



Bruselj, 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU IN
EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU**

Poročilo o izvajanju Direktive 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (Prenovitev) s strani držav članic

{SWD(2018) 187 final}

I. Uvod

To poročilo zajema pregled, kako države članice izvajajo prenovljeno direktivo 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev¹ (v nadaljnjem besedilu: prenovljena direktiva), kot določa člen 15 Direktive. V njem so opredeljeni nadaljnji ukrepi, ki jih namerava Komisija sprejeti. Poročilu je priložen delovni dokument služb Komisije, v katerem Komisija podrobneje opredeljuje rezultate svoje ocene².

Direktiva Sveta 94/45/ES³ je bila prenovljena po posvetovanju s socialnimi partnerji, prenovitev pa je začela veljati 6. junija 2009. Rok za prenos se je iztekel dve leti pozneje.

Ocena, na kateri temelji to poročilo, se osredotoča na spremembe, ki so bile uvedene s prenovljeno direktivo. Namen ocene je oceniti prenos in izvajanje prenovljene direktive v državah članicah ter njune učinke na:

- ustanovitev evropskih svetov delavcev,
- učinkovitost pravic delavcev do nadvladalnega obveščanja in posvetovanja ter
- izboljšanje pravnega okvira.

V okviru ocenjevanja so se v skladu s smernicami za boljše pravno urejanje⁴ proučile tudi ustreznost, skladnost, učinkovitost in dodatna vrednost EU prenovljene direktive.

V tem poročilu so opredeljeni cilji prenovljene direktive, glavne ugotovitve Komisije pri oceni in ustrezni odzivi politik.

II. Evropski sveti delavcev in nadvladalni socialni dialog

Socialni dialog je ključen element evropskega socialnega modela. Gospodarstvo, ki temelji na močnem socialnem dialogu, je konkurenčnejše in socialno prožnejše. Vloga socialnih partnerjev pri oblikovanju in izvajanju politik je bistvena za večjo konkurenčnost in pravičnost ter pogoj za delovanje evropskega socialnega tržnega gospodarstva. Komisija je zavezana krepitvi socialnega dialoga na vseh ravneh. Zato je leta 2015 dala pobudo za „nov začetek za socialni dialog“⁵.

1 Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (Prenovitev) (UL L 122, 16.5.2009, str. 28–44).

2 SWD(2018) 187 final, Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (Ocena izvajanja Direktive 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev).

3 Direktiva Sveta 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L 254, 30.9.1994, str. 64–72).

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

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

Načelo 8 evropskega stebra socialnih pravic⁶ določa, da je potrebno posvetovanje s socialnimi partnerji glede zasnove in izvajanja ekonomskih, zaposlitvenih in socialnih politik v skladu z nacionalnimi praksami. Spodbujati jih je treba k pogajanju in sklenitvi kolektivnih pogodb v zadevah, ki jih zadevajo, ter spoštovati njihovo avtonomijo in pravico do kolektivnih ukrepov.

Socialni dialog na vseh ravneh mora biti ključni del odziva Evrope na procese, kot so digitalizacija, globalizacija in demografske spremembe, ki močno vplivajo na svet dela. Izkazalo se je, da sodelovanje socialnih partnerjev pri reformah trga dela in prestrukturiranju sektorja ali družbe prinaša pozitivne rezultate, saj njihovo sodelovanje zagotavlja zavzemanje za reformne procese ter spodbuja zaupanje in partnerstvo. Poleg tega lahko stalni kanali socialnega dialoga prispevajo k predvidevanju in obravnavanju potreb in pričakovanj, ki izhajajo iz izzivov, povezanih s staranjem delovne sile ter zdravjem in varnostjo pri delu ali znanji in spretnostmi ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Načelo 8 evropskega stebra socialnih pravic nadalje določa, da imajo delavci ali njihovi predstavniki pravico, da so pravočasno obveščeni in da sodelujejo v posvetovanju o zadevah, ki jih zadevajo, zlasti o prenosu, prestrukturiranju in združitvi podjetij ter kolektivnem odpuščanju. Načelo ne vzpostavlja le pravice do obveščeniosti, ampak tudi pravico do sodelovanja v posvetovanju o takih ukrepih podjetij, ki pomeni izmenjavo mnenj in vzpostavitev stalnega dialoga z delodajalcem.

