 000 αμειβόμενοι ασκούμενοι⁵ πραγματοποίησαν πρακτική άσκηση μακράς διάρκειας (άνω των 6 μηνών), συμπεριλαμβανομένων διαδοχικών/επαναλαμβανόμενων περιόδων πρακτικής άσκησης στον ίδιο εργοδότη. Από αυτούς, περίπου 100 000 ασκούμενοι πραγματοποίησαν πρακτική άσκηση μακράς διάρκειας με χαμηλής ποιότητας μαθησιακό περιεχόμενο⁶.

¹ Πολιτικές κατευθύνσεις για την επόμενη Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019-2024. «Μια Ένωση που επιδιώκει περισσότερα — Το πρόγραμμά μου για την Ευρώπη». Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

² Τον Ιανουάριο του 2024 η ανεργία των νέων (15-25 ετών) ανερχόταν σε ποσοστό 14,9 %, έναντι 6 % που ήταν το γενικό ποσοστό ανεργίας (20-64 ετών) (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Έκτακτο Ευρωβαρόμετρο 523 \(2964/FL523\)](#).

⁵ Δεν περιλαμβάνονται οι περίοδοι πρακτικής άσκησης που είναι υποχρεωτικές για την πρόσβαση σε ένα επάγγελμα.

⁶ Οι αριθμοί αυτοί θα πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή, καθώς βασίζονται στον συνδυασμό αποτελεσμάτων του Έκτακτου Ευρωβαρόμετρου 523 (ποσοστό ασκουμένων που πραγματοποίησαν πρακτική

Η σύσταση του Συμβουλίου του 2014 σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης (ΠΠΠΑ) αποτελεί σημαντικό σημείο αναφοράς για τον καθορισμό του τι συνιστά ποιοτική πρακτική άσκηση. Καθορίζει κατευθυντήριες γραμμές για την πρακτική άσκηση εκτός προγραμμάτων σπουδών και την υποχρεωτική επαγγελματική κατάρτιση.

Η Επιτροπή, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της εν λόγω σύστασης του Συμβουλίου⁷ που διενήργησε το 2023, διαπίστωσε ότι το ΠΠΠΑ είχε θετικό αντίκτυπο την ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ. Επιβεβαίωσε επίσης ότι η πρακτική άσκηση εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική οδό για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η ποιοτική πρακτική άσκηση μπορεί να αποτελέσει χρήσιμη ευκαιρία αναβάθμισης των δεξιοτήτων και/ή επανειδίκευσης για άτομα οποιασδήποτε ηλικίας ώστε να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες στη θέση εργασίας και να οδηγήσουν τη σταδιοδρομία τους σε νέα κατεύθυνση.

Ωστόσο, στην αξιολόγηση επισημάνθηκαν επίσης τομείς που θα μπορούσαν να ενισχυθούν και να βελτιωθούν περαιτέρω. Για παράδειγμα, διατυπώθηκε σύσταση για την καλύτερη ενσωμάτωση των αρχών ποιότητας στην εθνική νομοθεσία, ιδίως όσον αφορά την πρακτική άσκηση στην ελεύθερη αγορά, για την ενίσχυση της παρακολούθησης και της επιβολής με στόχο τη διασφάλιση της εφαρμογής των αρχών ποιότητας στην πράξη και για την αύξηση της ευαισθητοποίησης μεταξύ των διαφόρων βασικών ενδιαφερόμενων μερών. Τονίστηκε επίσης η ανάγκη για ισχυρότερη στήριξη των εργοδοτών, για παράδειγμα μέσω χρηματοδοτικής στήριξης και πρακτικής καθοδήγησης. Επιπλέον, στην αξιολόγηση τονίστηκε ότι θα πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες για την παροχή πιο συγκεκριμένων και πρακτικών πληροφοριών στους νέους σχετικά με τη διασυννοριακή πρακτική άσκηση. Προσδιορίστηκαν επίσης πρόσθετα κριτήρια ποιότητας, όπως η δίκαιη αμοιβή και η κοινωνική προστασία, οι κανόνες για την εξ αποστάσεως / υβριδική πρακτική άσκηση, η αποτελεσματικότερη κάλυψη των αναγκών των ομάδων που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση και η ενισχυμένη στήριξη των ασκουμένων κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης και μετά την ολοκλήρωσή της. Επιπλέον, στην αξιολόγηση επισημάνθηκε η δυνατότητα επέκτασης του πεδίου εφαρμογής του ΠΠΠΑ και πέρα από την πρακτική άσκηση στην ελεύθερη αγορά και την πρακτική άσκηση που αποτελεί μέρος ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας (ΕΠΑΕ), ώστε να καλύπτει και άλλες περιπτώσεις πρακτικής άσκησης, όπως την πρακτική άσκηση που αποτελεί μέρος προγραμμάτων τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη κάλεσαν την Επιτροπή να βελτιώσει την ποιότητα της πρακτικής άσκησης:

- Η έκθεση σχετικά με τα τελικά αποτελέσματα της Διάσκεψης για το Μέλλον της Ευρώπης⁸ ζητά, μεταξύ άλλων, να διασφαλιστεί ότι η πρακτική άσκηση και οι θέσεις εργασίας των νέων συμμορφώνονται με τα πρότυπα ποιότητας, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις αμοιβές, και επισημαίνει ότι η μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση στην αγορά εργασίας και εκτός της τυπικής εκπαίδευσης απαγορεύεται με νομική πράξη.
- Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ), στη γνωμοδότησή της με θέμα «Η ίση μεταχείριση των νέων στην αγορά

άσκηση συνολικής διάρκειας άνω των 6 μηνών, οι οποίοι δήλωσαν επίσης ότι δεν απέκτησαν χρήσιμες, από επαγγελματική άποψη, γνώσεις) και των στοιχείων της ΕΕΔ της ΕΕ σχετικά με τον αριθμό των αμειβόμενων ασκουμένων.

⁷ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

⁸ [Διάσκεψη για το Μέλλον της Ευρώπης. Έκθεση για τα τελικά αποτελέσματα. Μάιος 2022.](#)

εργασίας» της 15ης Ιουνίου 2023⁹, επισήμανε ότι η πρακτική άσκηση θα πρέπει να προσφέρει ποιοτικό μαθησιακό περιεχόμενο και κατάλληλες συνθήκες εργασίας, χωρίς να υποκαθιστά τις κανονικές θέσεις εργασίας ή να αποτελεί προϋπόθεση για την εύρεση εργασίας.

- Στη γνωμοδότησή της με θέμα «Στήριξη της απασχόλησης των νέων: Γέφυρα προς την απασχόληση για την επόμενη γενιά — Η ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία», της 5ης Φεβρουαρίου 2021¹⁰, η Επιτροπή των Περιφερειών έκρινε ότι η πρακτική άσκηση και η μαθητεία θα πρέπει πρωτίστως να παρέχουν στους νέους μια μαθησιακή εμπειρία που θα τους βοηθήσει να αποφασίσουν σχετικά με τη μελλοντική τους σταδιοδρομία και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους με στόχο τη μόνιμη απασχόληση.

Ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε στις 14 Ιουνίου 2023 ψήφισμα βάσει του άρθρου 225 της ΣΛΕΕ¹¹, με το οποίο καλεί την Επιτροπή να επικαιροποιήσει και να ενισχύσει τη σύσταση του Συμβουλίου του 2014 και να τη μετατρέψει σε ισχυρότερο νομοθετικό μέσο. Κάλεσε επίσης την Επιτροπή να διασφαλίσει ελάχιστα πρότυπα ποιότητας για την πρακτική άσκηση, μεταξύ άλλων και για την αμοιβή.

Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή, στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2023¹², εξήγγειλε ότι θα επικαιροποιήσει το πλαίσιο ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, προκειμένου να αντιμετωπιστούν ζητήματα όπως η δίκαιη αμοιβή και η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, υλοποιώντας τη δέσμευσή της για εφαρμογή του σχεδίου δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και για επίτευξη των στόχων της ΕΕ για το 2030 στους τομείς της απασχόλησης, των δεξιοτήτων και της καταπολέμησης της φτώχειας.

Η παρούσα πρόταση οδηγίας αποτυπώνει την πολιτική δέσμευση που εξέφρασε η πρόεδρος κ. von der Leyen στις πολιτικές κατευθύνσεις της, να ανταποκρίνεται στα ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου βάσει του άρθρου 225 της ΣΛΕΕ με νομοθετική πρόταση, με πλήρη σεβασμό των αρχών της αναλογικότητας, της επικουρικότητας και της βελτίωσης του νομοθετικού έργου. Λαμβανομένων υπόψη αυτών των αρχών και των νομικών ορίων που θέτουν οι Συνθήκες στη δράση της ΕΕ, η πρόταση οδηγίας επικεντρώνεται στη στήριξη των κρατών μελών όσον αφορά τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές εργασιακές σχέσεις.

Η προτεινόμενη οδηγία εφαρμόζεται στους ασκούμενους που έχουν σχέση εργασίας, όπως η έννοια αυτή ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, ανεξάρτητα από το είδος της πρακτικής άσκησης. Η προτεινόμενη οδηγία συμπληρώνεται από πρόταση για ενισχυμένη σύσταση του Συμβουλίου¹³, η οποία εφαρμόζεται σε όλους τους ασκούμενους και εξετάζει ευρύτερα ζητήματα ποιότητας και συμπεριληπτικότητας, μεταξύ των οποίων η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία. Η προτεινόμενη σύσταση του Συμβουλίου εφαρμόζεται σε ασκούμενους που είναι εργαζόμενοι μόνο στον βαθμό και εφόσον δεν προβλέπονται ισοδύναμες ή ευνοϊκότερες διατάξεις στο δίκαιο της ΕΕ.

⁹ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

¹⁰ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

¹¹ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

¹² [COM\(2022\) 548 final](#).

¹³ COM(2024) 133.

Η πρόταση οδηγίας αντιμετωπίζει δύο προβληματικές και παράνομες καταστάσεις που έχουν εντοπιστεί σε όλα τα είδη πρακτικής άσκησης στην ΕΕ:

- Όταν η πρακτική άσκηση **χρησιμοποιείται για τον σκοπό για τον οποίο προορίζεται**, δηλαδή να προσφέρει στους ασκούμενους την ευκαιρία να αποκτήσουν πρακτική και επαγγελματική πείρα, να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αλλά δεν συμμορφώνεται με την ισχύουσα ενωσιακή ή εθνική νομοθεσία, συνιστά **μη συμμορφούμενη πρακτική άσκηση**. Στις περιπτώσεις αυτές, οι ασκούμενοι δεν έχουν όλα τα δικαιώματα που πρέπει να έχουν. Όπως καταδεικνύεται στη συνοδευτική έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων, στοιχεία μη συμμόρφωσης έχουν εντοπιστεί σε ολόκληρη την ΕΕ. Επιπλέον, είναι πιθανόν η καταγγελία των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης να είναι ελλιπής, λόγω της πολυπλοκότητας των ρυθμιστικών προσεγγίσεων στα κράτη μέλη, της γενικά ανεπαρκούς επιβολής και των ειδικών εμποδίων που αποτρέπουν τους ασκούμενους από το να κινήσουν νομικές διαδικασίες ή να υποβάλουν καταγγελίες (π.χ. σύντομη διάρκεια των συμβάσεων· ανάγκη εξασφάλισης σταθερότερης θέσης στην αγορά εργασίας· πραγματική εξάρτηση από τον εργοδότη ή αίσθηση του ασκούμενου ότι εξαρτάται από τον εργοδότη· φόβος αρνητικών συνεπειών από την κίνηση δικαστικής διαδικασίας ή την υποβολή καταγγελίας· ή απουσία διαύλων καταγγελίας ή έλλειψη πρόσβασης σε εκπροσώπηση).
- Όταν η υποτιθέμενη πρακτική άσκηση **δεν χρησιμοποιείται για τον σκοπό για τον οποίο προορίζεται** και αντικαθιστά κανονικές θέσεις εργαζομένων, πρόκειται για **πρακτική άσκηση που υποκρύπτει κανονικές εργασιακές σχέσεις**. Στις περιπτώσεις αυτές, οι φορείς παροχής πρακτικής άσκησης καταστρατηγούν την ενωσιακή ή εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζονται στους κανονικούς εργαζομένους.

