



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 16 mei 2018
(OR. en)

8985/18

SOC 250
EMPL 194

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	14 mei 2018
aan:	de heer Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
Nr. Comdoc.:	COM(2018) 292 final
Betreft:	VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD EN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ Verslag over de toepassing door de lidstaten van Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Herschikking)

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2018) 292 final.

Bijlage: COM(2018) 292 final

Brussel, 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD
EN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ**

**Verslag over de toepassing door de lidstaten van Richtlijn 2009/38/EG inzake de
instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen
of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de
wernemers (Herschikking)**

{SWD(2018) 187 final}

I. Inleiding

In dit verslag wordt de toepassing door de lidstaten van de herschikte Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad ¹ ("de herschikte richtlijn") geëvalueerd, zoals in artikel 15 van de richtlijn is voorgeschreven. Hierin worden de vervolgmataregelen beschreven die de Commissie voornemens is te nemen. Een werkdocument van de diensten van de Commissie waarin de Commissie uitgebreider ingaat op de resultaten van haar evaluatie, is aan het verslag als bijlage toegevoegd².

De herschikking van Richtlijn 94/45/EG van de Raad³ vond plaats na overleg met de sociale partners, en is op 6 juni 2009 in werking getreden. Het einde van de omzettingsperiode was twee jaar later.

De evaluatie die aan dit verslag ten grondslag ligt, richt zich op de veranderingen die de herschikte richtlijn heeft gebracht. Het doel van de evaluatie is een beoordeling te geven van de omzetting en tenuitvoerlegging van de herschikte richtlijn in de lidstaten, en de gevolgen ervan voor:

- de instelling van Europese ondernemingsraden;
- de doeltreffendheid van de transnationale rechten van werknemers op informatie en raadpleging; en
- verbeteringen in het rechtskader.

De evaluatie bevat ook een beoordeling van de relevantie, samenhang, doeltreffendheid en Europese meerwaarde van de herschikte richtlijn, in overeenstemming met de richtsnoeren voor betere regelgeving⁴.

In dit verslag worden de doelstellingen van deze richtlijn, de belangrijkste bevindingen van de evaluatie van de Commissie en de overeenkomstige beleidsreacties beschreven.

II. Europese ondernemingsraden en transnationale sociale dialoog

De sociale dialoog is een essentieel onderdeel van het Europees sociaal model. Een sterke sociale dialoog maakt economieën concurrerender en sociaal veerkrachtiger. De

1 Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Herschikking) (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28-44).

2 SWD/2018/187 final Evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad.

3 Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64-72.

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

betrokkenheid van de sociale partners bij het opstellen en uitvoeren van beleid is van wezenlijk belang voor de versterking van het concurrentievermogen en de billijkheid en is een voorwaarde voor het functioneren van de Europese sociale markteconomie. De Commissie streeft naar versterking van de sociale dialoog op alle niveaus. Daarom is in 2015 een begin gemaakt met de "nieuwe start voor de sociale dialoog"⁵.

In beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten⁶ wordt bepaald dat de sociale partners, met inachtneming van de nationale gebruiken, worden geraadpleegd over de vormgeving en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie.

Een sociale dialoog op alle niveaus moet een centraal onderdeel zijn van het antwoord van Europa op processen die ingrijpende gevolgen hebben voor de wereld van het werk, zoals digitalisering, globalisering en demografische veranderingen. De betrokkenheid van de sociale partners bij hervormingen van de arbeidsmarkt en bij de herstructurering van sectoren of ondernemingen blijkt positieve resultaten op te leveren aangezien met hun betrokkenheid verantwoordelijkheid in hervormingsprocessen wordt gewaarborgd en vertrouwen en partnerschap worden bevorderd. Bovendien kunnen permanente kanalen voor een sociale dialoog helpen bij het anticiperen op en het tegemoetkomen aan behoeften en verwachtingen die ontstaan door de problemen die samenhangen met een vergrijzende beroepsbevolking en gezondheid en veiligheid op het werk of met betrekking tot vaardigheden en het evenwicht tussen werk en privéleven.

In beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten wordt ook vastgesteld dat werknemers of hun vertegenwoordigers het recht hebben om tijdig te worden geïnformeerd en geraadpleegd over aangelegenheden die voor hen van belang zijn, met name met betrekking tot de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en met betrekking tot collectief ontslag. Hierin is niet alleen het recht vervat om informatie te ontvangen, maar ook het recht om te worden geraadpleegd over dergelijke bedrijfsmaatregelen, dat wil zeggen een uitwisseling van standpunten en het tot stand brengen van een consistente dialoog met de werkgever.

Het EU-rechtskader op het gebied van voorlichting en raadpleging op nationaal niveau heeft zich in de loop van verschillende decennia ontwikkeld. Richtlijn 98/59/EG⁷ bevat voorschriften voor de voorlichting en de raadpleging van de vertegenwoordigers van de

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

⁶ Proclamatie van de Europese pijler van sociale rechten van 17 november 2017

⁷ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag.

werknemers voordat tot collectief ontslag wordt overgegaan. In Richtlijn 2002/14/EG⁸ wordt een algemeen kader vastgesteld voor informatie en raadpleging van de werknemers op nationaal niveau. Richtlijn 2001/23/EG⁹ bevat bepalingen die ervoor zorgen dat werknemers in dienst van bedrijven die zijn overgedragen aan een nieuwe eigenaar, worden geïnformeerd en geraadpleegd¹⁰.

Door middel van het Europees kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructureringen¹¹ heeft de Commissie beginselen en goede praktijken vastgelegd die kunnen worden gevolgd door ondernemingen en overheidsinstanties bij het anticiperen op veranderingen en bij het omgaan met herstructureringsmaatregelen. Het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering werd 10 jaar geleden opgericht met als doel ondersteuning te bieden aan werknemers die ontslagen zijn als gevolg van grote structurele veranderingen in de wereldhandelspatronen door mondialisering of door de wereldwijde financiële en economische crisis.

Europese ondernemingsraden zijn een belangrijk instrument om een transnationale sociale dialoog op te zetten in multinationale ondernemingen van een zekere omvang. Deze ondernemingsraden zijn instellingen die Europese werknemers vertegenwoordigen binnen transnationale ondernemingen. Europese ondernemingsraden voorzien in een gemeenschappelijk platform waar vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit alle EU-lidstaten en EER-landen van gedachten kunnen wisselen over transnationale vraagstukken. De raden kunnen gebruikt worden door het management voor het informeren en raadplegen van werknemers over de ontwikkeling van de onderneming en over belangrijke beslissingen op Europees niveau die gevolgen kunnen hebben voor hun baan of arbeidsomstandigheden.

Europese ondernemingsraden zijn van vitaal belang gebleken voor de ontwikkeling van transnationale arbeidsverhoudingen. In multinationale ondernemingen worden beslissingen die van invloed zijn op de werknemers in één lidstaat vaak genomen door een hoofdbestuur dat daarbuiten gevestigd is. Europese ondernemingsraden dragen ertoe bij solidariteit en synergie te creëren tussen werknemers in verschillende lidstaten, beste praktijken uit te wisselen, en besluiten over transnationale kwesties waarmee de multinationale onderneming wordt geconfronteerd vorm te geven, te begrijpen en uit te voeren.

Zij maken een betere communicatie tussen de werknemers en het hoofdbestuur mogelijk. Een mogelijk voordeel voor werkgevers is meer vertrouwen en betrokkenheid van de werknemers,

8 Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

9 Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen.

10 Voor een overzicht van de wetgeving inzake voorlichting en raadpleging van werknemers, zie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=nl>

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

met hun bijbehorende inbreng van kennis en ervaring. Een gedeelde visie op de transnationale uitdagingen waarmee de onderneming te maken heeft en de betrokkenheid van de werknemers bij de besluitvorming over mogelijke oplossingen kunnen het ook makkelijker maken de strategische keuzes van het hoofdbestuur in een multinationale onderneming door te voeren en het effect van die keuzes versterken.

