

Голяма част от защитата, от която се ползвате на работното си място, води началото си от европейското законодателство.

Социалните мерки на ЕС създадоха нови гаранции за трудовите договори и установиха общоевропейски стандарти за безопасни и здравословни условия на труд.

Европа увеличи правата на жените на работното място и въведе нови и по-строги закони срещу расовата и възрастовата дискриминация.

По-долу са изброени едва няколко от значимите постижения на ЕС през годините:

Равно заплащане на мъжете и жените

Европейското законодателство гарантира равно заплащане и обезщетения за мъжете и жените, при условие че те са наети на една и съща или като цяло сходна работа, или работа, която е равностойна по значимост. Различията следва да се аргументират обективно, като следствие от съществен и релевантен фактор, различен от пола.

Защита срещу дискриминация

Европейското законодателство забранява пряката и непряката дискриминация, основана на пола, достъпа до заетост, повишение, прехвърляне, обучение, услуги или обезщетения, които не са включени в трудовия договор, както и уволнението и упражняването на тормоз върху служителките (включително по време на бременност).

Защита на трудовите и придобитите права

Европейското законодателство защитава правата на работниците при смяна на собствеността върху предприятието (включително при възлагане или повторно сключване на договор). Служителите се наемат директно от новия собственик при съществуващите условия (с изключение на пенсиите). Също така се прехвърлят легитимни обединения, както и колективни споразумения; на работниците следва предварително да се предостави основна информация.



Право на отпуск по майчинство и бащинство

През 90-те години Съдът на Европейските общности постанови, че дискриминацията, основана на бременност/отпуск по майчинство, нарушава Директивата за равно третиране, а загубата на обезщетения нарушава Директивата за равно заплащане.

Директивата за бременните служителки изисква държавите-членки да гарантират здравето на бременните служителки и майките и да осигурят поне 14 седмици платен отпуск по майчинство за служителките с 12 месеца трудов стаж.

Директивата за отпуск за отглеждане на дете от 1996 г., основана на рамково споразумение между социалните партньори, създаде ново европейско законово право на родителски отпуск.

Защита на работниците на срочни трудови договори, на непълно работно време или на наети чрез агенции за временна заетост

Социална Европа създаде нови права за всички видове заетост: постоянна, на срочен трудов договор, на пълно и на непълно работно време и временна.

През 1997 г., със създадени от Договора за ЕС правомощия, социалните партньори договориха европейско „Рамково споразумение“, което установи правото на работниците на непълно работно време, на равно третиране с работници на пълно работно време във всички аспекти на заетостта.

През 1999 г. бе постигнато друго Рамково споразумение за служителите, наети на срочен договор. Законодателството сега изисква от работодателите да третират работниците, наети на срочен договор, също толкова благоприятно, колкото и техните колеги на постоянен договор, които полагат като цяло сходен труд в същото предприятие — не се позволява никаква дискриминация по отношение на договорните условия, възможностите за обучение или достъпа до постоянна длъжност. Прослуженото време на срочен договор сега важи за условията на заетост, изискващи определен

стаж. След като изминат четири години, ако даден работник на срочен договор бъде отново нает по друг срочен договор, законодателството създава презумпция за наличие на постоянен договор.

През 2008 г. Европейският парламент прие законодателство, разширяващо обхвата на равното третиране и по отношение на работниците, наети чрез агенции за временна заетост. От 2011 г. наетите от такива агенции работници ще имат право да се ползват от равно третиране спрямо техните колеги на пълно работно време, включително по отношение на заплащането, достъпа до обучение и правата, свързани с членство в профсъюз.

Работно време

Европейското законодателство гарантира на работниците:

- най-малко четири седмици платен годишен отпуск
- работна седмица със средна продължителност от не повече от 48 часа
- минимални прекъсвания на работата за почивка, когато работният ден превишава шест часа
- почивка от 11 последователни часа на всеки 24 часа
- поне 24 непрекъснати часа почивка всяка седмица в допълнение към почивката от 11 часа.

Консултиране на работниците

Европейското законодателство дава на работниците право на глас.

Директивата относно колективните съкращения изисква работодателите да информират и да се консултират с представители на работниците преди да предприемат колективни съкращения.

Директивата относно придобитите права изисква работодателите да предоставят основна информация на представителите преди да прехвърлят собствеността върху предприятието.

Рамковата директива относно информирането и консултирането изисква по-големите работодатели да информират и да се консултират с представители на работниците по отношение на развитието на организацията, перспективите за заетост и промените в организацията на труда или договорните отношения.

Социална Европа създаде европейски работнически съвети в предприятията с поне 1000 служители, както и в тези с поне 150 служители в две или повече държави-членки. Тя предвижда редовен диалог и консултации между централното ръководство и представителите на служителите, например по отношение на структурата и перспективите на предприятието, икономическото и финансовото положение, промените в организацията или условията на труд.

Защита на работниците, командировани в друга държава-членка

Социална Европа защитава правата на всички европейски работници на територията на целия Европейски съюз. По тази причина европейското законодателство задължава държавите-членки да премахнат изискванията за националност или място на пребиваване, които възпрепятстват временно командироване на работници в други държави-членки. Работодателите се задължават да гарантират на командированите работници равенство по отношение на основните условия, ползвани от работниците в същата тази държава-членка.

През 2007 и 2008 г. решения на Съда на Европейските общности установиха сериозни пропуски в това законодателство. Групата на социалистите в Европейския парламент, заедно с европейското профсъюзно движение, стартира мащабна кампания, за да поправи това и за да гарантира, че на командированите работници се осигурява равно заплащане за равен труд.

Защита на здравето и безопасни условия на труд за работниците

Европейското законодателство осигурява всеобхватна защита на здравето и безопасността на работниците посредством шест директиви за здравето и безопасните условия на труд, приети през 1989 и 1990 г. Други европейски директиви регламентират контрола върху наличието на азбест на работното място, за да се намали риска от азбест и свързаните с него заболявания.

ЕВРОПА ЗАЩИТАВА ВАШИТЕ СОЦИАЛНИ И ТРУДОВИ ПРАВА

