



Bruksela, 17 listopada 2023 r.
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

NOTA

Od: Sekretariat Generalny Rady

Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

Dotyczy: Projekt konkluzji Rady w sprawie większej demokracji w miejscu pracy i zielonych rokowań zbiorowych na rzecz godnej pracy oraz zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu
– *Zatwierdzenie*

1. Prezydencja przygotowała projekt konkluzji Rady pt. „Większa demokracja w miejscu pracy i zielone rokowania zbiorowe na rzecz godnej pracy oraz zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu”.
2. Konkluzje zostały przeanalizowane przez Grupę Roboczą do Spraw Społecznych w dniach 28 września oraz 16 i 31 października 2023 r.
3. W wyniku nieformalnych konsultacji pisemnych grupa robocza osiągnęła porozumienie w sprawie konkluzji w wersji przedstawionej w załączniku do niniejszego dokumentu.
4. Komitet Stałych Przedstawicieli jest proszony o:
 - potwierdzenie porozumienia w sprawie tekstu projektu konkluzji w wersji przedstawionej w załączniku; oraz
 - przekazanie załączonego projektu konkluzji do zatwierdzenia Radzie (EPSCO) w dniu 27 listopada 2023 r.

**Większa demokracja w miejscu pracy i zielone rokowania zbiorowe na rzecz godnej pracy
oraz zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu**

Projekt konkluzji Rady

MAJĄC NA UWADZE, ŻE:

1. Unia Europejska opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego i poszanowania praw człowieka; demokracja, w wymiarze politycznym, gospodarczym i społecznym, ma zasadnicze znaczenie dla naszego społeczeństwa.
2. Demokracja funkcjonuje dobrze, gdy każdy może uczestniczyć i skutecznie zabierać głos we wszystkich sferach życia, w tym w miejscu pracy. Demokracja w miejscu pracy jest jedną z podstawowych wartości i jedną z gwarancji bardziej sprawiedliwej i inkluzywnej Europy socjalnej.
3. Demokracja w miejscu pracy jest częścią europejskiego modelu społecznego i wyraża się w Unii i jej państwach członkowskich w różnych formach – poprzez informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji, rokowania zbiorowe, dialog społeczny oraz udział pracowników w organach administracyjnych, zarządzających lub nadzorczych przedsiębiorstwa.
4. Większa demokracja w miejscu pracy może przyczynić się do zrównoważonego rozwoju Unii, a w szczególności do konkurencyjnej i inkluzywnej społecznej gospodarki rynkowej, która prowadzi do pełnego zatrudnienia, godnej pracy i postępu społecznego, a także zrównoważonego wzrostu gospodarczego.

PRZYPOMINAJĄC:

5. Art. 12, 27 i 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, które gwarantują wolność zgromadzania się i stowarzyszania się, prawo pracowników do informacji i konsultacji w miejscu pracy oraz prawo do rokowań i działań zbiorowych.
6. W zasadzie 8 Europejskiego filaru praw socjalnych, która odnosi się do dialogu społecznego i społecznego zaangażowania pracowników, oraz w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, przedstawionym przez Komisję dnia 4 marca 2021 r., uznaje się znaczenie dialogu społecznego, rokowań zbiorowych, informowania pracowników i ich przedstawicieli, konsultacji z nimi i ich udziału na różnych szczeblach (w tym na poziomie przedsiębiorstwa i sektora). Zasady Europejskiego filaru praw socjalnych i Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych odgrywają ważną rolę w inicjowaniu środków, które służą kształtowaniu przemian gospodarczych i promowaniu innowacji w miejscu pracy, w szczególności z myślą o trwającej dwojakiej transformacji i zmianach w świecie pracy.
7. Podjęte na Szczycie Społecznym w Porto w 2021 r. Zobowiązanie społeczne, w którym wzywa się do promowania dialogu społecznego jako elementu strukturyzującego europejski model społeczny i do jego wzmocnienia na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw.
8. Cele ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym cel rozwoju nr 8, który zakłada promowanie inkluzywnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i godnej pracy dla wszystkich ludzi.

