



Briselē, 2023. gada 17. novembrī
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsēkretariāts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Projekts – Padomes secinājumi par lielāku demokrātiju darbavietā un zaļajām koplīguma sarunām nolūkā nodrošināt pienācīgu darbu un iekļaujošu izaugsmi - <i>apstiprināšana</i>

1. Prezidentvalsts ir sagatavojusi Padomes secinājumu projektu “Par lielāku demokrātiju darbavietā un zaļajām koplīguma sarunām nolūkā nodrošināt pienācīgu darbu un iekļaujošu izaugsmi”
2. Secinājumus 2023. gada 28. septembrī, 16. un 31. oktobrī izskatīja Sociālu jautājumu darba grupa.
3. Pēc neoficiālas rakstiskas apspriešanās darba grupa panāca vienošanos par secinājumiem, kas izklāstīti šā dokumenta pielikumā.
4. Pastāvīgo pārstāvju komiteja tiek aicināta:
 - apstiprināt vienošanos par pielikumā izklāstīto secinājumu projekta tekstu; un
 - nosūtīt pielikumā pievienoto secinājumu projektu apstiprināšanai EPSCO padomes 2023. gada 27. novembra sanāksmē.

**Padomes secinājumi par lielāku demokrātiju darbavietā un zaļajām koplīguma sarunām
nolūkā nodrošināt pienācīgu darbu un iekļaujošu izaugsmi**

Padomes secinājumu projekts

ŅEMOT VĒRĀ, KA:

1. Eiropas Savienība ir dibināta, pamatojoties uz tādām vērtībām kā cilvēka cieņas respektēšana, brīvības, demokrātijas, līdztiesības, tiesiskuma un cilvēktiesību ievērošana, un demokrātija tās politiskajā, ekonomiskajā un sociālajā dimensijā ir būtiski svarīga mūsu sabiedrībai.
2. Demokrātija darbojas labi, ja ikviens tajā var piedalīties un netraucēti paust savu viedokli visās savas dzīves jomās, tostarp savā darbavietā. Demokrātija darbavietā ir viena no pamatvērtībām un garantija taisnīgākai un iekļaujošākai sociālajai Eiropai.
3. Demokrātija darbavietā ir daļa no Eiropas sociālā modeļa, un Savienībā un tās dalībvalstīs tā izpaužas dažādos veidos, piemēram, darba ņēmēju informēšanā un konsultēšanā, koplīguma sarunās, sociālajā dialogā un darba ņēmēju līdzdalībā uzņēmumu administratīvajās, pārvaldības vai uzraudzības struktūrās.
4. Lielāka demokrātija darbavietā var veicināt Savienības ilgtspējīgu attīstību un jo īpaši konkurētspējīgu un iekļaujošu sociālo tirgus ekonomiku, nodrošinot pilnīgu nodarbinātību, pienācīgu darbu un sociālo progresu, kā arī ilgtspējīgu izaugsmi.

ATGĀDINOT:

5. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 12., 27. un 28. pantu, kuros garantēta pulcēšanās un biedrošanās brīvība, darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām savā darbavietā un tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību.
6. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principu, kurš attiecas uz sociālo dialogu un darba ņēmēju iesaisti, un Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu, ar ko Komisija nāca klajā 2021. gada 4. martā, kurā par nozīmīgiem atzīti sociālais dialogs, koplīguma sarunas, informēšana, konsultācijas un darba ņēmēju un viņu pārstāvju dalība dažādos līmeņos (tostarp uzņēmumu un nozaru līmenī). To, ka Eiropas sociālo tiesību pīlāra principi un Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns veido būtisku pamatu to pasākumu formulēšanā, kuru mērķis ir veidot ekonomikas pārkārtošanu un veicināt inovāciju darbavietā, jo īpaši, ņemot vērā pašreizējo divējādo pārkārtošanos un pārmaiņas darba pasaulē.
7. Sociālās saistības, ko uzņēmās 2021. gada Portu sociālajā samītā un kuras aicina veicināt sociālo dialogu kā Eiropas sociālā modeļa strukturējošu elementu un to stiprināt Eiropas, valstu, reģionu nozaru un uzņēmumu līmenī.
8. Apvienoto Nāciju Organizācijas ilgtspējīgas attīstības mērķus, piemēram, 8. attīstības mērķi, kas paredz veicināt iekļaujošu un ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi, nodarbinātību un pienācīgu darbu ikvienam.