Door hun doorslaggevende rol bij het anticiperen op en in goede banen leiden van veranderingen kunnen Europese ondernemingsraden de negatieve gevolgen van een herstructurering voor de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden beperken of voorkomen. Meer in het algemeen zullen de Europese ondernemingsraden een steeds belangrijkere rol gaan spelen bij het formuleren van eerlijke en duurzame antwoorden die op bedrijfsniveau worden gegeven op de grensoverschrijdende gevolgen van de uitdagingen van digitalisering, globalisering en demografische veranderingen. Zij kunnen zich bezighouden met zeer uiteenlopende kwesties, zoals de invoering van nieuwe technologieën en de bijbehorende opleidingsbehoeften, de strategische ontwikkeling van de onderneming in een veranderende marktomgeving of beste praktijken in het omgaan met een vergrijzende beroepsbevolking. Sommige Europese ondernemingsraden hebben onderhandelingen opgezet en ondersteund voor het sluiten van overeenkomsten door transnationale ondernemingen over diverse onderwerpen zoals opleiding, werkgelegenheid, of duurzame ontwikkeling.

Net als bij andere fora voor sociale dialoog op bedrijfsniveau bieden de juiste juridische randvoorwaarden geen garantie voor positieve resultaten. De motivatie, het engagement en de capaciteit van de vertegenwoordigers van zowel werknemers als werkgevers zijn sterk bepalend voor de resultaten en de kwaliteit van de besprekingen binnen de Europese ondernemingsraden.

III. De doelstellingen van de beschikbare richtlijn

De beschikbare richtlijn maakt de oprichting van Europese ondernemingsraden mogelijk teneinde te informeren en advies te geven over transnationale aangelegenheden in multinationale ondernemingen met ten minste 1 000 werknemers in de EER en ten minste 150 werknemers in elk van ten minste twee lidstaten.

Het proces van de totstandbrenging van een Europese ondernemingsraad kan in gang worden gezet door een verzoek van 100 werknemers uit twee lidstaten, of door een besluit van de werkgever. De samenstelling en werking van elk van de Europese ondernemingsraden wordt afgestemd op de specifieke situatie van de onderneming door middel van een ondertekende overeenkomst tussen de vertegenwoordigers van het management en de werknemers uit de verschillende betrokken lidstaten.

In transnationale ondernemingen informeert en raadpleegt het centrale management de Europese werknemers over de vooruitgang en belangrijke beslissingen via hun vertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraad.

Met de beschikbare richtlijn wordt met name gestreefd naar de verwezenlijking van de volgende doelstellingen¹²:

- het waarborgen van de doeltreffende naleving van de transnationale rechten van werknemers op informatie en raadpleging;
- het bevorderen van de instelling van nieuwe Europese ondernemingsraden;
- het oplossen van de problemen die zich hebben voorgedaan bij de praktische toepassing van Richtlijn 94/45/EG;
- het bieden van een oplossing voor het gebrek aan rechtszekerheid als gevolg van onvolkomenheden in een aantal bepalingen (zoals de definitie van informatie en raadpleging) en het ontbreken van andere bepalingen (bv. de definitie van het transnationale karakter);
- het waarborgen van een betere koppeling met andere EU-wetgeving inzake informatie en raadpleging van werknemers.

De richtlijn bevat de volgende belangrijke wijzigingen op de beschikbare bepalingen:

- invoering van algemene beginselen voor de regelingen voor transnationale informatie en raadpleging van werknemers en een nauwkeurige definitie van informatie en raadpleging;
- beperking van de bevoegdheid van Europese ondernemingsraden tot vraagstukken met een transnationaal karakter en de invoering van een verbinding tussen de nationale en transnationale niveaus van informatie en raadpleging van werknemers;
- verduidelijking van de rol van de vertegenwoordigers van werknemers en de mogelijkheid om opleidingen te volgen met behoud van loon;
- verduidelijking van de verantwoordelijkheden met betrekking tot het verstrekken van informatie waardoor onderhandelingen kunnen worden geopend en regels inzake de onderhandeling over overeenkomsten tot oprichting van nieuwe Europese ondernemingsraden kunnen worden ingesteld;
- wijzigingen in de subsidiaire voorschriften die van toepassing zijn bij het ontbreken van een overeenkomst;
- invoering van een aanpassingsbepaling die van toepassing is op overeenkomsten betreffende de Europese ondernemingsraad indien de structuur van de onderneming of groep van ondernemingen verandert.

