

TILSKIPUN RÁÐSINS 1999/70/EB

frá 28. júní 1999

um rammisamninginn um tímabundna ráðningu sem ETUC, UNICE og CEEP hafa gert

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 2. mgr. 139. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Í framhaldi af gildistöku Amsterdamsáttmálans voru ákvæði samningsins um félagsmálastefnuna, sem fylgir bókuninni um félagsmálastefnuna sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, felld inn í 136.–139. gr. stofnsáttmála Evrópubandalagsins.
- 2) Aðilar vinnuarkaðarins geta, í samræmi við 2. mgr. 139. gr. sáttmálans, óskað sameiginlega eftir að samningar, sem eru gerðir á vettvangi bandalagsins, komi til framkvæmda með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar.
- 3) Í 7. lið stofnskrár bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launamanna er meðal annars kveðið á um að stofnun hins innri markaðar skuli leiða til bættra lífskjara og starfsskilyrða launamanna í Evrópubandalaginu. Þessu markmiði skuli náð með því að samræma þessi kjör og skilyrði innbyrðis samhliða því að umbætur eru gerðar, einkum að því er varðar annars konar ráðningu en ótímabundna ráðningu, til dæmis tímabundna ráðningu, hlutastörf, framleigu starfsmanna og árstíðabundin störf.
- 4) Ráðið hefur hvorki getað tekið ákvörðun um tillögu að tilskipun um tiltekin ráðningarsambönd með tilliti til röskunar á samkeppni ⁽¹⁾ né um tillögu að tilskipun um tiltekin ráðningarsambönd með tilliti til starfsskilyrða ⁽²⁾.
- 5) Í niðurstöðum leiðtogaráðsins, sem kom saman í Essen, var lögð á það áhersla að gerðar yrðu ráðstafanir sem miða að því að „vöxtur geti stuðlað að fleiri atvinnutækifærum, einkum með sveigjanlegu skipulagi vinnunnar, þannig að bæði sé tekið tillit til óska launamanna og til krafna á sviði samkeppni.“
- 6) Í ályktun ráðsins frá 9. febrúar 1999 um viðmiðunarreglur um ráðningar fyrir árið 1999 eru aðilar vinnuarkaðarins á öllum viðeigandi stigum hvattir til þess að gera samninga um að nútímavæða skipulag vinnunnar, meðal annars með sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi, með það að markmiði að auka framleiðni fyrirtækja og samkeppnishæfni og skapa nauðsynlegt jafnvægi milli sveigjanleika og öryggis.
- 7) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við 2. mgr. 3. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, haft samráð við aðila vinnuarkaðarins um hvert skuli stefnt með aðgerðum bandalagsins með tilliti til sveigjanlegs vinnutíma og starfsöryggis.
- 8) Að höfðu slíku samráði aðhyllist framkvæmdastjórnin þá skoðun að æskilegt sé að grípa til bandalagsaðgerða og hefur í framhaldi af því haft frekara samráð við aðila vinnuarkaðarins um efni fyrirhugaðrar tillögu í samræmi við 3. mgr. 3. gr. umrædds samnings.
- 9) Hin almennu heildarsamtök, þ.e. Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE), Evrópusamtök fyrirtækja með opinbera eignaraðild (CEEP) og Evrópusamtök verkalýðsfélaga (ETUC), hafa með sameiginlegu bréfi til framkvæmdastjórnarinnar, dagsettu 23. mars 1998, tilkynnt henni að þau óski eftir því að málsmeðferðin, sem kveðið er á um í 4. gr. umrædds samnings, verði hafin. Þau fóru fram á það við framkvæmdastjórnina, í sameiginlegu bréfi sínu, að fá þriggja mánaða frest til viðbótar. Framkvæmdastjórnin varð við þeirri beiðni og framlengdi frestinn til að ná samningu til 30. mars 1999.
- 10) Áðurnefnd heildarsamtök gerðu með sér rammisamning um tímabundnar ráðningar 18. mars 1999. Þau sendu framkvæmdastjórninni sameiginlega beiðni um að þessi rammisamningur kæmi til framkvæmdar með ákvörðun sem ráðið tekur að fenginni tillögu framkvæmdastjórnarinnar, í samræmi við 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna.
- 11) Ráðið hefur, í ályktun sinni frá 6. desember 1994 um „tiltekna þætti í félagsmálastefnu Evrópusambandsins: Framlag til efnahagslegrar og félagslegrar samleitni í sambandinu“ ⁽³⁾, farið þess á leit við aðila vinnuarkaðarins að þeir nýti sér þau tækifæri sem þeir hafa til að gera samninga þar eð þeir standi að jafnaði nær félagslegum veruleika og átti sig betur á félagslegum vandamálum.
- 12) Í inngangsorðum að rammisamningum um hlutastörf, sem gerður var 6. júní 1997, lýstu undirritunaraðilarnir yfir því að þeir hygðust meta hvort þörf væri á svipuðum samningi vegna annars konar sveigjanlegra starfa.
- 13) Aðilar vinnuarkaðarins vildu beina athyglinni sérstaklega að tímabundnum ráðningum en hafa einnig gefið til kynna að þeir muni íhuga hvort þörf sé á svipuðum samningi fyrir þá sem starfa á vegum framleigufyrirtækja.

