

Bruxelles, den 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET OG
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2009/38/EF om indførelse af
europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og
fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne
(omarbejdning)**

{SWD(2018) 187 final}

I. Indledning

Denne rapport er en gennemgang af medlemsstaternes gennemførelse af det omarbejdede direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg¹ ("det omarbejdede direktiv") i henhold til artikel 15 i direktivet. Den beskriver de opfølgende foranstaltninger, som Kommissionen agter at træffe. Vedlagt rapporten er et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, hvori Kommissionen mere detaljeret forelægger resultaterne af sin evaluering².

Rådets direktiv 94/45/EF³ blev omfattet af en omarbejdning efter en høring af arbejdsmarkedets parter, som trådte i kraft den 6. juni 2009. Slutningen på gennemførelsesperioden var to år senere.

Evalueringen, der ligger til grund for denne rapport, fokuserer på de ændringer, der var en følge af det omarbejdede direktiv. Formålet med evalueringen er at vurdere den formelle og praktiske gennemførelse af det omarbejdede direktiv i medlemsstaterne og virkningerne på:

- oprettelsen af europæiske samarbejdsudvalg,
- effektiviteten af arbejdstagernes tværnationale ret til information og høring, og
- forbedringer af de retlige rammer.

Evalueringen vurderer også det omarbejdede direktivs relevans, sammenhæng, effektivitet og EU-merværdi i overensstemmelse med retningslinjerne for bedre regulering⁴.

Denne rapport indeholder det omarbejdede direktivs mål, Kommissionens vigtigste evalueringsresultater og de dertil knyttede politiske løsninger.

II. De europæiske samarbejdsudvalg og tværnational social dialog

Social dialog er et væsentligt element i den europæiske sociale model. Hvis den sociale dialog er stærk, er økonomierne mere konkurrencedygtige og socialt set mere modstandsdygtige. Inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i udformningen og gennemførelsen af politikker er af afgørende betydning for at kunne styrke konkurrenceevnen og retfærdigheden og er en forudsætning for, at Europas sociale markedsøkonomi fungerer. Kommissionen er fast

1 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (omarbejdning) (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28).

2 SWD (2018) 187 final evaluering af direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg.

3 Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64).

4 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

besluttet på at styrke den sociale dialog på alle niveauer. Derfor blev den nye start for social dialog påbegyndt i 2015⁵.

Det 8. princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder⁶ fastsætter, at arbejdsmarkedets parter skal konsulteres vedrørende udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker i overensstemmelse med national praksis. De skal tilskyndes til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på områder, der er relevante for dem, samtidig med at deres uafhængighed og retten til kollektive skridt respekteres.

Social dialog på alle niveauer skal være en central del af Europas løsning på processer, der påvirker arbejdsmarkedet kraftigt, såsom digitalisering, globalisering og demografiske forandringer. Involveringen af arbejdsmarkedets parter i arbejdsmarkedsreformer og omstruktureringer af sektorer eller virksomheder har givet positive resultater, idet deres involvering sikrer ejerskab over reformprocesser og fremmer tillid og partnerskab. Permanente kommunikationskanaler til social dialog kan endvidere hjælpe med at foregribe og imødegå behovene og forventningerne, der opstår som følge af udfordringerne forbundet med en aldrende arbejdsstyrke samt sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller med hensyn til færdigheder og balancen mellem arbejde og privatliv.

Det 8. princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter også, at arbejdstagere eller deres repræsentanter har ret til at blive underrettet og hørt i god tid på områder, der er relevante for dem, navnlig for så vidt angår overførsel, omstrukturering og sammenlægning af virksomheder og kollektive afskedigelser. Det indeholder ikke blot retten til at modtage oplysninger, men også retten til at blive hørt om sådanne virksomhedsforanstaltninger, hvilket indebærer en udveksling af synspunkter og indførelsen af en sammenhængende dialog med arbejdsgiveren.

EU's retlige ramme på området vedrørende information og høring på nationalt plan har udviklet sig over flere årtier. Direktiv 98/59/EF⁷ fastsætter regler for information og høring af arbejdstagernes repræsentanter forud for kollektive afskedigelser. Direktiv 2002/14/EF⁸ fastsætter en generel ramme for information og høring af arbejdstagere på nationalt plan. Direktiv 2001/23/EF⁹ indeholder bestemmelser til at sikre, at arbejdstagere ansat i virksomheder, som overdrages til en ny ejer, bliver informeret og hørt¹⁰.

