



BUSINESSEUROPE



POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE WŁĄCZAJĄCYCH RYNKÓW PRACY*

25 marca 2010

*tekst polskiego tłumaczenia uzgodniony i zatwierdzony przez przedstawicieli organizacji:
NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ, PKPP Lewiatan, Pracodawcy RP, ZRP

SPIS TREŚCI

1	Wprowadzenie i kontekst	3
2	Cel porozumienia	4
3	Omówienie i zakres.....	4
4	Przeszkody	5
5	Działania partnerów społecznych	6
6	Wdrażanie i monitorowanie.....	7
	ZAŁĄCZNIKI	9
	Załącznik nr 1: Zalecenia dla władz publicznych i innych podmiotów	9
	Załącznik nr 2: Materiały źródłowe	12

1 WPROWADZENIE I KONTEKST

Osiągnięcie włączającego rynku pracy¹ jest wielowymiarowym wyzwaniem i kluczową kwestią dla europejskich partnerów społecznych. Istotną rolę do odegrania w radzeniu sobie z tym zadaniem mają zarówno przedstawiciele pracodawców i pracowników na wszystkich szczeblach jak i dialog społeczny.

W kontekście Wspólnych Planów Prac w ramach Europejskiego Dialogu Społecznego na lata 2006-2008 i 2009-2010 oraz na podstawie Wspólnej Analizy Rynku Pracy, europejscy partnerzy społeczni podjęli decyzję o rozpoczęciu negocjacji dotyczących autonomicznego porozumienia ramowego w sprawie „włączających rynków pracy”.

Stanowiąca wyzwanie sytuacja ekonomiczno-społeczna, w jakiej porozumienie ramowe było negocjowane w latach 2008-2009, jeszcze zwiększa determinację partnerów społecznych do współpracy na rzecz promowania włączających rynków pracy, optymalizacji pełnego potencjału siły roboczej w Europie i do zwiększenia wskaźników zatrudnienia, a także poprawiania jakości pracy, między innymi dzięki szkoleniom i rozwijaniu umiejętności. Inkluzja (włączanie) jest też ważnym elementem odpowiedzi Europy na długoterminowe wyzwania, w szczególności: zmiany demograficzne, kurczenie się populacji ludzi w wieku produkcyjnym oraz zrównoważenie systemów zabezpieczenia społecznego. Włączające rynki pracy stanowią drogę do wykorzystywania nowych możliwości związanych z zatrudnieniem, takich jak te wynikające z coraz bardziej ekologicznego charakteru gospodarki.

Europejscy partnerzy społeczni uważają, że włączający rynek pracy ma fundamentalne znaczenie dla wspierania rozwoju gospodarczego i spójności społecznej.

Wspólna odpowiedzialność i rola innych podmiotów

Porozumienie ramowe oparte zostało na założeniu, że tworzenie włączających rynków pracy oznacza wspólną odpowiedzialność pracodawców, osób indywidualnych, pracowników oraz przedstawicieli pracowników i pracodawców.

Partnerzy społeczni świadomi są tego, że osiągnięcie włączającego rynku pracy nie zależy wyłącznie od ich działań. Odpowiedzialność władzy publicznej i innych podmiotów polega na zapewnianiu istnienia ram, które wspierają i promują włączające rynki pracy. W tym kontekście konieczne jest również podejmowanie różnorodnych działań, takich jak działania związane z edukacją i szkoleniami, opieką zdrowotną, polityką mieszkaniową, transportem, rozwojem regionalnym i lokalnym. W załączniku nr 1 przedstawiony został otwarty katalog zaleceń dla władz publicznych i innych podmiotów. W celu zwiększania skuteczności takich działań konieczne jest rozwijanie synergii i partnerstwa pomiędzy poszczególnymi podmiotami.

Europejscy partnerzy społeczni ponadto podkreślają, że obok niniejszego Porozumienia ramowego istnieją różne europejskie instrumenty będące i nie

¹ Inclusive labour market

będące częścią legislacji, których wdrażanie i stosowanie ma szczególne znaczenie dla osiągnięcia celów i zasad określonych w niniejszym porozumieniu ramowym. Otwarty katalog dokumentów przedstawiony został w załączniku nr 2.

