

EAY:n, BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n ja CEEP:n osallistuvia työmarkkinoita koskeva puitesopimus 25.3.2010

1. Johdanto ja viitekehys

Osallistavien työmarkkinoiden saavuttaminen on monimuotoinen haaste ja yksi keskeisistä eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten huolenaiheista. Työnantajilla ja työntekijöiden edustajilla kaikilla tasoilla sekä työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelulla on merkittävä rooli vastattaessa tähän haasteeseen.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet sopivat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun työohjelmassaan vuosille 2006-2008 ja 2009-2010, että ne neuvottelevat työmarkkinoiden yhteisen analyysin pohjalta itsenäisen puitesopimuksen "osallistavista työmarkkinoista".

Haasteellinen taloudellinen ja sosiaalinen ilmapiiri, jossa puitesopimus on neuvoteltu vuosina 2008-2009, vahvistaa edelleen sitä tarvetta, että työmarkkinaosapuolet työskentelevät yhdessä osallistavien työmarkkinoiden edistämiseksi, Euroopan työmarkkinoiden mahdollisuuksien täysimääräiseksi hyödyntämiseksi, työllisyysasteiden nostamiseksi ja työpaikkojen laadun parantamiseksi koulutuksen ja osaamisen kehittämisen avulla. Osallistaminen on tärkeä osa Euroopan toimia sellaisiin pitkän aikavälin haasteisiin vastaamisessa, kuten väestön ikääntyminen, työikäisen väestön määrän vähentyminen ja sosiaaliturvajärjestelmien kestävyys. Osallistavien työmarkkinoiden avulla voidaan myös hyödyntää uusia työmahdollisuuksia, joita syntyy talouden "vihertyessä".

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet katsovat, että osallistavilla työmarkkinoilla on tärkeä merkitys talouskasvun ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämisen kannalta.

Jaetut vastuut ja muiden toimijoiden rooli

Puitesopimuksen perustana on periaate, jonka mukaan osallistavien työmarkkinoiden varmistaminen tarkoittaa vastuun jakamista työnantajien, yksilöiden, työntekijöiden, sekä työntekijöiden ja työnantajien edustajien kesken.

Työmarkkinaosapuolet ovat tietoisia siitä, että osallistavien työmarkkinoiden saavuttaminen ei riipu ainoastaan niiden omista toimista. Viranomaisten ja muiden toimijoiden velvollisuuksiin kuuluu varmistaa puitteet osallistavien työmarkkinoiden kannustamiseksi ja edistämiseksi. Tämän osalta tarvitaan toimenpiteitä myös esimerkiksi koulutuksessa, terveydenhuollossa, asumisessa, liikenteessä sekä alueellisessa ja paikallisessa kehittämisessä. Liitteessä 1 on lueteltu joitakin suosituksia viranomaisille ja muille toimijoille. On luotava synergioita ja kumppanuussuhteita erilaisten toimijoiden välille, jotta vahvistettaisiin näiden toimien vaikuttavuutta.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet korostavat lisäksi sitä, että tämän puitesopimuksen lisäksi on olemassa useita muita eurooppalaisia säännöksiä ja asiakirjoja, joiden täytäntöönpano ja soveltaminen on erityisen tärkeää tämän puitesopimuksen tavoitteiden ja periaatteiden saavuttamiseksi. Luettelo eräistä tällaisista asiakirjoista on liitteessä 2.

2. Sopimuksen tavoite

Puitesopimuksen pääasiallisena tavoitteena on

- käsitellä työmarkkinoille pääsyä ja palaamista sekä työmarkkinoilla pysymistä ja kehittymistä tavoitteena, että yksilöt integroituisivat täysin työmarkkinoille;
- lisätä työnantajien ja työntekijöiden sekä näiden edustajien tietoisuutta, ymmärrystä ja tietoa osallistavien työmarkkinoiden eduista;
- tarjota työntekijöille ja työnantajille sekä näiden edustajille kaikilla tasoilla toiminnallinen kehikko, jotta voitaisiin tunnistaa osallistavien työmarkkinoiden tiellä olevat esteet ja niiden ratkaisemisen edellyttämät ratkaisut.

