EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 14.5.2018.
COM(2018) 292 final

# IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU I EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU

## Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (preinačeno)

{SWD(2018) 187 final}

## I. Uvod

U ovom se Izvješću preispituje provedba preinačene Direktive 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća [1] („preinačena Direktiva") u državama članicama, kako je propisano člankom 15. Direktive. Utvrđuju se daljnje mjere koje Komisija namjerava poduzeti. Izvješću je priložen radni dokument službi u kojem Komisija detaljnije iznosi rezultate evaluacije[2].

Direktiva Vijeća 94/45/EZ[3] preinačena je nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, a preinačena verzija stupila je na snagu 6. lipnja 2009. Razdoblje prenošenja završilo je dvije godine nakon toga.

Evaluacija na kojoj se ovo izvješće temelji usmjerena je na promjene uvedene preinačenom Direktivom. Svrha je evaluacije ocijeniti prenošenje i provedbu preinačene Direktive u državama članicama te njihove učinke:

- na osnivanje europskih radničkih vijeća,
- na djelotvornost prava radnika na transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje i
- na poboljšanja pravnog okvira.

U okviru evaluacije ujedno se u skladu sa smjernicama za bolju regulativu[4] ocjenjuju relevantnost, usklađenost i učinkovitost preinačene Direktive te dodana vrijednost EU-a koja se njome pruža.

U ovom se Izvješću iznose ciljevi preinačene Direktive, glavni zaključci Komisijine evaluacije i odgovarajući odgovori u okviru politika.

## II. Europsko radničko vijeće i transnacionalni socijalni dijalog

Socijalni je dijalog jedna od ključnih sastavnica europskoga socijalnog modela. Ako je socijalni dijalog intenzivan, gospodarstva su konkurentnija i društveno otpornija. Uključenost socijalnih partnera u osmišljavanje i provedbu politika od presudne je važnosti za jačanje konkurentnosti i pravednosti te je preduvjet za funkcioniranje socijalnog tržišnog

1 Direktiva 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (preinačeno) (SL L 122, 16.5.2009., str. 28.–44.).

2 SWD(2018) 187 final, Evaluacija Direktive 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća.

3 Direktiva Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika, SL 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

gospodarstva Europe. Komisija nastoji ojačati socijalni dijalog na svim razinama. Zbog toga je 2015. pokrenula „Novi početak za socijalni dijalog”[5].

U načelu 8. europskog stupa socijalnih prava[6] utvrđuje se da se, kad je riječ o osmišljavanju i provedbi gospodarskih i socijalnih politika te politika zapošljavanja u skladu s nacionalnom praksom, provodi savjetovanje sa socijalnim partnerima. Potiče ih se da pregovaraju o kolektivnim ugovorima i sklapaju ih u svim područjima koja su im relevantna poštujući svoju autonomiju i pravo na kolektivno djelovanje.

Socijalni dijalog na svim razinama mora biti ključan dio odgovora Europe na procese koji snažno utječu na svijet rada, kao što su digitalizacija, globalizacija i demografske promjene. Dokazano je da uključivanje socijalnih partnera u reforme tržišta rada i restrukturiranje sektora ili poduzeća donosi pozitivne rezultate jer se tako jamči zajednička odgovornost za postupke reforme te promiču povjerenje i partnerstvo. Osim toga, trajni kanali za socijalni dijalog mogu pomoći u predviđanju potreba i očekivanja proizašlih iz izazova povezanih sa starenjem radne snage te zdravljem i sigurnošću na radu ili vještinama i ravnotežom između poslovnog i privatnog života te odgovaranju na te potrebe i očekivanja.

U načelu 8. europskog stupa socijalnih prava utvrđuje se i da radnici ili njihovi predstavnici imaju pravo na pravodobno obavješćivanje i uključivanje u raspravu o pitanjima koja su za njih relevantna, osobito u pogledu prijenosa, restrukturiranja i spajanja poduzeća te kolektivnog otpuštanja. Osim prava na primanje obavijesti utvrđuje se i pravo na uključivanje u raspravu o svim korporativnim akcijama te vrste, što podrazumijeva razmjenu mišljenja i uspostavu stalnog dijaloga s poslodavcem.

