



Co-funded by  
the European Union

# ЗВІТ ПРО МИНУЛУ РОБОТУ

ПАРТНЕРІВ У СФЕРІ  
РОЗВИТКУ EWC



EWC Mentors' Effective Networking and  
Training Cooperation Reinforcement

## Зміст

Партнерство .....	3
Вступ.....	4
Виклики розвитку Європейських робітничих рад.....	5
Ключові виклики .....	5
Переглянута директива.....	6
Європейська Зелена угода і Європейські робітничі ради.....	10
Подальші кроки .....	10
Джерела.....	13

## Партнерство

### Носій проєкту:

Федерація профспілок працівників металургії та сталі (FZZMiH) - Польща

### Партнери проєкту:

Федерація польських підприємців (FPP) – Польща

Інститут громадських справ (IPA) – Польща

Литовська асоціація профспілок металістів - Литва

FIEQUIMETAL – Португалія

Рада європейських роботодавців у металургії, машинобудуванні та технологічних галузях (CEEMET) - Бельгія

Об'єднання профспілок Львівщини (ATULR) – Україна

### Асоційовані партнери проєкту:

IG Metall – Німеччина

Некорпоративна асоціація європейських промислових профспілок (IndustriAll) – Бельгія

Comisiones Obreras de Industria (CCOO) – Іспанія

UIMM – Франція

Національна спілка роботодавців - Словаччина

Тривалість проєкту: 01.11.2023. - 31.07.2025. (21 місяць)



## Вступ

Головним пріоритетом проекту «MENTORERS: ефективна мережа та навчання менторів Європейських робітничих рад щодо зміцнення співпраці» є заохочення дій, спрямованих на покращення участі працівників у транснаціональних компаніях з особливим акцентом на прийняття та розвиток Європейських робітничих рад (ЕРР). Точніше, проект спрямований на виявлення та реагування на виклики, пов'язані із залученням зацікавлених сторін із металургійного сектору, які виникли через зміни у діловому світі в контексті «подвійного twін» переходу (зеленого та цифрового).

Метою цього історичного довідкового звіту про проект є узагальнення основних результатів попередніх проектів, що фінансуються ЄС, пов'язаних із Європейськими робітничими радами, в яких партнери проекту брали участь протягом останніх кількох років. Йдеться про такі проекти:

- "На старт, увага, руш!" Робота соціальних партнерів у напрямку ефективних процесів створення та управління Європейськими робітничими радами» (2020 – 2021)
- «Берім участь! Транскордонна корпоративна реорганізація та майбутнє участі працівників у корпоративному управлінні» (2020 – 2022),
- «Прагнемо зеленого! Спільні дії соціальних партнерів для покращення участі працівників у впровадженні Європейської зеленої угоди на рівні компаній» (2021 – 2022),
- Ефективні та функціональні Європейські робітничі ради в постковідний період» (2022 – 2024)

Також будуть згадані останні події щодо перегляду Директиви Європейських робітничих рад (EWCD), включаючи позиції соціальних партнерів на рівні ЄС, щоб надати партнерам проекту найновішу інформацію. На момент написання цього звіту остаточний перегляд директиви все ще невідомий, що є викликом для відповідних зацікавлених сторін через закінчення терміну повноважень Європейського парламенту та Європейської комісії. На даний момент не можна з упевненістю знати, чи будуть запропоновані зміни прийняті органами ЄС до виборів до Європарламенту в червні 2024 року.

Попередній досвід і останні розробки стануть важливим джерелом під час розробки та впровадження Онлайн-академії для менторів, призначеної для членів Європейських робітничих рад з країн-учасниць проекту. Проект базуватиметься не лише на попередньому досвіді, а й включатиме інноваційні дії: створення мережі менторів та розробку чат-бота, який надає поради з питань, пов'язаних із Європейськими робітничими радами: як підтримати створення нових рад, чому добре мати представника в Європейській робітничій раді, Європейські робітничі ради у відповідь на кризи, спричинені «двійним twін» переходом. Пріоритетом проекту буде практична спрямованість у програмі навчання та менторства.

