



Bryssel, 17. marraskuuta 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

ILMOITUS

Lähtettäjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	Ehdotus neuvoston päätelmiksi työpaikkademokratian lisäämisestä ja ympäristönäkökohtien sisällyttämisestä työehtosopimusneuvotteluihin ihmisarvoisen työn sekä kestävän ja osallistavan kasvun edistämiseksi – <i>Hyväksyminen</i>

1. Puheenjohtajavaltio on laatinut ehdotuksen neuvoston päätelmiksi työpaikkademokratian lisäämisestä ja ympäristönäkökohtien sisällyttämisestä työehtosopimusneuvotteluihin ihmisarvoisen työn sekä kestävän ja osallistavan kasvun edistämiseksi.
2. Sosiaalityöryhmä tarkasteli päätelmiä 28. syyskuuta sekä ja 16. ja 31. lokakuuta 2023.
3. Epävirallisen kirjallisen kuulemisen jälkeen työryhmä pääsi yhteisymmärrykseen tämän asiakirjan liitteessä olevista päätelmistä.
4. Pysyvien edustajien komiteaa pyydetään
 - vahvistamaan yhteisymmärryksensä liitteessä olevasta ehdotuksesta päätelmiksi; ja
 - toimittamaan liitteessä oleva päätelmäehdotus 27. marraskuuta 2023 kokoontuvan TSTK-neuvoston hyväksyttäväksi.

**Työpaikkademokratian lisäämisestä ja ympäristönäkökohtien sisällyttämisestä
työehtosopimusneuvotteluihin ihmisarvoisen työn sekä kestävän ja osallistavan kasvun
edistämiseksi**

Ehdotus neuvoston päätelmiksi

NEUVOSTO, joka

OTTAA HUOMIOON SEURAAVAA:

1. Euroopan unionin perustana olevat arvot ovat ihmisarvon kunnioittaminen, vapaus, kansanvalta, tasa-arvo, oikeusvaltio ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Demokratialla poliittisine, taloudellisine ja sosiaalisine ulottuvuuksineen on keskeinen sija yhteiskunnissamme.
2. Demokratia toimii hyvin, kun jokainen voi osallistua ja saada äänensä kuuluviin tehokkaasti kaikilla elämänalueillaan, myös työpaikallaan. Työpaikkademokratia on yksi perusarvoista ja oikeudenmukaisemman ja osallistavan sosiaalisen Euroopan tae.
3. Työpaikkademokratia on osa eurooppalaista sosiaalista mallia ja toteutuu unionissa ja sen jäsenvaltioissa eri muodoissa, joita ovat työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa, työehtosopimusneuvottelut, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen yritysten hallinto-, johto- tai valvontaelimiin.
4. Työpaikkademokratian lisääminen voi osaltaan edistää unionin kestävää kehitystä ja erityisesti kilpailukykyistä ja osallistavaa sosiaalista markkinataloutta, joka vie kohti täystyöllisyyttä, ihmisarvoista työtä ja sosiaalista edistystä sekä kestävää kasvua.

PALAUTTAA MIELEEN

5. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 12 artiklan kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta, 27 artiklan työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä ja 28 artiklan neuvotteluoikeudesta ja oikeudesta yhteisiin toimiin.
6. Työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työntekijöiden osallistumiseen viittaavan Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 8 ja komission 4 päivänä maaliskuuta 2021 esittämän Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevan toimintasuunnitelman, jonka mukaisesti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistuminen ja kuuleminen ja heille tiedottaminen eri tasoilla (mukaan lukien yritys- ja sektoritaso) ovat tärkeässä asemassa. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteet ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma ovat tärkeässä asemassa talouden siirtymien muokkaamisessa ja työpaikoilla tapahtuvan innovoinnin edistämisessä erityisesti käynnissä olevien vihreän ja digitaalisen siirtymän ja työelämän muutosten osalta.
7. Porton sosiaalialan huippukokouksessa 2021 annetun sosiaalialan sitoumuksen, jossa kehoitettiin edistämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua Euroopan sosiaalisen mallin jäsentävänä tekijänä ja vahvistamaan sitä Euroopan, kansallisella, alueellisella, alakohtaisella ja yritystasolla.
8. Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen tavoitteet, joihin kuuluva kestävän kehityksen tavoite 8 edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

9. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean 26. huhtikuuta 2023 esittämän valmistelevan lausunnon työpaikkademokratiasta¹. Lausunnon mukaan demokratian lisääminen työelämässä riippuu tarvittavista ja asianmukaisista oikeusperustoista ja kaikkien toimijoiden tietopohjaisesta yhteistyöstä. Tämä pätee varsinkin vihreään ja digitaaliseen siirtymään liittyvän haasteen yhteydessä.
10. Euroopan parlamentin päätöslauselman 11 päivältä toukokuuta 2023 sosiaalista Eurooppaa koskevasta etenemissuunnitelmasta: kaksi vuotta Porton jälkeen², jossa kehoitetaan komissiota, jäsenvaltioita ja EU:n työmarkkinaosapuolia työskentelemään työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden parantamiseksi ja ottamaan EU:n rahoituksessa huomioon julkisen politiikan tavoitteet kuten sosiaaliset vaatimukset.
11. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean 31. toukokuuta 2023 esittämän valmistelevan lausunnon ympäristönäkökohtien sisällyttämisestä työehtosopimusneuvotteluihin³. Lausunnossa katsotaan, että vihreään siirtymään liittyvät kysymykset voisivat olla vahvempi painopiste työehtosopimusneuvotteluissa asianmukaisilla tasoilla ja että ympäristönäkökohtien työehtosopimusneuvotteluihin sisällyttämisen edistäminen kaikilla tasoilla on asianmukainen tapa saavuttaa tämä tavoite.
12. Euroopan parlamentin 16. joulukuuta 2021 päivätyn valiokunta-aloitteisen muun kuin lainsäädäntömietinnön työpaikkademokratiasta⁴, jossa edistetään työntekijöiden osallistumista yritystasolla keinona tukea työpaikkademokratiaa ja kehoitetaan toteuttamaan lisätoimia työntekijöille tiedottamisen, heidän kuulemisensa ja osallistumisensa, yritysneuvostojen sekä yhtiöoikeuden ja hyvän hallinnoinnin aloilla.

¹ Euroopan talous- ja sosiaalikomitean valmisteleva lausunto, Työpaikkademokratia, 26.4.2023, SOC/746-EESC-2022:<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Euroopan parlamentin päätöslauselma 11. toukokuuta 2023 sosiaalista Eurooppaa koskevasta etenemissuunnitelmasta: kaksi vuotta Porton jälkeenhttps://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_FI.html

³ Euroopan talous- ja sosiaalikomitean valmisteleva lausunto, Ympäristönäkökohtien sisällyttäminen työehtosopimusneuvotteluihin, 14.6.2023:
<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Hyväksytyt tekstit – Työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskeva eurooppalainen kehys ja eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin tarkistaminen – Torstai 16. joulukuuta 2021 \(europa.eu\)](#)

13. Euroopan osaamisen teemavuodesta 10. toukokuuta 2023 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston päätöksen (EU) 2023/936, jossa kehoitetaan toteuttamaan senkaltaisia toimenpiteitä kuten siirtymäpolkujen ja laajojen osaamiskumppanuuksien sekä kansallisten, alakohtaisten ja yritys kohtaisten osaamisstrategioiden ja koulutuksen suunnittelun edistäminen, muun muassa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työmarkkinaosapuolten osallistumisen avulla.
14. EU:n nykyisen lainsäädännön työntekijöiden osallistumisesta kansallisella ja kansainvälisellä tasolla, erityisesti direktiivin 2002/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista, direktiivin 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämisistä ja uudelleenlaaditun direktiivin 2009/38/EY eurooppalaisista yritysneuvostoista sekä henkilöstöedustusta eurooppayhtiössä koskevan direktiivin 2001/86/EY ja henkilöstöedustusta eurooppaosuuskunnassa koskevan direktiivin 2003/72/EY.
15. Oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen 16. kesäkuuta 2022 annetun neuvoston suosituksen⁵, jossa jäsenvaltioita kehoitetaan säätämään työntekijöiden ja heidän edustajiensa täysimääräisestä ja merkityksellisestä osallistumisesta, mukaan lukien tiedottaminen ja kuuleminen, kaikilla tasoilla muutosten ennakkointiin ja rakenneuudistusprosessien hallinnointiin, mukaan lukien vihreään siirtymään liittyvät prosessit.

