

DA

DA

DA



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 17.3.2008
KOM(2008) 146 endelig

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

om en revision af anvendelsen af direktiv 2002/14/EF i EU

{SEC(2008) 334}

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

om en revision af anvendelsen af direktiv 2002/14/EF i EU

1 INDLEDNING

Direktiv 2002/14/EF¹ ("direktivet") omhandler indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab. Direktivet styrker princippet om information og høring af arbejdstagerne ved at supplere andre fællesskabsdirektiver inden for dette område² og ved at udfylde en række huller i national lovgivning og praksis. Direktivet spiller derfor en afgørende rolle, når det gælder om at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge tilliden i virksomheder og forretningssteder, hvilket er af afgørende betydning, hvis man vil sikre et gunstigt miljø på arbejdspladsen for innovation, foregribelse af risici og tilpasning til fordel for både arbejdsgiverne og arbejdstagerne.

Med henblik herpå fastsættes der minimumskrav i direktivet for principper, definitioner og bestemmelser vedrørende information og høring af arbejdstagere på virksomhedsniveau. I betragtning af de store forskelle inden for EU i de forskellige medlemsstaters situation og praksis med hensyn til arbejdsmarkedsrelationer kan medlemsstaterne i vid udstrækning gennemføre direktivets vigtigste begreber fleksibelt (såsom "arbejdstagerrepræsentanter", såvel som "arbejdsgiver", "arbejdstagere" osv.) de nærmere bestemmelser for information og høring. I direktivet anerkender man fuldt ud den vigtige rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i denne sammenhæng.

For at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder, finder direktivets bestemmelser kun anvendelse på virksomheder, der beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller på forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere, afhængigt af medlemsstaternes eget valg.

Som krævet i direktivets artikel 12 foretager Kommissionen med nærværende meddelelse en revision af direktivets anvendelse i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan med henblik på om nødvendigt at forelægge forslag til ændringer.

For at udarbejde denne revision har Kommissionen fremsendt et spørgeskema til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter i EU³. Kommissionen har også overdraget

¹ EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

² Direktiv 94/45/EF, EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64, direktiv 98/59/EF, EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16 og direktiv 2001/23/EF, EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

³ Bilag 2 til Kommissionens tjenestegrenes arbejdsdokument vedlagt nærværende meddelelse giver et overblik over aktørernes svar på spørgsmålene med fokus på direktivets revision.

uafhængige eksperter⁴ at udarbejde en undersøgelse og har indsamlet oplysninger i forbindelse med Kommissionens løbende overvågning.

I en rapport fra Kommissionens tjenestegrene, der er vedlagt nærværende meddelelse, behandles forskellige aspekter af direktivets gennemførelse i alle medlemsstater detaljeret, bl. a. på grundlag af de svar, der er modtaget i forbindelse med førnævnte spørgeskema.

2 DIREKTIVETS GENNEMFØRELSE

2.1 Kun nogle få medlemsstater vedtog foranstaltninger til gennemførelse af direktivet inden for den krævede frist (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK). To medlemsstater (DE, AT) meddelte Kommissionen, at deres eksisterende lovgivning allerede var i overensstemmelse med direktivets krav. BG og RO gennemførte direktivet som krævet inden deres optagelse i EU.

Flertallet af medlemsstaterne har således ikke gennemført direktivet inden for fristerne. Efter at Kommissionen havde indledt overtrædelsesprocedurer, afsagde De Europæiske Fællesskabers Domstol dom mod IT, BE, LU, ES og EL. IT, ES og EL har i mellemtiden gennemført lovgivning vedrørende gennemførelse af direktivet. BE og LU har kun gennemført direktivet delvist.

At nogle medlemsstater har brugt mere tid end forventet til at gennemføre direktivet kan hænge sammen med, at det har været vanskeligt at opnå den nødvendige enighed om vigtige spørgsmål vedrørende reformen af arbejdsmarkedsrelationerne på nationalt niveau.