Pravni okvir EU na področju obveščanja in posvetovanja na nacionalni ravni se je razvijal več desetletij. Direktiva 98/59/ES⁷ določa pravila o informiranju in posvetovanju s predstavniki delavcev pred kolektivnimi odpusti. Direktiva 2002/14/ES⁸ določa splošni okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci na nacionalni ravni. Direktiva 2001/23/ES⁹ vsebuje določbe, ki delavcem, ki so zaposleni v podjetjih, ki so predmet prenosa k novemu lastniku, zagotavlja, da so obveščeni in sodelujejo v posvetovanju¹⁰.

Komisija je z evropskim okvirom kakovosti za predvidevanje sprememb in prestrukturiranje¹¹ določila načela in dobre prakse, ki naj jih družbe in javni organi upoštevajo pred spremembami in pri upravljanju dejavnosti prestrukturiranja. Pred desetimi leti je bil ustanovljen Evropski sklad za prilagoditev globalizaciji, katerega cilj je bil zagotoviti podporo delavcem, ki so postali presežni zaradi velikih strukturnih sprememb v svetovnih trgovinskih tokovih, pri čemer so bili ti posledica globalizacije ali svetovne finančne in gospodarske krize.

6 Razglasitev evropskega stebra socialnih pravic z dne 17. novembra 2017.

7 Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.

8 Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti.

9 Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov.

10 Za pregled zakonodaje s področja sodelovanja zaposlenih glej:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>.

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

Evropski sveti delavcev so pomemben instrument za organiziranje nadnacionalnega socialnega dialoga v multinacionalnih družbah določene velikosti. To so organi, ki evropske delavce zastopajo v nadnacionalnih družbah. Evropski sveti delavcev zagotavljajo skupno platformo za izmenjavo stališč o nadnacionalnih vprašanjih med delavci in predstavniki delodajalcev v državah članicah EU in državah EGP. Prek njih vodstvo obvešča delavce in se z njimi posvetuje o poslovnem uspehu in vseh pomembnih odločitvah na evropski ravni, ki bi lahko vplivale na njihovo zaposlitev ali delovne pogoje.

Evropski sveti delavcev so se izkazali za poglavitne za razvoj nadnacionalnih odnosov med delavci in delodajalci. V multinacionalnih družbah odločitve glede delavcev v eni državi članici pogosto sprejema glavno poslovodstvo, ki se nahaja zunaj navedene države članice. Evropski sveti delavcev prispevajo k vzpostavitvi solidarnosti in sinergij med delavci v različnih državah članicah, izmenjavi dobrih praks ter oblikovanju, razumevanju in izvajanju odločitev o nadnacionalnih vprašanjih, ki se pojavljajo v multinacionalni družbi.

Prek evropskih svetov delavcev se izboljšuje komunikacija med delavci in glavnim poslovodstvom. Delodajalci imajo lahko koristi od večjega zaupanja in zavzetosti delavcev, ki prinašajo svoje znanje in izkušnje. Skupno razumevanje nadnacionalnih izzivov, s katerimi se družba sooča, in vključenost delavcev v sprejemanje odločitev o možnih rešitvah lahko olajšata uvajanje strateških izbir glavnega poslovodstva v multinacionalni družbi ter povečata njihov učinek.

Evropski sveti delavcev s svojo odločilno vlogo, ki jo imajo pri predvidevanju in upravljanju sprememb, omogočajo preprečevanje ali blažitev negativnih učinkov prestrukturiranja na zaposlitvene in delovne pogoje. Gledano širše bodo imeli evropski sveti delavcev vse pomembnejšo vlogo pri oblikovanju pravičnih in trajnostnih rešitev na ravni družbe za nadnacionalne posledice izzivov, povezanih z digitalizacijo, globalizacijo in demografskimi spremembami. Obravnavajo lahko najrazličnejša vprašanja, kot so uvajanje novih tehnologij in s tem povezane potrebe po usposabljanju, strateški razvoj družbe v spreminjajočih se tržnih razmerah ali dobre prakse za prilagajanje na staranje delovne sile. Nekateri evropski sveti delavcev so začeli in podprli pogajanja o nadnacionalnih kolektivnih pogodbah v zvezi z različnimi temami, kot so usposabljanje, zaposlovanje ali trajnostni razvoj, ter njihovo sklenitev.

