



Bryssel den 14.5.2018  
COM(2018) 292 final

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH  
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN**

**Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2009/38/EG om inrättande av  
ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av  
gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (omarbetning)**

{SWD(2018) 187 final}

## **I. Inledning**

I denna rapport ges en översyn av medlemsstaternas genomförande av det omarbetade direktivet 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd<sup>1</sup> (nedan kallat *det omarbetade direktivet*), i enlighet med artikel 15 i direktivet. De uppföljningsåtgärder som kommissionen avser att vidta anges. Rapporten åtföljs av ett arbetsdokument där kommissionen mer i detalj redovisar resultaten av utvärderingen<sup>2</sup>.

Rådets direktiv 94/45/EG<sup>3</sup> omarbetades efter samråd med arbetsmarknadens parter, och trädde i kraft den 6 juni 2009. Slutet av införlivandeperioden var två år senare.

Den utvärdering som ligger till grund för rapporten fokuserar på de ändringar som införts genom det omarbetade direktivet. Syftet med utvärderingen är att bedöma införlivandet och genomförandet av det omarbetade direktivet i medlemsstaterna, och effekterna av dessa när det gäller

- inrättandet av europeiska företagsråd,
- ändamålsenligheten i fråga om arbetstagarnas utövande av rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, och
- förbättringar av regelverket.

I utvärderingen bedöms också det omarbetade direktivets relevans, samstämmighet, effektivitet och mervärde för EU, i enlighet med riktlinjerna för bättre lagstiftning<sup>4</sup>.

I denna rapport fastställs målen för det omarbetade direktivet, kommissionens huvudsakliga utvärderingsresultat och de motsvarande politiska åtgärderna.

## **II. Europeiska företagsråd och gränsöverskridande social dialog**

Dialogen mellan arbetsmarknadens parter är en väsentlig del av den europeiska sociala modellen. Där den sociala dialogen är stark, är ekonomierna mer konkurrenskraftiga och socialt robusta. Att arbetsmarknadens parter deltar i att utforma och genomföra politiska åtgärder är ytterst viktigt för att stärka konkurrenskraften och rättvisan, och det är nödvändigt för att Europas sociala marknadsekonomi ska kunna fungera. Kommissionen är fast beslutna

---

1 Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (omarbetning) (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

2 SWD (2018) 187 final Utvärdering av direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd.

3 Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, EGT L 254, 30.9.1994, s. 64.

4 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016\\_empl\\_011\\_evaluation\\_european\\_works\\_council\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf)

att stärka den sociala dialogen, på alla nivåer. I detta syfte togs initiativet ”en ny start för den sociala dialogen” 2015<sup>5</sup>

I princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter<sup>6</sup> slås fast att arbetsmarknadsparterna ska höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis. De ska uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras oberoende och rätt till kollektiva åtgärder respekteras.

Den sociala dialogen på alla nivåer måste vara en central del av EU:s gensvar på processer som får djupgående konsekvenser i arbetslivet, bland annat digitalisering, globalisering och den demografiska utvecklingen. Att arbetsmarknadens parter deltar i arbetsmarknadsreformer och omstruktureringar inom sektorer eller företag har visat sig leda till positiva resultat eftersom deras medverkan skapar delaktighet i reformarbetet och främjar tillit och partnerskap. Fasta kanaler för den sociala dialogen kan också göra det lättare att förutse och hantera de behov och förväntningar som följer av de utmaningar som är förknippade med arbetskraftens åldrande, arbetsmiljö, eller som avser kompetens och balansen mellan arbete och privatliv.

I princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter slår också fast att arbetstagare eller deras företrädare har rätt att bli informerade och hörda i god tid om sådant som är relevant för dem, särskilt om överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och om kollektiva uppsägningar. Den fastställer inte bara rätten att få information utan också rätten att höras om alla sådana företagshändelser, vilket innebär ett utbyte av åsikter och inrättandet av en fortlöpande dialog med arbetsgivaren.

