



Bruxelles, 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN**

**Raport privind punerea în aplicare de către statele membre a Directivei 2009/38/CE
privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de
informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de
dimensiune comunitară (reformare)**

{SWD(2018) 187 final}

I. Introducere

Prezentul raport analizează punerea în aplicare de către statele membre a Directivei de reformare 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere¹ (denumită în continuare „directiva de reformare”), în conformitate cu articolul 15 din această directivă. Raportul stabilește acțiunile de monitorizare pe care intenționează să le întreprindă Comisia. Anexa la raport conține un document de lucru al serviciilor Comisiei în care sunt prezentate mai detaliat rezultatele evaluării Comisiei².

Directiva 94/45/CE³ a Consiliului a făcut obiectul unei reformări după consultarea cu partenerii sociali, iar versiunea reformată a intrat în vigoare la 6 iunie 2009. Perioada de transpunere era de doi ani începând de la această dată.

Evaluarea care stă la baza prezentului raport se axează pe modificările introduse de directiva de reformare. Evaluarea vizează analiza transpunerii și a punerii în aplicare a directivei de reformare în statele membre și efectele aferente asupra:

- instituirii comitetelor europene de întreprindere;
- respectării efective a drepturilor la informare și consultare ale lucrătorilor la nivel transnațional și
- îmbunătățirilor cadrului juridic.

De asemenea, evaluarea verifică relevanța, coerența, eficiența și valoarea adăugată pentru UE ale directivei de reformare, în conformitate cu Orientările Comisiei privind o mai bună legiferare⁴.

Prezentul raport descrie obiectivele directivei de reformare, principalele constatări ale evaluării Comisiei și reacțiile politice corespunzătoare.

II. Comitetele europene de întreprindere și dialogul social transnațional

Dialogul social reprezintă un element esențial al modelului social european. Când dialogul social este puternic, economiile sunt mai competitive și mai reziliente din punct de vedere social. Implicarea partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor este

¹ Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (JO L 122, 16.5.2009, pp. 28-44).

² SWD (2018) 187 final Evaluarea Directivei 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere.

³ Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea comitetelor europene de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, JO L 254, 30.9.1994, pp. 64-72.

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

esențială pentru consolidarea competitivității și a echității și reprezintă o condiție prealabilă pentru funcționarea economiei sociale de piață a Europei. Comisia este decisă să consolideze dialogul social la toate nivelurile. Din acest motiv, s-a dat „Un nou start pentru dialogul social” în 2015⁵.

Principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale⁶ prevede că partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Ei trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, cu respectarea autonomiei lor și a dreptului la acțiuni colective.

Dialogul social la toate nivelurile trebuie să fie o parte esențială a răspunsului Europei la procesele care afectează profund lumea muncii, cum ar fi digitalizarea, globalizarea și schimbările demografice. S-a constatat că implicarea partenerilor sociali în reformele de pe piața muncii și în restructurarea sectorului sau a întreprinderii dă rezultate pozitive, deoarece asigură asumarea proceselor de reformă și promovează încrederea și parteneriatul. În plus, canalele permanente ale dialogului social pot contribui la anticiparea și abordarea nevoilor și așteptărilor aferente dificultăților asociate cu îmbătrânirea forței de muncă, securitatea și sănătatea la locul de muncă sau cu competențele și cu echilibrul între viața profesională și cea privată.

Principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede, de asemenea, că lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la aspecte relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuzionarea întreprinderilor, precum și la concedierile colective. Principiul stabilește nu doar dreptul de a primi informații, ci și dreptul de consultare cu privire la orice acțiuni de acest gen la nivelul întreprinderilor, ceea ce presupune un schimb de opinii și stabilirea unui dialog serios cu angajatorul.

Cadrul juridic al UE în domeniul informării și consultării la nivel național s-a dezvoltat de-a lungul mai multor decenii. Directiva 98/59/CE⁷ stabilește norme privind informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor înaintea concedierilor colective. Directiva 2002/14/CE⁸ stabilește un cadru general de informare și consultare a lucrătorilor la nivel național. Directiva 2001/23/CE⁹ conține prevederi care garantează informarea și consultarea lucrătorilor angajați în unități economice transferate unor noi proprietari¹⁰.