Kot to velja za druge forume socialnega dialoga na ravni družbe ustrezni pogoji pravnega okvira ne zagotavljajo uspešnih rezultatov. Motivacija, predanost in zmogljivosti tako predstavnikov delavcev kot predstavnikov delodajalcev pomembno vplivajo na izide in kakovost izmenjave v okviru evropskih svetov delavcev.

III. Cilji prenovljene direktive

Prenovljena direktiva omogoča, da se evropski sveti delavcev ustanovijo za obveščanje in predložitev mnenj o nadnacionalnih zadevah v multinacionalnih družbah z vsaj 1 000 zaposlenimi v EGP in vsaj 150 zaposlenimi v vsaki od vsaj dveh držav članic.

Postopek ustanovitve evropskega sveta delavcev se začne na zahtevo 100 zaposlenih iz dveh držav članic ali na podlagi odločitve delodajalca. Sestava in delovanje posameznega evropskega sveta delavcev se s podpisom sporazuma med vodstvom in predstavniki delavcev iz različnih vključenih držav članic prilagodi posebnemu položaju družbe.

V nadnacionalnih podjetjih glavno poslovodstvo evropske delavce obvešča o poslovnem uspehu in pomembnih odločitvah ter se z njimi posvetuje prek predstavnikov evropskega sveta delavcev.

Cilj prenovljene direktive je prizadevati si zlasti za naslednje cilje¹²:

- zagotoviti učinkovito spoštovanje pravic delavcev do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja,
- spodbujati ustanavljanje novih evropskih svetov delavcev,
- reševati težave, ki so se pojavljale pri praktični uporabi Direktive 94/45/ES,
- odpraviti pomanjkanje pravne varnosti zaradi pomanjkljivosti v nekaterih določbah (kot sta opredelitvi obveščanja in posvetovanja) in pomanjkanja drugih določb (npr. opredelitve nadnacionalnosti),
- zagotoviti boljše povezave z drugo zakonodajo EU na področju obveščanja in posvetovanja z delavci.

Z Direktivo so bile uvedene naslednje pomembne spremembe sprejetih določb:

- uvedba splošnih načel glede ureditev na področju nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja z delavci ter natančnih opredelitev obveščanja in posvetovanja,
- omejitev pristojnosti evropskih svetov delavcev na nadnacionalna vprašanja ter uvedba povezave med nacionalno in nadnacionalno ravno obveščanja in posvetovanjem z delavci,
- pojasnitev vloge predstavnikov delavcev in možnosti plačane odsotnosti z dela zaradi usposabljanja,
- pojasnitev odgovornosti glede obveščanja, ki omogoča začetek pogajanj, ter pravil za pogajanja o sporazumih o ustanavljanju novih evropskih svetov delavcev,
- spremembe subsidiarnih zahtev, ki se uporabljajo, kadar ni sporazuma,
- uvedba določbe o prilagoditvi, ki se uporablja za sporazume, ki urejajo evropske svete delavcev, če se spremeni struktura podjetja ali skupine podjetij.

12 Uvodna izjava 7 prenovljene direktive 2009/38/ES.

IV. Ugotovitve ocene

Komisija je proučila izvajanje prenovljene direktive v vseh državah članicah in državah EGP ter izvedla oceno na podlagi podatkov in informacij, zbranih iz več virov, na primer iz zunanje študije¹³, od socialnih partnerjev na ravni EU in na nacionalni ravni, strokovnih delavcev evropskih svetov delavcev, raziskovalnih inštitutov in strokovnjakov za delovno pravo. V skladu s strategijo Komisije za boljše pravno urejanje so v tem poročilu predstavljeni sklepi glede učinkovitosti, uspešnosti, skladnosti, ustreznosti in dodane vrednosti EU novih določb, uvedenih z Direktivo. Več podrobnosti o teh ugotovitvah je navedenih v oddelkih IV in V priloženega delovnega dokumenta služb Komisije¹⁴.

A. Prenos in pravna jasnost

Velika večina držav članic je zakonodajo EU ustrezno prenesla. Večina določb je bila v nacionalno zakonodajo vključena dobesedno, nekatere države članice pa so vključile tudi podrobnejše določbe, ki presegajo minimalne zahteve iz prenovljene direktive.