EU:s rättsliga ram för information och samråd på nationell nivå har utvecklats under flera årtionden. I direktiv 98/59/EG<sup>7</sup> fastställs bestämmelser om information till och samråd med arbetstagarnas företrädare innan kollektiva uppsägningar äger rum. I direktiv 2002/14/EG<sup>8</sup> fastställs en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare på nationell nivå. Direktiv 2001/23/EG<sup>9</sup> om att företagets arbetstagare ska informeras och inbjudas att delta i samråd i samband med överlåtelse till en ny ägare<sup>10</sup>.

---

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

6 Proklamation om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av den 17 november 2017.

7 Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

8 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

9 Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

10 För en översikt av arbetstagarnas delaktighet i lagstiftningen, se <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

I EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstruktureringar<sup>11</sup> har kommissionen fastställt principer och god praxis som ska följas inom företagen och av offentliga myndigheter innan förändringar äger rum och när omstrukturingsåtgärder vid. Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter inrättades för tio år sedan, med målet att ge stöd till arbetstagare som blivit uppsagda till följd av genomgripande strukturförändringar inom världshandeln på grund av globaliseringen eller på grund av den globala finansiella och ekonomisk krisen.

Europeiska företagsråd är ett viktigt instrument för att organisera den sociala dialogen inom multinationella företag av en viss storlek. De är organ som företräder europeiska arbetstagare i transnationella företag. Europeiska företagsråd tillhandahåller en gemensam plattform för utbyten om gränsöverskridande frågor mellan arbetstagare och arbetsgivare inom EU:s medlemsstater och EES-länderna. Genom dem informeras och konsulteras arbetstagarna av ledningen om verksamhetens utveckling och om alla betydande beslut på europeisk nivå som kan påverka deras anställning eller arbetsförhållanden.

Europeiska företagsråd har visat sig vara avgörande för utvecklingen av gränsöverskridande arbetsmarknadsrelationer. Inom multinationella företag fattas beslut som berör arbetstagare i en viss medlemsstat ofta av den centrala ledningen som befinner sig i ett annat land. De europeiska företagsråden bidrar till att skapa solidaritet och synergieffekter mellan arbetstagare i olika medlemsstater, till att främja utbyte av bästa praxis och till att forma, skapa förståelse för och genomföra beslut om gränsöverskridande problem för multinationella företag.

De europeiska företagsråden gör det möjligt att förbättra kommunikationen mellan de anställda och ledningen. Fördelen för arbetsgivarna kan handla om ökat förtroende och engagemang från arbetstagarnas sida, och att deras kunskap och erfarenhet tas till vara. En samsyn på de gränsöverskridande problem som företaget står inför och arbetstagarnas medverkan i beslutsfattandet i fråga om möjliga lösningar kan också underlätta genomförandet och öka genomslaget av strategiska beslut som fattas av den centrala ledningen i ett multinationellt företag.

Genom den avgörande roll de spelar när det gäller att förutse och hantera förändringar gör europeiska företagsråd att man kan förebygga eller dämpa omstruktureringens negativa effekter på anställnings- och arbetsvillkoren. Mer generellt kommer de europeiska företagsråden att få en allt större roll när det gäller att utforma rättvisa och hållbara åtgärder på företagsnivå för att hantera de gränsöverskridande konsekvenserna av utmaningar som är förknippade med digitaliseringen, globaliseringen och den demografiska utvecklingen. De kan bidra på en rad olika områden, som införande av ny teknik och därmed sammanhängande utbildningsbehov, företagets strategiska utveckling på en föränderlig marknad och bästa praxis när det gäller anpassning till arbetskraftens åldrande. Vissa europeiska företagsråd har initierat och varit ett

---

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

stöd vid förhandlingar om och ingående av transnationella företagsavtal på olika områden såsom utbildning, sysselsättning och hållbar utveckling.

Som när det gäller andra forum för dialogen mellan arbetsmarknadens parter på företagsnivå är lämpliga rättsliga ramar i sig inte en garanti för positiva resultat. Motivationen, engagemanget och kapaciteten hos både arbetstagarnas och arbetsgivarnas företrädare är avgörande faktorer för kvaliteten på utbytena inom de europeiska företagsråden och för resultaten.