3. Kuvaus ja soveltamisala

Osallistavat työmarkkinat mahdollistavat ja kannustavat kaikkia työkäisiä osallistumaan ansiotyöhön ja tarjoaa puitteet heidän kehittymiselleen.

Tätä puitesopimusta sovelletaan sellaisiin henkilöihin, jotka kohtaavat vaikeuksia työmarkkinoille pääsyssä, paluussa tai integroitumisessa, ja henkilöihin, jotka siitä huolimatta, että he ovat työssä, ovat vaarassa menettää työnsä jäljempänä mainittujen tekijöiden vuoksi.

Työmarkkinaosapuolet tunnustavat, että nämä henkilöt kohtaavat erilaisia haasteita, jotka edellyttävät mukauttamistoimia. Tämän puitesopimuksen painopiste ei ole erityisryhmissä. Sen sijaan sopimus tarjoaa yleiset puitteet sille, mitä voidaan tehdä osallistavien työmarkkinoiden vahvistamiseksi.

Työmarkkinoille osallistumista voivat edesauttaa tai vaikeuttaa useat erilaiset tekijät tai niiden yhdistelmät. Nämä tekijät voivat liittyä olosuhteisiin, työhön tai henkilöön itseensä ja ne voivat kehittyä ajan kuluessa. Seuraavien eri tekijöiden välillä ei ole arvojärjestystä.

- Olosuhdetekijät liittyvät taloudellisiin ja työmarkkinaolosuhteisiin. Nämä saattavat olla luonteeltaan rakenteellisia tai maantieteellisiä, kuten työllistymismahdollisuudet, hoito- tai työvoimapalvelujen saatavuus ja laatu, liikenneverkostot tai asuminen sekä vero- ja sosiaalipolitiikan yhteensovittaminen.
- Työhön liittyviin tekijöihin kuuluvat muun muassa työn organisointi ja työolosuhteet, rekrytointimenettelyt, teknologian kehitys ja koulutuspolitiikka.
- Henkilöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä osaamiseen, pätevyyteen ja koulutustasoon, motivaatioon, kielitaitoon, terveydentilaan, ja toistuviin tai pitkiin työttömyysjaksoihin.

4. Esteet

Työmarkkinoille pääsy ja palaaminen sekä työmarkkinoilla pysyminen ja kehittyminen ovat keskeisiä askeleita, jotta saavutetaan yksilöiden täydellinen integroituminen työmarkkinoille. Aktiivinen osallistaminen riippuu siitä, miten työmarkkinat ja yhteiskunta ovat järjestäytyneet, sekä yksilöiden ja organisaatioiden kyvyistä, osaamisesta ja motivaatiosta. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat tunnistaneet osallistavien työmarkkinoiden tiellä olevia esteitä. Esteet eivät välttämättä ilmene samanaikaisesti. Vaikka jäljempänä oleva luettelo ei ole tyhjentävä, ovat mainitut seikat haasteita osallistavien työmarkkinoiden saavuttamisen kannalta.

4.1 Tietojen saatavuutta koskevat esteet: työnhakijoita ja avoimia työpaikkoja koskeva tieto, mukaan lukien julkisille ja yksityisille työnvälitystoimistoille toimitettu tieto, sekä tieto työn sisällöstä ja työehdoista, urakehitysmahdollisuuksista ja koulutusohjelmista sekä tieto siitä, miten neuvontaa ja ohjeistusta on saatavilla; kaikki nämä ovat merkityksellisiä. On otettava huomioon myös työnantajien käytettävissä oleva tieto erilaisista tukitoimenpiteistä, jotka tukevat avoimien paikkojen täyttämistä, ja hankkeista, jotka edistävät tietyn alan tai yrityksen työnantajakuva.

4.2 Rekrytointia koskevat esteet: näistä voidaan yksilöidä tehottomat rekrytointitavat, joilla yritetään houkuttaa laajaa hakijajoukkoa, ketään syrjimättä hakemaan avoimia työpaikkoja, toistuvien tai pitkien työmarkkinoilta poissaolojaksojen vaikutus työllistettävyyteen sekä erityisneuvonnan ja ohjeistuksen merkitys työn hakemisessa ja työstä suoriutumisessa.

