



BUSINESSEUROPE



# KERET- MEGÁLLAPODÁS A BEFOGADÓ MUNKAERŐPIACOKRÓL

2010. március 25.

# TARTALOMJEGYZÉK

1	Bevezetés és háttér .....	3
2	A megállapodás célja .....	4
3	Leírás és alkalmazási terület .....	4
4	Akadályok ... ..	5
5	A szociális partnerek akciói .....	6
6	Végrehajtás és nyomon követés .....	7
	<b>MELLÉKLETEK. ....</b>	<b>9</b>
	1. melléklet: Ajánlások a hatóságok és egyéb szereplők számára .....	9
	2. melléklet: Hivatkozások .....	12

# 1. BEVEZETÉS ÉS HÁTTER

A befogadó munkaerőpiac létrehozása sokrétű kihívás és az európai szociális partnerek egyik legfontosabb feladata. A munkáltatók és a dolgozók képviselői minden szinten, valamint a társadalmi párbeszéd fontos szerepet töltenek be a kihívásnak való megfelelésben.

Az európai társadalmi párbeszéd munkaprogramok 2006-2008 és 2009-2010 keretében, és a közös munkaerő-piaci elemzésük alapján az európai szociális partnerek megállapodtak, hogy tárgyalásokat folytatnak a "befogadó munkaerőpiacokról" szóló önálló keret-megállapodásról.

Az a nehéz gazdasági és társadalmi légkör, amelyben jelen keret-megállapodást 2008-2009-ben megtárgyalták, további ösztönzést ad a szociális partnerek számára, hogy együttműködjenek a befogadó munkaerőpiacok előmozdítása érdekében, hogy maximalizálják az európai munkaerő teljes potenciálját, és növeljék a foglalkoztatási arányokat, valamint hogy javítsák a foglalkoztatás minőségét, különösen a képzésen és a készségfejlesztésen keresztül. A befogadás további fontos eleme az Európának a hosszú távú kihívásokra - különösen a demográfiai változások, a munkaképes korú népesség csökkenése és a szociális védelmi rendszerek fenntarthatósága - adott válaszában. A befogadó munkaerőpiacok lehetőséget nyújtanak arra, hogy kihasználjuk az olyan új munkalehetőségeket, mint amelyek a gazdaság "zöldítéséből" származnak.

Az európai szociális partnerek úgy ítélik meg, hogy a befogadó munkaerőpiac alapvető a gazdasági fejlődés és a társadalmi kohézió elősegítése érdekében.

## **Megosztott felelősség és az egyéb résztvevők szerepe**

A Keret-megállapodás arra az elvre épül, hogy a befogadó munkaerőpiacok biztosítása magában foglalja a munkáltatók, egyének, dolgozók, valamint a dolgozók és munkaadók képviselőinek megosztott felelősségét.

A szociális partnerek tisztában vannak azzal, hogy egy befogadó munkaerőpiac létrehozása nem kizárólagosan az ő munkájuktól függ. A hatóságoknak és egyéb szereplőknek felelőssége olyan keret biztosítása, amely ösztönzi és előmozdítja a befogadó munkaerőpiacokat. A fentiek tükrében intézkedések meghozatala is szükséges, például az oktatás és képzés, az egészségügy, a lakáspolitikai, a közlekedés, a regionális és helyi fejlesztés területén. Az 1. melléklet tartalmazza a hatóságoknak és egyéb szereplőknek összeállított ajánlások nem teljes körű listáját. Szinergiákat és partnerkapcsolatokat kell kialakítani a különböző szereplők között, hogy javítsuk az ilyen intézkedések hatékonyságát.

Az európai szociális partnerek kiemelik továbbá, hogy jelen keret-megállapodáson túl létezik számos európai jogszabályi és nem jogszabályi eszköz, melyek végrehajtása és alkalmazása különösen fontos a jelen keret-megállapodásban meghatározott célok és elvek teljesítéséhez. Az érintett eszközök nem teljes körű listája a 2. mellékletben található.

