



Ο ρόλος των εργαζομένων σε εταιρείες οι οποίες λειτουργούν βάσει του καταστατικού ευρωπαϊκής εταιρείας

Περίληψη

Εισαγωγή

Ως ευρωπαϊκή εταιρεία (Societas Europaea – SE) ορίζεται η εταιρεία η οποία λειτουργεί σε ευρωπαϊκή κλίμακα και διέπεται από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 2157/2001 περί του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας και η οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου προβλέπουν ότι οι διαπραγματεύσεις για τον ρόλο των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιούνται κατά τη σύσταση μιας SE. Τόσο ο κανονισμός όσο και η οδηγία θεσπίστηκαν την 8η Οκτωβρίου 2001 και επρόκειτο να τεθούν σε εφαρμογή από τα κράτη μέλη από την 8η Οκτωβρίου 2004. Τέσσερις είναι οι τρόποι με τους οποίους μια εταιρεία που εδρεύει στην ΕΕ μπορεί να μετατραπεί σε SE (οι τρεις πρώτοι τρόποι αφορούν περισσότερες από μία εταιρείες): με συγχώνευση, με τη δημιουργία κοινής εταιρείας χαρτοφυλακίου, με τη δημιουργία θυγατρικής ή με τη μετατροπή μιας εταιρείας που εδρεύει στην ΕΕ σε SE, υπό την προϋπόθεση ότι η εταιρεία αυτή διαθέτει θυγατρική η οποία υπάγεται στο δίκαιο άλλου κράτους μέλους επί τουλάχιστον μία διετία. Στην οδηγία ως ρόλος των εργαζομένων ορίζεται «οιοσδήποτε μηχανισμός, συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής, διά του οποίου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να ασκήσουν επιρροή στις αποφάσεις που λαμβάνονται εντός της εταιρείας». Η παρούσα έκθεση έρευνας εστιάζει στον ρόλο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος συμμετοχής σε επίπεδο συμβουλίου.

Πλαίσιο πολιτικής

Η πληθώρα των SE που συστάθηκαν τα τελευταία χρόνια προκάλεσε έντονες συζητήσεις σχετικά με τον αντίκτυπο της οδηγίας για τις SE στις εθνικές εργασιακές σχέσεις και στα υφιστάμενα πλαίσια του ρόλου των εργαζομένων. Οι εργοδότες έχουν εκφράσει την ανησυχία ότι οι χώρες στις οποίες τα δικαιώματα συμμετοχής είναι ισχυρά ενδέχεται να καταστούν λιγότερο ελκυστικές για τις SE, ενώ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις φοβούνται ότι τα εν λόγω ισχυρά δικαιώματα συμμετοχής μπορεί να αποδυναμωθούν με τη μετατροπή μιας υφιστάμενης εταιρείας σε SE. Τον Σεπτέμβριο του 2008, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε έγγραφο με τίτλο «Ανακοίνωση της Επιτροπής για την επανεξέταση της οδηγίας 2001/86/ΕΚ 2001 του Συμβουλίου της 8ης Οκτωβρίου 2001». Από την εν λόγω ανακοίνωση

συνάγεται ότι είναι πολύ νωρίς για να διενεργηθεί πλήρης αξιολόγηση της οδηγίας σχετικά με τις SE. Όπως σημειώνεται: «τα περισσότερα κράτη μέλη και οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι, προς το παρόν, δεν απαιτείται τροποποίηση ή αποσαφήνιση της οδηγίας. Δεδομένου ότι δεν υπάρχει σχεδόν καθόλου πείρα από την εφαρμογή των εθνικών διατάξεων για τη μεταφορά της οδηγίας, απαιτείται περισσότερος χρόνος για να κριθεί εάν απαιτούνται τροποποιήσεις».