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

⁶ Proclamația Pilonului european al drepturilor sociale din 17 noiembrie 2017

⁷ Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective

⁸ Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

⁹ Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

¹⁰ Pentru o prezentare generală a legislației în domeniul implicării lucrătorilor, consultați:

Prin Cadrul de calitate al UE pentru anticiparea schimbărilor și restructurare¹¹, Comisia a stabilit principii și bune practici de urmat în cadrul societăților și de către autoritățile publice în așteptarea schimbărilor și în cadrul gestionării activităților de restructurare. Fondul european de ajustare la globalizare (FEG) a fost instituit în urmă cu zece ani cu scopul de a oferi sprijin lucrătorilor disponibilizați ca urmare a modificărilor structurale majore ale tiparelor comerciale internaționale, generate de globalizare sau cauzate de criza economică și financiară mondială.

Comitetele europene de întreprindere constituie un instrument important pentru organizarea dialogului social transnațional în întreprinderile multinaționale de o anumită dimensiune. Ele sunt organisme care reprezintă lucrătorii europeni în cadrul întreprinderilor transnaționale. Comitetele europene de întreprindere asigură o platformă comună pentru schimbul de opinii referitor la aspecte transnaționale între reprezentanții lucrătorilor și ai angajatorilor pe teritoriul statelor membre ale UE și țărilor din SEE. Prin intermediul lor, lucrătorii sunt informați și consultați de conducerea întreprinderii cu privire la desfășurarea activităților și la orice decizie importantă la nivel european care ar putea afecta condițiile lor de angajare sau de muncă.

Comitetele europene de întreprindere s-au dovedit vitale pentru dezvoltarea relațiilor industriale transnaționale. În cazul societăților multinaționale, deciziile care afectează angajații într-un stat membru sunt adesea luate de către conducerea centrală situată în afara teritoriului statului membru respectiv. Comitetele de întreprindere europene contribuie la crearea solidarității și a sinergiilor între lucrătorii din diferite state membre, pentru schimbul de bune practici și elaborarea, înțelegerea și punerea în aplicare a deciziilor privind aspectele transnaționale cu care se confruntă o societate multinațională.

Comitetele europene de întreprindere permit îmbunătățirea comunicării dintre angajați și conducerea centrală. Beneficiul pentru angajatori poate consta în sporirea încrederii și în implicarea lucrătorilor, făcând apel la cunoștințele și experiența lor. O înțelegere comună a provocărilor transnaționale cu care se confruntă societatea și implicarea angajaților în procesul decizional cu privire la posibilele soluții care pot facilita, de asemenea, introducerea și sporirea impactului opțiunilor strategice făcute de către conducerea centrală în cadrul unei întreprinderi multinaționale.

Prin rolul decisiv pe care îl joacă în ceea ce privește anticiparea și gestionarea schimbării, comitetele europene de întreprindere permit prevenirea sau atenuarea efectelor negative ale restructurării asupra condițiilor de angajare și de muncă. În sens mai larg, comitetele europene de întreprindere au un rol tot mai important în formularea răspunsurilor corecte și durabile la nivel de întreprindere la impactul transnațional al provocărilor legate de digitalizare, globalizare și schimbările demografice. Ele pot aborda o gamă largă de aspecte, cum ar fi introducerea de noi tehnologii și nevoi de formare, dezvoltarea strategică a întreprinderii, în

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=ro>

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

contextul unei piețe în schimbare, sau cele mai bune practici în luarea în considerare a îmbătrânirii forței de muncă. Unele comitete europene de întreprindere au inițiat și au sprijinit negocierea și încheierea de acorduri de întreprindere transnaționale pe subiecte diverse, precum cursurile de formare, încadrarea în muncă sau dezvoltarea durabilă.

La fel ca în cazul altor foruri de dialog social la nivel de întreprindere, condițiile pentru un cadru legislativ corespunzător nu garantează rezultate de succes. Motivația, angajamentul și capacitățile reprezentanților salariaților și ai angajatorilor reprezintă un factor determinant important al rezultatelor și calității schimburilor în comitetele europene de întreprindere.

