

**Становище на Европейския икономически и социален комитет „Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение“**

COM(2008) 419 окончателен — 2008/0141 (COD)

(2009/C 175/21)

На 22 юли 2008 г. Съветът реши, в съответствие с член 262 от Договора за създаване на Европейската общност, да се консултира с Европейския икономически и социален комитет относно

*„Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение“*

COM(2008) 419 окончателен — 2008/0141 (COD).

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 4 ноември 2008 г. (докладчик: г—н GREIF).

На 449-ата си пленарна сесия, проведена на 3 и 4 декември 2008 г. (заседание от 4 декември 2008 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 108 гласа „за“, 31 гласа „против“ и 7 гласа „въздържал се“.

**1. Заключение: За повече на брой европейски работнически съвети и за по-добър транснационален социален диалог**

1.1 ЕИСК изрично приветства факта, че Европейската комисия е решила да предприеме законодателни действия, след като между европейските социални партньори не започнаха нови преговори в съответствие с член 138, параграф 4 от Договора. Представеното предложение на Комисията има за цел да адаптира правата на европейските работнически съвети (ЕРС) към реалностите на единния европейски пазар. В това предложение ЕИСК открива редица съществени подобрения, чрез които общностната законодателна база, отнасяща се до ЕРС, да се адаптира към реалностите в Европа, като при това се осигурят по-голяма правна сигурност и по-добра съгласуваност в правото на ЕС за информиране и консултации с работниците и служителите.

1.2 ЕИСК очаква предложените уточнения и изменения в текста и в определенията на директивата да направят работата на ЕРС по-ефективна и да допринесат за по-голяма правна сигурност, както и за по-доброто прилагане на директивата, а с това и за учредяване на по-голям брой ЕРС. ЕИСК подчертава освен това значението на прагматични решения, които повишават ефективността и ефикасността на работата на ЕРС и по този начин допринасят не за обременяването, а по-скоро за засилването на конкурентоспособността на предприятията. Особено важни в това отношение са следните разпоредби:

- Ръководствата на предприятията вече са задължени да предоставят цялата информация, изискваща се за учредяване на ЕРС.
- Европейските социални партньори ще бъдат пряко обвързани в процеса на учредяване на европейските работнически съвети, тъй като те следва да бъдат задължително информирани за започването на преговори.
- Ежедневната дейност на ЕРС може да стане по-ефективна чрез възможността за учредяване на комитет в намален състав, чрез разширяване на компетенциите в резултат от повишаване на квалификацията на членовете на ЕРС, която те да могат да придобиват без това да се отрази на заплащането им, както и чрез признаване на ЕРС като колективен орган за представителство на интереси.

— Един вече съществуващ ЕРС може да бъде адаптиран по-добре към актуалните условия, тъй като той може да поиска преговарянето на споразуменията за създаване на европейски работнически съвети, особено в случай на значителни структурни промени, при които вече няма гаранции за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятието, които да са практически приложими и да отговарят на договорения стандарт.

1.3 ЕИСК се отнася критично към факта, че предложената преработена версия на директивата не преследва достатъчно последователно поставените от самата нея цели, както те са изложени в основанията и съображенията, и че остават някои неясноти. Това се отнася особено за следните аспекти:

- Докато предложението на социалните партньори би направило по-точни разпоредбите относно информирането и консултациите, то в предложението на Комисията правилата за целесъобразно и практически приложимо съгласуване на представителството между националното и европейското ниво остават неясни.
- Определянето на транснационалния обхват на компетентността на ЕРС ограничава, а не уточнява — каквото е било намерението — неговата компетентност. Като „транснационални“ следва да се разглеждат и решения, които засягат само едно предприятие в дадена държава-членка на ЕС, но не се вземат в тази държава-членка.
- Запазват се някои ограничения или дори се въвеждат нови такива при прилагането и в приложното поле на директивата.