12 Overweging 7 van de beschikbare Richtlijn 2009/38/EG.

IV. Bevindingen van de evaluatie

De Commissie heeft de tenuitvoerlegging van de herschikte richtlijn in alle lidstaten en EER-landen onderzocht en een beoordeling uitgevoerd op basis van gegevens en informatie verzameld uit verschillende bronnen, zoals een extern onderzoek¹³, sociale partners op EU- en nationaal niveau, beroepsbeoefenaars in Europese ondernemingsraden, onderzoeksinstellingen en arbeidsrechtdeskundigen. In overeenstemming met de eisen van de Commissie in haar strategie voor betere regelgeving worden in dit verslag de conclusies uiteengezet met betrekking tot de doeltreffendheid, doelmatigheid, samenhang, relevantie en de Europese meerwaarde van de nieuwe bepalingen van de richtlijn. Meer informatie over deze bevindingen zijn opgenomen in de punten IV en V van het begeleidende werkdocument van de diensten¹⁴.

A. Omzetting en duidelijkheid van het rechtskader

De grote meerderheid van de lidstaten heeft de EU-wetgeving naar behoren omgezet. Hoewel de meeste bepalingen letterlijk zijn geïmplementeerd in de nationale wetgeving, hebben sommige landen nauwkeurigere bepalingen gemaakt, die verder gaan dan de minimumeisen van de herschikte richtlijn. In de evaluatie wordt echter vastgesteld dat in Denemarken, Griekenland en IJsland belangrijke bepalingen met betrekking tot de oprichting of werking van de Europese ondernemingsraden niet zijn omgezet.

De meeste belanghebbenden en beroepsbeoefenaars die zijn geraadpleegd waren van mening dat de duidelijkheid van het rechtskader is verbeterd met de herschikte richtlijn, terwijl een niet te verwaarlozen deel van hen van mening was dat zij niet in staat waren te antwoorden vanwege een gebrek aan ervaring met de herschikte bepalingen. In de praktijk zijn er nog enkele uitdagingen, met name wanneer over de bepalingen van de overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad op ondernemingsniveau wordt onderhandeld of wanneer ze worden toegepast. Het aantal geschillen op nationaal niveau is laag en is niet veranderd ten opzichte van de bij de oorspronkelijke richtlijn vastgestelde trend. Op EU-niveau zijn geen rechtszaken aangespannen.

B. Doeltreffendheid

De herschikte richtlijn heeft een zekere impuls gegeven aan de oprichting van Europese ondernemingsraden en nieuwe onderhandelingen over bestaande overeenkomsten van Europese ondernemingsraden in gang gezet, maar geen halt toegeroepen aan de neerwaartse trend in de oprichting van Europese ondernemingsraden. In de evaluatie werd vastgesteld dat

13 ICF-evaluatie van Richtlijn 2009/38 in opdracht van DG EMPL – september 2016.

14 SWD/2018/187 final Evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad.

sinds de tenuitvoerlegging van de herschikte richtlijn per jaar circa 20 Europese ondernemingsraden zijn opgericht, vooral in ondernemingen waarvan het hoofdkantoor in Frankrijk, Zweden of de Verenigde Staten is gevestigd.

Over het geheel genomen bevinden de meeste Europese ondernemingsraden zich in Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, vanwege de omvang van de ondernemingen in kwestie, maar ook vanwege de ontwikkeling van arbeidsverhoudingen in deze landen. De gemiddelde omvang van de ondernemingen die een Europese ondernemingsraad hebben opgericht sinds de goedkeuring van de herschikte richtlijn is kleiner dan tijdens de voorgaande wetgeving.