III. Obiectivele directivei de reformare

Directiva de reformare permite înființarea de comitete europene de întreprindere cu scopul informării și exprimării opiniilor cu privire la aspecte transnaționale în întreprinderi multinaționale care au cel puțin 1 000 de angajați în SEE și cel puțin câte 150 de angajați în cel puțin două state membre.

Procesul de înființare a unui comitet european de întreprindere este inițiat fie la cererea a 100 de lucrători din două state membre, fie la decizia angajatorului. Componenta și funcționarea fiecărui comitet european de întreprindere sunt personalizate în funcție de situația specifică a întreprinderii, prin semnarea unui acord între conducerea acesteia și reprezentanții lucrătorilor din diferitele state membre implicate.

În cadrul întreprinderilor transnaționale, conducerea centrală informează și consultă lucrătorii europeni cu privire la progresul activității și la deciziile importante prin intermediul reprezentanților lucrătorilor din comitetul european de întreprindere.

Directiva reformată își propune să îndeplinească în special următoarele obiective¹²:

- respectarea efectivă a drepturilor la informare și consultare ale lucrătorilor la nivel transnațional;
- încurajarea înființării de comitete europene de întreprindere;
- soluționarea problemelor întâmpinate în aplicarea practică a Directivei 94/45/CE;
- remedierea lipsei de securitate juridică cauzată de anumite deficiențe ale unor dispoziții (precum definițiile informării și consultării) sau de lipsa altor dispoziții (de exemplu, definirea caracterului transnațional);
- asigurarea unei mai bune corelații cu alte instrumente legislative UE în materie de informare și consultare a lucrătorilor.

Directiva de reformare a introdus următoarele modificări importante în partea dispozitivă:

¹² Considerentul (7) al Directivei de reformare 2009/38/CE.

- s-au introdus principii generale privind măsurile de informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional și definiții exacte ale informării și consultării;
- s-a limitat competența comitetelor europene de întreprindere la aspectele de natură transnațională și s-a introdus o corelație între nivelul național și cel transnațional al informării și consultării lucrătorilor;
- s-a clarificat rolul reprezentanților lucrătorilor și posibilitatea acestora de a beneficia de cursuri de formare, fără pierderi salariale;
- s-au clarificat responsabilitățile pentru furnizarea de informații care permit deschiderea de negocieri și normele de negociere a acordurilor de înființare a unor noi comitete europene de întreprindere;
- s-au adus modificări cerințelor subsidiare aplicabile în absența unui acord;
- s-a introdus o clauză de adaptare aplicabilă acordurilor care reglementează comitetele europene de întreprindere în cazul în care se modifică structura întreprinderii sau a grupului de întreprinderi.

IV. Constatările evaluării

Comisia a examinat punerea în aplicare a directivei reformate în toate statele membre și țările din SEE și a efectuat o evaluare pe baza datelor și a informațiilor colectate din diverse surse, printre care un studiu extern¹³, parteneri sociali UE și naționali, practicieni din cadrul comitetelor europene de întreprindere, institute de cercetare și experți în legislația muncii. În conformitate cu cerințele din strategia Comisiei pentru o mai bună legiferare, prezentul raport formulează concluzii privind eficacitatea, eficiența, coerența, relevanța și valoarea adăugată pentru UE ale noilor prevederi introduse de directiva de reformare. Secțiunile IV și V din documentul de lucru al serviciilor Comisiei, care însoțește prezentul document, oferă mai multe detalii cu privire la aceste constatări¹⁴.

A. Transpunerea și claritatea juridică

Marea majoritate a statelor membre a transpus corespunzător legislația UE. Deși cele mai multe dispoziții au fost transpuse ad litteram în legislația națională, câteva țări au introdus și dispoziții mai detaliate, care completează cerințele minime ale directivei de reformare.

Majoritatea părților interesate și a practicienilor consultați a considerat că directiva de reformare a îmbunătățit claritatea cadrului juridic, în timp ce o parte neneglijabilă a acestora a declarat că nu se poate pronunța din cauza lipsei de experiență în domeniul dispozițiilor de

¹³ Studiu ICF de evaluare a Directivei 2009/38, comandat de DG EMPL, septembrie 2016.

