

**Директива 2001.86.ЕС**

Што се подразбира под « **Европска компанија** »?

Реалноста е резултат на комбинација на две правни дипломи, иако различно поврзани, Регулативата 2157/2001, 8 октомври 2001 година со која се утврдуваат правилата за европско друштво и статутот на Директивата 2001/86 / ЕС, 8 октомври 2001 година, на Директивата со кој се предвидува вклучување на вработените.

И покрај оваа врска меѓу правните акти постои, од почетокот, формална и објективна разлика. Додека првиот инструмент е регулатива, односно правен инструмент што се однесува на непосредна примена, Директивата е правен инструмент што треба да се транспонира во секоја една од националните реалности покриени од страна на ЕУ. Секоја земја треба да има национален правен акт за регулирање на прашањата во рамките на дозволените барањата на Директивата.

Регулатива ги утврдува сите формалности и начини да се претстави SE, како е правен акт со кој се утврдуваат технички начини да се претстави Европската Компанија, потребните услови, начинот на организација, тела и начини на функционирање, итн

- Директивата предвидува вклучување на вработените како услов « sine qua non » за процесот на претставување на SE и, така што, тоа може да се развива, затоа што оваа тема е да го регулира начинот на овозможување на неговата регистрација - уставен елемент на една компанија.

Европските компании се гледаат како внатрешен пазарен инструмент, преку укинување на неколку пречки на внатрешен план. На правно ниво се карактеризира со ублажување на националните законодавства, од таа причина, што тоа не беше намерата на законодавецот дека на таков значаен чекор вработените не се долго вклучени, но и дека стекнатите права не може, во секој случај да бидат ограничени.

#### **- Регулација 2157/2001, 8 октомври 2001 година -**

Регулатива ги утврдува сите модалитети и формалности потребни за претставување на SE, ова се сите потребни чекори, нагласувајќи воспоставување на вклученост што е регулирано со Директивата и што ќе бидат опфатени подоцна во поглавјето посветено на Директивата за вработените и нивната вклученост во подетален начин.

Регулирањето започнува со презентирање на причината за своето постоење, фактот дека тој се гледа како на инструмент за развој на внатрешниот пазар, и уште еднаш ќе подвлечеме, преку укинување на неколку пречки на Европско ниво, на правно ниво тоа се карактеризира со слабеењето на националните законодавства.

Таква цел се постигнува преку она што е назначено од SE – Европска Компанија.

Регулативата ги претставува начините на претставување на SE, како што следува:

- Спојување
- Холдинг
- Подружница
- Трансформација

Тие се подредени на неколку принципи на оваа рамка на подготовки од Регулативата, имено, фактот на SE за конституирање дејствија за да се утврди она што е минималната вредност; соодветни органите на надзор и администрација, согласно системите кои се применуваат во Европа - монистички и дуалистичките системи.

Регулативата се утврдува и како географска област на примена, на земјите од Европската унија. Тука треба да се додаде и дека, како што веќе рековме, овој инструмент е императив во неговата работа.

Седиштето на SE се бара да биде во рамките на просторот на Европската Унија, кој што по утврдени правила може да побара пренос на компанијата.

Европските компании се назначени од страна «SE» и имаат статус на правно лице.

Од анализата на документот може да се најдат референции до, задолжителен аспект, опција «непродолжување» (опција во која ќе бидат згрижени во подетален начин во делот за анализа на Директивата што предвидува вклучување на вработените) во конституцијата на компаниите во Европа.

#### **- Директива 2001/86 / ЕЗ 8 Октомври 2001**

#### **(Предвидува вклучување на вработените)**

Само во случај на создавање на SE Директивата предвидување вклучување на вработените што ќе се применува за заштита на правата на инволвираните вработени.

Оваа нова реалност «SE» бара вклучување на вработените и подразбира три форми:

- o Информации
- o Советување
- o Учество

По она што е претходно спомнато, директивата ја утврдува инволвираноста на вработените која треба да се сфати во тесна врска со регулативата која создава SE, врз основа на принципот дека прво треба да утврдува минимум.

Во она што се однесува на консултациите на националните системи, тие остануваат, и се додаваат само на оние во овој нов механизам.

#### **- Покриеност и концепт -**

Текстот на Директивата почнува од страна на обидот да се разјаснат концептите и терминологијата, почнувајќи веднаш со определување на нејзината покриеност:

Директивата се применува исклучиво за Европските Компании, т.н. « limited liability company » тука самата Директива ги дефинира како:

«Компании формирани во рамките на територијата на заедницата во форма на Европско друштво со ограничена одговорност; SE е компанија со капитал во акции. Секој акционер

е одговорен само до граница на капитаот што тој/таа го инвестира (Регулатива 2157/2001 н.е.).

Што се подразбира:

**Компаниите-учеснички** - компаниите кои се дел од самата компанија.

**Подружница** - тоа се повлекува кон Директивата на институтот на Европските работнички совети.

**Подружница или заинтересирано основање** - тоа е подружница која што беше дел од компанијата учесничка која стана подружница или основање на SE од моментот на неговата конституција.

**Застапеност на работниците** - овој аспект на прашањето се фокусира на знаења, кои се насочуваат кон националното законодавство, претставници на вработените.

**Застапеност на телото** - резултат на телото од преговори.

**Посебно тело за преговори (Тело за Специјални Преговори - SNB)** - тоа е тело кое ќе продолжи со дебатата што ќе резултира во институцијата на SE и во воспоставувањето на вклучување на вработените.

#### - Начини на вклучување -

Ова вклучување може да биде во форма на:

**Информации;**

**Консултации;**

**Учество.**

Треба да се напомене дека првите два концепти се концепти кои се вршат во текот на Директивата за Европски работнички совети, сепак на страна на законодавецот постои очигледна загриженост за обезбедување на корисен ефект од концептите.

**Информации** - разбрана само како пренесување на знаењето. Тоа е можно, сепак, да се види дека постои, на страна на законодавецот, загриженост, така што оваа информација може да има корисен ефект.

**Советување** - подобро дефинирано отколку во другите инструменти. И корисен ефект е загарантиран на јасен начин.

**Учество** - не постои, според нашето мислење, вистинската дефиниција на терминот, но формирањето на начини, како што се правото да избира, да именува и членовите на надзорниот орган или на администрацијата во SE, правото да препорача или регулира означување на некои или сите членови на надзорниот орган или органи.

Забелешка: одлуката за структурата на SE, е или монистичкиот систем со административниот одбор или дуалистички со супервизорски орган, што е донесена од

страна на надлежните органи на компаниите кои учествуваат. Структурата на SE не е дел од преговорите помеѓу Телото за Специјални Преговори - SNB и надлежните органи. Телото за Специјални Преговори - SNB преговара за број на претставници. Телото за Специјални Преговори - SNB преговара и воспоставува, по договор, начин како претставниците на вработените ќе бидат потоа избрани.

#### - Процес -

**Иницијативата лежи во управувањето или административните тела на компаниите кои учествуваат.**

Кога ќе се надмине фазата на одобрување на развојот или објавување на проектот од страна на менаџментот или органите на управата, избор е на оние да воспостават контакт со претставници на вработените.

Ова ќе го подигне прашањето за работниците да бидат зависни од работодавачите - тој заклучок не е оној вистинскиот, веќе рековме.

**Вака, работодавачот е должен да ги доставува следниве информации, на минимална основица но задолжителна:**

Информации во врска со:

- Компаниите учеснички;
- Подружници;
- Заинтересирани претпријатија;
- Бројот на работници.

Тоа треба да се додаде дека, спротивно на она што се случи во некои случаи, имено, во она што се однесува на Европските работнички совети, работодавците се заинтересирани да има експедитивен процес.

Да преговара за иднината на телото за вклученост на вработените што е конституирано како Тело за Специјални Преговори - SNB, претставник на сите вклучени компании, подружници и заинтересирани установи.

Телото за Специјални Преговори - SNB е надлежен орган за да преговара за конечен договор или да се утврди она што ќе биде најсоодветен начин да се стави крај на првата фаза од преговорите.

Тоа се, без сомнение, некои од најпознатите сложени правила утврдени со оваа Директива и ги почитуваат во конституцијата на Телото за Специјални Преговори - SNB.

Телото за Специјални Преговори - SNB е составено според основното правило:

**«Секоја од вклучените земја мора да има претставник»**, тоа е правилото базирано на самата Директивата во оваа фаза. Определувањето на бројот на претставниците мора да биде пропорционален на бројот на работниците.

Еднаш воспоставено, ова општо правило на директива ја утврдува методологијата овозможувајќи секоја држава да има плус еден претставник од дел од 10%, или дел од

оваа вредност, врз основа на бројот на работници вработени од страна на компаниите учеснички и нивните подружници, или заинтересирани претпријатија во сите на земјите-членки, во целина.

Во она што се однесува на собирање на податоци за бројот на работници постои некаква пречка откако директива ги утврди како услов овие информации за да се пренесе со одобрување и објавување на проектот, според она што е предвидено.

Во случај на спојување исто така е додадено барањето дека сите учеснички компании мора да бидат претставени. Во таа смисла на Директивата е предвидено користење на нивните заменици.

На тој начин, мора да се припише на седиштето во секоја од компаниите-учеснички, ако автоматски не се претставуваат до крајот на првата операција, сепак, директива ги утврдува границите на ова правило и значи дека бројот на дополнителните претставници не може да надмине 20%.

#### - Избор -

Правило: тоа е во функција на земјите-членки да се утврди како да се избераат нивните членови.

Една забелешка, доста иновативно и заслужува да се подвлече, поврзано е со можноста за вклучување на синдикалните претставници, или да се биде член или не од вклучената компанија, подружница или заинтересираните страни.

Телото за Специјални Преговори - SNB утврдува како вклучувањето на вработените треба да се случи и тоа мора да запишано во договорот.

#### - Решенија -

Телото за Специјални Преговори - SNB одлучува со **апсолутно мнозинство на неговите членови, исто така, значи апсолутно мнозинство на работници, а секој член има еден глас**. Постои, исто така, новина во она што е претходно регулирано со легислатива. Во овој случај, покрај броење на гласовите, за да се потврди чувството на претставниците, може да го ограничи, на некој начин, слободата на глас.

**Исклучоци:** ако преговорите доведат до квантитативно намалување на учеството, одлуката треба да биде донесена од страна на 2/3 од членовите што претставува 2/3 од работниците и на гласовите на работниците на двете земји-членки. Стандардот за да се утврди намалувањето на правата е врз основа на текстот на самиот директива:

*«Правото на избор или именување на членови на надзорниот или административниот орган на една компанија во SE;*

*Право да препорача или регулира назначување на некои или сите од членовите на надзорниот или административниот орган. »*

Во случај да не ги започне преговорите или да ги прекине започнатите преговори треба да се примени истата оценка, не се однесува на распоредот во случај на компанија

формирана со трансформација, веќе постои право на учество во компанијата за да се трансформира.

Во овој случај на Телото за Специјални Преговори - SNB ќе бидат составени само по писмено барање од 10% од работниците на SE, неговите подружници или таа установа, комплетирано во период од најмалку 2 години од решението, освен ако постои договор помеѓу деловите во таа смисла.

Забелешка: системот на гласање е сличен на оној што служи за Директивата за Европски работнички совети. Новина, во рамките на оваа Директива, е квалитативно гласање.

#### **- Функционирање -**

Директивата утврдува обврска на компаниите за да се покријат финансиските трошоци на СНБ, во рок од разумноста.

#### **- Содржина на договорот -**

Директивата воспоставува, според нашето мислење, неколку минимални критериуми во поглед на покриеноста, составот, функциите, состаноците и датумите.

#### **Преговорите започнуваат веднаш по конституирањето на СНБ и траат 6 месеци.**

Во случајот на оваа Директива постои директен и непосреден интерес на управување за да се иницира постапка и да се реши учеството, така што тие можат да продолжат со процесот на регистрација.

#### **- Стандардни правила -**

Директивата, претставува збир на правила кои треба да се сфатат како минимум гаранција. Овие стандардни правила се применуваат во три ситуации:

- Кога странките се согласуваат;
- Ако, по истекот на рокот од 6 месеци, преговорите не е склучени, поради:
  - Надлежните органи на секоја од компаниите одлучуваат да го прифатат барањето на стандардни правила, да се продолжи со регистрација;
  - СНБ не одлучува да ги прекине преговорите;
  - Или ако тие не се откажале.

Со следниве особености:

Се воспоставуваат особености за секој од можните начини на конституирање на SE.

**Оневозможување** - член 7, број 3 - Земјите-членки имаат можност да донесуваат закони, во смисла дека правилата за учество, раководејќи се од делот 3 од Анексот, точката 2 на соединувањето, не се применува.