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=da&eventsId=1028>

6 Proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder af 17. november 2017

7 Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

8 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab.

9 Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter.

10 For et overblik over lovgivningen om medarbejderindflydelse, se:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

Kommissionen har gennem den europæiske kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer¹¹ fastsat principper og former for god praksis, der skal følges af virksomheder og offentlige myndigheder forud for ændringer og ved håndtering af omstruktureringsaktiviteter. Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen blev etableret for 10 år siden med det formål at yde støtte til arbejdstagere, der var blevet afskediget som følge af gennemgribende strukturelle ændringer i verdenshandelsmønstrene, der kan tilskrives globaliseringen eller den globale finansielle og økonomiske krise.

De europæiske samarbejdsudvalg er et vigtigt instrument til at tilrettelægge tværnational social dialog i multinationale virksomheder af en vis størrelse. De er organer, der repræsenterer europæiske arbejdstagere i tværnationale virksomheder. De europæiske samarbejdsudvalg skaber en fælles platform til udveksling af tværnationale emner mellem arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanter i alle EU's medlemsstater samt EØS-lande. Gennem dem bliver arbejdstagere informeret og hørt af ledelsen om fremskridt i deres virksomhed og om væsentlige beslutninger på europæisk niveau, der kunne påvirke deres ansættelses- eller arbejdsvilkår.

De europæiske samarbejdsudvalg har vist sig at være afgørende for udviklingen af tværnationale arbejdsmarkedsrelationer. I multinationale virksomheder træffes beslutninger, som påvirker ansatte i én medlemsstat, ofte af den centrale ledelse, der er beliggende uden for denne medlemsstat. De europæiske samarbejdsudvalg bidrager til at skabe solidaritet og synergi mellem arbejdstagerne i forskellige medlemsstater, udveksle bedste praksis samt at forme, fremme en bedre forståelse af og gennemføre afgørelser om tværnationale emner, som den multinationale virksomhed skal håndtere.

De europæiske samarbejdsudvalg gør det muligt at forbedre kommunikationen mellem de ansatte og den centrale ledelse. Fordelen for arbejdsgivere kan bestå af øget tillid og engagement blandt arbejdstagerne, som medbringer deres viden og erfaring. En fælles forståelse af de tværnationale udfordringer, som virksomheden skal håndtere, og inddragelsen af ansatte i beslutningstagningen vedrørende mulige løsninger kan også lette indførelsen og øge virkningen af de strategiske valg, som foretages af den centrale ledelse i en multinational virksomhed.

De europæiske samarbejdsudvalg muliggør gennem den afgørende rolle, som de spiller i forbindelse med at foregribe og håndtere forandringer at undgå eller mindske omstruktureringens negative virkninger på beskæftigelsen eller arbejdsvilkår. Mere generelt vil de europæiske samarbejdsudvalg spille en stadig mere relevant rolle i udarbejdelsen af retfærdige og bæredygtige løsninger på virksomhedsniveau på de tværnationale virkninger, som udfordringer forbundet med digitalisering, globalisering og demografiske forandringer har. De kan håndtere en lang række spørgsmål, såsom indførelsen af nye teknologier og de dermed forbundne uddannelsesbehov, den strategiske udvikling af virksomheden i et marked,

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=da>

hvor vilkårene hurtigt ændrer sig, eller bedste praksis til at imødekomme en aldrende arbejdsstyrke. Nogle europæiske samarbejdsudvalg har iværksat og støttet forhandling og indgåelse af tværnationale overenskomster på virksomhedsniveau om forskellige emner, såsom uddannelse, beskæftigelse eller bæredygtig udvikling.

Som med andre fora for social dialog på virksomhedsniveau garanterer de rette retslige rammebetingelser ikke vellykkede resultater. Såvel arbejdstagernes som arbejdsgiverrepræsentanternes motivation, dedikation og kapaciteter er en vigtig determinant for resultaterne og kvaliteten af udvekslinger i de europæiske samarbejdsudvalg.