## Виклики розвитку Європейських робітничих рад

### Ключові виклики

Європейські робітничі ради стикаються з кількома проблемами у своєму розвитку та роботі. Нижче наведено деякі з них:

- **Різноманітний культурний і правовий контекст:** Європейський Союз складається з країн-членів, які базуються на різноманітних культурних, правових і промислових традиціях. Примирення цих розбіжностей заради створення ефективних Європейських робітничих рад може бути складним завданням.
- **Мовні бар'єри:** Європейські робітничі ради часто складаються з представників різних країн, що потенційно може призвести до мовних бар'єрів. Для забезпечення ефективного спілкування між членами можуть знадобитися послуги перекладу та пояснення.
- **Різні ступені профспілкових об'єднань:** Рівень об'єднання профспілок у європейських країнах різний, що впливає на створення та роботу Європейських робітничих рад. У країнах із значною присутністю профспілок Європейські робітничі ради мають більше підтримки та більше ресурсів. Існують також виклики, пов'язані з солідарністю працівників, коли мова йде про умови консультування працівників у філіях компаній з різних країн – у цьому контексті поділ між Сходом і Заходом особливо помітний.
- **Спротив керівництва:** Деякі роботодавці можуть виступати проти створення Європейських робітничих рад через збільшення витрат, документообігу або потенційної втрати контролю над процесом прийняття рішень. Щоб подолати цей спротив, необхідно переконати керівництво, що Європейські робітничі ради корисні для заохочення участі працівників і пом'якшення конфліктів.
- **Складність процесу прийняття рішень:** Європейські робітничі ради часто стикаються зі складними проблемами, пов'язаними з транскордонним бізнесом і переміщенням. Досягнення консенсусу між представниками різних країн і збалансування інтересів може бути складним завданням.
- **Зміна бізнес-середовища:** Транснаціональні компанії працюють у динамічному та конкурентному бізнес-середовищі, де реструктуризація та реорганізація є звичайними стратегіями пристосування. Європейські робітничі ради повинні бути гнучкими та пристосовуватись до змін у бізнес-середовищі, водночас ефективно представляючи інтереси працівників.
- **Обмін інформацією та прозорість:** Своєчасний та прозорий обмін інформацією між керівництвом та Європейськими робітничими радами має вирішальне значення для їх ефективності. Однак деякі компанії можуть не наважуватися ділитися конфіденційною інформацією, що призводить до похитнення довіри та перешкоджає роботі Європейських робітничих рад.
- **Втілення та законодавча база:** Хоча ЄС забезпечує законодавчу базу для створення Європейських робітничих рад через Директиву Європейських робітничих рад, механізми



втілення відрізняються в країнах-членах. Непослідовне впровадження та відсутність механізмів виконання чи покарань за невиконання може перешкодити ефективності Європейських робітничих рад.

- Навчання та розвиток потенціалу: Необхідно, щоб представники Європейських робітничих рад проходили навчання та розвивали свій потенціал, щоб вони могли ефективно представляти інтереси працівників у різних країнах. Забезпечення належних ресурсів і підтримка навчання може бути викликом як для роботодавців, так і для профспілок.

Щоб відповісти на ці виклики, необхідна співпраця між роботодавцями, профспілками та особами, які формують політику, щоб забезпечити ефективну роботу Європейських робітничих рад і заохотити діалог і співпрацю на транснаціональному рівні.

### Переглянута директива

У відповідь на вищезазначені виклики європейські соціальні партнери – передусім Європейська конфедерація профспілок – вдруге звернулися з проханням про внесення змін до Директиви про Європейські робітничі ради.

У 2019 році Європейський парламент вирішив підготувати два самоініціативних звіти про залучення працівників на рівні компанії як спосіб заохочення демократії на робочому місці та, зокрема, покращення роботи Європейських робітничих рад. Перший незаконодавчий звіт про демократію на робочому місці, опублікований у грудні 2021 року (2021/2005 (INI)), стосується інформування, консультацій та участі працівників, профспілкових рад працівників та певних аспектів законодавства про компанії та корпоративного управління. Другий звіт є законодавчим звітом за власною ініціативою щодо перегляду Директиви про Європейські робітничі ради (2019/2183 (INL)), прийнятої Європейським парламентом 2 лютого 2023 року. Його метою є «зміцнити Європейські робітничі ради та їх здатність здійснювати своє право на інформацію та консультації, а також збільшити кількість Європейських робітничих рад з урахуванням різних систем промислових відносин у країнах-членах».

