



Стандарти зайнятості в ЄС

©Чугаєв О. А., 2021



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

За підтримки програми Еразмус+ Європейського Союзу в межах проекту Центру досконалості Жана Моне №611625-EPP-1-2019-1-UA-EPPJMO-CoE «Поглиблений розвиток європейських студій в Україні: міждисциплінарний підхід».

Підтримка Європейською Комісією створення цієї публікації не передбачає підтримку її змісту, який відображає думку тільки авторів, і Комісія не може нести відповідальність за будь-яке використання інформації, яка тут міститься.

With the support of the Erasmus+ Programme of the European Union within the Jean Monnet Centre of Excellence Project № 611625-EPP-1-2019-1-UA-EPPJMO-CoE “Advancing European Studies in Ukraine: Interdisciplinary Approach”.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Бібліографія

- https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/employment-entrepreneurship_en
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>
- <https://europass.cedefop.europa.eu/>
- https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/spending/topic/eu-funding-programmes-2014-2020/heading-1b-economic-social-and-territorial-cohesion_en
- https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/spending/topic/eu-funding-programmes-2014-2020/heading-1a-competitiveness-growth-and-jobs_en
- https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/publications/Esde2018/index.html
- Commission Staff Working Document - Application of Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work SEC (2010) 1339
- <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008760ENC/view>
- Нормативні документи (див. далі)

Угода про асоціацію Україна - ЄС

РОЗДІЛ III ЮСТИЦІЯ, СВОБОДА ТА БЕЗПЕКА

- Стаття 17. Поводження з працівниками
 - Принцип недискримінації на основі громадянства щодо умов праці, винагороди або звільнення щодо громадян ЄС і України

РОЗДІЛ IV ТОРГІВЛЯ І ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ТОРГІВЛЕЮ.

- ГЛАВА 6 ЗАСНУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ТОРГІВЛЯ ПОСЛУГАМИ ТА ЕЛЕКТРОННА ТОРГІВЛЯ. Частина 4 Тимчасова присутність фізичних осіб для цілей економічної діяльності
 - Стаття 98. Основний персонал (керівники+спеціалісти)
 - Можливість тимчасового в'їзду і перебування до 3 років для роботи в філіях, дочірніх підприємствах
 - Стаття 99. Випускники-стажери
 - До 1 року
 - Стаття 99. Продавці бізнес-послуг (для бізнес-переговорів)
 - До 90 днів на рік
 - Стаття 101. Постачальники договірних послуг
 - до 6 місяців;
 - професійний досвід у сфері діяльності не менше 3 років
 - диплом про вищу освіту / кваліфікацію ...
 - Стаття 102 Незалежні фахівці
 - схожі положення
 - принаймні 6 років професійного досвіду у сфері діяльності

Угода про асоціацію Україна - ЄС

- ГЛАВА 13 ТОРГІВЛЯ ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК
 - Стаття 291 Багатосторонні трудові стандарти та угоди
 - (а) свободу об'єднань та колективні переговори;
 - (b) усунення примусової праці;
 - (c) викоренення дитячої праці;
 - (d) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій.
 - трудові стандарти не повинні для протекціоністських цілей
 - Стаття 296 Підтримка рівнів захисту
 - не повинно бути відступу від законів щодо праці, з метою покращення торгівлі або інвестицій

РОЗДІЛ V ЕКОНОМІЧНЕ ТА ГАЛУЗЕВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

- ГЛАВА 21 СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ
 - Стаття 422
 - сприяють встановленню корпоративної соціальної відповідальності та звітності,
 - посилання на міжнародні документи
 - Стаття 424
 - наближення до права ЄС у Додатку XL:
 - Трудове право 3-4 роки
 - Недискримінація і гендерна рівність 3-4 роки
 - Здоров'я і безпека на роботі 2-10 років
- ГЛАВА 23. ОСВІТА, НАВЧАННЯ ТА МОЛОДЬ
 - покращення визнання кваліфікацій та компетенцій

