



PAMATNOLĪGUMS PAR IEKĻAUJOŠO DARBA TIRGU

2010. gada 25. marts

SATURA RĀDĪTĀJS

1	Ievads un konteksts	3
2	Nolīguma mērķis	4
3	Apraksts un kompetence	4
4	Šķēršļi	5
5	Sociālo partneru darbība	6
6	Īstenošana	7
PIELIKUMI		9
1. pielikums: Ieteikumi valsts iestādēm un citiem izpildītājiem		9
2. pielikums: Atsauces		12

1. IEVADS UN KONTEKSTS

Iekļaujoša darba tirgus sasniegšana ir daudzšķautnains izaicinājums un galvenās rūpes Eiropas sociālajiem partneriem. Darba devēju un darbinieku pārstāvjiem visos līmeņos, kā arī sociālajam dialogam ir jāieņem nozīmīga vieta, lai sasniegtu šo izaicinājumu.

Eiropas sociālā dialoga darba programmas par 2006.-2008. g. un 2009.-2010. g. kontekstā un pamatojoties uz kopējo darba tirgus analīzi, Eiropas sociālie partneri vienojās apspriest autonomu pamatnolīgumu par „iekļaujošo darba tirgu”.

Izaicinošais ekonomikas un sociālais klimats, kurā šis pamatnolīgums tika apspriests 2008-2009. g., turpmāk stiprina sociālo partneru vēlmi kopā strādāt, lai veicinātu iekļaujošo darba tirgu, lai maksimāli palielinātu Eiropas darbaspēka pilno potenciālu un palielinātu nodarbinātības rādītājus, un uzlabotu darba kvalitāti, ietverot apmācību un prasmju pilnveidošanu. Iekļaušana ir arī ļoti svarīgs elements Eiropas atbildei uz ilgtermiņa izaicinājumiem, galvenokārt, demogrāfiskām izmaiņām, darba vecuma samazināšanos un sociālās aizsardzības sistēmas ilgtspēju. Iekļaujošais darba tirgus ir veids, kā izmantot jaunas darba iespējas, piemēram, tās, kuras izveidojušās ekonomikas „sildīšanas” rezultātā.

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka iekļaujošais darba tirgus ir būtisks ekonomikas pilnveidošanas un sociālās saliedētības priekšnoteikums.

Dalīta atbildība un citu izpildītāju loma

Pamatnolīgums ir balstīts uz principu, ka iekļaujoša darba tirgus nodrošināšana ietver dalītu darba devēju, indivīdu, darbinieku, kā arī darbinieku un darba devēju pārstāvju atbildību.

Sociālie partneri apzinās, ka iekļaujoša darba tirgus sasniegšana nav atkarīga tikai no viņu darba. Valsts iestādēm un citiem izpildītājiem ir pienākums nodrošināt ietvaru, kas iedrošina un veicina iekļaujošu darba tirgu. Šajā kontekstā, nepieciešams arī attiecīgs novērtējums, piemēram, izglītības un apmācības, veselības, pajumtes, transporta, reģionālās un vietējās attīstības jomā. 1. pielikums satur nepilnīgu ieteikumu sarakstu valsts iestādēm un citiem izpildītājiem. Sinerģijas un sadarbības ir jāattīsta starp dažādiem izpildītājiem, lai palielinātu šo vērtējumu efektivitāti.

Eiropas sociālie partneri arī turpmāk uzsver, ka papildus šim pamatnolīgumam pastāv daži Eiropas likumdošanas un ne likumdošanas dokumenti, kuru īstenošana un izmantošana ir, būtiska, galvenokārt, lai sasniegtu mērķus un principus, kas izklāstīti šajā nolīgumā. Nepilnīgu attiecīgo dokumentu sarakstu var apskatīt 2. pielikumā.

2. NOLĪGUMA MĒRĶIS

Galvenais pamatnolīguma mērķis ir:

- Izvērtēt pieejamības, atgriešanās, saglabāšanas un attīstības aspektus attiecībā uz pilnu indivīda iekļaušanas sasniegšanu darba tirgū;
- Palielināt darba devēju, darbinieku un to pārstāvju informētību, sapratni un zināšanas par iekļaujošā darba tirgus sniegtajiem labumiem;
- Nodrošināt darbiniekus, darba devējus un to pārstāvjus visos līmeņos ar struktūru, kas balstīta uz darbību, lai atpazītu iekļaujošā darba tirgus šķēršļus un rastu risinājumus, lai pārvarētu tos.