2.2 De fleste af medlemsstaterne gennemførte direktivet ved hjælp af lovgivning. BE og DK gennemførte direktivet både ved hjælp af lovgivning og kollektive aftaler i overensstemmelse med deres traditioner. I nogle medlemsstater indebærer gennemførelsen af direktivet vedtagelse af omfattende lovgivning (f.eks. i DK, EE, EL, IT, CY, PL); i andre medlemsstater blev der kun gennemført nogle mere eller mindre omfattende ændringer af eksisterende lovgivning (f.eks. i CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE).

I næsten alle medlemsstaterne var der forud for gennemførelsen af direktivet en høring af arbejdsmarkedets parter, men i forskellige former og med forskellige procedurer, afhængigt af hvert lands særlige traditioner.

Nogle lande, som ikke havde et generelt, fast og ved lov fastsat system med information og høring af arbejdstagerrepræsentanter, gjorde brug af overgangsforanstaltningerne i direktivets artikel 10 (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK). Disse overgangsforanstaltninger giver medlemsstaterne mulighed for at anvende højere tærskler for anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne i en første fase indtil 23. marts 2007 - 150 arbejdstagere pr. virksomhed eller 100 arbejdstagere pr. forretningssted, og i en fase to indtil 23. marts 2008 - 100 arbejdstagere pr. virksomhed eller 50 arbejdstagere pr. forretningssted.

3 KONKLUSIONER FRA ANALYSEN AF GENNEMFØRELSESFORANSTALTNINGERNE

3.1 Generelle bemærkninger

⁴ Undersøgelse af gennemførelsen af direktiv 2002/14/EF i det udvidede EU, sammenfattende rapport (vil blive offentliggjort snarest på GD EMPL's hjemmeside).

Det store flertal af medlemsstaterne har vedtaget gennemførelsesforanstaltninger, som dækker de vigtigste elementer i direktiv 2002/14/EF. Men Kommissionen kunne med en analyse af disse foranstaltninger udpege en række punkter, hvor det er nødvendigt med større klarhed eller en verifikation, fordi medlemsstaterne ikke har sikret en fuldstændig og korrekt gennemførelse af direktivet.

3.2 Artikel 3 (anvendelsesområde)

Med hensyn til artikel 3 er det vigtigste at sikre, at arbejdstagere faktisk kan gøre brug af deres ret til information og høring i alle virksomheder og forretningssteder, som dækkes af direktivet. Dette forudsætter især, at de tærskler, der er fastsat pr. virksomhed eller forretningssted, eller at de overgangstærskler, der er fastsat for lande, som har gjort brug af artikel 10, overholdes. Det forudsætter ligeledes en korrekt beregning af disse tærskler i overensstemmelse med Domstolens retspraksis.

Nationale bestemmelser, der undtager visse unge arbejdstagere eller arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter af kort varighed fra førnævnte beregning, synes at give problemer og kræver en yderligere undersøgelse. Det er også problematisk, om de overgangsforanstaltninger, som de medlemsstater, der har gjort brug af mulighederne i artikel 3, stk. 2 og 3, har gennemført, er forenelige med direktivet, når medlemsstaterne ikke har fastlagt særlige bestemmelser, der gælder for de pågældende virksomheder eller kategorier af arbejdstagere.

Med hensyn til anvendelsesområdet for direktivet er det nødvendigt at gøre klart, om den nationale gennemførelseslovgivning i nogle lande også dækker virksomheder, som ikke sigter på fortjeneste.

3.3 Artikel 4 (nærmere bestemmelser for information og høring)

De nationale bestemmelser, der er vedtaget med henblik på gennemførelse af denne artikel, varierer meget med hensyn til detaljer og omfang. I en række medlemsstater, især hvor man allerede i lang tid har haft informations- og høringssystemer, falder ordlyden i de nationale love ikke altid sammen med direktivets. Gennemførelseslovgivningen skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet, men det er værd at undersøge visse punkter nøjere, ikke mindst af hensyn til juridisk klarhed og retssikkerhed.

I nogle medlemsstater er der i gennemførelseslovgivningen kun fastlagt bestemmelser om information og ikke om høring i forbindelse med spørgsmål om beskæftigelse, den forventede udvikling og tilhørende foregribende foranstaltninger. I nogle medlemsstater er der heller ikke en direkte omtale af arbejdsgivernes forpligtelse til at give et begrundet svar på eventuelle udtalelser fra arbejdstagerrepræsentanter eller til at gennemføre en høring for at nå frem til en aftale.