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

16. **Näissä päätelmissä ”työehtosopimusneuvotteluilla”** tarkoitetaan kaikkia sellaisia neuvotteluja, jotka käydään kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti yhtäältä työnantajan, työnantajien ryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman ammattiliiton, välillä työolojen ja -ehtojen määrittämiseksi; **”työehtosopimuksella”** tarkoitetaan kirjallista sopimusta, joka sisältää määräyksiä työoloista ja -ehdoista ja jonka työntekijöiden ja työnantajien puolesta kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen, mukaan lukien yleissitoviksi julistetut työehtosopimukset, mukaisesti neuvottelemaan oikeutetut työmarkkinaosapuolet ovat tehneet.
17. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa 12. kesäkuuta 2023 annetun neuvoston suosituksen, jossa annetaan jäsenvaltioille ohjeita esimerkiksi siitä, miten edistää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, mukaan lukien työehtosopimusneuvottelut, varmistamalla suotuisa toimintaympäristö kahdenväliselle ja kolmikantaiselle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle, ottamalla työmarkkinaosapuolet järjestelmällisesti, tarkoituksenmukaisella tavalla ja oikea-aikaisesti mukaan ja varmistamalla, että työmarkkinaosapuolilla on mahdollisuus saada tarvitsemansa tiedot.
18. Asiaankuuluvat ILO:n yleissopimukset, erityisesti yleissopimuksen nro 87 ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelusta ja yleissopimuksen nro 98 järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamisesta.

KOROSTAA SEURAAVAA:

19. Työpaikkademokratia edellyttää hyvin toimivia työehtosopimusneuvottelujärjestelmiä, työehtosopimusneuvottelujen edistämistä, strategioita ja tehokkaita tiloja työntekijöiden ja heidän edustajiensa erityyppiselle osallistumiselle yrityksessä ottaen huomioon erilaiset yritys-, hallinnointi- ja valvontamuodot.
20. Erilaiset kansalliset yritysten hallinnointimallit mahdollistavat työntekijöiden osallistumisen tällaiseen hallinnointiin. Nämä mallit voivat edistää kestäväää ja osallistavaa kasvua ja ihmisarvoista työtä sekä parantaa yritysten kilpailukykyä ja työntekijöiden osallistumista sekä sitoutumista yrityksen tavoitteisiin.
21. Työmarkkinaosapuolten säännöllinen, läpinäkyvä, kunnioittava ja laaja vuoropuhelu voi lisätä luottamusta ja edistää onnistuneempien ja tasapainoisempien sopeutumisprosessien kehittämistä yritysten ja muiden organisaatioiden kohtaamien moninaisten muutosten yhteydessä.
22. Vihreän ja digitaalisen siirtymän sekä muiden työelämän muutosten, kuten väestörakenteen muutosten ja muuttoliikkeen, vuoksi on tarpeen toteuttaa lisätoimia työpaikkademokratian lujittamiseksi, jotta voidaan edelleen edistää kestäväää ja osallistavaa kasvua ja ihmisarvoista työtä.
23. Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan voimassa olevan EU:n lainsäädännön on säilytettävä tarkoituksenmukaisuutensa, ja siinä on otettava huomioon työelämän viimeaikaiset muutokset.
24. Strategiset päätökset voivat lähtökohtaisesti hyötyä työntekijöiden osallistumisesta yritysten päätöksentekoprosesseihin, mikä vähentää tulevien konfliktien riskiä.

25. Työntekijöiden edustajien pääsy yritysten hallinnollisiin taikka hallinnointi- tai valvontaelimiin on keskeistä, jotta työntekijöiden näkökulma voidaan sisällyttää yrityksen johtamisjärjestelmään, erityisesti kansainvälisissä yrityksissä, ja sitä on kehitettävä kansallisen lainsäädännön tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti.
26. Digitaalinen siirtymä ja yritysten digitalisaatio asettavat uusia haasteita tiedonsaantia ja kuulluksi tulemista koskevien oikeuksien vaikuttavuutta ajatellen. Ne vaikuttavat fyysisiin tiloihin, joissa työ tehdään, ja laajemmin sijoittautumisen käsitteeseen. Lisäksi tekoälyn ja algoritmijohtamisen käyttö työn organisoinnissa, työmarkkinasuhteet tai työn uudet muodot voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijöille voidaan tiedottaa ja heitä kuulla. Tiedonsaantia ja kuulluksi tulemista koskevien oikeuksien tehokkaalla täytäntöönpanolla sekä työehtosopimusneuvotteluilla on keskeinen rooli työntekijöiden oikeuksien kehittämisessä ja kunnioittamisessa digitalisaatioprosesseissa sekä tekoälyn ja algoritmien käytössä työn organisoinnissa ja työmarkkinasuhteissa.
27. Työmarkkinaosapuolten vuoropuheluja työehtosopimusneuvottelut kaikilla tasoilla ovat ihanteellisia välineitä edistää työntekijöiden koulutusta ja uudelleen koulutusta, sillä työmarkkinaosapuolilla on ensikäden tietoa työmarkkinoilla kulloinkin tai tulevaisuudessa vaadittavista taidoista, näin myös vihreän ja digitaalisen siirtymän yhteydessä.

28. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla, mukaan lukien työehtosopimusneuvottelut, on kaikilla tasoilla ja niiden toimeksiantojen puitteissa myös ratkaiseva merkitys siinä, että voidaan varmistaa joko asianmukaiset työpaikan vaihdokset, laadukkaiden työpaikkojen luominen siirtymävaiheessa, vihreät työpaikat mukaan luettuina, tai riittävien palkkojen ja asianmukaisten työehtojen ja -olojen toteutuminen, myös työterveyteen ja -turvallisuuteen ja elinikäiseen oppimiseen liittyviltä osin.
29. Ympäristönäkökohtien sisällyttämisellä työehtosopimusneuvotteluihin kaikilla tasoilla, myös alojen välisesti ja alakohtaisesti sekä yritys-, paikallis-, alue-, valtio- ja EU-tasolla, tarkoitetaan työehtosopimusneuvottelujen sisältöä vihreän siirtymän alan kysymyksissä. Sillä on ensisijainen merkitys Euroopan vihreän kehityksen ohjelman tavoitteiden turvaamisessa ja siirtymisessä ilmastoneutraaliin ja osallistavaan talouteen. Työmarkkinaosapuolilla, joiden riippumattomuutta tulee kunnioittaa, on ratkaiseva rooli sellaisten tasapuolisten ratkaisujen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa, joilla edesautetaan oikeudenmukaista siirtymistä vähähiiliseen talouteen ja jotka edistävät vihreää ja sosiaalista Eurooppaa.
30. Edellä esitetyn perusteella työpaikkademokratia sekä ympäristönäkökohtien sisällyttäminen työehtosopimusneuvotteluihin ihmisarvoisen työn sekä kestävän ja osallistavan kasvun edistämiseksi edellyttävät vahvoja työmarkkinaosapuolia sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen edistämistä jälkimmäisen kattavuuden laajentamiseksi.
31. Nämä päätelmät perustuvat neuvoston, Euroopan parlamentin, komission ja alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin. Nämä aiemmat poliittiset sitoumukset sisältyvät myös liitteessä lueteltuihin asiakirjoihin.

KEHOTTA, ETTÄ JÄSENVALTIOT kansallisen toimivallan mukaisesti, kansalliset käytännöt huomioon ottaen ja kansallisten työmarkkinaosapuolten roolia ja riippumattomuutta kunnioittaen

32. Edistävät työpaikkademokratian eri muotojen kehittämistä edelleen kansallisessa lainsäädännössä tai kansallisissa käytännöissä.
33. Toteuttavat toimia, joilla tuetaan jatkossakin työntekijöiden oikeuksia saada tietoa ja tulla kuulluksi koskevan EU:n kehyksen, esimerkiksi tehokkaiden seuraamusten ja työntekijöiden edustajien suojelun nykyisten järjestelmien, tehokasta soveltamista.
34. Jatkavat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamista ja edistävät työehtosopimusneuvottelujen laajempaa kattavuutta ja mahdollistavat tehokkaat työehtosopimusneuvottelut tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa 12. kesäkuuta 2023 annetun neuvoston suosituksen mukaisesti kunnioittaen samalla työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta sekä vapaiden ja vapaaehtoisten neuvottelujen periaatetta.
35. Jakavat kokemuksia ja hyviä käytäntöjä kansallisista ja EU:n tason mekanismeista, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista yritysten hallinnollisiin sekä hallinnointi- tai valvontaelimiin.
36. Kannustavat edelleen kehittämään ympäristönäkökohtien sisällyttämistä työehtosopimusneuvotteluihin alojen välisesti, alakohtaisesti ja yritystasolla tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa kunnioittaen samalla niiden riippumattomuutta sekä vapaiden ja vapaaehtoisten neuvottelujen periaatetta.