¹⁴ SWD (2018) 187 final Evaluarea Directivei 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere.

reformare. În practică, persistă anumite dificultăți, în special în ceea ce privește negocierea sau aplicarea la nivel de întreprindere a prevederilor din acordul privind comitetul european de întreprindere. Volumul litigiilor la nivel național este redus și nu prezintă evoluții față de tendința manifestată în raport cu directiva inițială. Nu s-au introdus acțiuni în instanță la nivelul UE.

B. Eficacitatea

Directiva de reformare a impulsionat întrucâtva înființarea comitetelor europene de întreprindere și renegocierea acordurilor existente privind comitetele europene de întreprindere, dar nu a oprit tendința descendentă de înființare a acestor comitete. Evaluarea a constatat că s-au înființat în jur de 20 de comitete europene de întreprindere pe an de la punerea în aplicare a directivei de reformare, în special în întreprinderi cu sediul principal în Franța, Suedia și SUA.

La nivel global, Franța, Germania și Regatul Unit găzduiesc cele mai multe dintre comitetele europene de întreprindere, datorită dimensiunii întreprinderilor implicate și nivelului de dezvoltare a relațiilor industriale din aceste țări. Dimensiunea medie a întreprinderilor care au înființat comitete europene de întreprindere după adoptarea directivei de reformare este mai mică decât cea din perioada în care era în vigoare legislația anterioară.

Se pot face în continuare îmbunătățiri pentru a încuraja crearea unor astfel de organisme, având în vedere că, potrivit estimărilor, jumătate dintre întreprinderile eligibile în acest sens nu au înființat încă un comitet european de întreprindere. Deși a crescut numărul absolut de comitete europene de întreprindere înființate în urma adoptării directivei reformate, încă se poate preconiza un nivel mai ridicat de creare efectivă a unor astfel de organisme. Motivele sunt complexe și multiple, printre ele numărându-se următoarele: lipsa de cunoaștere a cerințelor juridice în rândul partenerilor sociali naționali; modificarea structurii întreprinderilor în urma fuziunilor sau a achizițiilor; neobligativitatea înființării comitetelor europene de întreprindere; amplasarea sediilor întreprinderilor în țări cu tradiție mai puțin dezvoltată în materie de dialog social și timpul de care au nevoie partenerii sociali pentru a negocia acordul privind comitetul european de întreprindere.

Deși conceptul de caracter transnațional a fost definit mai bine în dispozițiile directivei de reformare, practicienilor din comitetele europene de întreprindere le este în continuare dificil să îl interpreteze în situațiile concrete.

Directiva de reformare a îmbunătățit calitatea și amploarea informării lucrătorilor, însă a fost mai puțin eficientă în ceea ce privește consultarea. Deși au dreptul de a-și prezenta opiniile, membrii comitetelor europene de întreprindere par să exercite doar o influență redusă asupra procesului decizional din întreprinderile lor, mai ales în cazul restructurării.

Lucrătorii consideră că comitetele europene de întreprindere sunt instrumente utile, care oferă beneficii tuturor părților din multe puncte de vedere, inclusiv următoarele: îmbunătățirea înțelegerii comune a problemelor în rândul membrilor; explicarea deciziilor; inițierea de discuții strategice și formularea unor propuneri valoroase de acțiune, în funcție de subiectele

discutate. Deși nu au nicio competență formală de negociere, comitetele europene de întreprindere joacă totuși un rol în negocierea acordurilor colective transnaționale¹⁵ din cadrul anumitor întreprinderi multinaționale.

În ceea ce privește aplicarea legii, evaluarea a constatat existența, în statele membre, a unor situații diverse în ceea ce privește capacitatea comitetelor europene de întreprindere de a introduce acțiuni în instanță. În jumătate dintre statele membre funcționează mecanisme alternative de soluționare a litigiilor. În general, evaluarea a constatat că există deficiențe la nivelul instrumentelor de care dispun comitetele europene de întreprindere pentru a-și exercita drepturile, precum și diferențe semnificative în ceea ce privește tipul și severitatea sancțiunilor.

