

Работнички права во ЕУ: Толкување на директивите кои се однесуваат на работниците и нивните бенефиции

Во рамките на Европската унија (ЕУ), работничките права се заштитени со правната рамка со која се стреми кон гарантирање на правични и достоинствени услови за работа на сите работници. Оваа рамка се состои од директиви со кои се воспоставени минимални стандарди кои државите членки на ЕУ се во обврска да ги инкорпорираат во своите национални законодавства. Во продолжетокот се дадени информациите во врска со некои од клучните директиви кои што се однесуваат на работниците и нивните бенефиции во ЕУ:

- **Директива за организација на работното време (2003/88/EZ):** Со оваа директива се воспоставени стандарди кои што се однесуваат на максимална должина на работното време, дневен одмор и неделен одмор, како и на годишен одмор. Со истата на работниците име е загарантирано право на најкраток платен годишен одмор и воспоставени се границите за најдолго неделно работно време.
- **Директива за упатување работници (96/71/EZ):** Оваа директива се однесува на работниците кои привремено се упатени на работа во друга држава членка. Со истата на таквите работници им се згарантирани услови за работа кои одговараат најмалку на минималните услови за работа што се воспоставени во земјата на домаќинот, со што се овозможува заштита на нивните работнички права за време на траење на упатувањето.
- **Директива за еднакво постапување спрема мажите и жените во прашањата за вработување и работа (2006/54/EZ):** Оваа директива има за цел гарантирање на еднакво постапување и можности за мажи и жени во областа на работните односи. Со истата е забранета полова дискриминација и предвидени се мерките за промоција на еднаквост по прашањето за плати и пристапот до вработување.
- **Директива во врска со информирање и консултирање на работниците (2002/14/EZ):** Со оваа директива е утврдено правото на работниците на информирање и консултирање во врска со значителни прашања во рамките на претпријатието, а кои можат да влијаат врз нивните интереси. Целта на оваа директива е поттикнување на учеството на работниците во донесување на одлуки на ниво на претпријатие.
- **Директива во врска со договори за вработување со неполно работно време (97/81/EZ):** Со оваа директива се утврдени правата на работниците со неполно работно време и загарантирано им е постапување кое не може да би понеповолно по нив од постапувањето спрема работниците со полно работно време во поглед на пропорционалните услови за работа.
- **Директива за транспарентни и предвидливи работни услови (2019/1152):** Оваа директива, која е усвоена во 2019. година, се занимава со прашањето за транспарентноста и предвидливоста на работните услови. За цел има унапредување на



квалитетот на договорите за вработување и гарантирање на информираност на работниците за основните услови за нивното вработување од самиот почеток.

Овие се само некои од клучните директиви во домен на работните односи во ЕУ. Важно е да се нагласи дека трудовото законодавство во ЕУ константно се развива, како и дека државите членки можат да усвојат дополнителни мерки со цел за унапредување на заштитата на правата на работниците на национално ниво. Освен тоа, работниците можат да имаат корист и од Повелбата на Европската унија за основните права, која што исто така ги содржи одредбите кои се однесуваат на работата и колективното преговарање.