

TILSKIPUN RÁÐSINS 97/81/EB

frá 15. desember 1997

um rammisamninginn um hlutastörf sem UNICE, CEEP og ETUC stóðu að(*)

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af samningnum um félagsmálastefnuna, sem fylgir bókun nr. 14 um félagsmálastefnuna, sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 2. mgr. 4. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Með vísan til bókunarinnar um félagsmálastefnuna, sem fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, hafa aðildarríkin, að hinu Sameinaða konungsríki Stóra-Bretlands og Norður-Írlands undanskildu, (hér á eftir nefnd „aðildarríkin“), sem vilja halda áfram á þeirri braut sem var mörkuð með félagsmálasáttmálanum frá 1989, gert með sér samning um félagsmálastefnuna.
- 2) Aðilar vinnumarkaðarins geta, með skírskotun til 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, sameiginlega óskað 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 launþega er meðal annars kveðið á um að „stofnun hins innri markaðar skuli leiða til bættra lífskjara og vinnuskilyrða í Evrópubandalaginu. Þessu markmiði skuli náð með því að samræma þessi skilyrði innbyrðis jafnóðum og umbótunum er haldið áfram, einkum að því er varðar (. . .) annars konar ráðningu en ótímabundna ráðningu, til dæmis tímabundna ráðningu, hlutastörf, afleysingarstörf og árstíðabundin störf.
- 4) Ráðið hefur hvorki tekið ákvörðun um tillögu að tilskipun um tiltekin ráðningarkjör með tilliti til röskunar á samkeppni ⁽¹⁾, eins og henni var breytt ⁽²⁾, né um tillögu að tilskipun um tiltekin ráðningarkjör með tilliti til vinnuskilyrða ⁽³⁾.
- 5) Í ályktunum leiðtogaráðsins sem kom saman í Essen var lögð á það áhersla að gerðar yrðu ráðstafanir til að efla atvinnu og stuðla að jöfnum tækifærum karla og kvenna og hvatt til þess að gerðar yrðu ráðstafanir til að vöxtur geti stuðlað að fleiri atvinnutækifærum, einkum með sveigjanlegri vinnutilhöggun, þannig að bæði sé tekið tillit til óska starfsmanna og til samkeppnisskilyrða.
- 6) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við 2. mgr. 3. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, haft samráð við aðila vinnumarkaðarins um hvert skuli stefnt með aðgerðum bandalagsins með tilliti til sveigjanlegs vinnutíma og atvinnuöryggis.
- 7) Að höfðu slíku samráði aðhyllist framkvæmdastjórnin þá skoðun að æskilegt sé að grípa til bandalagsaðgerðar og hefur í framhaldi af því haft frekara samráð við aðila vinnumarkaðarins um inntak fyrirhugaðrar tillögu í samræmi við 3. mgr. 3. gr. umrædds samnings.
- 8) Hin almennu þverfaglegu samtök, þ.e. samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE), Evrópusamtök fyrirtækja með opinbera eignaraðild (CEEP) og Evrópusamtök verkálýðsfélaga (ETUC) hafa með sameiginlegu bréfi sínu til framkvæmdastjórnarinnar, dagsettu 19. júní 1996, óskað eftir því að málsmeðferðin, sem kveðið er á um í 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, verði hafin. Þeir fóru fram á það við framkvæmdastjórnina, í sameiginlegu bréfi sem er dagsett 12. mars 1997, að þeir fengju þriggja mánaða frest til viðbótar og varð framkvæmdastjórnin við þeirri beiðni.
- 9) Áðurnefnd þverfagleg samtök gerðu með sér rammisamning um hlutastörf 6. júní 1997. Þau hafa lagt fyrir framkvæmdastjórnina sameiginlega beiðni sína um að þessi rammisamningur komi til framkvæmda með ákvörðun sem ráðið tekur að fenginni tillögu framkvæmdastjórnarinnar í samræmi við 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna.
- 10) Ráðið hefur í ályktun sinni frá 6. desember 1994, um framtíðarhorfur félagsmálastefnu Evrópusambandsins: Framlag til efnahagslegrar og félagslegrar samleitni í sambandinu ⁽⁴⁾, farið þess á leit við aðila vinnumarkaðarins

(*) Þessi EB-gerð, sem birtist í Stjtið. EB L 14, 20.1.1998, bls. 9, var nefnd í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 104/98 frá 30. október 1998 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn, sjá þessa útgáfu af EES-viðbæti við Stjórnartíðindi Evrópubandalagsins.

⁽¹⁾ Stjtið. EB C 224, 8. 9. 1990, bls. 6.