⁽¹⁾ Stjtið. EB C 224, 8.9.1990, bls. 6. og Stjtið. EB C 305, 5.12.1990, bls. 8.⁽²⁾ Stjtið. EB C 224, 8.9.1990, bls. 4.⁽³⁾ Stjtið. EB C 368, 23.12.1994, bls. 6.

- 14) Undirritunaraðilarnir óskuðu eftir að gera ramma-samning um tímabundnar ráðningar þar sem settar yrðu fram meginreglur og lágmarkskröfur um ráðningarsamninga og ráðningarsambönd fyrir tímabundnar ráðningar. Þeir hafa látið í ljós vilja sinn til að auka gæði tímabundinna ráðninga með því að beita megin-reglunni um bann við mismunun og með því að setja rammaákvæði sem eiga að koma í veg fyrir misnotkun sem byggist á endurnýjun tímabundinna ráðningarsamninga eða ráðningarsambanda jafnharðan og þeim lýkur.
- 15) Rétti gjörningurinn til framkvæmdar þessum ramma-samningi er tilskipun í skilningi 249. gr. sáttmálans. Hún er bindandi fyrir aðildarríkin að því er varðar þau markmið sem eiga að nást en lætur þeim eftir form þeirra og útfærslu.
- 16) Ljóst er, í samræmi við dreifræðisregluna og meðalhófsregluna sem mælt er fyrir um í 5. gr. sáttmálans, að aðildarríkin geta ekki náð markmiðum þessarar tilskipunar með viðhlítandi hætti og því nást þau betur á vettvangi bandalagsins. Þessi tilskipun gengur ekki lengra en nauðsynlegt er til að ná þessum markmiðum.
- 17) Að því er varðar hugtökin, sem eru notuð í ramma-samningnum en eru ekki skilgreind sérstaklega, er aðildarríkjunum frjálst, samkvæmt þessari tilskipun, að skilgreina þau í samræmi við landslög og venjur eins og gert er í öðrum tilskipunum um félagsmál þar sem notuð eru svipuð hugtök, að því tilskildu að skilgreiningarnar samrýmist efnisákvæðum ramma-samningsins.
- 18) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsendingu sína frá 14. desember 1993 um beitingu samningsins um félagsmálástefnuna og orðsendingu sína frá 20. maí 1998 um aðlögun og eflingu félags-málaumræðunnar á vettvangi bandalagsins, samið drög að tillögu að tilskipun þar sem tekið er tillit til umboðs samningsaðilanna, heimilda þeirra og lögmætis hvers ákvæðis ramma-samningsins. Til samans skulu samningsaðilarnir hafa fullnægjandi umboð.
- 19) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsend-ingu sína um framkvæmd bókunarinnar um félags-málástefnuna, gert Evrópuþinginu og félagsmála-nefndinni viðvart með því að senda þeim texta samningsins ásamt tillögu sinni að tilskipun og greinargerð.

- 20) Evrópuþingið samþykkti 6. maí 1999 ályktun um ramma-samning milli aðila vinnumarkaðarins.
- 21) Framkvæmd ramma-samningsins stuðlar að því að markmiðum 136. gr. sáttmálans verði náð.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. gr.

Markmiðið með þessari tilskipun er að koma í framkvæmd ramma-samningnum um tímabundna ráðningarsamninga sem var gerður 18. mars 1999 milli almennu þverfaglegu samtakanna (UNICE, CEEP og ETUC) og fylgir hann með sem viðauki.

2. gr.

Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórn-sýslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 10. júlí 2001 eða sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins hafi í síðasta lagi þann dag tekið upp nauðsynleg ákvæði með samningi enda ber aðildarríkjunum að gera nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra reglna sem kveðið er á um í tilskipuninni. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Aðildarríkin geta, að höfðu samráði við aðila vinnumark-aðarins, fengið allt að eins árs viðbótarfrest, ef þörf krefur, vegna sérstakra örðugleika eða ef samningnum er komið í framkvæmd með kjarasamningi. Þau skulu tilkynna fram-kvæmdastjórninni um slíkar aðstæður án tafar.

Þegar aðildarríkin samþykkja þau ákvæði sem um getur í fyrstu málsgrein skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þau verða birt opinber-lega. Aðildarríkin setja reglur um slíka tilvísun.

3. gr.

Tilskipun þessi öðlast gildi daginn sem hún birtist í *Stjórnar-tíðindum Evrópubandalaganna*.

4. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Lúxemborg 28. júní 1999.

Fyrir hönd ráðsins,

M. NAUMANN

forseti.

VIDAUKI

ETUC (EVRÓPUSAMBAND VERKALÝÐSFÉLAGA) – UNICE (SAMTÖK EVRÓPSKRA IÐN- OG ATVINNUREKENDA) – CEEP (EVRÓPUSAMTÖK FYRIRTÆKJA MEÐ OPINBERRI EIGNARÆILD)

Rammasamningur um tímabundnar ráðningar

Inngangsorð

Í þessum rammasamningi er lýst því hlutverki sem aðilar vinnumarkaðarins geta gegnt samkvæmt evrópsku vinnumálaáætluninni sem samþykkt var á sérlegum leiðtogafundi í Lúxemborg 1997 enda stuðlar hann, í kjölfar rammasamningsins um hlutastörf, enn frekar að betra jafnvægi milli sveigjanlegs vinnutíma og starfsöryggis launamanna.

Samningsaðilar gera sér ljóst að ótímabundnir ráðningarsamningar eru og verða hið almenna fyrirkomulag á ráðningarsamböndum milli vinnuveitenda og launþega. Þeir gera sér einnig ljóst að tímabundnir ráðningarsamningar uppfylla, í ákveðnum tilvikum, þarfir bæði vinnuveitenda og launamanna.

Í þessum samningi eru settar fram almennar meginreglur og lágmarkskröfur er varða tímabundnar ráðningar og jafnframt er viðurkennt að við nákvæma útfærslu þeirra verður að taka mið af séraðstæðum í hverju ríki, hverri atvinnugrein og af árstíðabundnum aðstæðum. Í samningnum kemur fram vilji aðila vinnumarkaðarins til að setja almenn rammaákvæði til að tryggja jafna meðferð launamanna, sem eru ráðnir tímabundið, með því að vernda þá gegn mismunun og til að tryggja að tímabundnir ráðningarsamningar séu notaðir á þann hátt að bæði vinnuveitendur og launamenn geti vel við unað.

Þessi samningur gildir um launamenn sem eru ráðnir tímabundið nema þá sem framleigufyrirtæki útvega öðrum fyrirtækjum. Samningsaðilarnir hyggjast íhuga hvort þörf sé á svipuðum samningi fyrir störf á vegum framleigu-fyrirtækja.

Þessi samningur varðar starfskjör launamanna sem eru ráðnir tímabundið og jafnframt er viðurkennt að aðildarríkin taka ákvarðanir um málefni er varða lögbundið félagslegt öryggi. Í þessu tilliti vísa aðilar vinnumarkaðarins til yfirlýsingarinnar um atvinnumál, sem gefin var á fundi leiðtogaráðsins í Dyflinni árið 1996, þar sem meðal annars er lögð áhersla á nauðsyn þess að gera almannatryggingakerfi hagstæðari með tilliti til atvinnumála með því að byggja upp kerfi félagslegrar verndar sem hægt er að aðlaga nýrri tilhögun vinnunnar og veita þeim sem vinna samkvæmt slíkrri tilhögun viðhlítandi vernd. Samningsaðilar ítreka þá afstöðu, sem kom fram í rammasamningnum um hlutastörf frá 1997, að aðildarríkin ættu að hrinda viðfangsefnum þessarar yfirlýsingar í framkvæmd þegar í stað.

Einnig er viðurkennt að nýjungar er þörf að því er varðar félagsleg verndarkerfi atvinnugreina til að laga þau að núverandi aðstæðum og einkum til að gefa kost á yfirfærslu réttinda.