3. APRAKSTS UN KOMPETENCE

Iekļaujošais darba tirgus ļauj un iedrošina visus darba vecuma cilvēkus piedalīties apmaksātā darbā un nodrošina struktūru to pilnveidei.

Šis pamatnolīgums ietver tos cilvēkus, kuri sastopas ar sarežģījumiem iestājoties, atgriežoties vai iekļaujoties darba tirgū un tos, kuri, lai arī nodarbināti, ir pakļauti darba zaudēšanas riskam zemāk norādīto faktoru dēļ.

Sociālie partneri atzīst, ka šie cilvēki sastopas ar dažādiem izaicinājumiem, kam nepieciešams atbilstošs risinājums. Šis pamatnolīgums nekoncentrējas uz konkrētām cilvēku grupām. Tā vietā tas nodrošina ar vispārēju ietvaru, kas norāda uz to, kas var tikt paveikts, lai paplašinātu iekļaujošo darba tirgu.

Daži faktori vai to apvienojums var iedrošināt vai atņemt drosmi piedalīties darba tirgū. Šie faktori var būt kontekstā ar citiem, saistīti ar darbu vai individuāli, un tie var attīstīties laikā ejot. Starp dažādiem faktoriem nav hierarhijas.

- No konteksta izrietoši faktori ir saistīti ar ekonomisko un darba tirgus vidi. Tie var būt gan strukturālas, gan ģeogrāfiskas dabas, piemēram, darba iespēju, aprūpes iestāžu un nodarbinātības pakalpojumu, transporta tīkla vai pajumtes pastāvēšana un kvalitāte, kā arī savstarpēja mijiedarbība starp fiskālo un sociālo politiku.
- Ar darbu saistītie faktori ietver darba organizāciju un darba vidi, darbā pieņemšanas procesus, tehnoloģisko attīstību un apmācības politiku.
- Individuālie faktori ir saistīti ar tādiem aspektiem kā zināšanas, kvalifikācija un izglītības līmenis, motivācija, valodu prasmes, veselības stāvoklis, kā arī ilgi vai bieži bezdarba posmi.

4. ŠĶĒRŠĻI

Pieejamība, atgriešanās, saglabāšana un pilnveide ir nozīmīgi soļi pilnīgai personas integrācijai darba tirgū. Aktīva iekļaušanās ir atkarīga no tā, kā darba tirgus un sabiedrība ir organizēta, kā arī personas un organizācijas iespējām, talantiem un motivācijai. Eiropas sociālie partneri ir noteikuši iekļaujoša darba tirgus šķēršļus. Tie ne vienmēr rodas vienlaicīgi. Lai arī šis ir nepilnīgs saraksts, norādītie aspekti ietver izaicinājumus iekļaujoša darba tirgus sasniegšanai.

4.1. Šķēršļi attiecībā uz informācijas pieejamību: informācija attiecībā uz darba meklētājiem un pieejamo darbu, ietverot to, kas paziņots nodarbinātības aģentūrām valsts vai privātā mērogā, kā arī attiecībā uz darbu saturu un nosacījumiem, izlūkot karjeras pilnveidi, apmācības shēmas un to, kā piekļūt padomiem un vadlīnijām ir būtiski. Ir jāņem vērā informācija darba devējiem par atbalsta pasākumiem, lai palīdzētu tiem aizpildīt vakances un uzņemties iniciatīvu attiecībā uz sektora vai uzņēmuma situāciju.

4.2. Šķēršļi attiecībā uz darbā pieņemšanu: neefektīvas darbā pieņemšanas metodes, piesaistot plašu pretendentu loku uz vakancēm bez diskriminācijas; biežas vai garas neesamības darba tirgū ietekme uz nodarbinātības spēju; padomu un vadlīniju pieejamība par to, kā pieteikties un veikt attiecīgos darbus.

4.3. Šķēršļi attiecībā uz apmācību, prasmēm un spējām: investēšana vai piekļuve mācīšanās iespējām; personas individuālo prasmju esamība un/vai noteikšana (formāls, neformāls, tehnisks, sociāls, valoda) un profesionālā pieredze; arī saskaņa starp apmācību, ko piedāvā izglītības sistēmas, profesionālām metodēm un darba tirgus prasībām ir svarīgi faktori.