⁽²⁾ Stjtið. EB C 305, 5. 12. 1990, bls. 8.

⁽³⁾ Stjtið. EB C 224, 8. 9. 1990, bls. 4.

⁽⁴⁾ Stjtið. EB C 368, 23. 12. 1994, bls. 6.

að þeir nýti sér þau tækifæri sem þeir hafa til að gera samninga þar eð þeir standa að jafnaði nær félagslegum veruleika og átta sig betur á félagslegum vandamálum.

- 11) Undirritunaraðilarnir óskuðu eftir að gera rammasamning um hlutastörf þar sem settar eru fram meginreglur og lágmarkskröfur um hlutastörf. Þeir hafa látið í ljós vilja sinn til að setja almennan ramma í því skyni að uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastarfi og til að auka möguleikana á hlutastörfum á forsendum sem bæði vinnuveitendur og launþegar geta sett sig við.
- 12) Aðilar vinnumarkaðarins vildu einkum gefa gaum að hlutastörfum, en hafa einnig gefið til kynna að þeir muni íhuga hvort þörf er á svipuðum samningi vegna annars konar sveigjanleika í starfi.
- 13) Í niðurstöðum leiðtogaráðsins, sem kom saman í Amsterdam, kemur fram að leiðtogar ríkja og ríkisstjórna í Evrópusambandinu fagna þeim samningi sem aðilar vinnumarkaðarins hafa gert um hlutastörf.
- 14) Rétti gjörningurinn til framkvæmdar þessum rammasamningi er tilskipun í skilningi 189. gr. sáttmálans. Hún er bindandi fyrir aðildarríkin hvað varðar þau markmið sem eiga að nást, en lætur þeim útfærslu þeirra eftir.
- 15) Ljóst er, í samræmi við dreifræðisregluna og hlutfallsregluna sem mælt er fyrir um í 3. gr. b í sáttmálanum, 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.
- 16) Með tilliti til þeirra hugtaka sem eru notuð í rammasamningnum, en eru ekki skilgreind sérstaklega, er aðildarríkjunum frjálst að skilgreina slík hugtök í samræmi við landslög og venjur, eins og gert er í öðrum tilskipunum um félagsmálastefnuna þar sem notuð eru svipuð hugtök, að því tilskildu að skilgreiningarnar samrýmist efnisákvæðum rammasamningsins.
- 17) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsendingu sína frá 14. desember 1993 um framkvæmd bókunarinnar (nr. 14) um félagsmálastefnuna og orðsendingu sína frá 18. september 1996 um framvindu félagsmálaumræðunnar á vettvangi bandalagsins, samið drög að tillögum að tilskipun þar sem tekið er tillit til stöðu undirritunaraðilanna og lögmætis ákvæða rammasamningsins.
- 18) Framkvæmdastjórnin hefur samið drög að tillögu að tilskipun, í samræmi við 2. mgr. 2. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, þar sem kveðið er á um að í tilskipunum um atvinnu- og félagsmál „skuli forðast að setja efnahagsleg eða lagaleg höft eða höft á sviði stjórnsýslu sem gætu hamlað vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.“
- 19) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsendingu sína frá 14. desember 1993 um framkvæmd bókunarinnar (nr. 14) um félagsmálastefnuna, gert Evrópuþinginu viðvart með því að senda því tillögu að tilskipun sem inniheldur rammasamninginn.
- 20) Framkvæmdastjórnin hefur jafnframt gert efnahags- og félagsmálanefndinni viðvart.
- 21) Í ákvæði 6.1 í rammasamningnum er kveðið á um að aðildarríkjunum og/eða aðilum vinnumarkaðarins sé heimilt að halda hagstæðari ákvæðum eða lögleiða þau.
- 22) Í ákvæði 6.2 í rammasamningnum er kveðið á um að með framkvæmd þessarar tilskipunar megi ekki réttlæta afturför miðað við ríkjandi ástand í hverju aðildarríki.
- 23) Í stofnskrá bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega er viðurkennt mikilvægi þess að barist sé gegn hvers kyns mismunun, einkum þeirri sem byggist á kynferði, litarhætti, kynþætti, skoðunum eða trúarbrögðum.
- 24) Í 2. mgr. greinar F í sáttmálanum um Evrópusambandið segir: „Sambandið skal virða grundvallarréttindi sem tryggð eru með Evrópusáttmála um verndun mannréttinda og mannfrelsis, svo og þau er leiðir af sameiginlegum stjórnarskrárhefðum aðildarríkjanna sem væru þau reglur í lögum bandalagsins“.
- 25) Aðildarríkin geta falið aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd, að því tilskildu að aðildarríkin geri allar nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra ákvæða sem eru sett með þessari tilskipun.
- 26) Framkvæmd rammasamningsins stuðlar að því að markmiðum 1. gr. samningsins um félagsmálastefnuna verði náð.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. gr.

