

Europos teisės aktai užtikrina daugelį apsaugos priemonių, kuriomis naudojotės darbe.

ES socialinės priemonės leido sukurti naujas darbo sutarčių garantijas ir nustatė saugią bei sveiką tausojančių darbo vietų standartus visos Europos mastu.

Europa sustiprino moterų teises darbe ir įvedė naujus griežtesnius įstatymus, draudžiančius diskriminaciją dėl rasės ir amžiaus.

Toliau išvardytos kelios iš daugelio teigiamų ES iniciatyvų, įgyvendintų pastaraisiais metais.

Vienodas vyrų ir moterų darbo užmokestis

Europos teisė garantuoja vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį ir išmokas, jei jie atlieka tokį patį arba labai panašaus pobūdžio darbą, arba vienodos vertės darbą. Darbo užmokesčio skirtumai turi būti objektyviai pagrįsti kaip atsiradę dėl reikšmingų ir aktualių veiksnių, nesusijusių su lytimi.

Apsauga nuo diskriminacijos

Europos teisė draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl lyties įdarbinant, aukštinant pareigas, perkeltiant į kitas pareigas, suteikiant profesinį mokymą, skiriant nesutartines išmokas, teikiant įrangą ar paslaugas, taip pat draudžia diskriminaciją dėl lyties atleidžiant darbuotojas ar prie jų priekabiauojant (įskaitant nėštumo metu).

Užimtumo ir įgytų teisių apsauga

Europos teisės aktai gina darbuotojų teises pasikeitus verslo savininkui (įskaitant sutarčių sudarymą su kitomis bendrovėmis ar bendrovės viduje ir sutarčių perrašymą). Naujasis savininkas automatiškai įdarbina darbuotojus laikydamasis tų pačių įdarbinimo sąlygų (išskyrus pensijas). Taip pat perimamas profesinių sąjungų ir kolektyvinių sutarčių pripažinimas; svarbi informacija darbuotojams turi būti suteikiama iš anksto.

Motinstės ir tėvystės teisės

Paskutinį praėjusio šimtmečio dešimtmetį Europos Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kad diskriminuojant nėštumo ir motinstės pagrindu pažeidžiama



Direktyva dėl vienodo požiūrio, o pašalpus praradimas pažeidžia Vienodo darbo užmokesčio direktyvą.

Direktyvoje dėl nėščių darbuotojų reikalaujama, kad valstybės narės saugotų nėščių darbuotojų ir motinų sveikatą ir 12 mėnesių išdirbusiems darbuotojoms suteiktų ne trumpesnes kaip 14 savaičių trukmės motinstės atostogas, mokant darbo užmokestį.

1996 m. priėmus Direktyvą dėl tėvystės atostogų, pagrįstą socialinių partnerių bendruoju susitarimu, sukurta nauja Europos juridinė teisė į tėvystės atostogas.

Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų, ne visą darbo dieną dirbančiųjų asmenų ir laikinųjų darbuotojų apsauga

Socialinė Europa sukūrė naujų visų įdarbinimo rūšių – nuolatinio, pagal terminuotą darbo sutartį, visos darbo dienos, ne visos darbo dienos ir laikinojo įdarbinimo – teisių.

1997 m. Europos bendruoju susitarimu, dėl kurio pagal ES sutartyje nustatytus įgaliojimus susidėrėjo socialiniai partneriai, įtvirtinamas vienodas požiūris visais įdarbinimo aspektais į visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną panašų darbą dirbančius asmenis.

1999 m. sudarytas kitas bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis. Pagal dabar galiojančius teisės aktus reikalaujama, kad darbdaviai pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams taikytų ne mažiau palankias sąlygas nei nuolatiniams darbuotojams, atliekantiems labai panašų darbą toje pačioje įmonėje. Nėdiskriminavimas įtvirtinamas darbo sutarčių sudarymo nuostatose, siūlant profesinio mokymo galimybes ar galimybę dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį. Dabar darbas pagal terminuotą sutartį įskaitomas, kai pagal įdarbinimo sąlygas reikalaujama tam tikro darbo stažo. Praėjus ketveriems metams, jei pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas įdarbinamas sudarant kitą terminuotą darbo sutartį, šiuo teisės aktu sukuriama nuolatinio darbo statuso prielaida.