1.4 Според ЕИСК най-важното е чрез подобряването на Директивата за ЕРС нейното прилагане да стане по-привлекателно и да се увеличи броят на ЕРС. При това ЕИСК, включително и по съображения за ефективност, подкрепя намерението за запазване на приоритета на преговорите при сключването на споразумение за ЕРС. Това дава възможност за гъвкави и адаптирани към конкретното предприятие решения, за да може транснационалният социален диалог да се води в съответствие с конкретните изисквания.

1.5 За да се гарантира на практика, че чрез новите разпоредби се подобряват същността и ефективността на работата на ЕРС, ЕИСК предлага в по-нататъшната законодателна процедура да бъдат отстранени все още съществуващите неясноти и несъответствия и да се внесат подобрения особено по следните точки:

- Предвижданото ограничаване на транснационалния обхват на компетентността може да ограничи правата и ефикасността на ЕРС. Поради това то следва да бъде преработено. Нито едно представителство на работници и служители не бива поради твърде стриктни разпоредби да бъде изключвано от потока на информация на равнище транснационално управление на предприятието.
- Времетраенето на преговорите следва да бъде съкратено на 18 месеца, тъй като по-краткият период за учредяване на ЕРС съответства на практическия опит и поради това един по-дълъг срок изглежда излишен. Същевременно следва да бъдат предвидени ефикасни мерки за това, никой от партньорите в преговорите да не може да се оттегли от поемането на своята отговорност, когато трябва да се учреди европейско представителство на интереси.
- Уточняването на понятията информиране и консултации повишава ефективността, а също и признанието за ЕРС, ако бъде ясно посочено, че консултациите с него ще бъдат провеждани още при предлагането на мерките, а не едва в стадия на прилагането им.
- Отговорността на ръководството на предприятието по отношение на надлежното информиране на представителите на работниците и служители на транснационално и на национално равнище следва да бъде ясно определена. Опитът за по-добро съгласуване на законодателството между различните равнища не бива да води до нови неясноти или до ограничаване на това задължение.
- Запазването или въвеждането на прагове при учредяването на ЕРС е в противоречие с основното право на всеки работник и служител в ЕС на своевременно информиране и консултиране.
- Необходимо е да се прецизира, че новите споразумения за ЕРС, сключени през периода на транспониране в националните законодателства, следва да съответстват най-малкото на стандарта, постигнат по същество с настоящата Директива за ЕРС (член 6 от Директива 94/45/ЕО и член 3, параграф 1 от Директива 97/74/ЕО); това изискване се налага в името на гарантирането на правна сигурност за всички участници.
- За да стане работата на ЕРС по-ефективна и за да може той да изпълнява по-добре функциите си в предприятието, преработената Директива за ЕРС би следвало поне да стимулира разширяването на възможностите за заседания; като цяло тя следва ясно да указва, че законовите разпоредби представляват минимални стандарти и че следователно по всяко време и във всяко отношение държавите-членки могат да ги подобряват при тяхното въвеждане.

1.6 ЕИСК е убеден, че такова подобряване на правото на Общността относно участието на работниците и служителите би представлявало не само важен принос за осигуряването на добро и следователно социално отговорно управление на предприятията в Европа. То би било полезно и за конкурентното предимство на европейската икономика, а освен това ще е и компонент на европейския социален модел.

## 2. Въведение: критерии за преглед на предложението на Комисията за преработване на Директивата за ЕРС

2.1 Европейската комисия представи на 2 юли 2008 г. предложение за преработена версия на Директивата за създаване на европейски работнически съвет (1).

ЕИСК изрично приветства факта, че Европейската комисия е решила да предприеме законодателни действия с цел да адаптира правата на европейските работнически съвети (ЕРС) към реалностите на единния европейски пазар. С настоящото становище Комитетът разглежда предложението на Европейската комисия преди всичко от гледна точка на това, доколко с него могат да бъдат постигнати поставените в това предложение цели. В този смисъл той си позволява да предложи допълнения и изменения към текста.

2.2 ЕИСК се опира на своите собствени дейности относно участието на работниците и служителите и по-специално относно ЕРС (2). Освен това той отново подчертава положителното влияние на националното и транснационалното участие на работниците за по-нататъшната социална, икономическа и екологична европейска интеграция (целите от Лисабон) и особено роля на ЕРС.

