

Många av de skydd du har på ditt arbete har sin grund i EU-lagstiftningen.

De sociala åtgärder som vidtagits på EU-nivå har lett till nya garantier när det gäller anställningsavtal och EU-omfattande regler för säkerhet och hygien på arbetsplatsen.

EU har lyft fram kvinnors rättigheter i arbetslivet och infört en ny och skärpt lagstiftning mot diskriminering på grund av ras och ålder.

Följande exempel är bara några av alla de bra saker som EU har åstadkommit under årens lopp:

Lika lön för män och kvinnor

EU-lagstiftningen tillförsäkrar kvinnor och män lika lön och samma förmåner, förutsatt att de har samma eller i stort sett samma typ av eller likvärdigt arbete. Skillnader måste vara objektiva berättigade, till exempel grundas på andra betydande och relevanta faktorer än kön.

Skydd mot diskriminering

EU-lagstiftningen förbjuder direkt och indirekt könsdiskriminering när det gäller tillgång till anställning, befordran, förflyttning, utbildning eller icke-avtalsmässiga förmåner, möjligheter eller tjänster, eller gällande avskedande eller trakasserier av en kvinnlig arbetstagare (inbegripet under graviditet).

Skydd av anställningsrättigheter och förvärvade rättigheter

EU-lagstiftningen skyddar arbetstagares rättigheter när ett företag byter ägare (inbegripet in- eller utkontraktering och omkontraktering). Anställda anställs automatiskt av den nya ägaren med samma anställningsvillkor som tidigare (med undantag för pensionsvillkor). Fackförbunds- och kollektivavtal överförs också och viktig information måste ges till de anställda på förhand.

Rätt till föräldraledighet

På 1990-talet slog EG-domstolen fast att diskriminering på grund av graviditet utgör en överträdelse av direktivet om likabehandling och att förmånsförlust bryter mot direktivet om lika lön.



Direktivet om gravida arbetstagare ålägger medlemsstaterna att skydda gravida arbetstagares och mödrars hälsa och att erbjuda arbetstagare som har en minst tolv månader lång anställning en betald barnledighet på minst fjorton veckor.

I och med direktivet om föräldraledighet från 1996, som baseras på ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter, skapades en ny laglig rätt till föräldraledighet på EU-nivå.

Skydd för visstids- och deltidsanställda och arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

Det sociala Europa har infört nya rättigheter för alla anställningsformer: tillsvidare-, visstids-, heltids- och deltidsanställningar samt tillfälliga anställningar.

I det europeiska ramavtal som förhandlades fram av arbetsmarknadens parter 1997 – enligt de befogenheter som skapades i och med EU-fördraget – fastställdes att deltidsarbetande har rätt att behandlas på samma sätt som jämförbara heltidsarbetande när det gäller alla aspekter på sysselsättningsområdet.

År 1999 träffades ett annat ramavtal om visstidsarbete. Lagstiftningen ålägger nu arbetsgivare att inte behandla arbetstagare med visstidskontrakt mindre förmånligt än de med tillsvidarekontrakt om dessa arbetstagare utför i stort sett liknande arbete inom samma företag. All diskriminering är förbjuden när det gäller avtalsvillkor, utbildningsmöjligheter eller möjligheten till en fast anställning. Visstidsanställning omfattas nu av rätten till särskilda arbetsvillkor som är beroende av en viss anställningstid. Om en visstidsanställd efter fyra år anställs på nytt utifrån ett annat visstidskontrakt anses arbetstagaren enligt lag vara fast anställd.

Europaparlamentet antog 2008 en rättsakt där principen om likabehandling utökades till att även omfatta arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Från och med 2011 kommer arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att ha rätt till att behandlas på samma sätt som deras heltidsanställda motparter, inbegripet när det gäller lön, utbildningsmöjligheter och fackliga rättigheter.

Arbets tid

EU-lagstiftningen tillförsäkrar arbetstagare

- minst fyra veckors betald semester per år;
- en genomsnittlig arbetsvecka på högst 48 timmar;
- minimiraster när arbetsdagen överstiger sex timmar;
- en sammanhängande dygnsvila på minst 11 timmar, och
- minst 24 timmars ostörd vila varje vecka, utöver den 11 timmar långa dygnsvilan.

Samråd med arbetstagare

EU-lagstiftningen gör sig till tolk för arbetstagarna.

Enligt direktivet om kollektiva uppsägningar ska arbetsgivare informera och rådfråga arbetstagarrepresentanter innan kollektiva uppsägningar påbörjas.

Enligt direktivet om förvärvade rättigheter ska arbetsgivare ge viktig information till representanter innan överlåtelsen av företaget sker.

Enligt ramdirektivet om information och rådgivning ska större arbetsgivare informera och rådfråga arbetstagarrepresentanter i fråga om företagets utveckling, anställningsutsikter och förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Det sociala Europa har inrättat europeiska företagsråd i företag med minst 1 000 anställda och företag med minst 150 anställda i två eller fler medlemsstater. Detta möjliggör regelbunden dialog och rådfrågning mellan den centrala ledningen och arbetstagarrepresentanterna, till exempel i frågor som rör företagets struktur och framtidsutsikter, den ekonomiska och finansiella situationen samt förändringar i organisationen eller av arbetsvillkoren.

Skydd av arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat

Det sociala Europa värnar om de rättigheter som innehåller av alla europeiska arbetstagare i hela Europeiska unionen. Det är därför som EU-lagstiftningen har ålagt medlemsstaterna att ta bort kraven på nationalitet eller hemvist som utgjorde ett hinder för arbetstagare att tillfälligt arbeta i andra medlemsstater.

Arbetsgivare ska garantera att utstationerade arbetstagare får arbeta på samma villkor som arbetstagarna i den medlemsstat som de utstationeras i.

I ett antal domar som avkunnades av EG-domstolen 2007 och 2008 avslöjades det allvarliga luckor i denna lagstiftning. Europeiska socialdemokratiska partiets grupp har tillsammans med facket i Europa (European Trade Union Movement) inlett en större kampanj för att åtgärda detta och se till att utstationerade arbetstagare garanteras lika lön för lika arbete.

Skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet i arbetet

EU-lagstiftningen föreskriver omfattande skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet i sex direktiv om hälsa och säkerhet som antogs 1989 och 1990. Genom andra EU-direktiv regleras kontrollen när det gäller förekomsten av asbest på arbetsplatsen, för att minska exponeringen för asbest och risken för asbestrelaterade sjukdomar.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EUROPEISKA UNIONEN VÄRNAR OM DINA SOCIALA RÄTTIGHETER OCH ANSTÄLLNINGS- RÄTTIGHETER