9. Eiropas Ekonomikas un sociālās komitejas 2023. gada 26. aprīļa izpētes atzinumu “Demokrātija darbavietā”¹, kurā teikts, ka darba pasaules demokratizācija ir atkarīga no vajadzīgā un piemērota juridiskā pamata esamības, kā arī no visu dalībnieku zināšanās balstītas sadarbības. Tas attiecināms jo īpaši uz zaļās un digitālās pārkārtošanās uzdevumu.
10. Eiropas Parlamenta 2023. gada 11. maija rezolūciju “Ceļvedis sociālai Eiropai – divi gadi pēc Portu sociālā samita”², kurā Komisija, dalībvalstis un ES sociālie partneri tiek aicināti strādāt, lai panāktu lielāku koplīguma sarunu tvērumu, kā arī ES finansējumā ņemt vērā sabiedriskās politikas mērķus, piemēram, sociālās prasības.
11. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2023. gada 14. jūnija izpētes atzinumu “Zaļās koplīguma sarunas”³, kurā teikts, ka koplīguma sarunās attiecīgajos līmeņos lielāka uzmanība būtu jāpievērš jautājumiem, kas saistīti ar zaļo pārkārtošanos, un ka viens no piemērotiem līdzekļiem, kā to panākt, ir zaļo koplīguma sarunu veicināšana visos līmeņos.
12. Eiropas Parlamenta 2021. gada 16. decembra patstāvīgo nenormatīvo ziņojumu par demokrātiju darbā⁴, kurā pausts aicinājums veicināt darba ņēmēju iesaistīšanu uzņēmumu līmenī kā veidu, kā atbalstīt demokrātiju darbā, un aicinājums veikt turpmākus pasākumus tādās jomās kā darba ņēmēju informēšana, konsultēšana un līdzdalība, uzņēmumu padomes, kā arī uzņēmējdarbības tiesības un korporatīvā pārvaldība.

¹ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas izpētes atzinums “Demokrātija darbavietā”, 2023. gada 26. aprīlis, SOC/746-EESC-2022:<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>.

² Eiropas Parlamenta 2023. gada 11. maija rezolūcija “Ceļvedis sociālai Eiropai – divi gadi pēc Portu sociālā samita” https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_LV.html.

³ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas izpētes atzinums “Zaļās koplīguma sarunas”, 2023. gada 14. jūnijs:<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>.

⁴ [Pieņemtie teksti – Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesību sistēma un Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana, ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris \(europa.eu\)](#).

13. Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmumu (ES) 2023/936 (2023. gada 10. maijs) par Eiropas Prasmju gadu, kurā aicināts veikt tādus pasākumus kā veicināt pārkārtošanās ceļu un liela mēroga prasmju partnerību izstrādi, kā arī valsts līmeņa, nozaru līmeņa un konkrētu uzņēmumu vajadzībām atbilstošu prasmju stratēģijas un mācības, tostarp īstenojot sociālo dialogu un iesaistot sociālos partnerus.
14. Spēkā esošos ES tiesību aktus par darba ņēmēju iesaistīšanu valsts un starptautiskā līmenī, jo īpaši Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai, Direktīvu 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu, kā arī pārstrādāto Direktīvu 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomēm un Direktīvas 2001/86/EK un 2003/72/EK par darbinieku iesaistīšanu Eiropas uzņēmēj sabiedrībā un Eiropas Kooperatīvajā sabiedrībā.
15. Padomes Ieteikumu (2022. gada 16. jūnijs) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti ⁵, kurā dalībvalstis tiek aicinātas nodrošināt visu līmeņu darba ņēmēju un viņu pārstāvju pilnīgu un jēgpilnu iesaisti, tostarp informēšanu un konsultācijas, attiecībā uz pārmaiņu prognozēšanu un pārstrukturēšanas procesu, tostarp arī ar zaļo pārkārtošanos saistīto procesu, pārvaldību.

