



VOLUNTARY WAY – GOING FURTHER ВОЛОНТИРАЊЕ - ПАТ ЗА ПОНАТАМУ

Booklet on the Directive 2002/14/EC Брошура за Директивата 2002/14/ЕК

(Realizado no âmbito do projecto / Elaborated within project / Реализирано во проектот)

This project has received funding from the Community - Овој проект е финансиран од Европска Унија

-Целта –

Целта на брошурата е да презентира поедноставна анализа на Директивата.

Како почетен метод би сакале да напоменеме дека главна цел на оваа директива е да го дефинира разграничувањето на минималните применувања на правата за информација и консултација до сите ЕУ членки.

Оваа Директива се стреми кон постигнување на релативна минимална рамка во однос на правата и процедурите за:

Информациите за работници

и

Консултации

Забелешка: Однесувајќи се на односот помеѓу претставниците на работодавачите и работниците во компании лоцирани во различни земји членки, оваа директива не воведува некои рестрикции доколку е во однос на бројот на работници во компанија, така што мора да биде подложен на примена на правата од овој инструмент, но мора да биле заеднички анализирано со останати положби во однос на правата на информација и консултација предходно утврдени на ниво на ЕУ.

--Важно –

Оваа Директива во однос на степенот на примена на правата кои се пропишани во неа и се однесуваат и ги вклучуваат компаниите со седиште во рамките на територијата на земјите членки, и тоа во следните случаи:

- Информација за скориот развој и можниот развој на активностите на компанијата или институцијата и неговата економска ситуација.
- Информација и консултација за ситуацијата, структурата и можниот развој во вработувањето во компанијата или институцијата или на евентуалните мерки за во иднина кои се предвидени, стриктно во случаи каде има загрозување на вработувањето.
- Информација и консултација за мерките кои се осетливи за развивање на важни промени на нивото на работната организација или на работниот договор вклучувајќи ги оние предвидени од општествените диспропорции за кои се однесува во бр. 1 од член 9.

Забелешка: Тука, сепак треба да се направи корекција, бидејќи според надополнувањето на Директивата не се важни, во првата анализа и за нив треба да се дебатира во Телото сочинето од претставници на работниците EWC – Европски совет за Работа или било која друга процедура околу информација или консултација.

На овој начин, на челната позиција за дебата, а како последица на информации и консултации на европските прашања од транснационална природа, се однесуваат EWC. Сепак, тоа не е целосно надвор од линија, и имајќи ги во предвид инволвираните субјекти и вклучените страни во процесот на информација и консултација, дека информациите и консултациите предвидени во Директивата 2002/14/ЕО вклучуваат работи, исто така, за дебата во рамките на Европскиот совет за работа. Ова затоа што и покрај создавањето на посебни механизми за ефект (EWCs) на прашања може да подразбира, исто така, за последиците на национално ниво, во рамките на секоја земја-членка.

- Кој има право на информирање и консултирање? –

- Претставниците на работниците!

- Кој има обврска да ги информира и консултира? –

- Компаниите претставници, така што тие можат да одговорат за актите!

- Легитимитетот –

По дефиниција за кои се случаи кои можат да бидат вклучени, или подложни за да биде цел на Директивата, тоа мора да се анализира за тоа кој има легитимитет да интервенира во постапката на информации и консултации. Ваквата состојба е оставена за националното законодавство.

Забелешка: Ова е една од работите што ги покренува најголемите разлики, бидејќи на европско ниво, и според некои законодавства, претставниците на работниците се синдикатите, преку нивните работилници, или работничките комитети, и да во тој поглед, и во она што се однесува на Уставот, постојат разлики од земја до земја.

Постојат ситуации, а и заради системите веќе воспоставени во националното законодавство, каде што ништо ново е создадено, ова е бидејќи веќе постојат тела воспоставени со такви права, на она што е додаден и она што е предвидено со Директивата 2002/14/ЕО, а од друга страна, постојат системи каде што правата предвидени во Директивата ќе бидат доделени на тела кои немаат

такви права како што е португалскиот случај. Во Португалија беше привилегирано, во времето на транспонирање за внатрешното право на Директивата 2002/14/ЕО, на работници.

Што се однесува на работодавците во принцип и имајќи ги во предвид работите во анализата, на наше мислење, не треба да бидат средни раководства на активните субјекти во пренос на информации и во постапката за консултации на работниците. Тоа ни се чини дека е премногу очигледно дека треба да се интервенира, на дел од компаниите, кои имаат одговорност за дела.