C. Eficiența

Directiva de reformare nu a generat costuri suplimentare pentru lucrători în comparație cu directiva din 1994. Dimpotrivă, costurile de înființare a comitetelor europene de întreprindere par să fi scăzut în comparație cu directiva din 1994, dar acest fapt ar putea să reflecte pur și simplu dimensiunea mai redusă a întreprinderilor care au înființat comitete europene de întreprindere în urma reformării. Pentru cei mai mulți angajatori, beneficiile depășesc costurile suportate. Dreptul la cursuri de formare fără pierderi salariale este respectat în mare măsură și constituie un sprijin major pentru reprezentanții comitetelor europene de întreprindere în exercitarea rolurilor acestora în întreprinderile multinaționale. Evaluarea concluzionează că directiva de reformare nu impune obligații administrative, financiare și juridice într-un mod care să constituie o sarcină nerezonabilă pentru întreprinderi.

D. Relevanța

Toate părțile interesate consideră că directiva de reformare este relevantă, iar partenerii sociali recunosc nevoia de a dezvolta în continuare dialogul transnațional. În ceea ce privește îmbunătățirea protecției acordate lucrătorilor, s-a constatat că directiva de reformare aduce o contribuție semnificativă la asigurarea dialogului social transnațional la nivelul întreprinderilor. Comitetele europene de întreprindere asigură un mecanism de diseminare a informațiilor în întreaga întreprindere, creează un efect de levier între UE și nivelurile locale și, astfel, facilitează introducerea de inițiative strategice, conducând la îmbunătățirea calitativă a soluțiilor strategice existente în cadrul întreprinderii.

E. Coerența cu alte instrumente UE

În general, s-a constatat că noile norme prezintă consecvență internă și coerență cu alte instrumente legislative UE în materia drepturilor lucrătorilor la informare și consultare, inclusiv cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Discrepanțele se explică prin obiectivele specifice ale instrumentelor legislative în cauză, de exemplu cele care abordează concedierile colective sau transferul de proprietate asupra întreprinderilor.

¹⁵ Baza de date a Comisiei Europene: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Deși drepturile la informare și consultare ale comitetelor europene de întreprindere se aplică în privința tuturor aspectelor transnaționale care afectează condițiile de încadrare în muncă ale lucrătorilor, comitetele europene de întreprindere nu sunt organisme de negociere și, prin urmare, au alte obiective decât informarea și consultarea la nivel local, proces care urmărește obținerea unui acord între reprezentanții lucrătorilor și angajator.

F. Valoarea adăugată pentru UE

În ceea ce privește subsidiaritatea, comitetele europene de întreprindere au o dimensiune transnațională UE autentică. Doar un act juridic al UE transpus în legislația națională poate reglementa problematica procedurilor de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile transnaționale.

În ceea ce privește proporționalitatea, directiva de reformare permite statelor membre flexibilitatea necesară pentru a adapta dispozițiile sale astfel încât acestea să corespundă relațiilor industriale și sistemelor juridice naționale, în special în ceea ce privește stabilirea mecanismelor de desemnare sau de alegere a reprezentanților lucrătorilor, protecția juridică a acestor reprezentanți și stabilirea sancțiunilor corespunzătoare pentru încălcarea normelor de aplicare a legislației.

Directiva reformată pune la dispoziție un cadru juridic la nivelul UE pentru organizarea informării și a consultării transnaționale cu întreprinderile, care ar avea altfel un caracter pur voluntar și ar avea ar avea loc într-un vid juridic.

V. Reacțiile politice la nivelul UE

Analiza de mai sus a identificat următoarele provocări care necesită acțiuni la nivelul UE:

- numărul limitat de comitete europene de întreprindere noi;
- eficiența procedurii de selecție
- nevoia de a partaja și de a face schimb de bune practici existente și
- deficiențele de punere în aplicare și de asigurare a respectării unora dintre dispozițiile directivei de reformare.

În consecință, Comisia propune adoptarea următoarelor măsuri:

- redactarea și partajarea unui manual practic pentru practicienii din comitetele europene de întreprindere;
- finanțarea partenerilor sociali, cu scopul de a sprijini punerea în aplicare și eficacitatea comitetelor europene de întreprindere și
- asigurarea transpunerii depline a dispozițiilor esențiale ale directivei de reformare în statele membre.