### **III. Det omarbetade direktivets mål**

Det omarbetade direktivet gör det möjligt att inrätta europeiska företagsråd för att informera och avge yttranden om gränsöverskridande frågor i multinationella företag som har minst 1 000 anställda i EES-området och minst 150 arbetstagare vardera i minst två medlemsstater.

Processen för att skapa ett europeiskt företagsråd utlöses antingen av en begäran från 100 anställda från två medlemsstater, eller genom ett beslut som fattas av arbetsgivaren. Sammansättningen och funktionen i varje europeiskt företagsråd är anpassad till företagets särskilda situation genom ett undertecknat avtal mellan representanter för ledning och arbetstagare från de olika medlemsstater som berörs.

I transnationella företag ska den centrala ledningen informera och samråda med europeiska anställda om utvecklingen och viktiga beslut via det europeiska företagsrådets företrädare.

Det omarbetade direktivet syftar till att uppnå särskilt följande mål<sup>12</sup>:

- Säkerställa att arbetstagarnas utövande av rättigheter till gränsöverskridande information och samråd faktiskt respekteras.
- Främja inrättandet av nya europeiska företagsråd.
- Lösa problemen i samband med den praktiska tillämpningen av direktiv 94/45/EG.
- Åtgärda den rättsosäkerhet som beror på felaktigheter i vissa av direktivets bestämmelser (t.ex. definitioner av information och samråd) och avsaknad av andra (t.ex. definitionen av gränsöverskridande).
- Säkerställa bättre kopplingar till annan EU-lagstiftning om information till och samråd med arbetstagare.

Följande väsentliga förändringar har gjorts av bestämmelserna i direktivets artikeldel:

---

12 Skäl 7 i det omarbetade direktivet 2009/38/EG.

- Allmänna principer för överenskommelser om gränsöverskridande information och samråd med arbetstagarerna och exakta definitioner av information och samråd har införts.
- Behörigheten för europeiska företagsråd har begränsats till frågor av gränsöverskridande karaktär och en länk mellan nationella och gränsöverskridande nivåer för information och samråd med arbetstagarerna har införts.
- Arbetstagarrepresentanternas roll och möjligheten att få utbildning med bibehållen lön har tydliggjorts.
- Ansvarsområdena när det gäller tillhandahållande av information som gör det möjligt att inleda förhandlingar och regler för att förhandla fram avtal om inrättande av nya europeiska företagsråd har klargjorts.
- De tilläggsföreskrifter som gäller i avsaknad av ett avtal har ändrats.
- En anpassningsbestämmelse som är tillämplig på avtal som reglerar europeiska företagsråd om strukturen i företaget eller gruppen av företag förändras har införts.

#### **IV. Utvärderingsresultat**

Kommissionen undersökte genomförandet av det omarbetade direktivet i alla medlemsstater och EES-länder och utförde en bedömning på grundval av uppgifter som samlats in från olika källor, t.ex. en extern studie<sup>13</sup>, arbetsmarknadens parter på EU-nivå och nationell nivå, personer verksamma i europeiska företagsråd, forskningsinstitut och sakkunniga inom arbetsmarknadslagstiftning. I enlighet med kraven i kommissionens strategi för bättre lagstiftning fastställs i denna rapport slutsatser med avseende på ändamålsenlighet, effektivitet, samstämmighet, relevans och mervärde för EU av de nya bestämmelser som införs genom detta direktiv. Mer information om dessa resultat finns i avsnitten IV och V i det åtföljande arbetsdokumentet<sup>14</sup>.

##### **A. Införlivande och rättslig klarhet**

Den stora majoriteten av medlemsstaterna har införlivat EU-lagstiftningen väl. Även om de flesta bestämmelser har införlivats ordagrant i nationell lagstiftning har några länder gjort bestämmelserna mer detaljerade, vilket går utöver de minimikrav som fastställs i det omarbetade direktivet.

De flesta berörda parter och verksamma som konsulterades ansåg att det omarbetade direktivet har förbättrat tydligheten i regelverket, samtidigt som en icke försumbar andel av

<sup>13</sup> ICF:s utvärdering av direktiv 2009/38 på uppdrag av GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering – september 2016.

