**UDRUGE SINDIKATA NA EUROPSKOJ RAZINI**

Na europskoj razini u okviru europske unije djeluje veći broj sindikata. Organizirani su na međugranskoj (udruženo vise granskih sindikat ), granskoj razini te po profesijama i strukama. Obuhvaćaju privatni i javni sektor. Članstvo im potjeće iz zemalja članica Europske unije, te zemalja koje jos nisu primljene u EU ali su članice Europskog vijeća.

**Međugranske udruge sindikata na europskoj razini**

1. **Europska konfederacija sindikata(ETUC)**, ima svojstvo reprezentativnosti. Osnovana je 1973. godine uz jak angažman njemačkog saveza sindikata i britanskog TUC-a. Unutarnje ustrojstvo uređeno je ustavom ETUC-a, kao i njegovi glavni ciljevi koji se sastoje u :

* Zalaganju i poduzimanju aktivnih mjera za poštivanje i unaprijeđenje ljudskih , socijalnih i sindikalnih prava
* Jačanju industrijske demokracije
* Ostvarivanju pune zaposlenosti
* Ukljanjanju diskriminacije u zapošljavanju i na radu
* Razvitku socijalnog dijaloga
* Zaključivanju europskih kolektivnih ugovora.

Navedene ciljeve ETUC ostvaruje aktivnosću u tripartitnim (vlade, poslodavci, sindikati) tijelima odnosno institucijama EU. ETUC ima udružene članice iz država EU, zemalja EFTA-e, te zemalja koje su kandidati za primanje u Europsku uniju ili su izrazile volju za pristupanjem. (36 zemalja, preko 60 milijuna članova i 82 organizacije članice)

**Europska konfederacija nezavisnih sindikata ( CESI),** utemeljena 1990 godine . okuplja članice uglavnom iz javnog i para-javnog sektora, a istiće svoju navodnu neovisnost. Sjedište joj je u Bruxellesu. Pristupile su mu različite nacionalne federacije, odnosno pojedini sindikati na nacionalnoj razini. Okuplja nesto preko 7 milijuna članova. Ciljevi su joj

* Zahtjev da joj se prizna reprezentativnost kao socijalnom partneru na europskom nivou
* Zaštita socijalnih, pravnih i materijalnih interesa članova
* Koordiniranje aktivnosti udruženih sindikata
* Ostvarivanje veće pokretljivosti radne snage u javnom sektoru
* Unaprijeđenje profesionalnog obrazovanja i osposobljavljanja.

Osnovalo je i Europsku akademiju za istraživanje i obrazovanje preko koje pruža odgovarajuće usluge svome članstvu.

**Europske granske i strukovne organizacije sindikata**

Vezane su uz određenu struku odnosno profesiju. Organizirane su za privatni i javni sektor.

1. **Europska federacija sindikata poljoprivrednih radnika u Zajednici (EFA),** zadača joj je unaprijediti kolektivno pregovaranje u sektoru poljoprivrede na nivou EU. Posredstvom ETUC-a čija je članica, praktično ostvaruje potrebnu mjeru reprezentativnosti.
2. **Europska konfederacija kadrova (CEC),** kao strukovna udruga na europskom nivou nastoji štititi i unaprijediti profesionalne, socijalne i kulturne interese kadrova. No nije stekla svojstvo reprezentativnosti pa je stoga donekle hendikepirana u svojim angazmanima.

**UDRUGA POSLODAVACA KAO SOCIJALNI PARTNERI**

**Međunarodna organizacija poslodavaca (IOE),** osnovana je 1920. godine neposredno po utemeljenju Međunarodne organizacije rada s namjerom da joj bude svojevrsna protuteža. Cilj joj je na medunarodnoj razini predstavljati interese udruzenih poslodavaca u oblasti rada i socijalne politike. Trenutno u svom članstvu okuplja 136 nacionalnih udruga poslodavaca iz 132 zemlje. IOE ostvaruje ulogu prijenosnika preko kojega se razmjenjuju stavovi, mišljenja, iskustva i informacije poslodavaca iz cijeloga svijeta.