Večina deležnikov in strokovnih delavcev, s katerimi so potekala posvetovanja, je menila, da se je zaradi prenovljene direktive izboljšala jasnost pravnega okvira, nezanemarljiv delež pa jih je menil, da zaradi pomanjkanja izkušenj v zvezi s prenovljenimi določbami ne more odgovoriti. V praksi se še vedno pojavljajo nekateri izzivi, zlasti pri pogajanjih ali uporabi določb sporazuma o evropskih svetih delavcev na ravni družbe. Sporov na nacionalni ravni je malo in to se v primerjavi s trendom, opaženim v zvezi s prvotno direktivo, ni spremenilo. Na ravni EU ni bilo vloženih tovrstnih zadev.

B. Učinkovitost

Prenovljena direktiva je nekoliko spodbudila ustanavljanje evropskih svetov delavcev in ponovna pogajanja o veljavnih sporazumih o evropskih svetih delavcev, ni pa preprečila trenda upadanja ustanavljanja evropskih svetov delavcev. Pri ocenjevanju je bilo ugotovljeno, da se od izvajanja prenovljene direktive ustanovi približno 20 evropskih svetov delavcev na leto, zlasti v družbah s sedežem v Franciji, na Švedskem in v ZDA.

Na svetovni ravni je največ evropskih svetov delavcev v Franciji, Nemčiji in Združenem kraljestvu, in sicer zaradi velikosti zadevnih družb ter razvoja odnosov med delavci in delodajalci v navedenih državah. Povprečna velikost družb, ki ustanovijo evropske svete delavcev, je od sprejetja prenovljene direktive manjša, kot je bila na podlagi prejšnje zakonodaje.

13 Ocenjevalna študija Direktive 2009/38, ki jo je pri inštitutu ICF naročil GD EMPL, september 2016.

14 SWD(2018) 187 final, Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council (Ocena izvajanja Direktive 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev).

Še vedno so možnosti za izboljšave, da se spodbudi ustanavljanje takih organov, saj se ocenjuje, da polovica družb, ki so upravičene do ustanovitve evropskega sveta delavcev, tega še ni storila. Čeprav se je absolutno število evropskih svetov delavcev po sprejetju prenovljene direktive povečalo, je še vedno mogoče pričakovati višjo raven neto ustanavljanja takih organov. Razlogi za to so zapleteni in jih je več, vključujejo pa: pomanjkanje ozaveščenosti o pravnih zahtevah pri nacionalnih socialnih partnerjih, spreminjajoče se strukture družb zaradi združitvev ali prevzemov, neobstoj obveznosti ustanovitve evropskih svetov delavcev, družbe s sedeži v državah z manj razvito tradicijo socialnega dialoga in čas, ki ga socialni partnerji potrebujejo za pogajanja o sporazumu o evropskih svetih delavcev.

Čeprav je pojem nadnacionalnosti v določbah prenovljene direktive bolje opredeljen, ga strokovni delavci evropskih svetov delavcev v konkretnih primerih pogosto še vedno težko razlagajo.

S prenovljeno direktivo se je izboljšalo obveščanje delavcev v smislu kakovosti in obsega, glede posvetovanja pa je prenovljena direktiva manj učinkovita. Čeprav imajo člani evropskih svetov delavcev pravico izraziti mnenje, se zdi, da imajo v svojih družbah malo vpliva v postopku odločanja, zlasti v primerih prestrukturiranja.

Delodajalci evropske svete delavcev dojemajo kot uporabna orodja, ki imajo različne koristi za vse strani, saj med drugim: izboljšujejo skupno razumevanje vprašanj pri članih, pojasnjujejo odločitve, začenjajo strateške razprave in prispevajo dragocene predloge za ukrepe glede na teme, o katerih se razpravlja. Čeprav evropski sveti delavcev nimajo formalne pogajalske moči, imajo v nekaterih multinacionalnih družbah vlogo tudi pri pogajanjih o nadnacionalnih kolektivnih pogodbah¹⁵.

V zvezi z izvrševanjem je iz ocene razvidno, da je po državah članicah različno stanje glede zmogljivosti evropskih svetov delavcev za uveljavljanje pravnih sredstev. V polovici držav članic so vzpostavljeni mehanizmi za alternativno reševanje sporov. Na splošno so bile pri ocenjevanju ugotovljene pomanjkljivosti v zvezi z vzpostavljenimi sredstvi, ki bi evropskim svetom delavcev omogočala uveljavljanje pravic, ter velike razlike v vrsti in ravni sankcij.