Markmiðið með þessari tilskipun er framkvæmd rammasamningsins um hlutastörf sem var gerður 6. júní 1997 milli almennu þverfaglegu samtakanna (UNICE, CEEP og ETUC) og fylgir hann með sem viðauki.

2. gr.

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 20. janúar 2000 eða sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins hafi í síðasta lagi þann dag tekið upp þessi ákvæði með samningi, enda ber aðildarríkjunum að gera nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Aðildarríkin geta fengið allt að því eins árs viðbótarfrest ef þörf krefur vegna sérstakra örðugleika eða vegna framkvæmdar með gerð kjarasamninga.

Þau skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um slíkar aðstæður án tafar.

Þegar aðildarríkin samþykkja ráðstafanirnar sem um getur í fyrstu undirgrein skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær verða birtar opinberlega. Aðildarríkin setja reglur um slíka tilvísun.

2. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem þau hafa samþykkt eða verða samþykkt um málefni sem tilskipun þessi nær til.

3. gr.

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

4. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 15. desember 1997.

Fyrir hönd ráðsins,

J.-C. JUNCKER

forseti.

VIÐAUKI

SAMTÖK EVRÓPSKRA IÐN- OG ATVINNUREKENDA

EVRÓPUSAMBAND VERKALÝÐSFÉLAGA

EVRÓPUSAMTÖK FYRIRTÆKJA MEÐ OPINBERRI EIGNARAÐILD

RAMMASAMNINGUR UM HLUTASTÖRF**Inngangsorð**

Meðfylgjandi rammamningur er framlag til heildarskipulags atvinnamála í Evrópu. Hlutastörf hafa haft veruleg áhrif á atvinnumál undanfarin ár. Af þeim sökum hafa aðilar að þessum samningi einkum gefið gaum að slíkum störfum. Aðilarnir munu meta hvort þörf er á svipuðum samningi vegna annars konar sveigjanleika í starfi.

Með samningi þessum er viðurkennt að aðstæður í aðildarríkjunum eru misjafnar og að hlutastörf eru ákveðinn þáttur á vissum sviðum innan tiltekinnar starfsemi og enn fremur eru í samningi þessum settar fram almennar meginreglur og lágmarkskröfur er varða hlutastörf. Í samningnum kemur fram vilji aðila vinnumarkaðarins til að setja almennan ramma í því skyni að uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastarfi og til að auka möguleikana á hlutastörfum á forsendum sem eru viðunandi bæði fyrir vinnuveitendur og launþega.

Samningur þessi varðar ráðningarkjör launþega í hlutastarfi og jafnframt er viðurkennt að aðildarríkin taka ákvarðanir um málefni er varða félagslegt öryggi sem er tryggt með lögum. Með skirskotun til jafnræðisreglunnar hafa aðilar að samningi þessum veitt athygli yfirlýsingunni um atvinnumál sem gefin var á fundi leiðtoga ráðsins í Dyflinni í desember árið 1996, þar sem meðal annars er lögð áhersla á nauðsyn þess að gera almannatryggingakerfi hagstæðari með tilliti til atvinnamála með því að „byggja upp kerfi félagslegrar verndar sem hægt er að aðlaga nýju starfsfyrirkomulagi og veitir þeim sem vinna slík störf viðhlítandi vernd.“ Aðilar að samningi þessum telja að þessari yfirlýsingu eigi að hrinda í framkvæmd.

ETUC, UNICE og CEEP fara fram á það við framkvæmdastjórnina að hún leggi þennan rammamning 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.

Aðilar að þessum samningi fara þess á leit við framkvæmdastjórnina að í tillögu sinni um framkvæmd þessa samnings fari hún fram á að aðildarríkin samþykki 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 vegna sérstakra örðugleika eða framkvæmdar með kjarasamningi, fengið allt að því eins árs viðbótarfrest til að fara að þessu ákvæði.

Með fyrirvara um hlutverk innlendra dómstóla og Evrópudómstólsins fara aðilar að þessum samningi fram á það að framkvæmdastjórnin vísi á fyrsta stigi 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 með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar, enda fari undirritunaraðilarnir sameiginlega fram á það.

⁽¹⁾ Í skilningi 4. mgr. 2. gr. samningsins um félagsmálastefnu stofnsáttmála Evrópubandalagsins.