Er is ruimte voor verbetering bij het aanmoedigen van de oprichting van deze organen, aangezien naar schatting de helft van de ondernemingen die daarvoor in aanmerking komen nog geen Europese ondernemingsraad heeft opgericht. Hoewel het absolute aantal Europese ondernemingsraden is gestegen na de vaststelling van de herschikte richtlijn, zou men toch een hoger aantal nieuw opgerichte raden verwachten. Hiervoor zijn meerdere complexe redenen aan te wijzen, onder andere: een gebrek aan bewustwording ten aanzien van de wettelijke eisen bij de nationale sociale partners; veranderende bedrijfsstructuren als gevolg van fusies of overnames; de afwezigheid van een verplichting tot het opzetten van Europese ondernemingsraden; het feit dat hoofdkantoren van ondernemingen zijn gevestigd in landen met een minder ontwikkelde traditie in het voeren van sociale dialoog; en de tijd die sociale partners besteden aan onderhandelingen over de overeenkomst van de Europese ondernemingsraad.

Hoewel het begrip "transnationaal" nader wordt omschreven in de bepalingen van de herschikte richtlijn, is het vaak nog steeds moeilijk voor degenen die werkzaam zijn in Europese ondernemingsraden om in concrete gevallen te interpreteren wat ermee wordt bedoeld.

De herschikte richtlijn heeft de kwaliteit en reikwijdte van de informatie voor werknemers verbeterd, maar voor wat betreft raadpleging is de richtlijn minder effectief gebleken. Ondanks dat zij het recht hebben om advies uit te brengen, lijken de leden van Europese ondernemingsraden weinig invloed te hebben op het besluitvormingsproces in hun ondernemingen, met name in gevallen van herstructurering.

Europese ondernemingsraden worden door werkgevers als waardevolle instrumenten gezien die voor alle partijen op velerlei manieren voordelen opleveren, waaronder: verbetering van het gemeenschappelijk begrip van leden over vraagstukken; toelichting op besluiten; inleiding van strategische besprekingen; en waardevolle voorstellen voor maatregelen, afhankelijk van de besproken onderwerpen. Hoewel zij geen formele onderhandelingsbevoegdheid hebben, spelen Europese Ondernemingsraden ook een rol bij onderhandelingen over transnationale collectieve overeenkomsten¹⁵ in een aantal multinationale ondernemingen.

15 Database van de Europese Commissie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Met betrekking tot naleving en rechtshandhaving laat de beoordeling een verscheidenheid aan situaties in de lidstaten zien waar het gaat om het vermogen van Europese ondernemingsraden om op te treden in een rechterlijke hoedanigheid. In de helft van de lidstaten bestaan alternatieve mechanismen voor geschillenbeslechting. Over het algemeen wordt in de evaluatie gewezen op zwakke punten waar het gaat om de bestaande middelen waarmee Europese ondernemingsraden hun rechten kunnen doen gelden, en aanzienlijke verschillen in de aard en het niveau van de sancties.

C. Doelmatigheid

De herschikte richtlijn heeft niet geleid tot extra kosten voor werkgevers ten opzichte van de richtlijn uit 1994. De te kwantificeren kosten voor de oprichting van Europese ondernemingsraden lijken zelfs te zijn afgenomen ten opzichte van de richtlijn uit 1994, maar dit kan ook komen door de geringere omvang van de ondernemingen die na de herschikking Europese ondernemingsraden hebben opgezet. Voor de meerderheid van de werkgevers wegen de voordelen van de ondernemingsraden op tegen de kosten die eraan verbonden zijn. Het recht op opleidingen met behoud van loon wordt over het geheel genomen geëerbiedigd en vormt een belangrijke steun voor de vertegenwoordigers van Europese ondernemingsraden bij de uitoefening van hun functies in multinationale ondernemingen. In de evaluatie wordt geconcludeerd dat de herschikte richtlijn geen administratieve, financiële en juridische verplichtingen oplegt die een onredelijke belasting voor ondernemingen zouden vormen.

