

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 17.3.2008
COM(2008) 146 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И
СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

относно прегледа на прилагането на Директива 2002/14/ЕО в ЕС

{SEC(2008) 334}

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И
СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

относно прегледа на прилагането на Директива 2002/14/ЕО в ЕС

1 ВЪВЕДЕНИЕ

Директива 2002/14/ЕО¹ (по-нататък наричана „директивата“) създава обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност. Директивата консолидира принципа за информиране и консултиране на работниците, като допълва други директиви на Общността в тази област² и като запълва редица пропуски в националните законодателства и практика. Следователно тя играе основна роля в насърчаването на социалния диалог и отношенията на доверие в предприятията и организациите, което е от ключово значение за гарантиране на атмосфера на работното място, която благоприятства нововъведенията, предугаждането и адаптирането към промени, в интерес както на работодателите, така и на работниците и служителите.

За тази цел директивата предвижда минимални изисквания относно принципите, определенията и реда и условията за информиране и консултиране на работници и служители на равнище на предприятията. Предвид разнообразието в Съюза на национални ситуации и практики в областта на индустриалните отношения, държавите-членки се ползват с голяма степен на гъвкавост по отношение на приложението на ключовите понятия на директивата (като „представители на работниците и служителите“, „работодател“, „работници и служители“ и т.н.) и реда и условията за информиране и консултиране. В този смисъл директивата напълно признава важната роля на социалните партньори.

С цел да се избегне налагането на административни, финансови и правни пречки пред създаването и функционирането на малки и средни предприятия, разпоредбите на директивата се прилагат единствено за предприятия с персонал от минимум 50 служители или за организации с персонал от минимум 20 служители, според избора, направен от държавата-членка.

Съгласно изискванията на член 12 в настоящото съобщение Комисията прави преглед на прилагането на директивата, посредством консултации с държавите-членки и социалните партньори на общностно ниво с оглед изготвяне на предложение за необходими изменения.

В подготовката за този преглед Комисията изпрати въпросник до държавите-членки и европейските социални партньори³. Комисията също така поръча на независими

¹ ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.

² Директива 94/45/ЕО (ОВ L 254, 30.09.1994, стр. 64) Директива 98/59/ЕО (ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16) и Директива 2001/23/ЕО (ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.).

³ Кратко изложение на отговорите на заинтересованите страни, съсредоточени върху прегледа на директивата, са включени в Приложение 2 към работния документ на службите на Комисията, придружаващ настоящото съобщение.

експерти провеждането на проучване⁴ и събра информация посредством продължаващата си дейност по наблюдение.

Доклад на службите на Комисията, придружаващ настоящото съобщение, разглежда в подробности различните аспекти от транспонирането на директивата от страна на държавите-членки, като също ползва информация от отговорите на гореспоменатия въпросник.

2 ТРАНСПОНИРАНЕ НА ДИРЕКТИВАТА

2.1 Само малък брой държави-членки предприеха мерки за транспониране на директивата в рамките на обозначения срок (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK). Две държави-членки (DE, AT) уведомиха Комисията, че съществуващото им законодателство вече отговаря на изискванията на директивата. България и Румъния транспонираха директивата, съгласно изискванията, преди датата на присъединяването си към ЕС.

Следователно по-голямата част от държавите-членки не успяха да транспонират директивата навреме. След производства за нарушение, предприети от Комисията, Съдът на Европейските общности издаде решения срещу Италия, Белгия, Люксембург, Испания и Гърция. Междувременно Италия, Испания и Гърция приеха законодателство по прилагане. Белгия и Люксембург транспонираха директивата частично.

Времето, по-дълго от очакваното, което бе необходимо на някои държави-членки за транспониране на директивата, би могло да се свърже с трудностите за достигане на необходимия консенсус по ключови въпроси за реформата на националните индустриални отношения.

2.2 Повечето държави-членки транспонираха директивата посредством законодателство. В съответствие със своите традиции, Белгия и Дания я транспонираха посредством законодателство и колективни споразумения. В някои държави-членки транспонирането бе извършено чрез приемане на нов самостоятелен закон (например DK, EE, EL, IT, CY, PL); други държави-членки се ограничиха до по-големи или по-малки промени в съществуващото законодателство (например CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE).