У відповідь Європейському парламенту 1 березня 2023 року Європейська комісія прийняла рішення Європейського парламенту на основі статті 225 Договору про функціонування Європейського Союзу (TFEU) і зобов'язалася представити законодавчу пропозицію щодо Директиви про Європейські робітничі ради. У 2023 році Комісія розпочала дві фази консультацій, під час яких Європейська конфедерація профспілок та організація BusinessEurope представили документи, в яких викладають свої позиції (під час обох фаз консультацій).

24 січня 2024 року Європейська комісія представила свою пропозицію щодо перегляду Директиви про Європейські робітничі ради<sup>1</sup>. Основні зміни, запропоновані Комісією, такі:

- Надання рівних прав працівникам транснаціональних компаній, що працюють в ЄС/ЄЕЗ, щодо запиту про створення нової Європейської робітничої ради: винятки з чинної Директиви будуть скасовані, що дасть 5,4 мільйонам працівників у 320 транснаціональних компаніях з існуючими угодами можливість вимагати створення Європейської робітничої ради.
- Уточнення визначення транснаціональних питань: це гарантує, що Європейські робітничі ради доповнюються, а не збігаються у своїй роботі з національними органами, відповідальними за інформацію та консультації. Чітке визначення має вирішальне значення для визначення того, коли необхідно проводити консультації та інформувати Європейські робітничі ради.
- Забезпечення своєчасного та належного консультування працівників транснаціональних компаній з питань, які їх хвилюють:
  - Необхідно, щоб члени Європейських робітничих рад отримали обґрунтовану відповідь на їхню думку до того, як керівництво компанії прийме рішення щодо транснаціональних питань.
  - Керівництво компанії повинно надавати обґрунтування кожного разу, коли конфіденційність вказується як причина для обмеження подальшого обміну інформацією або нерозголошення інформації щодо транснаціональних питань.
- Сприяти, щоб Європейські робітничі ради мали необхідний потенціал для роботи: Угоди про Європейські робітничі ради повинні визначати виділені фінансові та матеріальні ресурси, наприклад, для експертів, витрати на юридичне представництво та навчання.
- Зміцнення гендерного балансу: кожного разу, коли відбувається (повторне) обговорення угоди про Європейські робітничі ради, необхідно вводити положення, які, наскільки це можливо, забезпечують збалансовані гендерні відносини. Це включає вимогу активно прагнути до гендерного балансу в спеціальних органах переговорів, які є тимчасовими групами представників працівників, які ведуть переговори з компанією щодо угоди про Європейські робітничі ради.
- Кращий доступ до засобів правового захисту: Держави-члени зобов'язані інформувати Комісію про спосіб, у який Європейські робітничі ради можуть ініціювати судові та, якщо можливо, адміністративні провадження. Держави-члени також зобов'язані запровадити

---

<sup>1</sup>[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)

санкції, які є ефективними, пропорційними та служать попередженням для втілення Директиви.

Європейська конфедерація профспілок та організації роботодавців знову подали свої висновки.

Висновок Європейської конфедерації профспілок щодо зміненої Директиви про Європейські робітничі ради (2024) <sup>2</sup>

Суттєві покращення включають більш чітке визначення транснаціонального, більше додаткових вимог і кращий доступ до правосуддя. Проте залишаються виклики, особливо у реалізації. Європейська конфедерація профспілок вимагає суворого покарання за правопорушення з боку управління та введення заборонних заходів для забезпечення відповідності. Європейська конфедерація профспілок зазначає, що такі заходи необхідні для дотримання закону про інформацію та консультації, і відкидає будь-яку ідею запровадження елементів спільного прийняття рішень.

Європейська конфедерація профспілок також вимагає обов'язкового залучення профспілкових експертів до роботи Європейських робітничих рад і критикує той факт, що Комісія залишила франчайзингові компанії поза сферою дії Директиви. Вона наголошує на необхідності додаткових запитів на консультації щодо Європейських робітничих рад, щоб охопити такі сучасні теми, як ланцюги субпідрядників, плани зміни клімату та належна обачність у зв'язку із корпоративною стійкістю.

Незважаючи на позитивне ставлення до скасування винятків, Європейська конфедерація профспілок висловлює стурбованість угодами, укладеними до директиви, і ставить під сумнів думку Комісії щодо автоматичного застосування положень зміненої Директиви до існуючих угод про Європейські робітничі ради. Вона наполягає на тому, щоб зустрічі проводилися прямо, а не онлайн, і виступає за створення тристоронньої моніторингової комісії для вирішення викликів із перенесенням положень Директиви в національне законодавство.