ETUC, UNICE og CEEP fara fram á það við framkvæmdastjórnina að hún leggi þennan rammasamning fyrir ráðið svo að það geti með ákvörðun gert þessi ákvæði bindandi í þeim aðildarríkjum sem eru aðilar að samningnum um félagsmálastefnuna sem fylgir bókun (nr. 14) um félagsmálastefnuna sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins.

Samningsaðilar fara þess á leit við framkvæmdastjórnina að hún fari, í tillögu sinni um framkvæmd þessa samnings, fram á að aðildarríkin samþykki þau lög og stjórnsýslufyrirmæli, sem nauðsynleg eru til að fara að ákvörðun ráðsins, innan tveggja ára frá því að hún er samþykkt eða sjái til þess ⁽¹⁾ að aðilar vinnumarkaðarins geri nauðsynlegar ráðstafanir, í formi samnings, eigi síðar en við lok þessa tímabils. Aðildarríkin geta, ef þörf krefur og að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins og vegna sérstakra örðugleika eða ef samningnum er komið í framkvæmd með kjarasamningi, fengið allt að því eins árs viðbótarfrest til að fara að þessu ákvæði.

Samningsaðilar fara þess á leit að haft verði samráð við aðila vinnumarkaðarins áður en aðildarríkin setja lög eða stjórnsýslufyrirmæli til að fara að þessum samningi.

Með fyrirvara um hlutverk innlendra dómstóla og Evrópudómstólsins fara samningsaðilar þess á leit að í fyrstu atrennu vísi framkvæmdastjórnin öllum málum, er varða túlkun þessa samnings á evrópskum vettvangi, til þeirra til umsagnar.

Almennar forsendur

1. Með hliðsjón af samningnum um félagsmálastefnuna sem fylgir bókun (nr. 14) um félagsmálastefnuna sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 4. mgr. 3. gr. og 2. mgr. 4. gr.,
og að teknu tilliti til eftirfarandi:
2. Í 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna er kveðið á um að samningar, sem eru gerðir á vettvangi bandalagsins, geti komið til framkvæmda, að sameiginlegri beiðni undirritunaraðilanna, með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar.

⁽¹⁾ Í skilningi 4. mgr. 2. gr. samningsins um félagsmálastefnuna sem fylgir bókun (nr. 14) um félagsmálastefnuna sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins.

3. Í öðru umsagnarskjali sínu um sveigjanlegan vinnutíma og öryggi launamanna lýsti framkvæmdastjórnin yfir því að hún hygðist leggja fram tillögu um lögformlega bindandi bandalagsráðstöfun.
4. Í áliti Evrópuþingsins um tillögu að tilskipun um hlutastörf hvatti það framkvæmdastjórnina til að leggja þegar fram tillögur að tilskipunum um annars konar sveigjanleika í starfi, svo sem tímabundnar ráðningar og störf á vegum framleiðufyrirtækja.
5. Í niðurstöðum sérlega leiðtogafundarins um atvinnumál, sem samþykktar voru í Lúxemborg, hvatti leiðtogaráðið aðila vinnumarkaðarins til að gera samninga um að nútímavæða skipulag vinnunnar, meðal annars með sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi, með það að markmiði að auka framleiðni og samkeppnishæfni fyrirtækja og skapa nauðsynlegt jafnvægi milli sveigjanleika og öryggis.
6. Ótímabundnir ráðningarsamningar eru hið almenna form ráðningarsambanda og stuðla að lífsgæðum viðkomandi launamanna og bæta árangur.
7. Tímabundnir ráðningarsamningar, sem eiga sér stoð í hlutlægum forsendum, er ein aðferðin til að koma í veg fyrir misnotkun.
8. Tímabundnir ráðningarsamningar eru ráðningarform sem á tilteknum sviðum og í tilteknum starfsgreinum og starfsemi getur hentað bæði vinnuveitendum og launamönnum.
9. Konur eru meira en helmingur launamanna sem eru ráðnir tímabundið í Evrópubandalaginu og því getur þessi samningur stuðlað að því að konur og karlar fái jöfn tækifæri.
10. Þessi samningur lætur aðildarríkjunum og aðilum vinnumarkaðarins eftir að ákveða með hvaða hætti almennum meginreglum hans, lágmarkskröfum og ákvæðum skuli beitt svo að taka megillit til aðstæðna í hverju aðildarríki og til aðstæðna í tilteknum greinum og störfum, svo sem í árstíðabundinni starfsemi.
11. Í þessum samningi er tekið mið af því að nauðsynlegt er að endurbæta stefnuna að því er varðar félagslegar þarfir, efla samkeppnishæfni atvinnulífs í bandalaginu og forðast efnahagsleg eða lagaleg höft eða höft á sviði stjórnsýslu sem gætu hamlað vexti lítila og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.
12. Aðilar vinnumarkaðarins eru best til þess fallnir að finna lausnir þar sem tekið er mið af þörfum bæði vinnuveitenda og launamanna og skal því fela þeim sérstakt hlutverk við framkvæmd og beitingu þessa samnings.