Ролята на транснационалните предприятия е от голямо значение за успеха на Европа. Европа ще устои на глобалната конкуренция само с помощта на стратегия за качество, която не се фиксира единствено върху икономическите разходи, а включва също така социалната отговорност на предприятията и участието на работниците в тях. Поради това ЕИСК вижда в ЕРС важен инструмент на европейската политика, благодарение на който може да се укрепи необходимата база за взаимодействие между основните групи в икономиката в духа на една стратегия за устойчиво развитие. Това е пътят, по който предприятията могат да дадат своя ефективен принос за европейското общество. Тъй като европейската стратегия за качество, насочена към справяне с международната конкуренция, се нуждае от ангажимента и уменията на работниците, тяхното ефективно участие е ключов елемент от успешното управление на предприятието.

2.3 ЕИСК разглежда предложението за директива на Комисията като логичен резултат от един продължаващ вече дълго време процес на политически дискусии. В настоящото становище той се

(1) COM(2008) 419 окончателен.

(2) Вж. становищата на ЕИСК относно „Конкретното прилагане на Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет, както и нейните аспекти, които евентуално се нуждаят от преразглеждане“, докладчик: г—н Piette (ОВ С 10, 14.1.2004 г.); „Социалният диалог и участието на работниците — ключ към изпреварване и управление на индустриалните промени“, докладчик: г—н Zöhner (ОВ С 24, 31.1.2006 г.); „Европейските работнически съвети: нова роля за насърчаване на европейската интеграция“, докладчик г—н Iozia (ОВ С 318, 23.12.2006 г.).

позовава на резолюциите на Европейския парламент от 2001 г.<sup>(3)</sup>, 2006 г. и 2007 г.<sup>(4)</sup>, както и на съвместната декларация на социалните партньори от 2005 г.<sup>(5)</sup>.

В тези документи ударението се поставяше върху определени аспекти, които се срещат и в настоящото споразумение между социалните партньори за подобряване на представеното предложение на Комисията: по-добро определение на правото на информиране и консултации, с цел на работниците да се даде реална възможност за влияние върху решенията на предприятието, засилване на правото на участие на професионалните съюзи, както и подобрения в дейността на ЕРС като напр. възможности за обучение с предоставяне на необходимите за това средства. Сред основанията за преработване на директивата е посочена необходимостта по този начин да се създаде съгласувана и ефикасна правна рамка и да се отстранят недостатъци при транспонирането на Директивата за ЕРС на национално равнище.

2.4 ЕИСК приветства факта, че европейските социални партньори приемат в този контекст настоящото предложение на Комисията като основа за преработване на директивата и констатира общи виждания по важни съществени въпроси, които следва да бъдат включени в по-нататъшната процедура на преразглеждане. ЕИСК подчертано одобрява това съгласие и го взема под внимание в своите предложения, тъй като по този начин могат по-успешно да се постигнат целите на предложението за директива.

2.5 ЕИСК подкрепя целите на преработената версия на Директивата за ЕРС, които Комисията бе изтъкнала като ключови още в предложението от 2 юли 2008 г.<sup>(6)</sup>:

- да се постигне *по-голяма правна сигурност* за всички участници, т.е. работодатели и работници;
- да се гарантира *ефективността на правата на работниците и служителите* на транснационално информиране и консултации в ЕС/ЕИП и по този начин да се подобри ефикасността на ЕРС;
- да се подобри *прилагането на Директивата за ЕРС* и по този начин да се увеличи броят на учредените ЕРС;
- да се осигури *по-голяма съгласуваност между директивите на ЕС във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите*.

### 3. Подобряване на правната сигурност — гарантиране на съгласуваност на законодателството на ЕС относно информирането и консултациите

3.1 С преработването на Директива 94/45/ЕО се цели определеното за информиране и консултации с работниците и служителите да бъде поставено в съзвучие с други правни инструменти на Общността, като по този начин бъде опростена правната рамка.