2 CEL POROZUMIENIA

Głównym celem niniejszego Porozumienia ramowego jest:

1. Rozważenie (identyfikacja i diagnoza) problemów związanych z dostępem, powrotem, utrzymaniem się i rozwojem na rynku pracy, w celu osiągnięcia pełnej integracji indywidualnych osób na rynku pracy.
2. Zwiększanie świadomości, zrozumienia i wiedzy pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na temat korzyści wynikających z włączających rynków pracy.
3. Udostępnienie pracownikom, pracodawcom i ich przedstawicielom na wszystkich szczeblach, ram działań, umożliwiających identyfikację przeszkód na drodze do włączających rynków pracy oraz sposobów pokonywania tych przeszkód.

3 OMÓWIENIE I ZAKRES

Włączające rynki pracy umożliwiają dostęp do płatnej pracy oraz zachęcają wszystkie osoby w wieku produkcyjnym do jej wykonywania, a ponadto zapewniają ramy umożliwiające ich rozwój.

Porozumienie ramowe obejmuje zarówno osoby, napotykające trudności w wejściu, powrocie oraz utrzymaniu się na rynku pracy jak i te, które, pomimo pozostawania zatrudnionymi, zagrożone są utratą pracy ze względów, o których mowa w dalszej części niniejszego porozumienia.

Partnerzy społeczni dostrzegają, że osoby te stają w obliczu różnych wyzwań, wymagających odpowiednio dobranych do nich działań. Niniejsze Porozumienie ramowe nie skupia się na poszczególnych grupach. Zapewnia ogólne ramy, koncentrując się na tym, co może zostać zrobione w celu zbudowania włączającego rynku pracy.

Różne czynniki lub ich połączenie mogą zachęcać lub zniechęcać do uczestnictwa w rynku pracy. Czynniki te mogą dotyczyć otoczenia, być związane z pracą lub mieć charakter indywidualny i mogą z biegiem czasu ewoluować. Pomiędzy poszczególnymi czynnikami nie ma zależności hierarchicznych.

1. Czynniki dotyczące otoczenia powiązane są z otoczeniem gospodarczym i rynkiem pracy. Mogą mieć one charakter strukturalny lub geograficzny i są to m.in. szanse zatrudnienia, istnienie i jakość ośrodków umożliwiających

opiekę nad członkami rodziny (żłobki, przedszkola, domy dziennej i ciągłej opieki dla osób starszych), a także usług w zakresie zatrudnienia, infrastruktury transportowej i mieszkalnictwa. Czynnikiem takim jest również wzajemne oddziaływanie pomiędzy polityką podatkową i socjalną.

2. Czynniki związane z pracą obejmują, między innymi, organizację pracy i środowisko pracy, procesy rekrutacji, rozwój technologiczny i politykę szkoleniową.
3. Indywidualne czynniki to: umiejętności, kwalifikacje i poziom wykształcenia, motywacja, znajomość języka, stan zdrowia oraz powtarzające się lub długookresowe bezrobocie.

4 PRZESZKODY

Podstawowymi elementami prowadzącymi do osiągnięcia pełnej integracji osób indywidualnych na rynku pracy są: dostęp, powrót, utrzymanie się i rozwój. Czynne włączenie zależy od sposobu organizacji rynku pracy i społeczeństwa, jak również od możliwości, umiejętności i motywacji poszczególnych osób i organizacji. Europejscy partnerzy społeczni zidentyfikowali przeszkody stojące na drodze do włączającego rynku pracy. Przeszkody te nie muszą występować jednocześnie. Mimo, iż poniższa lista nie jest wyczerpująca, kwestie poruszone poniżej są wyzwaniem czekającym nas na drodze do osiągnięcia włączających rynków pracy.