Βασικά πορίσματα

Μέχρι τον Ιούνιο του 2010, είχαν ιδρυθεί περίπου 588 SE. Μόνο το ένα τέταρτο περίπου (145) ασκούσε ουσιαστικές οικονομικές δραστηριότητες και διέθετε εργαζομένους («κανονικές SE»). Αυτό σημαίνει ότι οι περισσότερες SE που έχουν συσταθεί μέχρι σήμερα δεν ασκούν ενεργή επιχειρηματική δραστηριότητα ούτε προσλαμβάνουν άτομα. Πολλές από τις SE (78), εκ των οποίων οι περισσότερες βρίσκονται στην Τσεχική Δημοκρατία (43), αποκαλούνται «ετοιμοπαράδοτες» εταιρείες οι οποίες διατίθενται προς πώληση, ενώ άλλες αποκαλούνται «κενές» SE (82), διότι δεν έχουν προσλάβει ακόμη εργαζομένους. Για πολλές SE (περίπου 283) δεν υπάρχει καμία πληροφορία [αυτές οι SE είναι γνωστές ως «ΑΤΙΑ» ('UFO')]. Αυτή η ανομοιογενής εικόνα των SE παρατηρείται και σε γεωγραφική κλίμακα: σε οκτώ κράτη μέλη (Βουλγαρία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ιταλία, Λιθουανία, Μάλτα, Ρουμανία και Σλοβενία) δεν έχει ακόμα καταχωρηθεί καμία SE. Η κατανομή των «κανονικών» SE είναι, επίσης, πολύ άνιση: η Γερμανία έχει με διαφορά τις περισσότερες «κανονικές» SE (73), ενώ η Τσεχική Δημοκρατία έχει 20. Περίπου το 45% των κανονικών SE συστάθηκε με τη μετατροπή υφιστάμενης εταιρείας, ενώ το 25% περίπου προέκυψε μέσω συγχωνεύσεων. Μόνο ένας σχετικά μικρός αριθμός συστάθηκε υπό μορφή εταιρειών χαρτοφυλακίου ή θυγατρικών εταιρειών. Οι μισές από τις «κανονικές» SE απασχολούν λιγότερους από 500 εργαζομένους.

Οι περιπτωσιολογικές μελέτες δείχνουν ότι γενικά μια SE χρησιμοποιείται από την επιχείρηση για τον εξορθολογισμό και την απλούστευση των δομών της εταιρείας στο πλαίσιο ενός διεθνούς περιβάλλοντος.

Όσον αφορά τη διαχείριση, η συμφωνία για τον ρόλο των εργαζομένων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη δημιουργία της SE, διότι συμβάλλει στη δημιουργία της ευρωπαϊκής ταυτότητας της εταιρείας. Όσον αφορά τους εργαζομένους, η συμφωνία για τον ρόλο των εργαζομένων σημαίνει ότι τα δικαιώματα συμμετοχής στο όργανο εποπτείας έχουν διασφαλιστεί ή ακόμη και βελτιωθεί, καθώς και ότι έχουν κατοχυρωθεί σημαντικά δικαιώματα για την επιτροπή επιχείρησης της SE. Ο ρόλος των εργαζομένων στην SE δεν θεωρείται από τις εν λόγω εταιρείες ως κάτι το αυθαίρετο, αλλά ως αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης εντός της ΕΕ.

Οι περισσότερες από τις συμφωνίες SE επαναλαμβάνουν τα δικαιώματα ενημέρωσης που προβλέπονται στους βασικούς κανόνες. Κάποιες άλλες προσθέτουν άλλα ειδικά ζητήματα. Σε πολλές συμφωνίες, τα ζητήματα αυτά περιορίζονται σε «διασυνοριακά» θέματα, τα οποία ορίζονται γενικά ως θέματα που αφορούν περισσότερες από μία χώρες. Όλες οι συμφωνίες SE προβλέπουν δικαιώματα συμπληρωματικής διαβούλευσης σε «εξαιρετικές περιπτώσεις». Όσον αφορά το χρονικό διάστημα άσκησης των δικαιωμάτων ενημέρωσης, στις συμφωνίες χρησιμοποιείται συχνά μια φράση εμπνευσμένη από την αναδιτύπωση της οδηγίας της ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης (οδηγία 94/45/ΕΚ), ήτοι «εν ευθέτω χρόνω». Οι περισσότεροι από τους εκπροσώπους των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα της παρούσας έκθεσης υπογράμμισαν την προστιθέμενη αξία της επιτροπής επιχείρησης της ευρωπαϊκής εταιρείας για την πρόσβαση σε στρατηγικές πληροφορίες και στην κεντρική διαχείριση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο ρόλος των επιτροπών επιχείρησης των SE ως συνηγόρου των εργαζομένων υπερβαίνει αυτόν που περιγράφεται στις συμφωνίες SE αφού, σε αυτές τις περιπτώσεις, η επιτροπή επιχείρησης της SE ενεργεί για λογαριασμό όσων αδυνατούν να υπερασπιστούν πλήρως ή μερικώς τα συμφέροντά τους.

