



# POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE OTWARTYCH RYNKÓW PRACY

25 marca 2010

# 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
	<b>ZAŁĄCZNIKI .....</b>	<b>9</b>
	<b>Załącznik nr 1: Zalecenia dla administracji publicznej i innych podmiotów .....</b>	<b>9</b>
	<b>Załącznik nr 2: Materiały źródłowe .....</b>	<b>12</b>

# 1 WPROWADZENIE I KONTEKST

---

Otwarcie rynku pracy jest wielowymiarowym wyzwaniem i sprawą o nadrzędnym znaczeniu dla europejskich partnerów społecznych. W mierzeniu się z tym wyzwaniem istotną rolę odgrywać będą przedstawiciele pracodawców i pracowników na wszystkich poziomach, a także dialog społeczny.

W kontekście programów związanych z zatrudnieniem 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 „otwartych rynków pracy”.

Będąca wyzwaniem ekonomiczna i społeczna atmosfera, w jakiej porozumienie ramowe było negocjowane w latach 2008-2009, jeszcze bardziej umacnia zdecydowanie, z jakim partnerzy społeczni współpracują w celu promowania otwartych rynków pracy, optymalizacji pełnego potencjału siły roboczej Europy, zwiększenia stopy zatrudnienia, a także poprawiania jakości pracy, między innymi dzięki szkoleniom i rozwijaniu umiejętności. Otwieranie rynków pracy jest też ważnym elementem reakcji Europy na długoterminowe wyzwania, w szczególności zmiany demograficzne, kurczenie się populacji ludzi pracujących oraz rozwój systemów opieki społecznej. Otwarte rynki pracy to sposób wykorzystywania nowych możliwości związanych z zatrudnieniem, takich jak te wynikające z coraz bardziej ekologicznego charakteru gospodarki.

Europejscy partnerzy społeczni uważają, że otwarty rynek pracy ma kluczowe znaczenie dla wspierania rozwoju gospodarczego i jedności społecznej.

## **Wspólna odpowiedzialność i rola innych podmiotów**

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

Partnerzy społeczni świadomi są tego, że tworzenie otwartych rynków pracy nie zależy wyłącznie od ich działań. Odpowiedzialność administracji publicznej i innych podmiotów polega na zapewnianiu programów ramowych, wspierających i promujących otwarte rynki pracy. W tym kontekście konieczne jest również podejmowanie różnorodnych działań, takich jak działania związane z edukacją i szkoleniami, opieką zdrowotną, mieszkaniami, transportem, rozwojem regionalnym i lokalnym. W załączniku nr 1 przedstawiona została niewyczerpująca lista zaleceń dla administracji publicznej i innych podmiotów. W celu zwiększenia skuteczności takich działań konieczne jest rozwijanie synergii i partnerstwa pomiędzy poszczególnymi podmiotami.

Europejscy partnerzy społeczni podkreślają też, 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. Niewyczerpująca lista odnośnych dokumentów przedstawiona została w załączniku nr 2.

## 2 CEL POROZUMIENIA

---

Głównym celem niniejszego Porozumienia ramowego jest:

- ✓ Analiza problemów związanych z dostępem do rynku pracy, powrotem, utrzymaniem się i rozwojem na rynku pracy, której celem jest doprowadzenie do integracji indywidualnych osób na rynku pracy.
- ✓ Zwiększanie świadomości, zrozumienia i wiedzy pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli na temat korzyści z otwartych rynków pracy.
- ✓ Udostępnienie pracownikom, pracodawcom i ich przedstawicielom na wszystkich poziomach, zorientowanej na działanie struktury, umożliwiającej identyfikację przeszkód pojawiających się na drodze do otwartych rynków pracy oraz sposobów pokonywania takich przeszkód.

## 3 OMÓWIENIE I ZAKRES

---

Otwarte rynki pracy umożliwiają dostęp do pracy zarobkowej i zachęcają wszystkich w wieku produkcyjnym do jej wykonywania, a ponadto tworzą strukturę umożliwiającą rozwój zawodowy takich osób.

Niniejsze Porozumienie ramowe obejmuje osoby, które napotykają trudności w dostaniu się na rynek pracy, w powrocie nań oraz integracji na rynku pracy, a także osoby, które, pomimo pozostawania w stosunku zatrudnienia, zagrożone są utratą pracy ze względów, o których mowa poniżej.

Partnerzy społeczni dostrzegają fakt, że osoby te stają w obliczu różnych wyzwań, wymagających odpowiednio dobranych do nich działań. Niniejsze Porozumienie ramowe nie skupia się na poszczególnych grupach. Przedstawia natomiast ogólny zarys koncentrujący się na tym, co może zostać zrobione w celu zwiększania otwartości rynku pracy.

