

A munkahelyen biztosított védelem nagy része európai jogszabályokon alapul.

Az Európai Unió szociális intézkedései új biztosítékokat hoztak létre a munkaszerződések vonatkozásában, és Európa-szerte alkalmazandó normákat határoztak meg a biztonságos és egészséges munkahelyek érdekében.

Európa előmozdította a nők jogainak érvényesülését a munkahelyeken, valamint új és szigorúbb jogszabályokat vezetett be a faji származáson és az életkoron alapuló megkülönböztetés ellen.

A következőkben csupán néhány fontosabbat sorolunk fel az Európai Unió évek során elért vívmányai közül:

A férfiak és nők egyenlő díjazása

Az európai jog egyenlő díjazást és juttatásokat szavatol a férfiak és a nők számára, feltéve, hogy ugyanolyan vagy nagyjából hasonló, illetve egyenértékű munkát végeznek. A különbségeket objektíven, a munkavállaló nemétől független, jelentős és lényeges tényezővel kell indokolni.

A megkülönböztetéssel szembeni védelem

Az európai jog tiltja a foglalkoztatáshoz való hozzáférés, az előléptetés, az áthelyezés, a képzés, illetve a szerződésen kívüli juttatások, kedvezmények vagy szolgáltatások terén a nemen alapuló, illetve a női munkavállalók (többek között a terhesség ideje alatt történő) elbocsátása vagy zaklatása formájában történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.

A munkavállalás és a szerzett jogok védelme

Az európai jog védi a munkavállalók jogait, amikor az üzleti vállalkozásoknál tulajdonosváltás történik (beleértve a munkaerő-kölcsönzést vagy szerződéskötést és az újbóli szerződéskötést). Az új tulajdonos automatikusan a meglévő feltételek mellett (a nyugdíj kivételével) foglalkoztatja a munkavállalókat. A szakszervezeti tagság elismerése és a kollektív szerződések szintén átszállnak az új tulajdonosra; továbbá a legfontosabb információkat előzetesen közölni kell a munkavállalókkal.



Anyasági és apasági jogok

Az 1990-es években az Európai Bíróság kimondta, hogy a várandósság/anyaság alapján történő megkülönböztetés sérti az egyenlő bánásmódról szóló irányelvet, az ellátások elvesztése pedig az egyenlő díjazásról szóló irányelvet.

A várandós munkavállalókról szóló irányelv előírja továbbá a tagállamok számára, hogy védjék a várandós munkavállalók és az anyák egészségét, valamint a 12 hónap szolgálati idővel rendelkező munkavállalók számára legalább 14 hetes fizetett szülői szabadságot biztosítsanak.

A szülői szabadságról szóló 1996. évi irányelv – amely egy, a szociális partnerek között létrejött keretmegállapodáson alapul – szülői szabadsághoz való új európai törvényes jogot hozott létre.

A határozott időre alkalmazott, a részmunkaidős és a kölcsönzött munkavállalók védelme

A szociális Európa új jogokat hozott létre az öszes foglalkoztatási forma – az állandó, a határozott idejű, a teljes munkaidős, a részmunkaidős és az ideiglenes foglalkoztatás – tekintetében.

1997-ben a szociális partnerek által az EU-Szerződésben létrehozott hatáskör alapján megkötött európai „keretmegállapodás” jogokat határozott meg a részmunkaidős munkavállalók számára, hogy a hasonló teljes munkaidős munkavállalókkal egyenlő bánásmódban részesüljenek a foglalkoztatás minden vonatkozásában.

1999-ben újabb keretmegállapodás született a határozott ideig tartó munkavégzésről. A jog most már előírja a munkáltatók számára, hogy a határozott idejű szerződéssel alkalmazott munkavállalók ne részesüljenek kevésbé kedvező bánásmódban, mint az ugyanazon létesítményben nagyjából hasonló munkát végző, „állandó” munkavállalók – tilos a megkülönböztetés a szerződési feltételek, a képzési lehetőségek vagy az állandó álláshoz történő hozzáférés tekintetében. Négy év után – amennyiben a munkavállalót újabb, határozott időre szóló szerződés alapján ismét alkalmazzák – a jog vélelmezi az állandó státuszt.

2008-ban az Európai Parlament elfogadott egy jogszabályt, amely kiterjeszti az egyenlő bánásmódot a kölcsönzött munkavállalókra. 2011-től kezdve – illetve néhány tagország esetében már korábban – a kölcsönzött munkavállalókat a teljes munkaidőben dolgozókkal azonos bánásmód illeti meg többek között a díjazás, a képzési lehetőségek és a szakszervezeti jogok tekintetében.

Munkaidő

Az európai jog a következőket biztosítja a munkavállalók számára:

- évente legalább négy hét fizetett szabadság,
- átlagosan legfeljebb 48 órás heti munkaidő,
- minimális pihenőidők, ha a napi munkaidő meghaladja a hat órát,
- 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló pihenőidő,
- a 11 órás napi pihenőidőn kívül legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli heti pihenőidő.

A munkavállalókkal való konzultáció

Az európai jog biztosítja a munkavállalók számára a véleménynyilvánítás jogát.

A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv előírja a munkáltatók számára, hogy mielőtt csoportos létszámcsökkentést kezdeményeznek, tájékoztassák a munkavállalók képviselőit és konzultáljanak velük.

A szerzett jogokról szóló irányelv előírja a munkáltatók számára, hogy a vállalkozások tulajdonjogának átruházása előtt adják meg a legfontosabb információkat a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló irányelv előírja a nagyobb munkáltatók számára, hogy tájékoztassák a munkavállalók képviselőit és konzultáljanak velük a szervezet alakulásáról, a foglalkoztatási lehetőségekről, valamint a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok változásairól.

A szociális Európa európai üzemi tanácsokat hozott létre a legalább 1000 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokon, valamint a két vagy több tagállamban legalább 150 munkavállalót alkalmazó vállalkozásokon belül. Rendszeres párbeszédet és konzultációt ír elő a központi vezetés és a munkavállalók képviselői között például az üzleti vállalkozás struktúrájáról és kilátásairól, a gazdasági és pénzügyi helyzetről, a munkaszervezés vagy a munkafeltételek változásairól.

A más tagállamba kiküldött munkavállalók védelme

Az európai jog előírta a tagállamok számára, hogy szüntessék meg a jogi akadályokat annak érdekében, hogy a dolgozók más tagállamokban ideiglenes kiküldetésben vállalhassanak munkát. A munkáltatóknak a kiküldetésben lévő munkavállalók számára a kiküldetés szerinti tagállam munkavállalói számára biztosított fontosabb feltételekkel egyenlő feltételeket kell garantálniuk.

2007-ben és 2008-ban az Európai Bíróság által hozott ítéletek e jogszabály súlyos hézagaira világítottak rá. Az Európai Parlament Szocialista Képviselőcsoportja az európai szakszervezeti mozgalommal együtt általános kampányt indított a helyzet rendezése és annak biztosítása érdekében, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalók egyenlő munkáért egyenlő díjazásban részesüljenek.

A munkavállalók munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának biztosítása

Az európai jog az 1989-ben és 1990-ben elfogadott hat egészségvédelmi és biztonsági irányelv révén átfogó védelmet biztosít a munkavállalók egészsége és biztonsága tekintetében. További európai irányelvek szabályozzák az azbeszt munkahelyi ellenőrzését az azbeszttel való kitettség csökkentése és az azbeszttel összefüggő betegségek kockázatának mérséklése céljából.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EURÓPA MEGVÉDI A SZOCIÁLIS ÉS MUNKAVÁLLALÁSI JOGOKAT