Сепак, ова правило треба да биде, исто така, анализирано заедно со она што е предвидено со Правилникот, член 12 № 3:

*"Со цел SE да биде регистрирана во некоја земја-членка која има направено опција според член 7 (3) од Директивата 2001/86 / ЕЗ, или договор во согласност со член 4 од Директивата мора да се заклучи на аранжманите за вклучување на вработените, вклучувајќи и учество, или никоја од компаниите кои учествуваат мора да се регулира со правила за учество пред регистрацијата на SE. "*

Така е речиси невозможно со оглед на разликите во националните системи и денешната Европска структура на компанијата.

#### **- Доверливост -**

Директивата го дарува принципот на доверливост во работите пренесени со таквата состојба.

Сепак, Директивата остава простор за земјите-членки, кога се транспонира, оставете го во посебни случаи и според ограничувањата и условите наметнати од страна на законодавството, надзорен или управен орган да биде SE или компанијата учесник во рамките на нејзината територија, но не е должна за пренос на информации, како и почитување на објективни критериуми, може да го блокира функционирањето на SE.

Треба да се подвлече фактот дека овој случај е претставен само на нас, « можноста » да се предизвика погоре наведеното.

#### **- Заштита на претставниците на работниците -**

Уште еднаш се покрена прашањето во однос на правата кои вклучуваат: вклучување на бенефиции, резултат на задачата да се биде синдикален или член на работничкиот совет.

#### **- Имплементација -**

Директивата предвидува, дека имплементацијата мора да биде утврдена со транспониран закон на секоја земја-членка.

#### **- Стандарди Правила -**

Ги утврдува правилата за горенаведените случаи.

«Страните се согласуваат да го сторат тоа; или во рок од 6 месеци не е склучен никаков договор:

Надлежниот орган на секоја од компаниите кои учествуваа одлучува да го прифати барањето на стандардни правила во однос на SE и така да продолжи со регистрација на SE, и

- Посебното преговарачко тело не донесе одлука за прекин на преговорите

Или поништено »

Додавање на одреден број на минимален пакет на правила:



### ✓ Членови на органи

Заслужува, веднаш, од наша страна на првата забелешка во однос на фактот дека, според стандардните правила, не е осудена можноста од страна на членовите на органот кој учествува да биде од надворешната страна на компаниите кои учествуваат, почит или заинтересирани институции. Ова е сигурно елемент што треба да се разгледа.

### ✓ Избор

Како членови се избрани или именувани е основа на националните законодавства.

### ✓ Функционирање

Создадена можност за конституирање на селектирани комисии кога членовите на претставничкиот орган одлучуваат како што е соодветно.

Функционирањето е управувано од страна на внатрешна регулатива.

Го утврдува, како минимум, состанокот на годишно ниво, како што се случи со Директивата што ја воспоставил Европскиот работнички совет, на обични прашања поврзани со функционирањето на SE.

Распределбата на места го нагласува она што е претходно споменато, се припишува едно место во една порција од 10% или дел од таквата вредност.

### ✓ Информации и Консултации

Цел на работите од анализата од Репрезентативниот Орган се оние кои се однесуваат на SE, прашања поврзани со гранка или заинтересирани институции. Работите треба да се биде транснационални.

Прашањата кои ќе се решат на средбите се реферирани од Директивата по пат на пример.

Дипломата не ја исклучува можноста да има и вонредни состаноци, за интерес на вработените да бидат засегнати и, посебно, во случај на преместување, пренесување, затворање на една установа или претпријатие, Репрезентативниот Орган секогаш информира и кога ќе одлучи може да се состане со основата во итни мотиви.

Избраната комисија има право да исполни, на нејзино барање, со SE надлежното тело, чини трошоци може да се ограничи со закон за транспонирање, со стручно лице, или на било кое друго соодветно ниво со највисокото раководство на SE со моќ да одлучува само по себе, така што можат да бидат информирани и консултирани за значајни мерки од страна на работниците.

Таа, исто така е дозволено учество на експерти, да бидат избрани од страна на Репрезентативниот Орган, како и обука на членовите на Репрезентативното Тело, со губење на платите.

Во она што се однесува на учество, стандардните правила ги резимираме од она што е утврдено во содржината на текстот.

**Директива 2002.14.ЕС**

- Цел -

Оваа брошура има за цел да претстави по едноставна анализа на Директивата.

Како прв пристап кој би сакале да го на гласиме е дека целите што се изразени во оваа Директива, во суштина се дефинираат со утврдувањето на минимумот кој сите членки на ЕУ треба да го искористат и аплицираат за да им станат достапни правата за информирање и консултирање.

Оваа Директива треба да создаде минимум локална рамка која се однесува на правата и процедурите на:

Информации за работниците

&

Консултации

Напомена: Во врска со односот на работодавците и претставниците на работниците, во рамките на компаниите лоцирани во различни земји-членки, оваа директива не поставува било какво ограничување, освен ако се однесува на бројот на работници на една компанија, во тој случај треба да биде подложно на примената на правилата на овој инструмент, но тоа треба да се анализира за едно со други одредби во поглед на правата на информирање и консултирање поставени веќе на ниво на ЕУ.

-Значење -

Оваа директива, што се однесува до степенот на примена на правата за кои се зборува во неа, опфаќа предмети кои се однесуваат и вклучуваат компании со седиште во рамките на националниот простор на секоја земја-членка, кои се посматраат од три аспекти:

ЃИнформации за последните трендови и веројатната еволуција на активности на компанијата, односно за воспоставување на нејзината економска ситуација

ЃИнформации и консултации за состојбата, структурата и веројатниот развојот на вработување во компанијата или воспоставување на евентуалните меркии предвувување на исчекувања, во случај на доведување во опасност на вработувањето.

ЃИнформаци и консултации за одлуките подложни на развој на суштински промени на ниво на организација на работата или работни договори, вклучувајќи ги оние кои се предвидени од страна на заедницата на диспозицијата на текст во бр. 1 од член 9.

Забелешка: Сепак постои потреба да се направи корекција, затоа што и во согласност со степенот на подложност на Директивата, тие во првата анализа за да бидат опфатени со прашања кои се договорени да се дебатира во рамките на претставничкото тело на работниците EWC – Европски работнички совети или на било какви процедури за информации и консултации (и да се воведат според законите што се изменуваат во Директивата 94/45 / ЕЗ во различни внатрешни легислативи, а сега и во новата Директива европски работнички совети «преработена» - 2009/38 / ЕЗ ).

На овој начин, привилегираното место за дебата, и како последица на информации и консултации, за европски прашања на транснационалната природа, се наведени ЕРС. Сепак, тоа не е целосно надвор од линија, а со оглед на инволвираните субјекти и нивното вмешување во процесот на информирање и консултирање, се објаснуваат

информациите и консултациите кои се предвидени во Директивата 2002/14 / ЕЗ , и исто така вклучени се прашања за кои исто така треба да се дебатира во рамките на ЕРС. Ова е од причина што и покрај создавањето на посебни механизми за ефектот на (EWCS прашањата кои што треба да се дискутираат на национално ниво во рамките на секоја земја-членка.

**- Кој има право на информирање и консултирање?**

- Претставници на работниците!

**- Кој има обврска да го информира и консултира?**

- Претставници на компаниите, и тие одговараат за постапките!

**- Легитимитет**

По дефиниција за тоа кои од случаите можат да бидат вклучени, или се подложни на директивата, и мора да се анализира кој има **легитимитет да интервенира** во постапката на информирање и консултирање. Ваквата состојба е оставена за националното законодавство.

Забелешка: Ова е една од работите што ја покренува најголемата отстапка, бидејќи на ниво на Европа, а во согласност со некои закони, претставниците на работниците синдикатите, преку претставници избрани од работниците, или работничките комисији, а што се однесува до нејзиниот устав мора да се напомене дека постојат разлики од земја до земја.

Постојат ситуации во коиво националното законодавство на системите кои веќе постојат, каде што не е создадено ништо ново, бидејќи веќе постојат тела креирани врз она што е предвидено со Директивата 2002/14 / ЕЗ; од друга страна, постојат системи каде што правата предвидени во Директивата ќе бидат доделени на тела кои немале такви права, како што тоа е португалскиот случај. Португалците беа привилигирани, во времето на транспонирањето на внатрешното право на Директивата 2002/14 / ЕЗ, претставниците беа избрани од страна на работниците.

Што се однесува до работодавачите, и со оглед на прашања во анализа, според наше мислење, активните субјекти од системот за пренос на информации и консултации не треба да бидат од средното раководство на компанијата.

**- Период на делување -**

Ова е токму еден од аспектите за кој е потребно да се направи поконкретно планирање. Мора да се нагласи дека постојат **два моменти и две акции** кои треба да се иницираат од страна на работодавачите и од страна на работниците. Имено првиот период има за цел информирање а во вториот период се предвидени консултациите. За тоа без сомнение, е потребно простор и време да им се овозможи да се развијат овие две фази од истиот процес, овозможувајќи анализа на информациите и собраните податоци, пребарување на решенија, како и исполнувањето на фазата након консултации, без да им овозможи процесот да биде продолжен за уште многу време, за да не се појават катастрофални последици, и за интервенирани предмети поради доцнењето на процесот.

Тоа се две фази на процесот тотално различни правци на процесот. Ниту една од нив нема да се изврши пред да се разгледаат фактите со цел да се овозможи од нив корисен краен ефект.

Како и во однос на концептот на информации, кои никогаш не биле предмет на голема дискусија, истиот нема да се однесува и на консултациите.

Фазата на консултации и концептот сам по себе се однесува на Директивата за ЕРС која истовремено е цел на голема дебата, која истовремено мора да е инклузивно и е мотив за некои правни дејства. Во денешно време е подобрена/ преработена Директивата за новиот европски работнички совети.

Со тоа од директивата произлегуваат два типови на права:

- Информации и Консултации

Забелешка: овие права не се појават како стекнати права, тие се остваруваат само доколку се побарани

### - Права -

Посветени права: Информации и Консултации

Самата Директива претставува дефиницијата на двата концепта.

Да започнеме за концептот на информации:

Овој концепт никогаш не покренал големи проблеми и тие отсекогаш биле сфатени како обично пренесување на знаењето. Сепак, оваа директива има поголемо значење. Во неа има информации за начинот и содржината која ќе им овозможи на претставниците на работниците да ги анализираат предметите и да се подготват врз соодветен случај.

Тоа ќе биде, во суштина, воосновата на постапката, преку која ќе се продолжи кон анализа на целиот потенцијал на овој концепт.

Определување на информации кои се од суштинско значење. Информацијата што ќе се пренесе мора на некоја начин да се анализираи доколку е потребно да се овозможи претставниците да бидат консултирани.

Од самата законодавна гледна точка, мора да се разбере конструкцијата на директивата, а не да го квантифицираме потребното време потребно за разбирање на истата од страна на земјите членки.

Сепак да не забораваме, дека ќе им биде потребно да време, со цел да се направи анализата која ќе произлезе од консултациите од претходно споделените информации.

Кога таквите временски периоди не постојат, ќе треба директивата да се дефинира според објективни принципи: времето е строго неопходно да се анализираат документите, да се формулираат и да се презентираат мислење околу нив, доколку се донесе одлука да се развие процесот на консултации.

### **Дефинирање на концепт за консултациите**

Директивата 2002/14 / ЕС е недоволна за презентираниот концепт, но исклучително го објаснува она што треб да биде опфатено со изнесениот процес. Од таа причина во оваа фаза од процесот се очекува третите лица во претставувањето на компанијата да бидат

луѓе кои имаат ефективна моќ да одлучуваат. Подвлекуваме уште еднаш дека аргументите како "одлуката не е наша и како таква не е валидна", не се доволни, бидејќи тоа е барање, од страна на компаниите, и не е присутно средното раководство туку директно директорите кои се одговорни за постапките и имаат влијание и носат одлуки.

ѡ Целта на консултациите би требало да биде покрената од добиените информации. Сепак оваа ситуација може да доведе да се промени, бидејќи ако за време на консултациите нови информации од нови субјекти се презентирани, информација, во тој случај тоа ќе доведе до потреба од повторување на целиот процес.

Според тоа со цел брз процес, и потребата за пренос на сите информации и дополнителни податоци, на начин за да се покријат сите погледи и точки врз кои е покренато прашањето.

Во фазата на консултации се формулираат мислења од страна на претставниците на работниците кои се презентираат на состанокот.

Тоа е причината зошто е важно состаноците да бидат претходно подготвени и издржани со анализи. Искажување на ставови и базични анализи не е доволно и неопходно е да се стават на располагање на соодветни средства за остварување на тие активности.

Не можеме да заборавиме дека претставниците на работниците можат да бидат придружени од страна на експерти, кои ќе бидат опфатени со истите правила за доверливост.

Работодавачот има обврска да креира добро основан договор. Само доколку постојат неклку ставови или основни/ неиздржани аргументи од страна на работодавците, во тој случај развиените акти не се сметаат за вистински консултации. Исто така работодавачот има одговорност формалниот документ да го испрати до сите вклучени стани пред отпочнувањето на состанокот.

Во последната забелешка би сакале да наведеме дека: и покрај фактот што консултациите не се задолжителни, сепак треба да се стремат сите страни да поминат и низ таа фаза ред да го донесат конечниот договор.