- 4.1 **Przeszkody dotyczące dostępności informacji.** Informacje dotyczące osób poszukujących pracy oraz dostępnych ofert pracy, w tym tych, o których poinformowane zostały podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy, zarówno publiczne jak i prywatne, jak również informacje na temat charakteru i warunków pracy, perspektyw rozwoju zawodowego, polityki szkoleniowej oraz dostępu do doradztwa zawodowego. Należy tutaj wziąć pod uwagę informacje o istnieniu środków wsparcia dla pracodawców, jakie mogą im pomóc w obsadzaniu wolnych stanowisk, a także o inicjatywach dotyczących wizerunku sektora lub firmy.
- 4.2 **Przeszkody związane z rekrutacją.** Metody rekrutacji nieskuteczne w zakresie równego (bez dyskryminacji) zachęcania różnych kandydatów. Wpływ jaki na zdolność zatrudnienia wywierają powtarzające się lub długie nieobecności na rynku pracy. Również ma znaczenie brak istnienia specjalnego doradztwa dotyczącego tego jak ubiegać się o pracę i ją wykonywać.
- 4.3 **Przeszkody dotyczące szkoleń, umiejętności i zdolności.** Istotne znaczenie mają: poziom inwestowania w edukację lub dostępu do niej; istnienie i/lub uznawanie umiejętności (formalnych, nieformalnych, technicznych, społecznych, językowych) oraz doświadczenia zawodowego poszczególnych osób; dopasowanie do potrzeb rynku pracy szkoleń oferowanych przez systemy edukacyjne oraz metod szkoleń zawodowych.

4.4 Przeszkody związane z odpowiedzialnością i postawą pracodawców, pracowników, ich przedstawicieli i osób poszukujących pracy. Poziom motywacji, pewności siebie, umiejętności przewidywania zmian i dostosowywania się do nich, jakości informacji, konsultacji, komunikacji wewnętrznej i dialogu społecznego, działań wspierających i ułatwiających dla osób, o których mowa w części 3, jak również presja ze strony kierownictwa, współpracowników, klientów i rodzin stanowią kolejną grupę przeszkód.

4.5 Przeszkody związane z życiem zawodowym. Kluczowe znaczenie mają tutaj takie elementy jak warunki pracy i organizacja pracy, polityka dotycząca łączenia życia zawodowego i prywatnego oraz perspektywa rozwoju zawodowego.

4.6 Istnieje również szereg czynników wykraczających poza samodzielne kompetencje partnerów społecznych, które mają wpływ na skuteczność działań na rynkach pracy w zakresie włączania do nich wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Wspomniane czynniki, działania i zasady mogą przyczyniać się do tworzenia włączającego rynku pracy i opisane zostały w zaleceniach przedstawionych w załączniku nr 1.

5 DZIAŁANIA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Europejscy partnerzy społeczni uważają, że stworzenie włączającego rynku pracy jest warunkiem koniecznym dla osiągnięcia spójności -w tym zwalczania ubóstwa oraz dla osiągnięcia sukcesu gospodarczego.

W celu pokonania zidentyfikowanych przeszkód tworzenie włączających rynków pracy wymaga różnorodnych kroków, działań i/lub negocjacji na wszystkich poziomach, które mogą być podejmowane przez pracodawców, pracowników, ich przedstawicieli, osoby poszukujące pracy i strony trzecie. Działania te powinny promować tworzenie stanowisk pracy i zdolności do bycia zatrudnionym (*employability*) pracowników oraz osób poszukujących pracy celem integracji wszystkich osób na rynku pracy.

Europejscy partnerzy społeczni uznają swoją odpowiedzialność za pogłębianie refleksji i zaangażowanie się w szukanie rozwiązań i mobilizowanie organizacji członkowskich.

Celem wymiany poglądów, wspólnych opinii i rekomendacji w tym obszarze jest wzmocnienie dostępu, utrzymania i powrotu do pracy oraz rozwoju zawodowego osób w niepewnej sytuacji dotyczącej zatrudnienia.

Takie określone działania to między innymi:

1. Organizowanie, w stosownych przypadkach, kampanii uświadamiających oraz opracowywanie planów działania celem poprawienia i/lub przywrócenia dobrego wizerunku sektora lub zawodów w różnych aspektach.
2. Organizowanie, w stosownych przypadkach, kampanii uświadamiających

oraz opracowywanie narzędzi służących promowaniu zróżnicowania siły roboczej.