4.4. Šķēršļi attiecībā uz darba devēju, darbinieku, to pārstāvju un darba meklētāju atbildību un attieksmi: motivācija, pašpārliecinātība, pielāgošanās izmaiņām un nojauta par tādu esamību, informācijas kvalitāte, konsultācija, iekšēja komunikācija un sociālais dialogs, atbalsts un vērtības, kas noteiktas 3. sadaļā, kā arī spiediens no vadības, kolēģiem, klientiem un ģimenes locekļiem ir nākamā šķēršļu grupa.

4.5. Šķēršļi attiecībā uz darba vidi: darba apstākļi un darba organizācija, darba un dzīves saskaņošanas politika un karjeras attīstība ir noteicošie faktori.

4.6. Pastāv arī vairāki faktori, kas neattiecas vienīgi uz sociālo partneru kompetenci, bet ietekmē darba vecuma cilvēku integrēšanās darba tirgū efektivitāti. Šādi faktori, vērtējums un politika var sniegt ievērojamu ieguldījumu iekļaujošā darba tirgū un ir izstrādāti ieteikumos 1. pielikumā.

5. SOCIĀLO PARTNERU DARBĪBA

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka iekļaujošais darba tirgus ir svarīgs priekšnoteikums kohēzijai, ieskaitot cīņu pret nabadzību, un veiksmīgai ekonomikai.

Risinājums augstāk minētajiem šķēršļiem iekļaujoša darba tirgus sasniegšanai ir saistīts ar dažādām darbībām un/vai sarunām visos līmeņos starp darba devējiem, darbiniekiem, to pārstāvjiem, darba meklētājiem un trešajām pusēm. Tam jāveicina darba vietu rašanās un darbinieku un darba meklētāju darba spējas, vēršoties uz visu fizisku personu integrēšanu darba tirgū.

Eiropas sociālie partneri atzīst, ka viņu pienākums ir padziļināt savu iesaisti un atspoguļojumu, lai rastu risinājumus un mobilizētu savus biedrus.

Viņu viedokļu apmaiņas, kopējo lēmumu un ieteikumu mērķis šajā jomā ir stiprināt cilvēku pieejamību, saglabāšanu, atgriešanos un pilnveidi nedrošajā situācijā attiecībā uz nodarbinātību.

Šādi soļi ietver, piemēram:

- Organizēt kampaņas un veidot darbības plānus, lai uzlabotu un/vai atjaunotu sektora tēlu vai nodarbošanos visos aspektos;
- Organizēt kampaņas un veidot instrumentus, lai veicinātu darbaspēka daudzveidību;
- Izplatīt informāciju par darbu un apmācības shēmu pieejamību;
- Sadarboties ar „trešo sektoru”, lai atbalstītu tos, kuri piedzīvo grūtības attiecībā uz darba tirgu;
- Sadarboties ar izglītības un apmācības sistēmām, lai labāk spētu atbilst individuālajām un darba tirgus prasībām, tajā skaitā, risināt sarežģītumus attiecībā uz pamata prasmēm (rakstīt prasme un rēķināšana), veicinot profesionālo izglītību un apmācību, un atvieglojot pāreju no izglītības uz darba tirgu;
- Pielietot īpašas un efektīvas darbā pieņemšanas metodes un politiku, kā arī nodrošināt atbilstošu darba vidi, lai atsaucīgi uzņemtu jaunus darbiniekus uzņēmumā;

- Ieviest individuālas kompetences attīstības plānus (saskaņā ar darbību ietvaru mūžizglītības kompetences un kvalifikāciju attīstībai), ko vienlīdz rūpīgi izstrādājis darba devējs un darbinieks, ievērojot katra darba devēja, īpaši mazo un vidējo uzņēmumu, un darbinieka un situāciju. Šie plāni nosaka nepieciešamās darbinieka zināšanas konkrētajā darba situācijā; un ar dalītu atbildību saskaņā ar individuālo situāciju, darbības, kas pilnveidotu darbinieka zināšanas.
- Uzlabot atpazīstamību un pārmantojamību gan darbiniekam, gan uzņēmumam, lai atvieglotu ģeogrāfisko un nodarbošanās mobilitāti un palielinātu darba tirgus efektivitāti:
 - Uzlabojot atpazīstamību un zināšanu apstiprināšanu,
 - Uzlabojot kvalifikāciju nodošanu, lai nodrošinātu pāreju uz darba vidi.
- Veicināt mācekļu skaita un profesionalitātes līmeni un slēgt prakses līgumus.

6. ĪSTENOŠANA

Šis pamatnolīgums ir autonoma iniciatīva un rezultāts sarunām starp Eiropas sociāliem partneriem, kas ir kā daļa no to sociālā dialoga darba programmas par 2006.-2008.g. un 2009.-2010.g.