Во краток преглед би кажале: претставници на работниците имаат право да бидат информирани, и да се споделат информации и податоци за време на креирањето на предвидените задачи. И тоа во одреден временски период треба да се следат за да им овозможи внимателно анализирање на добиените информации. Доколку сакаат претставниците на работниците ќе имаат во можност да дадат свое мислење, врз основа на анализата врз основа на нивното полноправно учество во процесот.

**- Делот за остварувањето на правата на информирање и консултации треба да содржи:**

а) информациите во врска со последните трендови и можната еволуцијата на активностите на компанијата или организацијата и нејзината економска ситуација.

б) на информации и консултации во врска со ситуацијата, структурата и веројатната еволуцијата на вработување во фирмата или установата и за евентуалната мерки кои се предвидени, односно во случај кога постои закана за вработување.

в) на информации и консултации во врска со одлуките кои предизвикаат значителни промени на ниво на организацијата или на работата во компанијата или на работни

договори, вклучувајќи ги оние кои се опфатени со заедницата и нејзините диспозиции наведени во бр. 1 од член 9.

Постојат, во овој аспект, три групи на прашања кои се подложни да бидат опфатени:

1. прашања за економскиот простор преку кој може да се бараат информации (за оваа група на работите не се можни консултации);
2. прашања за вработување (каде што е можно информации и консултации);
3. активности околу организацијата и работните договори (каде што се можни информации и консултации).

Забелешка: не е исклучена можност во овие групи на прашања да се вклучат информации и консултации за изведување на колективен и технолошки вишок, отпуштања и спојувања.

И покрај постапките околу процесот на информации и консултации, оваа Директива не ја исклучува можноста за таквите прашања да бидат предмет на информации и консултации (Директивата 2002/14 / ЕС), бидејќи како такви се јавуваат и во претходната фаза на донесувањето на одлуката.

**Директива 2005.56.ЕС**



Оваа директива како што јасно се согледува од преамбулата, има за цел да ги олесни прекуграничните спојувања на друштвата со ограничена одговорност, со цел истите да бидат заштитени во економското делување на новиот пазар.

Исто како што е наведено во директивата, чија анализа сега ја започнуваме, таа има за цел да ги олесни процедурите и да го промовира процесот на прекугранично спојување на компаниите со ограничена одговорност потекнуваат од различни земји-членки.

Целта на оваа директива е да се олесни работењето на секоја компанија и можноста да учествува во прекугранични спојувања, како и олеснување на процедурите на секојтрета страна која е засегната од спојувањето и понатаму да е предмет на одредбите и формалности на националното законодавство што ќе се применува во случај на национално спојувањето.

Ниту една од одредбите и формалностите од националниот закон, на кој се упатува оваа директива не треба да воведо ограничувања на слободата на основање или слободно движење на капиталот, освен во случај кога тоа може да се оправда преку согласност на Судот на правдата, а особено ова се однесува на барањата кои се од општ интерес.

За развојот на оваа цел, ќе мора да се развие заеднички проект на спојување, со истите услови за секоја една од компаниите кои се вклучени во проектот. Во текот на тој процес, заедничкиот нацрт на условите на прекуграничните спојувања и завршувањето на прекуграничното спојување ќе биде објавено за секое спојување на компанија преку влез во соодветна јавна книга. Заедничкиот нацрт на условите за прекугранично спојување треба да биде одобрен од страна на Генералното собрание на секоја од овие компании.

Со цел да се олесни работењето на прекугранично спојување, истото треба да се обезбеди преку следењето на проектот и законитоста на процесот на донесување на одлуките. Секое спојување на компанија треба да се врши со мониторинг од националните власти. Националниот орган овластен за прашање од овој домен може да биде суд, нотар или друг надлежен орган назначен од страна на засегнатата земја-членка.

За да се заштитат интересите на членовите, како и на компанијата од можните правните последици од прекуграничните спојувања, мора да бидат наведени условите за тоа спојување правејќи разлика на тоа дали компаниите што се дел од прекугранично спојување се стекнуваат со компанијата или актот што се случува е само спојување со новата компанија.

Правата на вработените, освен правата на учество треба да останат предмет на националните одредби наведени во Директивата на Советот 98/59 / ЕЗ на Советот од 20 јули 1998 година за колективно отпуштање, Директива на Советот 2001/23 / ЕЗ на Советот од 12 март 2001 година за заштита на правата на вработените во случај на пренос на претпријатија, претпријатија или делови од претпријатија или бизниси, Директивата 2002/14 / ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 11 март 2002 за воспоставување на општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница и Директива на Советот 2009/38 / ЕЗ за воспоставување на Европскиот совет или на процедура во Заедницата која ги опфаќа претпријатија и Заедницата која опфаќа групи претпријатија за информирање и консултирање со вработените.

## INFORMATION AND CONSULTATION

Оваа Директива не ја ограничува примената на останатите Директиви за вработените и нивното информирање и консултирање, всушност таа прави обид да се гарантира вклучувањето на вработените во сите процеси, и за таа цел треба да се артикулира со директиви, во согласност со следново:

Директива 2002/14 / ЕС - Директивата за информирање и консултации на национално ниво - на вработените и нивните претставници, во согласност со националното законодавство им ја пренесува Директивата преку која тие треба да бидат информирани и консултирани, пред да се донесе одлуката за спојување, како што е предвидено во Директивата и националното законодавство.

Директива 2009/38 / ЕС –Во фокусот на оваа Директивата е основање на Европски работнички совети или олеснување на постапката на претпријатијаво примената на прекугранични операции, односно, во работењето кога компанијата делува во повеќе од една земја-членка, во рамките на Европската унија.

Директива 2001/23 / ЕС - Директивата за заштита на правата на работниците во случај на пренос на претпријатија или делови од претпријатија или бизниси. Овдефокусот на оваа Директива е развојот на процесот на информирање и консултирање за да се заштити одржувањето на правата на работниците во случај на спојување.

Директива 2001/86 / ЕС - Директивата го дополнува Статутот на европска компанија во контекст со вклучувањето на вработените. Директивите што ги анализираме во надлежност на ова дело, со резултат на адаптации на Директивата 2001/86 / ЕЗ, откако таа има намера според принципите предвидени во Директиватавработените треба да учествуваат во процесот на одлучување и управување.

### **Директива 2005/56 / ЕС - Чекор по чекор**

#### **- Барање -**

Оваа Директива се применува во процесот на спојување на друштвата со ограничена одговорност. Креирана е во согласност со законот на земјата-членка што е вклучена во спојувањето. Барем две од овие компании, се регулирани со законите на различни земји-членки, во кои имаат регистрирано седиште, централна управа или главница место на бизнис во рамките на Заедницата, во понатамошниот текст како( наменети за):

#### **"Прекугранично спојување"**

Почетни фактори или барања, одлучувачки за примената на оваа Директива:

Објективен елемент:

- Споените компании мора да се формираат како друштво со ограничена одговорност во земјата-членка во која се наоѓа на друштвото;

- Тие мора да имаат свое седиште, централна управа или претпријатие во рамките на територијата ЕУ;
- Во процесот на спојување да вклучат најмалку две компании според законите од различни земји членки.

Што е ограничена одговорност, каква е структурата во овие компании/каква е таа компанија?

а) компанија што е опфатена во член 1 од Директивата 68/151 / СЕЕ

б) исто така:

- компанија со акционерски капитал;
- Со статус на правно лице;
- Поседување посебни средства кои служат само да се покријат долговите;
- да биде подложна на националното законодавство со што ќе се регулираат условите што се однесуваат на гаранции, како што се предвидени со Директивата 68/151 / ЕЕЗ на Советот, заради заштита на интересите на членовите и др.

Што се подразбира под **спојување**?

#### **Вградување**

«Една или повеќе компании, кои се распаѓаат наместо да започнат процес на ликвидација, ги префрлуваат сите свои средства и обврски во друга постоечка компанија, со стекнување на компанијата, во замена на хартии од вредност или акции за нивните членови и доколку е применливо, плаќањето во готово да не надминува 10% од номиналната вредност, или, во отсуство на номиналната вредност, на сметководствената номинална вредност на тие хартии од вредност или уделите »

Спојување со вклучување значи дека постоечката компанија ќе «вклучи» една или повеќе компании кои веќе постојат. Компаниите ќе исчезнат и ќе се одржува само една компанија која ги инкорпорира останатите.

#### **Уставот на новата компанија**

«Две или повеќе компании, кои се распаѓаат наместо да започнат процес на ликвидација, ги префрлуваат сите свои средства и обврски во друга постоечка компанија, со стекнување на компанијата, во замена на хартии од вредност или акции за нивните членови и доколку е применливо, плаќањето во готово да не надминува 10% од номиналната вредност, или, во отсуство на номиналната вредност, на сметководствената номинална вредност на тие хартии од вредност или уделите

Во овој случај се јавува нов ентитет составен од средствата и обврските на компаниите кои го сочинуваат компании кои за малку ќе доживеале ликвидација.

#### **Трансфер**

«Една компанија, без да оди во ликвидација, ги пренесуваат сите свои средства и обврски во друга компанијата и таму ги поседува сите капитални хартии од вредност»

Се врши трансфер, од една компанија до друга (носителот на тоталитетот на акции на хартии од вредност). Компанијата, која банкротирала без да оди во ликвидација ги преместува сите свои средства и обврски во новата компанијата која ние ќе ја именуваме како «доминантната компанија».

**Забелешка:**

И покрај сегашната директива, која очигледно им овозможува на компаниите спојување или вградување преку конституирањето на новата компанија, бидејќи исплатата на парични средства не надминува 10% од номиналната вредност или, во отсуство на номиналната вредност на сметководствената номинална вредност на тие хартии од вредност или акции на компанијата што е резултат на спојувањето. Директивата исто така го заштитува ова правило, бидејќи тоа им овозможува таквата вредност да се продолжи во случај на законодавството на земјите-членка дозволи исплата на таквиот износ во готово, врз основа на цената на акциите која е 10% од номиналната вредност, или, во отсуство на номиналната вредност, на сметководствената номинална вредност.

Ако до сега зборувавме за случаите каде што се применува Директивата, сега ќе ги анализираме случаите во кои може да се исклучи неговата примена.

Првиот исклучок е наведена можноста за земјите-членки, да одлучат да не ја применува оваа директива:

- Кога станува збор за прекугранични спојувања се вклучува и кооперативно општество, дури и во случаи кога таа ќе падне во рамките на дефиницијата на друштво со ограничена одговорност;
- Исто така, оваа Директива не се применува за прекугранично спојување кое вклучува една компанија чиј предмет е колективно инвестирање во капитал од страна на јавноста, која работи на принципот на ширење на ризик во барање на имателите, или кога се реоткупуваат или откупуваат, директно или индиректно, нејзините средствата. Преземените активности од страна на таквата компанија е да се осигура дека берзанската вредност на своите удели не се разликува значително од нето вредноста на средствата што ќе се сметаат за еднакви на таков реоткуп или откуп.

**Кои се условите, чија верификација е потребна за да отпочне процес на прекугранично спојување?**

Инволвираните компании мора да се вклопат во концептот на «друштво со ограничена одговорност»;

Да постои волја за интегрирање на проектот за спојување;

**Компаниите можат да се спојат врз основа на националното право на засегнатата земја-членка.** Односно треба да се почитува националното законодавство на секоја земја-членка, во која се наоѓа секоја компанија, која ќе се утврди со одредбите и формалности да се продолжи (имено, во она што се однесува до процесот на донесување на одлуката за спојување, за заштита на доверителите на спојување на компаниите, задолжница на носители и носителите на хартии од вредност или акции, како и на вработените - различни од оние во врска со учеството во право, во согласност со одредбите на самата директива).

**Забелешка:** земјата-членка може да им овозможи на националните власти да се спротивстават на одредени внатрешна спојување врз основа на јавен интерес, кои исто така се применуваат за прекугранична спојување.

### **Постапка**

Првиот чекор е разработката, од страна на раководството или административниот орган на секое од друштвата кое ќе учествува во процесот на спојување, на заеднички предлог-проектот за прекугранична спојување. Овој заеднички проект ќе ги вклучува најмалку следниве:

- i. формата, називот и регистрираното седиште на друштвата кое се спојуваат и оние кои се предложени за компанијата, а што произлегуваат од прекуграничната интеграција;
- ii. односот при размена на хартии од вредност или акции кои го претставуваат капиталот на друштвото и износот на сите готовински плаќања;
- III. условите за распределба на хартиите од вредност или акции кои го претставуваат капиталот на компанијата што произлегуваат од прекуграничната интеграција;
- iv. веројатните последици од прекуграничното спојување;
- v. датумот на доспевање на хартиите од вредност или акциите кои го претставуваат капиталот на компанијата ќе им дадат право на имателите да учествуваат во добивката
- VI. датумот на трансакциите на друштвата кое се спојува ќе бидат третирали за сметководствени цели, како и оние на компанијата што произлегуваат од прекуграничната интеграција;
- VII. правата доделени од страна на компанијата што произлегуваат од прекуграничното спојување на членовите кои уживаат посебни права или на имателите на хартии од вредност различни од акции кои го претставуваат капиталот на компанијата, или предложените мерки кои се однесуваат на нив;
- VIII. некои посебни предности доделени на експертите кои ги разгледуваат нацрт-условите на прекугранично спојување или до членови на административните органи, или органите на управување, надзор или контрола на спојување на трговски друштва;
- IX. статутотна компанијата што произлегува од прекуграничната интеграција;
- x. Соодветно треба да се утврдат информациите за постапките за подготовка за вклучување на вработените во дефинирањето на нивните права за учество во компанијата што произлегуваат од прекуграничното спојување;
- XI. информации во врска со евалуацијата на средства и обврски кои се пренесени на компанијата што произлегуваат од прекуграничната интеграција;
- XII. датумите на сметките на спојување на компаниите се користат за утврдување на условите за прекугранично спојување.