В почти всички държави-членки транспонирането бе предшествано от допитване до социалните партньори, при все и в различна форма и чрез различни процедури, според отделните традиции на всяка държава.

Някои държави, в които липсва обща, постоянна и задължителна система за информиране и консултиране или на представителство на работниците и служителите, се възползваха от преходните разпоредби, посочени в член 10 от директивата (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK). Тези разпоредби позволяват на държавите-членки да използват по-високи прагове при изпълнението на мерките за прилагане: през първата фаза до 23 март 2007 г. – 150 работници и служители за предприятията или 100 работници и служители за организациите, а през втората фаза до 23 март 2008 г. – 100 работници и служители за предприятията или 50 работници и служители за организациите.

⁴ Проучване относно прилагането на Директива 2002/14/ЕС в разширения ЕС, Обобщителен доклад (следва да бъде публикуван скоро на уебсайта на Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“).

3 ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ АНАЛИЗА НА МЕРКИТЕ ЗА ТРАНСПОНИРАНЕ

3.1 Общи забележки

По-голямата част от държавите-членки приеха мерки за транспониране, които обхващат основните елементи на Директива 2002/14/ЕО. Въпреки това, анализът на тези мерки позволи на Комисията да определи редица въпроси, по които правилното и пълно транспониране на изискванията на директивата от страна на държавите-членки е застрашено и е необходимо по-нататъшно разясняване или проверка.

3.2 Член 3 (Обхват)

Що се отнася до член 3, главната цел е да се гарантира, че работниците и служителите могат ефективно да упражняват своето право на информиране и консултиране във всички предприятия и организации, за които се прилага директивата. Това в частност предполага спазването на праговете, определени за предприятия или организации, или, в случая на държавите, които се възползват от член 10, на преходните прагове. Това също предполага законното изчисляване на тези прагове в съответствие със съдебната практика на СЕО.

Национални разпоредби, които изключват от това изчисляване някои млади работници или работници на краткосрочен договор, изглежда създават проблеми и заслужават по-нататъшно проучване. Проблемно е и съответствието с директивата на мерките за транспониране на тези държави-членки, които се възползваха от възможностите, предвидени в член 3, параграфи 2 и 3, но не приеха специални разпоредби, приложими към съответните предприятия или категории работници и служители.

По отношение на обхвата на приложение на директивата е необходимо да се разясни дали националното законодателство за транспониране в някои държави-членки обхваща и предприятия с нестопанска цел.

3.3 Член 4 (Ред и условия за информиране и консултиране)

Националните разпоредби, приети за транспониране на този член, се различават значително по своята степен на подробност и изчерпателност. В няколко държави-членки, особено тези с дългогодишни системи за информиране и консултиране, формулировките в националните закони не винаги съответстват с тези на директивата. Докато е необходимо законодателството за транспониране да бъде тълкувано в съответствие с директивата, някои въпроси заслужават по-нататъшно проучване, най-малкото по причини, свързани с правната яснота и сигурност.

По-специално в някои държави-членки законодателството за транспониране предвижда само информиране, но не и консултиране по въпроси, свързани със състоянието на заетостта, възможното му развитие и съответните предварителни мерки. Освен това, в някои държави-членки няма изрично упоменаване на задължението на работодателя да предоставя мотивирани отговори на становищата на представителите на работниците и служителите или да провежда консултации с цел постигане на съгласие.

Необходимо е и по-нататъшно проучване на ситуацията в онези държави-членки, чието законодателство позволява на работодателя информиране и консултиране по канали, различни от определените представители на работниците и служителите⁵.

3.4 Член 5 (Информиране и консултиране, произтичащи от споразумение)

Този член дава добър пример за гъвкавостта на директивата дотолкова, доколкото дава на държавите-членки възможността да поверят на социалните партньори задачата за договаряне на практическите мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите. Тези мерки могат дори да бъдат различни от реда и условията, посочени в член 4, при условие че са спазени принципите, определени в член 1 от директивата, както и всякакви условия и ограничения, наложени от държавите-членки.

