

O mare parte din protecția de care beneficiați la locul de muncă este asigurată de legislația europeană.

Măsurile sociale ale Uniunii Europene au creat noi garanții în ceea ce privește contractele de muncă și stabilesc standarde la scară europeană pentru siguranța și sănătatea la locul de muncă.

Europa a promovat drepturile femeilor la locul de muncă și a adoptat legi noi și mai ferme împotriva discriminării rasiale și a discriminării pe motive de vârstă.

Următoarele elemente reprezintă doar câteva dintre realizările UE de-a lungul anilor:

Egalitatea de remunerare între femei și bărbați

Legislația europeană garantează egalitatea de remunerare și a beneficiilor între femei și bărbați, cu condiția ca aceștia să fie angajați într-o activitate cu caracter identic sau în mare parte similar sau într-o activitate de valoare echivalentă. Diferențele trebuie să fie justificate în mod obiectiv ca fiind cauzate de un factor semnificativ și relevant altul decât genul persoanelor.

Protecția împotriva discriminării

Legislația europeană interzice discriminarea directă sau indirectă pe motive de gen în ceea ce privește accesul la angajarea în muncă, promovare, transfer, pregătire sau acordarea de beneficii necontractuale, facilități sau servicii ori prin concedierea sau hărțuirea unui lucrător de gen feminin (inclusiv în timpul sarcinii).

Protecția drepturilor legate de contractul de muncă și a drepturilor dobândite

Legislația europeană protejează drepturile lucrătorilor în cazul în care are loc o schimbare a conducerii societății (inclusiv prin contractare externă, contractare internă sau recontractare). Angajații sunt preluați în mod automat de noul patron în condițiile contractuale deja existente (cu excepția pensiilor). Recunoașterea sindicală și acordurile colective sunt, de asemenea, transferate; lucrătorilor trebuie să li se furnizeze informații esențiale în avans.



Dreptul la concediul de maternitate și la concediul de paternitate

În anii '90, Curtea Europeană de Justiție a hotărât că discriminarea pe motive de sarcină sau maternitate încalcă Directiva privind egalitatea de tratament, iar pierderea beneficiilor încalcă Directiva privind egalitatea de remunerare.

Directiva privind lucrătoarele gravide solicită statelor membre să protejeze sănătatea lucrătoarelor gravide și a mamelor și să prevadă acordarea unui concediu de maternitate plătit de cel puțin 14 săptămâni pentru un timp de lucru de 12 luni.

Directiva privind dreptul la concediul pentru creșterea copilului din 1996 – bazată pe un acord-cadru încheiat între partenerii sociali – a creat un nou drept legal european la concediul pentru creșterea copilului.

Protecția lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată, a lucrătorilor cu fracțiune de normă și a lucrătorilor care își desfășoară munca prin agent de muncă temporară

Europa socială a creat noi drepturi pentru toate tipurile de angajare în muncă: cu contract pe durată nedeterminată, cu contract pe durată determinată, cu normă întreagă, cu fracțiune de normă și temporară.

În 1997 un „Acord-cadru european” negociat de către partenerii sociali – în temeiul competențelor instituite prin Tratatul UE – a prevăzut pentru lucrătorii cu fracțiune de normă dreptul la tratament egal cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili, în toate aspectele legate de contractul de muncă.

În 1999 s-a încheiat un nou acord-cadru cu privire la munca pe durată determinată. În prezent, legislația solicită angajatorilor să nu îi trateze pe lucrătorii cu contracte pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât pe lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată care desfășoară o muncă similară în cadrul aceleiași instituții – nu se permite niciun fel de discriminare în ceea ce privește condițiile contractuale, oportunitățile de pregătire sau accesul la un post

permanent. Munca desfășurată în temeiul unui contract pe durată determinată este luată acum în calcul pentru condițiile de angajare care solicită o calificare profesională. În cazul în care, după patru ani, lucrătorul cu contract pe durată determinată este angajat din nou în temeiul unui alt contract pe durată determinată, prin lege se instituie prezumția de statut permanent.

În 2008, Parlamentul European a adoptat o lege care extinde aplicarea principiului egalității de tratament la lucrătorii care își desfășoară activitatea prin agent de muncă temporară. Începând cu 2011, lucrătorii temporari beneficiază de egalitate de tratament cu colegii lor cu normă întreagă, inclusiv în ceea ce privește remunerația, accesul la pregătire profesională și drepturile sindicale.

Timpul de lucru

Legislația europeană garantează lucrătorilor:

- cel puțin patru săptămâni de concediu anual plătit,
- o săptămână medie de muncă de maximum 48 de ore
- perioade minime de odihnă în cazul în care ziua de muncă depășește șase ore
- 11 ore consecutive de odihnă la fiecare 24 de ore
- cel puțin o perioadă neîntreruptă de 24 de ore de odihnă în fiecare săptămână, în plus față de cele 11 ore de repaus.

Consultarea lucrătorilor

Legislația europeană oferă lucrătorilor posibilitatea de a se exprima.

Directiva privind concedierile colective solicită angajatorilor să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor înainte de a dispune concedieri colective.

Directiva privind drepturile dobândite solicită angajatorilor să furnizeze reprezentanților informații esențiale înainte de a realiza transferul dreptului de proprietate asupra întreprinderii.

Directiva-cadru privind informarea și consultarea solicită angajatorilor de dimensiuni mai mari să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor cu privire la evoluția organizației, perspectivele la locul de muncă și schimbările în organizarea muncii sau modificarea relațiilor contractuale.

Europa socială a înființat comitete europene de muncă în cadrul întreprinderilor cu cel puțin 1 000 de angajați și în cadrul celor cu cel puțin 150 de angajați în două sau mai multe state membre. Acestea asigură un dialog regulat și consultarea între administrația centrală și reprezentanții lucrătorilor, de exemplu cu privire la structura și perspectivele întreprinderii, situația economică și financiară, schimbările legate de organizare sau de condițiile de muncă.

Protecția lucrătorilor detașați într-un alt stat membru

Europa socială protejează drepturile tuturor lucrătorilor de pe teritoriul Uniunii Europene. Acesta este motivul pentru care legislația europeană a solicitat statelor membre să elimine cerințele privind naționalitatea sau reședința care împiedicau detașarea temporară a lucrătorilor cu scopul de a lucra în alte state membre. Angajatorii trebuie să garanteze lucrătorilor detașați condiții egale cu cele de care beneficiază lucrătorii din statul membru în care aceștia sunt detașați.

În 2007 și 2008, hotărârile pronunțate de Curtea Europeană de Justiție au evidențiat lacune grave ale acestei legislații. Grupul Socialist din Parlamentul European, împreună cu mișcarea sindicală europeană, a lansat o campanie majoră pentru a recunoaște acest drept și a se asigura de faptul că lucrătorilor detașați li se garantează plata unei remunerații identice pentru prestații de muncă echivalente.

Protecția sănătății lucrătorilor și siguranța la locul de muncă

Legislația europeană prevede o protecție cuprinzătoare a sănătății și a siguranței lucrătorilor, prin intermediul a șase directive privind sănătatea și siguranța adoptate în 1989 și 1990. Alte directive europene reglementează controlul concentrației de azbest la locul de muncă, în vederea reducerii expunerii la azbest și a diminuării riscului legat de apariția unor boli cauzate de acesta.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EUROPA VĂ PROTEJEAZĂ DREPTURILE SOCIALE ȘI DREPTURILE LEGATE DE CONTRACTUL DE MUNCĂ