III. Det omarbejdede direktivs mål

Det omarbejdede direktiv giver mulighed for at etablere europæiske samarbejdsudvalg med henblik på at informere og give udtalelse om tværnationale anliggender i multinationale virksomheder, som har mindst 1 000 ansatte i EØS og mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater.

Processen for at skabe et europæisk samarbejdsudvalg udløses enten af en anmodning fra 100 ansatte fra to medlemsstater eller af arbejdsgiverens beslutning. Sammensætningen af og arbejdsmåden for hvert enkelt europæisk samarbejdsudvalg er skræddersyet til virksomhedens specifikke situation gennem en underskrevet aftale mellem ledelsen og arbejdstagernes repræsentanter fra de forskellige involverede medlemsstater.

I tværnationale virksomheder skal den centrale ledelse informere og høre europæiske arbejdstagere om fremskridt og væsentlige beslutninger gennem deres repræsentanter i de europæiske samarbejdsudvalg.

Det omarbejdede direktiv forfølger i særdeleshed følgende mål¹²:

- at sikre at arbejdstagernes tværnationale ret til information og høring rent faktisk respekteres
- at opfordre til oprettelsen af nye europæiske samarbejdsudvalg
- at løse problemerne i forbindelse med den praktiske anvendelse af direktiv 94/45/EF
- at afhjælpe den manglende retssikkerhed som følge af fejl i visse bestemmelser (såsom definitionerne af information og høring) og fraværet af andre (f.eks. definitionen af tværnationalitet)
- at sikre bedre forbindelser med anden EU-lovgivning om information og høring af arbejdstagerne.

12 Betragtning 7 til det omarbejdede direktiv 2009/38/EF.

Ved direktivet blev der foretaget følgende væsentlige ændringer til de dispositive bestemmelser:

- at indføre generelle principper med hensyn til den måde, hvorpå information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænser skal foregå og præcise definitioner af information og høring
- at begrænse de europæiske samarbejdsudvalgs myndighed til emner af tværnational karakter og at skabe en forbindelse mellem det nationale og det tværnationale niveau af information og høring af arbejdstagerne
- at præcisere arbejdstagerrepræsentanternes rolle og muligheden for at drage fordel af uddannelse uden løntab
- at præcisere ansvarsområder i henhold til bestemmelser for oplysninger, der gør det muligt at indlede forhandlinger og regler for forhandling af aftaler med henblik på etableringen af nye europæiske samarbejdsudvalg
- at foretage ændringer til de subsidiaire forskrifter, der finder anvendelse, såfremt ingen aftale foreligger
- at indføre en tilpasningsklausul til aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg i tilfælde af ændringer i virksomhedens eller gruppen af virksomhedernes struktur.

IV. Evalueringsresultater

Kommissionen har undersøgt gennemførelsen af det omarbejdede direktiv i alle medlemsstater og EØS-lande og foretaget en vurdering på grundlag af data og oplysninger indsamlet fra forskellige kilder, deriblandt en ekstern undersøgelse¹³, EU og nationale arbejdsmarkedsparter, de europæiske samarbejdsudvalgs beslutningstagere, forskningsinstitutter og eksperter i arbejdsmarkedsløvgivning. I overensstemmelse med Kommissionens strategi for bedre regulering indeholder denne rapport konklusioner med hensyn til virkningsfuldheden, effektiviteten, sammenhængen, relevansen og EU-merværdien af de nye bestemmelser, der er indført med direktivet. Flere oplysninger om disse resultater findes i afsnit IV og V i det ledsagende arbejdsdokument¹⁴.

A. Gennemførelse og juridisk klarhed

Størstedelen af medlemsstaterne har gennemført EU-lovgivningen korrekt. Selv om de fleste bestemmelser er blevet gennemført ordret i den nationale lovgivning, har nogle lande lavet mere detaljerede bestemmelser, som går videre end minimumskravene i det omarbejdede direktiv.

¹³ ICF Evaluation Study af Direktiv 2009/38 bestilt af GD EMPL- september 2016.

¹⁴ SWD (2018) 187 final evaluering af direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg.