Повечето държави-членки предвиждат възможността за споразумение на социалните партньори относно реда и условията. Някои държави-членки правят разлика между заварени споразумения и споразумения, приети в следствие на директивата. Въпреки това, изискванията, установени от заварените споразумения, не винаги съответстват на разпоредбите на директивата. Например възможно е заварените споразумения да не предвиждат срок за информиране и консултиране на работниците и служителите. Възможно е също те да не предвиждат консултиране, а само допитване до работниците и служителите и е възможно да не подлежат на задължително прилагане.

В по-общ план, в някои държави-членки няма изрично упоменаване на изискването на директивата социалните партньори да спазват принципите, посочени в член 1, когато договарят ред и условия, различни от определените в член 4.

В тази връзка, необходимо е да се изяснят условията, включително праговете, при които работниците и служителите могат да изразяват резерви или да поставят под въпрос заварените споразумения, за да оценят дали правото им на информиране и консултиране е накърнено.

3.5 Член 6 (Поверителна информация)

Повечето държави-членки са транспонирали тази разпоредба посредством общи понятия, смътно напомнящи изложените в директивата, без да ги опишат в повече подробности, като оставят това на съдебната практика или на споразуменията между социалните партньори. Някои държави-членки са я транспонирали в най-минимална степен, пропускайки определени понятия, и по този начин поставят под въпрос съответствието на актовете за прилагане с директивата.

Докато е необходимо да бъде осигурена ефективната защита на законните интереси на работодателите за поверителност, ефективното упражняване на правото на работниците и служителите за информиране и консултиране не трябва да бъде накърнявано от неоснователно позоваване от страна на работодателите на клаузата за поверителност.

⁵ В този аспект следва да бъде отчетено съображение 16 от директивата, което предвижда, че директивата не засяга системите, гарантиращи прякото участие на работниците или служителите, стига те да са винаги свободни да упражняват правото си на информиране и консултиране чрез свои представители.

Някои други въпроси също заслужават по-голямо внимание:

- Липсата в законодателството за транспониране на каквито и да било изрични разпоредби относно продължаване на задължението за поверителност, дори след изтичане на мандата на представителите на работниците и служителите, или ограничаването на такова задължение в рамките на определен период след изтичане на техния мандат.
- Възможността определени закони да характеризират дадена информация като поверителна, без да се определят критериите за това, в частност дали съществува законен интерес на предприятието или риск от неговото накърняване, определени според обективни критерии.
- Съответствието на национални актове, които предвиждат, че дадена информация е поверителна единствено поради факта, че работодателят я предава в поверителност, и тя загубва това си качество само след като компетентната страна вземе решение, че тя не е от поверителен характер.

Освен това, с оглед последния параграф на член 6 относно процедури за административен или съдебен преглед, Комисията отчете, че някои държави-членки не са предприели конкретни мерки за транспониране на тази разпоредба.

3.6 Член 7 (Защита на представителите на работниците и служителите)

Всички държави-членки изглежда предоставят подходяща защита и гаранции на представителите на работниците и служителите, което им позволява да изпълняват своите задължения правилно. За тази цел държавите-членки предвиждат най-вече правото на платен отпуск, както и осигуряват защита срещу действия на работодателите, които дискриминират или са в ущърб на представителите на работниците и служителите по време на изпълнение на техните задачи или дори – в някои случаи – и след края на техния мандат.

3.7 Член 8 (Защита на правата)

Всички държави-членки предвиждат подходящи административни или съдебни процедури, за да гарантират спазването на задълженията, наложени от директивата. В повечето държави надзорът и контролът са предоставени на инспекциите по труда. Споровете могат да бъдат отнасяни към специални органи и/или съдилища.

Националните мерки за транспониране също така предвиждат административни, а в някои случаи и наказателни санкции и определят, в редица случаи, минималните и/или максималните суми на такива санкции. Тези суми се различават значително в отделните държави-членки. Те могат да зависят от правния статут на работодателя (физическо или юридическо лице), размера на предприятието, относителната тежест на извършеното нарушение в сравнение с други подобни, възпиращия ефект на практика и т.н. Редица държави-членки предвиждат особено ефективни санкции, в случай че работодателят взема решения, без да се съобрази със своите задължения за информиране и консултиране: такива решения могат да бъдат преустановени или дори обявени за нищожни. В няколко страни неспазването на разпоредбите би могло да бъде взето предвид при определянето на мерките, които работодателят трябва да предприеме, за

да компенсира загубите, претърпени от работниците и служителите в случай на реструктуриране.