**Udruge poslodavaca na europskoj razini-** mogu biti utemeljene kao konfederacija međugranskih (višegranskih) nacionalnih udruga poslodavaca ili kao federacija granskih (samo pojedinih grana) udruga poslodavaca. Organizirane su za privatni i javni sektor.

1. **Konfederacija nacionalnih udruga poslodavaca**

**Europska konfederacija industrijskog i poslodavačkog saveza (UNICE)-** 23. Siječnja 2007. promijenila je naziv u Konfederaciju europskog biznisa. Ona je najvažnija udruga poslodavaca u privatnom sektoru koja ima svojstvo reprezentativnosti. Udružuje clanice iz država Europske unije, EFTA-e i ostalih europskih država kandidatkinja za prijem u EU. Osnovana je 1958. Prema unutarnjoj organizaciji UNICE najviše tijelo upravljanja udrugom je Predsjedničko vijeće. Čine ga predsjednici pojedinih nacionalnih konfederacija udruženih u UNICE. Izvršno i operativno tijelo je Izvršni odbor. Postoji još i čitav niz stalnih i ad hoc tijela i skupina koji dobivaju određene zadaće, pa tako uvijek mogu odgovoriti na izazove suradnje s odgovarajućim tijelima EU. Glavni ciljevi UNICE su:

* Sudjelovanje poduzetničkog svijeta u kreiranju odnosno razvitku EU
* Sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju te zaključivanju europskih kolektivnih ugovora o radu
* Povečanje profesionalne i geografske mobilnosti radnika
* Zaštita zdravlja i unapređivanje sigurnosti na radu
* Otvaranje novih radnih mjesta
* Čuvati slobodu trzista i međusobnu konkurenciju poduzeća
* Potaknuti ulaganja u međunarodnu trgovinu.

**Europski centar javnih poduzeća i poduzeća od općeg ekonomskog interesa (CEEP)** udruga poslodavaca u javnom sektoru s atributom reprezentativnosti. Udružuje poslodavce u javnom sektoru i nacionalizirane dijelove industrije iz zemalja Europske unije, najvise iz djelatnosti energetike, saobračaja i telekomunikacija. Osnovni mu je cilj prezentacija i očuvanje interesa poslodavaca javnog sektora pred tijelima EU, te zastupanje njihovih interesa kod tripartitnih subjekata na europskoj razini.

**Europska konfederacija zanatstva i malih i srednjih poduza (UEAMPE),** udružuje nacionalne udruge iz svih granskih djelatnosti i profesionalnih skupina koje imaju svojstvo reprezentativnosti u svojim nacionalnim okvirima iz država EU, te europske i međunarodne udruge iz ove oblasti. Cilj joj je unaprijeđenj zaštite interesa udruženih članica na europskoj razini. Iako okuplja velik broj članova jos nema svojstvo reprezentativnosti.

**KOLEKTIVNI UGOVORI O RADU NA RAZINI EU**

Ugovor o Europskoj uniji tj. Maastrichtski ugovor unio je bitne promijene i na socijalnom polju, sto se posebno očituje u povečanju broja odluka za čije je donošenje potrebna kvalificirana većina, odnosno jednoglasnost. Protokol o socijalnoj politici (SPA), zaključen istodobno sa Maastrichtskim pred države članice postavlja ove ciljeve :

* Promociju zapošljavanja
* Poboljšanje uvjeta života i rada
* Socijalnu zaštitu
* Uspostavljanje dijaloga između radnika i poslodavaca
* Održavanja što veće zaposlenosti
* Ograničavanje lockouta

Pitanje plača, pravo udruživanja, pravo na štrajk i lockout izrekom su izuzeta tj. nisu predmet Maastrichtskog ugovora.

**Definicija i konstrukcija europskog kolektivnog ugovora -**možemo ga definirati kao autonomni izvor prava Europske unije, zaključen izmedu reprezentativnih udruga sindikata i poslodavaca na europskoj razini. Njime se uređuju uvjeti rada zaposlenih (normativni dio), te prava i obveze strana ugovornica (obvezni dio).

Normativni dio- njime su obuhvačena najvažnija pitanja uvjeta rada, plaće, odmori, dopusti, dužina radnog vremena, prekovremeni rad, klasifikacija radnih mjesta, postupovne norme sudjelovanje radnika u odlučivanju......

Obvezni dio- on regulira prava i dužnosti stranaka ugovora. Obveza koja se često ugovara je mirno rješavanje mogućih sporova. Može biti :

1. Apsolutna- kada stranke zbog nikojih razloga ne mogu poduzimati industijske akcije,
2. Relativni – kada nijedna strana za vrijeme trajanja ugovora ne može pokretati industrijske akcije radi mijenjanja uvjeta iz kolektivnog ugovora.

**Ugovorne strane-** mogu biti jedan poslodavac (europsko dionicko drustvo) ili europska udruga poslodavaca, te s druge strane europski sindikati posloprimaca. Ovlast za zaključivanje kolektivnih ugovora obuhvača pregovaranje, zaključivanje i ratifikaciju ugovora.

**Domene važenja**

1. **Teritorijalna domena važenja** obuhvača teritorij država članica EU. No ona se ne mora u cijelosti odnositi na zemlje članice EU, jer je moguće da se dio sindikalnog članstva i članstva poslodavaćkih udruga nalazi izvan teritorija EU. Kad je u pitanju pravni učinak normativnog dijela europskog kolektivnog ugovora na pojedinačne radnike i poslodavce moguće su dvije pravne situacije:

* Kad je ugovor implentiran putem nacionalnog kolektivnog ugovora,
* Implementacija putem odlučivanja Viječa

Obvezujući učinak ovisit će o tome koristi li se Vijeće uredbom, smjernicom, direktivom ili odlukom.

1. **Vremenska domena važenja-** europski kolektivni ugovor može biti zakljućen na određeno ili neodređeno vrijeme. Ako je zakljućen na neodređeno potrebno je predvidjeti otkazni rok i postupak otkaznog roka.
2. **Materijalna domena važenja-** bitno je što su sve stranke ugovorile u normativnom i obveznom dijelu ugovora. Nema nikakvih ograničenja da ugovore sve ono sto može biti predmet kolektivnog ugovora.
3. **Osobna domena važenja-** ovisi o vrsti poslodavačkih udruga i udruga sindikata koji su njime obuhvačeni. U pravilu to su sve udruge koje ulaze u polje primjene kolektivnog ugovora.

**Mehanizam tumačenja kolektivnog ugovora –** određuje stranke ugovora kroz mirenje i arbitržzu. Nacionalni sudovi mogu tumačiti europski kolektivni ugovor na zahtjev strane koja u tom slučaju mora dokazati postojanje očitog interesa u sporu. Tumačenje europskog kolektivnog ugovora kad je on implementiran odukom Vijeća, u djelokrugu je Europskog suda kao odlučivanje o prethodnom pitanju, a stranke mogu predvidjeti mirenje ili arbitražu.

**Vrste kolektivnih ugovora :**

1. **Europski kolektivni ugovor poduzeča-** kao poslodavac se pojavljuje europsko dioničko društvo, koje ima svoja zavisna društva osoba u različitim državama članicama EU, ili ima predstavnike zavisnih društava kapitala, koja koja su smještena u različitim državama članicama Unije. Na strani posloprimca mogu biti predstavnici sindikata iz različitih zavisnih društava ili predstavnici sindikata europskog dioničkog društva.
2. **Europski granski (sektorski) kolektivni ugovor-** strane ovog ugovora su udruge poslodavaca, te jedan ili više europskih granskih sindikata koji imaju mandat za pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, ili mogu sudjelovati u pregovorima i biti strane kolektivnog ugovora ili dati mandat pregovaračkom odboru.
3. **Europski međugranski (međusektorski) kolektivni ugovor-** može biti :

* Opći, onaj koji obuhvača cijeli privatni sektor te uključuje i određena javna poduzeča,
* Posebni , obuhvača samo dvije ili više industrijskih grana (sektora, djelatnosti).

U postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja europskih kolektivnih ugovora mogu sudjelovati samo reprezentativni socijalni partneri.

**Maastrichtski ugovor** predviđao je mogučnost postizanja sporazuma odnosno sklapanja kolektivnog ugovora na razini Unije ako socijalni partneri izraze takvu želju. Kasnije Ugovor o Europskoj uniji (Lisabonski ugovor) i Ugovor o funkcioniranju Europske unije doneseni 2007. nisu bitno mijenjali njegove odredbe. Člankom 154. Ugovora o funkcioniranju EU propisuje se da Komisija ima zadaču promicanja savjetovanja poslodavaca i radnika na razini Unije, te poduzima sve potrebne radnje i mjere da bi olakšala njihov dijalog jamčeći jednaku potporu svima. Prije podnošenja prijedloga na području socijalne politike, Komisija se savjetuje s polodavcima i radnicima o mogućem smjeru djelovanja. Poslodavci i radnici Komisiji daju mišljena, a ako je potrebno i preporuke. Kada bi socijalni partneri odlučili kolektivno pregovarati s ciljem da zakljuće kolektivni ugovor, koji bi bio implementiran kao dio komunitarnog zakonodavstva, o tome će obavijestiti Komisiju. Pregovore bi trebali dovršiti u roku od 9 mjeseci, osim ako poslodavci i radnici zajedno sa komisijom ne odluće produžiti taj rok.

Zakljućeni europski kolektivni ugovori:

Okvirni europski kolektivni ugovor o rodiljnom dopustu

Okvirni europski kolektivni ugovor o radu s nepunim radnim vremenom

Okvirni europski kolektivni ugovor o radu na određeno vrijeme

Predviđene su **dvije mogučnosti implementacije kolektivnih ugovora:**

1. Ostavljena je mogučnost državama članicama da ovlaste organizirani kapital i rad da sukladno s postupkom i praksom karakterističnom za njih primjene standarde iz direktiva koje u sebi uključuju sadržaj europskog kolektivnog ugovora.
2. Odlukom Vijeća EU, na zahtjev točno odredenih socijalnih partnera i na temelju prijedloga Komisije, Vijeće može odbiti implementaciju kolektivnog ugovora ili se odlućiti za neku mjeru implementacije. Odluka Viječa može biti u obliku propisa, smjernice ili preporuke. Donosi se kvalificiranom večinom, osim u slučajevima kada se odluke donose jednoglasno.

**ŠTRAJK U PRAVU EUROPSKE UNIJE**

Najznačajnije pravno vrelo glede pitanja štrajka je Europska socijalna povelja potpisana u Torinu 1961. godine a stupila na snagu 1965. No sadržaj prava na štrajk iz Povelje razradio je Komitet neovisnih stručnjaka dajući svoja tumačenja, što prihvačaju sva tijela EU kada je u pitanju institut štrajka. Pri tumačenju i kontroli primjene prava na štrajk primjenjuju se sljedeći stavovi:

1. Pravo na štrajk je pravo radnika, a ne pravo sindikata,
2. Pravo na štrajk priznaje se samo u svezi sa interesnim sporovima,
3. Kolektivnim ugovorom može se ograničiti pravo na štrajk,
4. Granice prava na štrajk može odrediti sudska praksa,
5. Zakonom se uz određene uvjete moze isključiti ili ograničiti pravo na štrajk,
6. Članovi sindikata i udruge poslodavaca mogu piti kazneno i imovinski odgovorni ako se poduzme nezakonita industrijska akcija
7. Korištenje prava na štrajk ne može biti osnova za raskid ugovora o radu.

**SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

**(PARTICIPACIJA)**

To bi bilo sudjelovanje radnika u odlučivanju. Pri tome sudjelovanje nije samo odlučivanje, več i racionalno pridonošenje odlučivanju koje može uključiti razne segmente, prije svega pravo na informiranje, pravo na iznošenje stava temeljem pružene informacije,veto i pravo na sudjelovanje.

**Montan suodlučivanje(rudarstvo i industrija za proizvodnju željeza i čelika),** zakon donesen 1951. nakon prijetnji sindikata masovnim štrajkovima, pa se u nadzornim odborima poduzeća u industriji ugljena i željeza uvodi paritetno suodlučivanje. Znači da obje strane, poslodavci i posloprimci u njemu imaju jednak broj članova. Između članova upravnog odbora nadzorni odbor bira direktora za rad a on mora dobiti večinu glasova obaju partnera. Ovaj se zakon odnosi na poduzeća koja se bavu kopanjem kamenog ugljena, željezne rude te poduzeća industrije za proizvodnju željeza i čelika. Bitan je i vlasničko- organizacijski tip poduzeća. Obuhvaća samo ona montan poduzeća koja posluju u obliku d.d., d.o.o., ili formi rudarske zajednice u svojstvu pravne osobe. Moraju u pravilu zapošljavati više od 1000 posloprimaca ili su jedinstvena društva. Montan suodlučivanje u praksi neprestano opada jer se broj tvrtki u toj djelatnosti smanjuje. Obvezatna tijela su:

* Nadzorni odbor, sastoji se od 11 članova. Četiri predstavnika i jednog daljneg (neutralnog) člana daju dioničari, te isto četiri predstavnika i jednog daljneg člana daju posloprimci, te se izabire jos jedan daljni član. Daljni član ne smije biti predstavnik sindikata ili udruge poslodavaca, te da za poduzeće nije znatnije zainteresiran. Temeljna funkcija nadzornog odbora jest nadzor nad poslovanjem poduzeća, odnosno upravnog odbora.
* Uprava, samostalno i rukovodeće tijelo koje zastupa poduzeće. Članove uprave postavlja i opoziva nadzorni odbor. To je i razlog težnji sindikata i zaposlenih da u upravi maju svog kandidata. Direktor za rad je zakonski zastupnik poduzeća tj. Uprave. Nadzorni ga odbor bira i razrjesava dužnosti, ali on ne može biti imenovan ako ne dobije večinu glasova zastupnika posloprimaca u nadzornom odboru.

**Holding novela iz 1957. –** unaprjeđuje određene odredbe Zakona o montan odlučivanju. Naime nastankom holdinga, poduzeća su počela izmicati iz sustava montan odlučivanja. Razlika je ta što je izborna procedura nadzornog odbora postala složenija. Ukoliko koncern ima više od 8000 zaposlenih izbori su posredni. Zastupnike posloprimaca u nadzorne odbore više ne biraju savjeti pogona već posebno izborno tijelo. Za izbor direktora za rad više se ne traži suglasnost većine zastupnika posloprimaca, već je po noveli za njegov izbor dovoljna suglasnost većine članova nadzornog odbora.

**Unutarpogonsko suodlučivanje-** neposredno nakon uvođenja montan odlučivanja obnovljeni su postojeći savjeti pogona, i to Saveznim zakonom o organizaciji pogona. Njime je regulirano suodlučivanje u poduzećima. I to unutarnje na radnom mjestu i preko savjeta pogona (radničkog viječa) kao isključivo radničke institucije, i ograničeno vanjsko preko nadzornog odbora, gdje posloprimci izabiru samo trečinu članova. To je d.o.o. s više od 500 zaposlenih i d.d.. Uvedena je i imogućnost ali ne i obveza izbora Savjeta pogona, koji je za posloprimce ostvarivao najvišu unutarnju socijalno zaštitnu funkciju.