9. Opinię rozpoznawczą Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy¹, w której uznaje się, że większa demokracja w miejscu pracy zależy od niezbędnych i odpowiednich podstaw prawnych, a także od opartej na wiedzy współpracy wszystkich podmiotów. Dotyczy to zwłaszcza wyzwań związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową.
10. Rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 11 maja 2023 r. w sprawie planu działania na rzecz Europy socjalnej – dwa lata po Szczycie Społecznym w Porto², w której wzywa się Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych UE do działania na rzecz zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych i do tego, by finansowanie UE uwzględniało cele polityki publicznej, na przykład wymogi społeczne.
11. Opinię rozpoznawczą Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 31 maja 2023 r. w sprawie zielonych rokowań zbiorowych³, w której uznaje się, że rokowania zbiorowe na odpowiednich szczeblach mogłyby kłaść większy nacisk na kwestie związane z zieloną transformacją oraz że odpowiednim sposobem osiągnięcia tego celu jest rozpowszechnienie zielonych rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach.
12. Sprawozdanie z własnej inicjatywy w kwestiach nieustawodawczych Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy⁴, w którym promuje się zaangażowanie pracowników na poziomie przedsiębiorstwa jako jeden ze sposobów wspierania demokracji w miejscu pracy i wzywa się do dalszych działań w obszarach informowania pracowników, konsultowania się z nimi i ich partycypacji, w odniesieniu do rad zakładowych, a także prawa spółek i ładu korporacyjnego.

¹ Opinia rozpoznawcza Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy, SOC/746-EESC-2022:<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 maja 2023 r. w sprawie planu działania na rzecz Europy socjalnej – dwa lata po Szczycie Społecznym w Porto https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_PL.html

³ Opinia rozpoznawcza Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie zielonych rokowań zbiorowych: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Teksty przyjęte – Europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej – czwartek, 16 grudnia 2021 r. \(europa.eu\)](#)

13. Decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności, w której wzywa się do wprowadzenia środków takich jak rozpowszechnianie prac nad ścieżkami transformacji i partnerstw na rzecz umiejętności na dużą skalę oraz krajowych, sektorowych i specyficznych dla danego przedsiębiorstwa strategii i szkoleń w zakresie umiejętności, w tym poprzez dialog społeczny i zaangażowanie partnerów społecznych.
14. Istniejące prawo UE dotyczące uczestnictwa pracowników na poziomie krajowym i ponadnarodowym, a zwłaszcza dyrektywę 2002/14/WE ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, dyrektywę 98/59/WE w sprawie zwolnień grupowych, a także dyrektywę 2009/38/WE w sprawie europejskiej rady zakładowej oraz dyrektywy 2001/86/WE i 2003/72/WE w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej w spółce europejskiej i spółdzielni europejskiej.
15. Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej⁵, w którym wzywa się państwa członkowskie do zapewnienia pełnego i znaczącego zaangażowania pracowników na wszystkich poziomach i ich przedstawicieli, w tym w działania informacyjne i konsultacyjne oraz związane z przewidywaniem zmian i zarządzaniem procesami restrukturyzacji, w tym związanymi z zieloną transformacją.

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

16. **Na potrzeby niniejszych konkluzji „rokowania zbiorowe” definiuje się jako wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z przepisami prawa krajowego i praktykami poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu ustalenia warunków pracy i zatrudnienia; „układy zbiorowe” oznaczają pisemne porozumienia w sprawie postanowień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych zdolnych do prowadzenia rokowań w imieniu, odpowiednio, pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, w tym układy zbiorowe uznane za powszechnie obowiązujące.**
17. Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej, które zawiera wytyczne dla państw członkowskich, na przykład dotyczące sposobu promowania dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, poprzez zapewnienie otoczenia sprzyjającego dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu oraz systematycznemu, konstruktywnemu i terminowemu angażowaniu partnerów społecznych oraz zapewnieniu im dostępu do stosownych informacji.
18. Odpowiednie konwencje MOP, w szczególności Konwencję nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencję nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

PODKREŚLAJĄC, ŻE:

19. Demokracja w miejscu pracy wymaga dobrze funkcjonujących systemów rokowań zbiorowych, promowania rokowań zbiorowych, strategii i skutecznych przestrzeni dla różnych rodzajów zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem różnych form organizacji przedsiębiorstw, zarządzania i nadzoru.
20. Różne krajowe modele zarządzania przedsiębiorstwami umożliwiają udział pracowników w takim zarządzaniu. Modele te mogą przyczynić się do trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz godnej pracy, a także prowadzić do poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw oraz zwiększenia zaangażowania pracowników w realizację celów przedsiębiorstwa i ich zobowiązania na rzecz ich realizacji.
21. Regularny, przejrzysty, prowadzony z szacunkiem i szeroko zakrojony dialog między partnerami społecznymi może skutkować wyższym poziomem zaufania i przyczyniać się do rozwoju bardziej udanych i zrównoważonych procesów dostosowawczych w kontekście licznych zmian, przed jakimi stoją przedsiębiorstwa i inne organizacje.
22. Transformacja ekologiczna i cyfrowa, wraz z innymi przemianami mającymi wpływ na świat pracy, takimi jak zmiany demograficzne i migracja, sprawiają, że konieczne jest podjęcie dalszych kroków w celu wzmocnienia demokracji w miejscu pracy, aby dalej promować zrównoważony wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu oraz godną pracę.
23. Obowiązujące przepisy UE dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji muszą pozostać adekwatne do zakładanych celów i uwzględniać najnowsze zmiany zachodzące w świecie pracy.
24. Zaangażowanie pracowników od samego początku procesów decyzyjnych w przedsiębiorstwie może pomóc w lepszym podejmowaniu strategicznych decyzji, a tym samym zmniejszyć ryzyko przyszłych konfliktów.