<sup>(3)</sup> Въз основа на доклада на Европейския парламент от 16.7.2001 г., докладчик: г-н Menged (A5—0282/2001-окончателен).

<sup>(4)</sup> P6-ТА (2007)0185.

<sup>(5)</sup> Съвместна работна програма на европейските социални партньори 2003—2005 г. Вж. също съвместната декларация от 7.4.2005 г. „Lessons learned on European Work Councils“ („Поуките от европейските работнически съвети“). В нея европейските социални партньори изтъкват положителното развитие на социалния диалог чрез европейските работнически съвети, като се позовават на свои собствени обширни проучвания относно функционирането на ЕРС, в които се подчертава също и значението на социалния диалог в предприятията.

<sup>(6)</sup> Вж. документа на Комисията относно консултации със социалните партньори, C/2008/660 от 20.2.2008 г.

ЕИСК изрично приветства това намерение, многократно представено в съображенията към предложението за преработване, но отбелязва, че при по-внимателно разглеждане на предложението от Комисията текст се вижда, че той само частично съответства на това намерение.

3.2 Това може да се илюстрира например с преформулираното ограничаване на транснационалния обхват на компетентността на ЕРС:

3.2.1 В резултат от прехвърлянето на определянето на транснационалното естество на решенията в предприятието от сегашните субсидиарни разпоредби на директивата в член 1.4 от предложението на Комисията, ЕРС ще има компетентност само в случаите, когато дадено решение на предприятието засяга или цялото предприятие, или поне две предприятия, които се намират в две различни държави-членки.

3.2.2 Такова ограничаване на транснационалния обхват на компетентността, въведено в текста на директивата, не е разбираемо, а и не е целесъобразно според ЕИСК. Това би могло да доведе дотам, работници и служители в дадена държава-членка на ЕС да бъдат изолирани от най-висшето равнище на вземане на решения, когато мултинационално предприятие със седалище в друга държава-членка вземе решение, което съществено променя условията им за работа. В този случай според новото определение предприятието не би имало задължението за информиране или консултация с ЕРС.

3.2.3 По мнението на ЕИСК трябва и в бъдеще да се запази гаранцията, че ЕРС редовно ще бъде включван, когато дадено решение на предприятието на пръв поглед има действие само в една държава-членка на ЕС, но всъщност е част от решение с транснационално значение. Поради това ЕИСК предлага съответно изменение в член 1.4, което да гарантира — както правилно се посочва в съображение 12 към преработената версия — „работниците и служителите в предприятията с общностно измерение да бъдат надлежно информирани и с тях да се провеждат консултации, ако решенията, които ги засягат, се приемат в държава-членка, различна от тази, в която са наети на работа“ или когато тези решения засягат предприятието като цяло. Във всеки случай преработената версия на Директивата за ЕРС не бива по никакъв начин да ограничава полето на дейността на ЕРС.

3.3 Също така и в преработената версия на дефинициите за информиране и консултации в определенията на член 2, която по принцип следва да се оцени положително, Комисията не изпълнява заявената си амбиция за адаптиране на общностното законодателство в тази област.

3.3.1 Действително — по силата на закона — в субсидиарните изисквания, изложени в приложението към Директивата за ЕРС се уточнява, че консултирането се провежда по начин, позволяващ на представителите на работниците и служителите още преди приемането на планираното решение да обсъдят отговора на изразеното от тях становище, даден от централното управление. Това обаче още не означава, че това правило непременно ще се прилага като стандарт за всички ЕРС.

3.3.2 Едва със съвместното предложение на европейските социални партньори, съгласно което тази прецизна формулировка следва да бъде добавена към определенията в член 2, за първи път се внася яснота и правна сигурност в тази област:

- информирането следва по начин и съдържание да бъде такова, че да дава на представителите на работниците и служителите възможност задълбочено да проучат възможните въздействия на планираните решения, с цел да се подготвят за евентуални консултации с компетентни представители на управлението;
- консултациите следва да се разглеждат като процедура, позволяваща на ЕРС да представи свои предложения в такъв срок, че те да могат да бъдат взети предвид от управлението на предприятието, докато още не е приключил процесът на вземане на решение.