C. Uspešnost

Prenovljena direktiva v primerjavi z direktivo iz leta 1994 delodajalcem ni povzročila dodatnih stroškov. Zdi se, da so se količinsko opredeljivi stroški ustanovitve evropskih svetov delavcev v primerjavi z direktivo iz leta 1994 celo zmanjšali, vendar lahko to dejansko pomeni le manjše število družb, ki so po prenovitvi ustanovile evropske svete delavcev. Pri večini delodajalcev koristi prevladajo nad povezanimi stroški. Pravica do plačane odsotnosti z dela zaradi usposabljanja se večinoma spoštuje in pomeni veliko podporo predstavnikom evropskih svetov delavcev pri izvajanju njihovih vlog v multinacionalnih družbah. Iz ocene je nazadnje razvidno še, da prenovljena direktiva ne ustvarja upravnih, finančnih ali pravnih obveznosti, ki bi pomenile nerazumno breme za družbe.

15 Podatkovna zbirka Evropske komisije: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

D. Ustreznost

Vsi deležniki štejejo prenovljeno direktivo za ustrezno, socialni partnerji pa priznavajo, da je treba nadnacionalni dialog nadalje razvijati. Kar zadeva boljšo zaščito delavcev, je bilo ugotovljeno, da prenovljena direktiva pomembno prispeva k zagotavljanju nadnacionalnega socialnega dialoga na ravni družbe. Evropski sveti delavcev zagotavljajo mehanizem za prenos informacij po celotnem podjetju, ustvarjajo učinek vzvoda med ravno EU in lokalnimi ravni ter s tem olajšajo uvedbo strateških pobud, kar vodi do izboljšane kakovosti strateških rešitev v družbi.

E. Skladnost z drugimi instrumenti EU

Na splošno je bilo ugotovljeno, da so nova pravila notranje dosledna in skladna z drugo zakonodajo EU glede pravic delavcev do obveščeniosti in posvetovanja, vključno z Listino EU o temeljnih pravicah. Neskladja so utemeljena s posebnimi cilji v zadevnih zakonodajnih instrumentih, kot so instrumenti, ki obravnavajo kolektivno odpuščanje ali prenos lastništva družb.

Čeprav se pravica evropskih svetov delavcev do obveščanja in posvetovanja uporablja za vse nadnacionalne teme, ki vplivajo na pogoje zaposlitve delavcev, evropski sveti delavcev niso pogajalsko telo in imajo zato drugačen cilj, kot sta obveščanje in posvetovanje na lokalni ravni, tj. proces, katerega cilj je doseči sporazum med predstavniki delavcev in delodajalcem.

F. Dodana vrednost EU

V smislu subsidiarnosti imajo evropski sveti delavcev pravo nadnacionalno razsežnost EU. Postopki obveščanja in posvetovanja za delavce v nadnacionalnih družbah se lahko urejajo le s pravnim aktom EU, prenesenim v nacionalno zakonodajo.

Kar zadeva sorazmernost, prenovljena direktiva državam članicam omogoča prožnost, da določbe prenovljene direktive prilagodijo, tako da ustrezajo nacionalnim odnosom med delavci in delodajalci ter pravnim sistemom, zlasti pri določanju ureditev za imenovanje in izvolitev predstavnikov delavcev, njihovo pravno varstvo in določanje ustreznih kazni v primeru kršitev pri uporabi zakonodaje.

Prenovljena direktiva zagotavlja pravni okvir na ravni EU za spodbujanje organizacije nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja v družbah, ki bi se sicer izvajala popolnoma prostovoljno in v pravni praznini.

V. Odzivi politike na ravni EU

Z zgoraj opisano analizo so bili ugotovljeni naslednji izzivi, ki jih je treba obravnavati z ukrepi na ravni EU:

- omejeno število novih evropskih svetov delavcev,

- učinkovitost postopka posvetovanja,
- potreba po širitvi in izmenjavi obstoječih dobrih praks ter
- pomanjkljivosti pri izvajanju in izvrševanju nekaterih določb Direktive.

Zato Komisija predlaga, da se izvedejo naslednji ukrepi:

- priprava praktičnega priročnika, ki se da na voljo strokovnim delavcem evropskih svetov delavcev,
- zagotovitev financiranja za socialne partnerje, da se podpreta izvajanje in učinkovitost evropskih svetov delavcev, ter
- zagotovitev celovitega prenosa ključnih določb prenovljene direktive v državah članicah.