Трудове законодавство

- Директива Ради №91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця **інформувати працівників про умови**, що застосовуються до контракту чи трудової
- Директива Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про **роботу на визначений термін**, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств]
- Директива Ради №97/81/ЄС від 15.12.1997 про рамкову угоду про **неповну зайнятість**, укладеної СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок]
- Директива Ради №91/383/ЄЕС від 25.06.1991 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з **фіксованим терміном працевлаштування** або тимчасовим працевлаштуванням
- Директива Ради №98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо **колективного звільнення**
- Директива Ради №2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку **передачі підприємств**, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур
- Директива №2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників

Антидискримінація та гендерна рівність

- Директива Ради No2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу **рівного ставлення** незалежно від **расового чи етнічного походження**
- Директива Ради No2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності
- Директива Ради No2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до **чоловіків та жінок** у питаннях доступу та постачання товарів та послуг
- Директива Ради No79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення
- Директива No2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості
- Директива Ради No96/34/ЄС від 3.06.1996 про рамкову угоду щодо **батьківської відпустки**, укладену СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок]
- Директива Ради No92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці **вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць**

Здоров'я і безпека праці

- Директиви No2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4.11.2003 про деякі аспекти [організації робочого часу](#)
- Директива No89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони [здоров'я та безпеки праці](#) працівників;
- Директива Ради No89/654/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я [на робочому місці](#)
- Директива Ради No89/655/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками [знарядь праці під час роботи](#)
- Директива Ради No89/656/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками [засобів індивідуального захисту](#) на робочому місці
- Директива Ради No92/58/ЄЕС від 24.06.1992 про мінімальні вимоги до забезпечення [позначень безпеки та/або гігієни на роботі](#)
- Директива Ради No92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 про мінімальні вимоги для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у [видобувних галузях](#), що використовують буріння
- Директива Ради No92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування
- Директива Ради No92/57/ЄЕС від 24.06.1992 про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, [будівельних майданчиках](#)
- Директива Ради No93/103/ЄС від 23.11.1993 про мінімальні вимоги безпеки і здоров'я під час робіт на борту [риболовних суден](#)
- Директива Ради No92/29/ЄЕС від 31.03.1992 про мінімальні вимоги безпеки і здоров'я для поліпшеного [медичного обслуговування на борту суден](#)
- Директива Ради No90/269/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки до [ручної обробки вантажів](#), коли існує ризик, зокрема, травми хребта працівників
- Директива Ради No90/270/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з [екранними пристроями](#)
- Директива No1999/92/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16.12.1999 про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників, що піддаються потенційній небезпеці у [вибухонебезпечних середовищах](#)

Здоров'я і безпека праці

- Директива Ради №83/477/ЄЕС від 19.09.1983 про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом **азбесту** на роботі
- Директива №2004/37/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом **канцерогенів або мутагенів** на роботі
- Директива №2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18.09.2000 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом **біологічних речовин** на роботі
- Директива Ради №98/24/ЄС від 7.04.1998 про захист здоров'я і безпеку працівників від ризиків, пов'язаних з **хімічними речовинами** на роботі
- Директива №2002/44/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 25.06.2002 про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки працівників, що піддаються впливу небезпечних фізичних факторів (**вібрація**)
- Директива №2003/10/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 6.02.2003 про мінімальні вимоги щодо здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (**шум**)
- Директива №2004/40/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про мінімальні вимоги щодо охорони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (**електромагнітні поля**)
- Директива №2006/25/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.04.2006 про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (**штучне оптичне опромінювання**)
- Директива Комісії №91/322/ЄЕС від 29.05.1991 про встановлення індикативного обмеження **гранично допустимих концентрацій** шляхом виконання Директиви Ради №80/1107/ЄЕС про захист робітників від ризику впливу **хімічних, фізичних та біологічних речовин** на роботі
- Директива Комісії №2000/39/ЄС, що засновує перший перелік гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин
- Директива Комісії №2006/15/ЄС, що засновує другий перелік гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин

Інформування робітників про умови праці

- Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.
- Роботодавець зокрема має повідомити:
 - Хто є сторонами трудової угоди
 - Де проходитиме робота
 - Характер роботи
 - Початок дії угоди і тривалість
 - Винагорода
 - Звичайний графік роботи (години)
 - Колективні угоди, які впливають на умови праці
- Не застосовується до угод на <1 місяць або <8 годин на тиждень
- У випадку роботи в іншій країні ЄС, потрібно вказувати і валюту платежу і тривалість зайнятості, якщо тільки робота за кордоном не триватиме <1 місяць
- Національне законодавство може встановлювати більш сприятливі норми для працівників

Організація робочого часу

- Directive 2003/88/EC – certain aspects of the organisation of working time
- Встановлює мінімальні вимоги на користь працівників, національні вимоги не можуть бути гіршими для працівників за них:
 - Мінімум 11 годин неперервного відпочинку протягом доби
 - Перерва, якщо робочий день триває більше 6 годин
 - Мінімум доба відпочинку протягом тижня
 - Мінімум 4 тижні відпустки щороку
 - Максимальна кількість робочих годин 48 протягом тижня, включаючи затримки після завершення звичайного робочого дня
 - Нічна зміна не більше 8 годин зазвичай
- Можливі винятки (в т.ч. частково):
 - Керівні кадри, сімейні підприємства, релігійні діячі
 - Заходи безпеки і нагляду, що вимагають постійної присутності працівників для захисту людей чи власності
 - Неперевне виробництво / послуги (лікарні, аеропорти, ЗМІ, сільське господарство)
 - Якщо погоджено у колективному договорі між роботодавцем і працівниками
 - Робітники транспорту в дорозі – **окремі нормативні акти**

Організація робочого часу

- Regulation (EC) No 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport.
- Для водіїв автобусів (більше 9 місць) та вантажних автомобілів (масою більше 3,5 тон...)
- Вік
- Тахографи
- Водіння до 9 годин на день; 56 годин на тиждень; 90 годин протягом двох тижнів
- Після 4,5 годин водіння передбачена перерва принаймні 45 хвилин...
- Винятки
- Мотивація

Неповна зайнятість

- Directive 97/81/EC – the Framework Agreement on part-time working concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (trade unions)
- Ставлення до працівників, що працюють на умовах часткової зайнятості, не має бути гіршим ніж до тих, хто працює на умовах повної зайнятості, тільки через сам факт часткової зайнятості, а не через інші об'єктивні критерії
- Країни мають усувати перепони на шляху до часткової зайнятості
- Відмова працівника переходити з повної зайнятості на часткову або навпаки не може бути підставою для звільнення
- На запит працівника роботодавець має перевести його на повну зайнятість або на часткову зайнятість або збільшити кількість робочих годин, коли для цього з'являється можливість, поінформувати про таку можливість

Дистанційна робота

- Рамкова угода між соціальними партнерами ЄС / по суті організаціями профспілок (ETUC, UNICE/UEAPME, ESPE).
- Дистанційна робота (telework) – форма роботи з використанням інформаційних технологій за угодою / відносинами з роботодавцем, коли робота виконується за межами приміщень роботодавця на постійній основі
- Такий самий захист і права як і для працівників, які працюють в приміщеннях роботодавця
- Роботодавець має забезпечити заходи щодо захисту даних, які обробляються дистанційним працівником, повідомити його про обмеження у використанні обладнання і відповідальність у випадку недотримання таких вимог
- Повага до приватності дистанційного робітника
- Роботодавець повинен надати і обслуговувати обладнання, якщо тільки дистанційний робітник не використовує власне обладнання
- Робітник несе відповідальність за втрату чи пошкодження обладнання чи даних, які використовувалися дистанційним робітником
- Роботодавець відповідає за професійну безпеку і здоров'я дистанційного робітника відповідно до Директиви 89/391 та інших, національного законодавства та колективних договорів
- Дистанційний робітник відповідає за організацію свого робочого часу в межах законодавства, правил компанії та колективних договорів. Навантаження і критерії ефективності мають бути такими самими як і у випадку роботи в приміщенні роботодавця
- Дистанційні робітники мають такий самий доступ до тренування та кар'єрного розвитку, а також одержують тренування щодо використання обладнання для дистанційної роботи