3. Rozpowszechnianie informacji o dostępności stanowisk i programów szkoleniowych.
4. Współpraca z „trzecim sektorem” celem wspierania osób napotykających szczególne trudności związane z rynkiem pracy.
5. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi celem lepszego dopasowania potrzeb osób do oczekiwań rynku pracy - w tym radzenia sobie z problemami związanymi z podstawowymi umiejętnościami (umiejętność czytania, pisania i liczenia), promowania edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych oraz prowadzenia działań ułatwiających przejście pomiędzy ukończeniem edukacji a wejściem na rynek pracy.
6. Wdrażanie konkretnych i skutecznych metod rekrutacji, polityk indukcyjnych² oraz gwarantowanie odpowiednich warunków pracy celem przyjmowania, wdrażania i wspierania osób nowo zatrudnionych w przedsiębiorstwie.
7. Wprowadzanie indywidualnych planów rozwijania umiejętności (zgodnie z Ramowym planem działań na rzecz ustawicznego rozwoju kompetencji i kwalifikacji), opracowanych wspólnie przez pracodawcę i pracownika, z uwzględnieniem specyficznej sytuacji każdego pracodawcy, w szczególności MŚP, i pracownika. Plany te określają wymagane w danej sytuacji zawodowej umiejętności pracownika i, przy wspólnej odpowiedzialności w zależności od indywidualnej sytuacji, działania, których celem jest rozwijanie kompetencji pracownika.
8. Zwiększanie przejrzystości i zdolności przenoszenia, zarówno z punktu widzenia pracownika jak i przedsiębiorstwa, w celu usprawniania geograficznej i zawodowej mobilności oraz zwiększania wydajności rynków pracy:
 - poprzez promowanie rozwoju narzędzi uznawania i walidacji kompetencji,
 - poprzez zwiększenie możliwości przenoszenia kwalifikacji, aby umożliwić zmianę lub przejście do zatrudnienia.
9. Lepsze i intensywniejsze wspieranie częstszego zawierania lepszej jakości umów o odbywanie praktyk i staży.

6 WDRAŻANIE I MONITOROWANIE

Niniejsze Porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i wynikiem negocjacji pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi, będących częścią ich Wspólnych planów prac w ramach dialogu społecznego na lata 2006-2008 i 2009-2010.

² polityk przygotowawczych do rynku pracy, procesów wprowadzania kogoś do nowej pracy

W kontekście artykułu 155 Traktatu niniejsze autonomiczne europejskie Porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz członków komitetu łącznikowego EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania go zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i Państw Członkowskich Unii Europejskiej oraz krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Do wdrażania niniejszego porozumienia sygnatariusze zapraszają także swoje organizacje członkowskie z państw kandydujących.

Niniejsze porozumienie wdrożone zostanie w ciągu trzech lat od daty jego podpisania.

Organizacje członkowskie przedstawiać będą Komitetowi Dialogu Społecznego raporty z wdrażania niniejszego porozumienia w życie. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania niniejszego porozumienia Komitet Dialogu Społecznego będzie co roku przygotowywać i zatwierdzać zestawienie podsumowujące bieżący stan wdrażania porozumienia. Pełny raport dotyczący podjętych działań wdrożeniowych zostanie przygotowany przez Komitet Dialogu Społecznego i zatwierdzony przez europejskich partnerów społecznych w czwartym roku obowiązywania porozumienia.

Na wniosek jednego z sygnatariuszy strony niniejszego porozumienia zobowiązane będą do przeprowadzenia ewaluacji i przeglądu niniejszego dokumentu, w każdym momencie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zainteresowane organizacje członkowskie będą mogły wspólnie bądź oddzielnie kierować swoje pytania do sygnatariuszy, którzy udzielą odpowiedzi, wspólnie bądź oddzielnie.

Podczas wdrażania niniejszego porozumienia organizacje członkowskie stron porozumienia unikać będą tworzenia nadmiernych obciążeń dla MŚP.