Līguma 155. panta kontekstā, šis autonomais Eiropas pamatnolīgums uzdod BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC (un saistīto komiteju EUROCADRES/CEC) locekļiem uzlabot un īstenot to saskaņā ar dalībvalstīs un Eiropas ekonomikas zonas valstīs esošo kārtību un praksi attiecībā uz vadību un darbu.

Līguma parakstītāji aicina to dalīborganizācijas kandidātvalstīs īstenot šo līgumu.

Šī līguma īstenošana tiks veikta trīs gadu laikā pēc šī līguma parakstīšanas datuma.

Dalīborganizācijas ziņos par šī līguma īstenošanu Sociālā dialoga komitejai. Pirmo trīs gadu laikā pēc šī līguma parakstīšanas datuma, Sociālā dialoga komiteja sagatavos un pieņems ikgada kopsavilkuma tabulu par līguma īstenošanas gaitu. Pilnu darbību īstenošanas ziņojumu Sociālā dialoga komiteja sagatavos un Eiropas sociālie partneri apstiprinās ceturtnā gada laikā.

Līguma parakstītāji drīkst vērtēt un pārskatīt līgumu jebkurā laikā piecus gadus ilgā posmā pēc parakstīšanas datuma, ja kāda no pusēm to pieprasa.

Gadījumā, ja rodas jautājumi par šī līguma saturu, iesaistītās organizācijas var kopā vai atsevišķi vērsties pie līguma parakstītājiem, kuri kopā vai atsevišķi sniegs atbildi.

Līguma īstenošanas laikā, līguma parakstītāji izvairīsies no nevajadzīgiem apgrūtinājumiem maziem un vidējiem uzņēmumiem.

Šī līguma īstenošana nav pamatojums, lai samazinātu aizsardzības līmeni darbiniekiem šī līguma ietvaros.

Šis līgums neierobežo sociālo partneru tiesības slēgt piemērotā līmenī, ieskaitot Eiropas līmeni, līgumus, kas piemērotu un/vai papildinātu šo līgumu veidā, kas ievēros iesaistīto sociālo partneru īpašās vajadzības.

/paraksts/
ETUC vārdā
John Monks
Ģenerālsekretārs, arodbiedrību delegācijas vārdā

/paraksts/
BUSINESSEUROPE vārdā
Philippe de Buck
Ģenerāldirektors

/paraksts/
UEAPME vārdā
Andrea Benassi
Ģenerālsekretārs

/paraksts/
CEEP vārdā
Ralf Resch
Ģenerālsekretārs

PIELIKUMI

1. pielikums

Ieteikumi valsts iestādēm un citiem izpildītājiem

Eiropas sociālie partneri iesaka, lai dalībvalstis veido un īsteno visaptverošu politiku, lai veicinātu iekļaujošo darba tirgu. Kur vien iespējams un, ņemot vērā nacionālās īpatnības, sociālajiem partneriem ir jāiesaistās atbilstošā līmenī, lai vērstos pie:

1. Īpašiem pārejas un kvalitātes paplašināšanas pasākumiem, kas vērsti uz cilvēkiem, kuri sastopas ar grūtībām darba tirgū
 - Lai sniegtu atbalstu un pamudinātu cilvēkus, kuri nerasniedz darba tirgu, atrast darbu;
 - Nodrošinātu atbalstu un pamudinātu darba devējus pieņemt darbā cilvēkus, kas attālināti no darba tirgus, un dotu iespēju sociālajiem partneriem likvidēt šķēršļus, kas izveidojušies šo cilvēku pieņemšanai darbā;
 - Pilnveidot un uzlabot iemaņas un vērsties pie izglītības nepilnībām, lai piedāvātu izglītību un apmācību;
 - Nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi veselības, izglītības, pajumtes un sociālajām garantijām, kā arī piekļuvi pamata pakalpojumiem, kas spēlē svarīgu lomu, pievēršoties sociālās atstumtības ietekmes problēmām un to atvieglošanai;
 - Efektīvi izmantot pastāvošos finanšu instrumentus, ieskaitot Eiropas Sociālo Fondu, lai veicinātu un finansētu politiku, kuras mērķis ir trūcīgo un cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija darba vidē.