3. Í öðru umsagnarskjali sínu um sveigjanlegan vinnutíma og öryggi launþega lýsti framkvæmdastjórnin því yfir að hún hygðist leggja fram tillögu um lögformlega bindandi ráðstöfun í bandalaginu.
4. Í ályktunum leiðtoga ráðsins sem kom saman í Essen var lögð áhersla á nauðsyn þess að gera ráðstafanir til að efla atvinnu og stuðla að jöfnum tækifærum karla og kvenna og hvatt til þess að gerðar yrðu ráðstafanir sem miða að því að vöxtur stuðli að fleiri atvinnutækifærum, einkum með sveigjanlegri vinnutilhögun, þannig að bæði sé tekið tillit til óska launþega og til samkeppnisskilyrða.
5. Aðilar að samningi þessum leggja áherslu á ráðstafanir er veita körlum og konum greiðari aðgang að hlutastörfum í því skyni að undirbúa starfslok, samræma atvinnu og heimilislíf og nýta möguleika til menntunar í því augnamiði að auka faghæfni og stuðla að starfsframa til hagsbóta fyrir vinnuveitendur jafnt sem launþega og með þeim hætti að jafnframt sé stuðlað að vexti fyrirtækja.
6. Samningur þessi lætur aðildarríkjunum og aðilum vinnumarkaðarins það eftir að koma á fyrirkomulagi um beitingu þessara meginreglna, lágmarkskrafna og ákvæða svo að taka megí tillit til aðstæðna í hverju aðildarríki.
7. Í samningi þessum er tekið mið af því að nauðsynlegt er að endurbæta ákvæði félagsmálalæstefnunnar, efla samkeppnishæfni atvinnulífs í bandalaginu og forðast efnahagsleg eða lagaleg höft eða höft á sviði stjórnábylgju sem gætu hamlað vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.
8. Aðilar vinnumarkaðarins eru best til þess fallnir að finna lausnir sem taka bæði mið af þörfum vinnuveitenda og launþega og skal því fela þeim sérstakt hlutverk við framkvæmd og beitingu þessa samnings.

HAFU UNDIRRITUNARAÐILARNIR KOMIÐ SÉR SAMAN UM EFTIRFARANDI:

1. ákvæði: **Markmið**

Markmiðið með þessum rammasamningi er:

- a) að skapa grundvöll til að uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastarfi og stuðla að auknum gæðum hlutastarfa;
- b) að greiða fyrir þróun hlutastarfa að frjálsum vali launþega og sveigjanlegri tilhögun vinnutíma, þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa vinnuveitenda og launþega.

2. ákvæði: **Gildissvið**

1. Samningur þessi gildir um alla launþega í hlutastarfi sem hafa ráðningarsamning eða ef ráðningarskilmálar þeirra falla undir skilgreiningu laga eða kjarasamninga eða venjur í hverju aðildarríki um sig.
2. Aðildarríkjunum er heimilt, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur, og/eða aðilum vinnumarkaðarins á viðeigandi vettvangi og í samræmi við venjur í samskiptum aðila vinnumarkaðarins í hverju ríki, að undanskilja, af hlutlægum orsökum, að öllu leyti eða að hluta til frá skilmálum þessa samnings þá launþega sem eru lausráðnir í hlutastörf. Slíkar undantekningar ber að endurskoða reglulega til að ganga úr skugga um að hlutlægu orsakimar sem liggja þeim til grundvallar séu enn í gildi.

3. ákvæði: **Skilgreiningar**

Í þessum samningi er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. „Launþegi í hlutastarfi“ er starfsmaður sem á vikugrunni, eða að meðaltali á ráðningartímabili sem er allt að því eitt ár, vinnur færri vinnustundir en sambærilegur launþegi í fullu starfi.

2. „Sambærilegur launþegi í fullu starfi“ er launþegi í fullu starfi hjá sama fyrirtæki sem hefur samskonar ráðningarsamning eða ráðningarskilmála, vinnur sambærilegt, samskonar eða áþekkt starf, að teknu tilhlýðilegu tilliti til annarra atriða, svo sem starfsaldurs, menntunar og færni.

Ef enginn sambærilegur launþegi er í fullu starfi hjá sama fyrirtæki skal samanburðurinn gerður með því að vísa til viðeigandi kjarasamnings eða, ef ekki er um gildandi kjarasamning að ræða, í samræmi við innlend lög, kjarasamninga eða venjur.

