



Brüssel, 17. november 2023  
(OR. en)

15162/23

SOC 745  
EMPL 532  
ENV 1258

## MÄRKUS

---

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Eelnõu: nõukogu järeldused, mis käsitlevad suuremat demokraatiat töökohal ja keskkonnahoidlikke kollektiivlääbirääkimisi, et tagada inimväärne töö ning kestlik ja kaasav majanduskasv – <i>Heakskiitmine</i>

---

1. Eesistujariik on koostanud nõukogu järeldused „Suurem demokraatia töökohal ja keskkonnahoidlikud kollektiivlääbirääkimised, et tagada inimväärne töö ning kestlik ja kaasav majanduskasv“.
2. Järeldusi arutati sotsiaalküsimuste töörühma koosolekul 28. septembril ning 16. ja 31. oktoobril 2023.
3. Pärast mitteametlikku kirjalikku konsulteerimist jõudis töörühm käesoleva dokumendi lisa esitatud järelduste suhtes kokkuleppele.
4. Alaliste esindajate komiteel palutakse:
  - kinnitada oma nõusolekut lisa esitatud järelduste eelnõu teksti suhtes ning
  - edastada lisa esitatud järelduste eelnõu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogule 27. novembri 2023. aasta istungil heakskiitmiseks.

**Suurem demokraatia töökohal ja keskkonnahoidlikud kollektiivläbirääkimised, et tagada inimväärne töö ning kestlik ja kaasav majanduskasv**

**Nõukogu järelduste eelnõu**

**ARVESTADES, ET**

1. Euroopa Liit rajaneb sellistel väärtustel nagu inimväärikuse austamine, vabadus, demokraatia, võrdsus, õigusriik ja inimõiguste austamine; demokraatia – oma poliitilises, majanduslikus ja sotsiaalses mõõtmes – on meie ühiskonna jaoks otsustava tähtsusega;
2. demokraatia toimib hästi siis, kui igaüks saab osaleda ja teha oma hääle kuuldavaks kõigis eluvaldkondades, sealhulgas töökohal. Demokraatia töökohal on üks põhiväärtusi ning õiglasema ja kaasavama sotsiaalse Euroopa tagatis;
3. demokraatia töökohal on osa Euroopa sotsiaalsest mudelist ning see esineb liidus ja liikmesriikides mitmel kujul, näiteks töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise, kollektiivläbirääkimiste ja sotsiaaldialoogi näol ning nii, et töötajatel võimaldatakse osaleda ettevõtte haldus-, juhtimis- või järelevalveorganites;
4. suurem demokraatia töökohal võib aidata kaasa liidu kestlikule arengule ning eelkõige konkurentsivõimelisele ja kaasavale sotsiaalsele turumajandusele, tuues kaasa täieliku tööhõive, inimväärse töö ja sotsiaalse progressi, ning panustada kestlikusse majanduskasvu;

## TULETADES MEELDE

5. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikleid 12, 27 ja 28, millega tagatakse kogunemis- ja ühinemisvabadus, töötajate õigus olla töökohal informeeritud ja ära kuulatud ning kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus;
6. Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõtet, milles viidatakse sotsiaaldialoogile ja töötajate kaasamisele, ning komisjoni poolt 4. märtsil 2021 esitatud Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava, milles tunnistatakse sotsiaaldialoogi, kollektiivlääbirääkimiste, töötajate ja nende esindajate teavitamise, nendega konsulteerimise ja nende osalemise tähtsust eri tasanditel (sealhulgas ettevõtte ja sektori tasandil). Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtetel ja Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskaval on oluline roll selliste meetmete võtmisele innustamisel, mille eesmärk on kujundada majanduslikke üleminekuid ja edendada innovatsiooni töökohal, pidades eelkõige silmas käimasolevat kaksiküleminekut ja muutusi töömaailmas;
7. 2021. aasta Porto sotsiaaltippkohtumisel võetud sotsiaalkohustust, milles kutsutakse üles arendama sotsiaaldialoogi kui Euroopa sotsiaalmudelit kujundavat komponenti ja tugevdama seda Euroopa, riiklikul, piirkondlikul, valdkondlikul ja ettevõtte tasandil;
8. ÜRO kestliku arengu eesmärged, mille 8. arengueesmärk on toetada kaasavat ja kestlikku majandusarengut ja tööhõivet ning tagada kõigile inimväärne töö;

9. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 26. aprilli 2023. aasta ettevalmistavat arvamust „Demokraatia töö<sup>1</sup>“, milles leitakse, et töömaailmas demokraatia suurendamine sõltub vajalike ja asjakohaste õiguslike aluste olemasolust ning teadmispõhisest koostööst kõigi sidusrühmade vahel. See kehtib eelkõige rohe- ja digipöördega seotud väljakutsete kontekstis;
10. Euroopa Parlamendi 11. mai 2023. aasta resolutsiooni sotsiaalse Euroopa suunas liikumise tegevuskava kohta – kaks aastat pärast Porto sotsiaaltippkohtumist<sup>2</sup>, milles kutsutakse komisjoni, liikmesriike ja ELi sotsiaalpartnereid üles tegema tööd suurema kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus saavutamiseks, ning nõutakse, et ELi antavas rahastamises võetaks arvesse avaliku poliitika eesmärgi, näiteks sotsiaalseid nõudeid;
11. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 31. mai 2023. aasta ettevalmistavat arvamust „Keskkonnahoidlikud kollektiivlääbirääkimised“<sup>3</sup>, milles leitakse, et rohepöördega seotud küsimustele võiks kollektiivlääbirääkimiste asjakohastel tasanditel rohkem tähelepanu pöörata ning et üks asjakohane viis selle tagamiseks on edendada kõigil tasanditel keskkonnahoidlikke kollektiivlääbirääkimisi;
12. Euroopa Parlamendi 16. detsembri 2021. aasta muud kui seadusandlikku algatusraportit demokraatia kohta töö<sup>4</sup>, milles innustatakse töötajate kaasamist ettevõtte tasandil, et toetada demokraatiat töö, ning kutsutakse üles võtma täiendavaid meetmeid töötajate teavitamise, nendega konsulteerimise ja nende osalemise, tööõukogude ning äriühinguõiguse ja äriühingu üldjuhtimise valdkonnas;

---

<sup>1</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 26. aprilli 2023. aasta ettevalmistav arvamus „Demokraatia töö“, SOC/746-EESC-2022:<https://www.eesc.europa.eu/et/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

<sup>2</sup> Euroopa Parlamendi 11. mai 2023. aasta resolutsioon sotsiaalse Euroopa suunas liikumise tegevuskava kohta – kaks aastat pärast Porto sotsiaaltippkohtumist  
[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203\\_ET.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_ET.html)

<sup>3</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 14. juuni 2023. aasta ettevalmistav arvamus „Demokraatia töö“:<https://www.eesc.europa.eu/et/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

<sup>4</sup> [Vastuvõetud tekstid – töötajate osalusõiguste Euroopa raamistik ja Euroopa tööõukogu direktiivi läbivaatamine – neljapäev, 16. detsember 2021 \(europa.eu\)](#).

13. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta otsust (EL) 2023/936 Euroopa oskusteaasta kohta, milles kutsutakse üles võtma meetmeid, nagu üleminekuvõimaluste ja ulatuslike oskustealaste partnerluste ning riiklike, valdkondlike ja ettevõttepõhiste oskuste strateegiate ja koolituse edendamine, sealhulgas sotsiaaldialoogi ja sotsiaalpartnerite kaasamise kaudu;
14. olemasolevaid ELi õigusakte töötajate kaasamise kohta riiklikul ja riikidevahelisel tasandil, eelkõige direktiivi 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik, direktiivi 98/59/EÜ kollektiivsete koondamiste kohta ning uuesti sõnastatud direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogude kohta ning direktiive 2001/86/EÜ ja 2003/72/EÜ töötajate Euroopa äriühingusse ja Euroopa ühistusse kaasamise kohta;
15. nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus õiglase kliimanetraalsusele ülemineku tagamise kohta<sup>5</sup>, milles kutsutakse liikmesriike üles tagama kõigi tasandite töötajate ja nende esindajate täielik ja sisuline kaasamine, sealhulgas teavitamine ja nendega konsulteerimine, seoses muutusteks valmistumisega ja restruktureerimisprotsesside, sealhulgas rohepöördega seotud restruktureerimise juhtimisega;