- Време на актите? –

Ова е само еден од аспектите каде што е потребно појасно планирање. Тоа мора да се нагласи дека постојат два пати за делување и две акции кои треба да бидат иницирани од страна на работодавците и работниците. Го имаме првиот момент за кој се потребни информации и вториот момент за кој се потребни консултации. Тоа ќе биде, без сомнение, неопходен простор на време за да се овозможи да се развијат овие две фази на истиот процес, овозможувајќи и за анализата на информациите и податоците собрани, за пребарување на решенија, како и за остварување на консултации, без да им овозможат процесот да биде продолжен за премногу време, што може да имплицира катастрофални последици за сигурно, и за интервенција врз субјекти поради доцнењето со «Влечење на» процесот.

Тоа се две фази на процесот кој не може да се мешаат. Секоја од нив мора да се изврши пред фактите да се случат со цел да му се овозможи да има корисни ефекти. Иако тоа, а во врска со концептот на информации, никогаш не беше предмет на големи контроверзии, истото не се случи со она што е назначено од страна на консултации.

Во фазата на консултации и самиот концепт беа, и во главно во она што се однесува на Директивата EWC, цел на голема дебата, вклучувајќи мотив за некои правни дејства. Денес, како е подобрена имајќи ги во предвид новата Директива на Европскиот совет за Работа («преработена»).

Значи, постојат:

- Два момента / две права:

- Информации и консултации

Забелешка: овие права не се појавуваат како стекнатите права, еднаш да се вршат е од суштинско значење.

- Права –

Посветени права: Информации и консултации

Директивата и самата ни претставува дефиниција на двата концепта. Сепак, тоа не е само од таа дефиниција дека тоа ќе биде добиена материјализација на содржината на правата таму посветени.

Дозволете ни да започнете тогаш, за концептот на информации:

Овој концепт никогаш не покренала големи проблеми и секогаш се подразбирало како пренос на знаења. Иако, оваа Директива додава нешто повеќе. Таа додава дека информациите се дадени во еден момент, на начин и со содржина подложни да им се овозможи работничките претставници да ги анализираат предметите и да се подготват, како во случајот на соодветен испит.

Тоа ќе биде, во суштина, врз основа на составот на постапката што ќе продолжи со анализа на целиот потенцијал на овој концепт.

Одредувањето на информациите е од суштинско значење. Не само во она што се однесува на пренесени податоци, но исто така и кога тоа се случува. Информациите ќе треба да се пренесуваат во начин да бидат анализирани и да се овозможи останатите страни да бидат консултирани, доколку тоа е потребно.

Еве, и во смисла на она што веќе беше кажано, се појави прашањето на моментот кога информациите се случуваат. Од законодавната гледна точка, ние сме во состојба да ја разбереме конструкција презентирани со директивата, не квантификувајќи на потребното време, дозволувајќи да биде отворена за земјите-членки за прецизирање на истата.

Не заборавајќи при тоа дека, сепак, ќе биде неопходно да имаат доволно време со цел да се овозможи анализата, и соодветните консултации, соодветно на дадени информации. Кога тој период на време не постои, тоа треба да се дефинира според објективни принципи: времето неопходно да ги анализираат документите, да ги формулираат и да се претстават мислења за неа, и доколку се одлучи да се развие процесот на консултации.

Концептот на консултации. Директивата 2002/14/ЕО е недоволна во презентираниот концепт, но исклучително осветлувајќи во која смисла да се презентира процесот. Од таа причина во оваа фаза од процесот се очекува останатите страни да дејствуваат во претставување на компанијата треба да бидат луѓе кои имаат ефективна моќта да одлучуваат. Ние нагласивме еднаш, на алармирање во смисла дека аргументите како "одлуката не е со нас и како таков не е валиден" не се доволни

не поради тоа што што се бара, од страна на компаниите, не и присуството на средното раководство, но директно одговорните директори за акти и со моќ да одлучат.

- Целта на консултации: таа треба да го покрие предметот на информации. Сепак, оваа ситуација може да доведе до нови параметри, затоа што ако во текот на она што се сфаќа како консултации нови прашања или нови предмети се претставени, за кои постојат информации, тоа ќе доведе до потреба од повторување на целиот процес.

Ние потенциравме, според тоа, и целејќи на брз процес, потребата од пренос, на сите информации и комплементарни податоци на начин за да се покријат сите мислења и точки на покренатото прашање.