De fleste interessenter og fagfolk, der blev konsulteret, mente, at det omarbejdede direktiv har forbedret klarheden i de lovgivningsmæssige rammer, mens en ikke ubetydelig andel mente, at de ikke var i stand til at svare på grund af manglende erfaring med de omarbejdede bestemmelser. Nogle udfordringer er der fortsat i praksis, i særdeleshed ved forhandlinger eller anvendelsen af bestemmelserne i de europæiske samarbejdsudvalgs aftale på virksomhedsniveau. Antallet af retstvister på nationalt niveau er lavt og viser ingen ændring sammenlignet med tendensen i forhold til det oprindelige direktiv. Der er ikke blevet anlagt nogen sager på EU-plan.

B. Virkningsfuldhed

Det omarbejdede direktiv satte til en vis grad gang i etableringen af europæiske samarbejdsudvalg og genforhandlingen af eksisterende europæiske samarbejdsudvalgsaftaler, mens det ikke standsede den nedadgående tendens for oprettelsen af europæiske samarbejdsudvalg. Evalueringen observerede, at der er blevet oprettet omkring 20 europæiske samarbejdsudvalg pr. år siden gennemførelsen af det omarbejdede direktiv, hovedsagligt i virksomheder med hovedsæde i Frankrig, Sverige og USA.

Globalt set findes de fleste europæiske samarbejdsudvalg i Det Forenede Kongerige, Frankrig og Tyskland på grund af størrelsen på de omhandlede virksomheder, men også udviklingen i arbejdsmarkedsrelationerne i disse lande. Den gennemsnitlige størrelse på virksomheder, der etablerer europæiske samarbejdsudvalg siden vedtagelsen af det omarbejdede direktiv, er mindre end under den tidligere lovgivning.

Der kan gøres fremskridt med hensyn til at opfordre til oprettelsen af sådanne organer, da det anslås, at halvdelen af virksomhederne, der er berettigede til at etablere europæiske samarbejdsudvalg, endnu ikke har gjort dette. Selv om det absolutte antal af europæiske samarbejdsudvalg steg efter vedtagelsen af det omarbejdede direktiv, kunne en højere nettotilvækst af sådanne organer have været forventet. Grundene hertil er komplekse og indbefatter blandt mange: manglende viden om retlige krav fra nationale arbejdsmarkedsparters side, skiftende virksomhedsstrukturer som følge af fusioner eller overtagelser, manglen på en forpligtelse til at etablere europæiske samarbejdsudvalg, virksomheder med hovedsæde i lande med en mindre udviklet tradition for social dialog og den tid, det tager for arbejdsmarkedets parter at forhandle den europæiske samarbejdsudvalgsaftale.

Selv om begrebet tværnationalitet er bedre defineret i bestemmelserne i det omarbejdede direktiv, er det ofte fortsat vanskeligt at fortolke for europæiske samarbejdsudvalgsfagfolk i konkrete tilfælde.

Det omarbejdede direktiv forbedrede oplysningerne til arbejdstagerne med hensyn til kvalitet og omfang, men for så vidt angår høringer har det været mindre effektivt. Til trods for at have ret til at give sin mening til kende har medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg tilsyneladende haft begrænset indflydelse på beslutningsprocessen i deres virksomheder, navnlig i forbindelse med omstruktureringer.

De europæiske samarbejdsudvalg opfattes af arbejdstagere som nyttige værktøjer, der er til gavn til alle parter på mange måder, deriblandt ved at: forbedre den fælles forståelse af problemstillinger blandt medlemmer, forklare beslutninger, indlede strategiske drøftelser og stille forslag til foranstaltninger afhængigt af de drøftede emner. Til trods for at de europæiske samarbejdsudvalg ikke har nogen formel forhandlingsposition, spiller de også en rolle i forhandlinger om tværnationale kollektive overenskomster ¹⁵ i nogle multinationale virksomheder.

Med hensyn til håndhævelse viser vurderingen en række situationer i medlemsstaterne vedrørende de europæiske samarbejdsudvalgs kapacitet til at indbringe en sag for domstolen. I halvdelen af medlemsstaterne forefindes alternative tvistbilæggelsesmekanismer. Overordnet set bemærkede evalueringen svagheder i de midler, der står til rådighed for de europæiske samarbejdsudvalg til at håndhæve deres rettigheder og betydelige forskelle i typer af niveauer af sanktioner.