Необходимо е да се провери дали съществуващите мерки гарантират, че нарушенията на разпоредбите на директивата, включително нарушаване на задължението за поверителност от страна на представители на работниците и служителите, подлежат на санкции, които са ефективни, съразмерни и с възпиращ ефект.

3.8 Член 9 (Връзка между настоящата директива и други разпоредби на националното законодателство и на Общността)

Повечето национални актове за транспониране заявяват, че те не оказват въздействие или не накърняват националните разпоредби за транспониране на други директиви в областта на информирането и консултирането⁶. Взаимодействието на гореспоменатите директиви изглежда не поставя проблем в страни, където директивите бяха транспонирани в единен акт, по-специално посредством промяна в техния кодекс на труда. Това взаимодействие би могло да повдигне въпроси в случаите, когато транспонирането е извършено посредством различни актове по начин, който може да изглежда не напълно последователен или по отношение на ползвателите на правото на информиране и консултиране (възможно повторение на участниците), или по отношение на процедурните формалности за такова информиране и консултиране.

4 ПРЕГЛЕД НА ПРИЛАГАНЕТО НА ДИРЕКТИВАТА

Както бе посочено по-горе, съгласно член 12 от директивата, Комисията се допита до държавите-членки и европейските социални партньори посредством въпросник относно прегледа на прилагането на директивата⁷.

4.1 Позиция на държавите-членки

По отношение на практическото прилагане на директивата, включително постигане на нейните цели, няколко държави-членки подчертаха факта, че тяхното законодателство отдавна предвижда информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятия/организации. Редица други държави-членки отговориха, че е твърде рано, за да дадат окончателен отговор, предвид ранния стадий на прилагане на директивата.

Всички държави-членки намират, че директивата е достатъчно гъвкава и подходяща.

Няколко държави-членки отбелязаха, че очакват отражението на националните мерки за транспониране върху тяхната система за индустриални отношения да бъде минимално, поради факта, че те вече имат дългогодишно законодателство в тази област. Други държави-членки определят отражението като положително, а други отбелязват, че е твърде рано за оценка.

По-голямата част от държавите-членки не виждат необходимост от преразглеждане на директивата. Няколко държави-членки отново посочиха, че е твърде рано за такова преразглеждане. Две държави-членки отговориха утвърдително.

⁶ Виж бележка под линия 2 по-горе.

⁷ За обобщено представяне на отговорите, виж Приложение 2 към работния документ на службите на Комисията, цитиран в бележка под линия 3 по-горе.

Относно въпроса за необходимостта от изясняване на разпоредби от директивата, повечето държави-членки отговориха отрицателно. Някои посочиха, че е твърде рано да се оцени подобна необходимост. Две държави-членки отговориха утвърдително.

Повечето държави-членки не отбелязаха никакви трудности относно връзките между различните директиви на ЕС в областта на информирането и консултирането и следователно не виждат необходимост за подобряване на съгласуваността между тях. При все това, три държави-членки отговориха утвърдително. Други посочиха, че е твърде рано да се оцени подобна необходимост.

4.2 Позиция на европейските социални партньори

Всички социални партньори, включени в допитването, посочиха, че по принцип отражението на директивата във всяка една държава-членка зависи от това до каква степен вече съществува развита национална система за информиране и консултиране. Практическата значимост и отражение на директивата се оценяват различно. За BusinessEurope отражението на директивата е все още несигурно, тъй като прилагането на директивата би могло да доведе в някои държави до натрупване на законодателство и до налагане на унифициран подход. Освен това, в редица страни не е постигната целта за по-голяма възможност на действие на социалните партньори чрез приемането на споразумения. UEAPME привлича вниманието към риска директивата да наложи единен модел в някои държави-членки и да създаде бюрокрация и социално напрежение. СЕЕР отбелязва, че като цяло националните мерки за прилагане постигат целта на директивата, и добавя, че в някои страни прилагането на директивата е благоприятствало едни представители на работници и служители за сметка на други.

