



# Henkilöstöedustus eurooppayhtiön (SE) sääntöjen mukaisissa yhtiöissä

## Tiivistelmä

### Johdanto

Eurooppayhtiöt (Societas Europaea – SE) ovat Euroopan laajuisesti toimivia ja Euroopan unionin lainsäädännön piiriin kuuluvia yhtiöitä. Eurooppayhtiön säännöistä annetussa asetuksessa 2157/2001 ja neuvoston direktiivissä 2001/86/EY määrätään, että eurooppayhtiötä muodostettaessa on käytävä neuvotteluja henkilöstön edustuksesta. Sekä asetus että direktiivi hyväksyttiin 8. lokakuuta 2001, ja ne oli määrä panna täytäntöön jäsenvaltioissa 8. lokakuuta 2004. EU:ssa toimivasta yrityksestä voi tulla eurooppayhtiö neljällä tavalla (kolmessa ensin mainitussa on kyse useammasta kuin yhdestä yhtiöstä): fuusion kautta, perustamalla yhteinen holding-yhtiö, perustamalla tytäryhtiö tai muuntamalla EU:ssa toimiva yritys eurooppayhtiöksi edellyttäen, että sillä on ollut toisen jäsenvaltion lainsäädännön piiriin kuuluva tytäryhtiö vähintään kahden vuoden ajan. Henkilöstöedustus määritellään direktiivissä ”järjestelmäksi, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin”. Tässä raportissa keskitytään henkilöstöedustukseen mukaan lukien osallistumisoikeudet hallituksen tasolla.

### Poliittinen konteksti

Eurooppayhtiöiden määrän voimakas kasvu viime vuosina on herättänyt huomattavasti keskustelua siitä, miten eurooppayhtiöitä koskeva direktiivi saattaa vaikuttaa kansallisiin työmarkkinasuhteisiin ja henkilöstöedustuksen nykyisiin rakenteisiin. Työnantajat ovat ilmaisseet huolensa siitä, että maat, joissa on vahvat henkilöstön osallistumisoikeudet, eivät ehkä ole houkuttelevia kotipaikkoja eurooppayhtiöille. Työntekijöiden edustajat ja ammattiyhdistykset puolestaan ovat huolissaan siitä, että osallistumisoikeudet voidaan vesittää muuntamalla olemassa oleva yhtiö eurooppayhtiöksi. Syyskuussa 2008 Euroopan komissio julkaisi asiakirjan *komission tiedonanto eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8. lokakuuta 2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY uudelleentarkastelusta*. Tiedonannon keskeinen viesti on, että on liian aikaista

antaa täysin kattava arvio eurooppayhtiöitä koskevasta direktiivistä. Tiedonannossa todetaan: ”Suurin osa jäsenvaltioista ja eurooppalaisista työmarkkinaosapuolista katsoo, ettei direktiiviä tällä hetkellä tarvitse muuttaa tai selventää. Koska direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä saattavista säännöksistä ei ole käytännössä yhtään kokemusta, tarvitaan enemmän aikaa sen selvittämiseen, ovatko muutokset tarpeen.”

### Keskeiset tulokset

Kesäkuuhun 2010 mennessä oli perustettu 588 eurooppayhtiötä. Vain neljäsosassa niistä (145:ssä) harjoitettiin todellista liiketoimintaa työntekijöiden voimin (”normaalit eurooppayhtiöt”). Tämä tarkoittaa, että suurin osa tähän mennessä perustetuista eurooppayhtiöistä ei harjoita aktiivista liiketoimintaa tai työllistä työntekijöitä. Monet eurooppayhtiöt (78) ovat niin kutsuttuja myynnissä olevia ”pöytälaatikkoyrityksiä” (ei toimintaa eikä työntekijöitä), joista suurin osa toimii Tšekin tasavallassa (43), tai ”autioita” eurooppayhtiöitä, joissa ei työskentele vielä yhtään työntekijää. Monesta eurooppayhtiöstä (noin 283:sta) ei ole saatavilla mitään tietoja. Tällaisia eurooppayhtiöitä kutsutaan myös ”UFOiksi”. Tämä erityyppisten eurooppayhtiöiden vaihtelevuus näkyy myös maantieteellisessä jakaumassa. Kahdeksassa jäsenvaltiossa (Bulgaria, Suomi, Kreikka, Italia, Liettua, Malta, Romania ja Slovenia) ei ole rekisteröity yhtään eurooppayhtiötä. Myös ”normaalien” eurooppayhtiöiden maantieteellinen jakauma on hyvin epätasainen. Saksassa on selkeästi eniten ”normaaleja” eurooppayhtiöitä, 73 kappaletta, kun Tšekissä niitä puolestaan on vain 20. Noin 45 prosenttia normaaleista eurooppayhtiöistä perustettiin muuntamalla olemassa oleva yhtiö, kun taas 25 prosenttia syntyi fuusion kautta. Vain suhteellisen pieni määrä eurooppayhtiöistä muodostettiin perustamalla holding-yhtiö tai tytäryhtiö. Puolet normaaleista eurooppayhtiöistä työllistää alle 500 työntekijää.