## 2. A MEGALLAPODÁS CELJA

A Keret-megállapodás fő célja, hogy:

- ✓ figyelembe vegye a hozzáférés, a visszatérés, a megtartás és a fejlesztés kérdéseit annak érdekében, hogy megvalósítsa az egyének teljes munkaerő-piaci integrációját;
- ✓ fejlessze a munkaadók, munkavállalók és azok képviselőinek tudatosságát, megértését és ismeretét a befogadó munkaerőpiacok előnyei tekintetében;
- ✓ a munkavállalók, munkaadók és azok képviselőinek minden szinten olyan cselekvési keretet nyújtson, amellyel azonosítani lehet a befogadó munkaerőpiacok előtt álló akadályokat és az azok leküzdését szolgáló megoldásokat.

## 3. LEÍRÁS ÉS ALKALMAZÁSI TERÜLET

A befogadó munkaerőpiacok lehetővé teszik valamennyi munkaképes korú ember számára, és ösztönzik őket, hogy fizetett munkát végezzenek, valamint biztosítják annak fejlesztési keretét.

Jelen Keret-megállapodás hatálya kiterjed azokra a személyekre, akik nehézségbe ütköznek a munkaerőpiacra való hozzáférés, az oda való visszatérés vagy belépés vonatkozásában, illetve azokra, akik ugyan munkaviszonyban állnak, mégis az alább említett okok miatt elveszíthetik állásukat.

A szociális partnerek elismerik, hogy ezek az emberek különböző kihívásokkal néznek szembe, ami adaptált intézkedéseket igényel. Jelen Keret-megállapodás nem összpontosít különleges csoportokra. Inkább meghatározza annak általános keretét, hogy mit lehet tenni azért, hogy javítani lehessen a munkaerő-piaci beilleszkedést.

Számos tényező, illetve azok kombinációja ösztönözheti a munkaerőpiacon való részvételt, vagy veheti el attól a kedvet. Ezek a tényezők lehetnek háttértényezők, munkához kapcsolódók vagy egyéniek és idővel változhatnak is. Nincs rangsor a különböző tényezők között.

- ✓ A háttértényezők a gazdasági és a munkaerő-piaci környezethez fűződnek. Természetük szerint lehetnek szerkezeti vagy földrajzi jellegűek, úgy, mint a munkalehetőségek, az ellátó létesítmények és foglalkoztatási szolgálatok megléte és minőségi volta, a közlekedési hálózatok vagy a lakáspolitikai, valamint az adó- és társadalompolitika közötti kölcsönhatás.
- ✓ A foglalkoztatáshoz kapcsolódó tényezők magukban foglalják többek között a munkaszervezést és a munkakörnyezetet, a munkaerő-felvételi folyamatokat, a technológiai fejlődést és a képzési politikákat.
- ✓ Az egyéni tényezők olyan aspektusokhoz kötődnek, mint a kompetenciák, a képesítési és oktatási szintek, a motiváció, a nyelvismeret, az egészségi állapot, valamint a munkanélküli időszakok gyakorisága és hossza.

# AKADÁLYOK

A hozzáférés, a visszatérés, a megtartás és a fejlesztés alapvető lépések az egyének teljes munkaerő-piaci integrációja érdekében. Az aktív beilleszkedés a munkaerőpiac és a társadalom szerveződésén, valamint az egyének és szervezetek képességén, tehetségén és motivációján múlik. Az európai szociális partnerek a befogadó munkaerőpiac előtt álló akadályokat azonosították be. Ezek az akadályok nem feltétlenül egyszerre jelentkeznek. Az alábbi, nem teljes körű lista meghatározza a munkaerő-piaci integráció megvalósítása érdekében leküzdendő kihívásokat.