Pravni okvir EU-a u području obavješćivanja i savjetovanja na nacionalnoj razini razvijao se tijekom nekoliko desetljeća. U Direktivi 98/59/EZ[7] utvrđuju se pravila o obavješćivanju predstavnika radnika i savjetovanju s njima prije kolektivnog otkazivanja. Direktivom 2002/14/EZ[8] uspostavlja se opći okvir za obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima na nacionalnoj razini. Direktiva 2001/23/EZ[9] sadržava odredbe kojima se jamči obavješćivanje radnika zaposlenih u poduzećima koja se prenose novom vlasniku i savjetovanje s njima[10].

U Europskom je okviru za kvalitetu predviđanja promjena i restrukturiranja[11] Komisija utvrdila načela i dobre prakse koje bi se trebale primjenjivati u okviru poduzeća i koje bi trebala slijediti tijela javne vlasti prije svake promjene i pri upravljanju aktivnostima

5 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=hr&eventsId=1028
6 Proglašenje europskog stupa socijalnih prava 17. studenoga 2017.
7 Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.
8 Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici.
9 Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona.
10 Pregled zakonodavnih akata o uključivanju radnika potražite na http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en
11 http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=hr

restrukturiranja. Europski fond za prilagodbu globalizaciji uspostavljen je prije deset godina kako bi se osigurala potpora radnicima koji su proglašeni viškom zbog velikih strukturnih promjena u tokovima svjetske trgovine nastalih zbog globalizacije ili globalne financijske i gospodarske krize.

Europska radnička vijeća važan su instrument za organiziranje transnacionalnoga socijalnog dijaloga u multinacionalnim poduzećima određene veličine. Riječ je o tijelima koja predstavljaju europske radnike u transnacionalnim poduzećima. Europska radnička vijeća služe kao zajednička platforma za razmjenu mišljenja o transnacionalnim pitanjima između predstavnika radnika i poslodavaca na razini država članica EU-a i država EGP-a. Preko njih uprava obavješćuje radnike i savjetuje se s njima o napretku poduzeća i svim važnim odlukama na europskoj razini koje bi mogle utjecati na njihova radna mjesta ili radne uvjete.

Europska radnička vijeća ključna su za razvoj transnacionalnih industrijskih odnosa. U multinacionalnim poduzećima odluke koje utječu na zaposlenike u jednoj državi članici često donosi središnja uprava koja se nalazi izvan te države članice. Europska radnička vijeća pridonose stvaranju solidarnosti i sinergija između radnika u različitim državama članicama, dijeljenju najboljih praksi i oblikovanju, razumijevanju te provedbi odluka o transnacionalnim pitanjima s kojima se suočava multinacionalno poduzeće.

Europska radnička vijeća omogućavaju poboljšanje komunikacije između zaposlenika i središnje uprave. Poslodavcima od koristi može biti veće povjerenje i veći angažman radnika, koji donose svoje znanje i iskustvo. Zajedničko razumijevanje transnacionalnih izazova s kojima se suočava poduzeće i uključenost zaposlenika u postupke donošenja odluka o mogućim rješenjima isto tako može olakšati uvođenje strateških odluka središnje uprave i povećanje njihova utjecaja unutar multinacionalnog poduzeća.

Europska radnička vijeća na temelju svoje ključne uloge u predviđanju promjena i upravljanju njima pomažu spriječiti ili ublažiti negativne učinke koje restrukturiranje ima na zapošljavanje i radne uvjete. U širem će smislu europska radnička vijeća imati sve važniju ulogu u formuliranju pravednih i održivih odgovora na razini poduzeća na transnacionalne utjecaje izazova povezanih s digitalizacijom, globalizacijom i demografskim promjenama. Ona mogu riješiti širok raspon pitanja, poput uvođenja novih tehnologija i povezanih potreba za osposobljavanjem, strateškog razvoja poduzeća u promjenjivom tržišnom okruženju ili najboljih praksi u prilagođavanju sve starijoj radnoj snazi. Pojedina su europska radnička vijeća pokrenula i poduprla pregovore o transnacionalnim sporazumima među poduzećima o različitim temama kao što su osposobljavanje, zapošljavanje ili održivi razvoj te sklapanje tih sporazuma.

Kao i s drugim forumima za socijalni dijalog na razini poduzeća, primjereni uvjeti pravnog okvira ne jamče uspješne rezultate. Motivacija, predanost i sposobnosti zaposlenika i predstavnika poslodavaca važna su odrednica ishoda i kvalitete razmjena u europskim radničkim vijećima.

