

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) wzywa do przyjęcia porozumienia zawartego w nocy z 6 na 7 lutego 2019 roku przez Komisję Europejską, Parlament Europejski i Państwa Członkowskie dotyczącego dyrektywy o jasnych i przewidywalnych warunkach pracy.

Dyrektywa wprowadza wiele ważnych praw, takich jak powiadomienie w rozsądnym czasie o grafiku pracy, o prawie do wynagrodzenia w przypadku anulowania pracy w krótkim terminie. Dyrektywa zabrania praktyk takich jak obciążanie finansowe pracownika za szkolenia, które są niezbędne, wy wykonywali swoją pracę czy ogranicza czas próbny zatrudnienia do 6 miesięcy. Pracodawcy nie mogą powstrzymać pracowników przed podjęciem pracy w innych firmach zewnętrznych, gdy mają oni harmonogram prac ustalony z tym pracodawcą.

Wszyscy pracownicy muszą być objęci ubezpieczeniem niezależnie od formy zatrudnienia: na zleceniach, czasowi, freelanserzy, na płatnych stażach i szkoleniach.

Komentując te zapisy Sekretarz Konfederalna EKZZ Esther Lynch powiedziała: „Jest wiele znaczących postępów w tej dyrektywie, które czynią wielką różnicę ludziom pracy, często będącym w pułapce niepewności warunków zatrudnienia, ale też zorientują się, że część propozycji z złożonych przez związki zawodowe w celu zapewnienia bezpieczniejszej pracy nie została ujęta, co jest rozczarujące”.

Jednym z ważniejszych postępów jest zmiana, która dostarcza informacji, na jaką ochronę może liczyć pracownik. Pracownicy często obawiają się, że pracodawca obniży im liczbę godzin pracy, jeśli pracownik poprosi o lepsze warunki. Jeżeli niniejsza dyrektywa zostanie odpowiednio transponowana do prawa państwowego, powinna powstrzymać tego rodzaju nadużycia. Przedstawiciele związków zawodowych są na jej podstawie również lepiej chronieni przed niekorzystnym traktowaniem, jeśli organizują się w celu egzekwowania praw wynikających z dyrektywy.

Esther Lynch wymienia też trzy największe rozczarowania, jakie znajduje w dyrektywie. Są to:

- brak zakazu umów na zero godzin
- brak zapewnienia pracownikom prawa do przeniesienia do bezpieczniejszej formy zatrudnienia. Jest trochę lepszej ochrony przed represjami wobec pracownika, który domaga się większej liczby godzin pracy, ale pracodawca ma jedynie obowiązek udzielenia właściwej odpowiedzi w sprawie tego postulatu. A powinien być zobowiązany do znacznie poważniejszej reakcji.
- Usunięcie pewnej grupy pracowników z ochrony, np. tych, którzy pracują mniej niż 12 godzin w miesiącu.

W dyrektywie mówi się, że partnerzy społeczni powinni być włączeni w proces implementacji jej do prawa krajowego.

Lynch dodaje: “Wzywamy państwa członkowskie, by słuchały związków zawodowych i by wraz z pracodawcami usiąść i przedyskutować, czy nie mam w dyrektywie jeszcze jakichś luk. Nie ma powodu, by czekać kolejne 3 lata, zanim pracownicy otrzymają należne im prawa”.