Спільна заява роботодавців ЄС щодо перегляду Директиви про Європейські робітничі ради (2024) <sup>3</sup>

Незважаючи на те, що Європейська комісія подала пропозицію щодо перегляду, компанії, які керують Європейськими робітничими радами, стверджують, що ці ради працюють добре та

---

<sup>2</sup> <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

<sup>3</sup> <https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>



виступають за покращення на основі матеріальних доказів. Було виділено кілька основних рекомендацій і проблем:

1. Транснаціональні питання: Запропоноване припущення транснаціональності викликає занепокоєння щодо процесів, що збігаються, і правової невизначеності. Виступає за чітке визначення транснаціональних питань і уникнення збігу відповідальності з національними процесами.

2. Існуючі угоди: включення добровільних угод до Європейських робітничих рад, укладених відповідно до початкової директиви, а також перехідний період може порушити поточне належне функціонування Європейських робітничих рад. Пропонується дозволити цим угодам залишатися в силі без обов'язкового дотримання переглянутої Директиви.

3. Конфіденційність: Підкреслюється здатність керівництва зберігати конфіденційність, не порушуючи процес прийняття рішень. Пропонується скасувати запит про адміністративну або судову заборону та поступово домовитися про конфіденційність між соціальними партнерами.

4. Ресурси: Необхідно уточнити роль експертів та кошторис їх залучення. Серед іншого, рекомендується дозволити керівництву вирішувати про періоди залучення експертів і витрати, з наголосом на підтримку рішень, які включають соціальний діалог.

5. Медіація та вирішення спорів: Замість судового втручання пропонуються альтернативні механізми вирішення спорів, пов'язаних із Європейськими робітничими радами, які б відповідали пріоритету, наданому розвитку соціального діалогу.

6. Процедура консультацій: Висловлюється занепокоєння, що запропоновані зміни потенційно можуть затримати прийняття важливих рішень. Виступає за гнучкість процесів прийняття рішень і уникнення непотрібного адміністративного тягаря.

7. Представництво працівників: Європейські робітничі ради визначені як органи для інформування та консультацій з усіма представниками працівників, включаючи членів у зв'язку із профспілками. Пропонується залишити існуючу редакцію представників працівників.

8. Право вимагати попередньої судової заборони: Надання попередньої судової заборони вважається шкідливим для процесів прийняття рішень і управління компаніями. Рекомендується, щоб питання щодо штрафних санкцій розглядалися державами-членами.

Загалом кажучи, у заяві підкреслюється необхідність перегляду, щоб поважати існуючу роль Європейських робітничих рад і уникнути їх перетворення в органи спільного прийняття рішень. Метою рекомендацій є підтримка розвитку культури соціального діалогу, заснованого на довірі в компаніях, яка є суттєво важливою для економічного та соціального прогресу.

## Європейська Зелена угода і Європейські робітничі ради

Працівники транснаціональної компанії з Європейською робітничою радою можуть використовувати цей орган для участі у створенні екологічних і чесних стандартів трансформації всередині компанії, яких дотримуватимуться всі частини компанії. Європейські робітничі ради:

- можуть чинити тиск на вище керівництво з метою впровадження відповідної політики в компанії,
- представники працівників можуть бути залучені до реалізації політики сталого розвитку в компанії, наприклад, через комітети з охорони здоров'я та безпеки або проєкти з енергозбереження або скорочення викидів; вони можуть посилити свою роль у нагляді за соціальною та екологічною діяльністю компанії, наприклад, обговорюючи з керівництвом звіти про сталий розвиток компанії та пропонуючи зміни.

При здійсненні діяльності компанії з екологізації слід враховувати місцеві умови, які відрізняються від країни до країни. Члени ради від закордонних дочірніх залежних компаній намагатимуться вирішити це питання централізовано, тобто в Європейській робітничій раді, якщо воно є досить важливим.

Потенційні питання для обговорення в Європейських робітничих радах:

- Розробка вдосконалених процесів, продуктів, послуг, знань і нових технологій з метою скорочення викидів в компанії,
- Аналіз та узгодження різних варіантів скорочення викидів у компанії чи галузі промисловості,
- Прогнозування впливу вжитих заходів, пошук шляхів досягнення найкращих результатів у скороченні викидів і мінімізації негативного впливу на працівників і громаду,
- Прогнозування необхідних навичок і кваліфікації, можливостей працевлаштування,
- Розробка відповідних навчальних програм і послуг.