4.3 Koulutukseen, osaamiseen ja taitoihin liittyvät esteet: investoinnit koulutukseen tai koulutusmahdollisuudet, yksilön osaamisen (muodollinen, epämuodollinen ja tekninen osaaminen, sosiaaliset taidot ja kielitaito) ja ammatillisen kokemuksen tunnustaminen ja koulutusjärjestelmien tarjoaman harjoittelun ja ammatillisten toimien sekä työmarkkinoiden tarpeiden yhteensovittaminen ovat myös tärkeitä asioita.

4.4 Työnantajien, työntekijöiden, näiden edustajien sekä työnhakijoiden asenteisiin liittyvät esteet: motivaatio, itseluottamus, muutoksen ennakointi ja siihen sopeutuminen, tiedon, kuulemisen, sisäisen tiedotuksen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun laatu, näihin liittyvät 3 lausekkeessa mainitut tuki- ja lisätoimet, lisäksi johdon, työtovereiden, asiakkaiden ja perheiden asettamat paineet muodostavat oman esteiden ryhmänsä.

4.5 Työelämään liittyvät esteet: keskeisiä ovat muun muassa työolosuhteet, työn organisointi, työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt sekä urakehitysmahdollisuudet.

4.6 On myös olemassa useita sellaisia tekijöitä, jotka eivät kuulu työmarkkinaosapuolten yksinomaiseen toimivaltaan mutta jotka vaikuttavat työmarkkinoiden tehokkuuteen ja mahdollisuuksiin integroida koko työikäinen väestö työmarkkinoille. Tällaiset tekijät, toimenpiteet ja käytännöt voivat

vaikuttaa työmarkkinoiden osallistamismahdollisuuksiin ja näitä käsitellään liitteessä 1 olevissa suosituksissa.

5. Työmarkkinaosapuolten toimet

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet katsovat, että osallistavilla työmarkkinoilla on keskeinen merkitys yhteenkuuluvuudelle, mukaan lukien köyhyyden vastainen taistelu ja taloudellinen menestys.

Ratkaisuna edellä tunnistetuille esteille, osallistavien työmarkkinoiden saavuttamiseksi tarvitaan erilaisia työnantajien, työntekijöiden ja näiden edustajien sekä työnhakijoiden ja muiden toimijoiden toimenpiteitä, toimia ja/tai neuvotteluja kaikilla tasoilla. Näiden eri toimien tulisi edistää työpaikkojen luomista ja työntekijöiden ja työnhakijoiden työllistettävyyttä tavoitteena integroida kaikki yksilöt työmarkkinoille.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet tiedostavat, että niillä on velvollisuus syventää näkemyksiään ja ryhtyä toimenpiteisiin ratkaisujen löytämiseksi ja jäsenistön aktivoimiseksi.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun, yhteisten lausuntojen ja suositusten tarkoitus tällä alalla on vahvistaa epävarmassa työllisyystilanteessa olevien mahdollisuuksia päästä ja palata työhön sekä pysyä ja kehittyä työssä.

Tällaiset erityiset toimenpiteet sisältävät muun muassa:

- tarvittaessa tiedotuskampanjoiden järjestämisen sekä toimintasuunnitelmien laatimisen tietyn alan tai ammattien kuvan kaikinpuoliseksi parantamiseksi ja/tai elvyttämiseksi;
- tarvittaessa tiedotuskampanjoiden järjestämisen ja työkalujen laatimisen työvoiman monimuotoisuuden edistämiseksi;
- tiedon välittämisen avoimista työpaikoista ja koulutusmahdollisuuksista;
- yhteistyön kolmannen sektorin kanssa sellaisten henkilöiden tukemiseksi, joilla on erityisiä vaikeuksia työmarkkinoilla;
- yhteistyön koulutusjärjestelmien kanssa, jotta yksilöiden ja työmarkkinoiden tarpeet voitaisiin paremmin sovittaa yhteen, mukaan lukien perustaitojen (luku- ja laskutaidot) liittyvien ongelmien ratkaiseminen, ammatillisen koulutuksen edistäminen, ja koulutuksesta työelämään siirtymisen helpottaminen;
- erityisten ja tehokkaiden rekrytointimenetelmien ja perehdyttämiskäytäntöjen toteuttamisen sekä asianmukaisten työolosuhteiden varmistamisen uusien työntekijöiden vastaanottamiseksi ja tukemiseksi yrityksessä;
- työnantajien ja työntekijöiden yhdessä laatimien sellaisten henkilökohtaisten pätevyyden kehittämissuunnitelmien käyttöönottamisen (elinikäisen oppimisen puiteohjelman mukaisesti), joissa otetaan kunkin työnantajan ja erityisesti pk-yrityksen sekä työntekijän erityistilanne huomioon. Nämä suunnitelmat määrittelevät työntekijältä erilaisissa työtilanteissa edellytettävän pätevyyden ja toimenpiteet työntekijän pätevyyden kehittämiseksi, ottaen huomioon yhteisen vastuun kunkin yksilöllisen tilanteen mukaan.
- avoimuuden ja siirrettävyyden parantamisen sekä työntekijän että yrityksen osalta tavoitteena helpottaa maantieteellistä ja ammatillista liikkuvuutta ja parantaa työmarkkinoiden tehokkuutta:

- edistämällä pätevyyksien tunnustamista ja hyväksymistä koskevia keinoja,
 - parantamalla tutkintojen siirrettävyyttä työhön siirtymisten varmistamiseksi.
- oppisopimusmahdollisuuksien ja harjoittelusopimusten määrän lisäämisen ja laadun parantamisen.

6. Toimeenpano ja seuranta

Tämä puitesopimus on itsenäinen aloite ja perustuu eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten neuvotteluihin, jotka olivat osa vuosille 2006–2008 ja 2009–2010 tehtyä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun työohjelmaa.

Perustamissopimuksen 155 artiklan mukaisesti tämä itsenäinen eurooppalainen puitesopimus velvoittaa UNICE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n (sekä EUROCADRES/CEC-yhteistyökomitean) jäsenjärjestöjä panemaan sen täytäntöön EU:n jäsenvaltioissa ja ETA-maissa työmarkkinaosapuolten omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Sopimuksen allekirjoittajaosapuolet kehottavat myös hakijamaissa toimivia jäsenjärjestöjään panemaan tämän sopimuksen täytäntöön.

Tämä sopimus on pantava täytäntöön kolmen vuoden kuluessa sen allekirjoitusajankohdasta.

Jäsenjärjestöt raportoivat tämän sopimuksen täytäntöönpanosta sosiaalisen vuoropuhelun komitealle. Kolmen ensimmäisen vuoden kuluessa tämän sopimuksen allekirjoittamisesta sosiaalisen vuoropuhelun komitea laatii ja hyväksyy vuosittain yhteenvedon täytäntöönpanon edistymisestä. Neljäntenä vuonna sosiaalisen vuoropuhelun komitea laatii täytäntöönpanotoimista kattavan raportin, jonka eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet hyväksyvät.

Allekirjoittajaosapuolten tulee arvioida ja tarkastella uudelleen sopimusta milloin tahansa viiden vuoden kuluttua sopimuksen allekirjoittamisesta jos jokin allekirjoittajaosapuolista sitä pyytää.

Tämän sopimuksen sisältöä koskevissa kysymyksissä jäsenjärjestöt voivat yhdessä tai erikseen kääntyä allekirjoittajaosapuolten puoleen, jotka vastaavat kysymyksiin joko yhdessä tai erikseen.

Sopimuksen täytäntöönpanossa allekirjoittajaosapuolten jäsenjärjestöt välttävät luomasta tarpeettomia rasitteita pienille ja keskisuurille yrityksille.

Sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla.

Tämä sopimus ei rajoita työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä asianmukaisella tasolla, mukaan lukien Euroopan taso, sopimuksia, joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tätä sopimusta siten, että kyseisten työmarkkinaosapuolten erityistarpeet otetaan huomioon.