Η προβληματική και παράνομη χρήση της πρακτικής άσκησης υπονομεύει τους όρους εργασίας των ασκούμενων και των κανονικών εργαζομένων και βλάπτει την κοινωνική δικαιοσύνη. Μπορεί επίσης να δημιουργήσει άνισους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των φορέων παροχής πρακτικής άσκησης, πράγμα το οποίο αποτελεί πρόβλημα για τις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ). Η χρήση μη συμμορφούμενης πρακτικής άσκησης ή πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας συνιστά μέτρο μείωσης του κόστους για τους εργοδότες, το οποίο δημιουργεί μια κατάσταση αθέμιτου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος σε σχέση με τους συμμορφούμενους εργοδότες. Οι παράνομες ρυθμίσεις πρακτικής άσκησης, ιδίως η χρήση πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας, επιβαρύνουν επίσης τα δημόσια έσοδα λόγω της απώλειας οφειλόμενων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και της μη καταβολής φόρων.

Με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του ΠΠΠΑ, τη συλλογή περαιτέρω στοιχείων και τη διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους της ΕΕ σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ, η προτεινόμενη οδηγία αποσκοπεί στην επίτευξη των ακόλουθων ειδικών στόχων.

Βελτίωση και επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων

Η προτεινόμενη οδηγία εισάγει την αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης προκειμένου να διασφαλίζεται ότι, όσον αφορά τους όρους εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής), οι ασκούμενοι δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σχέση με αντίστοιχους εργαζομένους της ίδιας κατηγορίας στην ίδια επιχείρηση, εκτός εάν η διαφορετική

μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Η προτεινόμενη οδηγία περιέχει ορισμένες διατάξεις που βοηθούν τους ασκούμενους να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους ως «εργαζομένων». Για παράδειγμα, διασφαλίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να συμμετέχουν σε διαδικασίες για την επιβολή των δικαιωμάτων των ασκούμενων. Εισάγει την υποχρέωση των κρατών μελών να δημιουργήσουν διαύλους ώστε οι ασκούμενοι να μπορούν να καταγγέλλουν αθέμιτες πρακτικές και δυσμενείς όρους εργασίας.

Καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

Η προτεινόμενη οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβλέψουν αποτελεσματικούς ελέγχους και επιθεωρήσεις που θα διενεργούνται από τις αρμόδιες αρχές για τον εντοπισμό περιπτώσεων πρακτικής άσκησης που υποκρύπτουν κανονικές σχέσεις εργασίας και τη λήψη μέτρων επιβολής. Για να καθοριστεί αν μια πρακτική άσκηση ουσιαστικά υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη στις συνολικές αξιολογήσεις τους ένα σύνολο ενδεικτικών στοιχείων που καθορίζονται σε επίπεδο ΕΕ. Για να διευκολυνθεί η αξιολόγηση αυτή, οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν στις αρμόδιες αρχές πρόσβαση σε ορισμένες πληροφορίες, μεταξύ των οποίων ο αριθμός των θέσεων εργασίας, η διάρκεια της πρακτικής άσκησης και οι όροι εργασίας που τη διέπουν. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται επίσης να καθορίσουν ένα όριο που θα υποδεικνύει πότε η διάρκεια της πρακτικής άσκησης είναι υπερβολική και αν συντρέχει περίπτωση επαναλαμβανόμενων, ή και διαδοχικών, περιόδων πρακτικής άσκησης στον ίδιο εργοδότη. Αυτό θα βοηθήσει τις εθνικές αρχές να εντοπίσουν πιθανές περιπτώσεις πρακτικής άσκησης που υποκρύπτουν κανονικές σχέσεις εργασίας. Επιπλέον, η προτεινόμενη οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες συμβάλλουν στη διαφάνεια αναφέροντας στις προκηρύξεις κενών θέσεων και στις αγγελίες θέσεων πρακτικής άσκησης πληροφορίες σχετικά με τα αναμενόμενα καθήκοντα και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, της κοινωνικής προστασίας, της μάθησης και της κατάρτισης.

• Συνέπεια με τις ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων, η ΕΕ έχει θέσει ως στόχο να προωθήσει μια νοοτροπία σύμφωνα με την οποία η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανειδίκευση αποτελούν τον κανόνα. Η κάλυψη των ελλείψεων δεξιοτήτων και η αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων σε ολόκληρη την ΕΕ θα τονώσουν την ανταγωνιστικότητα, ιδίως των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων, μέσω της καλύτερης αντιστοίχισης των αναγκών των εργοδοτών με τις δεξιότητες και τις προσδοκίες των ανθρώπων. Η ισότιμη πρόσβαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στη μάθηση στον χώρο εργασίας θα συμβάλει στη μείωση των ανισοτήτων, ιδίως με την ενδυνάμωση των ατόμων ώστε να συμμετέχουν πλήρως στην οικονομία και την κοινωνία. Το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων αποτελεί συνέχεια του Ευρωπαϊκού Έτους Νεολαίας, στο πλαίσιο του οποίου τονίστηκε η ανάγκη να δοθεί περαιτέρω ώθηση στη δημιουργία ευκαιριών ποιοτικής απασχόλησης για τους νέους, σύμφωνα με τους έντεκα στόχους για τη νεολαία της στρατηγικής της ΕΕ για τη νεολαία 2019-2027¹⁴. Στην ανακοίνωσή της σχετικά με το Ευρωπαϊκό Έτος Νεολαίας 2022, η Επιτροπή δεσμεύτηκε να επικαιροποιήσει το πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση το 2024, ώστε να αντιμετωπιστούν ζητήματα όπως η δίκαιη αμοιβή και η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία¹⁵.

¹⁴ [ΕΕ C 456](#) της 18.12.2018, σ. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

Με τη δέσμη μέτρων που εξέδωσε η Επιτροπή τον Ιούλιο του 2020 για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων¹⁶, προτάθηκαν η σύσταση για μια γέφυρα προς την απασχόληση — ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία¹⁷ και η σύσταση για ένα εκσυγχρονισμένο ευρωπαϊκό πλαίσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση¹⁸, οι οποίες εγκρίθηκαν αμφότερες από το Συμβούλιο. Η πρώτη συνιστά συγκεκριμένα οι προσφορές πρακτικής άσκησης να συμμορφώνονται με τα ελάχιστα πρότυπα που καθορίζονται στο ΠΠΠΑ. Η δεύτερη καθορίζει βασικές αρχές για να διασφαλιστεί ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσαρμόζεται γρήγορα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και παρέχει ποιοτικές ευκαιρίες μάθησης για τους νέους και τους ενήλικες. Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των ευκαιριών μάθησης στον χώρο εργασίας και στη βελτίωση της διασφάλισης της ποιότητας.

Κατά τρόπο παρόμοιο με την πρακτική άσκηση, η μαθητεία αποτελεί σημαντική οδό για τη διευκόλυνση της μετάβασης στην αγορά εργασίας. Η δέσμη μέτρων για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων έδωσε νέα ώθηση στη μαθητεία, μεταξύ άλλων μέσω της Ευρωπαϊκής συμμαχίας για θέσεις μαθητείας¹⁹.

Οι πρωτοβουλίες αυτές είχαν ως στόχο τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των μέτρων της ΕΕ για την προώθηση της απασχόλησης των νέων και υποστηρίζονται από τη χρηματοδότηση της ΕΕ. Εφαρμόζουν, μεταξύ άλλων, την πρώτη και την τέταρτη αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι αρχές αυτές θεσπίζουν το δικαίωμα σε «ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση» και το δικαίωμα των νέων σε «συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία, πρακτική άσκηση ή προσφορά εργασίας καλής ποιότητας εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την εκπαίδευση».

Το εργασιακό και κοινωνικό κεκτημένο της ΕΕ καθορίζει ελάχιστα πρότυπα μέσω διαφόρων νομικών πράξεων. Οι διατάξεις επιβολής που περιλαμβάνονται στην παρούσα πρόταση οδηγίας έχουν ως στόχο να διασφαλίσουν ότι οι ασκούμενοι που είναι εργαζόμενοι απολαμβάνουν αυτών των δικαιωμάτων. Οι ακόλουθες νομικές πράξεις σε επίπεδο ΕΕ έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους εν λόγω ασκούμενους:

- Η οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας²⁰ καθορίζει μέτρα για την εξασφάλιση κατάλληλων όρων εργασίας για τα άτομα που εργάζονται με άτυπες σχέσεις εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα να λαμβάνουν λεπτομερείς πληροφορίες σε γραπτή μορφή σχετικά τα ουσιαστικά στοιχεία της εργασίας τους. Τα ελάχιστα πρότυπα που ορίζονται στην οδηγία είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τους ασκούμενους, δεδομένης της συνήθως περιορισμένης διάρκειας της σχέσης εργασίας τους και της ευάλωτης θέσης τους στην αγορά εργασίας.
- Η οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου²¹ αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ EE C 372 της 4.11.2020, σ. 1.

¹⁸ EE C 417 της 2.12.2020, σ. 1.

¹⁹ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

²⁰ EE L 186 της 11.7.2019, σ. 105.

²¹ EE L 175 της 10.7.1999, σ. 43. Η ρήτρα 2 της οδηγίας για την εργασία ορισμένου χρόνου ορίζει ότι τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αποφασίσουν ότι η οδηγία δεν εφαρμόζεται σε σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και σε συστήματα

αρχής της μη διάκρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων) έναντι αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου. Διαμορφώνει ένα νομικό πλαίσιο στόχος του οποίου είναι να αποτραπεί η κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου. Διασφαλίζει επίσης την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης και σε πληροφορίες σχετικά με τις κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες εντός της επιχείρησης, ώστε να μπορούν να διεκδικήσουν μόνιμη θέση.

- Η οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ²² δημιουργεί ένα πλαίσιο για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών στα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς. Αποσκοπεί επίσης στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα κράτη μέλη, ενισχύοντας παράλληλα την αποτελεσματική πρόσβαση των εργαζομένων σε δικαιώματα προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, όπου αυτό προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και/ή τις συλλογικές συμβάσεις. Προβλέπει ότι, όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν διαφορετικά επίπεδα νόμιμου κατώτατου μισθού για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω διαφοροποιήσεις των νόμιμων κατώτατων μισθών τηρούν τις αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας.
- Η οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ)²³ καθορίζει τις βασικές αρχές για την προώθηση βελτιώσεων στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Επίσης, εγγυάται ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας σε όλη την Ευρώπη. Η οδηγία-πλαίσιο επιβεβαιώνει ότι, όσον αφορά τον ασφαλή χώρο εργασίας, ισχύουν οι ίδιοι κανόνες για τους εργαζομένους και τους ασκούμενους, και συνοδεύεται από περαιτέρω οδηγίες που εστιάζουν σε συγκεκριμένες πτυχές της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.
- Η οδηγία του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία²⁴ διαμορφώνει ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι απαγορεύει τις διακρίσεις εις βάρος νέων ασκούμενων λόγω της ηλικίας τους.

Η σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους²⁵ συνιστά στα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι τόσο οι εργαζόμενοι (συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων που είναι εργαζόμενοι) όσο και οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική και επαρκή κοινωνική προστασία. Η σύσταση καλύπτει τις παροχές ανεργίας, ασθένειας και υγειονομικής περίθαλψης, μητρότητας και πατρότητας, αναπηρίας, γήρατος και επιζώντων, καθώς και παροχές σχετικές με εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες.