Det er også nødvendigt at undersøge situationen nøjere i de medlemsstater, hvor lovgivningen giver arbejdsgiveren mulighed for at informere og høre i form af andre midler end gennem de udpegede arbejdstagerrepræsentanter⁵.

⁵ Der skal i den forbindelse tages hensyn til betragtning 16 i direktivet, i henhold til hvilken direktivet ikke berører ordningerne om direkte medarbejderindflydelse, forudsat at arbejdstagerne under alle omstændigheder kan vælge at udøve retten til information og høring gennem deres repræsentanter.

3.4 Artikel 5 (information og høring i henhold til en aftale)

Denne artikel er et godt eksempel på direktivets fleksibilitet, eftersom den giver medlemsstaterne mulighed for at overlade det til arbejdsmarkedets parter ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. Disse bestemmelser kan til og med afvige fra bestemmelserne i artikel 4, forudsat at de i direktivets artikel 1 fastlagte principper og alle betingelser og begrænsninger, som medlemsstaterne har fastlagt, overholdes.

De fleste medlemsstater giver muligheder for, at arbejdsmarkedsparterne aftaler de praktiske bestemmelser. Nogle medlemsstater skelner mellem tidligere eksisterende aftaler og aftaler, som er vedtaget efter direktivet. Krav, som er fastlagt i tidligere eksisterende aftaler, er imidlertid ikke altid i overensstemmelse med bestemmelserne i direktivet. For eksempel er der i allerede eksisterende aftaler eventuelt ikke fastsat en tidsramme for information og høring af arbejdstagere; og endvidere kan det forekomme, at disse aftaler ikke omfatter bestemmelser om høring, men kun om indhentning af synspunkter blandt arbejdstagere, og at de ikke omfatter håndhævelsesbestemmelser.

Mere generelt findes der i nogle medlemsstater ikke en eksplicit omtale af direktivets krav om, at arbejdsmarkedets parter overholder de principper, der er fastlagt i artikel 1, hvis der er enighed om praktiske bestemmelser, der afviger fra de i artikel 4 omhandlede bestemmelser.

I den forbindelse er det nødvendigt klart at fastlægge, under hvilke betingelser, herunder tærskler, arbejdstagerne kan udtrykke forbehold eller sætte spørgsmålstejn ved allerede eksisterende aftaler, hvis de vurderer, at deres ret til information og høring svækkes.

3.5 Artikel 6 (fortrolige oplysninger)

De fleste medlemsstater gennemførte denne bestemmelse med generelle vendinger, i det store og hele i overensstemmelse med bestemmelserne i direktivet uden yderligere uddybning, således at dette afgøres ud fra retspraksis eller gennem aftaler på arbejdsmarkedet. Nogle medlemsstater gennemførte artiklen minimalistisk, idet man udelod visse betingelser, hvilket giver anledning til spørgsmål om, hvorvidt gennemførelsesbestemmelserne er i overensstemmelse med direktivet.

En effektiv beskyttelse af arbejdsgivernes legitime interesse med hensyn til fortrolighed skal sikres, men en effektiv udøvelse af arbejdstagernes ret til information og høring bør ikke svækkes ved, at arbejdsgiverne uberettiget henviser til bestemmelsen om fortrolighed.

Det er ligeledes nødvendigt at se nærmere på en række andre punkter:

- Manglen på eksplicite bestemmelser i gennemførelseslovgivningen vedrørende en videreførelse af forpligtelsen til fortrolighed, også efter udløbet af arbejdstagerrepræsentanternes mandat, eller begrænsning af en sådan forpligtelse til en fastlagt periode efter udløbet af mandatet.
- Muligheden af, at specifikke love karakteriserer en oplysning som fortrolig uden at fastlægge de bagvedliggende kriterier, og især om virksomheden har en legitim interesse, eller om der er risiko for krænkelse heraf i henhold til objektive kriterier.