4. ákvæði: **Jafnræðisreglan**

1. Að því er varðar starfsskilyrði skulu launþegar í hlutastarfi ekki búa við lakari kjör en launþegar í sambærilegu fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru í hlutastarfi, nema mismunandi kjör séu réttlætlanleg af hlutlægum orsökum.
2. Meginreglan um hlutfallstíma *pro rata temporis* skal gilda eftir því sem við á.
3. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu skilgreina fyrirkomulagið á beitingu þessa ákvæðis með hliðsjón af Evrópurétti, landslögum, kjarasamningum og venjum.
4. Ef slíkt er réttlætlanlegt af hlutlægum orsökum er aðildarríkjunum, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur og/eða aðilum vinnumarkaðarins, eftir atvikum, heimilt að miða tiltekin starfsskilyrði við starfsaldur, vinnutíma og launakjör. Viðmiðanir vegna sérstakra starfsskilyrða launþega í hlutastarfi ætti að endurskoða reglulega með tilliti til jafnræðisreglunnar, sbr. ákvæði 4.1.

5. ákvæði: **Möguleikar á hlutastörfum**

1. Með skírskotun til 1. liðar þessa samnings og til reglunnar um jafnræði launþega í hlutastarfi og launþega í fullu starfi:
 - a) ættu aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við landslög eða venjur, að skilgreina og endurskoða lagalegar hindranir eða hindranir á sviði stjórnsýslu sem kunna að takmarka möguleikana á hlutastörfum og útrýma slíkum hindrunum, ef við á.
 - b) ættu aðilar vinnumarkaðarins, eftir því sem þeir eru bærir til og samkvæmt þeirri málsmeðferð sem gerð er grein fyrir í kjarasamningum, að skilgreina og endurskoða hindranir sem kunna að takmarka möguleikana á hlutastörfum og útrýma slíkum hindrunum, ef við á.
2. Neiti launþegi að fara úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt telst það ekki eitt og sér gild ástæða til uppsagnar, með fyrirvara um starfslok í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur af öðrum ástæðum sem ráðast af rekstraraðstæðum viðkomandi fyrirtækis.
3. Vinnuveitendur ættu eftir föngum að gefa gaum að:
 - a) óskum launþega um flutning úr fullu starfi í hlutastarf sem er í boði hjá fyrirtækinu;
 - b) óskum launþega um flutning úr hlutastarfi í fullt starf eða umsóknum um lengri vinnutíma, skapist svigrúm til þess;
 - c) því að veita upplýsingar í tæka tíð um störf og hlutastörf sem losna í fyrirtækinu í því skyni að auðvelda flutning úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt.
 - d) ráðstöfunum til að auðvelda aðgang að hlutastörfum á öllum stígum fyrirtækisins, að meðtöldum sérhæfðum störfum og stjórnunarstörfum, og ef við á, að auðvelda launþegum í hlutastarfi að afla sér starfsmenntunar í því skyni að stuðla að starfsframa og hreyfanleika í starfi;
 - e) því að veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar í tæka tíð um hlutastörf í fyrirtækinu.

6. ákvæði: Framkvæmdarákvæði

1. Aðildarríkjum og/eða aðilum vinnumarkaðarins er heimilt að halda ákvæðum eða taka upp ákvæði sem eru hagstæðari en ákvæði þessa samnings.
2. Framkvæmd ákvæða þessa samnings skal ekki teljast lögmæt ástæða til að draga úr almennri vernd sem launþegar njóta á því sviði sem þessi samningur tekur til. Þetta hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkja og/eða aðila vinnumarkaðarins til að móta annars konar laga-, stjórnslu- eða samningsákvæði, með tilliti til breyttra aðstæðna, og hefur ekki áhrif á beitingu liðar 5.1, svo framarlega sem farið er að jafnræðisreglunni, sbr. lið 4.1.
3. Samningur þessi hefur ekki áhrif á rétt aðila vinnumarkaðarins til að gera samninga á viðeigandi vettvangi, einnig evrópskum, sem miðast við ákvæði samnings þessa og/eða eru til viðbótar við þau, með þeim hætti að tekið sé mið af sérþörfum hlutaðeigandi aðila vinnumarkaðarins.
4. Þessi samningur skal vera með fyrirvara um sérákvæði bandalagsins, einkum ákvæði bandalagsins um að karlar og konur njóti jafnræðis og fái sömu tækifæri.
5. Komið skal í veg fyrir deilumál og ágreining sem rís af beitingu samnings þessa og um þau fjallað í samræmi við landslög, kjarasamninga og venjur.
6. Undirritunaraðilarnir skulu endurskoða samning þennan fimm árum eftir dagsetningu ákvörðunar ráðsins, fari einn aðila samningsins fram á það.