- 4.1 Az információ rendelkezésre állásával kapcsolatos akadályok: az álláskeresőkre, illetve az üres álláshelyekre vonatkozó információk, nevezetesen az állami vagy magán munkaközvetítőkkel közölt adatok, valamint a munkakörök tartalmára és körülményeire vonatkozó adatok, a karrierfejlesztés, a képzési programok keresését célzó, valamint a tanácsadáshoz és útmutatáshoz való hozzáférés információi mind-mind fontosak. A munkaadóknak az üres álláshelyek betöltésében nyújtott támogatási intézkedések léteire vonatkozó információ, valamint egy ágazat vagy egy vállalat által közvetített imázsra vonatkozó kezdeményezéseket számításba kell venni.
- 4.2 A munkaerő-felvétellel kapcsolatos akadályok: olyan nem hatékony felvételi módszerek, melyekkel diszkriminációmentesen lehet széles körből odavonzani jelentkezőket, a munkaerőpiacról való gyakori vagy hosszú távolmaradás hatása a foglalkoztathatóságra, a munkahelyre való pályázás és annak betöltése tárgyában nyújtott különleges tanácsadás és támogatás megléte szintén azonosításra került.
- 4.3 A képzéssel, kompetenciákkal és képességekkel kapcsolatos akadályok: a tanulási lehetőségekbe való befektetés vagy azokhoz való hozzáférés, az egyéni készségek (formális, informális, technikai, szociális, nyelvi) és szakmai tapasztalat megléte és/vagy elismerése, az oktatási rendszerek által kínált képzések, szakmai módszerek és a munkaerőpiac igényei közötti megfelelés szintén fontos kérdés.
- 4.4 A munkaadók, munkavállalók, azok képviselőinek, valamint az álláskeresők felelősségével és viselkedésével kapcsolatos akadályok: motiváció, önbizalom, a változásokra való felkészülés és az azokhoz való alkalmazkodás, a tájékoztatás, a konzultáció, a belső kommunikáció és a társadalmi párbeszéd minősége, a 3. pontban azonosított személyeknek nyújtott támogatás és támogató intézkedések, valamint a vezetés, a kollegák, az ügyfelek és a család részéről érkező nyomás az akadályok másik csoportját alkotják.
- 4.5 A munka világával kapcsolatos akadályok: az olyan jellemzők, mint a munkakörülmények és munkaszervezés, munkát és magánéletet kiegyensúlyozó politikák, valamint a karrierfejlesztés a kulcstémák.
- 4.6 Van továbbá több olyan tényező, amely túlmegy a szociális partnerek kizárólagos kompetenciáján, és amely kihat valamennyi munkaképes korú munkaerő-piaci integrációjának hatékonyságára. Az ilyen tényezők, intézkedések és politikák hozzájárulhatnak a munkaerő-piaci integrációhoz, és az 1. melléklet ajánlásaiban kerültek kifejtésre.

## 5 A SZOCIÁLIS PARTNEREK AKCIÓI

Az európai szociális partnerek úgy vélik, hogy a munkaerő-piaci integráció lényeges feltétele a kohézióknak, különösen a szegénység elleni küzdelemnek és a gazdasági sikernek.

Az azonosított akadályok elhárítása érdekében, a befogadó munkaerőpiacok megvalósítása minden szinten különböző intézkedéseket, akciókat és/vagy tárgyalásokat jelent, melyeket a munkaadók, a munkavállalók, azok képviselői, álláskeresők és harmadik felek vezethetnek. Ezeknek elő kell mozdítaniuk a munkahely-teremtést és a dolgozók és álláskeresők foglalkoztathatóságát valamennyi egyén munkaerő-piaci integrációja érdekében.

Az európai szociális partnerek elismerik, hogy feladatuk elmélyíteni a tárgykörben végzett gondolkodást, és hogy vállalják, hogy megoldásokat találnak, és mozgósítsák tagjaikat.