2008 m. Europos Parlamentas priėmė teisės aktą dėl vienodo požiūrio principo taikymo ir laikiniams darbuotojams. 2011 m. įsigalios vienodas požiūris į laikinuosius darbuotojus ir į nuolatinius darbuotojus, įskaitant darbo užmokestį, profesinį mokymą ir profesinių sąjungų teises.

Darbo laikas

Europos teisė darbuotojams garantuoja:

- mažiausiai keturių savaičių trukmės apmokamas metinės atostogas;
- vidutinę darbo savaitę, neviršijančią 48 valandų,
- minimalias poilsio pertraukas, kai darbo diena viršija 6 valandas;
- 11 valandų nepertraukiamo poilsio 24 valandų laikotarpiu;
- nemažiau kaip 24 valandas nepertraukiamo poilsio kiekvieną savaitę, neįskaitant 11 valandų pertraukos.

Konsultavimasis su darbuotojais

Europos teisė suteikia darbuotojams galimybę išsakyti savo nuomonę.

Pagal **Direktyvą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo** reikalaujama, kad darbdaviai informuotų darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotųsi prieš pradėdami kolektyvinį atleidimą iš darbo.

Pagal **Igytų teisių direktyvą** reikalaujama, kad darbdaviai, prieš perleisdami įmonės nuosavybės teisę, darbuotojų atstovams teiktų svarbiausią informaciją.

Pagal **Pagrindų direktyvą dėl informacijos ir konsultacijų** reikalaujama, kad didesnių įmonių darbdaviai informuotų darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotųsi dėl organizacijos plėtros, užimtumo perspektyvų ir darbo organizavimo ar sutartinių santykių pokyčių.

Socialinė Europa įsteigė Europos darbo tarybas įmonėse, turinčiose ne mažiau kaip 1000 darbuotojų, ir įmonėse, įdarbinusiose ne mažiau kaip 150 darbuotojų dviejose ar daugiau valstybėse narėse. Tai užtikrina nuolatinę centrinės administracijos ir darbo jėgos

atstovų dialogą ir konsultacijas, pavyzdžiui, dėl verslo struktūros ir perspektyvų, dėl ekonominės ir finansinės padėties, dėl organizacinių ar darbo sąlygų pokyčių.

Darbuotojų, komandiruojamų į kitą valstybę narę, apsauga

Socialinė Europa gina visų Europos darbuotojų teises visoje Europos Sąjungoje. Todėl pagal Europos teisę reikalaujama, kad valstybės narės panaikintų pilietybės arba gyvenamosios vietos reikalavimus, pagal kuriuose anksčiau laikinai komandiruojamiems darbuotojams nebuvo galima dirbti kitose valstybėse narėse. Darbdaviai privalo komandiruojamiems darbuotojams garantuoti tokias pačias įdarbinimo sąlygas, kuriomis naudojasi tos valstybės narės, į kurias jie komandiruojami, darbuotojai.

2007 ir 2008 m. Europos Teisingumo Teismo sprendimais buvo atskleistos didelės šios srities teisės aktų spragos. Socialistų frakcija Europos Parlamente kartu su Europos profesinių sąjungų judėjimu pradėjo plataus masto kampaniją, kurios tikslas – tai ištaisyti, ir užtikrinti, kad komandiruojamiems darbuotojams būtų garantuojamas vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą.

Rūpinimasis darbuotojų sveikata ir sauga darbo vietoje

Europos teisėje, taikant 1989 ir 1990 m. priimtas šėšias sveikatos ir saugos direktyvas, numatoma visapusiškai darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga. Pagal vėliau priimtas Europos direktyvas kontroliuojamas asbesto kiekis darbo vietoje, siekiant sumažinti jo poveikį ir asbesto sukeltų ligų pavojų.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EUROPA GINA JŪSŲ SOCIALINES IR UŽIMTUMO TEISES