### **Објавување**

**Заеднички нацрт на условите за прекуграничното спојување се објавува на начин пропишан со законите на секоја земја-членка во согласност за секое од друштвата кое се спојува најмалку еден месец пред датумот на одржување на седницата.**

Исто така, треба да бидат објавени во националниот весник на земјите-членки, каде што се спојуваат компаниите, и при тоа се наведуваат следниве податоци:

☒ видот, називот и регистрираното седиште на секое спојување на друштвото;

☒ регистарот и соодветниот број на влегувањето во тој регистар;

☒ склучените договори за остварување на правата на доверителите и на членовите кои стануваат малцинство со ова спојување и на адресата на која целосни информации за овие мерки можат да се добијат бесплатно.

### **Извештај**

Подеднакво, менаџмент или административните органи на секое од друштвата кое се спојува изготвува извештај за наменета на членовите преку кој го објаснуваат и ги оправдуваат правните и економски аспекти на прекуграничните спојувања и даваат објаснување за последиците од прекуграничните спојувања за членовите, доверителите и вработените.

Еден или повеќе независни експерти, назначени на заедничко барање на компаниите од страна на судски или административен орган во земјата-членка на една од компаниите кои се спојуваат самона компанијата што произлегува од прекугранично спојување или одобрени од страна на таквиот орган, може да го испита заеднички нацрт или условите на прекуграничните спојувања и подготви единствен писмен извештај до сите членови.

Друштвата кое се спојуваат се ставаат на располагање, на експертите кои ги споделуваат информациите кои тие сметаат дека е неопходно да се споделат.

Не е потребно испитување на заедничките нацрт-услови за прекугранично спојување од независни експерти, ниту вештачење ако сите членови на секоја од компаниите кои се вклучени во прекуграничното спојување така се договорат.

### **Одобрување на проектот**

Извештајот треба да бидат ставен на располагање на членовите и претставниците на вработените или, доколку не постојат такви претставници, тој треба да биде доставен до самите вработени, не помалку од еден месец пред датумот на Генералното собрание кое ќе одлучува за одобрување на заедничкиот проект.

Треба да се спомене дека извештајот ќе биде направен и оставен на располагање на вработените доколку нема присутни нивни претставници. Што се однесува до овој аспект, сметаме дека е важно да не забораваме на артикулација на оваа Директива со Директивите 2002/14 / ЕЗ и 2009/38 / ЕЗ, дека она што се однесува на секоја компанија поединечно се однесува и на процесите на информирање и консултирање предвидени во нормативни инструменти.

Во прикачен и образложен извештај треба да се истакне мислењето на засегнатите страни. Доколку искажаното мислење е во согласност со националното законодавство во случај на постоечки претставниците на вработените, или административен орган на едно од друштвата кое се спојува се зема нивниот став во предвид и се впишува во извештајот.

Генералното собрание на секое од друштвата кое се спојува одлучува за одобрувањето на заедничките нацрт-услови за прекугранично спојување. Сепак, тие може да го задржат

правото да се изврши спроведување на прекуграничното спојување условено со експресна ратификација во однос на учество на вработените во компанијата што произлегуваат од прекуграничното спојување.

Законите на една земја-членка не треба да бараат одобрување на спојувањето од страна на Генералното собрание за стекнување на компанијата, бидејќи социјалниот орган, има моќ да ја поврзе компанијата, и да се погрижи за секоја неправилност, во случај друштвото да докаже дека трети страни ја направиле истата.

#### **Надзор над законитоста на спојувањето**

##### **▪ Секое од друштвата кое се спојува треба да ги поседува овие информации:**

Во секоја земја-членка Надлежниот орган издава без одлагање сертификат кој убедливо сведочи за правилното завршување на актите пред концентрацијата и формалностите.

Но, претходно во секоја земја-членка определено од судот, нотар или друг надлежен орган се врши надзор на законитоста на прекугранично спојување во поглед на овој дел од постапката, кој се однесува на секое спојување на компанија што е секако предмет на нејзиното национално законодавство. Овој орган особено ќе осигура дека друштвата кое се спојува ги одобриле заеднички нацрт-условите за прекугранично спојување и дека договорот за учество на вработените се определени како што е предвидено со оваа Директива.

##### **▪ Во однос на заклучокот на спојување:**

Уште еднаш секоја земја-членка ќе назначи мандатарот кој ќе ги застапува пред судот надлежен за надзор на законитоста на прекугранично спојување или нотар или друг орган во поглед на овој дел од постапката што се однесува на завршување на прекугранични спојувања, и кога ќе е соодветно, ќе се формира новата компанија. Секое спојување компанијата го доставува до надлежниот орган наведен во сертификатот погоре опишани во рок од шест месеци од неговото издавање, заедно со заедничките нацрт-услови за прекугранично спојување кои се одобрени од страна на Генералното собрание на компанијата.

##### **- Учество на вработените -**

Компанијата што се создава од прекуграничното спојување може да се регистрира само ако за тоа е постигнат договор со вработените, или ако релевантните органи на спојување на компаниите така одлучат, без претходни преговори, или доколку рокот за преговори е истечен а договорот не е постигнат, или ако ниту едно од друштвата кое се спојуване поднесе уредни документи за нивното спојување најдоцна пред регистрацијата на компанијата што е создадена од прекуграничното спојување.

Статутот на компаниите што произлегуваат од прекуграничното спојување мора на било кој начин да биде договорен со целосна инволвираност на вработените, или доколку не се присутни сите вработени мора да се почитуваат нивните барања кои претходно писмено биле поднесени.

Согласно со условите од член 16 од овој правилник, може да се применуваат селдните правила: компанијата што е создадена од прекуграничното спојување, да биде достапна до евентуални подготовки за учество на вработените на земјата-членка од соодветното регистрирано седиште.

Меѓутоа, тоа не се применува, ако:

- Најмалку едно од друштвата кое се спојува има рок од шест месеци пред објавувањето на нацрт-условите од прекугранични спојувања, просечниот број на вработени надминува 500 и делува под системот за учество на вработените, што значи дека овој капацитет на влијание го вршат претставничко тело и нивните претставници на вработените во активностите на компанијата, преку:

1. правото да избира или именува некој од членовите на надзорен или управен орган на друштвото;

2. Правото да се препорача или да се спротивстави на именувањето на некои или сите членови на надзорниот или управениот орган на претпријатието.

- Ако се применува националниот закон кој што произлегува од прекуграничното соединување:

- да обезбеди најмалку ист степен на учество на вработените

- да се обезбеди за вработените на претпријатијата на компанијата што се создава од прекуграничното спојување, кој се наоѓа во другите земји-членки истите права што ги уживаат оние работници вработени во земјата-членка каде што компанијата што е создадена и пред прекуграничното спојување има регистрирано претставништво.

Исклучоцитете ќе се применуваат според правилата на земјите-членки и исто така, иако со неопходните прилагодувања, некои од правилата предвидени во Регулативата на и во Директивата 2001/86/EЗ се регулираат со вклучувањето на вработените во сите активности.

#### **- Уставот и составот на Специјалното преговарачко тело -**

Во таа смисла посебна група која ќе биде задолжена да учествува во преговорите треба да биде конституирана, назначени од страна на Специјалното преговарачко тело што ќе им овозможи право на учество на работниците и работодавците во преговорите.

При утврдувањето на проектот за прекугранично спојување, менаџмент или административните органи на спојувањето на компаниите ќе им даде информации за идентитетот на компаниите кои се спојуваат, бројот на вработени во нив, и ќе се иницираат преговори со претставниците на работниците од овие компании за вработените, за нивната "вклученост и право на учество во рамките на компанијата што произлегуваат од прекуграничната спојувањето.

За да се постигне тој ефект, релевантните органи кои се вклучени во преговорите за спојување на компаниите ќе конституираат Специјално преговарачко тело (во иднина ќе ја користиме кратенката СПТ) без претходно тоа тело да биде директно предмет на стандардните правила за учество.

СНБ е тело кое претставува репрезентативна специјална преговарачка група на вработени во друштвата кое се спојува, и ќе се конституира според правилото: "Секој вклучени земји треба да имаат претставник", со цел да се осигура дека тие членови се избрани или назначени во пропорционален број на бројот на вработени во секоја земја-членка пред да се случи спојувањето на компаниите, и се припишува секоја земја-членка



да има обезбедено за секој дел од 10%, или дел од оваа вредност на бројот на работниците вработени од страна на друштвата кое се спојува во сите земји- држави.

Со ова се постигнува сигурност дека иако постојат толку многу дополнителни членови во секоја земја-членка кои СПТ ги вклучува, со тоа што членот кој има дополнителни членови со секое спојување на компанијата со тоа што има вработени во таа земја-членка, тој не е супериорен во однос на 20% од вкупниот број на назначените членови и дека нема како последица на тоа во составот на СПТ да има двојна застапеност на вработените.

Исто така мора да се напомене дека во случај на спојување мора да биде доставено барање и сите спојување на компаниите мора да бидат претставени. Во оваа смисла на Директивата воспоставува ресурс за дополнителни членови.

Но како што е нагласено, мора да се заведува спојувањето на компанијата на едно место, во случај таа компанија да не е прикажана на крајот од првата операција. Сепак, Директивата предвидува ограничување на ова правило, што значи дека бројот на дополнителните места не може да надмине 20%.

#### **- Начинот на избор -**

Земјите-членки ќе ги определат начинот на избор или именување, на членовите на СПТ, во насока тој да биде избран или именуван на нејзината територија, а исто така да ги преземе сите неопходни мерки за да се осигура дека секогаш кога е можно меѓу членовите на групата да биде присутен барем еден претставник од секое спојување на компанија која има вработени на територијата на конкретната земја-членка.

Во законите на земјите-членки може да е пропишано дека членовите на групата можат подеднакво да учествуваа како претставници на синдикатите, иако при тоа се вработени во едно од друштвата кое се спојува, или засегнатото претпријатие.

Земјите-членки обезбедуваатна вработените во компаниите или претпријатија каде што има претставници на вработените да имаат право да избираат или именуваат членови на СПТ.

СПТ одредува на каков начин ќе се спроведе како вклучувањето на вработените во рамките на компанијата што произлегува од прекугранична спојување, кое претходно е формирано со писмена спогодба меѓу ова тело и надлежните органи на друштвата кое се спојува.

#### **- Разгледувања -**

СПТ одлучува со мнозинство гласови, од најголем дел од вработените, при што секоја земја има право на еден глас. Ова правило конкретно е новина, што се однесува на она што претходно беше регулирано со легислатива. Во овој случај, покрај броењето на гласовите, исто така треба да се потврди значењето на гласовите на претставниците, со што на одреден начин би можело да значи ограничување на слободата на гласање.

Исклучоци: СПТ има право да одлучува со гласовите на мнозинство или од две третини од своите членови што ги претставуваат најмалку две третини од вработените, вклучувајќи ги и гласовите на членовите кои ги претставуваат вработените во најмалку две различни земји-членки, но тоа не значи дека има право да не ги отворат преговорите или да ги раскинат преговорите кои се веќе отворени.

Ако резултатот од преговорите доведува до ограничување на процентот на претставниците на вработените во управните органи на компанијата што произлегуваат од прекуграничното спојување, тогаш ќе биде потребно мнозинство од две третини од членовите на СПТ односно најмалку две третини од вработените, вклучувајќи гласови од вработените кои се вработени во две земји-членки, ако учеството покрива минимум 33% од вкупниот број на вработени во друштвата кое се спојуваат.

Постои ограничување на правата на учество ако процентот на членовите во органите на компанијата што произлегуваат од прекугранична спојување, во однос на концептот "учество" сфатено како правото на за да изберете или да одредат некои од членовите на надзорниот или административниот орган, или право да определи или да го отфрли назначувањето на некои или сите членови на надзорниот или на управниот орган на компанијата, што е повеќе од највисокиот процент во друштвата кое се спојуваат .