## III. Ciljevi preinačene Direktive

Preinačenom Direktivom omogućuje se uspostava europskih radničkih vijeća radi obavješćivanja i davanja mišljenja o transnacionalnim pitanjima u multinacionalnim poduzećima s najmanje 1 000 radnika na području EGP-a i najmanje 150 radnika u svakoj od barem dviju država članica.

Postupak osnivanja europskog radničkog vijeća pokreće se na zahtjev 100 radnika iz dviju država članica ili odlukom poslodavca. Sastav i djelovanje svakog europskog radničkog vijeća prilagođava se specifičnoj situaciji poduzeća u sporazumu koji potpisuju predstavnici uprave i radnika iz različitih država članica uključenih u taj postupak.

U transnacionalnim poduzećima središnja uprava obavješćuje europske radnike i savjetuje se s njima o napretku i važnim odlukama preko svojih predstavnika u europskim radničkim vijećima.

Preinačenom Direktivom posebice se nastoje ostvariti sljedeći ciljevi[12]:

- osiguravanje djelotvornog poštovanja prava radnika na transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje,
- poticanje osnivanja novih europskih radničkih vijeća,
- rješavanje problema u praktičnoj primjeni Direktive 94/45/EZ,
- uklanjanje pravne nesigurnosti koja proizlazi iz nedostataka u pojedinim odredbama (npr. definicijama obavješćivanja i savjetovanja) i nepostojanja određenih odredaba (npr. definicije transnacionalnosti),
- osiguravanje bolje povezanosti s drugim zakonodavnim aktima EU-a o obavješćivanju radnika i savjetovanju s njima.

Direktivom su uvedene sljedeće važne promjene normativnih odredaba:

– uvođenje općih načela za mehanizme transnacionalnog obavješćivanja radnika i savjetovanja s njima te preciznih definicija obavješćivanja i savjetovanja,

– ograničavanje nadležnosti europskih radničkih vijeća na transnacionalna pitanja i uvođenje poveznice između nacionalne i transnacionalne razine obavješćivanja radnika i savjetovanja s njima,

– objašnjenje uloge predstavnika radnika i mogućnosti plaćene odsutnosti s posla radi osposobljavanja,

12 Uvodna izjava 7. Preinačene direktive 2009/38/EZ.

– objašnjenje odgovornosti u pogledu slanja obavijesti na temelju kojih se mogu pokrenuti pregovori i pravila o pregovaranju o sporazumima o uspostavi novih europskih radničkih vijeća,

– izmjena dodatnih zahtjeva koji se primjenjuju ako nije sklopljen sporazum,

– uvođenje klauzule o prilagodbi koja se primjenjuje na sporazume kojima se uređuju europska radnička vijeća ako se mijenja struktura poduzeća ili skupine poduzeća.

## IV. Zaključci evaluacije

Komisija je ispitala provedbu preinačene Direktive u svim državama članicama i državama EGP-a te provela ocjenjivanje na temelju podataka i informacija prikupljenih iz različitih izvora, kao što su vanjska studija[13], socijalni partneri na razini EU-a i nacionalni socijalni partneri, osobe koje rade s europskim radničkim vijećima, istraživački instituti i stručnjaci u području radnog prava. U skladu sa zahtjevima Komisijine strategije za bolju regulativu u ovom se Izvješću iznose zaključci u pogledu djelotvornosti, učinkovitosti, usklađenosti, relevantnosti i dodane vrijednosti EU-a u novim odredbama uvedenima Direktivom. Dodatne pojedinosti o tim zaključcima dostupne su u odjeljcima IV. i V. priloženog radnog dokumenta službi[14].

### A. Prenošenje i pravna jasnoća

Znatna većina država članica pravilno je prenijela zakonodavstvo EU-a. Iako je većina odredaba doslovno prenesena u nacionalna zakonodavstva, pojedine su zemlje sastavile detaljnije odredbe koje prelaze minimalne zahtjeve preinačene Direktive.