ETUC смята, че директивата има положително отражение, особено за отварянето на индустриалните отношения за по-голямо участие, независимо от неяснотата на някои разпоредби, слабостта на процедурите и санкциите и отсъствието на позоваване на синдикатите. ETUC също така обърна внимание на опитите за отклоняване от съществуващите процедури и представителни органи.

Всички европейски социални партньори намират, че като цяло директивата е достатъчно гъвкава и подходяща.

Относно въпроса за необходимостта от преразглеждане и разясняване на директивата, BusinessEurope, UEAPME и СЕЕР отговориха отрицателно. Напротив, ETUC отбеляза, че директивата би могла да бъде подобрена и разяснена относно редица въпроси.

BusinessEurope и UEAPME не виждат необходимост от подобряване на съгласуваността между директивите в областта на информирането и консултирането и вместо това съветват Комисията да оцени съществуващите разпоредби на ЕС по отношение на тяхната добавена стойност в рамките на инициативата за по-добро законотворчество. СЕЕР отбеляза, че специалните директиви имат предимство пред общата директива (т.е. Директива 2002/14/ЕО), като прибави, че някои от членовете му поставят под въпрос необходимостта от тази последна директива. ETUC посочи, че би било необходимо съществуващите директиви да се хармонизират, за да се избегне дублиране, при което различни участници се занимават с един и същи проблем. Организацията също така призовава за актуализирането на Директива 94/45 относно европейските работнически съвети, за да я приведе в съответствие със стандартите, установени в Директива 2002/14/ЕО, която в някои отношения е по-съвременна.

4.3 Оценка

Прилагането на директивата представлява важна стъпка напред в консолидирането на правото на информиране и консултиране, залегнало в Хартата на ЕС за основните права. Очаква се директивата да допринесе за сближаване на националните системи в ЕС чрез установяването, посредством минимални изисквания, на обща и гъвкава рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите във всички държави-членки. Особено значим ефект се очаква в държавите-членки, които преди това не са имали обща, постоянна и установена със закон система за информиране и консултиране на представители на работниците и служителите⁸.

Прилагането на директивата неизбежно става в контекста на системите за индустриални отношения на държавите-членки. Общоприето е схващането, че директивата е достатъчно гъвкава, за да бъде адаптирана към националната ситуация на всяка една държава-членка. При все това, докато директивата се позовава на национални дефиниции за основни понятия, включително това на „представители на работниците и служителите“, нейното прилагане породило в някои страни оживени и понякога дълги дебати за това как да се организира системата за представляване на работниците и служителите, посредством единен или двоен канал (т.е. чрез работнически съвети и синдикати) или посредством приемането на смесени решения.

Докато мнозинството от становища говори положително за общото отражение на директивата, очевидно е необходимо повече време за окончателна оценка, тъй като директивата все още не е произвела пълния си ефект. Само малко повече от две години са минали от крайния срок за транспониране. Също така транспонирането на директивата е значително забавено в редица държави-членки, а в някои страни не е транспонирана изцяло. Твърде рано е за всеобхватно, основано на факти проучване⁹ на прилагането на директивата във всички държави-членки на ЕС¹⁰. Освен това разпоредбите на директивата все още не прилагат за всички предприятия, влизащи в нейния обхват, тъй като някои държави-членки се възползваха от преходния период и понастоящем ограничават прилагането на директивата до предприятия с персонал над 100 работници и служители.