3.3.3 Във връзка с това ЕИСК би желал да обърне внимание и върху едно несъответствие в текста в точка 3 на субсидиарните изисквания (Приложение I), в който са определени правата на представителите на работниците и служителите при изключителни обстоятелства:

В новото предложение на Комисията е записано, че тези права са ефективни и „при вземане на решения“, които засягат работниците и служителите в значителна степен. Според ЕИСК тук следва да се говори за „предвиждани мерки“. В противен случай това би влязло в противоречие със заявеното в останалата част от текста на Комисията намерение за своевременно информиране и консултации. ЕИСК отправя искане текстът да бъде изяснен в този смисъл.

3.4 ЕИСК приветства намерението на Европейската комисия, да съгласува по-добре и по-ясно да разграничи в член 12 компетенциите и разпределението на дейностите между транснационалния орган и националното равнище на представителство. Комитетът обаче и в този случай има съмнения дали това е постигнато в достатъчна степен:

В интерес е на всички заинтересовани страни, представителите на работниците и служителите на различни равнища да не получават в отделните моменти различаваща се информация относно едни и същи факти. Затова в текста на директивата трябва да се гарантира, че ЕРС, както и представителствата на работниците и служителите на национално равнище ще бъдат информирани за планирани решения, водещи до значителни промени в организацията на работата или условията на труд. Европейските социални партньори също изрично подчертаха това в своето споразумение.

3.5 ЕИСК приветства факта, че съгласно член 12, параграф 5 от предложението на Комисията, подобрените стандарти в преработената Директива за ЕРС не могат в хода на съгласуването между националното и общностното законодателство да бъдат използвани за отстъпление от вече постигнати по-високи стандарти в националното законодателство.

По мнение на ЕИСК използваната в предложението на Комисията двусмислена формулировка „не е достатъчно основание за спад“ не дава гаранция в това отношение. ЕИСК предлага в текста на директивата да бъде уточнено, че се има предвид клаузата, „която не позволява намаляване на общото ниво на защита на работниците и служителите“ на национално ниво, както е записано и в основание 36 от предложението на Комисията.

3.6 ЕИСК приветства предложените изменения на текста на разпоредбата, съгласно които споразумението за ЕРС може да бъде преговаряно, ако в структурата на предприятието настъпят значителни промени, при които вече не е гарантирана приложима и съответстваща на договорения стандарт система за информиране и консултации с всички работници и служители (член 6, параграф 2, член 13, параграфи 2 и 3).

- Тук следва специално да се приветстват уточненията в член 13, параграф 3, съгласно които съществуващите споразумения продължават да действат по време на новите преговори.
- Същевременно обаче ЕИСК не одобрява, че при неуспех на преговорите задължително трябва да се прилагат субсидиарните изисквания, както това е валидно в съответствие с член 7 и за случаите на непостигане на споразумение. Законодателството трябва да гарантира, че при нови преговори няма да възникне вакуум в представителството на транснационално ниво.

3.7 Накрая, ЕИСК приветства също и факта, че в своето предложение Комисията прави опит за учредяване на колективен мандат на ЕРС за представителство. Тази точка също определено се приветства от европейските социални партньори, като в декларацията си те все пак подчертават, че ЕРС следва да разполага с нужните средства, за да може да упражнява мандата, предоставен му от директивата.

#### 4. Гарантиране на ефикасността на европейския работнически съвет — подобряване на ефективността му в ежедневието на предприятието

4.1 ЕИСК по друг повод вече изтъкна изключителната роля на европейските работнически съвети и подчерта, че неговите членове са „активно ангажирани със създаването на едно ново (европейско) общество“ (7).