A. Izboljšanje ustanavljanja in delovanja evropskih svetov delavcev s praktičnim priročnikom

Da bi Komisija olajšala izvajanje prenovljene direktive, namerava objaviti priročnik, katerega cilj bi bil:

- povečati uvajanje evropskih svetov delavcev, zlasti v državah članicah in sektorjih, v katerih jih je bilo do zdaj ustanovljenih le malo,
- dodatno izboljšati učinkovitost evropskih svetov delavcev, zlasti kot orodja za podporo pri izboljšanju socialnih standardov v EU,
- širiti dobro prakso, tako da se določijo in izmenjajo dejanski primeri pristopov, ki so se v praksi izkazali za uspešne.

V tem priročniku bi bili navedeni konkretni nasveti in smernice za delodajalce, člane evropskih svetov delavcev, predstavnike sindikatov, delavce in druge deležnike. Delodajalcem in predstavnikom družb bi moral tudi pomagati pri izpolnjevanju dolžnosti, kot so določene v prenovljeni direktivi, ljudem pa pomagati pri postopku ustanovitve in delovanju evropskih svetov delavcev.

Komisija bo te smernice pripravila leta 2018 v sodelovanju s socialnimi partnerji ter ob podpori strokovnjakov in strokovnih delavcev. Tesno sodelovanje s socialnimi partnerji bo Komisiji pomagalo pri zbiranju primerov dobre prakse in posebnih primerov sporazumov, sklenjenih v multinacionalnih družbah, ki bi se lahko širili po EU.

Za čim obsežnejše razširjenje priročnika ter ozaveščanje strokovnih delavcev in socialnih partnerjev na vseh ravneh je predviden sklop ukrepov za obveščanje. Med njimi bodo obveščanje javnosti na namenskem spletišču, organiziranje dejavnosti s socialnimi partnerji in dogodki, ki jih podpira Komisija. Priročnik bo objavljen v vseh uradnih jezikih EU.

B. Uporaba instrumentov financiranja EU za podporo evropskim svetom delavcev

Komisija vsako leto objavi razpis za zbiranje predlogov¹⁶ za financiranje dejavnosti za krepitev sodelovanja delavcev v družbah, tj. katere koli dejavnosti (vključno z obveščanjem posvetovanjem in udeležbo), prek katere bi lahko predstavniki delavcev vplivali na odločitve, ki se sprejemajo v družbi. Posebna prednostna naloga v zvezi z evropskimi sveti delavcev bo vključena v prvi razpis po izdaji priročnika. Socialnim partnerjem se bo zagotovila finančna podpora¹⁷ za vzpostavitev projektov za javno obveščanje deležnikov o tem priročniku in podporo pri njegovi uporabi. V okviru tega razpisa bi se lahko financirale tudi pobude, ki podpirajo izvajanje veljavnih pravnih zahtev, ozaveščajo o morebitnih koristih evropskih svetov delavcev za družbe in predstavnike delavcev ter izboljšujejo ustanavljanje in delovanje evropskih svetov delavcev.

C. Zagotavljanje izvajanja prenovljene direktive v državah članicah

V tem zbirnem poročilu in z njim povezanem delovnem dokumentu služb Komisije so opredeljena ključna področja prihodnjega sodelovanja z državami članicami in ključna področja dejavnosti izvrševanja.

Komisija bo še naprej podpirala prizadevanja držav članic za izboljšanje izvajanja določb Direktive in olajševala izmenjavo med državami članicami, zlasti pri oblikovanju „učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih“ sankcij¹⁸ v primeru kršitev določb Direktive.

16 Razpis Evropske komisije za zbiranje predlogov: „Information, consultation and representation of representatives of undertakings“ DG EMPL Prerogative and Specific competencies (Obveščanje, posvetovanje in zastopanje predstavnikov podjetij, Pristojnosti in posebna pooblastila GD EMPL), Sklep Komisije C(2016) 6596/F1 o razpisu za zbiranje predlogov za leto 2017, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>.

17 Za to pobudo ne bodo potrebna dodatna sredstva iz proračuna EU.

18 Člen 10(1) ter uvodni izjavi 35 in 36 Direktive 2009/38/ES.