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

16. **Šajos secinājumos** “koplīguma sarunas” ir visas sarunas, kas norit saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un praksi starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām arodbiedrībām, no otras puses, par darba nosacījumu un nodarbinātības noteikumu noteikšanu; **"koplīgumi" ir rakstiskas vienošanās, kas ietver noteikumus par darba nosacījumiem un nodarbinātības noteikumiem un kas noslēgta starp sociālajiem partneriem, kuriem piemīt spēja risināt koplīguma sarunas attiecīgi darba ņēmēju un darba devēju vārdā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, ieskaitot tiem, kuri pasludināti par vispārēji piemērojamiem.**
17. Padomes Ieteikumu (2023. gada 12. jūnijs) par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā, kurā dalībvalstīm sniegti norādījumi, piemēram, par to, kā veicināt sociālo dialogu, tostarp koplīguma sarunas, nodrošinot labvēlīgu vidi divpusējam un trīspusējam sociālajam dialogam un sistemātiski, jēgpilni un savlaicīgi iesaistot sociālos partnerus un nodrošinot, ka tiem ir piekļuve attiecīgajai informācijai.
18. Attiecīgās SDO konvencijas, jo īpaši Konvenciju Nr. 87 par biedrošanās brīvību un tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību un Konvenciju Nr. 98 par tiesībām apvienoties organizācijās un tiesībām uz koplīguma sarunām.

UZSVEROT, KA:

19. Demokrātijai darbā ir vajadzīgas labi funkcionējošas koplīguma sarunu sistēmas, koplīguma sarunu veicināšana, stratēģijas un praktiskas iespējas, kā darba ņēmējus un viņu pārstāvjus dažādos veidos iesaistīt uzņēmumā, ņemot vērā dažādos uzņēmumu struktūru, pārvaldības un uzraudzības veidus.
20. Valstu dažādie uzņēmumu pārvaldības modeļi ļauj darba ņēmējiem piedalīties šādā pārvaldībā. Šie modeļi var veicināt ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi un pienācīgu darbu, kā arī panākt uzņēmumu konkurētspējas uzlabojumus un vairot darba ņēmēju iesaisti, kā arī apņēmtos kopīgi īstenot uzņēmuma mērķus.
21. Regulārs, pārredzams, cieņpilns un plašs sociālo partneru dialogs var nodrošināt lielāku uzticēšanās līmeni un sekmēt veiksmīgāku un līdzsvarotāku pielāgošanās procesa izstrādi daudzo pārmaiņu kontekstā, ar kurām saskaras uzņēmumi un citas organizācijas.
22. Zaļā un digitālā pārkārtošanās, kas kopā ar citām pārmaiņām, piemēram, demogrāfiskajām izmaiņām un migrāciju, ietekmē darba pasauli, liek veikt turpmākus pasākumus demokrātijas stiprināšanai darbā, lai vēl vairāk veicinātu ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi un pienācīgu darbu.
23. Spēkā esošajiem ES tiesību aktiem par darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu arī turpmāk jāatbilst paredzētajam mērķim un jāņem vērā nesenās izmaiņas darba pasaulē.
24. Jau no paša sākuma darba ņēmēju iesaistīšanās uzņēmumu lēmumu pieņemšanas procesos var sniegt labumu attiecībā uz stratēģiskajiem lēmumiem, tādējādi mazinot konfliktu risku nākotnē.

25. Darba ņēmēju pārstāvju piekļuvei uzņēmumu administratīvajām, pārvaldības vai uzraudzības struktūrām ir būtiska nozīme, lai darba ņēmēju perspektīva tiktu ņemta vērā uzņēmuma vispārējā pārvaldības sistēmā, jo īpaši transnacionālos uzņēmumos, un tā ir jāpilnveido atbilstīgi valsts tiesību aktiem vai praksei.
26. Digitālā pārkārtošanās un uzņēmumu digitalizācija rada jaunus šķēršļus tiesību uz informāciju un konsultācijām efektīvai izmantošanai. Tas ietekmē faktiskās telpas, kurās notiek darbs, un pakārtoti arī uzņēmējdarbības koncepciju. Turklāt mākslīgā intelekta un algoritmiskās pārvaldības izmantošana darba organizācijā, darba attiecībās vai jaunos darba veidos var ietekmēt to, kā notiek darba ņēmēju informēšana un konsultēšana. Tiesību uz informāciju un konsultācijām efektīvai īstenošanai, kā arī koplīguma sarunām ir izšķiroša nozīme darba ņēmēju tiesību pilnveidošanā un ievērošanā digitalizācijas procesu kontekstā, kā arī saistībā ar mākslīgā intelekta un algoritmu izmantošanu darba organizācijā un darba attiecībās.
27. Sociālais dialogs, tostarp koplīguma sarunas, visos līmeņos ir izcili instrumenti darba ņēmēju mācību un pārkvalifikācijas veicināšanai, ņemot vērā to, ka sociālajiem partneriem ir tiešas zināšanas par prasmēm, kas darba tirgū nepieciešamas šobrīd un būs vajadzīgas nākotnē, turklāt arī saistībā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos.

