

Πολλά από τα εργασιακά σας δικαιώματα προστατεύονται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Τα κοινωνικά μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) έχουν δημιουργήσει νέες δικλίδες ασφαλείας για τις συμβάσεις εργασίας και έχουν θεσπίσει ευρωπαϊκά πρότυπα για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας.

Η Ευρώπη προήγαγε τα δικαιώματα των γυναικών στην εργασία και θέσπισε νέους και αυστηρότερους νόμους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής καταγωγής και ηλικίας.

Τα ακόλουθα είναι μερικά μόνο από τα επιτεύγματα της ΕΕ τα τελευταία χρόνια:

Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία εγγυάται την ισότητα των αμοιβών και των παροχών για άνδρες και γυναίκες, υπό τον όρο ότι εκτελούν εργασία όμοιας ή παρεμφερούς φύσης, ή εργασία ίσης αξίας. Οι ανισότητες πρέπει να δικαιολογούνται αντικειμενικά και να τεκμηριώνεται ότι οφείλονται σε παράγοντα σημαντικό και συναφή, διαφορετικό από το φύλο.

Προστασία από τις διακρίσεις

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την προαγωγή, τη μετάθεση, την κατάρτιση ή τις μη συμβατικές παροχές, εγκαταστάσεις ή υπηρεσίες, ή μέσω της απόλυσης ή της παρενόχλησης μιας εργαζόμενης (μεταξύ άλλων και κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης).

Προστασία της απασχόλησης και των κεκτημένων δικαιωμάτων

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων όταν μια επιχείρηση αλλάζει ιδιοκτησιακό καθεστώς (περιλαμβανομένης της εξωτερικής ή εσωτερικής ανάθεσης και της ανανέωσης των συμβάσεων). Οι εργαζόμενοι απασχολούνται αυτόματα από τον νέο ιδιοκτήτη με τους υφιστάμενους όρους και συνθήκες εργασίας (εκτός των συντάξεων). Η συνδικαλιστική αναγνώριση και οι συλλογικές συμβάσεις μεταφέρονται επίσης, και το εργατικό δυναμικό πρέπει να ενημερώνεται εκ των προτέρων σχετικά με τις βασικές πτυχές.



Το δικαίωμα στη μητρότητα και στην πατρότητα

Τη δεκαετία του '90, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι διακρίσεις λόγω κύησης/μητρότητας παραβίαζαν την οδηγία για την ίση μεταχείριση, ενώ η απώλεια των παροχών παραβίαζε την οδηγία για την ισότητα των αμοιβών.

Η οδηγία για τις εγκύους εργαζόμενες απαιτεί από τα κράτη μέλη να προστατεύουν την υγεία των εγκύων εργαζομένων και των μητέρων και να παρέχουν άδεια μητρότητας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον 14 εβδομάδων για τις εργαζόμενες με υπηρεσία 12 μηνών.

Το 1996, η οδηγία για τη γονική άδεια –που βασίστηκε σε μια συμφωνία πλαίσιο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων– δημιούργησε ένα νέο ευρωπαϊκό έννομο δικαίωμα στη γονική άδεια.

Προστασία των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των προσωρινά απασχολούμενων

Η Κοινωνική Ευρώπη έχει δημιουργήσει νέα δικαιώματα για όλους τους τύπους απασχόλησης: μόνιμη, ορισμένου χρόνου, πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση και προσωρινή.

Το 1997 μια ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο που προέκυψε από διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων –βάσει των εξουσιών που εκχωρεί η Συνθήκη ΕΕ– θέσπισε το δικαίωμα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε ίση μεταχείριση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης.

Το 1999 μια άλλη συμφωνία πλαίσιο συνάφθηκε σε σχέση με την εργασία ορισμένου χρόνου. Η νομοθεσία απαιτεί τώρα από τους εργοδότες να μην μεταχειρίζονται τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου λιγότερο ευνοϊκά από τους “προσωρινούς” εργαζόμενους που εκτελούν σε γενικές γραμμές παρεμφερή εργασία στην ίδια επιχείρηση – δεν επιτρέπεται καμία διάκριση στους όρους των συμβάσεων, στις ευκαιρίες κατάρτισης ή στην πρόσβαση σε μια μόνιμη θέση. Ο χρόνος εργασίας που έχει αποκτηθεί στο πλαίσιο σύμβασης ορισμένου χρόνου υπολογίζεται για

όρους εργασίας που απαιτούν χρόνο υπηρεσίας. Μετά από τέσσερα έτη, αν ένας εργαζόμενος ορισμένου χρόνου απασχοληθεί εκ νέου στο πλαίσιο άλλης σύμβασης ορισμένου χρόνου, η νομοθεσία δημιουργεί το τεκμήριο του μόνιμου καθεστώτος.