Поради това европейското законодателство следва да обезпечи ЕРС с необходимите средства, за да може той ефикасно да изпълнява своята демократична и същевременно икономическа функция. Законодателството следва по-специално да създаде съответните предпоставки, така че ЕРС да разполага с необходимите работни инструменти и с възможности за комуникация и обучение. Това бе подчертано и от европейските социални партньори.

4.2 Предложението на Комисията отговаря на това изискване, като за първи път изрично предоставя на членовете на ЕРС от всички държави-членки на ЕС пряко произтичащата от мандата на ЕРС **възможност да се възползват от обучения**, без да губят от заплатата си.

Тази възможност за развиване на уменията със сигурност ще допринесе за подобряване на ефективността и работоспособността. Щеше да бъде обаче по-последователно да се уточни, че разходите за такива обучения се поемат от предприятието в съответствие с обичайната в тази област практика.

(7) Вж. становище на ЕИСК относно „Европейските работнически съвети: нова роля за насърчаване на европейската интеграция“, докладчик: г—н IOZIA; (ОВ С 318, 23.12.2006 г.).

4.3 Интензивността и честотата на евентуалната комуникация между членовете на ЕРС също е определяща за работоспособността на този орган. Поради това ЕИСК приветства и факта, че предложението на Комисията съдържа някои подобрения в това отношение:

- Така например ЕРС може с цел подобряване на ефективността на своето ръководство и координация да предвиди в споразумението за ЕРС „комитет в намален състав“ (член 6, параграф 2, буква д), който в съответствие с новата разпоредба 1 г) в Приложение I към директивата да има максимум петима членове и да може редовно да заседава.
- По този начин работниците и служителите, както и ръководствата на предприятията разполагат — особено при извънредни обстоятелства — с надеждна и основаваща се на приемственост точка за контакт на транснационално равнище.

4.4 В действителност обаче според ЕИСК намерението да се направи по-ефективна практическата работа на ЕРС не е било последователно изпълнено:

- Както показва практическият опит, ЕРС работи ефективно тогава, когато предприятието предлага достатъчно възможности за комуникация. ЕИСК намира, че това е гарантирано преди всичко в онези предприятия, в които по правило се провежда повече от едно заседание годишно, съответно с близки по време подготвителни и последващи заседания за проследяване без присъствието на представители на управлението, на основата на договорености, които в повечето случаи са доброволни и надхвърлят изискваните по закон стандарти. Поради това Комитетът е на мнение, че преразгледаната Директива за ЕРС би следвало най-малкото да стимулира разширяването на възможностите за провеждане на заседания, като изрично посочи, че законовите разпоредби представляват минималния стандарт.

4.5 ЕИСК би желал да припомни тук по принцип, че при транспонирането на новата Директива за ЕРС в националното си законодателство държавите-членки на ЕС имат възможността да надхвърлят минималните разпоредби на директивата при определянето на средствата, предвиджани за дейността на ЕРС.

- Това се отнася по-специално за новото — записано в член 10, параграф 2 и заслужаващо одобрение — задължение на членовете на ЕРС да информират представителите на работниците и служителите в предприятията или, при липса на представители, пряко работниците и служителите относно съдържанието и резултатите от процедурата за информация и консултации, проведена в ЕРС.

- Според ЕИСК при транспонирането на директивата държавите-членки следва да предвидят мерки, гарантиращи ефективно протичане на информацията между европейското и националното или местното равнище на представителство на интересите. Във връзка с това биха били целесъобразни например разпоредби, позволяващи пряк достъп до предприятията поне за националните представители и за членовете на управителния комитет на даден ЕРС. Освен това би следвало да се предвиди възможност за организиране на среща за информиране на представителите на работниците и служителите на национално ниво, когато в дадена държава-членка съществуват повече предприятия, отколкото представители в ЕРС и не са създадени представителства на интересите на работниците и служителите на равнище, надхвърлящо рамките на предприятието.

4.6 Практическият опит от работата на ЕРС налага спектърът от области за консултации с него да не се изчерпва с ограничения списък в субсидиарните изисквания (Приложение I). Практиката показва, че ЕРС бива сезиран по далеч повече въпроси, отколкото тези, свързани със структурните промени.