Конкретна транснаціональна компанія може укласти угоду транснаціональної компанії (ТСА) зі своїми профспілками, щоб певні стандарти поширювалися на всі іноземні дочірні залежні компанії. Такі угоди у основному охоплюють питання прав працівників, але їх сфера дії часто ширша і охоплює, наприклад, реструктуризацію, охорону здоров'я та безпеку, рівні можливості та підготовку до змін.

Найбільше глобальних угод було укладено з міжнародними федераціями профспілок, але європейські угоди все частіше укладаються з Європейськими робітничими радами.

## Подальші кроки

Метою проєкту «МЕНТОР ЕРР: ефективний нетворкінг та навчання менторів Європейських робітничих рад щодо посилення співпраці» був подальший розвиток на основі попереднього



досвіду в частині розгляду роботи Європейських робітничих рад на практиці, а також моніторинг останніх подій у зв'язку зі зміненою Директивою про Європейські робітничі ради з метою забезпечення високого рівня підтримки членів Європейських робітничих рад з країн-учасниць проєкту. Таким чином, проєкт також включатиме інноваційні дії, які слідуватимуть за цим звітом, а саме створення мережі менторів, які розроблять навчальні матеріали та забезпечать менторські послуги для членів Європейських робітничих рад. Перед менторською програмою ментори візьмуть участь в Онлайн- менторській академії, яку проводить Інститут громадських справ, щоб підготувати менторів з Литви, Польщі, Португалії та Іспанії до власної менторської діяльності. Онлайн-академія для менторів включає два модулі:

- Заохочення співпраці та нетворкінг між членами Європейської робітничої ради, підвищення обізнаності про переваги створення та керування Європейською робітничою радою, менторська діяльність в роботі Європейської робітничої ради (як надати підтримку при створенні нової ради, чому потрібно мати представника в Європейській робітничій раді);
- Вирішення суперечок і реагування на кризу (кризове управління) у випадку різних форм реструктуризації, які необхідні у відповідь на виклики, пов'язані з впровадженням Європейської зеленої угоди, і у відповідь на виклики, викликані цифровою трансформацією економіки, тематичні дослідження, кризові сценарії, обговорення документів: Рекомендація Ради від 16 червня 2022 року щодо забезпечення справедливого переходу до кліматичної нейтральності 2022/С 243/04, роль Європейських робітничих рад у реагуванні на кризи, спричинені «подвійним twін» переходом (зелений і цифровий).

Ментори, які здобули знання, реалізовуватимуть менторську програму у своїх країнах. Слухачі ЕРР менторської академії стануть менторами, які реалізовуватимуть менторські програми серед молодших чи менш досвідчених профспілкових лідерів. Кожен ментор надаватиме підтримку та передаватиме знання п'ятьом представникам працівників – менш досвідченим членам Європейських робітничих рад або потенційним членам Європейських робітничих рад. Ментори у звіті підсумовуватимуть менторський процес.

Кінцеві користувачі проєкту ЕРР Ментор отримають ІТ-інструмент у вигляді чат-бота, який надає консультації з питань, пов'язаних з Європейськими робітничими радами, тобто, як надається підтримка при створенні нових рад, чому добре мати представника у Європейській робітничій раді, роль Європейських робітничих рад у реагуванні на кризи, спричинені «двійним twін» переходом. Експерти проєкту підготують відповіді на найпоширеніші запитання. Функція бота полягатиме в тому, щоб пересилати питання експертам, на які система не змогла відповісти або ті, чия відповідь не задовольнила користувача. Наприкінці кожного місяця експерти надаватимуть постачальнику послуг звіт із найпоширенішими запитаннями та чат-бот буде оновлений. Зміст ІТ-інструменту також буде оновлено відповідно до подій, пов'язаних із переглядом Директиви про Європейські робітничі ради. Чат-бот працюватиме двома мовами: польською та англійською, але найпоширеніші запитання будуть перекладені на всі мови країн-учасниць проєкту. Чат-бот буде зроблений доступним для широкого кола користувачів, але також підтримуватиме роботу менторів.