μαθητείας ή στις συμβάσεις και σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου ή υποστηριζόμενου από το δημόσιο προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

²² EE L 275 της 25.10.2022, σ. 33.

²³ EE L 183 της 29.6.1989, σ. 1.

²⁴ EE L 303 της 2.12.2000, σ. 16.

²⁵ EE C 387 της 15.11.2019, σ. 1.

Η σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας²⁶ θέτει 14 κριτήρια που καθορίζουν τι συνιστά ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας, διασφαλίζοντας τόσο την ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την απασχόληση όσο και την προσωπική ανάπτυξη των μαθητευομένων. Λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) σε ολόκληρη την ΕΕ. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι μαθητευόμενοι που καλύπτονται από το ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας ενδέχεται επίσης να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, στον βαθμό που οι μαθητευόμενοι εμπίπτουν στην έννοια του «εργαζομένου», όπως αυτή ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της ΕΕ.

- **Συνέπεια με άλλες πολιτικές της Ένωσης**

Η πρόταση συνάδει με τις πρόσφατες πολιτικές της ΕΕ που αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των πολιτών μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και των δεξιοτήτων. Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων²⁷ επιδιώκει να ενισχύσει τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα της ΕΕ, να διασφαλίσει την κοινωνική δικαιοσύνη και να στηρίξει την ανθεκτικότητα των νέων.

Η πρόταση συνάδει επίσης με την πρόταση σύστασης του Συμβουλίου «Η Ευρώπη σε κίνηση» — ευκαιρίες μαθησιακής κινητικότητας για όλους, της 15ης Νοεμβρίου 2023⁽²⁸⁾. Στόχος της σύστασης είναι να καταστούν οι ευκαιρίες μάθησης σε ολόκληρη την ΕΕ πιο προσβάσιμες για όλους τους νέους, συμπεριλαμβανομένων των νέων με λιγότερες ευκαιρίες, όπως τα άτομα με αναπηρία. Προωθεί επίσης την ελκυστικότητα της ΕΕ ως μαθησιακού προορισμού για ταλέντα από χώρες εκτός της ΕΕ.

Οι χρηματοδοτικές επενδύσεις στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανειδίκευση βρίσκονται στο επίκεντρο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+), του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (ΜΑΑ), του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης, του Erasmus+ και του προγράμματος «Ψηφιακή Ευρώπη». Η ανάπτυξη δεξιοτήτων υποστηρίζεται επίσης από τις επενδύσεις του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) σε υποδομές και εξοπλισμό εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η παρούσα πρωτοβουλία είναι επίσης μια από τις δράσεις που καθορίζονται στο σχέδιο δράσης της Επιτροπής για τις ελλείψεις δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού στην ΕΕ²⁹.

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

- **Νομική βάση**

Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, που προβλέπει την έγκριση οδηγιών με τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τους «όρους εργασίας» όπως ορίζονται στο άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, με παράλληλη αποφυγή επιβολής διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Δεδομένου ότι δεν περιλαμβάνει μέτρα που να επηρεάζουν άμεσα το επίπεδο των αμοιβών, σέβεται πλήρως τα όρια που επιβάλλονται στην ενωσιακή δράση από το άρθρο 153 παράγραφος 5 της ΣΛΕΕ.

²⁶ EE C 153 της 2.5.2018, σ. 1.

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

²⁹ COM(2024) 131.

- **Επικουρικότητα (σε περίπτωση μη αποκλειστικής αρμοδιότητας)**

Το πλαίσιο ποιότητας του 2014 για τις περιόδους πρακτικής άσκησης βοήθησε τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πολιτικές και νομοθετικές αλλαγές, ιδίως εκείνα τα οποία διαθέτουν λιγότερο ανεπτυγμένα συστήματα πρακτικής άσκησης. Ωστόσο, σε όλα τα κράτη μέλη εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη χρήση, την ποιότητα και την πρόσβαση στην πρακτική άσκηση. Μια πρωτοβουλία της ΕΕ μπορεί να συμβάλει στον συντονισμό και την εστίαση των προσπαθειών των κρατών μελών σε μέτρα που μπορούν να αντιμετωπίσουν τα συγκεκριμένα προβλήματα που εντοπίζονται σε όλα τα είδη πρακτικής άσκησης. Μόνο με δράση της ΕΕ είναι δυνατός ο καθορισμός κοινών κανόνων για τη δημιουργία ενός συνεκτικού πλαισίου αρχών και ελάχιστων προτύπων σε όλα τα κράτη μέλη. Η πρωτοβουλία θα στηρίξει την ανοδική κοινωνική σύγκλιση των κρατών μελών και την καλύτερη επιβολή των υφιστάμενων εργασιακών δικαιωμάτων, συμβάλλοντας στη βελτίωση των ίσων όρων ανταγωνισμού για τους ασκούμενους και τους παρόχους πρακτικής άσκησης στην ΕΕ.

Η ανάληψη δράσης αποκλειστικά από τα κράτη μέλη για την αντιμετώπιση της ανάγκης επιβολής των όρων εργασίας των ασκούμενων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές εργασιακές σχέσεις δεν θα είχε κατ' ανάγκη το ίδιο επίπεδο προστασίας όσον αφορά τη διαφάνεια και την προβλεψιμότητα και θα ενέιχε τον κίνδυνο αύξησης των αποκλίσεων μεταξύ των κρατών μελών. Ως εκ τούτου, οι προκλήσεις που έχουν εντοπιστεί πρέπει να αντιμετωπιστούν σε επίπεδο ΕΕ.

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται σε μια ελάχιστη εναρμόνιση των εθνικών συστημάτων, η οποία σέβεται τη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να καθορίζουν υψηλότερα πρότυπα και προβλέπει τη δυνατότητα ανάθεσης της εφαρμογής της προτεινόμενης οδηγίας στους κοινωνικούς εταίρους. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, θα υποστηρίξει και θα συμπληρώσει τις δραστηριότητες των κρατών μελών μέσω ελάχιστων απαιτήσεων για σταδιακή υλοποίηση.

- **Αναλογικότητα**

Η παρούσα πρόταση προβλέπει ελάχιστες απαιτήσεις, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό ότι ο βαθμός της παρέμβασης θα περιοριστεί στο ελάχιστο αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων της πρότασης. Τα κράτη μέλη που διαθέτουν ήδη ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες που περιέχονται στην παρούσα πρόταση δεν θα χρειαστεί να τις τροποποιήσουν ή να τις καταστήσουν λιγότερο ευνοϊκές. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να αποφασίσουν να υπερβούν τα ελάχιστα πρότυπα που καθορίζονται. Οι δαπάνες που συνδέονται με την παρούσα πρόταση είναι εύλογες και δικαιολογημένες υπό το πρίσμα του στόχου της ενίσχυσης της επιβολής των όρων εργασίας των ασκούμενων.

Τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους και της φύσης των προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί. Για παράδειγμα, οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν στις αρχές πληροφορίες σχετικά με την πρακτική άσκηση μόνο κατόπιν αιτήματος. Στην εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει την παρούσα πρωτοβουλία αξιολογήθηκαν και συγκρίθηκαν οι επιλογές πολιτικής ως προς την αναλογικότητά τους σε σχέση με το βασικό σενάριο. Η προτιμώμενη επιλογή αφήνει περιθώριο στα κράτη μέλη να καθορίσουν τη μέθοδο και τη μορφή της παρέμβασης για την επίτευξη των στόχων. Ως εκ τούτου, δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν και την επίτευξη των ειδικών στόχων.

- **Επιλογή της νομικής πράξης**

Το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ προβλέπουν ρητά ότι η οδηγία είναι το νομικό μέσο που πρέπει να

χρησιμοποιείται για τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών όσον αφορά τους όρους εργασίας οι οποίες θα εφαρμόζονται σταδιακά από τα κράτη μέλη.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚ ΤΩΝ ΥΣΤΕΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

- **Εκ των υστέρων αξιολογήσεις / έλεγχοι καταλληλότητας της ισχύουσας νομοθεσίας**

Την περίοδο 2022-2023 διενεργήθηκε αξιολόγηση³⁰ της σύστασης του Συμβουλίου του 2014 σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης. Μολονότι η πρακτική άσκηση εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική οδό για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας, εντοπίστηκαν περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά την επιτόπια εφαρμογή των αρχών του ΠΠΠΑ, καθώς και την παρακολούθηση και την επιβολή της σχετικής εθνικής νομοθεσίας που διέπει την πρακτική άσκηση. Διάφορες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών διαπίστωσαν την ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης των δικαιωμάτων των ασκουμένων όσον αφορά την αμοιβή και την κοινωνική προστασία.

- **Διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη**

Το 2022 πραγματοποιήθηκαν ειδικές δραστηριότητες διαβούλευσης στο πλαίσιο της αξιολόγησης του ΠΠΠΑ από την Επιτροπή το 2023³¹, ιδίως μέσω έρευνας δημόσιας διαβούλευσης. Η αξιολόγηση περιλάμβανε επίσης στοχευμένες διαβουλεύσεις με τις εθνικές και περιφερειακές αρχές που είναι αρμόδιες για τις πολιτικές εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, με κοινωνικούς εταίρους, παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης, ακαδημαϊκούς εμπειρογνώμονες που ασχολούνται με θέματα της αγοράς εργασίας, οργανώσεις που εκπροσωπούν τους νέους, με νέους (πρώην, σημερινούς και δυνητικούς μελλοντικούς) ασκούμενους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σε ενωσιακό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Για την προσέγγιση όλων αυτών των ενδιαφερόμενων μερών, χρησιμοποιήθηκαν διάφορες δραστηριότητες και μέθοδοι διαβούλευσης, όπως συνεντεύξεις, στοχευμένες συνεδριάσεις διαβούλευσης, στοχευμένη έρευνα με τη συμμετοχή ασκουμένων και περιπτωσιολογικές μελέτες.

Για την παρούσα πρόταση πραγματοποιήθηκε διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους της ΕΕ σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ. Κατά το πρώτο στάδιο, το οποίο διήρκεσε από τις 11 Ιουλίου έως τις 15 Σεπτεμβρίου 2023, ζητήθηκε η γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την ανάγκη και τον πιθανό προσανατολισμό της δράσης της ΕΕ³². Κατά το δεύτερο στάδιο, που διήρκεσε από τις 28 Σεπτεμβρίου έως τις 9 Νοεμβρίου 2023, η Επιτροπή ζήτησε τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τους στόχους και τις πιθανές νομικές οδούς δράσης της ΕΕ³³. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για την πρόθεση της Επιτροπής να επικαιροποιήσει το ΠΠΠΑ. Ήταν της άποψης ότι, παρόλο που οι αρχές του ΠΠΠΑ εξακολουθούν να ισχύουν, οι ασκούμενοι χρειάζονται δεσμευτική προστασία (με τη μορφή οδηγίας) για τη διασφάλιση δίκαιης αμοιβής, όρων εργασίας και κοινωνικής προστασίας. Η οδηγία θα πρέπει να διασφαλίζει την πρόσβαση σε όλα τα δικαιώματα των οποίων απολαμβάνουν οι κανονικοί εργαζόμενοι βάσει της

³⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), Αξιολόγηση της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης [[SWD\(2023\) 9 final](#)].

³¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023), Αξιολόγηση της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης [[SWD\(2023\) 9 final](#)].

³² Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

³³ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

ισχύουσας νομοθεσίας της ΕΕ. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τόνισαν ότι κύριος στόχος της δράσης της ΕΕ πρέπει να είναι ο καθορισμός δεσμευτικών ελάχιστων προτύπων για την πρακτική άσκηση στην ΕΕ και η δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού που αποθαρρύνουν την κατάχρηση. Οι εργοδότες εξέφρασαν την άποψη ότι οι αρχές του ΠΠΠΑ του 2014 εξακολουθούν να είναι σημαντικές. Κατά τη γνώμη τους, θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην εφαρμογή και την παρακολούθησή του, αλλά, κατά την άποψή τους, μια αναθεωρημένη σύσταση του Συμβουλίου θα εξασφάλιζε τη σωστή ισορροπία μεταξύ της προώθησης ελάχιστων προτύπων και της διατήρησης της ευελιξίας. Οι εργοδότες υποστήριξαν τους στόχους που συνίστανται στην αντιμετώπιση της προβληματικής χρήσης, τη βελτίωση της ποιότητας και την προώθηση της πρόσβασης στην πρακτική άσκηση. Οι εργοδότες τόνισαν επίσης την έλλειψη δεδομένων, ιδίως όσον αφορά την πρακτική άσκηση στην ελεύθερη αγορά, και τη σχέση μεταξύ αμοιβής και ποιότητας της πρακτικής άσκησης. Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη συμφωνίας στο επίπεδο της Ένωσης, σύμφωνα με το άρθρο 155 της ΣΛΕΕ.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της μελέτης που διερευνά το πλαίσιο, τις προκλήσεις και τις πιθανές λύσεις σε σχέση με την ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ, πραγματοποιήθηκε διαδικτυακή έρευνα στην οποία συμμετείχαν εθνικά ενδιαφερόμενα μέρη. Στόχος ήταν να συγκεντρωθούν πληροφορίες σχετικά με τις τρέχουσες πρακτικές των επιχειρήσεων όσον αφορά την πρακτική άσκηση και να προσδιοριστούν οι ορθές πρακτικές που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη και ο αντίκτυπός τους στην ποιότητα της πρακτικής άσκησης. Η έρευνα διήρκεσε από τις 15 Ιουνίου έως τις 8 Σεπτεμβρίου 2023 και απευθυνόταν σε εθνικές δημόσιες αρχές, εθνικές ενώσεις επιχειρήσεων/εργοδοτών, μεμονωμένες επιχειρήσεις, εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, εθνικές οργανώσεις νεολαίας, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και εκπαιδευτικά ιδρύματα. Πραγματοποιήθηκαν επίσης στοχευμένες συνεντεύξεις με ενδιαφερόμενα μέρη σε επίπεδο ΕΕ.

Διενεργήθηκε ειδική έρευνα «ομάδα MME» από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης (ΓΔ EMPL), τη Γενική Διεύθυνση Εσωτερικής Αγοράς, Βιομηχανίας, Επιχειρηματικότητας και MME (ΓΔ GROW), το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Καινοτομίας και τον Εκτελεστικό Οργανισμό για τις MME (EISMEA) και με την υποστήριξη του δικτύου «Enterprise Europe Network» από τις 12 Οκτωβρίου έως τις 9 Νοεμβρίου 2023.

Η έρευνα του Έκτακτου Ευρωβαρόμετρου (523)³⁴ εξέτασε τις αντιλήψεις των νέων σχετικά με την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην πρακτική άσκηση. Από τις 15 έως τις 24 Μαρτίου 2023, 26 334 άτομα ηλικίας μεταξύ 18 και 35 ετών από όλα τα κράτη συμμετείχαν στην έρευνα διαδικτυακά.

- **Συλλογή και χρήση εμπειρογνομωσίας**

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται σε διάφορες μελέτες που εκπονήθηκαν για την υποστήριξη της ανάλυσης της πρωτοβουλίας:

- προκαταρκτικά αποτελέσματα μελέτης που ανατέθηκε σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες: «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU» (Μελέτη διερεύνησης του πλαισίου, των προκλήσεων και της πιθανής λύσης σε σχέση με την ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ) από κοινοπραξία της Ernst

³⁴ [Ευρωβαρόμετρο: Η πρακτική άσκηση βοηθά τους νέους να βρουν την πρώτη τους θέση εργασίας \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurobarometer/)

Young (EY), του Κέντρου Μελετών Ευρωπαϊκής Πολιτικής (CEPS) και της Open Evidence (υπό έκδοση).

- εξωτερική μελέτη για την υποστήριξη της αξιολόγησης του πλαισίου ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, τελική έκθεση, Ιανουάριος 2023³⁵.
- η έρευνα του Έκτακτου Ευρωβαρόμετρου για με τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι νέοι την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην πρακτική άσκηση³⁶.

Ελήφθη επίσης υπόψη το νομοθετικό ψήφισμα πρωτοβουλίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του 2023 σχετικά με την ποιοτική πρακτική άσκηση στην ΕΕ, σε συνδυασμό με τη σχετική αξιολόγηση της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας, η οποία διενεργήθηκε από την ερευνητική υπηρεσία του Κοινοβουλίου³⁷.

• **Εκτίμηση επιπτώσεων**

Σύμφωνα με την πολιτική της για τη «βελτίωση της νομοθεσίας», η Επιτροπή διενήργησε εκτίμηση επιπτώσεων³⁸. Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιήθηκε δομημένη ανάλυση των προβλημάτων πολιτικής, των αντίστοιχων στόχων πολιτικής και των επιλογών πολιτικής και αξιολογήθηκε ο αντίκτυπός τους. Εξετάστηκαν η επικουρικότητα, η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα, η συνοχή και η αναλογικότητα των επιλογών που προσδιορίστηκαν, καθώς και ο τρόπος παρακολούθησης και αξιολόγησης της πρωτοβουλίας στο μέλλον. Το έργο αυτό υποστηρίχθηκε από διαρθρωμένη διαβούλευση στην Επιτροπή μέσω διυπηρεσιακής ομάδας συντονισμού³⁹ και από την επικείμενη μελέτη με τίτλο «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU» (Μελέτη διερεύνησης του πλαισίου, των προκλήσεων και της πιθανής λύσης σε σχέση με την ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ) που αναφέρεται ανωτέρω.

Η εκτίμηση επιπτώσεων εντοπίζει τρία προβλήματα: 1) την προβληματική χρήση της πρακτικής άσκησης από τους φορείς παροχής πρακτικής άσκησης, 2) την κακή ποιότητα της πρακτικής άσκησης και 3) την άνιση πρόσβαση στην πρακτική άσκηση. Η εκτίμηση επιπτώσεων εξέτασε τρεις επιλογές πολιτικής, οι οποίες συνδυάζουν τόσο νομοθετικά όσο και μη νομοθετικά μέτρα για την επίτευξη των στόχων της πρωτοβουλίας όσον αφορά την επιβολή των εφαρμοστέων δικαιωμάτων των ασκουμένων, την πρόληψη της προβληματικής χρήσης της πρακτικής άσκησης, τη διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, τη βελτίωση του μαθησιακού περιεχομένου και τη βελτίωση της πρόσβασης στην πρακτική άσκηση και της συμπεριληπτικότητάς της. Στην αξιολόγηση του αντικτύπου των επιλογών λήφθηκαν επίσης υπόψη οι πιθανές ακούσιες συνέπειες των διαφόρων επιλογών πολιτικής, μεταξύ άλλων στην προσφορά πρακτικής άσκησης.

³⁵ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

³⁶ Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

³⁷ The Quality of Traineeships in the EU – European added value assessment (Η ποιότητα της πρακτικής άσκησης στην ΕΕ — Αξιολόγηση της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας). Διατίθεται ηλεκτρονικά [εδώ](#).

³⁸ Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων (2024), που συνοδεύει την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκουμένων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει σχέσεις εργασίας και την πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με ένα ενισχυμένο ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, *υπό έκδοση*.

³⁹ Συμπεριλαμβανομένων της Νομικής Υπηρεσίας, της Γενικής Γραμματείας, της ΓΔ CNECT, της ΓΔ EAC, του JCR, της ΓΔ COMM, της ΓΔ GROW, της ΓΔ JUST, της ΓΔ REGIO και της ΓΔ AGRI.

Η προτιμώμενη επιλογή πολιτικής που προσδιορίζεται στην εκτίμηση επιπτώσεων συνίσταται σε μια δέσμη που αποτελείται από μια οδηγία που εφαρμόζεται στους ασκούμενους οι οποίοι είναι εργαζόμενοι βάσει του δικαίου της ΕΕ και μια επικαιροποιημένη σύσταση του Συμβουλίου που καλύπτει όλους τους ασκούμενους. Η δέσμη αυτή αναμένεται να αποφέρει κοινωνικά οφέλη στους ασκούμενους μειώνοντας την προβληματική και κακής ποιότητας πρακτική άσκηση μέσω της ίσης μεταχείρισης, της δικαιότερης αμοιβής και της επαρκούς κοινωνικής προστασίας, και βελτιώνοντας την πρόσβαση στην πρακτική άσκηση, ιδίως για τα άτομα που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, εκείνων που διαμένουν σε αγροτικές, απομακρυσμένες και εξόχως απόκεντρες περιοχές, εκείνων που προέρχονται από μειονεκτούντα κοινωνικοοικονομικά και/ή μεταναστευτικά περιβάλλοντα, εκείνων που προέρχονται από την κοινότητα των Ρομά και εκείνων με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο. Η προτιμώμενη επιλογή αναμένεται να αποφέρει οικονομικά οφέλη για τους παρόχους πρακτικής άσκησης, όπως δικαιότερο ανταγωνισμό στην αγορά, αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας χάρη σε ένα πιο ειδικευμένο και ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, καθώς και χαμηλότερο κόστος αναζήτησης, αντιστοίχισης και πρόσληψης. Ως προς το κόστος που συνδέεται με την προτιμώμενη επιλογή, αυτό αφορά την πιθανή αύξηση του κόστους εργασίας, του κόστους προσαρμογής και του δυνητικού κόστους που προκύπτει από διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες. Οι εθνικοί προϋπολογισμοί και οι εθνικές διοικήσεις αναμένεται να επωφεληθούν από την αύξηση των εσόδων από τη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση, καθώς και από τη μείωση των δαπανών κοινωνικής προστασίας και ενεργοποίησης.

Η εκτίμηση επιπτώσεων συζητήθηκε με την επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου της Επιτροπής στις 13 Δεκεμβρίου 2023. Την 1η Φεβρουαρίου 2024 υποβλήθηκε στην επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου αναθεωρημένη έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων. Στις 22 Φεβρουαρίου 2024 η εν λόγω επιτροπή εξέδωσε θετική γνώμη με επιφυλάξεις⁴⁰. Στη συνέχεια εξετάστηκαν οι υπόλοιπες παρατηρήσεις και προσδιορίστηκαν περαιτέρω τα χρησιμοποιούμενα δεδομένα, ενισχύθηκαν οι συζητήσεις σχετικά με τους ισότιμους όρους ανταγωνισμού και τα ζητήματα ανταγωνισμού, και παρασχέθηκαν πρόσθετες στοχευμένες διευκρινίσεις σχετικά με την περιγραφή και την αξιολόγηση των επιλογών πολιτικής.

- **Θεμελιώδη δικαιώματα**

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προστατεύει ευρύ φάσμα εργασιακών δικαιωμάτων. Οι στόχοι της παρούσας πρότασης συνάδουν με τον Χάρτη. Με την κατοχύρωση της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης των ασκούμενων και την πρόβλεψη μέτρων για την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας, η πρόταση θα ενισχύσει το άρθρο 31 σχετικά με δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας και το άρθρο 32 σχετικά με την προστασία των νέων στην εργασία, το οποίο ορίζει ότι οι νέοι που εργάζονται πρέπει να προστατεύονται από την οικονομική εκμετάλλευση.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν απαιτεί επιπλέον πόρους από τον προϋπολογισμό της ΕΕ.