Većina dionika i osoba aktivnih u tom području s kojima je provedeno savjetovanje smatra da je preinačena Direktiva pridonijela jasnijem pravnom okviru, no nezanemariv dio njih istaknuo je da zbog nedostatka iskustva s preinačenim odredbama ne može dati mišljenje o tom pitanju. U praksi i dalje postoje određeni izazovi, posebice kad je riječ o pregovorima o odredbama sporazuma o europskim radnim vijećima ili njihovoj primjeni na razini poduzeća. Broj je sudskih postupaka na nacionalnoj razini malen i nije se promijenio u usporedbi s trendom zabilježenim u odnosu na izvornu Direktivu. Na razini EU-a nije pokrenut ni jedan postupak.

### B. Djelotvornost

Preinačena Direktiva bila je svojevrstan poticaj za uspostavu europskih radničkih vijeća i ponovno pokretanje pregovora o postojećim sporazumima o europskim radničkim vijećima,

13 Evaluacijska studija Direktive 2009/38 koju je GU EMPL naručio od društva ICF – rujan 2016.
14 SWD(2018) 187 final, Evaluacija Direktive 2009/38/EZ o osnivanju Europskog radničkog vijeća.

ali nije zaustavila pad u osnivanju europskih radničkih vijeća. U evaluaciji je utvrđeno da se od provedbe preinačene Direktive svake godine osnuje oko 20 europskih radničkih vijeća, većinom u poduzećima sa sjedištem u Francuskoj, Švedskoj i SAD-u.

Općenito, zbog veličine predmetnih poduzeća, ali i zbog razvoja industrijskih odnosa u tim zemljama, većina se europskih radničkih vijeća nalazi u Francuskoj, Njemačkoj i Ujedinjenoj Kraljevini. Poduzeća koja uspostavljaju europska radnička vijeća od donošenja preinačene Direktive u prosjeku su manja od onih koja su to činila u skladu s prethodnim zakonodavnim aktima.

Procjenjuje se da polovina poduzeća koja za to ispunjavaju uvjete još nije uspostavila europska radnička vijeća te bi se stoga mogle poduzeti dodatne mjere kako bi se potaknulo osnivanje tih tijela. Ukupan broj europskih radničkih vijeća povećao se nakon donošenja preinačene Direktive, no i dalje bi se moglo očekivati da će se osnovati veći neto broj tih tijela. Razlozi za to složeni su i brojni, a obuhvaćaju: nedovoljnu osviještenost nacionalnih socijalnih partnera o pravnim zahtjevima, promjene strukture poduzeća zbog spajanja ili preuzimanja, nepostojanje obveze uspostave europskih radničkih vijeća, sjedišta poduzeća u državama sa slabije razvijenom tradicijom socijalnog dijaloga i trajanje pregovora socijalnih partnera o sporazumu o europskim radničkim vijećima.

Iako je koncept transnacionalnosti bolje definiran u odredbama preinačene Direktive, u konkretnim ga je slučajevima osobama koje rade s europskim radničkim vijećima i dalje teško protumačiti.

Preinačena Direktiva pridonijela je poboljšanju kvalitete i opsega obavješćivanja radnika, no manje je djelotvorna u području savjetovanja s njima. Unatoč tome što imaju pravo na izražavanje mišljenja, čini se da članovi europskih radničkih vijeća mogu vrlo malo utjecati na postupak donošenja odluka u svojim poduzećima, posebice u pogledu restrukturiranja.

Poslodavci europska radnička vijeća smatraju korisnim instrumentom koji donosi brojne prednosti svim stranama, među ostalim: poboljšanje zajedničkog razumijevanja postojećih pitanja među članovima, obrazloženje odluka, pokretanje strateških rasprava i donošenje vrijednih prijedloga za djelovanje, ovisno o temama o kojima se raspravlja. Iako nemaju službene pregovaračke ovlasti, europska radnička vijeća imaju važnu ulogu u pregovorima o transnacionalnim kolektivnim sporazumima[15] u pojedinim multinacionalnim poduzećima.

Kad je riječ o izvršenju prava, ocjena je ukazala na raznolikost situacija u državama članicama u pogledu sposobnosti europskih radničkih vijeća da djeluju u interesu pravde. U polovini država članica uspostavljeni su mehanizmi za alternativno rješavanje sporova. Općenito, tijekom evaluacije utvrđeno je da postoje nedostaci u uspostavljenim mjerama koje europskim radničkim vijećima omogućuju izvršenje prava te znatne razlike u vrsti i razini sankcija.