---

<sup>5</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

16. **käesolevates järeldustes** tähendab mõiste „kollektiivläbirääkimised“ läbirääkimisi, mis toimuvad liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt ühelt poolt töandja, töandjate rühma või ühe või mitme töandjate organisatsiooni ning teiselt poolt ühe või mitme ametiühingu vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks; „**kollektiivleping**“ tähendab **kirjalikku kokkulepet töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlevate sätete kohta, mille on sõlminud sotsiaalpartnerid, kellel on liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt õigus pidada läbirääkimisi töötajate ja töandjate nimel, kaasa arvatud üldkohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingud;**
17. nõukogu 12. juuni 2023. aasta soovitus sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus, milles antakse liikmesriikidele suuniseid näiteks selle kohta, kuidas edendada sotsiaaldialoogi, sealhulgas kollektiivläbirääkimisi, tagades soodsa keskkonna kahe- ja kolmepoolse sotsiaaldialoogi pidamiseks ning kaasates sotsiaalpartnerid süstemaatiliselt, sisuliselt ja õigeaegselt ning tagades neile juurdepääsu asjakohasele teabele;
18. asjakohaseid ILO konventsioone, eelkõige konventsiooni nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta ning konventsiooni nr 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kohta;

## RÕHUTADES, ET:

19. demokraatia töökohal nõuab hästitoimivaid kollektiivlääbirääkimiste süsteeme, kollektiivlääbirääkimiste edendamist, strateegiaid ja tõhusaid võimalusi töötajate ja nende esindajate eri viisidel kaasamiseks ettevõttes, võttes arvesse äriühingu korralduse, juhtimise ja järelevalve erinevaid vorme;
20. äriühingu üldjuhtimise erinevad riiklikud mudelid võimaldavad töötajatel sellises juhtimises osaleda. Need mudelid võivad aidata kaasa kestlikule ja kaasavale majanduskasvule ja inimväärsele tööle ning need saavad parandada ettevõtete konkurentsivõimet ja töötajate kaasatust ning pühendumist ettevõtte eesmärkide saavutamisele;
21. regulaarne, läbipaistev, lugupidav ja ulatuslik dialoog sotsiaalpartnerite vahel võib tekitada suuremat usaldust ning aidata kaasa edukamate ja tasakaalustatumate kohanemisprotsesside väljatöötamisele ettevõtete ja muude organisatsioonide ees seisvate arvukate muutuste kontekstis;
22. rohe- ja digipööre koos muude töömaailma mõjutavate muutustega, nagu demograafilised muutused ja ränne, tingivad vajaduse võtta täiendavaid meetmeid töökohal demokraatia suurendamiseks, et veelgi edendada kestlikku ja kaasavat majanduskasvu ning inimväärset tööd;
23. kehtivad ELi õigusaktid töötajate informeerimise ja nende ärakuulamise kohta peavad jääma eesmärgipäraseks ning võtma arvesse hiljutisi muutusi töömaailmas;
24. strateegiliste otsuste puhul võib olla algusest peale kasulik töötajate kaasamine ettevõtte otsustusprotsessidesse, vähendades seega tulevaste konfliktide ohtu;

25. töötajate esindajate juurdepääs ettevõtete haldus-, juht- või järelevalveorganitele on oluline töötajate seisukohtadega arvestamiseks ettevõtte üldises juhtimissüsteemis, eriti piiriülestes ettevõtetes, ning seda tuleb arendada kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega;
26. digiüleminek ja ettevõtete digitaliseerimine tekitavad uusi väljakutseid, mis puudutab tõhusust seoses töötajate õigusega olla informeeritud ja ära kuulatud. Need mõjutavad füüsilist ruumi, kus tööd tehakse, ja sellest tulenevalt ka asutamise mõistet. Lisaks võib tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kasutamine töökorralduses, töösuhetes või uutes töövormides mõjutada töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise viisi. Õigusel olla tegelikult informeeritud ja ära kuulatud ning tõhusatel kollektiivläbirääkimistel on oluline roll töötajate õiguste arendamisel ja austamisel digiülemineku protsesside kontekstis ning tehisintellekti ja algoritmide kasutamisel töökorralduses ja töösuhetes;
27. kõigil tasanditel toimuv sotsiaaldialoog, sealhulgas kollektiivläbirääkimised, on ideaalne vahend töötajate koolituse ja ümberõppe edendamiseks, arvestades et sotsiaalpartneritel on vahetud teadmised praegustest ja tulevastest oskustest, mida tööturg vajab, seda ka rohe- ja digipöörde kontekstis;

