

Vaša ochrana v práci z veľkej časti vyplýva z európskych právnych predpisov.

Pomocou sociálnych opatrení EÚ sa vytvorili nové záruky pre pracovné zmluvy a stanovili celoeurópske normy pre zdravé a bezpečné pracovné miesta.

Európa urobila pokroky v oblasti práv žien v práci a priniesla nové a dôraznejšie právne predpisy zamerané proti diskriminácii z dôvodu rasy a veku.

Tieto úspechy sú len jedny z mnohých, ktoré EÚ v priebehu rokov dosiahla:

Rovnaká odmena pre mužov a ženy

V európskych právnych predpisoch sa zaručuje rovnaká mzda a výhody pre mužov a ženy za predpokladu, že vykonávajú prácu rovnakého alebo veľmi podobného charakteru, alebo prácu rovnakej hodnoty. Rozdiely musia byť objektívne odôvodnené ako také, ktoré sú zapríčinené významným a relevantným faktorom iným, ako je rodové hľadisko.

Ochrana pred diskrimináciou

V európskych právnych predpisoch sa zakazuje priama a nepriama diskriminácia na základe pohlavia, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, kariérny postup, presuny, školenia alebo nezmluvné výhody, zariadenia alebo služby, alebo prostredníctvom prepúšťania alebo sexuálneho obťažovania pracovníčok (vrátane obdobia tehotenstva).

Ochrana pracovného miesta a nadobudnutých práv

Európske právne predpisy chránia práva zamestnancov v prípade, že podnik zmení majiteľa (vrátane vzťahov so subdodávateľmi alebo zadávateľmi zákaziek a obnovy zmluvných vzťahov). Zamestnanci sú automaticky zamestnaní novým vlastníkom za platných podmienok (s výnimkou dôchodkov). Takisto sa prenášajú aj dohody o uznávaní odborov a kolektívne dohody. Kľúčové informácie sa musia zamestnancom poskytnúť vopred.



Materské a otcovské práva

V deväťdesiatych rokoch Európsky súdny dvor rozhodol, že diskriminácia z dôvodu tehotenstva/materstva porušuje smernicu o rovnakom zaobchádzaní a strata výhod porušuje smernicu o rovnakom odmeňovaní.

V smernici o ochrane tehotných pracovníčok sú členské štáty vyzvané, aby chránili zdravie tehotných pracovníčok a matiek, ktoré pracovali aspoň 12 mesiacov a poskytli im minimálne 14-týždňovú materskú dovolenku a mzdu.

Smernicou o rodičovskej dovolenke z roku 1996 – založenej na rámcovej dohode medzi sociálnymi partnermi – sa vytvorilo nové európske zákonné právo na rodičovskú dovolenku.

Ochrana pracovníkov so zmluvou na dobu určitú, pracovníkov na čiastočný úväzok a dočasných agentúrnych pracovníkov

Sociálna Európa vytvorila nové práva pre všetky typy zamestnania: na dobu neurčitú, na dobu určitú, na plný úväzok, na čiastočný úväzok a dočasné zamestnanie.

V roku 1997 sa pomocou európskej „rámcovej dohody“, ktorú dohodli sociálni partneri na základe právomocí vyplývajúcich zo Zmluvy o Európskej únii, stanovili práva na rovnaké zaobchádzanie pre pracovníkov pracujúcich na čiastočný úväzok, porovnateľné s pracovníkmi pracujúcimi na plný úväzok vo všetkých aspektoch zamestnania.

V roku 1999 sa dosiahla ďalšia rámcová dohoda o práci na dobu určitú. V právnych predpisoch sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby neznevýhodňovali pracovníkov so zmluvou na dobu určitú v porovnaní so „stálymi“ pracovníkmi vykonávajúcimi veľmi podobnú prácu v rovnakom zariadení – nie je povolená žiadna diskriminácia v súvislosti so zmluvnými podmienkami, možnosťami vzdelávania alebo prístupom k trvalému pracovnému miestu. Podmienky zamestnávania pri práci na dobu určitú v súčasnosti vyžadujú pracovnú kvalifikáciu. Ak je pracovník pracujúci na dobu určitú po štyroch rokoch opätovne zamestnaný na základe novej zmluvy na dobu určitú, právne predpisy vytvárajú predpoklad pre jeho trvalý štatút.