⁴⁰ Επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου, 2η γνώμη «θετική με επιφυλάξεις» σχετικά με την εκτίμηση επιπτώσεων του πλαισίου ποιότητας για την πρακτική άσκηση, της 28ης Φεβρουαρίου 2024 (υπό έκδοση).

5. ΛΟΙΠΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

• Ρυθμίσεις παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων

Προτείνεται στα κράτη μέλη να μεταφέρουν την προτεινόμενη οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο 2 έτη μετά την έκδοσή της και να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τα εθνικά μέτρα μεταφοράς μέσω της βάσης δεδομένων MNE (εθνικά μέτρα εκτέλεσης). Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο μέσω συλλογικών συμβάσεων. Η Επιτροπή είναι έτοιμη να παράσχει τεχνική υποστήριξη στα κράτη μέλη για την εφαρμογή της προτεινόμενης οδηγίας.

Η Επιτροπή προτείνει να επανεξεταστεί η εφαρμογή της προτεινόμενης οδηγίας 5 έτη μετά την προθεσμία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο και να υποβληθούν προτάσεις για νομοθετικές τροποποιήσεις, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η πρόοδος προς την επίτευξη των στόχων της πρωτοβουλίας θα παρακολουθείται με μια σειρά βασικών δεικτών που σχετίζονται με τους στόχους πολιτικής. Οι δείκτες αυτοί και οι σχετικές πηγές δεδομένων προσδιορίζονται στο παράρτημα 15 της εκτίμησης επιπτώσεων. Το πλαίσιο παρακολούθησης θα προσαρμοστεί περαιτέρω, σύμφωνα με τις τελικές νομικές και εκτελεστικές απαιτήσεις και το χρονοδιάγραμμα.

• Επεξηγηματικά έγγραφα

Τα κράτη μέλη ενδέχεται να χρησιμοποιήσουν διαφορετικές νομικές πράξεις για τη μεταφορά της προτεινόμενης οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, και για τον λόγο αυτό δικαιολογείται να ζητηθεί από τα κράτη μέλη να συνοδεύουν την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα. Σε αυτά θα πρέπει να εξηγείται η σχέση μεταξύ των συνιστωσών της προτεινόμενης οδηγίας και των αντίστοιχων μερών των πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα⁴¹.

• Αναλυτική επεξήγηση των επιμέρους διατάξεων της πρότασης

Κεφάλαιο I — Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1 — Αντικείμενο

Η διάταξη αυτή καθορίζει το αντικείμενο της οδηγίας, το οποίο είναι η θέσπιση κοινού πλαισίου αρχών και μέτρων για τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας.

Άρθρο 2 — Ορισμοί

Η διάταξη αυτή ορίζει όρους και έννοιες που είναι αναγκαίες για την ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας («πρακτική άσκηση», «ασκούμενος», «κανονική σχέση εργασίας» και «κανονικός εργαζόμενος»).

Κεφάλαιο II — Τση μεταχείριση

Άρθρο 3 — Αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης

⁴¹ EE C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

Το άρθρο 3 κατοχυρώνει την αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης των ασκούμενων. Απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίζουν μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι ασκούμενοι δεν υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής. Ωστόσο, αντικειμενικοί λόγοι, όπως τα διαφορετικά καθήκοντα, οι λιγότερες ευθύνες, η χαμηλότερη ένταση εργασίας ή βαρύτητα της μαθησιακής και πρακτικής συνιστώσας ενδέχεται να δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται συμπληρωματικά προς την αρχή της μη διάκρισης που προβλέπεται στην οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία προβλέπει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Η πρόσθετη διάταξη της οδηγίας είναι αναγκαία, αφενός, δεδομένου ότι η οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν ορισμένους ασκούμενους από το πεδίο εφαρμογής της και, αφετέρου, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου που εργάζονται σε αντίστοιχη θέση μπορούν επίσης να λειτουργήσουν ως δείκτες σύγκρισης.

Κεφάλαιο III — Πρακτική άσκηση που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

Άρθρο 4 — Μέτρα για την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την καταπολέμηση του φαινομένου της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας. Τα κράτη μέλη πρέπει να θεσπίσουν διατάξεις για τη διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες αρχές με στόχο τον εντοπισμό περιπτώσεων στις οποίες η πρακτική άσκηση που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερα επίπεδα προστασίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των όρων εργασίας και των αμοιβών, καθώς και για τη λήψη μέτρων σε τέτοιες περιπτώσεις.

Άρθρο 5 — Αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

Το άρθρο αυτό απαιτεί από τις αρμόδιες αρχές να διενεργούν συνολική αξιολόγηση όλων των σχετικών πραγματικών στοιχείων προκειμένου να εξακριβώσουν αν μια πρακτική άσκηση υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας. Κατά την αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη διάφορα στοιχεία, όπως η διάρκεια, η ύπαρξη σημαντικής μαθησιακής και πρακτικής συνιστώσας, η ισοδυναμία καθηκόντων και ευθυνών και η ενδεχόμενη απαίτηση του εργοδότη για προηγούμενη εργασιακή πείρα πριν από την πρακτική άσκηση.

Προβλέπει επίσης την υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές, προκειμένου να διευκολύνονται οι αρχές κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης. Η υποχρέωση αυτή ισχύει μόνον εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα από τις αρχές. Πρέπει να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των θέσεων πρακτικής άσκησης και τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, τους όρους εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής), τη μαθησιακή και την πρακτική συνιστώσα και τις προκηρύξεις κενών θέσεων πρακτικής άσκησης.

Επιπλέον, ορίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να καθορίζουν όριο για τη διακρίβωση τυχόν υπερβολικής διάρκειας της πρακτικής άσκησης για τους σκοπούς της αξιολόγησης, και θεσπίζει κανόνες για το περιεχόμενο των προκηρύξεων κενών θέσεων πρακτικής άσκησης.

Κεφάλαιο IV — Μέτρα επιβολής και στήριξης

Άρθρο 6 — Εφαρμογή και επιβολή της σχετικής νομοθεσίας της Ένωσης

Το άρθρο 6 απαιτεί από τα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα για την εφαρμογή και την επιβολή της νομοθεσίας της ΕΕ που εφαρμόζεται στους εργαζομένους σε σχέση με τους ασκούμενους.

Άρθρο 7 — Δικαίωμα επανόρθωσης

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρέχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής εύλογης αποζημίωσης, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων των ασκουμένων βάσει της οδηγίας ή άλλης νομοθεσίας της ΕΕ που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.

Άρθρο 8 — Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των ασκουμένων

Το άρθρο αυτό επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να κινούν, για λογαριασμό ή προς υποστήριξη ενός ή περισσότερων ασκουμένων, δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες με σκοπό την επιβολή των δικαιωμάτων των ασκουμένων, υπό την προϋπόθεση ότι ο ασκούμενος ή οι ασκούμενοι συμφωνούν. Αυτό αναμένεται να διευκολύνει τους ασκούμενους να υπερβούν τα εμπόδια που σχετίζονται με το κόστος ή τα διαδικαστικά εμπόδια.

Άρθρο 9 — Προστασία από δυσμενή μεταχείριση και δυσμενείς συνέπειες

Η διάταξη αυτή προβλέπει την προστασία των ασκουμένων και των εκπροσώπων τους έναντι δυσμενούς μεταχείρισης ή δυσμενών συνεπειών, ιδίως όσον αφορά την απόλυση ή ισοδύναμο μέτρο, λόγω άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην οδηγία. Προβλέπει επίσης το δικαίωμα των ασκουμένων, εφόσον θεωρούν ότι απολύθηκαν επειδή άσκησαν τα δικαιώματά τους βάσει της οδηγίας, να ζητήσουν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει δεόντως τεκμηριωμένους λόγους για την απόλυση. Εάν ο ασκούμενος παρουσιάσει πραγματικά περιστατικά που υποδηλώνουν ότι απολύθηκε επειδή άσκησε τα δικαιώματά του βάσει της οδηγίας, η διάταξη εναποθέτει στον εργοδότη το βάρος να αποδείξει ότι η απόλυση ή τα τυχόν ισοδύναμα μέτρα βασίστηκαν σε άλλους λόγους.

Άρθρο 10 — Κυρώσεις

Το άρθρο αυτό απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία.

Κεφάλαιο V — Τελικές διατάξεις

Άρθρο 11 — Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

Το άρθρο αυτό διευκρινίζει ότι καμία διάταξη της οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο που να αποδυναμώνει την προστασία των εργαζομένων που παρέχεται από άλλες πράξεις και ότι η οδηγία δεν συνιστά βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων. Επιτρέπει επίσης στα κράτη μέλη να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων.

Άρθρο 12 — Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή

Η εν λόγω διάταξη καθορίζει το ανώτατο χρονικό περιθώριο που έχουν τα κράτη μέλη προκειμένου να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τις σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή. Η περίοδος αυτή ορίζεται σε δύο έτη μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος. Επιπλέον, τονίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν την επαρκή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και ότι μπορούν να τους αναθέσουν την εφαρμογή της οδηγίας.

Άρθρο 13 — Υποβολή έκθεσης και επανεξέταση

Το άρθρο αυτό απαιτεί από τα κράτη μέλη να υποβάλουν στην Επιτροπή τις πληροφορίες που απαιτούνται για την εκπόνηση έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένων δεδομένων σχετικά με την πρακτική άσκηση, 5 έτη μετά την έναρξη ισχύος της. Απαιτεί επίσης από την Επιτροπή να υποβάλει την έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο, συνοδευόμενη, εάν είναι αναγκαίο, από νομοθετική πρόταση.

Άρθρα 14 και 15 — Έναρξη ισχύος και αποδέκτες

Οι διατάξεις αυτές ορίζουν ότι η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα και απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές εργασιακές σχέσεις (οδηγία για την πρακτική άσκηση)

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁴²,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών⁴³,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- 1) Τον Μάρτιο του 2014 το Συμβούλιο εξέδωσε τη σύσταση σχετικά με ένα πλαίσιο ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης (στο εξής: σύσταση του 2014) για τον καθορισμό προτύπων ποιότητας, σε επίπεδο Ένωσης, για την πρακτική άσκηση. Συνέστησε 21 αρχές για την πρακτική άσκηση με σκοπό να βελτιωθεί η ποιότητα της πρακτικής άσκησης, και ιδίως για να διασφαλιστεί υψηλής ποιότητας περιεχόμενο μάθησης και κατάρτισης και κατάλληλες συνθήκες εργασίας ώστε να στηριχθεί η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και να αυξηθεί η απασχολησιμότητα των ασκούμενων. Η σύσταση του 2014 καλύπτει όλα τα είδη πρακτικής άσκησης, εκτός από την πρακτική άσκηση που αποτελεί μέρος προγραμμάτων τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και την πρακτική άσκηση που ρυθμίζεται από το εθνικό δίκαιο και της οποίας η ολοκλήρωση αποτελεί υποχρεωτική απαίτηση για την πρόσβαση σε συγκεκριμένο επάγγελμα.
- 2) Η σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας⁴⁴ περιλαμβάνει 14 κριτήρια, με στόχο να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα μαθητείας ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και παρέχουν οφέλη τόσο στους εκπαιδευόμενους όσο και στους

⁴² ΕΕ C της , σ. .

⁴³ ΕΕ C της , σ. .

⁴⁴ Σύσταση του Συμβουλίου, της 15ης Μαρτίου 2018, σχετικά με ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας (ΕΕ C 153 της 2.5.2018, σ. 1).

εργοδότες. Σε αυτά περιλαμβάνονται κριτήρια για τους όρους μάθησης και εργασίας και κριτήρια για το πλαίσιο όρων.