28. kõigil tasanditel ja kõigi osalejate pädevuste piires toimuv sotsiaaldialoog, sealhulgas kollektiivläbirääkimised, on väga tähtis samuti selleks, et tagada asjakohane üleminek ühelt töökohalt teisele, luua ülemineku käigus kvaliteetseid, sealhulgas keskkonnahoidlikke töökohti ning võimaldada piisavat töötasu ja asjakohaseid töötingimusi, sealhulgas töötervishoiu ja tööohutuse ning elukestva õppega seotud tingimused;
29. kõikidel tasanditel, sealhulgas sektoriülesel ja valdkondlikul tasandil ning ettevõtte, kohalikul, piirkondlikul, riiklikul ja Euroopa tasandil toimuvatel keskkonnahoidlikel kollektiivläbirääkimistel (mis on määratletud kui need kollektiivläbirääkimiste sisulised aspektid, mis on seotud rohepöördega) on oluline roll Euroopa roheline kokkuleppe eesmärkide saavutamisel ning üleminekul kliimanetraalsele ja kaasavale majandusele. Sotsiaalpartneritel – kelle sõltumatust tuleb austada – on tähtis roll selliste tasakaalustatud lahenduste kavandamisel ja rakendamisel, mis hõlbustavad õiglast üleminekut vähese CO<sub>2</sub> heitega majandusele ning toetavad rohelist ja sotsiaalset Euroopat;
30. eespool toodut silmas pidades eeldavad demokraatia töökohal ja inimväärse töö ning kestliku ja kaasava majanduskasvu saavutamiseks peetavad keskkonnahoidlikud kollektiivläbirääkimised tugevaid sotsiaalpartnereid ning sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste edendamist, et suurendada nende ulatust;
31. käesolevad järeldused tuginevad nõukogu, Euroopa Parlamendi, komisjoni ning selle valdkonna asjaomaste sidusrühmade varasemale tööle ja nende võetud poliitilistele kohustustele. Need varasemad poliitilised kohustused on esitatud ka lisa loetletud dokumentides.

**NÕUKOGU KUTSUB LIIKMESRIIKE ÜLES tegema kooskõlas oma pädevusega, võttes arvesse riiklike olusid ning austades sotsiaalpartnerite rolli ja sõltumatust, järgmist:**

32. edendada siseriiklikes õigusaktides ja tavades demokraatia eri vormide arendamist töökohal;
33. võtma meetmeid, et jätkuvalt toetada töötajate informeerimise ja nende ärakuulamise õigust käsitleva Euroopa raamistiku tõhusat kohaldamist, näiteks kohaldama olemasolevaid tõhusate sanktsioonide ja töötajate esindajate kaitse süsteeme;
34. jätkama sotsiaaldialoogi tugevdamist ja edendada kollektiivläbirääkimiste suuremat katvust ning võimaldama tõhusaid kollektiivläbirääkimisi tihedas koostöös sotsiaalpartneritega kooskõlas nõukogu 12. juuni 2023. aasta soovitusega, austades samal ajal sotsiaalpartnerite sõltumatust ning vabade ja vabatahtlike läbirääkimiste põhimõtet;
35. jagama kogemusi ja häid tavasid seoses riiklike ja Euroopa mehhanismidega töötajate osalemiseks ettevõtete haldus-, juhtimis- või järelevalveorganites;
36. soodustama veelgi keskkonnahoidlike kollektiivläbirääkimiste arendamist sektoriülesel, valdkondlikul ja ettevõtte tasandil tihedas koostöös sotsiaalpartneritega, austades samal ajal nende sõltumatust ning vabade ja vabatahtlike läbirääkimiste põhimõtet [...];

**NÕUKOGU KUTSUB KOMISJONI ÜLES, austades samal ajal Euroopa ja riiklike sotsiaalpartnerite rolli ja sõltumatust, tegema järgmist:**