15 Baza podataka Europske komisije: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en

## C. Učinkovitost

U usporedbi s Direktivom iz 1994. preinačena Direktiva nije stvorila dodatne troškove za poslodavce. Čini se da su se mjerljivi troškovi uspostave europskih radničkih vijeća čak smanjili u odnosu na Direktivu iz 1994., no to bi jednostavno moglo biti zbog toga što su poduzeća koja uspostavljaju europska radnička vijeća nakon preinake manja. Za većinu su poslodavaca koristi veće od povezanih troškova. Pravo na plaćenu odsutnost s posla radi osposobljavanja uglavnom se poštuje i služi kao velika potpora predstavnicima europskih radničkih vijeća u izvršavanju njihovih uloga u multinacionalnim poduzećima. U evaluaciji je zaključeno da se preinačenom Direktivom ni na koji način ne nameću administrativne, financijske i pravne obveze koje bi bile prekomjerno opterećenje za poduzeća.

## D. Relevantnost

Preinačenu Direktivu relevantnom smatraju svi dionici, a socijalni partneri prepoznaju potrebu za daljnjim unaprjeđenjem transnacionalnog dijaloga. Kad je riječ o zaštiti radnika, preinačena Direktiva uvelike pridonosi osiguravanju transnacionalnoga socijalnog dijaloga na razini poduzeća. Europska radnička vijeća pružaju mehanizam za obavješćivanje od viših prema nižim razinama poduzeća, stvaraju učinak poluge između EU-a i lokalnih razina te tako olakšavaju uvođenje strateških inicijativa kojima se omogućuje poboljšanje kvalitete strateških rješenja utvrđenih u okviru poduzeća.

## E. Usklađenost s drugim instrumentima EU-a

Nova su pravila općenito interno usklađena i dosljedna s drugim zakonodavnim aktima EU-a o pravima radnika na obavješćivanje i savjetovanje, uključujući Povelju EU-a o temeljnim pravima. Razlike su obrazložene posebnim ciljevima u okviru relevantnih zakonodavnih instrumenata, kao što su instrumenti u kojima je riječ o kolektivnom otpuštanju ili prijenosu vlasništva nad poduzećima.

Iako se prava europskih radničkih vijeća na obavješćivanje i savjetovanje primjenjuju na sve transnacionalne teme koje utječu na radne uvjete radnika, europska radnička vijeća nisu pregovaračka tijela i stoga imaju drukčiji cilj od obavješćivanja i savjetovanja na lokalnoj razini, postupka kojim se nastoji postići sporazum između predstavnika radnika i poslodavaca.

## F. Dodana vrijednost EU-a

Kad je riječ o načelu supsidijarnosti, europska radnička vijeća imaju stvarnu transnacionalnu dimenziju unutar EU-a. Pitanje postupaka obavješćivanja radnika i savjetovanja s njima u transnacionalnim poduzećima može se urediti samo pravnim aktom EU-a prenesenim u nacionalno zakonodavstvo.

Kad je riječ o načelu proporcionalnosti, preinačena Direktiva omogućuje državama članicama da njezine odredbe prilagode nacionalnim industrijskim odnosima i pravnim sustavima, posebice pri utvrđivanju načina imenovanja i odabira predstavnika radnika te njihove pravne

zaštite i utvrđivanju primjerenih sankcija koje se određuju u slučaju povreda u primjeni zakonodavstva.

Preinačenom se Direktivom na razini EU-a osigurava pravni okvir za poticanje organiziranja transnacionalnog obavješćivanja i savjetovanja u okviru poduzeća, koja bi u protivnom bila isključivo neobvezujuće naravi i odvijala se u pravnom vakuumu.

## V. Odgovori politika na razini EU-a

Tijekom prethodno navedene analize utvrđeni su sljedeći izazovi za koje je potrebno djelovanje na razini EU-a:

- ograničen broj novih europskih radničkih vijeća,
- djelotvornost postupka savjetovanja,
- potreba za dijeljenjem i razmjenom postojećih dobrih praksi i
- nedostaci u provedbi i izvršenju pojedinih odredaba Direktive.

Komisija stoga predlaže da se poduzmu sljedeće mjere:

- izrada i dijeljenje praktičnog priručnika za osobe koje rade s europskim radničkim vijećima,
- osiguravanje sredstava za socijalne partnere u cilju pružanja potpore provedbi i jamčenju djelotvornosti europskih radničkih vijeća i
- osiguravanje potpunog prenošenja ključnih odredaba preinačene Direktive u državama članicama.