- 3) Οι ενισχυμένες εγγυήσεις για τη νεολαία⁴⁵ έχουν ως στόχο να εξασφαλίσουν ότι όλοι οι νέοι ηλικίας κάτω των 30 ετών λαμβάνουν ποιοτική προσφορά για απασχόληση, συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός περιόδου τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την εκπαίδευση. Η σύσταση του 2014 αποτελεί σημαντικό σημείο αναφοράς για την εκτίμηση της ποιότητας των προσφορών πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο των ενισχυμένων εγγυήσεων για τη νεολαία.
- 4) Ελλείψεις εργατικού δυναμικού παρατηρούνται σε πολλά επαγγέλματα και σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων. Αναμένεται να αυξηθούν με την προβλεπόμενη μείωση του ενεργού πληθυσμού και την αυξανόμενη ζήτηση για διάφορα επαγγέλματα που σχετίζονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση. Σε αυτές τις ελλείψεις συμβάλλει και η χαμηλότερη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας. Η ποιοτική πρακτική άσκηση μπορεί να αποβεί χρήσιμη για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και/ή την επανειδίκευση ατόμων οποιασδήποτε ηλικίας, ώστε τα άτομα αυτά να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες κατά την εργασία, να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να οδηγήσουν τη σταδιοδρομία τους σε νέα κατεύθυνση.
- 5) Η πρακτική άσκηση μπορεί να βοηθήσει τους νέους να αποκτήσουν πρακτική και επαγγελματική πείρα, να βελτιώσει την απασχολησιμότητά τους, και να διευκολύνει τη μετάβασή τους σε σταθερή απασχόληση. Ως εκ τούτου, η πρακτική άσκηση αποτελεί σημαντικό βήμα προς την αγορά εργασίας. Για τους εργοδότες, η πρακτική άσκηση παρέχει ευκαιρίες για την προσέλκυση, την εκπαίδευση και τη διατήρηση των νεαρών ατόμων. Μπορεί να μειώσει το κόστος της αναζήτησης και πρόσληψης ειδικευμένου προσωπικού, με την προσφορά κανονικής θέσης εργασίας στους ασκούμενους μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης. Ωστόσο, ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μόνον εάν η πρακτική άσκηση είναι καλής ποιότητας και προσφέρονται αξιοπρεπείς όροι εργασίας.
- 6) Εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις όσον αφορά την προβληματική χρήση της πρακτικής άσκησης, μεταξύ άλλων στις περιπτώσεις όπου η πρακτική άσκηση υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα οι εν λόγω εργαζόμενοι να στερούνται τα πλήρη δικαιώματα που έχουν βάσει της ενωσιακής νομοθεσίας, της εθνικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων, και να διατρέχουν τον κίνδυνο εγκλωβισμού σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Η πρακτική άσκηση που υποκρύπτει σχέσεις εργασίας στρεβλώνει τον ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων, καθώς θέτει σε μειονεκτική θέση τους συμμορφούμενους εργοδότες και οδηγεί τόσο σε καταστρατήγηση των φορολογικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών όσο και σε αντικατάσταση των μόνιμων θέσεων εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις, οι εργοδότες «πραγματικών» ασκούμενων ενδέχεται να μη συμμορφώνονται με όλες τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη νομοθεσία Ένωσης, την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές, στερώντας τους τα πλήρη δικαιώματά τους.
- 7) Επιπλέον, οι ασκούμενοι είναι λιγότερο πιθανό να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους λόγω της ευάλωτης θέσης τους στην αγορά εργασίας. Η απουσία, η πολυπλοκότητα ή

⁴⁵ Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Οκτωβρίου 2020, για «μια γέφυρα προς την απασχόληση — ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία» και για την κατάργηση της σύστασης του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία (2020/C 372/01) (ΕΕ C 372 της 4.11.2020, σ. 1).

η ποικιλομορφία των κανονιστικών πλαισίων για την πρακτική άσκηση στα διάφορα κράτη μέλη, σε συνδυασμό με την ανεπαρκή επιβολή της εθνικής νομοθεσίας και την έλλειψη ικανότητας για τη διενέργεια ελέγχων και επιθεωρήσεων, καθώς και η έλλειψη σαφήνειας ως προς το ποια αρχή είναι αρμόδια για τον έλεγχο και την επιβολή, συγκαταλέγονται στους κύριους παράγοντες που ευθύνονται για την προβληματική χρήση της πρακτικής άσκησης.

- 8) Τα στοιχεία δείχνουν ότι σημαντικό ποσοστό ασκουμένων υπόκεινται σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους εργασίας σε σύγκριση με τους κανονικούς εργαζομένους, μεταξύ άλλων όσον αφορά το ωράριο εργασίας, τα δικαιώματα άδειας και την πρόσβαση σε εξοπλισμό, καθώς και την αμοιβή.
- 9) Σε επίπεδο Ένωσης, οι υφιστάμενες νομικές πράξεις διαμορφώνουν ένα πλαίσιο για την προστασία των εργαζομένων, το οποίο περιλαμβάνει την οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας⁴⁶, την οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς⁴⁷, την οδηγία για τον χρόνο εργασίας⁴⁸, την οδηγία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία⁴⁹, την οδηγία για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων⁵⁰, την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές⁵¹, την οδηγία για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς⁵², την οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου⁵³, τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης⁵⁴, την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων⁵⁵ και την οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης⁵⁶. Αυτό το νομικό πλαίσιο εφαρμόζεται πλήρως στους ασκούμενους

⁴⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105).

⁴⁷ Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 275 της 25.10.2022, σ. 33).

⁴⁸ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

⁴⁹ Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1).

⁵⁰ Μεταξύ άλλων: Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).

⁵¹ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79).

⁵² 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 - Κοινή δήλωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για την εκπροσώπηση των εργαζομένων (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29).

⁵³ Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

⁵⁴ Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες (CEEP) και την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) — Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9).

⁵⁵ Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 173 της 9.7.2018, σ. 16).

⁵⁶ Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το νομικό πλαίσιο της Ένωσης περιλαμβάνει επίσης συστάσεις σχετικά με την ποιότητα των περιόδων πρακτικής άσκησης⁵⁷ και τα προγράμματα μαθητείας⁵⁸ και σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους⁵⁹.

- 10) Η Διάσκεψη για το Μέλλον της Ευρώπης⁶⁰ πρότεινε να διασφαλιστεί ότι η πρακτική άσκηση και οι θέσεις εργασίας των νέων τηρούν τα πρότυπα ποιότητας, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις αμοιβές, και να απαγορευτεί η μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση στην αγορά εργασίας και εκτός της τυπικής εκπαίδευσης.
- 11) Τον Ιούνιο του 2023 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε ψήφισμα σύμφωνα με το άρθρο 225 της ΣΛΕΕ, το οποίο περιείχε συστάσεις προς την Επιτροπή για ποιοτικές θέσεις πρακτικής άσκησης⁶¹. Στο ψήφισμά του, κάλεσε την Επιτροπή να επικαιροποιήσει και να ενισχύσει το ΠΠΠΑ του 2014 και να το μετατρέψει σε ισχυρότερο νομοθετικό μέσο. Κάλεσε επίσης την Επιτροπή να συμπεριλάβει πρόσθετες αρχές σε ένα επικαιροποιημένο πλαίσιο ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης. Ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να «προτείνει οδηγία για τις περιόδους πρακτικής άσκησης στην ελεύθερη αγορά εργασίας, για εκείνες που εντάσσονται στις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και για όσες αποτελούν υποχρεωτικό μέρος επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να διασφαλιστούν ελάχιστα πρότυπα ποιότητας, συμπεριλαμβανομένων κανόνων σχετικά με τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, καθώς και την αμοιβή που εξασφαλίζει αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο προκειμένου να αποφεύγονται πρακτικές εκμετάλλευσης».
- 12) Η Επιτροπή διεξήγαγε διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ σχετικά με την αναγκαιότητα, τους στόχους και τις νομικές οδούς για την πιθανή λήψη μέτρων με σκοπό την περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της πρακτικής άσκησης. Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναληφθεί δράση σε επίπεδο Ένωσης στον τομέα αυτόν, με την προσαρμογή του ισχύοντος πλαισίου για την πρακτική άσκηση, λαμβανομένων παράλληλα υπόψη των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.
- 13) Η Επιτροπή πραγματοποίησε εκτενείς διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη, μεταξύ των οποίων ασκούμενοι και οργανώσεις νεολαίας, πάροχοι πρακτικής άσκησης, εθνικές δημόσιες αρχές, εκπαιδευτικά ιδρύματα και εμπειρογνώμονες από την ακαδημαϊκή κοινότητα.

⁵⁷ Σύσταση του Συμβουλίου, της 10ης Μαρτίου 2014, σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης (ΕΕ C 88 της 27.3.2014, σ. 1).

⁵⁸ Σύσταση του Συμβουλίου, της 15ης Μαρτίου 2018, σχετικά με ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο για ποιοτικά και αποτελεσματικά προγράμματα μαθητείας (ΕΕ C 153 της 2.5.2018, σ. 1).

⁵⁹ Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Νοεμβρίου 2019, σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους (ΕΕ C 387 της 15.11.2019, σ. 1).

⁶⁰ [Έκθεση σχετικά με το τελικό αποτέλεσμα — Μάιος 2022](#).

⁶¹ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 14ης Ιουνίου 2023, που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή για ποιοτικές θέσεις πρακτικής άσκησης στην Ένωση [2020/2005(INL)].

- 14) Το άρθρο 153 παράγραφος 2 σε συνδυασμό την παράγραφο 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ εξουσιοδοτεί το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο να θεσπίζουν οδηγίες για τον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με τους όρους εργασίας με σκοπό την επίτευξη των στόχων του άρθρου 151 της ΣΛΕΕ, δηλαδή την προώθηση της απασχόλησης και τη βελτίωση των όρων διαβίωσης και εργασίας.
- 15) Λαμβανομένων υπόψη των επίμονων προκλήσεων όσον αφορά την προβληματική χρήση της πρακτικής άσκησης στην Ένωση, απαιτείται περαιτέρω δράση για την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας και για τη διασφάλιση της πλήρους εφαρμογής και επιβολής της σχετικής ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας που εφαρμόζεται στους εργαζομένους, και σε σχέση με τους ασκούμενους. Η παρούσα οδηγία αντιμετωπίζει αυτές τις προκλήσεις καθορίζοντας ελάχιστες απαιτήσεις για τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκούμενων στην Ένωση και για την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας, με τη θέσπιση κοινού πλαισίου αρχών και μέτρων που είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή και επιβολή της ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.
- 16) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στους ασκούμενους στην Ένωση που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή έχουν σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη νομολογία του, το Δικαστήριο έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό του καθεστώτος του εργαζομένου, με βάση τις περιστάσεις της κάθε περίπτωσης.
- 17) Τα προγράμματα μάθησης στον χώρο εργασίας που εμπίπτουν στον ορισμό της πρακτικής άσκησης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Ως εκ τούτου, τα προγράμματα μαθητείας ενδέχεται να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, στον βαθμό που οι μαθητευόμενοι εμπίπτουν στην έννοια του «εργαζομένου», όπως αυτή ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της ΕΕ.
- 18) Το κεφάλαιο III της οδηγίας εφαρμόζεται στους κανονικούς εργαζομένους που χαρακτηρίζονται ψευδώς ως ασκούμενοι, δηλαδή όταν οι εργοδότες χαρακτηρίζουν μια κανονική σχέση εργασίας είτε ως πρακτική άσκηση που δεν αποτελεί σχέση εργασίας, είτε ως πρακτική άσκηση η οποία συνιστά μεν σχέση εργασίας, αλλά αμειβεται χαμηλότερα ή διέπεται από διαφορετικούς όρους εργασίας σε σχέση με τους κανονικούς εργαζομένους βάσει ενωσιακής ή εθνικής νομοθεσίας, συλλογικών συμβάσεων ή πρακτικών.
- 19) Η πρακτική άσκηση που συνιστά σχέση εργασίας διακρίνεται από τις «κανονικές» σχέσεις εργασίας δεδομένου ότι η χρονική της διάρκεια είναι περιορισμένη, περιλαμβάνει σημαντική μαθησιακή και πρακτική συνιστώσα και πραγματοποιείται για την απόκτηση πρακτικής και επαγγελματικής πείρας με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και τη διευκόλυνση της μετάβασης στην απασχόληση ή της πρόσβασης σε ένα επάγγελμα.
- 20) Η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης είναι κατάλληλη για την καταπολέμηση της κατάχρησης της πρακτικής άσκησης, που συνίσταται, για παράδειγμα, στην πρόβλεψη λιγότερο ευνοϊκών όρων εργασίας για τους ασκούμενους ή χαμηλότερων αμοιβών σε σχέση με των κανονικών εργαζομένων χωρίς την κατάλληλη αιτιολόγηση, καθώς και

για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της πρακτικής άσκησης ως μέσου πρόσβασης σε ευκαιρίες σταθερής απασχόλησης. Μπορεί επίσης να συμβάλει στο να καταστεί η πρακτική άσκηση πιο προσιτή σε ομάδες εργαζομένων που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση.