Доколку по веќе направените преговори, стандардните правила за учество применети и покрај овие правила, земјите-членки може да одлучат да се ограничи на дел од претставниците на вработените во управните органи на компанијата што произлегуваат од прекуграничното спојување. Меѓутоа, ако кај еден од претставниците на вработените вклучени во спојување на компаниите конституира најмалку една третина од административниот или надзорниот одбор, ограничувањето никогаш не може да резултира со помал дел од една третина од претставниците на вработените во административните.

#### **- Функционирање -**

Исто така СПТ може да побара поддршка од експерти за негово оформување како на пример од претставници на соодветните синдикални организации на ниво на Заедницата. Овие експерти може да присуствуваат на состаноците на преговорите, играјќи улога на консултанти на барање на СПТ, доколку е потребно за промоција на кохерентност и усогласеност на ниво на Заедницата. Но исто така СПТ може да одлучи да ги информира и претставниците на соодветните надворешни организации, вклучувајќи ги и синдикалните организации на почетокот на преговорите.

СПТ исто така се занимава и со трошоци за неговото функционирање и вклученост во преговорите, но мора да се напомене дека тие се покриени од страна на компаниите кои се спојуваат, така што СПТ може целосно да ја оствари својата мисија (земјите-членки може да се ограничат околу финансирање и покривање на трошоците на еден експерт).

#### **- Доверливост -**

Земјите-членки од кога ќе утврдат членовите на СПТ, и претставникот на организацијата, како и експертите кои им помагаат во процесот, не се овластени за да откријат информации на трети страни бидејќи тие имаат статус на доверливи информации.

Оваа обврска важи без оглед на местото каде се тие лица, па дури и по истекувањето на рокот на соодветните овластувања.

Доколку секоја земја-членка утврди дека во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени од страна на националното законодавство, надзорниот или управниот орган не е во согласност да ја пренесе информацијата поради природата на истата и според објективни критериуми, може да биде подложен на сериозен прекин во работењето на компанијата.

## - Договор -

Преговорите се иницираат штом СПТ е конституиран и тие траат во текот на следните шест месеци. Овој период може да се продолжи, ако договорените страни се договорот за тоа од шест месеци до една година.

Исклучок: релевантните органи на спојување на компаниите имаат право да избираат, без претходно преговори да бидат директно предмет на стандардните правила за учество кои се наведени во член 16, став 3 (ж), како што е утврдено од страна на законодавството на земјата-членка во кој компанијата е создадена и има свое регистрирано седиште, и мораат да се придржуваат до овие правила од денот на регистрација.

Надлежните органи на друштвата кое се спојуваат и СПТ треба да преговараат во конструктивна насока со дух на соработка, со цел да се постигне договор за вклучување на вработените во компанијата што произлегуваат од прекуграничното спојување.

Постигнатата спогодба воспоставува свој степен на примена.

Ако во текот на процесот на преговорите некоиделови се одлучи да се воспостави аранжман за учество, основните елементи на тие делови ако тоа е случај со бројот на членови на управниот или надзорниот орган на друштвото како резултат на прекуграничното спојување, дека вработените ќе има право да изберат, определат, или да препорачаат да се одбијат процедурите според кој членовите можат да бидат избрани, именувани или одбиени од страна на вработените.

Спогодбата мора да го содржи датумот на кој договорот ќе стапи на сила како и неговото траење, како и случаите каде што треба да се преговара за договорот и во кои случаи е можно повторно да се отвори процесот на преговарање.

Како таква, СПТ може:

- За да не се покренат или да се стави крај на преговорите кои се веќе отворени (за мнозинство од две третини од нивните членови бидејќи тоа тело претставува две третини од вработените баремво две различни земји-членки) и треба да се применуваат правилата за учество на вработените кои се однесуваат на земјата-членка каде што се наоѓа седиштето на компанијата кои што произлегуваат од прекуграничната интеграција;
- Ако СПТ одлучи да не се отворат преговорите или да се стави крај на оние кои се веќе отворени и при тоа не се повика на одредбите од земја-членка на регистрирано седиште на друштвото, ќе се применуваат стандардните подготовки на земјата-членка на регистрирано седиште на друштвото, односно една третина од вработените ќе имаат право на учество;
- треба да се договорот за вклучување на вработените и да се прецизираат нивните права на учество;
- се согласат за намалување на правата - преговорите може да доведат до квантитативно намалување на правата на учество (со гласови од две третини од членовите на СПТ, што претставува две третини од вработените, вклучувајќи ги и гласовите на работници вработени во две земји-членки, ако учеството покрива најмалку 33% од вкупниот број на вработени во друштвото кое се спојува);

- Се согласија за примена на стандардите за диспозиции при ограничување на бројот на претставниците на вработените во надзорниот или управниот орган, меѓутоа, ако во едно од друштвата кое се спојуваат, претставниците на вработените претставуваат една третина од надзорниот или административниот орган, ограничувањето не може биде инфериорно во однос на едната третина
- Не е постигнат договор, за да се стави крај на периодот предвиден за преговорите и за да се постигне договор, и во овие случаи ќе се применуваат стандардните подготовки на земјата-членка на регистрирано седиште на друштвото за состав;
- СПТ може исто така, ако пред регистрација на една или повеќе форми за партиципација беа вклучени една или повеќе компании, вклучувајќи ги и оние помалку од 33% од вкупниот број на вработени во група од друштвата кои ќе се спојуваат, и подготовките треба да бидат стандардизирани. Во овој случај СПТ ќе одлучи во која форма ќе биде усвоен во компанијата што се создава од прекуграничното спојување.

Стандардот на подготовки ќе се примени, ако пред регистрација, една или повеќе форми на учество се применуваат во една или повеќе компании, меѓу кои, 33% од вкупниот број на вработени од сите компании кои се учесници во преговорите;

Исто така за да се договорот и применат на стандардните правила надлежните органи одлучуваат, со што доколку не биде постигнат договор надлежните органи се должни да ја прифатат нивната примена (онаа која претходно била договорена).

Земјите-членки имаат право да изберат да не се транспонира во нивните национални законодавства стандардните диспозиции обезбедени од Директива 2001/86 / ЕЗ. Ако не е можно да се постигне договор за правото на учество на некои од компаниите кои веќе го имаат правото на учество од компаниите што произлегуваат од прекуграничното спојување може да се регистрирани во таа земја-членка, освен ако постои договор или никој од друштвата кое се спојува немале претходно учество.

#### **Заштита на вработените -**

Членовите на СПТ, претставниците на работниците кои учествуваат во надзорниот или административниот орган на компанијата што произлегува од прекуграничното спојување и кои се вработени од страна на или едно од друштвата кое се спојува, имаат заштита и гаранции идентични како оние што се предвидени до претставниците на работниците од страна на националниот закон во земјата каде што работат. Тоа се применува особено на состаноците на СПТ или на друг состанок на надзорниот или административниот орган, како и во однос на исплата на надоместокот на членовите во периоди отсуство при на вршењето на нивните функции.

#### **- Законитоста на договорот -**

Земјата-членка на чија територија веќе функционирање се управува со претпријатието со што една компанија што произлегува од прекуграничните спојувања и спојувањето на компаниите и на соодветните вработени, ќе се осигура дека раководството на компанијата и нејзините вработени се во согласност со она што е предвидено од страна на законот на заедницата. Исто така, ќе ги преземат сите неопходни мерки за непочитување, ставање на располагање на административните и судски процеси што овозможуваат вршење на обврските што произлегуваат од него.

Земјите-членки ќе ги преземат сите неопходни мерки за да гарантираат дека застапеноста на структура на вработените во компаниите кои ќе се спојуваат да престане се додека постојните правни и автономни ентитети се одржува по регистрацијата на компанијата што произлегуваат од прекуграничната спојувањето.

**- Стандардни правила -**

На вработените во компанијата што произлегува од прекуграничното спојување, има право на избраните да им посочи, препорача, и да се спротивстави на назначувањето на бројот на членовите на надзорниот или административниот орган на компанијата што произлегуваат од меѓу- граничното спојување .

Ако било кој од компаниите има посебни правила за учество пред регистрација, компаниите не се должни за да воспостават подготовки во поглед на учеството на вработените.

**Директива 2009.38.ЕС**

На 5ти јуни 2009 година стапи во сила новата Директива 2009/38 која се однесува на Европските работнички совети. Со ревизијата на Директивата вработените добија право да бидат информирани за активностите на компанијата, како и за стратешките планови кои би придонеле за раст на компанијата. Исто така дополнителна промена што е воведена е можноста која ја добиваат вработените да учествуваат во донесувањето на одлуки и искажувањето на мислење и ставови по однос на прашања кои се во насока на воведување на промени во компанијата.

### **Европски работнички совети**

ЕПС имаат правна основа со директива на ЕУ која се пренесува во различните национални закони, во различни земји. Тековната директива која е во сила е Директивата 2009/38 / ЕЗ, кој беше усвоена во 2009 година.

ЕПС кратенката доаѓа од зборовите Европски работнички совет. Тоа е тело кое се состои од вработените во компанијата и дел од европскиот систем за учество на вработените. Преку ова тело им се даде можност на вработените да учествуваат во процесот на донесување одлуки и да добиваат информации поврзани со работењето на компанијата како и можност да ги коментираат и даваат мислење околу правецот во кој се движи компанијата. Во позадина е Повелбата за основни права на работниците во Европската Унија и според членот 27 ова е едно од основните права на работниците. Врз основа на овој член, за работниците во компанијата и нивните претставници мора да се обезбеди на адекватна и навремена информација во рамките на одредбите споменати во статијата.

Концептот на информации:

Според овој концепт, претставниците на работниците добиваат информации кои се однесуваат на промените во компанијата, и истите се навремени при што тие би имале време да се запознаат со предметот и да отидат подготвени на состаноците со управата. Пред се ова значи дека тие пред состанокот добиваат писмен извештај околу најважните прашања. Покрај тоа тие добиваат препораки да се договорат за писмени квартални или полугодишни извештаи кои се однесуваат на одредени финансиски прашања околу работењето на компанијата.

Концептот на консултација:

Консултацијата е другата половина на основната дејност на ЕПС. Одкога корпоративниот менаџмент ќе им обезбеди на претставниците на вработените писмен извештај за прашањата што биле предмет на консултации, претставниците мора да имаат доволно време и информации за да го изразат своето мислење. Во согласност со одредбите на сегашната Директива, процесот на споделување на информациите и консултациите треба да се случи во две одвоени средби. Информациите се проследени со консултации.

Кои претпријатијата и деловните единици се во фокусот на Европските работнички совети:

Европските работнички совети преку активности ги покриваат сите претпријатија и единици кои се контролирани од страна на група на претпријатија од областа на ЕУ и ЕЕА. Претпријатието мора да има најмалку 1 000 вработени во рамките на земјите-членки и мора да има најмалку 150 вработени во различни земји-членки.

Претпријатието е должно да им даде на претставниците на вработените, комплетната листа на сите оние претпријатија, каде што претпријатието има значајна активност, како и информации за сите тие единици, за бројот на вработени, акционерите, како и имињата и адресите на претставниците на работниците.

Кои земји се во делокругот на Европските работнички совети?

Законски, оваа директива се однесува на земјите-членки и земјите на ЕУ во ЕЕА, односно покрај актуелните земји-членки на ЕУ, исто така, се однесува и на Норвешка, Исланд и Лихтенштајн.

Директивата не ги обврзува земјите на ЕУ да учествуваат во сферата на Европските работнички совети, но можно да ги вклучи во оваа активност како полноправни членови или како набљудувачи. Ова може да се постигне согласност меѓу работничкиот совет и претпријатието. На земјите кои се надвор од Европа, како што се Русија, исто така, може да се додели статус на набљудувач но ова исто така треба да биде договорено меѓу работничкиот совет и претпријатието.

#### **Каков е составот на Европските работнички совети?**

Законот предвидува дека работничкиот совет се состои од еден (1) претставник за секоја земја-членка. Покрај тоа, претставникот е за дел од вработените кои се вработени во една земја-членка во износ од 10% на бројот на работниците вработени во сите земји-членки заедно. Земјите-членки се опфатени со активностите на работничките совети, како и земјите на ЕЕА, ако компанијата работи во тие земји. Во отсуство на претставници на вработените, работничките претставници се избираат со тајно гласање од страна на сите вработените во претпријатието.

Составот на работничките совети во сите случаи ќе мора да ги исполнува сите услови кои се пропишани со Директивата на работнички совети. Ова значи дека мора да има соодветен број на претставници во однос на бројот на вработени во секоја земја-членка.

Прашања кои не се во доменот на работничките совети:

Работничките совети не се наменети за да се справат со таквите национални прашања кои директно и индиректно вклучуваат повеќе од една земја.

Односот помеѓу постапката во работничките совети и национална постапка.

Ако работничкиот договорот не содржи одредби за тоа како треба да бидат поврзани националната соработка и преговорите со процедурата на работничките совети, транснационалните прашања кои подразбираат значајни промени во работни



аранжмани или договорни односи мора да се вклучат во преговорите за националната соработка со работничките совети.