Во фаза на консултации се можни два чина заеднички во формулирањето на мислењата од страна на претставниците на работниците и во остварувањето на состанокот. Тоа е причината зошто е важно подготвена и добро втемелена анализа. Едно мислење, е дека поедноставена анализа, не е доволна. Станува неопходно да се стават на располагање соодветни средства за остварување на тие активности. Не можеме да заборавиме дека претставниците на работниците можат да бидат придружени од страна на експерти, се двете страни подлежат на истите правила на доверливост. Оставено е на работодавачот да го претстави добро основаниот одговор. Само некои ставовите или поедноставени аргументи, на дел од работодавците не се исто така доволни под услов да развиените акти не се сметаат за вистински консултации. Одговорот треба да биде базирани на формален документ, не е доволен само пренесување на тоа за време на состанокот. Во последната забелешка: и покрај фактот дека процесот на консултирање не е обврзувачки, која дефинитивно не е, тие треба да се стремат кон краен договор.

Во резиме: претставниците на работниците имаат право да бидат информирани, тоа е да им се даде информација и податоци во врска со предвидените работи. По што, еден период на време треба да се следи за да им овозможи да ги анализираат внимателно добиените информации. Ако имаат намера претставниците на работниците ќе бидат во можност да дадат мислење, кое треба да се анализира имајќи го во предвид принципот на заедничко дејство.

- Остварувањето на правата на информации и консултации треба да содржи:

а) информации за неодамнешниот развој и веројатно развојот на активностите на на компанијата или организацијата и нејзината економска ситуација.

б) информации и консултации во врска со ситуацијата, структурата и можниот развој во вработувањето во компанијата или организацијата и на евентуално очекување на мерки што се предвидени, односно во случај на закана за вработување.

в) информации и консултации за одлуки подложни да предизвикаат значителни промени на нивото да организирањето на работата или на работните договори, вклучувајќи ги оние покриени од страна на заедничките диспозиции споменати во бр. 1 од член 9.

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

- ✓ прашања на економски план на кој можат да бидат побарани информации (за оваа група на прашања не е можно консултација);
- ✓ прашања за вработување (каде што се можни информации и консултации);
- ✓ прашања за организација и работните договори (каде што се можни информации и консултации).

Забелешка: Не е исклучено на јасен начин, можноста за во овие групи на прашања да се вклучат информации и консултации во врска со Намерата за спроведување преку колективно намалување, отпуштање, спојување.

И покрај процедурите на информации и консултации, оваа Директива не ја исклучи можноста на ваквите прашања да се предмет на информации и консултации (Директивата 2002/14/ЕО), бидејќи, како се појавува во претходната фаза на донесената одлука. Уште еднаш повторуваме она што е веќе е наведено во догледно време: EWCs се занимаваат со прашања на транснационален степен, односно прашања, предмети или мерки со потекло во одделни земји-членки и реперкусиите во други земји-членки на ЕУ

- Кој може да побара тоа?

Субјектите со надлежност да интервенираат во врска со информациите и консултациите, се различни од една земја-членка до друга земја-членка.

- Кој ја има иницијативата?

Тоа е прашањето да се знае на кого е обврската за да се развие процесот на информации и консултации. Дали како должност припаѓа на работодавачот или на работничките претставници? Тоа е општо разбирање, па дури и базирани во споредбениот закон, дека тоа треба да биде, на прво место, работодавецот да го започне процесот откако работодавачот е во подобра позиција и има добро познавање на ситуацијата и на своите намери, со можност на работниците, секогаш кога тие разберат дека нешто е несоодветно да бараат од работодавецот информации во врска со работи базирани на информациите и консултациите

Како токму она што авторите на овој документ намениа за да ја ублажат компетентноста:

Тоа е, во принцип, до работодавачот да развие и да дава информации;

Тоа е до работниците, кога тие мислат дека е потребно, да бараат информации;

Тоа е до претставниците на работниците да бараат консултации, преку петиција;

Тоа е до работодавачот да го претстави своето мислење за она што се презентирани од страна на работничките претставници. Овој процес ги претставува правата на информации и консултации, но нема учество!

- **Каде може да се побара?**

Сè што е тука претставено ќе се применува на мали, средни и големи компании и претпријатија, но тоа нема да се применува на многу мали компании и мали претпријатија и институции со помалку од 20 работници.