V roku 2008 Európsky parlament prijal právny predpis rozširujúci právo na rovnaké zaobchádzanie aj na dočasných agentúrnych pracovníkov. Od roku 2011 budú mať agentúrni pracovníci nárok na rovnaké zaobchádzanie ako pracovníci pracujúci na plný úväzok, vrátane práva na porovnateľnú mzdu, prístup k vzdelávaniu a odborových práv.

Pracovný čas

Európske právne predpisy pracovníkom zaručujú:

- aspoň štyri týždne platenej dovolenky ročne,
- priemerný pracovný týždeň nepresahujúci 48 hodín,
- minimálne prestávky na oddych, ak má pracovný deň viac ako šesť hodín,
- prestávku trvajúcu 11 po sebe nasledujúcich hodín každých 24 hodín,
- aspoň 24 neprerušených hodín oddychu každý týždeň, okrem 11 hodín prestávky.

Konzultácia s pracovníkmi

Európske právne predpisy poskytujú pracovníkom právo na vyjadrenie svojho názoru.

- **V smernici o hromadnom prepúšťaní** sa vyžaduje, aby zamestnávateľia informovali zástupcov pracovníkov o svojom zámere a konzultovali ho s nimi pred tým, ako pristúpia k jeho realizácii.
- **V smernici o nadobudnutých právach** sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby zástupcom poskytli kľúčové informácie pred tým, ako sa vlastníctvo podniku preniesie na iného majiteľa.
- **V rámcovej smernici o informovaní a poradách so zamestnancami** sa od zamestnávateľov zamestnávajúcich väčší počet pracovníkov vyžaduje, aby informovali zástupcov pracovníkov a konzultovali s nimi rozvoj organizácie, perspektívy zamestnania a zmeny v organizácii práce alebo zmluvných vzťahoch.

Sociálna Európa vytvorila Európske zamestnanecké rady v podnikoch, ktoré majú aspoň 1 000 zamestnancov, a v podnikoch, ktoré majú aspoň 150 zamestnancov v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Zabezpečuje pravidelný dialóg a konzultácie medzi centrálnym manažmentom a zástupcami pracovníkov, napr. o štruktúre a perspektívach podniku, hospodárskej a finančnej situácii, zmenách v organizácii alebo pracovných podmienkach.

Ochrana pracovníkov vyslaných do iného členského štátu

Sociálna Európa chráni práva všetkých európskych pracovníkov v celej Európskej únii. Z tohto dôvodu sa v európskych právnych predpisoch od členských štátov vyžaduje, aby odstránili požiadavky týkajúce sa štátnej príslušnosti alebo miesta pobytu, ktoré bránia v práci pracovníkom dočasne vyslaným za prácou do iného členského štátu. Zamestnávateľia musia vyslaným pracovníkom zaručiť rovnosť, pokiaľ ide o hlavné podmienky, ktoré majú pracovníci v členskom štáte, do ktorého sú vyslaní.

V rokoch 2007 a 2008 sa na základe rozsudkov Európskeho súdneho dvora odhalili v týchto právnych predpisoch vážne medzery. Socialistická skupina v Európskom parlamente spolu s hnutím Európskej konfederácie odborových zväzov spustili veľkú kampaň za tieto práva s cieľom zabezpečiť, aby bola vyslaným pracovníkom zaručená rovnaká odmena za rovnakú prácu.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov na pracovisku

Európske právne predpisy poskytujú komplexnú ochranu v oblasti bezpečnosti a zdravia pracovníkov, a to prostredníctvom šiestich smerníc o bezpečnosti a ochrane zdravia prijatých v rokoch 1989 a 1990. Ďalšie európske smernice upravujú kontrolu manipulácie s azbestom pri práci s cieľom znížiť riziko vystavenia sa azbestu a ochorení s ním spojených.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EURÓPA CHRÁNI VAŠE SOCIÁLNE A ZAMESTNANECKÉ PRÁVA



 **IPSE**
Socialistická skupina
v Európskom parlamente