Brysselissä 25. Maaliskuuta 2010

John Monks
EAY:n pääsihteeri
(Palkansaajien neuvottelukunnan puolesta)
Philippe de Buck
BUSINESSEUROPE:n pääjohtaja
Andrea Benassi
UEAPME:n pääsihteeri
Ralf Resch
CEEP:n pääsihteeri

Liite 1: Suosituksia viranomaisille ja muille toimijoille

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet suosittelevat, että jäsenvaltiot laativat ja toteuttavat kokonaisvaltaisia toimintaohjelmia osallistavien työmarkkinoiden edistämiseksi. Silloin kun se on mahdollista ja ottaen huomioon kansalliset erityispiirteet, työmarkkinaosapuolten on oltava asianmukaisella tasolla mukana toimenpiteissä, joissa käsitellään:

1. Sellaisia henkilöitä koskevien erityisten siirtymätoimenpiteiden laajuutta ja laatua, joilla on vaikeuksia työmarkkinoilla

- tarjotaan tukea ja kannustimia sellaisille henkilöille, jotka ovat kauimpana työmarkkinoista työnhakijoina;
- tarjotaan tukea ja kannustimia työnantajille, jotta ne voisivat palkata sellaisia työntekijöitä, jotka ovat kauimpana työmarkkinoista, ja valtuutetaan työmarkkinaosapuolet raivaamaan esteitä tällaisten henkilöiden palkkaamiseksi;
- kehitetään ja päivitetään osaamista ja käsitellään koulutuksellisia epäkohtia räätälöidyn koulutuksen kautta;
- varmistetaan yhtäläiset oikeudet terveydenhoitoon, koulutukseen, asumiseen ja sosiaaliturvaan sekä peruspalveluihin, joilla on suuri merkitys sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemisessä ja helpottamisessa;
- hyödynnetään tehokkaasti olemassa olevia rahoitusinstrumentteja, mukaan lukien Euroopan sosiaalirahaston instrumentit, sellaisten käytäntöjen edistämiseksi ja rahoittamiseksi, joilla pyritään integroimaan epäedullisessa asemassa olevia henkilöitä työelämään.

2. Työvoima- ja uraneuvontapalvelujen toimivuus

- lisätään uraneuvontapalvelujen saatavuutta ja parannetaan niiden laatua työnhakijoiden auttamiseksi ja tukemiseksi työpaikan löytämisessä sekä työn tarjoamiseksi työntekijöille, joilla on tarvittavat taidot;
- luodaan tarvittavat resurssit sellaisten korkealaatuisten aktiivisten työvoimatoimenpiteiden kehittämiseksi, joilla pyritään työttömien työnhakijoiden varhaiseen aktivointiin tavoitteena parantaa heidän osaamistaan ja vähentää työttömyysjaksoja;

- tarjotaan räätälöityjä lisätoimenpiteitä pitkäaikaistyöttömyyden estämiseksi tai vähentämiseksi;
- parannetaan aktivointitoimenpiteiden laatua niiden vaikuttavuuden ja tehokkuuden maksimoimiseksi.

3. Koulutus

- parannetaan koulutusjärjestelmien mukautumista yksilön ja työmarkkinoiden tarpeisiin;
- edistetään ammatillisen koulutuksen ja muiden koulutusmuotojen, mukaan lukien korkeamman asteen koulutus, yhtäläistä arvostusta ja parannetaan niiden läpäisevyyttä;
- parannetaan koulutusjärjestelmien tehokkuutta ja yhdenvertaisuutta tavoitteena vähentää opintojen keskeyttäneiden määrää;
- vahvistetaan aikuisten aktiivista osallistumista täydennyskoulutukseen, riippumatta heidän aikaisemmista koulutuksellisista suorituksistaan;
- parannetaan yksilöille ja työnantajille kohdistetun asianmukaisen koulutustarjonnan saatavuutta ja laatua, ottaen erityisesti huomioon pienten ja keskisuurten yritysten ja vähiten koulutettujen henkilöiden tarpeet;
- parannetaan koulutuksen ja tutkintojen tunnustamista ja läpinäkyvyyttä EU-tasolla;
- tuetaan työn vaatimuksia paremmin vastaavia ja tutkintoihin johtavia opinto-ohjelmia, tavoitteena välttää mahdollisuuksien mukaan osaamisen tai työpaikkojen menetyksiä.

4. Aluekehitysinvestointien riittävyys

- tuetaan EU:n instrumenttien tehokasta ja täysimääräistä käyttöä alueellisen infrastruktuurin kehittämiseksi tai rakennemuutosalueiden tai -alojen siirtymien tukemiseksi esimerkiksi Euroopan sosiaalirahaston (ESR), Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) tai Euroopan globalisaatiorahaston (EGR) varoin.