28. Sociālais dialogs, tostarp koplīguma sarunas, visos līmeņos un to kompetences ietvaros, ir arī būtisks, lai nodrošinātu vai nu pienācīgu pāreju no vienas darbavietas uz citu, kvalitatīvu darbvietu – tostarp zaļo darbvietu – radīšanu pārkārtošanās laikā, vai arī lai efektīvi ieviestu adekvātas algas un darba apstākļus, tostarp tādus, kas ir saistīti ar darba drošību un mūžizglītību.
29. Zaļajām koplīguma sarunām visos līmeņos, tostarp starpnozaru un nozaru līmenī, un uzņēmuma, vietējā, reģionālā, valsts un Eiropas līmenī, kas definētas kā koplīguma sarunu saturs jautājumos, kas saistīti ar zaļo pārkārtošanos, ir būtiska nozīme Eiropas zaļā kursa mērķu sasniegšanā un pārejā uz klimatneitrālu un iekļaujošu ekonomiku. Sociālajiem partneriem, kuru autonomija ir jāievēro, ir izšķiroša loma tādu līdzsvarotu risinājumu izstrādē un īstenošanā, kas atvieglo taisnīgu pārkārtošanos uz dekarbonizētu ekonomiku un veicina zaļu un sociālu Eiropu.
30. Ņemot vērā iepriekš minēto, demokrātijai darbavietā un zaļajām koplīguma sarunām par pienācīgu darbu un ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi ir vajadzīgi spēcīgi sociālie partneri, kā arī sociālā dialoga un koplīguma sarunu veicināšana, lai palielinātu to tvērumu.
31. Šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskās apņemšanās, ko paudusi Padome, Eiropas Parlaments, Komisija un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā. Šīs iepriekšējās politiskās apņemšanās ir ietvertas arī pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

PADOME AICINA DALĪBVALSTIS – saskaņā ar valstu kompetencēm un ņemot vērā valstu praksi un ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

32. Veicināt dažādu demokrātijas veidu turpmāko attīstību darbavietā – valstu tiesību aktos vai praksē.
33. Veikt pasākumus, kas turpina atbalstīt, ka tiek efektīvi piemērots Eiropas regulējums par darba ņēmēju tiesībām uz informāciju un konsultācijām, piemēram, esošās efektīvu sankciju sistēmas un darba ņēmēju pārstāvju aizsardzības sistēmas.
34. Turpināt stiprināt sociālo dialogu, veicināt plašāku tvērumu koplīguma sarunām un ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem nodrošināt efektīvas koplīguma sarunas saskaņā ar Padomes 2023. gada 12. jūnija ieteikumu, vienlaikus ievērojot sociālo partneru autonomiju un brīvu un brīvprātīgu sarunu principu.
35. Dalīties valstu un Eiropas mehānismu pieredzē un paraugpraksē attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību uzņēmumu administratīvajās, vadības vai uzraudzības struktūrās.
36. Turpināt veicināt zaļo koplīguma sarunu attīstību starpnozaru, nozaru un uzņēmumu līmenī, ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem, vienlaikus ievērojot to autonomiju un brīvu un brīvprātīgu sarunu principu.