C. Effektivitet

Det omarbejdede direktiv har ikke skabt yderligere omkostninger for arbejdsgiverne sammenlignet med 1994-direktivet. De kvantificerbare omkostninger til etableringen af europæiske samarbejdsudvalg virker endda til at være faldet i forhold til 1994-direktivet, men dette kan blot afspejle den mindre størrelse på de virksomheder, der etablerer europæiske samarbejdsudvalg efter omarbejdningen. For størstedelen af arbejdsgiverne opvejer fordelene de dermed forbundne udgifter. Retten til uddannelse uden løntab respekteres i vid udstrækning og udgør en betydelig støtte til de europæiske samarbejdsudvalgs repræsentanter til at udøve deres roller i multinationale virksomheder. Evalueringen konkluderer, at det omarbejdede direktiv ikke pålægger administrative, finansielle eller juridiske forpligtelser på en måde, som ville udgøre en urimelig byrde for virksomhederne.

D. Relevans

Det omarbejdede direktiv anses af alle interessenter som relevant, og behovet for at udvikle yderligere tværnational dialog anerkendes af arbejdsmarkedets parter. I forhold til forbedret beskyttelse af arbejdstagere blev det omarbejdede direktiv vurderet til at yde et betydeligt bidrag til at sikre tværnational social dialog på virksomhedsniveau. De europæiske samarbejdsudvalg tilvejebringer en mekanisme til at videregive oplysninger igennem hele virksomheden, sætter skub i forholdene mellem EU og lokale niveauer, og fremmer dermed indførelsen af strategiske initiativer, hvilket fører til kvalitative forbedringer i de strategiske løsninger, der findes i virksomheden.

E. Sammenhæng med andre EU-instrumenter

De nye regler vurderes generelt til at være internt konsekvente og sammenhængende med anden EU-lovgivning om arbejdstagernes ret til information og høring, deriblandt Den

15 Europa-Kommissionens database: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Afvigelser retfærdiggøres af de specifikke målsætninger i de relevante lovgivningsinstrumenter, såsom dem, der vedrører kollektive afskedigelser eller overførslen af ejerskab af virksomheder.

Selv om de europæiske samarbejdsudvalgs ret til information og høring gælder for alle tværnationale emner, der påvirker arbejdstagernes ansættelsesvilkår, er de europæiske samarbejdsudvalg ikke et forhandlingsorgan og har således et andet mål end information og høring af arbejdstagerne på lokalt plan, en proces, der tager sigte på at nå enighed mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren.

F. EU-merværdi

I forhold til nærhedsprincippet har de europæiske samarbejdsudvalg en reel tværnational dimension. Kun en EU-retsakt, der er gennemført i national lovgivning, kan regulere spørgsmålet om informations- og konsultationsprocedurer for arbejdstagere i tværnationale virksomheder.

Det omarbejdede direktiv tillader med hensyn til proportionalitet medlemsstaterne fleksibilitet til at tilpasse det omarbejdede direktivs bestemmelser til de nationale ordninger for arbejdsmarkedsrelationer og de nationale retssystemer, især hvad angår fastsættelsen af reglerne for udpegning eller valg af arbejdstagerrepræsentanter, disses beskyttelse og fastlæggelse af passende sanktioner i tilfælde af overtrædelser i forbindelse med anvendelsen af lovgivningen.

Det omarbejdede direktiv tilvejebringer retlige rammer på EU-niveau til at fremme tilrettelæggelsen af tværnational information og høring inden for virksomheder, hvilket ellers ville have en rent frivillig karakter og finde sted i et retligt tomrum.

V. Politiske tiltag på EU-plan

Ovenstående analyse identificerede følgende udfordringer, som kræver handling på EU-plan:

- det begrænsede antal nye europæiske samarbejdsudvalg
- høringsprocedurens effektivitet
- nødvendigheden af at formidle og udveksle eksisterende god praksis og
- mangler i gennemførelsen og håndhævelsen af nogle af direktivets bestemmelser.

Kommissionen foreslår derfor at forfølge følgende foranstaltninger:

- at skabe og udveksle en praktisk håndbog til de europæiske samarbejdsudvalgs fagfolk
- at stille midler til rådighed til arbejdsmarkedets parter for at støtte gennemførelsen og effektiviteten af de europæiske samarbejdsudvalg og
- at sikre den fulde gennemførelse af vigtige bestemmelser i det omarbejdede direktiv i medlemsstaterne.