### A. Poboljšanje osnivanja i djelovanja europskih radničkih vijeća s pomoću praktičnog priručnika

Kako bi se olakšala provedba preinačene Direktive, Komisija planira objavu priručnika koji bi bio usmjeren na sljedeće:

- povećanje broja europskih radničkih vijeća, posebice u državama članicama i sektorima u kojima ih je dosad uspostavljen mali broj,
- dodatno poboljšanje djelotvornosti europskih radničkih vijeća, posebice kao instrumenta koji služi kao potpora podizanju socijalnih standarda u cijelome EU-u,
- širenje dobrih praksi unošenjem u zakonodavstvo i dijeljenjem konkretnih primjera pristupa koji su dobro funkcionirali u praksi.

Priručnik bi sadržavao konkretne savjete i smjernice za poslodavce, članove europskih radničkih vijeća, predstavnike sindikata, radnike i ostale dionike. Usto bi trebao pomoći predstavnicima poslodavaca i poduzeća da ispune svoje dužnosti u skladu s preinačenom

Direktivom te osobama koje sudjeluju u postupku uspostave europskih radničkih vijeća i njihovu djelovanju.

Komisija će taj dokument sa smjernicama osmisliti tijekom 2018. u suradnji sa socijalnim partnerima te uz potporu stručnjaka i osoba aktivnih u tom području. Bliskom suradnjom sa socijalnim partnerima Komisija će lakše prikupiti primjere dobre prakse i konkretne primjere sporazuma sklopljenih u multinacionalnim poduzećima koji bi se mogli dijeliti u cijelome EU-u.

Kako bi se priručnik podijelio sa što većim brojem osoba te kako bi se podigla svijest među osobama aktivnima u tom području i socijalnim partnerima na svim razinama, predviđen je niz komunikacijskih mjera. One obuhvaćaju objave na posebnom *web*-mjestu, organizaciju aktivnosti sa socijalnim partnerima i događanja uz potporu Komisije. Priručnik će biti objavljen na svim službenim jezicima EU-a.

### B. Mobilizacija financijskih sredstava EU-a za potporu europskim radničkim vijećima

Svake godine Komisija objavljuje poziv na podnošenje prijedloga[16] za financiranje aktivnosti kojima se potiče uključivanje radnika u poduzećima, odnosno svih aktivnosti (uključujući obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje) kojima predstavnici radnika mogu utjecati na odluke koje se donose u okviru poduzeća. U prvi poziv na podnošenje prijedloga koji će biti objavljen nakon objave priručnika uvrstit će se poseban prioritet u pogledu europskih radničkih vijeća. U njemu će se socijalnim partnerima ponuditi financijska potpora[17] za izradu projekata u okviru kojih će se javno promicati i podupirati upotreba tog praktičnog vodiča među dionicima. Osim toga, mogu se financirati inicijative kojima se podupire provedba postojećih pravnih zahtjeva, podiže svijest o potencijalnim koristima od europskih radničkih vijeća za predstavnike poduzeća i radnika te poboljšavaju uspostava i djelovanje europskih radničkih vijeća.

### C. Osiguravanje provedbe preinačene Direktive u državama članicama

U ovom sažetom izvješću i povezanome radnom dokumentu službi utvrđuju se ključna područja za buduću suradnju s državama članicama i za aktivnosti izvršenja.

Komisija će i dalje podupirati rad država članica na boljoj provedbi odredaba Direktive i olakšati razmjene među državama članicama, posebno o uvođenju „učinkovitih, odvraćajućih i razmjernih” sankcija[18] u slučaju povrede njezinih odredaba.

16 Poziv Europske komisije na podnošenje prijedloga – „Obavješćivanje, savjetovanje i zastupanje predstavnika poduzeća”, Nadležnosti i posebne ovlasti GU-a EMPL) – Odluka Komisije C (2016)6596/F1 o pozivu na podnošenje prijedloga 2017. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes

17 Ta inicijativa neće zahtijevati dodatna sredstva iz proračuna EU-a.

18 Članak 10. stavak 1. te uvodne izjave 35. i 36. Direktive 2009/38/EZ.