Транснационалните и националните постапки може да се одвиваат истовремено или последователно. Ако целта на постапките не е посебно договорена, тоа е обврска на компанијата за да се осигура дека со информирање и консултирање на вработените се земаат во предвид целите на информирање и консултации, како и посебните барања на ситуацијата во рака.

Претставниците на вработените се поддржани од координаторот на работничките совети назначен од страна на синдикатите. Координаторот треба да понуди информации за најдобрите практики како и да предупреди за можни пречки во работничките совети. Координаторот треба да е запознаен со актуелните европски практики и има контакти со актери од различни европски синдикати. Доколку е потребно, координатор исто така, треба да биде во можност да најде контакти во синдикатите кои работат во други земји, но исто така тој треба да биде секогаш достапен да ги чуе нивните идеи и ставови.

### **Како да се воспостават работнички совети**

Во случаеви кога менаџментот на компанијата презема некаква иницијативата, вработените треба без одлагање да стапат во контакт со нивниот синдикат, за да се осигура дека преговорите се одвиваат според правилата и прописите.

Со воспоставување на работничките совети се подобруваат условите на вработените за да тие добијат повеќе и опширни информации за компанијата.

Ако барањето за покренување на преговорите доаѓа од вработените тогаш истото мора да биде поддржано од најмалку 100 вработени. Овој услов е исполнет, дури и ако има само еден вработен (или претставник на вработените) од една земја, но со истакнување на барањето може да бидат вклучени и вработените (или претставниците на вработените) од друга држава, се додека постојат доволно вкупно вработени зад барање. Барањето може да се поднесе од страна на вработените, како група, или, како што е вообичаено, од нивните застапници.

### **Која е целта на преговорите на работничките совети?**

Целта на работничките преговорите е да се подготви договор и практики за активностите на работничките совети кои треба да се спроведат во компанијата.

#### **Специјални преговарачки тела**

Специјалниот преговарачки тела се основа за преговори. Целта на СПТ е да се склучи договор со работничкиот совет и работодавачот. На СПТ мора да има најмалку еден претставник вработен од секоја земја на ЕУ / ЕЕА каде што компанијата има своја единица.

Членовите на СПТ често стануваат претставници во работничките совети, па затоа е важно поради оваа причина, препорачливо е да се користи мислење од експерти, со цел да се осигура ефикасност и праведност во процесот на преговарање, бидејќи и

претставниците на вработените и претставниците на менаџментот ќе го застапуваат докрај својот став кои е истовремено заснован на правна легислатива.

Работодавачот ќе ги сноси трошоците кои произлегуваат од изборот на членови како и трошоците кои се направени од употребата на експерти потребни во овие преговори.

### **Избор на преговарачите или членовите на СПТ:**

Во процесот на избор на преговарачи треба да се почитуваат националните законодавства во земјите во кои компанијата делува.

Вработените мора да изберат за свој застапник, најмалку еден член од секое ЕУ / ЕЕА-членка каде што компанијата има деловна единица. Еден претставник мора да се додели на 10% од вработените во една земја-членка или на бројот на вработени во сите земји-членки заедно. Големината на специјалните преговарачки тела не е ограничена -тоа е дефинирано од случај до случај, а мандатот на претставниците на СПТ трае се додека траат преговорите.

Постојат различни експерти, кои може да бидат назначени во процесот на преговарање од страна на европските синдикати / синдикатите:

- 1) Експерт кој е назначен да ви помогне во текот на преговорите за договор.
- 2) Координаторот односно експерт чија задача е да се учествува континуирано и активно во активностите на работничките совети на компанијата и го следи работењето на компанијата.
- 3) Експерти, кои учествуваат во состаноците на работничките совети околу прашањата во врска со одредена тема и се активираат во дискусии. Примери на експерти во оваа категорија ќе бидат адвокати, економисти или синдикални претставници кои може да помогнат со прашања поврзани со нивната област на експертиза. Координаторите на работничките совети имаат особено долгогодишно know-how искуства во врска со ЕРС, приктиките и легислативата, исто така тој треба добро да го познава законот за работни односи.

Договорот за работничките совети може да содржи клаузула за употребата на експерти со кои ќе се гарантира учество на експерт во работата, друг клучен услов е дека договорот мора да содржи одредби за учество на координатор во работата на работничките совети.

Координаторот е одговорен за давање совети и насоки на претставниците на вработените за обезбедување на висок квалитет на активностите на работничките совети. Координаторот обично доаѓа од земјата каде што е седиштето на компанијата, и тој меѓудругото дава совет и поддршка на работниците кога се соочваат со недоумици и тешки моменти.

### **Објавувањето на работничките преговори**

Преговарачкиот процес во работничките совети:

1 - барањето е направено за да се иницираат преговори (барањето е направен од страна на најмалку 100 вработени или нивни претставници од двете држави, или преговорите се иницирани од страна на централното управување на друштвото);

2 - Европски организации се известени за повикот за спогодување;

3 – СПТ се воспоставени, на големината на СПТ се утврдува и се избира од членовите;

4 – СПТ ја дефинира целта на преговорите и изработува нацрт-договор;

5 - се одржуваат преговори со работничките совети:

Претставниците на вработените треба да имаат можност да се сретнат и да се консултираат без претставниците на централната управа да биде присутна и доколку е потребно на овие средби да им биде обезбеден симултан превод и документи да бидат преведени на потребните јазици. Претставниците на вработените имаат право да ги користат услугите избраните експерти

6- Преговорите не се прогласуваат за завршени се додека:

- Не биде постигнат договор кој е одобрен од старна ана работничките совети и СПТ

- Не се постигне договор преку кој е испочитуван законот;

- Две третини од членовите на СПТ одлучи дека ќе се воспостави без согласност на работничките совети.

(Освен ако не е поинаку договорено, период на чекање од две (2) години додека да престане да важи, пред да може да се започне нови преговори)

7 – активноста на работничките совети започнува:

На кој начин треба преговорите да продолжат?

Степенот на разбирање и знаење за активноста на работничките совети и целокупната подготвеноста на централниот менаџментот и вработените да соработуваат со преговарачките страни, најверојатно, ќе имаат влијание врз тоа како преговорите ќе продолжат.

Преговорите не треба да траат подолго од три години. Освен ако не е склучен договор во рок од три (3) години од денот на започнувањето на преговорите.

### **Битни параметри за бројот на претставници?**

Во принцип, секоја земја каде што работи друштвото треба да бидат застапена во работничките совети. Дополнителните претставници може да биде избран во однос на бројот на вработени. А работнички совет обично се состои од 15-30 претставници, но тој не треба да е премногу голем, односно нивниот број да биде сразмерно на големината на компанијата. Вработените треба да се договараат за бројот на претставниците дека тие ќе имаат за цел да преговораат со раководството на компанијата. Искуството покажа дека ЕРС не секогаш функционираат во сите земји во кои компанијата деловно работи.

Ако една земја или еден пар земји доминира на работата на работничките совети, другите земји може да останат без претставништво и нивната мотивација да учествуваат во Програмата за активности може да биде слаба. Во такви околности, работничките совети повеќе не може да им служат на својата примарна цел, односно споделување на информации и консултации.

**Кои прашања се опфатени во процесот на споделување на информации и консултации?**

Информациите и консултациите се клучните елементи на работата на работничките совети и тие можат да вклучуваат информации за развојот и перспектива на компанијата посебно во однос на економската и финансиската ситуација, производството и продажбата, состојбата и можниот тренд на вработувања, инвестиции, суштински промени во организацијата, воведување на нови методи на работа или производни процеси, трансфери на производство, спојувања, намалување или затворањето на претпријатија, установи или колективно отпуштање.

Списокот може да биде надополнета и со други прашања доколку истите се подигнати од страна на вработените.

Информациите околу стратешките прашања на компанијата се споделуваат помеѓу најмалку две земји во кои работи компанијата. Исто така, постојат прашања кои се сметаат за транснационални без оглед на бројот на земјите кои се вклучени во дебатата - прашања кои се важни за европските совети на работниците затоа што тие можат да влијаат на вработените до одреден степен или тие може да го помогнат процесот на преносот на операции помеѓу земјите членки.

Документи кои се битни во овој процес треба да бидат достапни до претставниците однапред, така што тие имаат време да се формира мислење и прашања. Документите мора да бидат преведени на сите потребни јазици.

Со цел да се обезбеди непречено функционирање на работничките совети, важно е претставниците на вработените да бидат присутни на сите средби на национално ниво. Целта на пред-средбата е да се разговара за заедничките ставови на работниците. Тема на состанокот брифинг околу тоа со каков став да излезат националните претставници на вработените. Со цел да бидат во можност да останат во контакт, претставниците на работниците треба да имаат пристап до средствата за комуникација, како што се телефон, електронска пошта, интернет и евентуално свој форум на интернет.

### **Што содржат транснационалните прашања?**

Законот ги дефинира транснационални прашања како прашања кои се однесуваат на целата Заедница на работници во претпријатието, или барем две претпријатија или установи на групата, или како прашања кои имаат или може да имаат значително влијание врз позицијата на вработените, без оглед на бројот на земјите држави. Дефинирање на овие прашања е од клучно значење, особено во т.н. исклучителни ситуации кога треба да се размисли дали прашање е транснационално, односно дали треба да се дискутира за него во работничките совети. При дефинирање на транснационалните прашања, мора да се земат предвид и степенот на можното влијание, како и на соодветно ниво на застапеност на менаџментот и вработените во компанијата.

Како транснационални ситуации се сметаат оние кога во одреден момент одлуката за воведување на некоја промена и ефектите од истата се случуваат во една земја, но секако после одреден временски период истата ќе се имплементира и во другите земји во кои економски таа делува (на пример промена на методите на работа во една земја, подоцна секако ќе се имплементираат и во останатите земји).

Бројот на средбите на годишно ниво

Според барањата на Советот на работа, тие има право да се состанува најмалку еднаш годишно. Покрај тоа, претставниците на вработените ќе имаат можност да се сретнат без управувањето на компанијата, пред и по заедничкиот состанок.

Бројот на средбите на работничките совети треба да се договори и да се впише во договорот на работничките совети.

#### **Подготовка за состаноци**

Состаноците на работничките совети (број состаноци, состаноци организирани во исклучителни околности, како и средбите за избор на комитет) се ефикасни и продуктивни само доколку прецизно се подготват.

Одговорност за трошоците на работничките совети

Компанијата ќе ги сноси трошоците не само за состаноци туку сите активности поврзани со работничките совети.

Избраниот Комитет и неговиот состав

Претставници на работничките совети назначуваат Анкетната комисија од своите редови. Нивната задача е да Изберат комитет е да ги координираат активностите на работничките совети. Претседавачот на Изборниот комитет, мора да биде претставник на вработените. Комитетот ќе добие можност да ги остваруваат своите активности на редовна основа.

Според условите од законот, Анкетната комисија треба да се состои од најмногу 5 (пет) члена.

Други работни групи

Во прилог на Изборниот комитет, исто така, може да се основаат други комисии и работни групи. Тие можат да бидат или постојани или привремени. Поставување на постојана комисија или работна група може да биде разумно решение, ако компанијата има во своето работење има предизвик или цел за која треба да се разговара со вработените и централен менаџмент заедно.

Информирање на оние кои се претставени

Сите учесници на состанокот се обврзани да не откриваат доверливи информации на луѓе кои не се вклучени во работата на компанијата. Сепак, правилата за доверливост, не се однесуваат на информирањето на координаторот на работничките совети. Дури и ако има надворешните учесници во внатрешен состанок на вработените, обврската на централната управа да даде информации нема да биде ограничена. Внатрешните состаноци на вработените се потребни за да се обезбедат претставниците на вработените со можност за слободно разгледување на прашањата.

Претставниците на вработените имаат право да се информираат и другите претставници на вработените, или ако нема такви претставници, треба директно да ги известат

вработените во врска со содржината и резултатите од процесот на информации и консултации.

Ова право може да биде ограничено единствено со правилото за доверливост.

Што е доверлива информација?

Договорот треба да содржи јасни одредби во однос на правото и обврската на претставниците на работничките совети за дистрибуирање на информации кои им се дадени на националните претставници на вработените. Во договорот, мора јасно да се спомене правото на претставниците на вработените и сите други вработени да им пријде на претставниците на работничките совети и Анкетната комисија. Со договорот мора да стане јасно дека претставниците на работничките совети има право и обврска да ги информира вработените на локално и на национално ниво. Ова ќе ја зајакне националното и европското единство и е во согласност со барањата на законодавството на работничките совети.

Размена на информации помеѓу претставниците на вработените:

Претставниците на вработените треба да ги разменуваат своите е-мејл адреси и да се создаде мрежа за размена на информации. Претставниците на работничките совети можат да ја направат комуникацијата поедноставна преку заеднички интернет форум за дискусии. Недостигот на заеднички јазик може да ги попречи директните контакти меѓу претставниците на работничките совети. Затоа комуникацијата меѓу нив на состаноците е одговорност на Изборниот комитет.