<sup>14</sup> SWD (2018) 187 final Utvärdering av direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd.

dem inte är i stånd att svara eftersom de saknar tillräcklig erfarenhet av de omarbetade bestämmelserna. Vissa utmaningar kvarstår i praktiken, i synnerhet vid förhandling om eller tillämpning av de europeiska företagsrådets avtalsbestämmelser på företagsnivå. Mängden tvister på nationell nivå är låg, och trenden är oförändrad jämfört med den utveckling som observerades i förhållande till det ursprungliga direktivet. Inga fall har tagits upp på EU-nivå.

## **B. Ändamålsenlighet**

Det omarbetade direktivet har i viss mån givit ny kraft till inrättandet av europeiska företagsråd och gjort att befintliga avtal om europeiska företagsråd har omförhandlats, även om det inte har hindrat den nedåtgående tendensen för skapande av europeiska företagsråd. Utvärderingen konstaterade att omkring 20 europeiska företagsråd har skapats per år efter genomförandet av det omarbetade direktivet, framför allt i företag med huvudkontor i Frankrike, Sverige och USA.

Globalt finns merparten av de europeiska företagsråden i Frankrike, Tyskland och Förenade kungariket, vilket förklaras av storleken på företagen i fråga men också av hur förhållandet mellan arbetsmarknadens parter har utvecklats i dessa länder. Den genomsnittliga storleken på företag som inrättar europeiska företagsråd sedan antagandet av det omarbetade direktivet är mindre än under den föregående lagstiftningen.

Det finns utrymme för förbättringar för att uppmuntra till inrättande av dessa organ, eftersom uppskattningsvis hälften av de företag som är berättigade till att inrätta europeiska företagsråd ännu inte har gjort det. Även om det totala antalet europeiska företagsråd ökade efter antagandet av det omarbetade direktivet kunde man ändå ha förväntat sig en högre nettonivå för skapandet av dessa organ. Skälen till att så inte är fallet är komplicerade och många, och inbegriper bristande kännedom om rättsliga krav hos arbetsmarknadens parter på nationell nivå, förändrade bolagsstrukturer på grund av företagskoncentrationer och företagsförvärv, avsaknad av en skyldighet att inrätta europeiska företagsråd, att företag har huvudkontor i länder där traditionen när det gäller dialog mellan arbetsmarknadens parter är mindre utvecklad samt den tid det tar för arbetsmarknadens parter att förhandla avtal om de europeiska företagsråden.

Medan begreppet gränsöverskridande definieras bättre i bestämmelserna i det omarbetade direktivet är det i många fall fortfarande svårt för personer verksamma i europeiska företagsråd att tolka det i konkreta fall.

Det omarbetade direktivet har förbättrat informationen för arbetstagare i fråga om kvalitet och omfattning, men när det gäller samråd har det varit mindre ändamålsenligt. Trots att de har rätt att yttra sig tycks de europeiska företagsrådets medlemmar ha begränsat inflytande över beslutsprocessen i sina företag, särskilt i fall av omstrukturering.

Europeiska företagsråd uppfattas av arbetsgivarna som ett användbart verktyg som gynnar alla parter på många olika sätt, bland annat bidrar de till att öka medlemmarnas allmänna förståelse för problem och kan förklara beslut, leda till att strategiska diskussioner inleds samt ge värdefulla förslag till åtgärder, beroende på vilka frågor som diskuteras. Trots att de inte

har några formella förhandlingsbefogenheter spelar europeiska företagsråd också en roll vid förhandlingar av gränsöverskridande kollektivavtal<sup>15</sup> i vissa multinationella företag.

I fråga om kontroll av efterlevnaden visar bedömningen på en rad olika situationer i medlemsstaterna när det gäller kapaciteten för europeiska företagsråd att agera rättsligt. I hälften av medlemsstaterna finns alternativa mekanismer för tvistlösning. Den övergripande utvärderingen konstaterade brister i de medel som gör det möjligt för europeiska företagsråd att hävda sina rättigheter, och det finns betydande skillnader när det gäller sanktionernas typ och nivå.