PADOME AICINA KOMISIJU, ievērojot Eiropas un valstu sociālo partneru lomu un autonomiju:

37. Izstrādāt iniciatīvas, kuru mērķis ir palielināt informētību attiecībā uz valstu un ES noteikumiem par darba ņēmēju tiesībām uz informāciju, konsultācijām un līdzdalību, uzsvērt uz pierādījumiem balstīto pozitīvo ietekmi, ko rada darba ņēmēju iesaistīšana, un veicināt paraugprakses apmaiņu starp dalībvalstīm.
38. Palīdzēt stiprināt sociālo dialogu Eiropas Savienībā un atbalstīt iniciatīvas, kuru mērķis ir veicināt plašāku tvērumu koplīguma sarunām un nodrošināt efektīvas koplīguma sarunas, piemēram, izmantojot publisko finansējumu, atbalstu uzņēmumiem vai publisko iepirkumu.
39. Ciešā sadarbībā ar Eiropas sociālajiem partneriem turpināt apsvērt, vai spēkā esošie ES tiesību akti par darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu joprojām atbilst paredzētajam mērķim. Šajā saistībā ir jāņem vērā, piemēram, digitālās pārkārtošanās radītās izmaiņas, tādas kā mākslīgā intelekta un algoritmiskās pārvaldības izmantošana darba organizācijā, darba attiecības vai jauni darba veidi, kā arī problēmas saistībā ar tiesību uz informāciju un konsultācijām efektīvu īstenošanu dalībvalstīs.
40. Apsvērt, vai ir nepieciešams un vai ir būtiski pilnveidot ES tiesību aktus attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību uzņēmumos, jo īpaši transnacionālos uzņēmumos. Šajā saistībā būtu jāņem vērā, piemēram, nepieciešamība nodrošināt, ka Eiropas uzņēmumu un Eiropas kooperatīvo sabiedrību izveide, kā arī pārrobežu darbības, neapiet vai neapdraud darba ņēmēju līdzdalības tiesības.

41. Veicināt sociālo dialogu par uzņēmumu digitālo pārveidi un tās ietekmi uz darba apstākļiem un veicināt uz cilvēku vērstu pieeju mākslīgā intelekta, algoritmu un digitalizācijas izmantošanā, ievērojot darba ņēmēju individuālās un kolektīvās tiesības.
42. Veicināt zaļo koplīguma sarunu attīstību Eiropas, starpnozaru, nozaru un uzņēmumu līmenī zaļās pārkārtošanās īstenošanā. Šajā attīstībā ir pilnībā jāņem vērā vietējo koplīguma sarunu sistēmu īpatnības, un ar to varētu risināt šādus jautājumus: jaunas nodarbinātības iespējas un zaļo darbvietu radīšana; zaļās pārkārtošanās ietekme uz teritoriālo un sociālo kohēziju; pāreja starp dažādām darbības nozarēm; nepieciešamo darba ņēmēju prasmju pilnveide, apmācība un pārkvalifikācija; pasākumi, kas vajadzīgi darba ņēmēju grupām un teritorijām, kuras ir visneaizsargātākās pret zaļās pārkārtošanās radītajām pārmaiņām; darba drošība; darba apstākļi; mobilitāte, kas saistīta ar došanos uz darbu; un pienācīgas apmācības un specializācijas nodrošināšana sociālajiem partneriem.

Atsauces

1. ES starpiestāžu dokumenti

- Eiropas Savienības Pamattiesību harta.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Eiropas sociālo tiesību pīlārs, ko 2017. gada 17. novembrī pasludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija.
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_lv

2. ES tiesību akti

- Padomes Direktīva 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>
- Padomes Direktīva 2003/72/EK (2003. gada 22. jūlijs), ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:LV:PDF>
- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/2121 (2019. gada 27. novembris), ar ko groza Direktīvu (ES) 2017/1132 attiecībā uz pārrobežu reorganizāciju, apvienošanu un sadalīšanu.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti.

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

- Padomes Ieteikums (2023. gada 12. jūnijs) par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā.

3. Eiropas Parlaments

- Eiropas Parlamenta 2021. gada 16. decembra ziņojums “Demokrātija darbā: Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesību sistēma un Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana”.

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

- Eiropas Parlamenta 2023. gada 2. februāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par Direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomi pārskatīšanu.

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

- Eiropas Parlamenta 2023. gada 1. jūnija rezolūcija par sociālā dialoga stiprināšanu.

[Pieņemtie teksti - Sociālā dialoga stiprināšana - Ceturtdiena, 2023. gada 1. jūnijs \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/infographic/item/12345)

4. Eiropas Komisija

- Komisijas paziņojums par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā: tā potenciāla pilnīga izmantošana nolūkā pārvaldīt taisnīgu pārkārtošanos.

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

5. Apvienoto Nāciju Organizācija

- Ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam.

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