A. Îmbunătățirea procesului de înființare și a funcționării comitetelor europene de întreprindere cu ajutorul unui manual practic

Pentru a facilita punerea în aplicare a directivei de reformare, Comisia preconizează publicarea unui manual cu următoarele obiective:

- accelerarea înființării de comitete europene de întreprindere, în special în statele membre și sectoarele în care, până în prezent, s-a înființat un număr redus;
- îmbunătățirea eficacității comitetelor europene de întreprindere, mai ales în calitatea lor de instrumente de susținere a creșterii standardelor sociale în întreaga Uniune Europeană;
- extinderea bunelor practici prin codificarea și partajarea exemplelor concrete de abordări care au funcționat bine în practică.

Acest manual ar urma să furnizeze recomandări concrete și îndrumare angajatorilor, membrilor comitetelor europene de întreprindere, reprezentanților organizațiilor sindicale, lucrătorilor și altor părți interesate. De asemenea, ar ajuta angajatorii și reprezentanții întreprinderilor să își îndeplinească obligațiile prevăzute de directiva de reformare și ar sprijini persoanele în procesul de înființare și administrare a comitetelor europene de întreprindere.

Comisia va elabora acest document de orientare în 2018, în colaborare cu partenerii sociali și cu sprijinul experților și al practicienilor. Colaborarea strânsă cu partenerii sociali va ajuta Comisia să colecteze exemplele de bune practici și exemplele specifice de acorduri încheiate în cadrul întreprinderilor multinaționale, care ar putea fi diseminate în întreaga Uniune Europeană.

Pentru a distribui manualul la un nivel cât mai amplu posibil și pentru a îmbunătăți conștientizarea în rândul practicienilor și al partenerilor sociali de la toate nivelurile, se au în vedere mai multe măsuri de comunicare. Printre acestea se numără publicitatea pe un site specific, organizarea de activități în colaborare cu partenerii sociali și organizarea de evenimente cu sprijinul Comisiei. Manualul va fi publicat în toate limbile oficiale ale UE.

B. Mobilizarea instrumentelor de finanțare ale UE pentru susținerea comitetelor europene de întreprindere

În fiecare an, Comisia lansează o cerere de propuneri¹⁶ pentru a finanța activități de dezvoltare a implicării lucrătorilor în întreprinderile lor, mai precis orice activități (inclusiv informare, consultare și participare) prin care reprezentanții lucrătorilor pot influența deciziile luate în cadrul întreprinderii. Se va include o prioritate specifică legată de comitetele europene de

¹⁶ Cererea de propuneri a Comisiei Europene – „Informarea, consultarea și reprezentarea reprezentanților întreprinderilor”, prerogative și competențe specifice DG EMPL – Decizia C (2016)6596/F1 a Comisiei pentru cererea de propuneri din 2017.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

întreprindere în prima cerere de propuneri lansată după publicarea manualului. Aceasta va oferi partenerilor sociali susținere financiară¹⁷ în vederea desfășurării de proiecte care să facă cunoscută și să sprijine utilizarea acestui ghid practic în rândul părților interesate. De asemenea, astfel, se vor putea finanța inițiative care să sprijine punerea în aplicare a cerințelor legale existente, se va spori conștientizarea beneficiilor potențiale ale comitetelor europene de întreprindere pentru întreprinderi și reprezentanții lucrătorilor și se va îmbunătăți procesul de înființare și de funcționare a comitetelor europene de întreprindere.

C. Asigurarea punerii în aplicare a directivei reformate în statele membre

Prezentul raport sintetic și documentul de lucru al serviciilor Comisiei care îl însoțește identifică domeniile esențiale ale colaborării viitoare cu statele membre și ale activității de aplicare a dispozițiilor.

Comisia va continua să susțină activitatea statelor membre de îmbunătățire a punerii în aplicare a dispozițiilor directivei și va facilita schimburile între statele membre, în special cu privire la stabilirea unor sancțiuni „concrete, proporționale și cu caracter de descurajare¹⁸” pentru eventualitatea în care se încalcă dispozițiile acestei directive.

¹⁷ Această inițiativă nu va necesita resurse suplimentare de la bugetul UE.

¹⁸ Articolul 10 alineatul (1) și considerentele (35) și (36) ale Directivei 2009/38/CE.