Kilka czynników lub ich połączenie może zachęcać lub zniechęcać do uczestnictwa w rynku pracy. Czynniki te mogą być kontekstowe, związane z pracą, lub indywidualne i mogą z biegiem czasu ewoluować. Pomiędzy poszczególnymi czynnikami nie ma zależności hierarchicznych.

- ✓ Czynniki kontekstowe związane są ze środowiskiem rynku gospodarczego i rynku pracy. Mogą mieć one charakter strukturalny lub geograficzny i obejmują między innymi możliwości zatrudnienia, istnienie i jakość pomocy i usług w zakresie zatrudnienia, sieci transportowe i możliwości mieszkaniowe, jak również wzajemne oddziaływanie pomiędzy polityką fiskalną i socjalną.
- ✓ Czynniki związane z pracą obejmują, między innymi, organizację pracy i środowisko pracy, procesy rekrutacji, rozwój technologiczny i zasady

organizacji szkoleń.

- ✓ Poszczególne czynniki związane są z takimi aspektami jak umiejętności, poziom kwalifikacji i edukacji, motywacja, znajomość języka, stan zdrowia i częste lub długie okresy bezrobocia.

## 4 PRZESZKODY

---

Dostęp do rynku pracy, powrót, utrzymanie się i rozwój na rynku pracy to podstawowe kroki do osiągnięcia pełnej integracji indywidualnych osób na rynku pracy. Aktywna otwartość 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 otwartego 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 otwartych rynków pracy.

- 4.1 Przeszkody dotyczące dostępności informacji: duże znaczenie mają tutaj informacje dotyczące osób poszukujących pracy oraz dostępnych wakatów, w tym tych, o których poinformowane zostały agencje pracy, zarówno publiczne jak i prywatne, jak również informacje na temat charakteru i warunków pracy, perspektyw rozwoju zawodowego, programów szkoleniowych oraz dostępu do doradztwa zawodowego. Należy tutaj wziąć pod uwagę informacje dla pracodawców o istnieniu środków, jakie mogą im pomóc w obsadzaniu wolnych stanowisk, a także o inicjatywach dotyczących wizerunku sektora lub firmy.
- 4.2 Przeszkody związane z rekrutacją: zidentyfikowano również nieskuteczne metody rekrutacji, polegające na przyciąganiu różnorodnych kandydatów, nieposiadających odpowiednich kwalifikacji, wpływ częstej bądź długiej nieobecności na rynku pracy na możliwości zatrudnienia, istnienie specjalnego doradztwa dotyczącego sposobów ubiegania się o pracę i jej wykonywania.
- 4.3 Przeszkody dotyczące szkoleń, umiejętności i zdolności: inwestowanie w edukację lub dostęp do niej, istnienie i/lub rozpoznawanie umiejętności (formalnych, nieformalnych, technicznych, społecznych, językowych) oraz doświadczenia zawodowe poszczególnych osób, dopasowanie szkoleń oferowanych przez systemy edukacyjne, a także metod zawodowych do potrzeb rynku pracy – również mają bardzo duże znaczenie.
- 4.4 Przeszkody związane z odpowiedzialnością i postawą pracodawców, pracowników, ich przedstawicieli i osób poszukujących pracy: motywacja, pewność siebie, umiejętność przewidywania zmian i dostosowywania się do nich, jakość informacji, konsultacji, komunikacji wewnętrznej i dialogu społecznego, działania wspierające i inne dla osób, o których mowa w punkcie 3, jak również naciski 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 równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz perspektywy rozwoju zawodowego.

4.6 Istnieje również kilka czynników wykraczających poza wyłączone kompetencje partnerów społecznych, które mają wpływ na skuteczność działań rynków pracy w zakresie włączania do nich wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Wspomniane czynniki, działania i zasady mogą wspierać otwieranie rynków pracy i opisane zostały w zaleceniach przedstawionych w załączniku nr 1.

## **5 DZIAŁANIA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH**

Europejscy partnerzy społeczni uważają, że otwarcie rynku pracy jest koniecznym warunkiem tworzenia jedności, włączając walkę z ubóstwem i sukces ekonomiczny.

W celu pokonania zidentyfikowanych przeszkód tworzenie otwartych 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 możliwości zatrudnienia pracowników oraz osób poszukujących pracy celem integracji wszystkich jednostek na rynku pracy.

Europejscy partnerzy społeczni mają świadomość tego, iż w zakresie ich odpowiedzialności leży coraz głębsza analiza i angażowanie się w poszukiwanie rozwiązań oraz mobilizacja członków do działania.