Wdrożenie niniejszego porozumienia nie stanowi podstawy do obniżania ogólnego poziomu ochrony zapewnianej pracownikom w obszarze objętym zakresem niniejszego porozumienia.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu -w tym europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających niniejsze porozumienie, w taki sposób aby wziąć pod uwagę szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

ETUC	BUSINESSEUROPE	UEAPME	CEEP
John Monks	Philippe de Buck	Andrea Benassi	Ralf Resch
Sekretarz Generalny	Dyrektor Generalny	Sekretarz Generalny	Sekretarz Generalny

W imieniu delegacji związków
zawodowych

Załącznik nr 1

ZAŁECENIA DLA WŁADZ PUBLICZNYCH I INNYCH PODMIOTÓW

Europejscy partnerzy społeczni zalecają państwom członkowskim tworzenie i wdrażanie kompleksowych polityk na rzecz promowania włączających rynków pracy. Gdy tylko jest to możliwe, oraz z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych krajów, partnerzy społeczni muszą na właściwym szczeblu być włączeni do działań będących odpowiedzialnością na następujące kwestie:

1 Obszar i jakość konkretnych instrumentów przejścia dla osób napotykających trudności na rynku pracy

- Zapewnianie wsparcia i zachęt do znalezienia zatrudnienia osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy.
- Zapewnianie wsparcia i zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób najbardziej oddalonych od rynku pracy oraz wyposażanie partnerów społecznych w narzędzia umożliwiające likwidowanie przeszkód stojących na drodze do zatrudnienia takich osób.
- Rozwijanie lub podnoszenie umiejętności i radzenie sobie z brakiem odpowiedniego wykształcenia poprzez zapewnianie odpowiednio dobrej edukacji i szkoleń.
- Zapewnianie równego dostępu do świadczeń medycznych, edukacyjnych, mieszkaniowych i opieki społecznej, jak również do usług powszechnego dostępu, odgrywających istotną rolę w zmniejszaniu wykluczenia społecznego i radzeniu sobie z nim.
- Efektywne wykorzystanie istniejących instrumentów finansowych, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego, celem promowania i finansowania polityk ukierunkowanych na integrację osób znajdujących się w gorszym położeniu pod względem zatrudnienia.

2 Skuteczność usług z zakresu doradztwa zawodowego

- Zwiększanie dostępności i jakości usług z zakresu doradztwa zawodowego, w celu udzielania pomocy i wsparcia osobom poszukującym pracy dla jej znalezienia oraz umożliwianie pracownikom zdobycia niezbędnych umiejętności.
- Zapewnienie środków finansowych niezbędnych do opracowywania wysokiej jakości aktywnych polityk rynku pracy, nakierowanych na jak najwcześniejszą aktywizację bezrobotnych celem doskonalenia ich umiejętności i zminimalizowania czasu pozostawania bez pracy.
- Zapewnianie dodatkowych, indywidualnie dobranych środków zapobiegania długotrwałym okresom bezrobocia lub ograniczania ich trwania.
- Podwyższanie jakości działań aktywizujących celem zmaksymalizowania ich wydajności i skuteczności.

3 Edukacja i szkolenia

- Spowodowanie aby systemy szkolenia i edukacji były lepiej dostosowane do potrzeb indywidualnych osób i rynku pracy.
- Promowanie równorzędności oraz przenikania się edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych z innymi formami edukacji, włączając szkolnictwo wyższe.
- Zwiększanie efektywności i równości systemów edukacyjnych, celem zmniejszenia liczby osób opuszczających szkołę przed jej ukończeniem.
- Umacnianie aktywnego uczestnictwa osób dorosłych w dalszej edukacji i szkoleniach, niezależnie od ich wcześniejszych osiągnięć edukacyjnych.
- Poprawa dostępności i jakości odpowiednich ofert szkoleniowych dla osób indywidualnych i pracodawców, w szczególności z uwzględnieniem potrzeb MŚP oraz osób z najniższymi kwalifikacjami.
- Poprawa przejrzystości i uznawalności edukacji i kwalifikacji szkoleniowych na poziomie UE.
- Wspieranie programów szkoleniowych, które w większym stopniu odpowiadają potrzebom miejsca pracy i pomagają uzyskać kwalifikacje oraz, jeżeli jest to możliwe, zapobiegają utracie kompetencji i/lub stanowiska pracy.

4 Dostateczny poziom inwestycji w rozwój terytorialny

- Wspieranie efektywnego i pełnego wykorzystania instrumentów Wspólnoty, zarówno w celu rozwijania infrastruktury regionalnych, jak i wspierania procesów przejściowych w sektorach i na obszarach dotkniętych zmianami strukturalnymi, takich jak instrumenty zapewniane przez Europejski Fundusz Społeczny (European Social Fund - ESF), Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (European Regional Development Fund - ERDF) oraz Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (European Globalisation Adjustment Fund EGF).