Диалогът с многобройни ръководства на предприятия обхваща значително по-широк спектър, напр. въпроси, свързани с продължаващото обучение или здравословните и безопасни условия на труд и защитата на данните. ЕИСК очакваше, че това ще се вземе предвид при преработването на законодателството относно ЕРС и че на ЕРС ще бъде предоставено правото да предлага теми.

4.7 ЕИСК приветства инициативата на Комисията за насърчаване на участието на всички категории работници и служители в ЕРС. В тази връзка Комитетът напомня за предложението, което вече беше отправено в предходни становища, да бъдат включени и висококвалифицираните специалисти.

## 5. Подобряване на прилагането на директивата и увеличаване на броя на европейските работнически съвети

5.1 Повече от 12 000 членове на европейски работнически съвети в около 850 предприятия, работещи на транснационално ниво, допринасят днес за жизнеността на демократичната инфраструктура на Европа. Единодушно е мнението, че те подобряват социалния диалог в тези предприятия и улесняват вземането и прилагането на решения. Както заявява самата Европейска комисия, в неин интерес е да се увеличи броят на ЕРС в приложното поле на директивата. ЕИСК също подкрепя това.

Според ЕИСК, за да се увеличи потенциалът за учредяване на нови ЕРС, преработената версия на директивата би следвало да съдържа в член 11, параграф 2 разпоредби и ефикасни мерки, които да направят прилагането ѝ по-привлекателно и да затруднят заобикалянето ѝ, както и неправомерното ѝ неприлагане, каквото намерение вече беше изразено в документа на Комисията за консултации със социалните партньори <sup>(8)</sup>.

5.2 От разглеждания проект на преработена версия се вижда, че Европейската комисия придава на европейските социални партньори голямо значение и отговорност за практическото транспониране и прилагане на Директивата за ЕРС.

- Така напр. в член 5, параграф 2, точка в) се въвежда задължението, социалните партньори на европейско равнище да бъдат информирани за състава на специалната група за преговори, която трябва задължително да бъде сформирана.

- Изрично се признава и познатата от досегашната практика положителна роля на (европейските) профсъюзни организации и организациите на работодателите да подкрепят (пре)договарянето на споразуменията за ЕРС (член 5, параграф 4/основание 39).

<sup>(8)</sup> В този документ на Комисията бе изразено намерението, чрез новата директива държавите-членки на ЕС да бъдат приканени да предвидят ефективни, съразмерни и възпиращи санкции. Вж. C/2008/660, стр. 7.

5.3 ЕИСК отбелязва също така със задоволство, че представеното предложение на Комисията решително подобрява ситуацията във фазата на учредяване на ЕРС.

- Съгласно предложението всяко управление на предприятие предоставя на всички заинтересовани страни задължителните за започване на преговори информации във връзка със структурата на предприятието и работната му сила (член 4, параграф 4).
- Може да се очаква, че това необходимо уточнение ще допринесе в бъдеще за избягване на евентуални спорове по този въпрос. В миналото многократно се налагаше проблеми в тази област да бъдат решавани в Съда на ЕО <sup>(9)</sup>.

5.4 Освен това според ЕИСК за по-бързото учредяване на европейски работнически съвети би било благоприятно, ако законово предвиденият срок за преговорите до сключването на споразумение е значително по-кратък.

- Приетият понастоящем тригодишен период на преговори на практика се оказва не особено пригоден към ежедневните реалности, тъй като е твърде дълъг. Повечето преговори за създаване на ЕРС приключваха в значително по-кратък срок.
- В критични случаи продължителният период водеше до прекъсвания и до закъснение на преговорите. Поради това в някои случаи се оказваше невъзможно да се постигнат споразумения в съответствие с член 6 на Директивата за ЕРС.

По тази причина ЕИСК препоръчва, в новата Директива за ЕРС максималният срок за преговори да бъде съкратен, напр. на 18 месеца, както Европейският парламент беше предложил още през 2001 г.

Брюксел, 4 декември 2008 г.