A területen folytatott eszmecseréik, kialakított közös álláspontjaik és ajánlásaik célja megerősíteni a foglalkoztatási téren bizonytalan helyzetben levők hozzáférését, megtartását, visszatérését és fejlesztését.

Ilyen különleges intézkedések például a következőket foglalják magukban;

- Adott esetben tudatosságfejlesztő kampányok szervezése és cselekvési tervek készítése egy ágazat vagy szakmák imázsának minden tekintetben történő javítása és/vagy helyreállítása érdekében;
- Adott esetben tudatosságfejlesztő kampányok szervezése és eszközök tervezése a munkaerő diverzitásának elősegítése érdekében;
- Információ terjesztése az elérhető munkahelyekről és képzési programokról;
- Együttműködés a "szolgáltatóiparral" azok megsegítése érdekében, akik a munkaerőpiaccal kapcsolatban különösebb nehézségekbe ütköznek;
- Együttműködés az oktatási és képzési rendszerekkel az egyén és munkaerőpiac igényeinek való jobb megfelelés érdekében, nevezetesen az alapkészségek (írás-olvasás és számolás) problémájának megoldása, az oktatás és a szakképzés, valamint az oktatás és a munkaerőpiac közötti átmenetet megkönnyítő intézkedések előmozdítása révén;
- Különleges és hatékony felvételi módszerek és integrációs politika bevezetése, valamint megfelelő munkakörülmények biztosítása a vállalatba belépő új dolgozók fogadása és támogatása érdekében;

- A munkaadó és a munkavállaló által közösen kidolgozott egyéni kompetencia-fejlesztési tervek bevezetése (az élethosszig tartó kompetencia- és képzés-fejlesztési cselekvési keretnek megfelelően), az egyes munkáltatók - különösen a KKV-k - és a munkavállalók sajátos helyzetét számításba véve. Ezek a tervek azonosítják a dolgozónál az adott munkakörülmények között megkövetelt kompetenciákat; valamint az intézkedéseket a dolgozó kompetenciái fejlesztése érdekében, az egyéni helyzetnek megfelelően megosztott felelősségnek megfelelően.
- Az átláthatóság és a hordozhatóság javítása úgy a dolgozó, mint a vállalat számára a földrajzi és a foglalkoztatási mobilitás megkönnyítése, valamint a munkaerőpiacok hatékonyságának fokozása érdekében:
  - a kompetencia-elismerési és -validálási rendszerek fejlesztésének ösztönzése révén,
  - a képzések hordozhatóságának javítása révén a foglalkoztatásba való átlépés biztosítása érdekében.
- Több és jobb minőségű tanonc- és gyakornok szerződés előmozdítása.

## 6 VÉGREHAJTÁS ÉS NYOMON KÖVETÉS

Jelen keret-megállapodás önálló kezdeményezés és az európai szociális partnerek között azok társadalmi párbeszéd munkaprogramjai 2006-2008 és 2009-2010 keretében folytatott tárgyalások eredménye.

A Szerződés 155. cikke körében, jelen önálló európai keret-megállapodás kötelezi a BUSINESS EUROPE, az UEAPME (Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége), a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) és az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottság) tagjait, hogy azt promotálják és bevezessék a Tagállamok és az Európai Gazdasági Térség országaiban az irányítással és a munkával kapcsolatosan honos eljárásoknak és gyakorlatoknak megfelelően.

Az aláíró felek felhívják továbbá jelölt országbeli tagszervezeteiket, hogy vezessék be jelen megállapodást.

Jelen megállapodás bevezetése a megállapodás aláírásától számított három éven belül esedékes.

A tagszervezetek jelen megállapodás végrehajtásáról jelentést készítenek a Társadalmi Párbeszéd Bizottsága számára. Jelen megállapodás aláírását követő első három év alatt a Társadalmi Párbeszéd Bizottsága a megállapodás végrehajtásának előrehaladását összefoglaló éves táblázatot készít és fogad el. A foganatosított végrehajtási akciókról a Társadalmi Párbeszéd Bizottsága teljes jelentést készít, melyet az európai szociális partnerek a negyedik év során hagynak jóvá.