25. Dostęp przedstawicieli pracowników do organów administracyjnych, zarządzających lub nadzorczych przedsiębiorstw ma zasadnicze znaczenie dla włączenia perspektywy pracowników do ogólnego systemu zarządzania przedsiębiorstwem, zwłaszcza w przedsiębiorstwach międzynarodowych – należy go zwiększać zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi.
26. Transformacja cyfrowa i cyfryzacja przedsiębiorstw przynoszą nowe wyzwania dla skuteczności prawa do informacji i konsultacji. Mają one wpływ na przestrzeń fizyczną, w której odbywa się praca, a tym samym na przedsiębiorczość. Ponadto wykorzystanie sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego w organizacji pracy, stosunkach pracy lub nowych formach pracy mogą mieć wpływ na sposób informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Skuteczne egzekwowanie prawa do informacji i konsultacji, a także rokowania zbiorowe, odgrywają kluczową rolę w rozwoju i poszanowaniu praw pracowniczych w kontekście procesów cyfryzacji, a także w wykorzystywaniu sztucznej inteligencji i algorytmów w organizacji pracy i stosunkach pracy.
27. Dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe, na wszystkich szczeblach, są idealnymi instrumentami promowania szkolenia i zmiany kwalifikacji pracowników, biorąc pod uwagę fakt, że partnerzy społeczni dysponują wiedzą z pierwszej ręki na temat umiejętności, które są obecnie potrzebne i będą potrzebne w przyszłości na rynku pracy, również w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej.

28. Dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe, na wszystkich szczeblach i w ramach właściwych kompetencji stron, jest też niezbędny, by zapewnić stosowną zmianę zatrudnienia, tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy w okresie transformacji, w tym zielonych miejsc pracy, albo skuteczne wprowadzenie odpowiednich wynagrodzeń i warunków pracy, w tym warunków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uczenia się przez całe życie.
29. Zielone rokowania zbiorowe, na wszystkich szczeblach, w tym na szczeblu międzysektorowym i sektorowym, oraz na poziomie przedsiębiorstwa, na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim, definiowane jako przedmiot rokowań zbiorowych odnoszący się do kwestii związanych z transformacją ekologiczną, w zasadniczy sposób przyczyniają się do realizacji celów Europejskiego Zielonego Ładu oraz do przechodzenia na inkluzywną i neutralną dla klimatu gospodarkę. Rola partnerów społecznych, których autonomię należy szanować, ma zasadnicze znaczenie w opracowywaniu i wdrażaniu wyważonych rozwiązań ułatwiających sprawiedliwą transformację w kierunku gospodarki bezemisyjnej oraz sprzyjających zielonej i socjalnej Europie.
30. W związku z powyższym demokracja w miejscu pracy i zielone rokowania zbiorowe na rzecz godnej pracy oraz zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu wymagają silnych partnerów społecznych, a także promowania dialogu społecznego i rokowań zbiorowych w celu zwiększenia ich zasięgu.
31. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych przez Radę, Parlament Europejski, Komisję i odpowiednie zainteresowane strony w tym obszarze. Te wcześniejsze zobowiązania polityczne są również zawarte w dokumentach wymienionych w załączniku.