Celem wymiany zdań, wspólnych opinii i rekomendacji w ramach tego tematu jest wzmocnienie dostępu, utrzymania obecności, powrotu i rozwoju na rynku pracy w przypadku niepewnej sytuacji dotyczącej zatrudnienia.

Takie określone działania to między innymi:

- Organizacja, w stosownych przypadkach, kampanii podwyższających świadomość oraz opracowywanie planów działania celem poprawienia i/lub przywrócenia dobrego wizerunku sektora lub zawodu pod wszelkimi względami.
- Organizacja, w stosownych przypadkach, kampanii podwyższających świadomość oraz opracowywanie narzędzi służących promowaniu różnicowania zatrudnianego personelu.
- Rozpowszechnianie informacji o dostępności stanowisk i programów szkoleniowych.
- Współpraca z „trzecim sektorem” celem wspierania osób napotykających

szczególne trudności związane z rynkiem pracy.

- Współpraca z systemami edukacyjnymi i szkoleniowymi celem lepszego dopasowania potrzeb jednostek do potrzeb rynku pracy, włączając radzenie sobie z problemami związanymi z podstawowymi umiejętnościami (umiejętność czytania, pisanie i liczenia), promowanie edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych oraz prowadzenie działań ułatwiających wejście na rynek pracy po okresie edukacji.
- Wdrażanie konkretnych i skutecznych metod rekrutacji i zasad orientacji zawodowej, a także gwarantowanie odpowiednich warunków pracy celem przyjmowania i wspierania osób nowo zatrudnionych w przedsiębiorstwie.
- Wdrażanie programów indywidualnego rozwijania umiejętności (zgodnie z programem działań prowadzonych celem ciągłego poszerzania umiejętności 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 danej sytuacji, działania, których celem jest poszerzenie kompetencji pracownika.
- Zwiększanie przejrzystości i możliwości przeniesienia, zarówno dla pracownika jak i przedsiębiorstwa, w celu usprawniania geograficznej i zawodowej mobilności oraz zwiększania wydajności rynków pracy:
  - poprzez promowanie opracowywania sposobów uznawania i potwierdzania ważności kompetencji,
  - poprzez zwiększenie możliwości przenoszenia kwalifikacji, aby umożliwić zmianę zatrudnienia.
- Promowanie korzystniejszych i częściej zawieranych umów o odbywanie praktyk i stażów.

## 6 WDRAŻANIE I MONITOROWANIE

---

Niniejsze Porozumienie ramowe jest autonomiczną inicjatywą i wynikiem negocjacji pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi, będącym częścią ich programów dotyczących zatrudnienia w ramach dialogu społecznego na lata 2006-2008 i 2009-2010.

W kontekście artykułu 155 Traktatu niniejsze europejskie Porozumienie ramowe zobowiązuje członków BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (oraz członków komitetu łączności EUROCADRES/CEC) do promowania i wdrażania go zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla kadr zarządzających i pracowników w państwach członkowskich 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 Komisji ds. Dialogu Społecznego raporty z wcielania niniejszego porozumienia w życie. W ciągu pierwszych trzech lat od daty podpisania niniejszego porozumienia Komisja ds. Dialogu Społecznego będzie co roku przygotowywać i zatwierdzać tabelę podsumowującą bieżący stan wdrażania porozumienia. Pełny raport dotyczący podjętych działań wdrożeniowych zostanie przygotowany przez Komisję ds. 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 analizy i oceny niniejszego dokumentu, w każdym momencie po upływie pięciu lat od daty jego podpisania.

W przypadku wątpliwości dotyczących treści niniejszego porozumienia, zaangażowane w nie organizacje członkowskie będą mogły wspólnie bądź oddzielnie kierować swoje pytania do sygnatariuszy, którzy zobowiązani będą do udzielenia odpowiedzi, wspólnie bądź oddzielnie.

Podczas wdrażania niniejszego porozumienia członkowie sygnatariuszy unikać będą tworzenia nadmiernych obciążeń dla MŚP.

Realizacja niniejszego porozumienia nie stanowi uzasadnionej podstawy do zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianej pracownikom w zakresie, jakiego dotyczy niniejsze porozumienie.

Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zwierania, na odpowiednim poziomie, włączając poziom europejski, porozumień będących adaptacją i/lub uzupełnieniem niniejszego porozumienia, w sposób uwzględniający specyficzne 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 ZALECENIA DLA ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ I INNYCH PODMIOTÓW

Europejscy partnerzy społeczni zalecają państwom członkowskim tworzenie i wdrażanie obszernych zasad dotyczących promowania otwartych rynków pracy. Gdy tylko jest to możliwe, oraz z uwzględnieniem szczególnego charakteru poszczególnych krajów, partnerzy społeczni muszą na należytych poziomach uczestniczyć w działaniach będących odpowiedzią na następujące kwestie:

### 1 Zakres i jakość konkretnych działań dotyczących okresu przejściowego dla osób napotykających trudności na rynku pracy

- Zapewnianie wsparcia i zachęt do znalezienia zatrudnienia osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy.
- Zapewnianie wsparcia i zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób najbardziej oddalonych od rynku pracy oraz zapewnianie partnerom społecznym możliwości likwidowania przeszkód stojących na drodze do zatrudnienia takich osób.
- Rozwijanie lub podnoszenie umiejętności i radzenie sobie z brakiem odpowiedniego wykształcenia poprzez zapewnianie odpowiednio dobranej edukacji i szkoleń.
- Zapewnianie równego dostępu do świadczeń medycznych, edukacyjnych, mieszkaniowych i opieki społecznej, jak również do podstawowych przedsiębiorstw użyteczności publicznej, odgrywających istotną rolę w zmniejszaniu wpływu wykluczenia społecznego i radzeniu sobie z nim.
- Efektywne wykorzystanie istniejących instrumentów finansowych, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego, celem promowania i tworzenia zasad 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 oraz umożliwianie pracownikom zdobycia koniecznych umiejętności.
- Tworzenie środków niezbędnych do opracowywania wysokiej jakości, aktywnych zasad rynku pracy, nakierowanych na jak najwcześniejszą aktywację bezrobotnych celem doskonalenia ich umiejętności i zminimalizowania czasu pozostawania bez pracy.
- Zapewnianie dodatkowych, indywidualnie dobranych środków zapobiegania długotrwałym okresom bezrobocia lub ograniczania ich.
- Podwyższanie jakości działań aktywujących celem zmaksymalizowania ich

wydajności i skuteczności.

### **3 Edukacja i szkolenia**

- Coraz lepsze dostosowywanie systemów edukacji i szkoleń do potrzeb indywidualnych osób i rynku pracy.
- Promowanie równej oceny oraz przenikania się edukacji zawodowej i szkoleń zawodowych z innymi formami edukacji, włączając szkolnictwo wyższe.
- Zwiększanie efektywności i sprawiedliwości 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 wymaganiom i pomagają uzyskać kwalifikacje oraz, jeżeli jest to możliwe, zapobiegają utracie kompetencji i/lub stanowiska pracy.

### **4 Dostateczny poziom inwestycji w rozwoju terytorialnym**

- 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 Dostateczny poziom dostępu do transportu / opieki / zamieszkania / edukacji**

- Zapewnianie dostępności, przystępnej ceny, zrównoważonego rozwoju i jakości infrastruktury społecznych i fizycznych, takich jak transport, opieka, szkoły i mieszkania.
- Wprowadzenie programu ramowego w celu rozwijania stosowanych w miejscu pracy praktyk, poprawiających równowagę pomiędzy pracą i życiem osobistym, a tym samym promowanie pełnego wykorzystania potencjału produkcyjnego europejskiej siły roboczej.

### **6 Względna łatwość bądź trudność zakładania, utrzymania i rozbudowy działalności gospodarczej**

- Usprawnianie zakładania i rozwijania działalności gospodarczej, dla optymalizacji możliwości tworzenia miejsc pracy w UE. Poprawione warunki powinny umożliwiać przedsiębiorcom inwestowanie w stabilnie się rozwijającą działalność.

- Zapewnienie przejrzystości informacji i minimalizacja obciążeń administracyjnych oraz udzielenie odpowiedniego wsparcia osobom rozpoczynającym prowadzenie działalności.

## **7 Rola systemów podatkowych i systemów świadczeń**

- Analiza i, jeżeli jest to konieczne, tworzenie takich warunków, aby systemy podatkowe i systemy świadczeń pomagały poszczególnym osobom w wejściu na rynek, 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

- Program ramowy dotyczący działań w zakresie ciągłego rozwijania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji (28/02/2002)
- Porozumienie ramowe w sprawie telepracy (16/07/2002)
- Porozumienie ramowe w sprawie stresu zawodowego (08/10/2004)
- Program ramowy dotyczący działań w zakresie równego traktowania płci (01/03/2005)
- Porozumienie ramowe w sprawie nękania i przemocy w miejscu pracy (26/04/2007)
- Łączna analiza i kluczowe wyzwania, przed jakimi stoją europejskie rynki 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)