5. Liikenteen, hoitojärjestelyjen, asumisen ja koulutukseen saatavuuden riittävyys

- varmistetaan sosiaalisen ja fyysisen infrastruktuurin, kuten liikenteen, hoitojärjestelyjen, koulujen ja asumisen saatavuus, kohtuuhintaisuus, pysyvyys ja laatu;
- luodaan puitteet sellaisten työpaikkakäytäntöjen kehittämiseksi, joilla voidaan parantaa työn ja perheen yhteensovittamista ja tällä tavalla edistää eurooppalaisen työvoiman tuotannollisen potentiaalin täysimittaista hyödyntämistä.

6. Yrityksen aloittamisen, yritystoiminnan jatkamisen ja laajentamisen suhteellinen helppous

- helpotetaan uusien yritysten luomista ja kehittämistä uusien työpaikkojen luomismahdollisuuksien täysimääräiseksi hyödyntämiseksi EU:ssa. Suotuisamman toimintaympäristön tulisi antaa elinkeinonharjoittajille mahdollisuudet investoida kestävään yritystoimintaan;

- varmistetaan tiedonkulun avoimuus ja vähennetään hallinnollista taakkaa sekä tarjotaan riittävästi tukea aloitteleville yrityksille.

7. Verotus- ja etuusjärjestelmien merkitys

- selvitetään ja tarvittaessa pannaan täytäntöön edellytykset, joilla verotus- ja etuusjärjestelmät edistävät henkilöiden pääsyä, pysymistä ja kehittymistä työmarkkinoilla.

Liite 2: Viitteet

Kuten lausekkeessa 1 "Johdanto" todettiin, eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet katsovat, että tämän puitesopimuksen lisäksi on olemassa useita muita eurooppalaisia asiakirjoja ja lainsäädäntöä/säännöksiä, joiden täytäntöönpano ja soveltaminen on erityisen tärkeää tämän puitesopimuksen tavoitteiden ja periaatteiden saavuttamiseksi.

Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten tekstit

- Framework of actions on for the lifelong development of competencies and qualifications (28/02/2002)
- Etätyötä koskeva puitesopimus (16/07/2002)
- Työperäistä stressiä koskeva puitesopimus (08/10/2004)
- Tasa-arvon puiteohjelma (01/03/2005)
- Työssä tapahtuvaa häirintää ja väkivaltaa koskeva itsenäinen puitesopimus (26/04/2007)
- Joint analysis on the key challenges facing European labour markets (18/10/2007)

Päätökset/Suosituks/Päätelmät

- Council Conclusions of 30 November 2009 "Promoting labour market inclusion – Recovering from the crisis and preparing for the post-2010 Lisbon Agenda"
- Komission suositus, annettu 3 päivänä lokakuuta 2008, työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämisestä (tiedoksiannettu numerolla K(2008) 5737) (EYVL L 307, 18/11/2008 s. 0011-0014).
- Neuvoston päätös, tehty 12 päivänä heinäkuuta 2005, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkojen suuntaviivoista 2005/600/EY (EUVL L 205, 6.8.2005 s. 0021 – 0027) (erityisesti Suuntaviiva 19: Osallisuutta edistävien työmarkkinoiden varmistaminen, työn vetovoiman parantaminen ja työnteon
- tekeminen kannattavaksi työnhakijoille, myös muita heikommassa asemassa oleville, sekä työelämän ulkopuolella oleville henkilöille)
- Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (92/442/EEC) (Official Journal L 245, 26/08/1992 P. 0049 – 0052)
- Council Recommendation of 24 June 1992 on common criteria concerning sufficient resources and social assistance in social protection systems (92/441/EEC) (Official Journal L 245, 26/08/1992 P. 0046 – 0048)

EU:n direktiivit

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä (EYVL 327, 5.12.2008, p. 9–14)
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EYVL 204, 26.7.2006, p. 23–36)
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL 303, 2.12.2000, p. 16–22)
- Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (EYVL 180, 19.7.2000, p. 22–26)
- Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL 175, 10.7.1999, p. 43–48)
- Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta - Liite : Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (EYVL 14, 20.1.1998, p. 9–14)
- Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (EYVL 183, 29.6.1989, p. 1–8)