- Om de nationale love er i overensstemmelse med direktivet, hvis de fastsætter, at en oplysning er fortrolig i og med, at arbejdsgiveren har meddelt denne oplysning i fortrolighed, og at oplysningen først ophører med at være fortrolig, når den ansvarlige part beslutter, at den ikke mere er fortrolig.

Med hensyn til det sidste stykke i artikel 6 om administrative eller retslige ankeprocedurer har Kommissionen bemærket, at nogle medlemsstater ikke har gennemført specifikke foranstaltninger til gennemførelse af denne bestemmelse.

3.6 Artikel 7 (beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne)

Alle medlemsstaterne synes at give arbejdstagerrepræsentanterne en rimelig beskyttelse og garantier for, at de kan varetage deres opgaver på en hensigtsmæssig måde. Med henblik herpå bestemmer medlemsstaterne frem for alt, at arbejdstagerrepræsentanterne har ret til betalt tid hertil og beskyttelse mod arbejdsgiveraktioner, som stiller arbejdstagerrepræsentanterne ringere eller diskriminerer dem, når de udfører deres opgaver, eller i visse tilfælde endog efter udløbet af deres mandat

3.7 Artikel 8 (håndhævelse af rettigheder)

Alle medlemsstater fastlægger passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, overholdes. I de fleste lande er overvågningen og kontrollen overladt til arbejdstilsynet. Tvister kan indbringes for særlige organer og/eller domstole.

I de nationale gennemførelsesforanstaltninger er der ligeledes fastsat administrative sanktioner eller i visse tilfælde straffesanktioner og i flere tilfælde et minimums- og/eller maksimumsbeløb for en sådan sanktion. Størrelsen af disse beløb varierer meget mellem medlemsstaterne. Beløbet kan afhænge af arbejdsgiverens juridiske form (fysisk eller juridisk person), virksomhedens størrelse, overtrædelsens relative alvor sammenlignet med lignende, den afskrækkende virkning i praksis osv. En række medlemsstater har fastsat særligt hårde sanktioner i tilfælde af, at arbejdsgiveren tager beslutninger uden at overholde sine forpligtelser vedrørende information og høring: sådanne beslutninger kan suspenderes eller endog erklæres for ugyldige. I nogle få lande kan en manglende overholdelse af bestemmelserne også være afgørende, når man skal fastsætte, hvilke foranstaltninger arbejdsgiveren skal gennemføre for at kompensere for arbejdstagernes ulemper ved omstruktureringer.

Det er nødvendigt at kontrollere, om de gældende foranstaltninger sikrer, at der ved overtrædelser af direktivet, herunder også overtrædelse af arbejdstagerrepræsentanternes forpligtelse til fortrolighed, kan pålægges sanktioner, der er effektive, passende og har afskrækkende virkning.

3.8 Artikel 9 (forholdet mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser)

I de fleste nationale gennemførelseslove er det fastsat, at de ikke påvirker eller berører de nationale bestemmelser vedrørende gennemførelse af andre direktiver inden for området information og høring⁶. Vekselvirkningerne mellem førnævnte direktiver synes ikke at være

⁶ Jf. fodnote 2.

et problem i lande, som har gennemført alle direktiver med en enkelt lov, især ved ændring af deres arbejdsret. Det kan blive et problem i tilfælde, hvor en sådan gennemførelse er gennemført ved hjælp af forskellige love, således at disse ikke fuldt ud er sammenhængende enten med hensyn til de personer, der nyder godt af rettighederne til information og høring (evt. fordobling af antallet af aktører), eller med hensyn til procedurerne ved en sådan information og høring.

4 REVISION AF DIREKTIVETS ANVENDELSE

Som anført i ovenstående har Kommissionen i overensstemmelse med direktivets artikel 12 haft samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne på fællesskabsplan i form af et spørgeskema om en revision af direktivets anvendelse⁷.

4.1 Medlemsstaternes holdning

Med hensyn til spørgsmålet om den praktiske anvendelse af direktivet, herunder også gennemførelsen af målene, understregede en række medlemsstater, at de i deres lovgivning allerede i lang tid har haft bestemmelser om information og høring af arbejdstagere i virksomheder/forretningssteder. Flere andre medlemsstater svarede, at det er for tidligt at give et endeligt svar, da man endnu befinder sig i første fase af direktivets gennemførelse.

