

**Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF
af 11. marts 2002
om indførelse af en generel ramme for information og høring af
arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Den Europæiske Union, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg³⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁴⁾,

efter proceduren i traktatens artikel 251⁵⁾, på grundlag af Forligsudvalgets fælles udkast af 23. januar 2002 og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 136 har Fællesskabet og medlemsstaterne som et særligt mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet.
- (2) I punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder hedder det bl.a., at informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.
- (3) Kommissionen har konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende information og høring af arbejdstagerne i virksomheder i Fællesskabet.
- (4) Kommissionen fandt efter denne konsultation en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag, og arbejdsmarkedets parter har afgivet udtalelse til Kommissionen.
- (5) Efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kom-

missionen, at de ønsker at indlede en procedure, der kan føre til indgåelse af en aftale.

- (6) De retlige rammer på fællesskabsniveau og nationalt niveau, der har til formål at sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, har ikke altid kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstageres beskæftigelse er truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer.
- (7) Det er vigtigt at styrke den sociale dialog og øge tilliden inden for den enkelte virksomhed for at gøre det lettere at foregribe risici, tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde og lette arbejdstagernes adgang til uddannelse i virksomheden inden for sikre rammer, øge arbejdstagernes bevidsthed om behovet for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed, fremme arbejdstagernes inddragelse i den enkelte virksomheds aktiviteter og fremtid samt forbedre virksomhedens konkurrenceevne.
- (8) Det er især vigtigt at fremme og styrke information og høring om situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt – når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet – om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.
- (9) Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan