

Meget af den beskyttelse, du nyder godt af på din arbejdsplads, kommer fra EU-lovgivningen.

EU's sociale foranstaltninger har skabt nye rettigheder i ansættelsesaftaler og fastsat fælles europæiske standarder for sikre og sunde arbejdspladser.

EU har forbedret kvinders rettigheder på arbejdspladsen og indført nye og stærkere love mod forskelsbehandling på grund af race og alder.

De følgende punkter er blot nogle få af de gode resultater, som EU har opnået i årenes løb.

### Lige løn til mænd og kvinder

EU-lovgivningen garanterer lige løn og lige goder til mænd og kvinder, forudsat at de beskæftiger sig med samme eller stort set samme type arbejde eller arbejde af samme værdi. Uligheder skal være objektivt begrundet som værende forårsaget af en betydelig og relevant faktor, som ikke har med køn at gøre.

### Beskyttelse mod forskelsbehandling

EU-lovgivningen forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn med hensyn til adgang til beskæftigelse, forfremmelse, forflyttelse, uddannelse eller goder, faciliteter eller tjenester uden for kontrakt, og ved afskedigelse eller chikane af kvindelige arbejdstagere (inklusive under graviditet).

### Beskyttelse af beskæftigelsen og erhvervede rettigheder

EU-lovgivningen beskytter arbejdstagernes rettigheder, når en virksomhed skifter ejer (herunder udlicitering eller indlicitering og genforhandling af kontrakt). Arbejdstagerne ansættes automatisk af den nye ejer på uændrede vilkår (undtagen pensioner). Anerkendelse af fagforeninger og kollektive aftaler overføres ligeledes, og væsentlige oplysninger skal gives til de ansatte i forvejen.

### Rettigheder ved forældreorlov

I 1990'erne afgjorde EF-Domstolen, at forskelsbehandling på grund af graviditet/barsel var et brud på direktivet om ligebehandling, og tab af goder var et brud på direktivet om ligeløn.



I direktivet om gravide arbejdstagere stilles der krav til medlemsstaterne om at beskytte gravide arbejdstageres og mødres helbred og at yde mindst 14 ugers betalt barselsorlov for arbejdstagere med 12 måneders ansættelse.

Direktivet om forældreorlov fra 1996 – som er baseret på rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter - skabte en ny ret til forældreorlov i EU.

### Beskyttelse af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, deltidsansatte og vikaransatte

Det sociale Europa har skabt nye rettigheder i alle typer af ansættelser: fast ansættelse, tidsbegrænset ansættelse, ansættelse på fuld tid, deltid og vikaransættelse.

I 1997 sikrede en EU-“rammeaftale”, som blev indgået af arbejdsmarkedets parter – i henhold til beføjelser i EU-traktaten – deltidsansattes ret til ligebehandling i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte i alle aspekter af ansættelsen.

I 1999 blev der indgået en anden aftale om tidsbegrænset ansættelse. Ifølge loven kræves det nu, at arbejdsgivere ikke behandler arbejdstagere med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter mindre favorabelt end fastansatte kolleger, der stort set udfører det samme arbejde i samme virksomhed - forskelsbehandling med hensyn til kontraktbetingelser, uddannelsesmuligheder eller adgang til en fast stilling er ikke tilladt. Ansættelse på en tidsbegrænset kontrakt gælder nu for ansættelsesbetingelser, der kræver en ansættelseskvalifikation. Hvis en arbejdstager på en tidsbegrænset kontrakt genansættes efter fire år på en anden tidsbegrænset kontrakt, skaber loven en formodning om permanent status.

I 2008 vedtog Europa-Parlamentet en lov om udvidelse af ligebehandlingen til at omfatte vikaransatte. Fra januar 2011 – og i nogle medlemsstater tidligere – får vikaransatte ret til ligebehandling i forhold til deres fuldtidsansatte kolleger, herunder løn, adgang til uddannelse og fagforeningsrettigheder.

## Arbejdstid

EU-lovgivningen garanterer arbejdstagerne:

- mindst fire ugers betalt ferie om året;
- en gennemsnitlig arbejdsuge på maksimalt 48 timer;
- minimumspauser, hvis arbejdsdagen overstiger seks timer;
- en hvileperiode på 11 sammenhængende timer i døgnet;
- en uafbrudt hvileperiode på mindst 24 timer hver uge ud over perioden på 11 timer.

## Høring af arbejdstagerne

EU-lovgivningen giver arbejdstagerne en stemme.

I direktivet om kollektive afskedigelser stilles der krav til arbejdsgiverne om at informere og høre medarbejderrepræsentanterne, før der foretages kollektive afskedigelser.

I direktivet om erhvervede rettigheder stilles der krav til arbejdsgiverne om at give vigtige meddelelser til repræsentanterne, før de overdrager virksomhedens ejendomsret.

I rammedirektivet om information og høring stilles der krav til større arbejdsgivere om at informere og høre medarbejderrepræsentanter med hensyn til organisationens udvikling, beskæftigelsesmuligheder og ændringer i arbejdets tilrettelæggelse eller kontraktforhold.

Det sociale Europa har skabt europæiske samarbejdsudvalg i virksomheder med mindst 1.000 ansatte og i dem med mindst 150 ansatte i to eller flere medlemsstater. Det sikrer regelmæssig dialog og høring mellem den centrale ledelse og medarbejderrepræsentanterne – f.eks. om virksomhedens struktur og muligheder, den økonomiske og finansielle situation, ændringer i organisationen eller arbejdsvilkårene.

## Beskyttelse af arbejdstagere, som er udstationeret i en anden medlemsstat

I EU-lovgivningen stilles der krav til medlemsstaterne om at fjerne juridiske krav til arbejdstagere, der udstationeres i en anden medlemsstat i en midlertidig periode. Arbejdsgiverne skal garantere udstationerede arbejdstagere lighed med hensyn til de vigtigste vilkår og betingelser, som gælder for arbejdstagerne i den medlemsstat, de er udstationeret i.

I 2007 og 2008 afslørede kendelser fra EF-Domstolen alvorlige huller i denne lovgivning. De Europæiske Socialdemokraters Gruppe i Europa-Parlamentet har sammen med den europæiske fagforeningsbevægelse iværksat en større kampagne for at rette op på dette og for at sikre, at udstationerede arbejdstagere garanteres lige løn for lige arbejde.

## Beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

EU-lovgivningen yder en omfattende beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed gennem seks direktiver om sikkerhed og sundhed, som blev vedtaget i 1989 og 1990. Yderligere EU-direktiver regulerer kontrollen med asbest på arbejdspladsen for at reducere faren for, at arbejdstagerne udsættes for asbest, og for at mindske risikoen for asbestrelaterede sygdomme.

[www.socialistgroup.eu](http://www.socialistgroup.eu)  
[www.socialistgroup.mobi](http://www.socialistgroup.mobi)

# EU BESKYTTER DINE SOCIALE OG ARBEJDS- MÆSSIGE RETTIGHEDER