Відряджені працівники

- Директива Ради 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 року про тимчасове відрядження працівників, що здійснюється в рамках надання послуг
- Регламент (ЄС) № 883/2004 про координацію систем соціального забезпечення + Директива 2018/957
- Система соціального забезпечення
- Мінімальна зарплата
- Відпустка
- Витрати на відрядження
- Безпека праці

Гендерна рівність на ринку праці

- Directive [2006/54/EC](#) of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation
- Заборона прямої та непрямой дискримінації між чоловіками і жінками, щодо умов:
 - Найму, доступу до зайнятості та самозайнятості
 - Звільнень
 - Професійної підготовки та кар'єрного зростання
 - Членства у організаціях робітників та роботодавців
 - Оплати однакової роботи (Стаття 157 Угоди про функціонування ЄС)
- Різне ставлення до чоловіків та жінок може бути тільки, якщо це обумовлено характером конкретної діяльності щодо зайнятості, якщо це законно і пропорційно
- Протидія домаганням та цькуванню на основі статі
- Рівне ставлення в питаннях соціального страхування:
 - Доступу та умов
 - Внесків
 - Виплат
- Право повернення на своє або еквівалентне робоче місце після відпустки після народження чи прийому дитини на умовах не менш сприятливих
- Покарання і компенсації у випадку порушень прав робітника
- У випадку судового процесу доводити відсутність дискримінації має звинувачувана сторона
- Національні органи мониторять рівне ставлення і забезпечують підтримку жертвам дискримінації

Баланс між роботою і життям для батьків та піклувальників

- Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers
- Встановлює гарантовану мінімальну тривалість відпусток, пов'язаних із доглядом за сім'єю і гнучкі умови праці.
- Країни можуть встановлювати більш сприятливі умови для робітників.
- Можливість для таких відпусток і для чоловіків, а не тільки жінок
- Поліпшує рівні можливості для працевлаштування жінок і чоловіків.
- Заборона дискримінації та звільнень на основі прохання робітником чи одержання відповідних відпусток або гнучких умов праці
- Робітник має право на відпустку для догляду за дитиною (Parental leave):
 - Принаймні 4 місяці, 2 з яких не перерозподіляються між батьками
 - Принаймні 2 місяці мають бути оплачені
 - Для одержання відпустки можлива вимога пропрацювати певний період часу (до 1 року) – залежно від країни
 - Відпустку робітник може використовувати і гнучким чином, наприклад розбивати на періоди

Баланс між роботою і життям для батьків та піклувальників

- Батько має право на відпустку після народження дитини (Paternity leave):
 - принаймні 10 робочих днів
 - оплачується на рівні оплати лікарняних
 - це право не може бути обмежене з міркувань недостатньо великого стажу на роботі
 - для одержання оплати можлива вимога пропрацювати до народження певний період часу (до 6 місяців) – залежно від країни
- Робітник має право на відпустку для догляду за хворим членом сім'ї або співмешканцем (Carers' leave):
 - 5 робочих днів на рік
 - право на гнучкий робочий графік, зменшену кількість робочих годин або дистанційну роботу, якщо дитина до певного віку (принаймні 8 років) або догляд за хворими
 - роботодавець має вчасно відповісти на запит про гнучкі умови праці і надати обґрунтування у випадку відмови або відтермінування переходу на такі умови
 - для одержання права запиту на гнучкі умови праці можлива вимога пропрацювати певний період часу (до 6 місяців) – залежно від країни

Здоров'я і безпека на роботі

- Council Directive 89/391/EEC — measures to improve the safety and health of workers at work
- Зобов'язання роботодавців і робітників щодо мінімізації нещасних випадків і захворювань на робочому місці
- Роботодавець має:
 - Оцінити і усунути ризики, розробити політику безпеки праці, проводити інструктаж персоналу
 - Призначити відповідальну особу за попередження ризиків
 - Надавати первинну допомогу, проводити протипожежні заходи та евакуацію
 - Консультуватися з працівниками та їх представниками щодо питань безпеки праці та здоров'я
 - Особлива увага та захист має бути наданий найбільш вразливими працівникам

Напрями і пріоритети молодіжної політики в сфері зайнятості

- інвестування в навички
- професійна орієнтація
- підтримка можливостей для праці та підготовки за кордоном
- підтримка стажувань
- підтримка догляду за дітьми і розподілу сімейних обов'язків
- стимулювання підприємництва