- 21) Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να προβλεφθεί η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης των ασκουμένων, η οποία θα πρέπει να εφαρμόζεται συμπληρωματικά προς τη ρήτρα 4 του παραρτήματος της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία προβλέπει ότι, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου απλώς και μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Οι ασκούμενοι με σχέση εργασίας είναι εξ ορισμού «εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας. Ωστόσο, η ρήτρα της σχετικά με την αρχή της μη διάκρισης δεν αφήνει περιθώριο για σύγκριση με άλλους εργαζομένους ορισμένου χρόνου. Επιπλέον, η ρήτρα 2 παράγραφος 2 του παραρτήματος της εν λόγω οδηγίας επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν ορισμένα είδη εργαζομένων από το πεδίο εφαρμογής της, συμπεριλαμβανομένων των σχέσεων βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και των προγραμμάτων μαθητείας ή των συμβάσεων και σχέσεων εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης. Επίσης, δεν αναγνωρίζει την ιδιαίτερα ευάλωτη θέση των ασκουμένων. Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σύγκριση με τους κανονικούς εργαζομένους εφαρμόζεται σε όλους τους ασκούμενους που έχουν σχέση εργασίας.
- 22) Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, οι ασκούμενοι δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σχέση με αντίστοιχους κανονικούς υπαλλήλους της ίδιας κατηγορίας στην ίδια επιχείρηση, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Η ιδιότητα του ασκουμένου δεν μπορεί να αποτελέσει αφ' εαυτής λόγο για λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σύγκριση με τη μεταχείριση των κανονικών εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση. Ταυτόχρονα, τα διαφορετικά καθήκοντα, οι λιγότερες ευθύνες ή η χαμηλότερη ένταση εργασίας σε σχέση με τα καθήκοντα, τις ευθύνες και την ένταση εργασίας των αντίστοιχων κανονικών υπαλλήλων ενδέχεται να συνιστούν αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση, κατά περίπτωση, όσον αφορά τον εκάστοτε όρο απασχόλησης. Ωστόσο, η έκταση της διαφορετικής μεταχείρισης θα πρέπει να είναι ανάλογη προς τους λόγους αυτούς.
- 23) Η εφαρμογή της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης απαιτεί τον προσδιορισμό αντίστοιχου κανονικού εργαζομένου που εκτελεί ίδια ή παρόμοιου είδους εργασία ή δραστηριότητα με τον ασκούμενο, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των προσόντων και των δεξιοτήτων.
- 24) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν κατάλληλα μέτρα για την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας και έχει ως αποτέλεσμα να παρέχονται χαμηλότερα επίπεδα προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων εργασίας και της αμοιβής, απ' ό,τι θα δικαιούνταν ο οικείος εργαζόμενος βάσει του ενωσιακού ή του εθνικού δικαίου, των συλλογικών συμβάσεων ή των πρακτικών.

- 25) Είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί η διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες αρχές, δεδομένης της σημασίας τους για την προστασία των δικαιωμάτων των ασκουμένων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας. Θα πρέπει να στοχεύουν στην αποφυγή της υποκατάστασης της κανονικής απασχόλησης από πρακτική άσκηση που την υποκρύπτει, και στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
- 26) Η αξιολόγηση του αν μια πρακτική άσκηση υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά και όχι στον επίσημο προσδιορισμό της συμβατικής σχέσης. Προκειμένου να εξακριβώσουν αν η πρακτική άσκηση υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διενεργούν συνολική αξιολόγηση όλων των σχετικών στοιχείων. Προκειμένου να διευκολυνθούν οι αρμόδιες αρχές κατά την αξιολόγηση, θα πρέπει να καθοριστούν τα βασικά στοιχεία που θα επιτρέπουν τη διάκριση μεταξύ κανονικής σχέσης εργασίας και πρακτικής άσκησης που την υποκρύπτει. Η αξιολόγηση των εν λόγω στοιχείων θα πρέπει να διενεργείται κατά περίπτωση, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των περιστάσεων κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Ως εκ τούτου, τα στοιχεία που αναφέρονται είναι ενδεικτικά και μη εξαντλητικά, και δεν υπάρχει ανάγκη τήρησης συγκεκριμένου ορίου.
- 27) Η απαίτηση προηγούμενης εργασιακής πείρας στον ίδιο ή σε παρόμοιο τομέα δραστηριότητας για την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης ενδέχεται να μην υποδηλώνει πρακτική άσκηση που υποκρύπτει σχέση εργασίας, εάν ο εργοδότης παρέχει αιτιολόγηση, όπως, για παράδειγμα, όταν προβλέπεται, ως εναλλακτική της απαίτησης κατοχής πτυχίου σε συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας ή ειδίκευσης, η συμπλήρωση ισοδύναμης χρονικής περιόδου προηγούμενης εργασιακής πείρας.
- 28) Όταν οι αρμόδιες αρχές διενεργούν την ανάλυση των σχετικών πραγματικών περιστατικών για να διαπιστώσουν αν πρόκειται για πρακτική άσκηση που υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας, οι πληροφορίες που απαιτούνται για τη διενέργεια αυτής της ανάλυσης ενδέχεται να μην είναι πάντοτε εύκολα προσβάσιμες. Για να μπορούν οι αρμόδιες αρχές να εκτελούν τα καθήκοντά τους, οι εργοδότες θα πρέπει να υποχρεούνται να τους παρέχουν, κατόπιν αιτήματος, τις απαραίτητες πληροφορίες που βρίσκονται υπό τον έλεγχό τους.
- 29) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν κατάλληλα μέτρα ώστε να είναι πιο εύκολο να αξιολογηθεί αν μια εικαζόμενη πρακτική άσκηση συνιστά όντως πρακτική άσκηση. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τον καθορισμό χρονικού ορίου που θα υποδεικνύει τότε η διάρκεια της πρακτικής άσκησης είναι υπερβολική και αν συντρέχει περίπτωση επαναλαμβανόμενων, ή και διαδοχικών, περιόδων πρακτικής άσκησης στον ίδιο εργοδότη. Η εύλογη μέγιστη διάρκεια της πρακτικής άσκησης δεν θα πρέπει, καταρχήν, να υπερβαίνει τους έξι μήνες, όπως ορίζεται στη σύσταση του 2014. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι τυχόν μεγαλύτερη διάρκεια μπορεί να είναι δικαιολογημένη, εάν βασίζεται σε αντικειμενικούς λόγους. Παραδείγματα τέτοιων εξαιρέσεων θα μπορούσαν να είναι η πρακτική άσκηση της οποίας η ολοκλήρωση αποτελεί υποχρεωτική προϋπόθεση για την πρόσβαση σε συγκεκριμένο επάγγελμα, όταν η πορεία απόκτησης των αναγκαίων γνώσεων, ικανοτήτων και πείρας δικαιολογεί μεγαλύτερη πείρα από πρακτική άσκηση. Για ορισμένες μορφές πρακτικής άσκησης που αποτελούν μέρος ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας με στόχο την ένταξη ατόμων που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση θα μπορούσε επίσης να είναι χρήσιμη η μεγαλύτερη διάρκεια. Ορισμένες μορφές πρακτικής άσκησης που αποτελούν μέρος προγραμμάτων τυπικής

εκπαίδευσης ή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορεί να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια για λόγους που συνδέονται με τα προγράμματα σπουδών.

- 30) Η υποχρέωση των εργοδοτών για συμπερίληψη πληροφοριών στις προκηρύξεις κενών θέσεων και στις αγγελίες για θέσεις πρακτικής άσκησης σχετικά με τα αναμενόμενα καθήκοντα, τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, καθώς και σχετικά με την κοινωνική προστασία, τη μάθηση και την κατάρτιση, μπορεί να εκπληρωθεί με την προσθήκη συνδέσμου προς ιστότοπο που περιέχει τις πληροφορίες αυτές.
- 31) Εκτός από την παρούσα οδηγία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν την πλήρη εφαρμογή και επιβολή των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο κεκτημένο της Ένωσης και που ισχύουν για τους ασκούμενους που έχουν σχέση εργασίας.
- 32) Σε πρόσφατες νομικές πράξεις, όπως η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 και η οδηγία (ΕΕ) 2023/970⁶², αναπτύχθηκε εκτενές σύστημα διατάξεων επιβολής του κοινωνικού κεκτημένου της Ένωσης. Οι εν λόγω διατάξεις θα πρέπει να συμπεριληφθούν στην παρούσα οδηγία, ώστε να συμβάλουν στη διασφάλιση της αποτελεσματικής επιβολής και υπεράσπισης των δικαιωμάτων των ασκούμενων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία και από άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.
- 33) Οι ασκούμενοι θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών, καθώς και δικαίωμα επανόρθωσης, στο οποίο περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης. Οι ασκούμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τους μηχανισμούς έννομης προστασίας, ώστε να είναι σε θέση να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε επανόρθωση. Λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος σε αποτελεσματική έννομη προστασία, οι ασκούμενοι θα πρέπει να συνεχίσουν να απολαύουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της περιόδου της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της οποίας προκλήθηκε η εικαζόμενη παραβίαση των δικαιωμάτων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία και από άλλη σχετική νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.
- 34) Για να εξασφαλιστεί αποτελεσματικότερο επίπεδο προστασίας των ασκούμενων, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να είναι σε θέση να συμμετέχουν σε διαδικασίες για την υπεράσπιση κάθε δικαιώματος και υποχρέωσης που απορρέουν από την παρούσα οδηγία ή από άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους είτε για λογαριασμό είτε προς υποστήριξη ενός ή περισσότερων ασκούμενων.
- 35) Θα πρέπει να παρέχεται στους ασκούμενους επαρκής δικαστική και διοικητική προστασία έναντι κάθε δυσμενούς μεταχείρισης και δυσμενών συνεπειών που μπορούν να επέλθουν σε συνέχεια τυχόν καταγγελίας που υποβλήθηκε στον εργοδότη ή που μπορούν να προκύψουν από διαδικασίες που κινήθηκαν με σκοπό την επιβολή της συμμόρφωσης με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή σε άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους. Ειδικότερα, οι ασκούμενοι θα πρέπει να προστατεύονται από απόλυση ή ισοδύναμα μέτρα, καθώς και από κάθε προκαταρκτική ενέργεια για την απόλυση ή ισοδύναμα μέτρα επειδή άσκησαν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή σε άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.

⁶² Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2023, για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (ΕΕ L 132 της 17.5.2023, σ. 21).