Председател на Европейския икономически  
и социален комитет  
Mario SEPI

5.5 Накрая, ЕИСК изразява своята надежда, че и през периода на транспониране на преработената директива в националното законодателство ще продължат да се учредяват нови ЕРС. ЕИСК очаква споразуменията относно учредяването на нови ЕРС през този период да отговарят изцяло на стандартите в съответствие с член 6 на съществуващата Директива 94/45/ЕО или на нейното транспониране в националното законодателство, както и тези споразумения да запазят правната си сила и при действието на новата директива.

**5.6 Съществуващи прагове и ограничения:** ЕИСК отбелязва, че и в представеното предложение на Комисията за преработена версия на Директивата за ЕРС също се запазват прагове за предприятията при учредяване на ЕРС, изключването на групи работници и служители в определени сектори (търговския флот), както и ограничения при информирането и консултациите по икономически въпроси (постигането на цел с идеологическа насоченост). Добавя се дори допълнителен праг за представителство на транснационално равнище (поне 50 работници и служители в дадена държава-членка). При това не се взема под внимание, че в различните държави-членки представителства на работниците и служителите могат да бъдат учредявани и под този праг. Поради това тук при формулировката на член 5, параграф 2, буква б) (състав на специалната група за преговори) и в параграф 1 в) на Приложение 1 — Субсидиарни изисквания (състав на ЕРС) от предложението на Комисията би следвало да се взема предвид съществуването на национално представителство на работниците и служителите.

ЕИСК смята, че тези разпоредби са в значително противоречие с основното право на всички европейски работници и служители да бъдат своевременно информирани и консултирани относно всяко засягащо ги решение. Също и в този случай ЕИСК очакваше, че този аспект ще бъде разгледан в преработената версия на директивата.

Генерален секретар на Европейския икономически  
и социален комитет  
Martin WESTLAKE

<sup>(9)</sup> Вж. решенията на Съда на ЕО по делата Bofrost (C-62/99), Kühne & Nagel (C-440/00) и ADS Anker GmbH (C-349/01).

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## към становището на Европейския икономически и социален комитет

Следните изменения, подкрепени от повече от една четвърт от подадените гласове, бяха отхвърлени в хода на обсъжданията:

**Параграф 1.5,**

четвърто тире, се изменя, както следва:

„— Отговорността на ръководството на предприятието по отношение на надлежното информиране на представителите на работниците и служителите на транснационално и на национално равнище следва да бъде ясно определена. Опитът за по-добро съгласуване на законодателството между различните равнища не бива да води до нови неясноти или до ограничаване на това задължение, нито да забавя процеса на вземане на решения.“

Резултат от гласуването	„За“: 43	„Против“: 91	„Въздържал се“: 5
-------------------------	----------	--------------	-------------------

**Параграфи 3.2 до 3.2.3 вкл.**

Параграфи 3.2 до 3.2.3 вкл. се заличават.

Резултат от гласуването	„За“: 35	„Против“: 100	„Въздържал се“: 5
-------------------------	----------	---------------	-------------------

**Параграф 3.3.2,**

първо тире, се изменя, както следва:

„— Информирането следва по начин и съдържание да бъде такова, че да дава на представителите на работниците и служителите възможност задълбочено да проучат възможните въздействия на планираните решения, с цел да се подготвят за евентуални консултации с компетентни представители на управлението без да забавя процеса на вземане на решения в предприятията.“

Резултат от гласуването	„За“: 43	„Против“: 91	„Въздържал се“: 5
-------------------------	----------	--------------	-------------------

**Параграф 4.2,**

втори абзац, се изменя, както следва:

„— Тази възможност за развиване на компетентностите разширяване на правомощията със сигурност ще допринесе за подобряване на ефективността и работоспособността. Ще се да бъде обаче по-последователно да се уточни, че разходите за такива обучения се поемат от предприятието в съответствие с обичайната в тази област практика.“

Резултат от гласуването	„За“: 37	„Против“: 98	„Въздържал се“: 9
-------------------------	----------	--------------	-------------------