Alle medlemsstaterne er enige om, at direktivet er tilstrækkeligt fleksibelt og hensigtsmæssigt.

En række medlemsstater bemærkede, at virkningerne af de nationale gennemførelsesforanstaltninger for arbejdsmarkedsrelationerne forventes at blive minimale, da der allerede i lang tid har været lovgivning inden for dette område. Andre medlemsstater mente, at virkningerne ville være positive, mens nogle fremhævede, at det er for tidligt at give en vurdering.

Flertallet af medlemsstaterne ser ikke noget behov for en revision af direktivet. Men en række medlemsstater understregede, at det er for tidligt at gennemføre en sådan revision. To medlemsstater svarede bekræftende.

Med hensyn til spørgsmålet om behovet for at gøre bestemmelser i direktivet mere klare svarede de fleste medlemsstater negativt. Nogle understregede, at det er for tidligt at give en vurdering af et sådant behov. To medlemsstater svarede bekræftende.

De fleste medlemsstater har ikke peget på vanskeligheder i forbindelse med sammenhængen mellem forskellige EU-direktiver inden for området information og høring, og de ser derfor ikke noget behov for at forbedre sammenhængen mellem disse. Dog svarede tre medlemsstater bekræftende. Nogle andre medlemsstater understregede, at det er for tidligt at give en vurdering af et sådant behov.

4.2 De europæiske arbejdsmarkedsparters holdning

Alle hørte arbejdsmarkedsparter understregede, at generelt afhænger direktivets virkninger på den enkelte medlemsstat af, i hvilken udstrækning der allerede findes et udarbejdet nationalt system for information og høring. Den praktiske betydning og virkningerne af direktivet

⁷ Med hensyn til et overblik over svarene henvises der til bilag 2 til Kommissionens tjenestegrenes arbejdsdokument, jf. fodnote 3.

vurderes forskelligt. For BusinessEurope er der stadig usikkerhed med hensyn til direktivets virkninger, eftersom anvendelsen af direktivet i nogle lande kan føre til en overdreven lovgivning og gennemtvungelse af standardløsninger. Endvidere har man i en række lande ikke nået målet om at styrke arbejdsmarkedsparterne gennem vedtagelse af aftaler. Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME) henlede også opmærksomheden på risikoen for, at direktivet kan pålægge nogle medlemsstater en enhedsmodel, øge bureaukratiet og skabe uro på arbejdsmarkedet. CEEP bemærkede, at de nationale gennemførelsesforanstaltninger generelt opfylder målet i direktivet, og tilføjede, at gennemførelsen af direktivet i nogle lande har været til fordel for nogle arbejdstagerrepræsentanter på bekostning af andre.

EFS mente, at direktivet har en positiv virkning, især fordi arbejdsmarkedets parter inddrages i højere grad, men nogle bestemmelser er uklare, procedurer og sanktioner er svage, og der mangler en henvisning til fagforeningerne. EFS henlede også opmærksomheden på forsøg på at afvige fra eksisterende procedurer og også repræsentative organer.

Alle arbejdsmarkedsparter i EU er enige om, at direktivet overordnet set er tilstrækkeligt fleksibelt og hensigtsmæssigt.

Med hensyn til spørgsmålene om behovet for en revision og større klarhed i direktivet svarede BusinessEurope, Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME), og CEEP negativt. Derimod bemærkede EFS, at direktivet kunne forbedres og gøres mere klart i forbindelse med en række punkter.

BusinessEurope og Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME) kunne ikke se noget behov for en bedre sammenhæng mellem direktiverne inden for området information og høring og har i stedet rådet Kommissionen til at evaluere de eksisterende EU-bestemmelser med henblik på deres merværdi i forbindelse med initiativet bedre lovgivning. CEEP bemærkede, at de specifikke direktiver har forrang for det generelle direktiv (dvs. direktiv 2002/14/EF), og tilføjede, at nogle af CEEP-medlemmerne satte spørgsmål ved behovet for sidstnævnte direktiv. EFS understregede, at det vil blive nødvendigt at harmonisere de eksisterende direktiver for at undgå "dobbeltarbejde", hvor forskellige aktører skal behandle det samme spørgsmål. Organisationen slog også stærkt til lyd for en ajourføring af direktiv 94/45 om europæiske samarbejdsudvalg for at bringe direktivet i overensstemmelse med de standarder, der er fastlagt i direktiv 2002/14/EF, som i visse henseender er mere vidtgående.