D. Relevantie

De herschikte richtlijn wordt door alle belanghebbenden als relevant beschouwd, en de noodzaak van verdere ontwikkeling van transnationale dialoog wordt erkend door de sociale partners. Wat betreft de verbeterde bescherming van werknemers, bleek de herschikte richtlijn een belangrijke bijdrage te leveren tot het waarborgen van transnationale sociale dialoog op het niveau van de onderneming. Europese ondernemingsraden voorzien in een mechanisme voor de doorgifte van informatie in de gehele onderneming, creëren een hefboomeffect tussen het niveau van de EU en het lokale niveau en bevorderen daarmee de invoering van strategische initiatieven die leiden tot kwalitatieve verbeteringen in de strategische oplossingen in de onderneming.

E. Samenhang met andere EU-instrumenten

De nieuwe regels blijken in het algemeen intern consistent en coherent te zijn met andere EU-wetgeving inzake de rechten van werknemers op informatie en raadpleging, met inbegrip van het Handvest van de grondrechten van de EU. Afwijkingen zijn gerechtvaardigd gezien de specifieke doelstellingen in de desbetreffende wetgevingsinstrumenten, zoals die met betrekking tot collectief ontslag of de eigendomsoverdracht van ondernemingen.

De rechten op voorlichting en raadpleging van Europese ondernemingsraden zijn van toepassing op alle transnationale thema's die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden van

werknemers. Maar Europese ondernemingsraden zijn geen onderhandelingsgroepen en zij hebben dus een andere doelstelling dan het op lokaal niveau informeren en raadplegen van werknemers. Dit laatste is een proces dat tot doel heeft om overeenstemming te bereiken tussen de vertegenwoordigers van werknemers en de werkgever.

F. Meerwaarde voor de EU

In termen van subsidiariteit hebben Europese ondernemingsraden een werkelijke transnationale dimensie in de EU. De procedures voor informatieverstrekking en raadpleging van werknemers in transnationale ondernemingen kunnen alleen geregeld worden bij een EU-rechtshandeling die is omgezet in nationale wetgeving.

Met betrekking tot evenredigheid kunnen lidstaten krachtens de beschikbare richtlijn de bepalingen van deze richtlijn aanpassen aan de nationale arbeidsverhoudingen en rechtsstelsels, met name bij het bepalen van de regelingen voor de verkiezing of benoeming van werknemersvertegenwoordigers, hun rechtsbescherming en het vaststellen van passende sancties in geval van inbreuk op de toepassing van de wetgeving.

De beschikbare richtlijn voorziet in een wettelijk kader op EU-niveau voor de organisatie van transnationale dialoog binnen ondernemingen die anders zouden plaatsvinden in een juridisch vacuüm.

V. Beleidsreacties op EU-niveau

Met de hierboven beschreven analyse zijn de volgende uitdagingen vastgesteld die maatregelen op EU-niveau vereisen:

- het beperkte aantal nieuwe Europese ondernemingsraden;
- de gedeeltelijke doeltreffendheid van de informatie- en raadplegingsprocedure over transnationale kwesties
- de noodzaak om bestaande goede praktijken te delen en uit te wisselen; en
- tekortkomingen bij de uitvoering en handhaving van een aantal bepalingen van deze richtlijn.

Daarom stelt de Commissie voor om de volgende maatregelen te nemen:

- het opstellen en delen van een praktisch handboek voor degenen die werkzaam zijn in de Europese ondernemingsraden;
- het verstrekken van financiering aan sociale partners ter ondersteuning van de uitvoering en de doeltreffendheid van Europese ondernemingsraden; en
- het zorgen voor de volledige omzetting van de belangrijkste bepalingen van de beschikbare richtlijn in de lidstaten.

A. Verbetering van de oprichting en werking van Europese ondernemingsraden door middel van een praktisch handboek

Om de toepassing van de beschikbare richtlijn te bevorderen is de Commissie voornemens een handboek te publiceren met als doel:

- verhoging van het aantal opgerichte Europese ondernemingsraden, met name in lidstaten en sectoren waarin er tot nu toe weinig zijn opgezet;
- verdere verbetering van de doeltreffendheid van de Europese ondernemingsraden, met name als een instrument dat de verhoging van maatschappelijke normen in de EU ondersteunt;
- verspreiding van goede praktijken door het codificeren en delen van concrete voorbeelden van benaderingen die in de praktijk goed hebben gewerkt.