A. Forbedring af indførelsen og driften af de europæiske samarbejdsudvalg ved hjælp af en praktisk håndbog

For at lette gennemførelsen af det omarbejdede direktiv påtænker Kommissionen udgivelsen af en håndbog, som ville have til formål at:

- øge udbredelsen af europæiske samarbejdsudvalg, i særdeleshed i medlemsstater og sektorer, der hidtil har etableret et fåtal
- yderligere forbedre effektiviteten af de europæiske samarbejdsudvalg, i særdeleshed som et værktøj til at støtte forøgede sociale standarder i hele EU
- udbrede god praksis ved at kodificere og dele konkrete eksempler på fremgangsmåder, der har fungeret godt i praksis.

En sådan håndbog ville give konkret rådgivning og vejledning til arbejdsgivere, de europæiske samarbejdsudvalgs medlemmer, fagforeningsrepræsentanter, arbejdstagere og andre interessenter. Den bør også hjælpe arbejdsgivere og virksomhedsrepræsentanter med at opfylde deres forpligtelser som fastsat i det omarbejdede direktiv og hjælpe folk, som er i færd med at etablere og drive europæiske samarbejdsudvalg.

Kommissionen vil udvikle dette vejledende dokument i 2018 i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og med støtte fra eksperter og fagfolk. Tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter vil hjælpe Kommissionen med at indsamle eksempler på god praksis og specifikke eksempler på aftaler fastsat i multinationale virksomheder, som kunne udbredes i hele EU.

For at formidle denne håndbog så bredt som muligt og for at øge bevidstheden blandt fagfolk og arbejdsmarkedets parter på alle niveauer er der planlagt en række kommunikationsforanstaltninger. Disse vil indbefatte reklame via et dedikeret websted, tilrettelæggelsen af aktiviteter med arbejdsmarkedets parter og arrangementer støttet af Kommissionen. Håndbogen vil blive offentliggjort på alle officielle EU-sprog.

B. Mobilisering af EU's finansieringsinstrumenter for at støtte de europæiske samarbejdsudvalg

Hvert år indkalder Kommissionen til forslag¹⁶ med henblik på at finansiere aktiviteter for at udvikle medarbejderindflydelse i virksomheder, dvs. enhver aktivitet (deriblandt oplysning, høring og deltagelse), hvorigennem arbejdstagerrepræsentanter kan udøve indflydelse på beslutninger, som skal træffes i virksomheden. Et særligt prioriteret område med forbindelse

16 Den Europæiske Kommissions indkaldelse af forslag –"Information, consultation and representation of representatives of undertakings" DG EMPL Prerogative and Specific competencies — Kommissionens afgørelse C (2016)6596/F1 vedrørende indkaldelse af forslag 2017.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

til de europæiske samarbejdsudvalg vil blive medtaget i den første indkaldelse af forslag, som udstedes efter udgivelsen af håndbogen. Den vil tilbyde finansiel støtte¹⁷ til arbejdsmarkedets parter til at etablere projekter for at fremme og støtte brugen af denne praktiske vejledning blandt interessenterne. Det kan også finansiere initiativer, der støtter gennemførelsen af de eksisterende juridiske krav, skaber større bevidsthed om de potentielle fordele ved europæiske samarbejdsudvalg for virksomheder og arbejdstagerrepræsentanter og forbedrer indførelsen og driften af de europæiske samarbejdsudvalg.

C. Sikring af det omarbejdede direktivs gennemførelse i medlemsstaterne

Denne sammenfattende rapport og det tilhørende arbejdsdokument identificerer nøgleområderne til fremtidigt samarbejde med medlemsstaterne og håndhævelsesaktiviteter.

Kommissionen vil fortsætte med at støtte medlemsstaternes indsats for at forbedre den praktiske gennemførelse af direktivets bestemmelser, og den vil fremme udvekslinger mellem medlemsstater, især vedrørende udformningen af sanktioner, der er effektive, forholdsmæssige og har afskrækkende virkning¹⁸ i tilfælde af overtrædelse af dets bestemmelser

¹⁷ Dette initiativ kræver ikke yderligere midler fra EU-budgettet.

¹⁸ Artikel 10, stk. 1, og betragtning 35 og 36 til direktiv 2009/38/EF.