

Eiropas tiesību akti nosaka daudzus no spēkā esošajiem aizsardzības pasākumiem darbā.

ES sociālie pasākumi ir radījuši jaunu aizsardzību darba līgumiem un noteikuši vienotus drošas un veselīgas darba vietas standartus visai Eiropai.

Eiropa ir uzlabojusi sieviešu tiesības darbā un ieviesusi jaunus un stingrākus tiesību aktus cīņai pret rasu un vecuma diskrimināciju.

Šeit uzskaitīti tikai daži no vērtīgajiem darbiem, kurus ES gadu gaitā ir paveikusi.

Vienlīdzīga darba samaksa vīriešiem un sievietēm

Eiropas tiesību akti garantē vienlīdzīgu darba samaksu un pabalstus vīriešiem un sievietēm, ja viņi ir nodarbināti tādā pašā, ļoti līdzīgā vai līdzvērtīgā darbā. Atšķirības ir objektīvi jāpamato ar nozīmīgiem un atbilstošiem argumentiem, kas nevar būt saistīti ar dzimumu.

Aizsardzība pret diskrimināciju

Eiropas tiesību akti nepieļauj tiešu un netiešu diskrimināciju attiecībā uz darba iespējām, paaugstinājumu, pārcelšanu, apmācībām vai ārpuslīguma labumiem, iespējām vai pakalpojumiem vai atbrīvojot no darba vai uzmācoties sievietēm darba ņēmējām (tostarp grūtniecības laikā).

Darba ņēmēju tiesību un iegūto tiesību aizsardzība

Eiropas tiesību akti aizsargā darba ņēmēju tiesības gadījumā, ja mainās uzņēmuma īpašnieki (tostarp pārtraucot līgumattiecības vai piekrītot slēgt līgumu, vai pārslēdzot līgumu). Darbinieki tiek automātiski nodarbināti pie jaunā īpašnieka pēc iepriekšējiem noteikumiem un nosacījumiem (izņemot pensijas). Tiek pārņemtas arī atzītās arodbiedrības un koplīgumi, turklāt svarīgākā informācija darbiniekiem ir jāpaziņo iepriekš.



Maternitātes un paternitātes tiesības

Eiropas Kopienu Tiesa 90. gados nosprieda, ka diskriminācija grūtniecības/maternitātes dēļ pārkāpj Direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi un pabalstu zaudēšana pārkāpj Direktīvu par vienlīdzīgu samaksu.

Direktīva par strādājošo grūtnieču aizsardzību izvirza prasību dalībvalstīm aizsargāt strādājošo grūtnieču un māšu veselību un nodrošināt vismaz 14 nedēļu ilgu apmaksātu pēcdzemdību atvaļinājumu darba ņēmējām ar 12 mēnešu darba stāžu.

1996. gadā Direktīva par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas balstījās uz sociālo partneru noslēgto pamatnolīgumu, radīja jaunu Eiropas tiesisko pamatu bērna kopšanas atvaļinājumiem.

Noteikta termiņa, nepilnas slodzes un aģentūru pagaidu darbinieku aizsardzība

Sociālā Eiropa ir radījusi jaunas tiesības visu veidu nodarbinātībai — pastāvīgai, noteikta termiņa, pilnas slodzes, nepilna slodzes un pagaidu.

Eiropas pamatnolīgumā, par kuru 1997. gadā tika panākta vienošanās ar sociālajiem partneriem un kuru izstrādāja, pamatojoties uz ES līgumu, tika noteiktas nepilnas slodzes darba ņēmēju tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi ar pilnas slodzes darbiniekiem.

1999. gadā tika pieņemts vēl viens pamatnolīgums par darbu uz noteiktu termiņu. Pašlaik tiesību akti prasa darba devējiem izturēties pret noteikta termiņa darba ņēmējiem ne mazāk labvēlīgi kā pret pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja tie veic līdzīgu darbu tajā pašā uzņēmumā — nav pieļaujama diskriminācija attiecībā uz līguma noteikumiem, apmācību iespējām vai pastāvīga darba iespējām. Noteikta termiņa darba līgumā šobrīd tiek uzskaitīti darba nosacījumi, kuros ir nepieciešama kvalifikācija. Ja pēc četriem gadiem noteikta termiņa darba ņēmējs tiek atkārtoti nodarbināts ar jaunu noteikta termiņa darba līgumu, likums to uzskata par pastāvīgu statusu.