Το 2008, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε έναν νόμο που επεκτείνει την ίση μεταχείριση στους προσωρινά απασχολούμενους. Από το 2011, οι εργαζόμενοι σε εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θα έχουν δικαίωμα στην ίση μεταχείριση με τους πλήρους απασχόλησης συναδέλφους τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής, της πρόσβασης στην κατάρτιση και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Χρόνος εργασίας

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία εγγυάται στους εργαζόμενους:

- ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον 4 εβδομάδων,
- μέση εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας 48 ωρών κατ' ανώτατο όριο,
- ελάχιστο χρόνο διαλείμματος όταν ο ημερήσιος χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες
- περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας 11 συναπτων ωρών ανά εικοσιτετράωρο,
- συνεχή περίοδο ανάπαυσης τουλάχιστον 24 ωρών ανά εβδομάδα επιπλέον των 11 ωρών ημερήσιας ανάπαυσης.

Διαβούλευση των εργαζομένων

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία δίνει φωνή στους εργαζόμενους.

Η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις απαιτεί από τους εργοδότες να ενημερώνουν και να πραγματοποιούν διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προτού προβούν σε ομαδικές απολύσεις.

Η οδηγία περί κεκτημένων δικαιωμάτων απαιτεί από τους εργοδότες να παρέχουν βασική πληροφόρηση στους εκπροσώπους πριν μεταβιβάσουν την ιδιοκτησία της επιχείρησης.

Η οδηγία πλαίσιο για την ενημέρωση και τη διαβούλευση απαιτεί από τους μεγαλύτερους εργοδότες να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με την ανάπτυξη της οργάνωσης, τις προοπτικές απασχόλησης και τις μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή τις συμβατικές σχέσεις.

Η Κοινωνική Ευρώπη δημιούργησε τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 1 000 εργαζόμενους και σε εκείνες με τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Προβλέπει τον τακτικό διάλογο και τη διαβούλευση μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων – π.χ. όσον αφορά τη δομή και τις προοπτικές της επιχείρησης, την οικονομική και χρηματοπιστωτική κατάσταση, τις μεταβολές στην οργάνωση ή τις συνθήκες εργασίας.

Προστασία των εργαζομένων που έχουν αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος

Η Κοινωνική Ευρώπη προστατεύει τα δικαιώματα όλων των ευρωπαίων εργαζομένων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Για αυτόν τον λόγο η ευρωπαϊκή νομοθεσία απαιτεί από τα κράτη μέλη να καταργήσουν τις απαιτήσεις περί ιθαγένειας ή διαμονής που εμπόδιζαν την απόσπαση εργαζομένων προκειμένου να απασχοληθούν προσωρινά σε άλλα κράτη μέλη. Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν στους αποσπασμένους εργαζόμενους ισότητα στους κύριους όρους και τις συνθήκες που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στο κράτος μέλος όπου έχουν αποσπασθεί.

Το 2007 και το 2008, αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου εξέθεσαν τα σοβαρά νομικά κενά στη νομοθεσία. Η Σοσιαλιστική Ομάδα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μαζί με το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, δρομολόγησε μια μεγάλη εκστρατεία για την αποκατάσταση αυτών των ελλείψεων και για να διασφαλιστεί το δικαίωμα των αποσπασμένων εργαζομένων σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία παρέχει ολοκληρωμένη προστασία για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, μέσω έξι οδηγιών για την υγεία και την ασφάλεια που εγκρίθηκαν το 1989 και το 1990. Περαιτέρω ευρωπαϊκές οδηγίες διέπουν τον έλεγχο της παρουσίας αμιάντου στον χώρο εργασίας, τη μείωση της έκθεσης στον αμιάντο και τον περιορισμό του κινδύνου για ασθένειες που συνδέονται με τον αμιάντο.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

Η ΕΥΡΩΠΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΕΙ ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΣΑΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