2. Nodarbinātības un karjeras konsultāciju pakalpojumu efektivitāte
 - Palielināt karjeras konsultācijas pakalpojumu pieejamību un kvalitāti, lai palīdzētu un sniegtu atbalstu darba meklētājiem atrast darbu un nodrošinātu darbiniekus ar nepieciešamajām zināšanām;
 - Radīt nepieciešamos resursus, lai attīstītu augstas kvalitātes aktīvu darba tirgus politiku, kuras mērķis bezdarbnieku aktivizēšana, lai pilnveidotu viņu zināšanas un samazinātu līdz minimumam bezdarba līmeni;
 - Nodrošināt ar papildus vērtībām, lai aizkavētu vai samazinātu ilgtermiņa bezdarbu;
 - Uzlabot aktivizēšanas pasākumu kvalitāti, lai maksimāli palielinātu to efektivitāti un iedarbīgumu.

3. Izglītība un apmācība

- Padarīt izglītības un apmācības sistēmu vairāk pielāgojamu atsevišķu indivīdu un darba tirgus vajadzībām;
- Veicināt vērtējuma saskaņotību un pāreju starp profesionālo izglītību un apmācību, un cita veida izglītību, ieskaitot augstāko izglītību;
- Palielināt izglītības sistēmas efektivitāti un taisnīgumu, balstoties uz skolas ātro atstājēju skaita samazināšanu;
- Veicināt pieaugušo aktīvu līdzdalību tālākā izglītībā un apmācībā, neatkarīgi no to iepriekšējās izglītības;
- Uzlabot piemērotu apmācības piedāvājumu pieejamību un kvalitāti indivīdiem un darba devējiem, galvenokārt, ņemot vērā mazo un vidējo uzņēmēju un darba devēju un to cilvēku vajadzības, kuriem ir viszemākais kvalifikācijas līmenis;
- Atbalstīt apmācības shēmas, kas vislabāk atbilst darba prasībām un ved pie kvalifikācijas, lai izvairītos, kad vien iespējams, no kompetences un/vai darba zaudējuma.

4. Adekvāta investēšana teritoriālajā attīstībā

- Atbalstīt efektīvu un pilnīgu Kopienas dokumentu pielietošanu, lai attīstītu reģionālo infrastruktūru vai atbalstītu pāreju sektoros un apgabalos, ko ietekmē strukturālās izmaiņas, ko nodrošina Eiropas Sociālais Fonds (ESF), Eiropas Reģionālās Attīstības Fonds (ERAF) un Eiropas Globalizācijas Pielāgošanas Fonds (EGPF).

5. Piemērota piekļuve transportam/aprūpei/pajumtei/izglītībai

- Nodrošināt sociālo un fizisko infrastruktūru, piemēram, transporta, aprūpes, skolu un pajumtes pieejamību, pirkspēju, ilgtspējīgumu un kvalitāti;
- Nospraust robežas, lai attīstītu darba vietas praksi, uzlabojot darba/dzīves līdzsvaru un, tādējādi, uzlabotu Eiropas darbaspēka produktīvā potenciāla izmantošanu.

6. Relatīvas grūtības vai vieglums uzsākt, uzturēt un paplašināt uzņēmējdarbību

- Atvieglot uzņēmējdarbības izveidošanu un attīstību, lai maksimāli palielinātu potenciālo darba vietu izveidošanos ES. Uzlabotai videi vajadzētu ļaut uzņēmējiem ieguldīt ilgtspējīgā uzņēmējdarbībā;
- Nodrošināt informācijas caurspīdīgumu un samazināt līdz minimumam administratīvos šķēršļus un sniegt atbalstu uzņēmējdarbības uzsācējiem.

7. Nodokļu un pabalstu sistēmas loma

- Pārbaudīt un, ja nepieciešams, īstenot nosacījumus, lai nodokļu un pabalstu sistēma palīdzētu cilvēkiem iekļūt, palikt un pilnveidoties darba tirgū.

2. pielikums

Atsauces

Kā minēts 1. daļas „Ievadā”, Eiropas sociālie partneri uzskata, ka līdzās pamatnolīgumam pastāv vairāki Eiropas likumdošanas un ne likumdošanas dokumenti, kuru īstenošana un izmantošana ir atbilstoša, lai sasniegtu mērķus un principus, kas izklāstīti šajā pamatnolīgumā.