Η συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο συμβουλίου αποτέλεσε σημαντική πτυχή των διαπραγματεύσεων όσον αφορά τον ρόλο των εργαζομένων και στις 10 περιπτώσεις που αναλύθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης. Κάποιες ειδικές διαδικασίες και απαιτήσεις της εταιρείας που εφαρμόζονται παραδοσιακά διατηρήθηκαν. Σε πολλές περιπτώσεις, η συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο συμβουλίου προσαρμόστηκε στις νέες ανάγκες. Καμία εταιρεία δεν άλλαξε το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης από δυαδικό σε μονιστικό. Δεν υπήρξε καμία αποδυνάμωση των δικαιωμάτων συμμετοχής, αν και ο διορισμός των εκπροσώπων σε επίπεδο συμβουλίου από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν ήταν πάντοτε σαφής.

Η ενεργή συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων (τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ) αποτέλεσε σημαντική πηγή βοήθειας για τους εκπροσώπους των εργαζομένων της εταιρείας. Η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε επίπεδο ΕΕ συνέβαλε στην προαγωγή του «εξευρωπαϊσμού» της εκπροσώπησης συμφερόντων. Η διαπραγμάτευση του ρόλου των εργαζομένων στις SE παρέχει τη δυνατότητα εκπροσώπησης

συμφερόντων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, γεγονός το οποίο στηρίζει την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής ταυτότητας και της «ευρωπαϊκής εντολής» (ως τέτοια νοείται η εξέλιξη του επιπέδου εκπροσώπησης συμφερόντων και η εξέλιξη της έκφρασης των συμφερόντων των εργαζομένων, η οποία διαμορφώνεται περισσότερο από τα ευρωπαϊκά παρά από τα εθνικά συμφέροντα). Οι διαπραγματεύσεις για τον ρόλο των εργαζομένων στις SE οδήγησαν σε συμφωνίες και δράσεις που θεωρούνται θετικές από τους φορείς αμφοτέρων των πλευρών.

Δείκτες πολιτικής

Η σημερινή επίδραση των SE στον «εξευρωπαϊσμό» των εργασιακών σχέσεων δεν πρέπει να υπερεκτιμάται. Ωστόσο, μακροπρόθεσμα, οι SE μπορούν να αποτελέσουν παράγοντα εμφάνισης υπερεθνικών και ειδικών εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση, διαφορετικών από τα συστήματα εργασιακών σχέσεων που απαντούν στα αντίστοιχα περιβάλλοντα εθνικών εργασιακών σχέσεων.

Υπάρχουν ενδείξεις ότι σε ορισμένες περιπτώσεις η νέα νομική μορφή μιας SE έχει χρησιμοποιηθεί για την καταστράτηγηση των υφιστάμενων εθνικών κανονισμών που αφορούν τα δικαιώματα συμμετοχής των εργαζομένων. Ωστόσο, οι αναλύσεις 10 περιπτώσεων εταιρειών στην παρούσα έκθεση καταδεικνύουν ότι ο ρόλος των εργαζομένων θεωρείται ευρέως ότι αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εταιρικής διακυβέρνησης εντός της ΕΕ.

Η καταγραφή των υφιστάμενων SE που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης δείχνει ότι οι «ετοιμοπαράδοτες» και οι «κενές» SE εξελίχθηκαν σε σημαντικό τμήμα των υφιστάμενων ευρωπαϊκών εταιρειών. Το ανησυχητικό σε αυτόν τον τύπο SE είναι ότι η οδηγία δεν προβλέπει καμία δράση σχετικά με τον ρόλο των εργαζομένων σε περιπτώσεις κατά τις οποίες μία «κενή» ή «ετοιμοπαράδοτη» SE μετατρέπεται σε «κανονική» SE. Το εάν αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μια συγκεκριμένη ανάγκη προσαρμογής της βασικής αρχής της οδηγίας για «το πριν και το μετά» αποτελεί σημαντικό θέμα συζήτησης μεταξύ ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων και εμπειρογνομητών.

Δεδομένων των περιορισμένων πόρων και του ανεπαρκούς προσωπικού, οι πρωτοβουλίες όπως η ίδρυση του ευρωπαϊκού κέντρου για την ικανότητα συμμετοχής των εργαζομένων (EWPC – υπάγεται στο Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο, ETUI) αναδεικνύονται ιδιαίτερα πολύτιμες. Θα ήταν χρήσιμο εάν το εν λόγω κέντρο, το οποίο ξεκίνησε από εργαζόμενους και είναι προσανατολισμένο προς το μέλλον, ενισχυόταν από έναν παρόμοιο οργανισμό εκπροσώπησης και στήριξης των εργοδοτών.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *Employee involvement in companies under the European Company Statute* (Ο ρόλος των εργαζομένων σε εταιρείες οι οποίες λειτουργούν βάσει του καταστατικού ευρωπαϊκής εταιρείας) διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, Υπεύθυνος Έρευνας
cwe@eurofound.europa.eu