### **C. Effektivitet**

Det omarbetade direktivet har inte medfört några ytterligare kostnader för arbetsgivarna jämfört med direktivet från 1994. De kvantifierbara kostnaderna för att inrätta europeiska företagsråd tycks till och med ha minskat jämfört med 1994 års direktiv, men detta kan eventuellt förklaras med den mindre storleken på företag som inrättar europeiska företagsråd efter omarbetningen. För en majoritet av arbetsgivarna uppväger fördelarna kostnaderna. Rätten till utbildning med bibehållen lön respekteras i hög grad och utgör ett betydande stöd till företrädarna i europeiska företagsråd när de utövar sina funktioner i multinationella företag. I utvärderingen konstateras att det omarbetade direktivet inte medför administrativa, finansiella och rättsliga skyldigheter på ett sätt som skulle innebära en orimlig börda för företagen.

### **D. Relevans**

Det omarbetade direktivet betraktas som relevant av alla berörda parter, och arbetsmarknadens parter erkänner behovet av att ytterligare utveckla den gränsöverskridande dialogen. När det gäller att förbättra arbetstagarnas skydd, konstaterades det omarbetade direktivet bidra väsentligt till att säkerställa den gränsöverskridande dialogen mellan arbetsmarknadens parter på företagsnivå. Europeiska företagsråd tillhandahåller en mekanism för att sprida information inom företaget, skapa hävstångseffekter mellan EU och lokala nivåer och därigenom underlätta införandet av strategiska åtgärder som leder till kvalitetsförbättringar i de strategiska lösningar som finns i företaget.

### **E. Samstämmighet med andra EU-instrument**

De nya reglerna konstateras i allmänhet vara inbördes konsekventa och samstämmiga med övrig EU-lagstiftning om arbetstagares rätt till information och samråd, inbegripet Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna i EU. Avvikelse motiveras av särskilda mål för de relevanta lagstiftningsinstrumenten, till exempel sådana som behandlar kollektiva uppsägningar eller överlåtelse av äganderätten för företag.

---

15 Europeiska kommissionens databas: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.



Samtidigt som de europeiska företagsrådets rättigheter till information och samråd är tillämpliga på alla gränsöverskridande frågor som berör arbetstagarnas anställningsvillkor, är europeiska företagsråd inte förhandlingsorgan och har alltså ett annat syfte än att informera och samråda på lokal nivå, en process som syftar till att nå överenskommelser mellan företrädare för arbetstagare och arbetsgivare.

## **F. Mervärde för EU**

När det gäller subsidiaritet har europeiska företagsråd en genuin europeisk gränsöverskridande dimension. Endast EU-rättsakter, som införlivats i nationell lagstiftning, kan reglera frågan om informations- och samrådsförfarande för arbetstagare i transnationella företag.

I fråga om proportionalitet, ger det omarbetade direktivet medlemsstaterna möjlighet att anpassa det omarbetade direktivets bestämmelser efter nationella förhållanden mellan arbetsmarknadens parter och rättsliga system, särskilt när det gäller att fastställa formerna för att utse eller välja företrädare för de anställda, deras rättsliga skydd och för att fastställa lämpliga sanktioner om lagstiftningen inte tillämpas som den ska.

Det omarbetade direktivet tillhandahåller en rättslig ram på EU-nivå för att främja gränsöverskridande information och samråd inom företag, som annars skulle vara helt frivilligt äga rum i ett rättsligt tomrum.

## **V. Politiska åtgärder på EU-nivå**

I den analys som anges ovan fastställdes följande utmaningar som kräver åtgärder på EU-nivå:

- Det begränsade antalet nya europeiska företagsråd.
- Samrådsförfarandets ändamålsenlighet.
- Behovet av att dela och utbyta god praxis.
- Brister i genomförandet och kontrollen av efterlevnaden av vissa bestämmelser i direktivet.

