

Veel van de bescherming die u op het werk geniet, komt voort uit Europese wetgeving.

Met de sociale maatregelen van de EU is nieuwe bescherming gecreëerd voor arbeidsovereenkomsten en zijn normen vastgelegd voor veilige en gezonde werkplekken.

Door Europa zijn vrouwenrechten op het werk bevorderd en zijn nieuwe en strengere wetten aangenomen tegen discriminatie op grond van ras of leeftijd.

Hieronder volgen slechts enkele voorbeelden van zaken die in de loop der jaren door de EU zijn bereikt:

Gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

De Europese wetgeving garandeert gelijke beloning en gelijke secundaire arbeidsvoorwaarden voor mannen en vrouwen, vooropgesteld dat zij hetzelfde of nagenoeg hetzelfde werk doen, of werk van gelijke waarde. Bij ongelijkheden moet objectief worden aangetoond dat zij worden veroorzaakt door een aantoonbare en relevante andere factor dan geslacht.

Bescherming tegen discriminatie

De Europese wetgeving verbiedt directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht bij het aannemen van mensen, promotie, overplaatsing, opleiding en andere niet-contractuele secundaire arbeidsvoorwaarden, faciliteiten en diensten, alsmede discriminatie in de vorm van ontslag of intimidatie van vrouwelijke werknemers (ook tijdens de zwangerschap).

Bescherming van werk en verkregen rechten

De Europese wetgeving beschermt de rechten van werknemers wanneer een bedrijf een andere eigenaar krijgt (ook wanneer werk wordt uitbesteed of juist weer intern wordt gedaan, of wanneer aanbestedingscontracten worden herzien). Werknemers komen automatisch in dienst bij de nieuwe eigenaar op basis van hun bestaande arbeidsvoorwaarden (pensioenen uitgezonderd). Erkenning van de vakbond en collectieve arbeidsovereenkomsten worden ook overgedragen, en belangrijke informatie moet van tevoren aan de werknemers worden gegeven.



Moederschaps- en vaderschapsrechten

In de jaren '90 bepaalde het Europese Hof van Justitie dat discriminatie op grond van zwangerschap/moederschap een inbreuk vormt op de richtlijn inzake gelijke behandeling en dat het verliezen van secundaire arbeidsvoorwaarden een inbreuk vormt op de richtlijn gelijke beloning.

Door de richtlijn zwangere werkneemsters worden lidstaten verplicht om de gezondheid van zwangere werkneemsters en moeders te beschermen en minimaal 14 weken betaald zwangerschapsverlof te bieden aan werkneemsters die minimaal 12 maanden in dienst zijn geweest.

Met de richtlijn ouderschapsverlof uit 1996, die is gebaseerd op een raamovereenkomst tussen de sociale partners, werd er een nieuw Europees recht op ouderschapsverlof ingevoerd.

Bescherming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, deeltijdwerkers en uitzendkrachten

Sociaal Europa heeft nieuwe rechten ingevoerd voor alle soorten werk: met een contract voor onbepaalde tijd, met een contract voor bepaalde tijd, voor voltijdwerkers, deeltijdwerkers en tijdelijke krachten.

In 1997 zijn door middel van een Europese "kaderovereenkomst", waarover op basis van het EU-Verdrag is onderhandeld door de sociale partners, rechten op gelijke behandeling vastgesteld voor deeltijdwerkers: zij krijgen voor alle aspecten van werk dezelfde rechten als hun voltijd werkende collega's.

In 1999 is er nog een kaderovereenkomst gesloten voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De wet schrijft werkgevers nu voor dat zij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet minder goed mogen behandelen dan hun collega's met een contract voor onbepaalde tijd die vrijwel hetzelfde werk doen in hetzelfde bedrijf: discriminatie in contractuele bepalingen, opleidingsmogelijkheden, of toegang tot een functie voor

onbepaalde tijd is niet toegestaan. Werken met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is nu voldoende om in aanmerking te komen voor secundaire arbeidsvoorwaarden waarvoor anciënniteit is vereist. Als een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na vier jaar weer in dienst wordt genomen onder een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wordt voor de wet verondersteld dat de medewerker een status voor onbepaalde tijd heeft.

In 2008 heeft het Europees Parlement een wet aangenomen die gelijke behandeling uitbreidt naar uitzendkrachten. Vanaf januari 2011 – en in sommige lidstaten eerder – zullen uitzendkrachten recht hebben op dezelfde behandeling als hun voltijds werkende collega's op het gebied van beloning, toegang tot opleiding en vakbondsrechten.

Werktijden

De Europese wetgeving garandeert werknemers:

- minimaal vier weken betaald verlof per jaar;
- een gemiddelde werkweek van maximaal 48 uur;
- een minimum aan pauzetime wanneer de werkdag langer is dan zes uur;
- 11 uur aaneengesloten rust per 24 uur;
- elke week minimaal 24 uur aaneengesloten rust, naast de werkonderbreking van 11 uur.

Raadpleging van werknemers

De Europese wetgeving geeft werknemers een stem.

De richtlijn inzake collectief ontslag verplicht werkgevers om de vertegenwoordigers van de werknemers te informeren en te raadplegen voordat zij overgaan tot collectieve ontslagen.

De richtlijn betreffende verworven rechten verplicht werkgevers om belangrijke informatie te verstrekken aan vertegenwoordigers van de werknemers voordat zij het bedrijf aan een andere eigenaar overdragen.

De kaderrichtlijn betreffende informatie en raadpleging verplicht grotere werkgevers om vertegenwoordigers van werknemers te informeren en te raadplegen over de ontwikkeling van de organisatie, vooruitzichten voor de werkgelegenheid en verandering in de organisatie van het werk of contractuele relaties.

Sociaal Europa heeft gezorgd voor Europese ondernemingsraden in ondernemingen met minimaal 1000 medewerkers en in ondernemingen met minimaal 150 medewerkers in twee of meer lidstaten. Hierdoor wordt voorzien in een regelmatige dialoog en overleg tussen het centrale bestuur en vertegenwoordigers van de werknemers, bijvoorbeeld over de structuur en vooruitzichten van het bedrijf, de economische en financiële situatie, veranderingen in de organisatie en werkomstandigheden.

Bescherming van werknemers die in een andere lidstaat zijn gedetacheerd

Europese wetgeving heeft lidstaten verplicht om juridische drempels weg te nemen voor werknemers die tijdelijk voor het werk in andere lidstaten gedetacheerd zijn. Werkgevers moeten gedetacheerde werknemers gelijkheid garanderen op het gebied van de belangrijkste voorwaarden die genoten worden door werknemers in de lidstaat waar zij gedetacheerd zijn.

In 2007 en 2008 hebben uitspraken van het Europese Hof van Justitie ernstige hiaten in deze wetgeving aan het licht gebracht en heeft de Sociaaldemocratische Fractie in het Europees Parlement samen met de Europese ondernemingsraden een grote campagne opgezet om dit te corrigeren en om te verzekeren dat in het buitenland gedetacheerde werknemers gelijke beloning voor gelijk werk wordt gegarandeerd.

Bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers op de werkplek

De Europese wetgeving biedt een totaalpakket voor bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers door middel van zes richtlijnen betreffende gezondheid en veiligheid die in 1989 en 1990 zijn aangenomen. Aanvullende Europese richtlijnen betreffen het tegengaan van asbest op het werk, de vermindering van blootstelling aan asbest en de verkleining van het risico op ziektes die verband houden met asbest.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EUROPA BESCHERMT UW SOCIALE EN ARBEIDSRECHTEN