Законот предвидува дека членовите на преговарачкото тело на вработените мора да се задржи на доверливите информации добиени во врска со постапката за соработка која е поврзана со бизнис и трговски тајни на претпријатијата или на претпријатието, информации во врска со финансиската состојба, и мора да се истакне дека горенаведените информации не се информации од јавен карактер, како и да се подлече дисеминација која најверојатно ќе биде штетна за друштвото или за било кој од неговите деловни партнери или договорните страни, како и информациите кои се однесуваат на безбедноста на претпријатието и соодветниот систем за безбедност.

Еден од предусловите за доверливост е и пристапување на раководството на претпријатието кон преземање на обврската за доверливост на информациите што се сметаат за бизнис и трговски тајни. Обврската за доверливост треба да продолжи и во текот на целото времетраење на договорот за вработување на работникот и неговиот претставник, а обврската за доверливост на вештачењето ќе продолжи и по завршувањето на задачата на експертот.

# **Транснационалните договори**

## ВОВЕД

Во текот на оваа работа, што се врши во рамките на проектот "Информации и Консултации - Да се исполнуваат и истражуваат конкретните потреби», односно во текот на подготовката и фазите на главните настани, ние бевме среќни што добивме можност да ја доближиме темата за **Транснационалните договори**, доведување на виделина на неколку конкретни случаи кои поради простор нема да ги зборуваме во детали, но ги повикуваме читателите да ги видат презентациите на различни случаи на YouTube каналот (IC into a New Dimension), на Фејсбук страницата на проектот (<https://www.facebook.com/intoanewdimension?ref=h>) и исто така, на интернет-страницата (<http://icnewdimension.sima.org.pt>), каде што може да имаат пристап и до други материјали - презентации.

Резултат на нашето долгогодишно искуство и потребите од страна на нашите партнери, ги оправдува нашите напори за дисеминација на овие инструменти, промовирајќи ја нивната улога, издигнувајќи го нивниот потенцијал, размена на искуства. На овој начин, од една страна ќе се промовираат нови начини на социјалниот дијалог и, од друга страна, пак, ќе се истражуваат нови начини на информирање и консултирање на вработените, иако во различни нивоа.

Растечката меѓународна димензија на компаниите, мобилноста на влезови, доведе до зголемување на меѓународната интеграција и барање на решенија т.н. «Транснационални Договори».

Со овој договор се воспоставува релацијата помеѓу вработените, релацијата на компанијата и заедницата каде што е лоцирана компанијата, како и релацијата со бизнис партнерите кои што се силно поттикнати да се усогласат со соодветните закони, и на тој начин да биде видлива корпоративната општествена одговорност во компанијата.

Што се однесува на номенклатурата, наидовме на широка разновидност на деноминации:

- о Рамковни договори,
- о Кодексите на однесување;
- о Заедничка декларација/изјава;
- о и друго.

Важноста на овие инструменти е доста значајна што заслужува посебно внимание од страна на заедницата. Транснационален договор на компанијата значи: " договор што содржи реципрочни обврски чиј опсег се проширува на територијата



на неколку членки и е склучен од страна на еден или повеќе претставници на една компанија или група на компании, од една страна, и една или повеќе организации на работниците, од друга страна, кој опфаќа работни и услови за вработување и/или односи меѓу работодавачите и работниците или нивните претставници »(Европска комисија 2008).

Овде треба да се нагласат двете најчесто користени типологии: Европските Рамковни договори што, по правило, се применуваат само во рамките на европската сцена, и можат да ги покријат, или не, земјите надвор од територијата на Европската унија (голем проблем е дали тие треба или не треба, да ги вклучат земјите кандидати) и тие мора да се применуваат на повеќе од една земја-членка заклучно со компаниите и претставниците на вработените, и Меѓународните Рамковни договори кои се применуваат на земји надвор од Европскиот простор.

Вообичаено промоторите и посредниците исто така зависат од (европска или меѓународна) димензија на овие инструменти при тоа е можно да дојдат до соодветните меѓународни и европски федерации.

Исто така постои и варијанта на кодексот на однесување, обично наметнат и каде што може да бидат или не бидат консултирани претставниците на работниците, но таму каде што нема формален договор, иницијатива, по правило, потписот е одговорност на компанијата ( Дајмлер, COINDU).

Во сегашната работа ние ќе се фокусираме повеќе на транснационалните договори на компанијата (ТСА) како развиена карактеристика на социјалниот дијалог во мултинационалните компании. Тие даваат одговори на доброволна основа помеѓу компанијата и претставниците на организациите на вработените на прашања поврзани со исчекување на промени и реструктурирање, обука, мобилност, здравје и безбедност, еднаквост и други прашања.

Артикулацијата на информации и консултации и транснационални договори заслужуваат посебно внимание, бидејќи произлегуваат од доброволна основа и резултатот од договорот помеѓу компанијата и вработените и/или нивните претставници, се базира на взаемно признавање на потребите и процедурите кои се применуваат во компанијата. Дури и можеме да истакнеме дека ова е информирање и консултирање на друго ниво.

Ние ќе истакнеме дека во рамките на европските работнички совети треба да се претпостави особена важност и националните структури не треба да се игнорираат и треба да бидат вклучени, иако варира нивното ниво на ангажман.

Овие договори се повеќе и повеќе значајни низ децении и поради таа причина, важно е да се нагласи нивната важност (иако по 2008 година има намалување и

нивната иднина е неизвесна во денешно време и покрај некое благо зголемување на ова прашање), како и можноста за артикулирање на овие инструменти со останатите инструменти за информирање и консултирање и нивна примена во периферните земји и/или димензија на мали и средни земји.

Нивната важност се препознава, бидејќи тие играат позитивна улога во утврдувањето, развојот и спроведувањето на договорените решенија. Тие се исто така, платформа за развој на социјалниот дијалог на меѓународно ниво.

Пример таков е случајот со NOKIA, компанија со светски кодекс на однесување, која, и покрај промените во текот на годините, и понатаму ги задржува истите принципи. Таа посветува некои основни принципи како што се забрана на дискриминација и злоупотреба на детскиот труд и принудна работа и промовирање на еднакви можности за сите вработени.

Во текот на работата развиена од страна на овој проект, се појави можност Рамковните договори да ги вклучат само земјите-кандидатки. Ова прашање е покренато и го заслужува нашето внимание. Ништо не ги спречува земјите како што се Црна Гора, Србија, Албанија и Македонија, и компаниите лоцирани во овие земји да склучат Рамковен договор.

Друго прашање е покренато, во оригинал, поврзано со компаниите кои произлегуваат од примената на Директивата 2005/56 / ЕС и Рамковениот договор, е тоа што овие компании се вообичаено мали компании, но работат во повеќе од една држава и, од теоретска гледна точка, ништо не ги спречува да склучат ваков договор иако може да бидат покренати некои дополнителни практични тешкотии.

Меѓународен договор или Меѓународен Рамковен договор (IFA) е договорот постигнат меѓу мултинационалните компании и глобалните федерации на синдикати што ги претставуваат вработените на глобално ниво и по сектори. Овие договори имаат за цел да ги промовираат и следат основните нивоа на трудот преку мултинационални компании, особено во областите како што се слободата на здружување и пристапот до колективното договарање, но исто така и добрите работни односи и пристojни услови за работа (извор: Papadakis K., Shaping Global Industrial Relations, ILO, Geneva, 2011, p. 2).

Зошто транснационален договор?

Како што е веќе истакнато, ова е начинот на кој многу мултинационални компании користат консензуален начин да се договорот за сет на мерки, имено, за обука, здравје и безбедност на работно место, предвидување на мерки за реструктурирање, информации и консултации кои одат подалеку од она што е предвидено во директивите, меѓу другото на тој начин се обезбедува нивна

примена во рамките на целата компанија, обезбедувајќи усогласување на условите.

Тоа е начин, компаниите да се справат со глобализацијата на избалансиран начин, промовирање на дијалогот и довербата во рамките на компанијата, како и во исто време зголемување на интеграцијата и занимавање со конкретни аспекти на компанијата.

Постојат некои примери кои имаат намера да одат подалеку и да вклучат стандардизација на процедурите за информирање и консултирање, како надоместоци (случајот на компанијата Кемет) и начин на делење на профитот.

#### Транснационален договор Vs Кодекс на однесување

Како што е веќе наведено овие транснационални договори се именуваат по различни имиња, меѓу кои ги издвојуваме т.н. «Кодекс на однесување» кој е различен од другите, особено поради неговиот карактер на билатерален договор и карактер на транснационалниот договор.

Причината поради која овие договори постојат во една компанија како иницијатива и содржина е нивната обврска да бидат основани, иако околу нивната содржина може да се дебатира со работниците и/ или нивните претставници. Едностраноста на договорот беше посочена како фактор за исклучување од категоријата на транснационални договори, бидејќи како што веќе споменавме претходно тој договор е од билатерален карактер.

Во праксата постои пример како што е Португалската компанија COLEP, која е дел од португалската група RAR, и таа има донесено Кодекс на однесување кој е во сооднос со вредностите и принципите кои ги негуваат вработените во компанијата. За нив битно е правилата на однесување да се применуваат за/ од сите вработени без разлика во која земја функционира компанијата. Кодексот вклучува сет на принципи кои се поврзани со почитување на синдикатот на работниците, почитување на колегите, религијата, и исто така меѓу другото се однесува и на забрана на детскиот труд. Некои правила се вклучени само затоа што постојат огромни културни разлики помеѓу вработените, но сепак основни постулати кои треба да се негуваат се почитта, довербата и праведноста помеѓу сите во компанијата.

Овој Кодекс позитвно го подобрува работењето внатре во компанијата, но исто така е корисен за клиентите кои работат или имаат побарувања од компанијата и ги извршуваат социјалните ревизии, така што COLEP кој е нивни клиент и соработник може да утврди дека компанијата ги почитува сите стандарди на работење.

Друг пример е Португалска компанија која истовремено е интернационална компанија – SODECIA. Таа веќе има донесено Кодекс на однесување кој во себе содржи сет на препораки и општи правила за сите вработени преку кој се унапредува комуникацијата помеѓу вработените во компанијата. Ефикасноста на преносот на информации и консултации помеѓу вработените е истакната како значајна вредност и тоа не само помеѓу супервизорите туку помеѓу сите засегнати страни и поради тоа истата е вметната во Кодексот на однесување на вработените.

Транснационалните договори покренуваат повеќе релевантни прашања кои генерално ги вклучуваат актерите (вработените и работодавачите), нивната легитимност и улога како и транспарентноста на договорот, начинот на негово спроведување како и ефектите што ќе произлезат од него.

#### Актери

Доколку од една страна компанијата која е застапувана од некој вработен кој има мандат за таа улога и прописно е овластен да ги брани интересите на компанијата и доколку се доведе во ситуација која излегува надвор од неговите можности тој се заштитува со аргументи од типот “Јас немам такава моќ”, и во тие ситуации интервенира некој од повисокиот менаџмент во компанијата.

Постојат неколку ситуации кои се поврзани со правата на работниците и треба да се земат во предвид кога станува збор за нивниот легимитет за интервенирање .

1 - Потпишаниот договор претходно е преговаран и потпишан од сите работници во земјите во кои делува компанијата. Во овој случај може да се доведе во прашање начинот на кој вработените го прифатиле договорот, и ако не е прописно заштитен и спроведен, постои ризик да биде невозможна неговата имплементација.

2 - Договорот е потпишан од страна на претставниците на синдикатите, од различните синдикални структури присутни на компанијата, во сите земји во кои делува компанијата. Дали тие ќе добијат уреден мандат да преговараат за нешто што ја надминува национална покриеност и колективното договарање на национално ниво? Ова може да биде пречка покрај тоа што се тесно поврзани со прашањето за спроведување на договорот на државна територија, но она што треба да се додаде на прашањето е што ќе се случи со не-синдикализираните работници.

3 - Се постигнува согласност која е запишана од страна на Европскиот работнички совет. Во овој случај неколку прашања се покренати и поврзани не само со фактот да се знае дали оваа надлежност се надминува, но исто така со фактот дека тоа може да се гледа како на злоупотреба на правата на локалните синдикати

4 - Договорот е запишани од страна на Европските синдикати кои се прописно овластени да претставуваат поврзани структури. Европскиот работнички совет може, но не мора да учествува. Уште еднаш се покрена прашањето во врска со нужноста на спроведувањето на договорите на национално ниво, како и потребата од вклучувањето на Европските синдикати во националното колективното договарање, доколку постои нужност за примена на договорите.

Ние сметаме дека, без сомнение, вклученоста на Европските работнички совети, националните ентитети и европските и меѓународните федерации е од суштинско значење за целиот договор. Иако претставува потежок процес бидејќи не вклучува претставување на националните структури на работниците и покренува повеќе прашања, но како резултат на почитување на Директивата 2002/14 / ЕЗ мора да се спроведе во оној облик како што налага ситуацијата.