PYYTÄÄ, ETTÄ KOMISSIO eurooppalaisten ja kansallisten työmarkkinaosapuolten roolia ja riippumattomuutta kunnioittaen

37. Kehittää aloitteita, joiden tarkoituksena on lisätä tietoisuutta niistä kansallisista ja EU:n tason säännöistä, jotka koskevat työntekijöiden oikeutta saada tietoa, tulla kuulluksi ja osallistua, korostaa työntekijöiden osallistumisen myönteisiä näyttöön perustuvia vaikutuksia ja edistää parhaiden käytäntöjen vaihtoa jäsenvaltioiden välillä.
38. Myötävaikuttaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseen EU:ssa ja kannustaa aloitteita, joilla laajennetaan työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta ja mahdollistetaan tehokkaat työehtosopimusneuvottelut esimerkiksi julkisen rahoituksen, yritysten tukemisen tai julkisten hankintojen avulla.
39. Pohtii edelleen tiiviissä yhteistyössä eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa, onko työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeva voimassa oleva EU:n lainsäädäntö edelleen tarkoituksenmukainen. Tässä on tarpeen ottaa huomioon esimerkiksi digitaalisen siirtymän mukanaan tuomat muutokset, kuten tekoälyn ja algoritmijohtamisen käyttö työn organisoinnissa, työmarkkinasuhteet tai työn uudet muodot, sekä tiedonsaantia ja kuulluksi tuleamista koskevien oikeuksien tehokkaan täytäntöönpanon haasteet jäsenvaltioissa.
40. Pohtii tarvetta ja tarkoituksenmukaisuutta kehittää EU-lainsäädäntöä, joka koskee työntekijöiden osallistumista yrityksissä, erityisesti kansainvälisissä yrityksissä. Tässä olisi otettava huomioon esimerkiksi tarve varmistaa, että eurooppayhtiöiden ja eurooppaosuuskuntien perustamisessa taikka rajatylittävissä toimissa ei kierretä tai heikennetä työntekijöiden oikeutta osallistua.

41. Kannustaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua yritysten digitaalisesta muutoksesta ja sen vaikutuksesta työoloihin ja -ehtoihin ja edistää ihmiskeskeistä, työntekijöiden yksilöllisiä ja kollektiivisia oikeuksia kunnioittavaa lähestymistapaa tekoälyn, algoritmien ja digitalisaation käyttöön.
42. Edistää ympäristönäkökohtien sisällyttämistä työehtosopimusneuvotteluihin koskevaa kehitystä eurooppalaisella, alojen välisellä, alakohtaisella ja yritystasolla vihreän siirtymän täytäntöönpanossa. Tässä kehityksessä on otettava täysimääräisesti huomioon kansallisten työehtosopimusneuvottelujärjestelmien ominaispiirteet, ja siinä voitaisiin käsitellä muun muassa seuraavia kysymyksiä: uudet työllistymismahdollisuudet ja vihreiden työpaikkojen luominen; vihreän siirtymän vaikutus alueelliseen ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen; eri toiminta-alojen väliset siirtymiset työntekijöiltä vaadittava koulutus sekä täydennys- ja uudelleenkoulutus; toimenpiteet, joita tarvitaan vihreään siirtymään liittyvien muutosten kannalta muita heikommassa asemassa olevia työntekijäryhmiä ja alueita varten; työterveys- ja työturvallisuus; työehdot ja -olot; työmatkaliikkuvuus; ja riittävän koulutuksen ja erikoistumisen tarjoaminen työmarkkinaosapuolille.

Viiteasiakirjat

1. EU:n toimielinten väliset asiakirjat

- Euroopan unionin perusoikeuskirja.

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

- Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission 17. marraskuuta 2017 antama julistus Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. EU:n lainsäädäntö

- Neuvoston direktiivi 2001/86/EY, annettu 8 päivänä lokakuuta 2001, eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta

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

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014&qid=1700734621256>

- Neuvoston direktiivi 2003/72/EY, annettu 22 päivänä heinäkuuta 2003, eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta

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

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2009, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä

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

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/2121, annettu 27 päivänä marraskuuta 2019, direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta

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

- Neuvoston suositus, annettu 16 päivänä kesäkuuta 2022, oikeudenmukaisesta siirtymisestä ilmastoneutraaliuteen

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

- Neuvoston suositus, annettu 12 päivänä kesäkuuta 2023, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa

3. Euroopan parlamentti

- Euroopan parlamentin ”mietintö työpaikkademokratiasta: työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskeva eurooppalainen kehys ja eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin tarkistaminen”, 16.12.2021

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_FI.html

- Euroopan parlamentin päätöslauselma 2. helmikuuta 2023 suosituksista komissiolle eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan direktiivin tarkistamisesta

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_FI.html

- Euroopan parlamentin päätöslauselma 1. kesäkuuta 2023 työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta

[Hyväksytyt tekstit - Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistaminen - Torstai 1 kesäkuuta 2023 \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/33244)

4. Euroopan komissio

- Komission tiedonanto työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu vahvistamisesta Euroopan unionissa: koko potentiaali käyttöön oikeudenmukaisten siirtymien hallinnassa

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

5. Yhdistyneet kansakunnat

- Kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030

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