Dit handboek biedt concrete adviezen en richtsnoeren aan werkgevers, leden van Europese ondernemingsraden, vakbondsvertegenwoordigers, werknemers, en andere belanghebbenden. De handleiding kan werkgevers en vertegenwoordigers van ondernemingen ook helpen om de in de beschikbare richtlijn uiteengezette taken te vervullen, en het kan mensen helpen bij het opzetten en beheren van Europese ondernemingsraden.

De Commissie zal dit ondersteunende document in 2018 ontwikkelen, in samenwerking met de sociale partners en met de steun van deskundigen en beroepsbeoefenaars. De nauwe samenwerking met de sociale partners zal de Commissie helpen bij het verzamelen van voorbeelden van goede praktijken en specifieke voorbeelden van overeenkomsten die zijn gesloten in multinationale ondernemingen en die in de gehele EU kunnen worden gedeeld.

Om het handboek zo breed mogelijk te delen en om bewustwording te creëren bij beroepsbeoefenaars en sociale partners op alle niveaus, is een aantal communicatiemaatregelen gepland. Dit omvat publiciteit via een speciale website, de organisatie van activiteiten met de sociale partners en evenementen die worden ondersteund door de Commissie. Het handboek wordt gepubliceerd in alle officiële talen van de EU.

B. Het mobiliseren van financieringsinstrumenten van de EU ter ondersteuning van Europese ondernemingsraden

Elk jaar doet de Commissie een oproep tot het indienen van voorstellen¹⁶ voor de financiering van activiteiten gericht op de ontwikkeling van betrokkenheid van werknemers in ondernemingen, dat wil zeggen een activiteit (met inbegrip van informatie, raadpleging en participatie) waarmee vertegenwoordigers van werknemers de te nemen besluiten binnen de

16 Oproep tot het indienen van voorstellen van de Europese Commissie – "Informatie, raadpleging en vertegenwoordiging van vertegenwoordigers van ondernemingen" DG EMPL Voorbehouden en specifieke bevoegdheden — Commissiebesluit C (2016)6596/F1 voor uitnodiging tot het indienen van voorstellen 2017.

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

onderneming kunnen beïnvloeden. Een specifieke prioriteit met betrekking tot Europese ondernemingsraden wordt opgenomen in de eerstvolgende oproep tot het indienen van voorstellen na de publicatie van het handboek. Deze prioriteit zal financiële ondersteuning¹⁷ bieden aan sociale partners voor het opzetten van projecten om bij belanghebbenden bekendheid te geven aan deze praktische gids en het gebruik ervan te ondersteunen. Het kan ook initiatieven financieren die de toepassing van bestaande wettelijke voorschriften ondersteunen, bewustmaken van de mogelijke voordelen van Europese ondernemingsraden voor ondernemingen en werknemersvertegenwoordigers, en de oprichting en werking van Europese ondernemingsraden verbeteren.

C. Zorgen voor de volledige tenuitvoerlegging van de beschikte richtlijn in de lidstaten

Dit samenvattende verslag en het bijbehorende werkdocument van de diensten van de Commissie brengen de belangrijkste gebieden in kaart voor toekomstige samenwerking met de lidstaten en voor maatregelen gericht op naleving.

De Commissie zal steun blijven verlenen aan de inspanningen van de lidstaten om de tenuitvoerlegging van de bepalingen van de richtlijn te verbeteren, met name wat betreft het vaststellen van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties¹⁸ in het geval van inbreuk op de bepalingen van de richtlijn.

¹⁷ Voor dit initiatief zijn geen extra middelen uit de EU-begroting vereist.

¹⁸ Artikel 10, lid 1, en overwegingen 35 en 36 van Richtlijn 2009/38/EG.