Bármelyikük kérésére az aláíró felek az aláírás időpontját követő öt év elteltével bármikor értékelik és felülvizsgálják a megállapodást.

Jelen megállapodás tartalmára vonatkozó kérdés esetén a bevont tagszervezetek közösen vagy egyénileg fordulhatnak az aláíró felekhez, akik közösen vagy egyénileg válaszolnak.

Jelen megállapodás végrehajtása keretében az aláíró felek tagjai kerülnek, hogy felesleges terheket rójanak a KKV-kra.

Jelen megállapodás végrehajtása nem képez jogalapot a jelen megállapodás területén a dolgozóknak biztosított általános védelmi szint csökkentésére.

Jelen megállapodás nem sérti a szociális partnerek azon jogát, hogy a megfelelő szinten - nevezetesen európai szinten - az érintett szociális partnerek különleges igényeit számításba vevő megállapodásokat kössenek jelen megállapodást adaptálása és/vagy kiegészítése céljából.

			
ETUC	For BUSINESSEUROPE	For UEAPME	For CEEP
John Monks	Philippe de Buck	Andrea Benassi	Ralf Resch
Főtitkár	Főigazgató	Főtitkár	Főtitkár

Szakszervezeti delegáció  
névében



# MELLÉKLETEK

## 1. melléklet

### Ajánlások a hatóságok és egyéb szereplők számára

Az európai szociális partnerek ajánlják, hogy a Tagállamok átfogó politikákat dolgozzanak ki és alkalmazzanak a befogadó munkaerőpiacok ösztönzése érdekében. A lehetőségekhez mérten és a nemzeti sajátosságok számításba vételével a szociális partnereket megfelelő szinten be kell vonni a meghozandó intézkedésekbe:

#### 1. A különleges átmeneti intézkedések terjedelme és minősége a munkaerőpiacon nehézségekkel küzdő személyek számára

- ⇒ Támogatás és ösztönzés nyújtása a munkaerő piactól leginkább távol levő személyek számára, hogy azok munkát találjanak;
- ⇒ Támogatás és ösztönzés nyújtása a munkaadók számára, hogy a munkaerő piactól leginkább távol levő személyeket alkalmazzanak, valamint a szociális partnerek feljogosítása az ilyen személyek foglalkoztatása előtt álló akadályok elmozdítására;
- ⇒ Képességek fejlesztése és frissítése, valamint az oktatási hátrányok kiküszöbölése testre szabott oktatáson és képzésen keresztül;
- ⇒ Egyenlő hozzáférés biztosítása az egészségügyi, oktatási, lakásügyi és társadalombiztosítási szolgáltatásokhoz, valamint hozzáférés biztosítása az alapszolgáltatásokhoz, melyek fontos szerepet játszanak a társadalmi kirekesztés hatásának enyhítésében és kezelésében;
- ⇒ A meglévő pénzügyi eszközök - ideértve az Európai Szociális Alapot - hatékony felhasználása a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációját célzó politikák ösztönzése és finanszírozása érdekében.

#### 2. A foglalkoztatási szolgáltatások és karrier-tanácsadás hatékonysága

- ⇒ Növelni a karrier-tanácsadási szolgáltatások rendelkezésre állását és minőségi voltát, hogy segítsék és támogassák az álláskeresőket, hogy azok munkát találjanak, és a szükséges kompetenciákat nyújtsák a munkavállalóknak;
- ⇒ Létrehozni a szükséges forrásokat a munkanélküliek idő előtti aktiválását célzó aktív munkaerő-piaci magas minőségi politikák kidolgozásához azok kompetenciájának fejlesztése és a munkanélküli időszak minimalizálása érdekében;
- ⇒ Kiegészítő személyre szabott intézkedések nyújtása a hosszú időtartamú munkanélküliség megakadályozása, illetve megfékezése érdekében;
- ⇒ Az aktiválási intézkedések minőségének javítása azok hatékonyságának maximalizálása érdekében.

