

- (10) Fællesskabet har defineret og iværksat en beskæftigelsesstrategi, som tager udgangspunkt i begreberne »forudseenhed«, »forebyggelse« og »beskæftigelsesegnethed«, og disse begreber skal inkorporeres som centrale begreber i alle de offentlige politikker, der kan få en positiv indvirkning på beskæftigelsen, herunder på virksomhedsniveau, ved at styrke den sociale dialog med henblik på at fremme en ændring, samtidig med at beskæftigelsen fastholdes som et prioriteret mål.
- (11) Udviklingen af det indre marked bør ske på en harmonisk måde, således at de vigtige værdier, som vort samfund hviler på, bevares, og det sikres, at alle borgere kan drage fordel af den økonomiske udvikling.
- (12) Den tredje fase i Den Økonomiske og Monetære Union har medført, at konkurrencepresset på fællesskabsniveau er øget og fremskyndet, hvilket kræver mere omfattende sociale ledsageforanstaltninger på nationalt niveau.
- (13) De retlige rammer for information og høring af arbejdstagerne på fællesskabsniveau og på nationalt niveau går i retning af, at ændringsprocesserne behandles efterfølgende, de lader beslutningernes økonomiske faktorer ude af betragtning og gør det ikke lettere at forudse udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden eller at forebygge risici.
- (14) Hele udviklingen på det politiske, økonomiske, sociale og retlige område gør det nødvendigt med en tilpasning af de gældende retlige rammer med henblik på at indføre juridiske og praktiske instrumenter, som giver mulighed for at udøve retten til information og høring.
- (15) Dette direktiv berører ikke de nationale ordninger, hvorefter den konkrete udøvelse af denne ret indebærer, at de, der har en sådan ret, skal tilkendegive deres ønsker kollektivt.
- (16) Dette direktiv berører ikke ordningerne om direkte medarbejderindflydelse, forudsat at arbejdstagerne under alle omstændigheder kan vælge at udøve retten til information og høring gennem deres repræsentanter.
- (17) Da målene for den påtænkte handling, at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, der er tilpasset den nye situation i Europa, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (18) Formålet med denne generelle ramme er at indføre minimumsforskrifter, som gælder i hele Fællesskabet, hvilket ikke hindrer medlemsstaterne i at fastsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.
- (19) Formålet med denne generelle ramme er endvidere at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder. Dette direktivs anvendelsesområde bør efter medlemsstaternes eget valg begrænses til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere.
- (20) Dette tager højde for og berører ikke andre nationale bestemmelser og fremgangsmåder, som tager sigte på at fremme den sociale dialog i selskaber, som ikke falder ind under dette direktivs anvendelsesområde, og inden for den offentlige administration.
- (21) Medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovpligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation, bør dog i en overgangsperiode kunne begrænse anvendelsesområdet for dette direktiv yderligere for så vidt angår antallet af arbejdstagere.
- (22) De byrder, som i henhold til fællesskabsrammen på dette område pålægges virksomheder og forretningssteder, bør begrænses til et minimum, samtidig med at det sikres, at de tillagte rettigheder kan udøves effektivt.
- (23) Dette direktivs mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, og som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter i givet fald spiller en vigtig rolle, idet