Eiropas Parlaments 2008. gadā pieņēma tiesību aktu, kas paplašina vienlīdzīgu attieksmi, attiecinot to arī uz aģentūru pagaidu darbiniekiem. No 2011. gada janvāra (bet dažās dalībvalstīs jau agrāk) aģentūru darbiniekiem būs tiesības uz tādu pašu attieksmi kā pilnas slodzes darbiniekiem, tostarp attiecībā uz samaksu, apmācību iespējām un tiesībām uz arodbiedrību.

Darba laiks

Eiropas tiesību akti darba ņēmējiem garantē:

- vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu;
- vidējo darba nedēļu, kas nav garāka par 48 stundām;
- minimālos atpūtas brīžus, ja darba diena pārsniedz sešas stundas;
- 11 secīgas atpūtas stundas katrā 24 stundu laikposmā;
- vismaz 24 stundu ilgu nepārtrauktu atpūtu katru nedēļu papildus 11 stundu pārtraukumam.

Apspriešanās ar darba ņēmējiem

Eiropas tiesību akti dod darba ņēmējiem tiesības izteikties.

Direktīva par kolektīvo atlaišanu izvirza prasību darba devējiem pirms kolektīvās atlaišanas informēt darbinieku pārstāvjus un konsultēties ar tiem.

Iegūto tiesību direktīva izvirza prasību darba devējiem pirms uzņēmuma īpašnieka maiņas sniegt pamatinformāciju darbinieku pārstāvjiem.

Pamatdirektīva par darbinieku informēšanu un uzklaušīšanu izvirza prasību lielākiem darba devējiem informēt un uzklaušīt darba ņēmēju pārstāvjus par organizācijas attīstību, perspektīvām nodarbinātības jomā un izmaiņām darba organizācijā vai līgumattiecībās.

Sociālā Eiropa ir izveidojusi Eiropas darba padomes uzņēmumos ar vismaz 1000 darbiniekiem vai ar vismaz 150 darbiniekiem divās vai vairākās dalībvalstīs. Tas nodrošina regulāru dialogu un apspriešanos starp centrālo vadību un darbinieku pārstāvjiem, piemēram, par uzņēmējdarbības struktūru un perspektīvām, ekonomisko un finansiālo stāvokli, izmaiņām darba apstākļu organizācijā.

Uz citu dalībvalsti nosūtītu darbinieku aizsardzība

Eiropas tiesību akti izvirza prasību dalībvalstīm likvidēt juridiskos šķēršļus, kas iepriekš neļāva nosūtīt darba ņēmējus pagaidu darbā uz citām dalībvalstīm. Darba devējiem ir jānodrošina nosūtītajiem darbiniekiem vienlīdzīga attieksme attiecībā uz galvenajiem darba noteikumiem un nosacījumiem, kādi ir darba ņēmējiem attiecīgajā valstī.

Eiropas Kopienu Tiesas spriedumi 2007. un 2008. gadā parādīja nopietnas nepilnības šajos tiesību aktos. Sociāldemokrātu grupa Eiropas Parlamentā kopā ar Eiropas arodbiedrību kustību ir uzsākusi nozīmīgu kampaņu, lai novērstu šīs nepilnības un nodrošinātu nosūtītajiem darbiniekiem vienlīdzīgu samaksu par vienādu darbu.

Darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība darbavietā

Eiropas tiesību akti paredz visaptverošu darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību, par pamatu ņemot sešas veselības un drošības direktīvas, kas pieņemtas 1989. un 1990. gadā. Citas Eiropas direktīvas regulē azbesta iedarbības kontroli darba vietā, lai samazinātu pakļautību azbesta iedarbībai un mazinātu ar to saistīto slimību risku.

EIROPA AIZSARGĀ JŪSU SOCIĀLĀS UN DARBA TIESĪBAS

EIROPA AIZSARGĀ JŪSU SOCIĀLĀS UN DARBA TIESĪBAS



LV © 2009 V1 Printed and published: Anna Colombo, Secretary General, Socialist Group in the European Parliament, rue Wiertz, 1047, Brussels – Graphic design: M2M

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