### **3. Oktatás és Képzés**

- ⇒ Az oktatási és képzési rendszerek jobb igazítása az egyén és a munkaerőpiac igényeihez;
- ⇒ A szakoktatás- és képzés, valamint egyéb oktatási formák - ideértve a felsőoktatást - közötti átjárhatóság és egyforma értékek előmozdítása;
- ⇒ Az oktatási rendszerek hatékonyságának és méltányosságának növelése csökkentendő az iskolát idő előtt elhagyók számát;
- ⇒ A felnőttek aktív részvételének javítása a továbbtanulásban és -képzésben, függetlenül azok korábbi iskolai eredményeitől;
- ⇒ Az egyéneknek és a munkáltatóknak nyújtott megfelelő képzési ajánlatok rendelkezésre állásának és minőségének javítása, különösen a KKV-k és a legalacsonyabb képesítéssel rendelkezők igényeinek számításba vételével;
- ⇒ Az oktatási és képzési képesítések átláthatóságának és elismerésének javítása EU szinten;
- ⇒ A foglalkoztatási feltételeknek jobban megfelelő és képesítést nyújtó képzési programok támogatása annak érdekében, hogy a lehetőségek szerint el lehessen kerülni a kompetenciák és/vagy munkahelyek elvesztését.

### **4. A területi fejlesztésbe eszközölt beruházások megfelelősége**

- ⇒ Az európai uniós eszközök - úgy, mint az Európai Szociális Alap (ESZA), az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) és a Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap (EGAA) által nyújtott eszközök - hatékony és teljes körű igénybe vételének támogatása, akár regionális infrastruktúrák fejlesztése, akár a strukturális változások által érintett ágazatok közötti átmenetek támogatása érdekében.

### **5. A közlekedéshez / egészségügyi ellátáshoz / lakáshoz / oktatáshoz való hozzáférés megfeleltetése**

- ⇒ A szociális és fizikai infrastruktúrák - úgy mint közlekedés, egészségügyi ellátás, iskola és lakás - elérhetőségének, megfizethetőségének, fenntarthatóságának és minőségi voltának biztosítása;
- ⇒ Kialakítani azt a keretet, amellyel olyan gyakorlatokat dolgoznak ki a munkahelyeken, amelyek javítják a munka és magánélet egyensúlyát, és így javítják az európai produktív munkaerő-potenciál teljes körű kihasználását.

## **6. A vállalatok létrehozásának, megtartásának és felfuttatásának relatív könnyűsége, illetve nehézsége**

- ⇒ Vállalatok alapításának és fejlesztésének megkönnyítése az EU munkahelyteremtő potenciáljának maximalizálása érdekében. Egy jobb környezetnek köszönhetően a vállalkozók fenntartható üzletbe ruházhatnak be.
- ⇒ Átlátható információ biztosítása, az adminisztrációs terhek minimalissá tétele, valamint megfelelő támogatás nyújtása kezdő vállalkozók számára.

## **7. Az adó- és ellátási rendszerek szerepe**

- ⇒ Megvizsgálni, és szükség esetén megteremteni annak feltételét, hogy az adó- és szociális ellátó rendszerek célba vegyék az egyének támogatását a munkaerőpiacra történő belépésben, maradásban és fejlődésben.

## 2. melléklet

### Hivatkozások

Ahogy a „Bevezetés” 1. rendelkezése említi, az európai szociális partnerek úgy vélik, hogy jelen keret-megállapodás mellett számos európai jogszabályi és nem jogszabályi eszköz létezik, melyek bevezetése és alkalmazása különösen fontos annak érdekében, hogy meg lehessen valósítani a jelen keret-megállapodásban rögzített célokat és elveket.