37. töötama välja algatused, mille eesmärk on suurendada teadlikkust riiklikest ja ELi eeskirjadest, mis käsitlevad töötajate õigust olla informeeritud ja ära kuulatud ning nende õigust osaleda, rõhutama töötajate kaasamise tõenditel põhinevat positiivset mõju ning edendama parimate tavade vahetamist liikmesriikide vahel;
38. panustama sotsiaaldialoogi tugevdamisse ELis ja julgustama võtma algatusi, mille eesmärk on edendada kollektiivlääbirääkimiste suuremat katvust ja võimaldada tõhusaid kollektiivlääbirääkimisi, näiteks avaliku sektori rahastamise, ettevõtete toetamise või riigihangete kaudu;
39. jätkama tihedas koostöös Euroopa sotsiaalpartneritega selle kaalumist, kas kehtivad ELi õigusaktid, mis käsitlevad töötajate õigust olla informeeritud ja ära kuulatud, on endiselt eesmärgipärased. Selle käigus tuleb võtta arvesse näiteks digipöördest tulenevaid muutusi, nagu tehisintellekti ja algoritmilise juhtimise kasutamine töökorralduses, töösuhetes või uutes töövormides, samuti väljakutseid, mis on seotud sellega, kuidas töötajate õigust olla informeeritud ja ära kuulatud liikmesriikides tegelikkuses jõustatakse;
40. kaaluma, kas on vajalik ja asjakohane arendada edasi ELi õigust seoses töötajate osalemisega ettevõtetes, eelkõige piiriülestes ettevõtetes. Selle käigus tuleks võtta arvesse vajadust tagada, et Euroopa äriühingute ja Euroopa ühistute loomine ning piiriüleised tehingud ei eiraks ega kahjustaks töötajate osalemisõigusi;

41. ergutama digiülemineku ja sellest töötingimustele tuleneva mõju teemalist sotsiaaldialoogi ning edendama inimkeskset lähenemisviisi tehisintellekti, algoritmide ja digiülemineku kasutamisele, austades töötajate individuaalseid ja kollektiivseid õigusi;
42. soodustama rohepöörde elluviimisel Euroopas keskkonnahoidlike kollektiivlääbirääkimiste arendamist sektoriülesel, valdkondlikul ning ettevõtte tasandil. Selle käigus tuleb võtta täielikult arvesse riiklike kollektiivlääbirääkimiste süsteemide omadusi ja võiks käsitleda järgmisi küsimusi: uued tööhõivevõimalused ja keskkonnahoidlike töökohtade loomine; rohepöörde mõju territoriaalsele ja sotsiaalsele ühtekuuluvusele; üleminek eri tegevusvaldkondade vahel; töötajate vajalik täiendus-, koolitus- ja ümberõpe; meetmed, mida on vaja rohepöördest tulenevate muutuste suhtes kõige haavatavamate töötajate rühmade ja territooriumide jaoks; tervishoid ja tööohutus; töötingimused; liikuvus seoses töökohale reisimisega; ning sotsiaalpartneritele piisava koolituse ja spetsialiseerumise pakkumine.

## Viited

### 1. ELi institutsioonidevahelised dokumendid

- Euroopa Liidu põhiõiguste harta.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>

- Euroopa sotsiaalõiguste sammas, mille kuulutasid ühiselt välja Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon 17. novembril 2017.

[https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet\\_en](https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en)

### 2. ELi õigusaktid

- Nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiiv 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>

- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>

- Nõukogu 22. juuli 2003. aasta direktiiv 2003/72/EÜ, millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>

- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa tööühingu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:ET:PDF>

- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. novembri 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/2121, millega muudetakse direktiivi (EL) 2017/1132 seoses äriühingute piiriülese ümberkujundamise, ühinemise ja jagunemisega

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Nõukogu 16. juuni 2022. aasta soovitus õiglase kliimanetraalsusele ülemineku tagamise kohta

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Nõukogu 12. juuni 2023. aasta soovitus sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus

### **3. Euroopa Parlament**

- Euroopa Parlamendi 16. detsembri 2021. aasta resolutsioon demokraatia kohta tööl: töötajate osalusõiguste Euroopa raamistik ja Euroopa töö nõukogu direktiivi läbivaatamine

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331\\_ET.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_ET.html)

- Euroopa Parlamendi 2. veebruari 2023. aasta resolutsioon soovitud komisjonile Euroopa töö nõukogude direktiivi läbivaatamise kohta

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028\\_ET.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_ET.html)

- Euroopa Parlamendi 1. juuni 2023. aasta resolutsioon sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta

[Vastuvõetud tekstid – sotsiaaldialoogi tugevdamine – neljapäev, 1. juuni 2023 \(europa.eu\)](#)

### **4. Euroopa Komisjon**

- Komisjoni teatis „Sotsiaaldialoogi tugevdamine Euroopa Liidus – selle täieliku potentsiaali ära kasutamine õiglasel üleminekul“

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

### **5. Ühinenud Rahvaste Organisatsioon**

- Kestliku arengu tegevuskava aastani 2030

<https://sdgs.un.org/goals>