- 36) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν κανόνες για αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περιπτώσεις παραβίασης των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν διοικητικές και οικονομικές κυρώσεις, όπως είναι η επιβολή προστίμου ή η καταβολή αποζημίωσης, καθώς και άλλες μορφές κυρώσεων.
- 37) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία.
- 38) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η επιβολή όρων εργασίας των ασκουμένων και η καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας, δεν μπορούν να επιτευχθούν ικανοποιητικά από τα κράτη μέλη, μπορούν όμως, λόγω της κλίμακας και των αποτελεσμάτων τους, να επιτευχθούν καλύτερα σε ενωσιακό επίπεδο, η Ένωση δύναται να λάβει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 ΣΕΕ. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη αυτών των στόχων.
- 39) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή περιττών διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, ιδίως όσων παρεμποδίζουν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται, αφενός, να εκτιμήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις εν λόγω επιχειρήσεις τα μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στη διοικητική επιβάρυνση και, αφετέρου, να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω εκτιμήσεων και να παράσχουν στήριξη στις επιχειρήσεις αυτές, εφόσον κριθεί αναγκαίο.
- 40) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία. Θα πρέπει επίσης, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Κεφάλαιο I

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1 *Αντικείμενο*

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει κοινό πλαίσιο αρχών και μέτρων για τη βελτίωση και την επιβολή των όρων εργασίας των ασκουμένων και την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας.

Άρθρο 2 *Ορισμοί*

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α) «πρακτική άσκηση»: περιορισμένη περίοδος εργασιακής πρακτικής που περιλαμβάνει σημαντική μαθησιακή και πρακτική συνιστώσα, με στόχο την απόκτηση πρακτικής και επαγγελματικής πείρας για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και τη διευκόλυνση της μετάβασης σε κανονική σχέση εργασίας ή την πρόσβαση σε επάγγελμα·
- β) «ασκούμενος»: κάθε πρόσωπο που πραγματοποιεί πρακτική άσκηση και έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου·
- γ) «κανονική σχέση εργασίας»: κάθε σχέση εργασίας που δεν είναι πρακτική άσκηση·
- δ) «κανονικός εργαζόμενος»: κάθε πρόσωπο που έχει κανονική σχέση εργασίας.

Κεφάλαιο II **Ίση μεταχείριση**

Άρθρο 3 *Αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης*

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, οι ασκούμενοι δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σχέση με αντίστοιχους κανονικούς εργαζόμενους στην ίδια επιχείρηση, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, όπως διαφορετικά καθήκοντα, λιγότερες ευθύνες, χαμηλότερη ένταση εργασίας ή βαρύτητα της μαθησιακής και πρακτικής συνιστώσας.

Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει αντίστοιχος κανονικός εργαζόμενος, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική.

Κεφάλαιο III

Πρακτική άσκηση που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

Άρθρο 4

Μέτρα για την καταπολέμηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

Τα κράτη μέλη μεριμνούν για τη διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες αρχές με σκοπό τον εντοπισμό και τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση περιπτώσεων όπου η πρακτική άσκηση υποκρύπτει κανονική σχέση εργασίας, με αποτέλεσμα να παρέχονται χαμηλότερα επίπεδα προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων εργασίας και της αμοιβής, απ' ό,τι θα δικαιούνταν ο οικείος εργαζόμενος βάσει του ενωσιακού ή του εθνικού δικαίου, συλλογικών συμβάσεων ή πρακτικών.

Άρθρο 5

Αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης που υποκρύπτει κανονικές σχέσεις εργασίας

1. Προκειμένου να εξακριβωθεί αν μια εικαζόμενη πρακτική άσκηση συνιστά κανονική σχέση εργασίας, οι αρμόδιες αρχές προβαίνουν σε συνολική αξιολόγηση όλων των σχετικών πραγματικών στοιχείων. Η εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα ενδεικτικά στοιχεία:
 - α) την απουσία σημαντικής μαθησιακής ή πρακτικής συνιστώσας κατά την εικαζόμενη πρακτική άσκηση·
 - β) την υπερβολική διάρκεια της εικαζόμενης πρακτικής άσκησης ή την πραγματοποίηση πολλαπλών και/ή διαδοχικών περιόδων πρακτικής άσκησης στον ίδιο εργοδότη από το ίδιο πρόσωπο·
 - γ) το ισοδύναμο επίπεδο καθηκόντων, ευθυνών και έντασης εργασίας για τους εικαζόμενους ασκούμενους και τους κανονικούς υπαλλήλους σε αντίστοιχες θέσεις στον ίδιο εργοδότη·
 - δ) την απαίτηση οι υποψήφιοι για θέσεις πρακτικής άσκησης να έχουν αποκτήσει προηγούμενη εργασιακή πείρα στον ίδιο ή σε παρόμοιο τομέα δραστηριότητας, χωρίς κατάλληλη αιτιολόγηση·
 - ε) υψηλό ποσοστό θέσεων πρακτικής άσκησης σε σύγκριση με τις κανονικές σχέσεις εργασίας στον ίδιο εργοδότη·
 - στ) την ύπαρξη, στον ίδιο εργοδότη, σημαντικού αριθμού εικαζόμενων ασκούμενων οι οποίοι είχαν ολοκληρώσει δύο ή περισσότερες περιόδους πρακτικής άσκησης ή είχαν εργαστεί με κανονικές σχέσεις εργασίας στον ίδιο ή παρόμοιο τομέα δραστηριότητας, πριν ξεκινήσουν την εικαζόμενη πρακτική άσκηση.
2. Για να μπορούν οι αρμόδιες αρχές να διενεργούν την αξιολόγηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1, ο εργοδότης, κατόπιν αιτήματος, παρέχει στις εν λόγω αρχές τις ακόλουθες πληροφορίες:
 - α) τον αριθμό των θέσεων πρακτικής άσκησης και των κανονικών εργασιακών σχέσεων·
 - β) τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης·

- γ) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, των καθηκόντων και των ευθυνών των εικαζόμενων ασκουμένων και των κανονικών υπαλλήλων σε αντίστοιχες θέσεις·
 - δ) την περιγραφή της μαθησιακής και της πρακτικής συνιστώσας της πρακτικής άσκησης·
 - ε) τις προκηρύξεις κενών θέσεων πρακτικής άσκησης.
3. Για να διευκολυνθεί η αξιολόγηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη:
- α) καθορίζουν ένα χρονικό όριο που υποδεικνύει πότε η διάρκεια της πρακτικής άσκησης είναι υπερβολική και αν συντρέχει περίπτωση επαναλαμβανόμενων, ή και διαδοχικών, περιόδων πρακτικής άσκησης στον ίδιο εργοδότη·
 - β) απαιτούν από τους εργοδότες να περιλαμβάνουν στις προκηρύξεις κενών θέσεων και στις αγγελίες για θέσεις πρακτικής άσκησης πληροφορίες σχετικά με τα αναμενόμενα καθήκοντα και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, της κοινωνικής προστασίας, της μάθησης και της κατάρτισης.

Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν εξαιρέσεις από το χρονικό όριο του στοιχείου α) σε περιπτώσεις όπου η μεγαλύτερη διάρκεια δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Κεφάλαιο IV

Μέτρα επιβολής και στήριξης

Άρθρο 6

Εφαρμογή και επιβολή της σχετικής νομοθεσίας της Ένωσης

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν αποτελεσματικά μέτρα για να διασφαλίσουν ότι όλη η σχετική νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους εφαρμόζεται πλήρως και επιβάλλεται σε σχέση και με τους ασκούμενους. Ειδικότερα:

- α) διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα των ασκουμένων δημοσιοποιούνται με σαφή, ολοκληρωμένο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο·
- β) αναπτύσσουν κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες των ασκουμένων όσον αφορά το νομικό πλαίσιο για την πρακτική άσκηση, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών πτυχών του εργατικού δικαίου και της κοινωνικής προστασίας·
- γ) προβλέπουν τη διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες αρχές για την επιβολή της σχετικής εργατικής νομοθεσίας σε σχέση με τους ασκούμενους·
- δ) διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές διαθέτουν τους ανθρώπινους, τεχνικούς και οικονομικούς πόρους που απαιτούνται για τη διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων και ότι έχουν την αρμοδιότητα να επιβάλλουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις·
- ε) αναπτύσσουν τις ικανότητες των αρμόδιων αρχών, ιδίως με την παροχή κατάρτισης και κατευθυντήριων οδηγιών, με σκοπό την προδραστική στόχευση και τη δίδωξη των μη συμμορφούμενων εργοδοτών·

- στ) διασφαλίζουν, σε συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές, διαύλους για την καταγγελία αθέμιτων πρακτικών και δυσμενών συνθηκών εργασίας από τους ασκούμενους, και παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τους εν λόγω διαύλους.

Άρθρο 7

Δικαίωμα επανόρθωσης

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ασκούμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών, καθώς και δικαίωμα επανόρθωσης, το οποίο περιλαμβάνει την καταβολή εύλογης αποζημίωσης, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία ή άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζόμενους.

Άρθρο 8

Διαδικασίες για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των ασκούμενων

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να συμμετέχουν σε κάθε σχετική δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία ή από άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζόμενους. Μπορούν να ενεργούν για λογαριασμό ή προς υποστήριξη ενός ή περισσότερων ασκούμενων σε περίπτωση παραβίασης οποιουδήποτε δικαιώματος ή υποχρέωσης που απορρέει από την παρούσα οδηγία ή από άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζόμενους, με την έγκριση του ενδιαφερόμενου ασκούμενου ή ασκούμενων.

Άρθρο 9

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση και δυσμενείς συνέπειες

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των ασκούμενων και των εκπροσώπων τους από δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν στον εργοδότη ή από τυχόν διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν τη συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή σε άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζόμενους.
2. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση ή ισοδύναμό της μέτρο και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για την απόλυση ή ισοδύναμό της μέτρο εις βάρος ασκούμενων επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή σε άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζόμενους.
3. Οι ασκούμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή ότι έχουν ληφθεί εις βάρος τους μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία ή σε άλλη νομοθεσία της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζόμενους μπορούν να ζητήσουν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης ή των ισοδύναμων μέτρων, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι ασκούμενοι που αναφέρονται στην παράγραφο 3 αποδεικνύουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να συναχθεί ότι έλαβε χώρα η εν λόγω απόλυση ή ισοδύναμα μέτρα,

εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση βασίστηκε σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 2.

5. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 4 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
6. Η παράγραφος 4 δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το κράτος μέλος ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 10

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των σχετικών διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Κεφάλαιο V

Τελικές διατάξεις

Άρθρο 11

Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν ερμηνεύεται ως αποδυνάμωση της προστασίας των εργαζομένων που παρέχεται από άλλες πράξεις του ενωσιακού δικαίου και του εθνικού δικαίου, από συλλογικές συμβάσεις ή από πρακτικές.
2. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου της προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων, εντός των κρατών μελών.
3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.

Άρθρο 12

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία έως την/τις [2 έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.
2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από αυτή την αναφορά κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.
3. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των μέτρων εθνικού δικαίου τα οποία θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των

κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 13

Υποβολή εκθέσεων και επανεξέταση

1. Έως την/τις [5 έτη μετά την ημερομηνία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο], τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή κάθε αναγκαία πληροφορία σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση. Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν δεδομένα σχετικά την πρακτική άσκηση προκειμένου να καταστεί δυνατή η ορθή παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.
2. Η Επιτροπή διαβιβάζει την έκθεση της παραγράφου 1 στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο. Η έκθεση αυτή συνοδεύεται, εφόσον απαιτείται, από νομοθετική πρόταση.

Άρθρο 14

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 15

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Η Πρόεδρος

Για το Συμβούλιο
Ο/Η Πρόεδρος