#### **Az európai szociális partnerek törvényszövegei**

- ⇒ Cselekvési keret a kompetenciák és képesítések élethosszig tartó fejlesztéséről (2002/02/28)
- ⇒ Keret-megállapodás a távmunkáról (2002/07/16)
- ⇒ Keret-megállapodás a munkahelyi stresszről (2004/10/08)
- ⇒ Cselekvési keret a nemek közötti egyenlőségről (2005/03/01)
- ⇒ A munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodás (2007/04/26)
- ⇒ Közös elemzés az európai munkaerőpiacok előtt álló legfontosabb kihívásokról (2007/10/18)

#### **Határozatok/Ajánlások/Következtetések**

- ⇒ A Tanács következtetései (2009. november 30.) „A munkaerőpiaci beilleszkedés ösztönzése - Kilábalás a válságból és a 2010. utáni lisszaboni menetrend elkészítése”
- ⇒ Bizottság ajánlása (2008. október 3.) a munkaerőpiacról kizárt személyek aktív beilleszkedéséről 2008/867/EK (Official Journal L 307, 18/11/2008 P. 0011-0014).
- ⇒ Tanács határozata (2005. július 12.) a tagállamok foglalkoztatás-politikai iránymutatásáról (2005/600/EK) (Official Journal L 205, 06/08/2005 P. 0021 - 0027) (különösen a 19. iránymutatás: Befogadó munkaerőpiacok biztosítása, a munka vonzerejének növelése, a munka anyagilag vonzóvá tétele a munkanélküliek - ideértve a hátrányos helyzetű, inaktív személyeket - számára)
- ⇒ A Tanács ajánlása (1992 július 27.) a szociális védelmi célok és politikák konvergenciájáról (92/442/EGK) (Official Journal L 245, 26/08/1992 P. 0049 - 0052)
- ⇒ A Tanács ajánlása (1992. június 24.) a szociális védelmi rendszerekben elégséges forrásokra és szolgáltatásokra vonatkozó közös kritériumokról (92/441/EGK) (Official Journal L 245, 26/08/1992 P. 0046 - 0048)

## Európai irányelvek

- ⇒ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (OJ L 327, 05.12.2008, p. 9-14)
- ⇒ 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi (átdolgozott) irányelv (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás és foglalkoztatás terén történő végrehajtásáról (OJ L 204, 26.07.2006, p. 23-36)
- ⇒ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (OJ L 303, 02.12.2000, p. 16-22)
- ⇒ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (OJ L 180, 19.07.2000, p. 22-26)
- ⇒ A Tanács 1999. június 28.-i 1999/70/EK irányelve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keret-megállapodásról (OJ L 175, 10.07.1999, p. 43-48)
- ⇒ A Tanács 1997. december 15.-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról - Melléklet: Keret-megállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról (OJ L 14, 20.01.1998, p. 9-14)
- ⇒ A Tanács 1989. június 12.-i 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (OJ L 183, 29.06.1989, p. 1-8)

## **BUSINESSEUROPE**

### **Confederation of European Business BUSINESSEUROPE**

Av de Cortenberg, 168  
B-1000 Brüssel  
Tel.: +32 (0)2 237 65 11  
E-mail: [main@businessseurope.eu](mailto:main@businessseurope.eu)  
<http://www.businessseurope.eu>



### **European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises**

Rue Jacques-Lalaing, 4  
B - 1040 Brüssel  
Tel.: +32 (0)2 230 75 99  
E-mail: [info@ueapme.com](mailto:info@ueapme.com)  
<http://www.ueapme.com>

---

## **CEEP**

### **European Centre of Employers and Enterprises providing Public services**

Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5  
B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32 (0)2 219 27 98  
E-mail: [ceep@ceep.eu](mailto:ceep@ceep.eu)  
<http://www.ceep.eu>



### **European Trade Union Confederation (ETUC)**

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B - 1210 Brüssel  
Tel.: +32 (0)2 224 04 11  
E-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
<http://www.etuc.org>