Следователно понастоящем Комисията не предвижда да прави предложения за изменение на Директива 2002/14/ЕО. Докато разпоредбите ѝ биха могли да бъдат подобрили и прецизирани по редица конкретни точки, Комисията смята, че следва да се

⁸ Срв. количествените данни, цитирани в отговора на PL на въпросника (Техническо приложение). За UK вж. „Практики на мултинационални корпорации за наемане на персонал в организационен контекст: обширно изследване“, юни 2007 г., <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment>

⁹ С изключение на UK, където наскоро бе публикуван доклад (първи етап от изследователски проект: „Прилагане на информиране и консултиране: рани резултати в рамките на регламентите за информиране и консултиране на работниците и служителите“, Employment Relations Research Series N° 88, септември 2007 г.), в някои държави-членки съществуват единствено анекдотични доказателства по отношение, в частност, на взаимодействието между работнически съвети и синдикати, ефективността (или недостатъците) на практика на процедурите за информиране и консултиране и на познаването (или липсата на такова) от страна на заинтересованите страни на техните права и задължения.

¹⁰ В тази връзка вж. Обобщителен доклад (бележка под линия 4 по-горе) „Отражение и оценка на директивите на ЕС в областта на информирането и консултирането“, PE 385.646, Европейски парламент 2007 г.

даде известно време на националните мерки за прилагане да улегнат в системите на държавите-членки за индустриални отношения.

Един от аспектите на директивата, обаче, може да изисква действия. Член 3, параграф 3 дава на държавите-членки възможността да изключват от обхвата на приложение екипажите на морските кораби за далечно плаване. Но такова изключване е възможно, при условие че държавите-членки установят „особени разпоредби“, които покриват тази категория работници. На 10 октомври 2007 г., в контекста на синята книга за морска политика, приета на същата дата, Комисията прие Съобщение относно „повторно оценяване на регулаторната социална рамка за повече и по-добри работни места в областта на мореплаването в ЕС“. Съобщението, което споменава директивата в точка 3, буква в), даде началото на първия етап на консултиране със социалните партньори, което може да доведе до нови мерки на ЕС за осигуряване на адекватна защита на правото на информиране и консултиране на моряшкия състав¹¹.

5 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основното предизвикателство в момента е да се осигури пълно и ефективно транспониране и прилагане в сила на директивата. Това изисква активното участие не само на Комисията, в ролята ѝ на пазител на Договора, но и на държавите-членки, които имат ключова роля в този аспект, тъй като гарантирането на правилно изпълнение и прилагане на практика на правото на Общността е тяхно задължение.

Както е посочено в директивата¹², социалните партньори могат да поемат водещата роля в определяне на реда и условията на информиране и консултиране на работниците и служителите по начин, който най-добре отговаря на техните нужди и желания. Такъв е случаят в редица държави-членки със силни традиции в областта на социалното партньорство. Безспорно, в тази връзка следва да се спазват съответните разпоредби от директивата¹³.

Както бе посочено по-горе, Комисията определи редица неуредени въпроси, които или повдигат въпроси относно тълкуването на директивата, или внасят съмнения относно придържането на мерките за прилагане към директивата. Комисията възнамерява да разгледа тези въпроси с по-голямо внимание в сътрудничество със съответните национални органи на държавите-членки. При необходимост Комисията поединично ще започне производства за нарушение съгласно член 226 от Договора за ЕО.

Окуражително е, че някои държави-членки вече са внесли законодателни проектомерки¹⁴ за поправяне на недостатъците, открити във връзка с транспониране на директивата.

В допълнение, Комисията възнамерява да предприеме по-нататъшни действия за улесняване на правилното прилагане на директивата. Познаването от страна на социалните партньори на техните съответни права и задължения е необходима предпоставка за пълното и ефективното ползване на тези права на работното място. Комисията възнамерява да предприеме действия, насочени към повишаване на

¹¹ COM (2007) 591 окончателен от 10.10.2007 г.

¹² Вж. по-специално съображение 23, член 5 и член 11, параграф 1 от директивата.

¹³ Вж. по-специално точка 3.4 по-горе.

¹⁴ Законодателни проектомерки в EL (морски сектор), LT и PL.

информираността, както и да насърчава обмена на най-добри практики и да укрепи капацитета на всички заинтересовани страни, чрез организирането на семинари, обучения, изследвания и финансова подкрепа за проекти, подадени от представители на работниците и служителите¹⁵.

Понастоящем не се предвиждат предложения за изменение на директивата.

¹⁵

Комисията насърчава редица дейности с такава цел, по-специално по бюджетна позиция 04.030303 – Информация, консултиране и участие на представители на предприятия.