- **Ќе постои можност за вакво прашање да се регулира преку договор?**

Ова во нашето разбирање е една од можностите кои, без сомнение треба да се земат во предвид, бидејќи тоа е гарантира воспоставување и транспонирање на основните принципи во оваа рамка. Всушност, Директивата 2002/14/ЕО им овозможува на социјалните партнери на различни нивоа, а се договорот за како тоа ќе се реализираат на работничките информации и консултации. Директивата промовира и препознава, договори при повеќето различни нивоа, што се однесува на информациите и консултациите, како и промоција на овие договори со колективното договарање, толку многу на ниво на компанија како и на гранково ниво. Тоа треба да се артикулира со она што е регулирано во различни национални легислативи на ова прашање. Повторувајќи она што е претходно наведено, оваа Директива гарантира минимални барања за тоа во согласност со духот и обликувањето на овој инструментне може да се исклучи, но може да се развие и прошири.

- **Дали постои можност за експерти да интервенираат?**

Двете страни можат да бидат придружени од страна на експерти. Забелешка: не е предвидено дека трошоци кои произлегуваат од интервенција на експертите се на трошок од компаниите.

- Доверливост -

Што се однесува на доверливоста на добиените информации од страна на работниците, Директивата доверува своите правила на земјите-членки а тие сепак се принудени да ги почитуваат дефинираните граници на овој инструмент. Како доверливи информации можат да се сметаат информации кои ги исполнуваат следните барања:

– Да се почитуваат границите утврдени со националното законодавство, како и

– да се почитуваат легитимните интереси на компанијата

и

– на информациите ќе треба да се пренесуваат со спомнувањето на доверливоста.

Тоа ќе биде конјугација на тие претпоставки кои ќе овозможат карактеризација на информациите како доверливи, и класификацијата на одредени доверливи информации не можат да бидат предмет на слободна волја на оној кој го пренесува.

- **На кого се применува?**

Оваа доверливост да се примени и на претставниците на работниците, експертите и трети лица.

Треба да се додаде ограничување во смисла дека секоја информација и консултација нема да биде спроведена доколку се смета за предуслов дека таа може сериозно да наштети на работењето на компанијата или институцијата.

Директивата остава простор на секоја земја-членка да најде начин, судски или административен, со цел да креира контролни формулари за случаите каде работодавачот класифицира одредена информација како доверлива или воопшто не спроведува информации. Ова е навистина тежок дел и ствара проблеми бидејќи постојат големи разлики во Е.У.

Резервација на доверливоста е заштитна хипотеза, во делот на процесирање на информациите и консултациите кон работниците, затоа е важно да се пронајдат начини на контрола со цел да се избегнат ситуации како тие каде работодавачот користи можности да сокрие определени акти, заштитувајќи ги како доверливи информации.

Санкции – Процеси –

Оваа директива остава простор на земјите членки да ги изберат висините на казните со цел да се загарантира ефективност на оваа директива.

- Односи меѓу - норми -

Оваа Директива утврдува, на јасен начин, дека процесот тука воспоставен не е во спротивност: Процесот на информации и консултации во рамките на 94/45/ЕС директивата која е донесена од Советот за Работа на Европа и сега во опсегот на Директивата «преработена» 2099/38/ЕС. Процесот на информации и консултации воспоставен со Директивата 98/59/ЕС, на колективни отпуштања. Се чини многу јасно дека, и што се однесува до бројката од колективниот технолошки вишок, таа постои со Директивата 2002/14/ЕО на задолжителноста дека па дури и пред процес на колективно отпуштање бидејќи наложено, на тоа мора да претходи процес на информации и консултации основан и развиен во рамките правата на информации и консултации воспоставен со оваа Директива. Постојат два јасни и различни моменти: се чини дека процесот на информации и консултации (во претходниот момент за развој на процесот на колективно отпуштање) и друг процес на информации и консултации развиен веќе во наредната фаза, тоа е, кога намерата да се продолжи со колективно отпуштање е изречена (овој процес е развиен во рамките на Директивата 98/59/ЕС. Имаме два различни моменти, две фази, исто така, различни и кои во секој случај не се исклучуваат меѓусебно. Оваа директива се уште не се меша со процесот на информации и консултации кој е развиен во процес на пренесување на компании, кои дејствуваат во претходниот момент на донесената одлука. Со други зборови, аргументите за процесите на колективните отпуштања се соодветно повикани, исто така, за процесите на пренесување на компании. Во двата случаи треба да дејствува пред моментот на донесената одлука.