**Savezni zakon o organizaciji pogona od 15.01.1972.** – donesen je nakon velikog broja izmjena i dopuna Zakona iz 1952. Njime je pogonsko odlučivanje veoma unaprijeđeno. Tijelo suodlučivanja je savjet pogona s čitavim nizom nadležnosti. Od posebne je važnosti ono koje ne dopušta poslodavcu otpuštanje radnika bez suglasnosti savjeta. Broj članova savjeta ovisi o broju radnika, odnosno velicini poduzeća. Članove savjeta pogona biraju svi radnici tajnim i neposrednim glasovanjem. Mandat im traje 4 godine. Predsjednika savjeta i njegova zamjenika biraju članovi savjeta između sebe. Rad u savjetu pogona se smatra počasnim i u pravilu se obavlja uz redovite radne zadaće. Tijekom trajanja mandata i godinu nakon njegova prestanka vrijedi posebna zaštita člana savjeta od otkaza zbog eventualnih konfliktnih situacija sa poslodavcem.

**Privredni odbor-** osniva se u svim poduzećima sa vise od 100 zaposlenih. Zadatak mu je savjetovanje sa poslodavcem o privrednim poslovima i da o tome informira savjet pogona. Članove privrednog odbora imenuje savjet na vrijeme trajanja svog mandata. Sjednice se odbora održavaju jednom mjesečno, a o svakoj se sjednici obavještava savjet pogona.

**Komisija za nagodbe-** ili arbitraža uvedena je jer se ukazala realna potreba da se brojna pitanja nerješiva u samom poduzeću, prije sudskih sporova pokuša riješiti na razini posredne nagodbe između zainteresiranih socijalnih partnera. Arbitraža ili komisija za nagodbe sastoji se od jednakog broja čanova, koje odvojeno imenuju poslodavac i savjet pogona, a o nepristranom predsjedavajućem se moraju suglasiti obje strane. Ako se ne postigne suglasnost o predsjedavajućem postavlja ga sud za radne sporove. Zaključci se donose večinom glasova nakon usmenog savjetovanja članova. Predjedavajući ne glasa osim ako su glasovi podijeljeni. Zaključci se dostavljaju strankama u sporu u pisanoj formi. Ako je zaključak komisije neprihvatljiv za jednu od strana, ona može pokrenuti postupak pred sudom za radne sporove. Troškove arbitraže snosi poslodavac.

**Zbor pogona** – skup zaposlenih koji raspravljaju o brojnim privrednim, tarifnopolitičkim, socijalnim i gospodarskim pitanjima. Održava se svaka 4 mjeseca, a saziva ga i predsjedava predsjednik savjeta pogona. Poslodavac je najmanje jednom godišnje dužan podnijeti izvješće radnicima o privrednim, personalnim i socijalnim pitanjima te razvojnim planovima i mogučnostima poduzeća.

**Zastupstvo mladih i učenika u privredi-** tijelo koje se može formirati od predstavnika mladih radnika do navršenih 18 godina života, ili ako se stručno obrazuju do navršenih 25. Ono se može u pogonima gdje postoji savjet pogona ukoliko u njemu ima najmanje 5 zaposlenih iz ove dobne skupine. Zastupaju specifične interese ove populacije. Mandat im traje 2 godine, a 4 puta godišnje se odžava zbor mladih radnika pogona.