#### Транспарентност на договорот

Ова прашање се однесува на степенот на откривање на овие договори, начинот на кој се споделуваат информациите од него, пред кого се истите споделувани и во колкав обем.

Имајќи ја во предвид реперкусијата на овие договори или состојбата што тие можат да ја предизвикаат, мора да се создаде систем на пристап до овие договори. Знаењето е клуч на ефикасноста и ефективноста на нивното спроведување во компанијата. Често постојат примери на компании/ работници кои незнаат за содржината на договорите или за нивното постоење. Од друга страна постојат компании како што се NOKIA и COLEP кои го промовираат договорот и неговата содржина во различни акции за десеминација помеѓу своите вработени.

Од друга страна, исто така, се соочуваме нерамнотежни ситуации меѓу двете земји, бидејќи ако во една држава во ЕУ постојат компании кои ги промовираат нивните договори и содржината на истите, во друга земја во која делува истата компанија, може истата постапка да не се примени со што се нагласува нерамнотежата и разликите помеѓу оние кои треба правно да интервенираат доколку постои таква потреба.

Можеме да заклучиме, од таа причина, дека е од суштинско значење за промовирање на транспарентноста на договорот за да не се создаде ситуација на промоција на недосатокот на знаење и самоволие во рамките на компанијата, и поради тоа треба да се обезбеди транспарентност со што би се осигурала неговата применливост.

Недостатокот на знаење продолжува да биде проблем, иако во многу случаи на нетранспарентност не се гледа како на голем недостаток, кој ги успорува останатите процеси во компанијата.

### Применливост

Прашањето е тесно поврзано со претходното, применливоста на ТСА е една од најпознатите фокусирани прашања со кои се покрива оваа тема. Примената на договорите на национално ниво има значајна улога и не е поврзана само со транспарентноста на договорот туку со капацитет на деловите од содржината на договорот.

Знаењето е важно, но и примената во различни земји-членки е исто така многу важна, бидејќи постоењето на договорот мора да гарантира и "оправданост" и доследна примена во сите единици на компанијата, па дури и да се искористи за промоција на интеграција на меѓународно ниво.

Применливоста, следствено е поврзана со репрезентативноста на деловите на национално ниво. Повеќе претставници, значи и поголеми можности за гаранција на применливоста на договорите, особено кога се однесува за "вклучување во националното колективното договарање" од страна на компанијата.

Ова се многу чувствителни прашања и постои загриженоста од фактот дека на локално и на национално ниво, тие не можат да се потпишат на договорот поради недостаток на репрезентативност на некои од националните претставништва и локални работнички структури, поради неподготвеноста на некои компании да ги применат договорите. Ова е сосема парадоксално имајќи ја во предвид и доброволната основа на овие договори, со што се доведува во прашање степенот на правното локално функционирање во однос на меѓународното.

Појавувањето на ефекти, на национално ниво, е поврзано со процесот на интеграција на договорот во колективното договарање, бидејќи само така легално, може да се потврди неговата примена и спроведувањето на договорените решенија. Само на тој начин тој може да "произведе ефекти, на локално ниво, во согласност со делови за спроведување на договорот". Ако тоа не се случи, неговата применливост и почитување на она што е договорено, ќе зависи од волјата на компанијата и достапноста на деловите од договорот.

Согласно со работата што се врши со помош на партнерите и другите вработени, може да се подготви сценарио, каде што, од една страна ќе стојат позитивните импликации и на другата страна, на негативните страни на овие договори и процесот кој води кон склучување на овие договори :

Позитивни импликации:

- I. Овие договори се средство за справување со глобализацијата на избалансиран начин;
- II. Промовирање на средина на доверба и дијалог,
- III. Зајакнување на социјалниот дијалог и
- IV. Промовирање на стабилноста,
- V. Зголемена европската интеграција,
- VI. Договорот води кон конкретни аспекти, конкретни потреби на компаниите.

Од другата страна стојат негативните страни а договорот:

- I. Колеги кои наведуваат дека таквите инструменти не се корисни,
- II. Како резултат и како негативно влијание на националните колективни структури;
- III. Истото се случува и во однос на локалното управување наспроти централниот менаџмент на компаниите кои конфликтот кој се јавува да го сфатат дека е на локално ниво, со што се намалуваат можностите да дејствуваат во согласност со националните карактеристики.

Како што веќе рековме во мултинационалната компанија КЕМЕТ има глобален кодекс на однесување според кој се почитуваат елементарните принципи како што се почитување на човековите права, заштита на околината, еднакви можности. Тие укажуваат на тоа за да се има во предвид глобалниот карактер на таквиот инструмент, со што ќе биде полесно да се вклучуваат прашања како што флексибилност, правила за колективно договарање, како начин да се усогласат постапките што се применуваат на целата група. Интересно, исто така, ќе биде да се вклучуваат прашања за тоа како да се надмине кризата и како компанијата да реагира во една таква ситуација. Ако го имаме во предвид како се применува овој Кодекс на однесување, добива смисла содржината и целта на промовирањето на усогласувањето на правилата и однесувањето.

Сепак, ако компанијата нема Европски работнички совет тогаш таа имаат проблем околу тоа како да ги координира активностите. Исто така треба да се истакне фактот дека тоа би можело да доведе до загуба на флексибилноста на компанијата на национално ниво, како резултат на локалните и националните

карактеристики на договорот и покрај почитувањето на различните национални законодавства за колективно договарање.

Еден од примерите што можеме да го истакнеме е дека договорот поддржува и друг приод како што е случај на С.Н. - Siderurgia Национал (компанија за челик) - оваа компанија е поразлична во однос на другите, односно тие не имаат Кодекс на однесување или било каков друг сличен инструмент, и компанијата не ја гледа предноста во таквиот договор, бидејќи во таа компанија сите вработени потпишуваат колективен договор. Тој колективен договор е креиран со претходни дебати и преговори и истиот има добиено согласност од претставниците на работниците и со него се опфатени принципите на компанијата и културата која се негува помеѓу компанијата и работниците и поради тоа не постои потреба да се потпишуваат два инструменти, и позитивно е тоа што не е потребно да се транспонира договорот во националното колективно договарање, бидејќи тој може да произведува правно дејство на национално ниво и на тој начин се исполнуваат националните критериуми.

Ова е, без сомнение, многу интересен пристап, особено ако ги имаме во предвид традицијата и искуството на компанијата во доменот на она што се однесува на регулирање на односите меѓу компанијата, нејзините "работници и другите вработени, и исто така, се однесуваат на пречки кои може да се појават во креирањето на договорот на една транснационална компанија.

Како пример ќе ја земеме компанијата COINDU која е португалска компанија, во секторот на автомобилизмот, и оваа компанија е присутна во целиот свет, а во поново време делува и во Романија и Германија. Компанијата нема кодекс на однесување, но поседува прирачник со добри еколошки практики кои содржат совети и практики за искористување на природните ресурси, намалување на загадувањето, чие имплементирање треба да се следи и од страна на работниците и давателите на услуги. Компанијата смета дека тие инструменти, се многу важни, бидејќи тие се оние со кои може да се усогласи практиката која би ги направила повеќе доследни. И покрај тоа што не се смета за приоритет, денес компанијата не ја исклучува можноста доколку се прифатат условите да се создаде кодекс на однесување.

Информации, консултации и договори во транснационална компанија

Оние кои се вработени во секторот за информации и консултации играат важна улога во развојот на компаниите. Тие имаат значајна улога во предвидувањето и справувањето со промени, особено во потрагата по решенија кога компанијата се соочува со кризни ситуации.



Поддршката што произлегува од транснационалните договори на компанијата, е идеален начин да се договорот и вклучат прашања кои се сметаат за повеќе од основни права. Имено, почитувањето на правилата во врска со информирање и консултирање на вработените, на европско ниво, дури и за случаи кога е поведена постапка со Европски работнички совети на национално ниво, се залага за усогласување на постапките, секогаш имајќи ги предвид и почитување на националните практики и легислативи.

Во рамките на територијата на Европската унија за информирање и консултирање, како и инструментите на ТСА не се издвоени но сепак ние сметаме дека е важно да се анализираат од различни ситуации:

Транснационални договори и широка примена во рамките на територијата на Европската унија

Транснационални договори во европските земји и различни можности кои произлегуваат од нив

Ние нема да се фокусираме на можноста поради нивната посебност, туку на меѓународните рамковни договори.

Сепак, ние сметаме дека е важно да се направи упатување на кодекси на однесување и нивната артикулација со механизмите за информирање и консултации.

Ќе почнеме со анализа на првата ситуација:

Транснационални договори во рамките на територијата на Европската унија

Ова се повластени механизми каде што соговорниците се националните ентитети (Директива 2002/14 / ЕС) и ЕВС –(ако се конституира). Имајќи ги предвид практиката развиена од страна на некои од овие тела, тие имаат значајна улога во преговорите и склучувањето на договорот, секогаш со помош на европски федерации, дури и во ситуации како проблеми со легитимитетот .

Според наше мислење, а имајќи ја предвид Директивата 2002/14 / ЕЗ, па дури и поради тоа што користта што произлегува од нивниот ефект може да се доведе во прашање, а со тоа националните структури да бидат секогаш вклучени или пак преку вклучување на претставник во рамките на европските работнички совети, или директно преку информациски механизми и консултации на националните структури. Во интерес на сите, треба да се зајакне нивната активна улога во развојот на овие инструменти.

Дури и во ситуации кога вградувањето на содржината на ТСА во национално законодавство или во колективните преговори е од фундаментално значење, како начин да се надмине проблемот со легитимитетот.

Исто така постои и една друга стварност - SE (Европска компанија), преку Директивата за вработените и нивното вклучување, што според нас нивната "улога е многу слична со онаа на EWCS, само со една единствена забелешка на случаите кога со тоа се презентира правото на учество како засилување, или во случај на кодексите на однесување може да се употреби за да влијае врз нив.

Друга ситуација која често се појавува во праксата, која беше идентификувана додека траеше овој проект е можноста за рамковните договори за компаниите кои се резултат на спојувањата со компании од други земји и, исто така, во овој случај и од теоретска гледна точка, таквите не претставуваат пречка, бидејќи постои можност преку ТСА да не се ограничени од страна на бројот на работници на компанијата.

Транснационални договори кои ги опфаќаат земјите во Европа

Постојат повеќе практични решенија кои треба да бидат разгледани:

Има земји кои и покрај тоа што не се членки на Европската унија, но во кои сепак се транспонира Директивата за европски работнички совети (Лихтенштајн, Норвешка, Исланд). Во Лихтенштајн на пример многу мултинационални компании од банкарскиот сектор ја негуваат оваа пракса.

Посебна забелешка: доколку процесот е започнат во некоја од овие земји во кои што треба да се артикулира Директивата 2002/14 / ЕК тогаш треба да се спроведат информации и консултации на национално ниво.

Хипотезата е дека теоретски може да се актуелизира и транснационалниот договор и истиот да се прошири и на земјите-кандидати (Албанија, Македонија, Црна Гора, Србија и Турција) бидејќи приоритет е вклучувањето на сите земји-кандидати во ЕУ во европски работнички совети но сепак тоа од една страна зависи и од компанијата, и дури и во рамките на овој проект и како што е случајот со Македонија се пријавени на опозицијата на мултинационални, но има случаи на другите кога таквите е добро прифатена.

Всушност важно е да се нагласи дека се почитува слободната волја на компаниите, каде што Директивите се обврзувачки само од моментот на интеграција, и непостои нивен развој за време на процесот и со тоа нивно целосно прифаќање е сведено на доброволна основа.

И покрај тоа што, ние сметаме дека е значајна улогата на социјалните партнери во овие процеси да придонесат само за подигање на свеста и адаптација на нив со националните законодавства.

Во кодексот на однесување, исто така битно е да се истакне и дека иницијативата зависи само од работодавачите и тие сносат одговорност за нив.

Постојат различни примери за вклучување или не вклучување на социјалните партнери, и истите беа презентирани на конференција на проектот која се одржа во Лисабон.

Но, не треба да се ограничи информирањето и консултирањето со вработените, дури и кога одредбите се појавуваат како резултат на иницијативата на работодавачите.

Како заклучок, би кажале дека во одредени случаи се употребуваат директивите за информации и консултации со вработените кои се опфатени со транснационалните договори.

Во последната забелешка на TCAs за земјите-кандидати, бидејќи ништо не ги спречува, само тие треба да ги следат, во одредени аспекти, некои карактеристики кои ги карактеризираат договорите потпишани во рамките на ЕУ, ги вклучуваат и социјалните партнери, па дури и Европската федерации. Како што јасно постои потенцијал за овие земји да ги интегрираат овие инструменти, прашања или модели кои постојат во ЕУ.

Се разбира дека, како и во случајот пријавен од страна на Македонија, тешкотиите кои се чувствуваат се многу повисоки од оние што се чувствуваат во земјите каде што овие компании имаат свои седишта. Но се уште постои во пракса еден широк спектар за развој преку вклучување на актуелни партнери на земјите-членки.