Kommissionen föreslår därför att arbetet ska inriktas på att

- skapa och sprida en praktisk handledning för personer verksamma i europeiska företagsråd,
- tillhandahålla finansiering för arbetsmarknadens parter för att stödja genomförandet av och ändamålsenligheten hos europeiska företagsråd, samt
- säkerställa ett fullständigt införlivande av centrala bestämmelser i det omarbetade direktivet i medlemsstaterna.

## **A. Förbättra inrättande och funktion för de europeiska företagsråden genom en praktisk handledning**

För att underlätta genomförandet av det omarbetade direktivet planerar kommissionen att offentliggöra en handledning som skulle syfta till att

- öka de europeiska företagsråden, särskilt i medlemsstater och sektorer där hittills endast ett fåtal har inrättats,
- ytterligare förbättra effektiviteten i europeiska företagsråd, särskilt som ett verktyg för att stödja en höjning av den sociala standarden inom hela EU,
- sprida god praxis genom att kodifiera och sprida konkreta exempel på metoder som har fungerat väl i praktiken.

Denna handledning kan ge konkret rådgivning och vägledning för arbetsgivare, de europeiska företagsrådets medlemmar, fackföreningsrepresentanter och andra berörda parter. Den bör också hjälpa arbetsgivare och företagsrepresentanter att fullgöra sina skyldigheter enligt det omarbetade direktivet och hjälpa människor som inrättar och driver europeiska företagsråd.

Kommissionen kommer att utarbeta denna handledning under 2018, i samarbete med arbetsmarknadens parter och med stöd av experter och verksamma. Ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter kommer att hjälpa kommissionen att samla in exempel på god praxis och specifika exempel på avtal som slutits i multinationella företag som skulle kunna spridas i hela EU.

För att sprida denna handledning så mycket som möjligt och för att öka medvetenheten bland verksamma och arbetsmarknadens parter på alla nivåer, planeras en rad kommunikationsåtgärder. Dessa kommer att innefatta reklam via en särskild webbplats, anordnande av aktiviteter med arbetsmarknadens parter och evenemang med stöd av kommissionen. Handledningen kommer att publiceras på samtliga officiella EU-språk.

## **B. Mobilisering av EU:s finansieringsinstrument för att stödja europeiska företagsråd**

Varje år ska kommissionen utlysa en ansökningsomgång<sup>16</sup> för att finansiera åtgärder för att utveckla de anställdas delaktighet i företag, dvs. alla verksamheter (inbegripet information, samråd och medbestämmande) som ger arbetstagarrepresentanter möjlighet att påverka beslut som fattas inom bolaget. En särskild prioritering för europeiska företagsråd ska ingå i den första ansökningsomgång som utlyses efter offentliggörandet av handledningen. Kommissionen kommer att ge ekonomiskt stöd<sup>17</sup> till arbetsmarknadens parter för upprättande

---

16 Europeiska kommissionens ansökningsomgång om information, samråd och representation av företrädare för företag, behörighet och kompetenser för GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering—kommissionens beslut C (2016) 6596/F1 för ansökningsomgången 2017.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>.

17 Detta initiativ kommer inte att kräva några ytterligare medel från unionens budget.

av projekt för att främja och stödja användningen av denna handledning bland berörda parter. Även initiativ för att stödja genomförandet av befintliga rättsliga krav, öka medvetenheten om de potentiella fördelarna med europeiska företagsråd hos företag och arbetstagarrepresentanter, och förbättra inrättandet av och funktion i europeiska företagsråd kan finansieras av kommissionen.

### **C. Säkerställa genomförandet av det omarbetade direktivet i medlemsstaterna**

Denna sammanfattande rapport och det tillhörande arbetsdokumentet identifierar de viktigaste områdena för framtida samarbete med medlemsstaterna och för tillsynen.

Kommissionen kommer att fortsätta att stödja medlemsstaternas arbete för att förbättra genomförandet av bestämmelserna i direktivet och ska underlätta utbytet mellan medlemsstaterna, särskilt när det gäller att utforma ändamålsenliga, proportionella och avskräckande åtgärder<sup>18</sup> vid överträdelse av direktivets bestämmelser.

---

<sup>18</sup> Artikel 10.1 och skälen 35 och 36 i direktiv 2009/38.