Завершальним заходом проєкту стане конференція з політики ЄС в Іспанії, яка проходитиме у гібридному форматі та транслюватиметься через соціальні мережі для всіх бажаючих. Метою конференції є презентація та обговорення результатів проєкту щодо ролі Європейських робітничих рад у забезпеченні справедливого переходу до кліматичної нейтральності через цифрову трансформацію економіки. Основні висновки проєкту будуть підсумовані в короткому звіті, який включатиме рекомендації та рішення для посилення ролі Європейських робітничих рад у забезпеченні справедливого «подвійного twin» переходу та заохочення співпраці та мережевого зв'язку між членами Європейських робітничих рад від точки зору організацій працівників і роботодавців, а також частина, що стосується найбільш поширених запитань за допомогою чат-бота.

## Джерела

Результати проєктів у письмовій формі (вибрані)

"На старт, увага, руш! Робота соціальних партнерів у напрямку ефективних процесів створення та управління Європейськими робітничими радами» (2020. -2021.) <http://startandgo-ewc.com/>

- Manual (Посібник)
- Comparative report (Порівняльний звіт)

«Нуте брати участь! Транскордонна корпоративна реорганізація та майбутнє участі працівників у корпоративному управлінні" (2020. – 2022.)

- Impulse document – Action plan (Вихідний документ - План заходів)

«Ми прагнемо зеленого! Спільні дії соціальних партнерів для покращення участі працівників у впровадженні Європейської зеленої угоди на рівні компаній» (2021. -2022.)

- Guide (Гід)

„EWerSe - Ефективні та функціональні Європейські робітничі ради в постковідний період» (2022. – 2024.)

- Summary report (Резюме)

Бази даних Інституту європейських профспілок:

<https://www.ewcdb.eu/> EWCDDB –База даних Європейських робітничих рад

<https://www.ewctraining.eu/> Навчання Європейських робітничих рад

<https://www.etui.org/> Інститут європейських профспілок

<https://worker-participation.eu/> Участь працівників

<https://esddb.eu/en> База даних Європейського соціального діалогу

[https://wikilabour.org/index.php?title=Main\\_Page](https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page) Wikilabour

Список відповідних директив ЄС

Директива Ради 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року про заснування Європейської робітничої ради або запровадження процедури інформування та консультування працівників у компаніях або групах компаній на рівні Співтовариства <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про гармонізацію законодавства держав-членів про колективне звільнення <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001. про наближення законів держав-членів стосовно захисту прав працівників у випадку переведення суб'єктами підприємницької діяльності місця здійснення діяльності чи частини такої діяльності <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

Директива Ради 2001/86/ЄС від 8 жовтня 2001 р. про внесення змін до Статуту Європейської компанії щодо участі працівників <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників в Європейському Співтоваристві - Спільна заява Європейського парламенту, Ради та Комісії щодо представництва працівників <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Директива 2003/72/ЄС про внесення змін до статуту європейських кооперативів щодо участі працівників <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Директива 2005/56/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 26 жовтня 2005 року про транскордонні злиття компаній з обмеженою відповідальністю <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Директива Ради 2008/94/ЄС від 22 жовтня 2008 року про захист працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

Директива 2009/38/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 6 травня 2009 року про заснування Європейської робітничої ради або запровадження процедури інформування та консультування працівників у компаніях або групах компаній на рівні Співтовариства (зі змінами) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Директива (ЄС) 2017/1132 Європейського Парламенту та Ради від 14 червня 2017 року про певні аспекти корпоративного управління <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Директива (ЄС) 2019/2121 Європейського Парламенту та Ради від 27 листопада 2019 року про внесення змін до Директиви (ЄС) 2017/1132 щодо транскордонних перетворень, злиттів та поділів <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>



## Інші джерела

BusinessEurope (2024) Revision of the European Works Councils Directive - Joint EU employers' statement (BusinessEurope (2024) Перегляд Директиви про європейські робочі ради - Спільна заява роботодавців ЄС

<https://www.besnesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

European Commission (2024) Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue (Європейська Комісія (2024) Комісія пропонує вдосконалити Європейські робітничі ради з метою зміцнення транснаціонального соціального діалогу)

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! (Європейська конфедерація профспілок (2024) Демократія на робочому місці має значення. За Директиву про Європейські робітничі ради, яка приносить користь працівникам!

<https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



-This copy is free-

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



Co-funded by  
the European Union