HAFA UNDIRRITUNARADILARNIR KOMIÐ SÉR SAMAN UM EFTIRFARANDI

Markmið (1. ákvæði)

Markmiðið með þessum ramma-samningi er:

- a) að bæta gæði tímabundinna ráðninga með því að tryggja beitingu meginreglunnar um bann við mismunun;
- b) að setja rammaákvæði til að koma í veg fyrir misnotkun sem byggist á endurnýjun tímabundinna ráðningar-samninga eða ráðningarsambanda jafnharðan og þeim lýkur.

Gildissvið (2. ákvæði)

1. Þessi samningur gildir um launamenn sem eru ráðnir tímabundið og eru með ráðningarsamning eða í ráðningarsambandi í skilningi laga eða kjarasamninga eða í samræmi við venjur í hverju aðildarríki um sig.
2. Aðildarríkjunum, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins, og/eða aðilum vinnumarkaðarins er heimilt að kveða á um að þessi samningur gildi ekki um:
 - a) grunnstarfsnám og námssamninga;
 - b) ráðningarsamninga og ráðningarsambönd sem hefur verið komið á innan ramma sérstakrar opinberrar áætlunar eða áætlunar um þjálfun, aðlögun og endurmenntun sem nýtur opinbers stuðnings.

Skilgreiningar (3. ákvæði)

Í þessum samningi er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. „Launamaður sem er ráðinn tímabundið“: einstaklingur sem hefur ráðningarsamning eða er í ráðningarsambandi, sem stofnað er til beint milli vinnuveitanda og launamanns, þar sem lok ráðningarsamningsins eða ráðningarsambandsins eru ákveðin út frá hlutlægum viðmiðunum, svo sem að samningurinn eða sambandið gildi til tiltekins dags, til loka tiltekins verks eða fram til þess að tiltekinn atburður á sér stað.
2. „Sambærilegur launamaður sem er ráðinn ótímabundið“: launamaður sem hefur ótímabundinn ráðningarsamning eða er í ótímabundnu ráðningarsambandi við sama fyrirtæki og vinnur sama eða sambærilegt verk/starf, með tilhlýðilegu tilliti til hæfis/kunnáttu.

Ef enginn sambærilegur launamaður er ráðinn ótímabundið hjá sama fyrirtæki skal gera samanburð með vísun til gildandi kjarasamnings á viðeigandi sviði eða, ef hann er ekki fyrir hendi, með vísun til landslaga, kjarasamninga eða venja.

Reglan um bann við mismunun (4. ákvæði)

1. Að því er varðar starfskjör skulu launamenn, sem eru ráðnir tímabundið, ekki sæta lakari meðferð en sambærilegur launamaður, sem er ráðinn ótímabundið, af þeirri ástæðu einni að þeir hafi gert tímabundinn ráðningarsamning eða stofnað til tímabundins ráðningarsambands nema slíkt sé réttlæt看legt á grundvelli hlutlægra ástæðna.
2. Meginreglan um hlutfallstíma, *pro rata temporis*, skal gilda eftir því sem við á.
3. Aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins, og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu skilgreina með hvaða hætti þessu ákvæði skuli beitt, með hliðsjón af lögum bandalagsins og landslögum, kjarasamningum og venjum.
4. Ákvæði, þar sem krafist er ákveðins starfsaldurs í tengslum við tiltekin starfskjör, skulu vera þau sömu fyrir launamenn sem eru ráðnir tímabundið og fyrir launamenn sem eru ráðnir ótímabundið nema mismunandi ákvæði um starfsaldur séu réttlæt看legt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Ráðstafanir til að koma í veg fyrir misnotkun (5. ákvæði)