4.3 Evaluering

Gennemførelsen af direktivet er et vigtigt skridt i retning af en konsolidering af retten til information og høring, som er fastlagt i EU's charter om grundlæggende rettigheder. Direktivet forventes at bidrage til en tilnærmelse af de nationale systemer i hele EU ved at fastlægge en generel og fleksibel ramme for information og høring af arbejdstagere i alle medlemsstater i form af minimumskrav. Der forventes især en markant virkning i de medlemsstater, som ikke tidligere har haft et generelt, fast og ved lov fastlagt system for information og høring af arbejdstagerrepræsentanter⁸.

⁸ Jf. de kvantitative data, som er anført i Polens svar på spørgeskemaet (teknisk bilag). Med hensyn til UK henvises der til "Employment Practices of MNCs in Organisational Context: A Large-Scale Survey", juni 2007, <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment>.

Gennemførelsen af direktivet sker nødvendigvis i forbindelse med ordningerne for arbejdsmarkedsrelationer i medlemsstaterne. Det er en generelt accepteret holdning, at direktivet er tilstrækkeligt fleksibelt til at kunne blive tilpasset til den enkelte medlemsstats nationale situation. I direktivet henvises der ganske vist til nationale definitioner af vigtige begreber, herunder også "arbejdstagerrepræsentanter", men gennemførelsen af direktivet har i nogle lande givet anledning til intensive og ofte langvarige debatter om, hvorledes systemet med arbejdstagernes repræsentation skal organiseres, om det skal ske enkelt- eller dobbeltsporet (dvs. samarbejdsudvalg og fagforeninger) eller ved at tillade blandede løsninger.

I de fleste udtalelser der generelt positive forventninger til direktivets overordnede virkninger, men det er klart, at det er nødvendigt med et længere tidsrum for at kunne udarbejde en endelig evaluering, eftersom direktivet endnu ikke har nået sin fulde virkning. Der er kun gået lidt mere end to år siden fristen for gennemførelsen. Der har også været en omfattende forsinkelse i gennemførelsen af direktivet i en række medlemsstater, og i nogle få er direktivet endnu ikke blevet fuldstændigt gennemført. Det er endnu for tidligt at gennemføre omfattende dokumenteret forskning⁹ med hensyn til direktivets anvendelse i alle medlemsstaterne¹⁰. Endnu finder direktivets krav ikke anvendelse på alle de virksomheder, som er dækket af direktivet, eftersom nogle medlemsstater har udnyttet overgangsperioden og i øjeblikket begrænser anvendelsen af direktivet til virksomheder, der beskæftiger mere end 100 arbejdstagere.

Kommissionen agter derfor ikke at foreslå ændringer til direktiv 2002/14/EF. Ganske vist mener Kommissionen, at direktivets bestemmelser kunne gøres bedre og mere præcise med hensyn til visse særlige punkter, men det er Kommissionens opfattelse, at de nationale gennemførelsesforanstaltninger først skal have en vis tid at kunne indgå i medlemsstaternes systemer for arbejdsmarkedsrelationer.

Det kan dog være med nødvendigt med en aktion i forbindelse med ét aspekt af direktivet. I artikel 3, stk. 3, gives medlemsstaterne mulighed for at undtage besætningsmedlemmer om bord på havgående skibe fra direktivets anvendelsesområde vedrørende personer. Men en sådan undtagelse er betinget af, at medlemsstaterne fastsætter "særlige bestemmelser", som dækker denne kategori af arbejdstagere. Den 10. oktober 2007 vedtog Kommissionen en meddelelse om "nyvurdering af social- og arbejdsmarkedslovgivningen med henblik på at skabe flere og bedre job inden for søfartserhvervet i EU" i forbindelse med Kommissionens blåbog om havpolitik, som blev vedtaget samme dag. I førstnævnte meddelelse, som omhandler direktivet i punkt 3c), lanceres en første fase med høringer af arbejdsmarkedets parter, som kan føre til flere EU-foranstaltninger for at sikre en passende beskyttelse af søfarendes ret til information og høring¹¹.