RADA WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY zgodnie z kompetencjami krajowymi i z uwzględnieniem praktyk krajowych oraz z poszanowaniem roli i autonomii krajowych partnerów społecznych:

32. Promowały dalszy rozwój różnych form demokracji w miejscu pracy w ustawodawstwie krajowym lub praktykach krajowych.
33. Podjęły kroki, by nadal wspierać efektywne stosowanie europejskich ram dotyczących prawa pracowników do informacji i konsultacji, na przykład istniejących systemów skutecznych sankcji i ochrony przedstawicieli pracowników.
34. Nadal wzmacniały dialog społeczny i promowały szerszy zasięg rokowań zbiorowych, a także umożliwiały skuteczne rokowania zbiorowe, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 12 czerwca 2023 r., przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych oraz zasady swobody i dobrowolności negocjacji.
35. Wymieniały się doświadczeniami i dobrymi praktykami w zakresie krajowych i europejskich mechanizmów partycypacji pracowników w organach administracyjnych, zarządzających lub nadzorczych przedsiębiorstw.
36. Zachęcały do dalszego rozwoju zielonych rokowań zbiorowych na poziomie międzysektorowym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, przy jednoczesnym poszanowaniu ich autonomii oraz zasady swobody i dobrowolności negocjacji.

RADA WZYWA KOMISJĘ, BY przy poszanowaniu roli i autonomii europejskich i krajowych partnerów społecznych:

37. Opracowała inicjatywy mające na celu zwiększenie świadomości na temat krajowych i unijnych przepisów dotyczących prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, podkreślała oparte na dowodach pozytywne skutki zaangażowania pracowników oraz promowała wymianę najlepszych praktyk między państwami członkowskimi.
38. Przyczyniała się do wzmocnienia dialogu społecznego w UE i zachęcała do podejmowania inicjatyw promujących szerszy zasięg rokowań zbiorowych i umożliwiających ich skuteczność, na przykład poprzez finansowanie publiczne, wsparcie dla przedsiębiorstw lub udzielanie zamówień publicznych.
39. Nadal poddawała pod rozważenie, w ścisłej współpracy z europejskimi partnerami społecznymi, czy obowiązujące prawo UE dotyczące informowania pracowników i konsultowania się z nimi pozostaje adekwatne do zakładanych celów. Należy przy tym uwzględnić, na przykład, zmiany wynikające z transformacji cyfrowej, takie jak wykorzystanie sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego w organizacji pracy, stosunkach pracy lub nowych formach pracy, a także wyzwania związane ze skutecznym egzekwowaniem prawa do informacji i konsultacji w państwach członkowskich.
40. Rozważyła potrzebę i znaczenie zmian w prawie UE w odniesieniu do partycypacji pracowników w przedsiębiorstwach, w szczególności w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Należy przy tym uwzględnić, na przykład, konieczność zapewnienia, aby tworzenie spółek europejskich i spółdzielni europejskich, a także działalność transgraniczna nie wiązały się z obchodzeniem ani z osłabianiem prawa pracowników do partycypacji.

41. Zachęcała do dialogu społecznego na temat transformacji cyfrowej przedsiębiorstw i jej wpływu na warunki pracy oraz promowała ukierunkowane na człowieka podejście do wykorzystywania sztucznej inteligencji, algorytmów i cyfryzacji, z poszanowaniem indywidualnych i zbiorowych praw pracowników.
42. Podczas realizowania transformacji ekologicznej wspierała rozwój zielonych rokowań zbiorowych na szczeblu europejskim, międzysektorowym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw. Rozwój ten musi być w pełni zgodny z cechami krajowych systemów rokowań zbiorowych i mógłby obejmować kwestie takie jak: nowe możliwości zatrudnienia i tworzenie zielonych miejsc pracy; wpływ transformacji ekologicznej na spójność terytorialną i społeczną; zmiany sektorów działalności; konieczne podnoszenie kwalifikacji, szkolenie i przekwalifikowanie pracowników; środki niezbędne dla grup pracowników i terytoriów najbardziej narażonych na zmiany spowodowane transformacją ekologiczną; bezpieczeństwo i higiena pracy; warunki pracy; mobilność w odniesieniu do podróży do miejsca pracy; zapewnienie odpowiednich szkoleń i specjalizacji dla partnerów społecznych.

Odniesienia

1. Międzyinstytucjonalne UE

- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Europejski filar praw socjalnych ogłoszony przez Parlament Europejski, Radę i Komisję dnia 17 listopada 2017 r.
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. Prawodawstwo UE

- Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>
- Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>
- Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:PL:PDF>
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej.

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

- Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej.

3. Parlament Europejski

- Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej.

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

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

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

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 1 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego.

[Teksty przyjęte – Wzmocnianie dialogu społecznego – czwartek, 1 czerwca 2023 r. \(europa.eu\)](#)

4. Komisja Europejska

- Komunikat Komisji w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami.

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

5. Organizacja Narodów Zjednoczonych

- Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.

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