5 Odpowiedni poziom dostępu do transportu / opieki / mieszkań / edukacji

- Zapewnianie dostępności, przystępnej ceny, zrównoważonego rozwoju i jakości infrastruktury społecznej i materialnej, takiej jak transport, opieka, szkoły i mieszkalnictwo.
- Wprowadzenie ram dla rozwijania stosowanych w miejscu pracy praktyk, poprawiających równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym, a tym samym promowanie pełnego wykorzystania potencjału produkcyjnego europejskiej siły roboczej.

6 Względna łatwość bądź trudność zakładania, utrzymania i rozwoju działalności gospodarczej

- Usprawnianie zakładania i rozwijania działalności gospodarczej, dla optymalizacji możliwości tworzenia miejsc pracy w UE. Wypracowane instrumenty powinny umożliwiać przedsiębiorcom inwestowanie w zrównoważenie rozwijającą się działalność.
- Zapewnienie przejrzystości informacji i minimalizacja obciążeń administracyjnych oraz udzielanie odpowiedniego wsparcia osobom rozpoczynającym prowadzenie

działalności.

7 Rola systemów podatkowych i systemów świadczeń

- Przeanalizowane i, jeżeli jest to konieczne, tworzenie takich warunków, aby systemy podatkowe i systemy świadczeń pomagały poszczególnym osobom w wejściu, utrzymaniu się i rozwijaniu się na rynku pracy.

Załącznik nr 2

Materiały źródłowe

Jak już wspomniano w punkcie 1 „Wstęp”, Europejscy partnerzy społeczni uważają, że obok niniejszego Porozumienia ramowego istnieje kilka europejskich dokumentów rangi ustawowej i innej, których wdrażanie i stosowanie ma szczególne znaczenie dla osiągnięcia celów i zasad określonych w niniejszym porozumieniu ramowym.

Teksty europejskich partnerów społecznych

- Ramowy plan działań na rzecz ustawicznego rozwoju kompetencji i kwalifikacji (28/02/2002)
- Porozumienie ramowe w sprawie telepracy (16/07/2002)
- Porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą (08/10/2004)
- Program ramowy dotyczący działań w zakresie równego traktowania płci (01/03/2005)
- Porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy (26/04/2007)
- Wspólna Analiza Rynków Pracy (18/10/2007)

Decyzje / Zalecenia / Wnioski

- Wnioski Rady z 30 listopada 2009 r. „Promowanie otwartości rynków pracy – podniesienie się z kryzysu i przygotowanie się do Strategii lizbońskiej po roku 2010”
- Zalecenia Komisji z dnia 3 października 2008 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy 2008/867/WE (Dziennik Urzędowy UE L 307, 18/11/2008 P. 0011-0014).
- Decyzja Rady z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2005/600/WE) (Dziennik Urzędowy UE L 205, 06/08/2005 P. 0021 - 0027) (w szczególności wytyczna nr 19: Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych)
- Zalecenia Rady z dnia 27 lipca 1992 r. w sprawie zbliżania celów i polityk ochrony socjalnej (92/442/EWG) (Dziennik Urzędowy UE L 245, 26/08/1992 P. 0049 - 0052)
- Zalecenia Rady z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wspólnych kryteriów dotyczących wystarczających środków i pomocy społecznej w systemach ochrony socjalnej (92/441/EWG) (Dziennik Urzędowy UE L 245, 26/08/1992 P. 0046 - 0048)

Dyrektywy europejskie

- Dyrektywa 2008/104/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. UE L 327, 05.12.2008, p. 9-14)
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana) (Dz.U. UE L 204, 26.07.2006, p. 23-36)
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 303, 02.12.2000, p. 16-22)
- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. UE L 180, 19.07.2000, p. 22-26)
- Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego ETUC, UNICE i CEEP w sprawie pracy na czas określony (Dz.U. UE L 175, 10.07.1999, p. 43-48)
- Dyrektywa rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ – Aneks: Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. UE L 14, 20.01.1998, p. 9-14)
- Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. UE L 183, 29.06.1989, p. 1-8)