5 KONKLUSIONER

⁹ Bortset fra UK, hvor der for nylig er blevet offentliggjort en rapport (første fase af et forskningsprojekt: "Implementing information and consultation: early experience under the ICE Regulations", Employment Relations Research Series N° 88, september 2007), findes der kun meget overfladisk dokumentation i nogle medlemsstater, især vedrørende vekselvirkninger mellem samarbejdsudvalg og fagforeninger, effektivitet (eller mangel på samme) i informations- og høringsprocedurer i praksis og bevidsthed (eller mangel herpå) blandt aktørerne vedrørende deres rettigheder og forpligtelser.

¹⁰ Jf. i denne forbindelse den sammenfattende rapport (ovenstående fodnote 4); "Impact and Assessment of EU Directives in the field of Information and Consultation", PE 385.646, Europa-Parlamentet 2007.

¹¹ KOM(2007) 591 endelig af 10.10.2007.

Den vigtigste udfordring er nu at sikre en fuldstændig og effektiv gennemførelse og håndhævelse af direktivet. Dette kræver ikke kun en aktiv inddragelse af Kommissionen i rollen som vogter af traktaten, men også af medlemsstaterne, som spiller en afgørende rolle i denne forbindelse, da de er forpligtet til at sikre en korrekt gennemførelse og anvendelse af fællesskabslovgivningen i praksis.

Som fastlagt i direktivet¹² kan arbejdsmarkedets parter påtage sig en vigtig rolle ved at fastsætte regler for information og høring af arbejdstagere på en måde, som passer bedst til disses behov og ønsker. Dette er tilfældet i en række medlemsstater med en lang tradition for partnerskaber mellem arbejdsmarkedets parter. De relevante krav i direktivet bør naturligvis overholdes i forbindelse hermed¹³.

Som anført i ovenstående har Kommissionen udpeget en række vigtige punkter, som enten giver anledning til spørgsmål vedrørende fortolkningen af direktivet eller rejser tvivl om, hvorvidt gennemførelsesforanstaltningerne er i overensstemmelse med direktivet. Kommissionen agter at gennemgå sådanne punkter nærmere i samarbejde med de involverede medlemsstaters nationale myndigheder. Om nødvendigt vil den med udgangspunkt i den enkelte sag indlede en overtrædelsesprocedure, jf. artikel 226 i EF-traktaten.

Det er opmuntrende, at nogle medlemsstater allerede har fremlagt udkast til lovgivning¹⁴ for at afhjælpe mangler, som har vist sig i forbindelse med direktivets gennemførelse.

Herudover agter Kommissionen at gennemføre yderligere aktioner, der skal lette en korrekt håndhævelse af direktivet. Kendskab hos arbejdsmarkedets parter til deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med information og høring udgør en uomgængelig forudsætning for en fuldstændig og effektiv gennemførelse af disse rettigheder på arbejdspladsen. Kommissionen agter at gennemføre aktioner, der skal fremme kendskabet hertil, og fremme udveksling af eksempler på bedste praksis og styrke alle aktørers kapacitet ved hjælp af seminarer, uddannelseskurser, undersøgelser og finansiel støtte til projekter, som fremlægges af repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdstagere¹⁵.

I øjeblikket er der ikke planer om fremlæggelse af forslag til ændring af direktivet.

¹² Jf. især betragtning 23, artikel 5 og artikel 11, stk. 1, i direktivet.

¹³ Jf. især ovenstående pkt. 3.4.

¹⁴ Udkast til lovgivning i Grækenland (den maritime sektor), LT og PL.

¹⁵ Kommissionen giver støtte til en række aktioner med disse mål, især under budgetpost 04.030303 – Information, høring og deltagelse af virksomhedsrepræsentanter.