**Suodlučivanje zaposlenika u velikim poduzećima preema zakonu o sudjelovanju iz 1976.**

Određeno je da sastav nadzornih odbora poduzeća koja imaju više od 2 tisuće zaposlenih,čine polovica predstavnika kapitala i polovica predstavnika radnika. Poslodavci su i dalje u prednosti budući da oni uvijek istupaju jedinstveno, dok je strana posloprimaca podijeljena na radnike i rukovodeće namještenike, koji u odredenoj proporciji moraju biti zastupljeni polovici odbora posloprimaca, a najčesće su priklonjeni poslodavcu. Ovaj zakon propisuje da: poduzeća koja zapošljavaju od 2000 do 10000 ljudi ima nadzorni odbor od 12 članova, ona koja zapošljavaju od 10000 do 20000 imaju nadzorni odbor od 16 članova, a ako zapošljavaju preko 20000 da nadzorni odbor ima 20 članova. Predsjednik i njegov zamjenik se biraju dvotrečinskom večinom glasova. Predsjednik se bira iz redova namještenika s nekom od managment funkcija, a njegov zamjenik iz delegacije radništva. Ako se ne dobije dvotrečinska večina onda poslodavačka strana postavlja predjednika, a radnička zamjenika. Funkcija nadzornog odbora je izrazito kontrolna. Uprava ima najmanje tri člana od kojih je jedan uvijek direktor za rad. On se bavi radnim, socijalnim i personalnim pitanjima radnika.

**Napomene o zastupanju personala-**  smatra se da je danas u javnim službama Savezne Republike Njemačke zaposleno skoro 5 milijuna ljudi. 1995. godine donesen je Zakon o zastupanju personala koji se primjenjuje na svo osoblje u javnim službama osim sudskog osoblja. Tijelo suodlučivanja je savjet personala tj. osoblja. Ovlasti su mu savjetodavnog i inforamtivnog karaktera.

**Suodlučivanje na razini EU-** podrazumijeva uključivanje radnika kroz mehanizam informiranja, konzultiranja i moguće participacije, preko kojih radnici mogu utjecati na odluke koje se trebaju donijeti u kompaniji.(direktiva 2002/14/EC).

**Europska kompanija (SE),** javna kompanija sa ograničenom odgovornošću, koja je uređena europskim pravom izravno primjenjivim u svim državama članicama. Ona ne može biti registrirana ukoliko se ne sklopi sporazum o sudjelovanju radnika. Uređena je kroz dva pravna akta ( Regulacijom Vijeća i Direktivom o sudjelovanju radnika). Europska kompanija može biti osnovana na 4 načina:

1. Spajanjem dviju ili više kompanija
2. Formiranjem holding kompanija
3. Formacijom podružnica dviju ili više kompanija
4. Transformacijom postojeće kompanije.

Bitan je element da te kompanije moraju postojati kao pravne osobe u najmanje dvije države članice. Minimalni kapital koji se mora podijeliti na dionice je 120000 eura.

**Participacija preko nadzornih odbora-** znaći imati pravo izabrati ili postaviti nekoga od članova nadzornog odbora europske kompanije (u dvotrečinskom sustavu) ili administrativnog tijela (u jednotrečinskom sustavu). Također može značiti i pravo predložiti ili odbiti postavljanje nekih ili svih članova odbora kompanije.

**Posebno tijelo pregovaranja SNB**-ima zadaću pregovaranja s menagementom europske kompanije o pisanom sporazumu uređenja sudjelovanja radnika u kompaniji. Sporazum se usvaja dvotrečinskom večinom. Pregovori mogu trajati do 6 mjeseci, ali mogu biti i produženi do 1 godine sporazumom uključenih stranaka.

**Procedura postavljanja ili izbora zastupnika u nadzorni odbor europske kompanije**

Ovisi o veličini kompanije. Poduzeća s 500 do 2000 zaposlenih imaju jednu trečinu članova nadzornih odbora koji su zastupnici radnika. Nadzorni odbor kompanija s više od 2000 zaposlenih sastavljen je na paritetnom principu. Predsjednik nadzornog odbora predstavlja dioničare i ima dva glasa u slučaju podjele glasova (pat pozicije)

.