1. Til að koma í veg fyrir misnotkun, sem byggist á endurnýjun tímabundinna ráðningarsamninga eða ráðningarsambanda jafnharðan og þeim lýkur, skulu aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur, og/eða aðilar vinnumarkaðarins samþykkja eina eða fleiri af eftirfarandi ráðstöfunum, ef ekki er kveðið á um sambærilegar ráðstafanir í lögum til að koma í veg fyrir misnotkun, með þeim hætti að tekið sé tillit til þarfa í tilteknum greinum og/eða meðal tiltekinnna hópa launamanna:
 - a) setja ákvæði um hlutlægar ástæður sem réttlæta endurnýjun slíkra samninga eða sambanda;
 - b) setja ákvæði um hámark fyrir heildartíma ráðningarsamninga eða –sambanda og endurnýjun þeirra;
 - c) setja ákvæði um hversu oft megi endurnýja slíka samninga eða sambönd.
2. Aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins, og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu, eftir því sem við á, ákveða við hvaða aðstæður megi líta svo á:
 - a) að ráðningarsamningar eða ráðningarsambönd séu “endurnýjuð jafnharðan og þeim lýkur”;
 - b) að ráðningarsamningar eða ráðningarsambönd teljist ótímabundnir samningar eða sambönd.

Upplýsingar og atvinnutækifæri (6. ákvæði)

1. Losni stöður í fyrirtækinu skulu vinnuveitendur upplýsa launamenn, sem eru ráðnir tímabundið, um það til að tryggja að þeir fái sama tækifæri til að fá fast starf og aðrir launamenn. Þessar upplýsingar má veita með almenntri auglýsingu á hentugum stað í fyrirtækinu eða starfsstöðinni.
2. Vinnuveitendur ættu, eftir föngum, að auðvelda launamönnum, sem eru ráðnir tímabundið, að afla sér viðeigandi starfsmenntunar í því skyni að efla fagkunnáttu sína og auka möguleika sína á framgangi og hreyfanleika í starfi.

Upplýsingar og samráð (7. ákvæði)

1. Launamenn, sem eru ráðnir tímabundið, skulu taldir með við útreikninga á því hvort starfsmenn séu nægilega margir í fyrirtækinu til þess að heimilt sé, samkvæmt landslögum, að stofna fulltrúaráð eins og kveðið er á um í landslögum og lögum bandalagsins.
2. Aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins, og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu skilgreina með hvaða hætti beri að beita ákvæði 7.1, í samræmi við landslög, kjarasamninga og venjur og með hliðsjón af ákvæði 4.1.
3. Vinnuveitendur ættu, eftir föngum, að gefa gaum að því að veita starfandi fulltrúaráðum starfsmanna viðeigandi upplýsingar um tímabundin störf í fyrirtækinu.

Framkvæmdarákvæði (8. ákvæði)

1. Aðildarríkjunum og/eða aðilum vinnumarkaðarins er heimilt að viðhalda ákvæðum eða taka upp ákvæði sem eru hagstæðari launamönnum en ákvæði þessa samnings.
2. Þessi samningur skal gilda með fyrirvara um sérákvæði bandalagsins, einkum ákvæði bandalagsins um jafna meðferð og jöfn tækifæri karla og kvenna.
3. Framkvæmd ákvæða þessa samnings skal ekki teljast gild ástæða til að draga úr almenntri vernd sem launamenn njóta á því sviði sem þessi samningur tekur til.
4. Þessi samningur hefur ekki áhrif á rétt aðila vinnumarkaðarins til að gera samninga á viðeigandi vettvangi, einnig evrópskum, sem miða að því að aðlaga ákvæði þessa samnings og/eða auka við þau með þeim hætti að tekið sé mið af sérþörfum hlutaðeigandi aðila vinnumarkaðarins.

5. Beita skal ákvæðum laga, kjarasamninga og venjum til að fyrirbyggja deilur og við úrlausn ágreiningsmála sem rísa af beitingu þessa samnings.
6. Undirritunaraðilarnir skulu endurskoða framkvæmd þessa samnings fimm árum eftir dagsetningu ákvörðunar ráðsins, fari einn aðila samningsins fram á það.

Fritz VERZETNITSCH
Forseti ETUC
Emilio GABAGLIO
Framkvæmdastjóri ETUC

Georges JACOBS
Forseti UNICE
Dirk F. HUDIG
Framkvæmdastjóri UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET
Forseti CEEP
Jytte FREDENSBORG
Framkvæmdastjóri CEEP

18. mars 1999