Eiropas sociālo partneru teksti

- Darbības plāns par mūžizglītības kompetenču un kvalifikācijas attīstību (28.02.2002)
- Pamatlīgums par teledarba ieviešanu (16.07.2002)
- Pamatnolīgums par stresu darba vietā (08.10.2004)
- Darbību struktūra par dzimumu līdztiesību (01.03.2005)
- Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā (26.04.2007)
- Kopējā analīze par galvenajiem izaicinājumiem, kas skar Eiropas darba tirgu (18.10.2007)

Lēmumi/Ieteikumi/Secinājumi

- Padomes 2009. gada 30. novembra secinājumi „Darba tirgus iekļaušanas veicināšana – atlabšana pēc krīzes un gatavošanās Lisabonas darba kārtībai pēc 2010. gada”
- Komitejas 2008. gada 3. oktobra ieteikumi par aktīvu atstumto cilvēku iekļaušanu darba tirgū 2008/867/EC (Oficiālais laikraksts L307, 18.11.2008 P.0011-0014).
- Padomes 2005. gada 12. jūlija lēmums par Vadlīnijām dalībvalstu nodarbinātības politikai (2005/600/EC) (Oficiālais laikraksts L 205, 06.08.2005 P.0021-0027) (galvenokārt vadlīnija nr. 19: Nodrošināt iekļaujošu darba tirgu, uzlabot darba pievilcīgumu un pieprasīt darbam maksāt par darba meklētājiem, ieskaitot nabadzīgajiem un neaktīvajiem cilvēkiem.)
- Padomes 1992. gada 27. jūlija ieteikumi par sociālās aizsardzības mērķu un politikas konvergenci (92/442/EEC) (Oficiālais laikraksts L 245, 26.08.1992 P. 0049-0052)
- Padomes 1992. gada 24. jūnija ieteikumi par kopējiem kritērijiem, kas saistīti ar pietiekamiem resursiem un sociālo palīdzību sociālās aizsardzības sistēmās (92/441/EEC) (Oficiālais laikraksts L 245, 26.08.1992 P. 0046-0048)

Eiropas direktīvas

- Eiropas Parlamenta un padomes 2008. gada 19. novembra direktīva 2008/104/EC par pagaidu aģentūras darbu (OJ L 327, 05.12.2008, lpp. 9-14)
- Eiropas Parlamenta un padomes 2006. gada 5. jūlija direktīva par vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu iespēju un attieksmes īstenošanu nodarbinātības un nodarbošanās jomā (pārveidots) (OJ L 204, 26.07.2006, lpp. 23-36)
- Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EC, kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi darbā un nodarbošanās veidā (OJ L 303, 02.12.2000, lpp. 16-22)
- Padomes 2000. gada 29. jūnija direktīva 2000/43/EC, kas īsteno principu par līdzvērtīgu attieksmi pret cilvēkiem neatkarīgi no to rases un etniskās piederības (OJ L 180, 19.07.2000, lpp. 22-26)
- Padomes 1999. gada 28. jūnija direktīva 1999/70/EC, kas saistās ar pamatnolīgumu par noteikta darba laika līgumiem, ko noslēgušas ETUC, UNICE un CEEP (OJ L 175, 10.07.1999, lpp. 43-48)
- Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/81/EC saistībā ar Pamatnolīgumu par nepilnu darba laiku, ko noslēgušas UNICE, CEEP un ETUC – pielikums: Pamatnolīgums par nepilnu darba laiku (OJ L 14, 20.01.1998, lpp. 9-14)
- Padomes 1989. gada 12. jūnija direktīva 89/391/EEC par iedrošināšanu veikt uzlabojumus darbinieku drošībai un veselībai darbā (OJ L 183, 29.06.1989, lpp. 1-8)

Eiropas Biznesa konfederācija BUSINESSEUROPE
Av de Cortenbergh, 168
B – 1000 Brisele
Tālrs: +32(0)22376511
E-pasts: main@businessseurope.eu
<http://www.businessseurope.eu>

Eiropas Mazo un vidējo uzņēmumu asociācija UEAPME
Rue Jacques-Lalaing, 4
B – 1040 Brisele
Tālrs: +32(0)22307599
E-pasts: info@ueapme.com
<http://www.ueapme.com>

Eiropas Darba devēju un uzņēmumu centrs, kas sniedz publiskos pakalpojumus CEEP
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5
B – 1000 Brisele
Tālrs: +32(0)22192798
E-pasts: ceep@ceep.eu
<http://www.ceep.eu>

Eiropas Arodbiedrību konfederācija ETUC
Boulevard du Roi Albert II, 5
B – 1210 Brisele
Tālrs: +32(0)22240411
E-pasts: etuc@etuc.org
<http://www.etuc.org>