Захист молоді на роботі

- Directive 94/33/EC – protection of young people at work
- Цілі директиви: заборона дитячої праці і особливий захист для підлітків, які працюють
- Стосується молоді до 18 років:
 - Діти - до 15 років або які на обов'язковому навчанні згідно національного законодавства
 - Підлітки від 15 до 18 років і які не на обов'язковому навчанні
- Можливий виняток зі сфери дії директиви: нерегулярна чи короткострокова робота в приватному домогосподарстві або в сімейному бізнесі, яка не несе ризиків (безпеці, здоров'ю, розвитку, навчанню)
- Можливі винятки щодо праці дітей (якщо дозволяє законодавства країни-члена):
 - діти, якщо займаються культурною, спортивною, рекламною, художньою діяльністю за дозволом компетентних органів, якщо не несе ризиків
 - підлітки від 14 років в рамках програм підготовки за передбачених умов
 - підлітки від 13-14 років, які займаються легкою роботою, але обмежена кількість годин на тиждень
- Обов'язок роботодавця щодо захисту здоров'я, безпеки праці, оцінки ризиків
- Заборона використовувати неповнолітніх на роботі, яка перевищує фізичні і ментальні можливості молодих робітників або пов'язана з шкідливими речовинами...
- Є положення, щодо:
 - кількості робочих годин
 - роботи вночі
 - періодів відпочинку
 - щорічної відпустки

Захист молоді на роботі

- Commission Staff Working Document - Application of Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work SEC (2010) 1339
- У 2007 р. 16.8 млн осіб у віці 15-17 років в ЄС. >2.5 млн працювали за плату принаймні 1 годину на тиждень. Різниця по країнах велика.

Europass

- Decision (EU) 2018/646 on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass)
- Добровільний сервіс щодо стандартизованого представлення інформації про робітників / пошукачів роботи / слухачів освітніх закладів.
- Онлайн-сервіс і стандартні шаблони щодо інформації про:
 - Досвід роботи
 - Навчання
 - Мовна компетенція
 - Навички
 - Кваліфікації
- Документи:
 - Резюме
 - Мовний паспорт
 - Дані про знання і навички одержані за кордоном (Europass Mobility)
 - Додаток до диплому
 - Додаток для сертифікату
- Покращує можливості для:
 - Подальшого навчання
 - Працевлаштування
 - Оцінки неформального навчання
 - Професійна і навчальна орієнтація
 - Взаємодії з органами і ініціативами ЄС

Реформи регулювання ринку праці в країнах ЄС

База даних Світового банку Doing Business: <https://www.doingbusiness.org/en/reforms>. Рейтинг країн за цим критерієм не подають, але наведені приклади змін у національному законодавстві країн світу.

Найпоширенішими **реформами** у сфері регулювання ринку праці у країнах ЄС у 2008–2019 рр. стали:

- збільшення або зменшення максимального періоду для строкових трудових договорів (по кілька країн-членів – однакова кількість країн, що збільшували і що зменшували);
- про заплановане звільнення працівників потрібно повідомляти раніше або навпаки пізніше (залежно від країни – усього кілька випадків);
- збільшення мінімальної зарплати (кілька країн-членів);
- зменшення вихідної допомоги при звільненні (кілька країн-членів);

Окремі країни ЄС здійснили такі зміни:

- дозволено укладання тимчасових контрактів й у випадку виконання працівником постійних завдань;
- збільшено максимальний період для випробувального періоду;
- дозволено більше понаднормової роботи;
- скасовані обмеження на роботу вночі;
- запровадження / скасування обмежень на час роботи роздрібних магазинів;
- зменшення або збільшення надбавки за працю вночі / на вихідних;
- зміни в регулюванні відпусток;
- збільшення вихідної допомоги при звільненні;
- запровадження правил пріоритету при масових звільненнях;
- скасована вимога щодо перенавчання або переведення на інше робоче місце при звільненні;
- співфінансування державою професійного тренування;
- спрощення позасудового врегулювання трудових суперечок.