Tapaustutkimukset osoittavat, että yritykset käyttävät yleensä eurooppayhtiötä luodakseen yksinkertaisemman ja selkeämmän yritysrakenteen kansainvälisessä ympäristössä. Johdolle sopimus henkilöstöedustuksesta on eurooppayhtiön luomisen ehdoton edellytys. Se auttaa eurooppalaisen yritysidentiteetin luomisessa. Työntekijöille sopimus henkilöstöedustuksesta merkitsi osallistumisoikeuksien takaamista tai jopa parantamista hallintoneuvostossa sekä eurooppayhtiöiden yritysneuvostoille saatuja tärkeitä oikeuksia. Yritykset eivät pidä eurooppayhtiöiden henkilöstöedustusta keinotekoisena järjestelmänä vaan kiinteänä osana yrityshallintoa EU:ssa.

Useimmissa eurooppayhtiöitä koskevissa sopimuksissa mainitaan vakiosääntöihin sisältyvät tiedonsaantioikeudet. Joihinkin on lisätty muita erityisiä kohtia. Monessa tapauksessa nämä rajoittuvat rajat ylittäviin asioihin, joilla viitataan useampaa kuin yhtä maata koskeviin asioihin. Kaikkiin eurooppayhtiösopimuksiin sisältyvät lisäkuulemisoikeudet "poikkeuksellisissa olosuhteissa". Ajanjaksoa, jonka aikana tiedonsaantioikeuksia on laajennettava, nimitetään sopimuksissa usein "soveltuvaksi ajankohdaksi"; tämä määritelmä perustuu eurooppalaisesta yritysneuvostosta annettuun uudelleenlaadittuun direktiiviin (direktiivi 94/45/EY). Suurin osa tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöiden edustajista korosti eurooppayhtiön yritysneuvoston lisäarvoa strategisen tiedon saamisessa ja yhteydessä keskushallintoon. Joissakin tapauksissa eurooppayhtiöiden yritysneuvostojen rooli työntekijöiden asian ajamisessa ylittää eurooppayhtiösopimuksissa kuvatun. Tällaisissa tapauksissa yritysneuvosto toimii sellaisten henkilöiden puolesta, joiden kyky ajaa omia etujaan on heikentynyt tai joilta tämä kyky puuttuu.

Kaikkissa kymmenessä raporttia varten tutkitussa tapauksessa työntekijöiden osallistumista hallituksen tasolla pidettiin tärkeänä näkökohtana henkilöstöedustusta koskevissa neuvotteluissa. Yrityskohtaisia perinteitä ja vaatimuksia kunnioitettiin. Monessa tapauksessa työntekijöiden hallitustason osallistumisoikeuksia tarkistettiin vastaamaan uusia tarpeita. Yksikään yrityksistä ei siirtynyt kaksitasoisesta yksitasoiseen hallintojärjestelmään. Osallistumisoikeudet eivät heikentyneet, vaikka ammattiyhdistysten suorittama hallitustason edustajien nimittäminen ei aina ollut suoraviivaista.

Ammattiyhdistysten aktiivinen osallistuminen (sekä kansallisella että EU:n tasolla) tarjosi tärkeää tukea yhtiöiden työntekijöiden edustajille. Lisäksi EU-tason ammattiyhdistysten osallistuminen tarjosi otollisen ympäristön edunvalvojien "eurooppalaistumiselle". Eurooppayhtiöiden henkilöstöedustusta koskevat neuvottelut tarjoavat mahdollisuuden EU-tason edunvalvontaan, joka tukee eurooppalaisen identiteetin kehittymistä sekä "eurooppalaisia

neuvotteluvaltuuksia", joilla tarkoitetaan edunvalvonnan kehittämistä ja henkilöstöedustuksen selkiyttämistä enemmän eurooppalaisista kuin kansallisista lähtökohdista. Eurooppayhtiöiden henkilöstöedustusta koskevat neuvottelut johtivat sopimuksiin ja toimiin, joita molemmat osapuolet pitävät myönteisinä.

## Ohjeita politiikkaan

Eurooppayhtiöiden välitöntä vaikutusta työmarkkinasuhteiden eurooppalaistumiseen ei pidä yliarvioida. Pitkällä aikavälillä eurooppayhtiöt saattavat kuitenkin vaikuttaa sellaisten ylikansallisten, yritys kohtaisten työmarkkinasuhteiden kehittymiseen, jotka eroavat kansallisista lähtökohdista syntyneistä työmarkkinasuhdejärjestelmistä.

On havaittavissa merkkejä siitä, että joissakin tapauksissa eurooppayhtiön uutta oikeudellista muotoa on käytetty henkilöstöedustusta koskevan kansallisen lainsäädännön kiertämiseen. Raporttia varten tutkitut kymmenen tapausta kuitenkin osoittavat, että henkilöstöedustusta pidetään EU:ssa yleisesti kiinteänä osana yrityshallintoa.

Tätä raporttia varten tehty eurooppayhtiöiden kartoitus osoittaa, että "pöytälaatikko-eurooppayhtiöt" ja "autio eurooppayhtiöt" muodostavat merkittävän ryhmän eurooppayhtiöiden joukossa. Erityinen huolenaihe tämänkaltaisten eurooppayhtiöiden kohdalla on se, että direktiivissä ei esitetä minkäänlaisia henkilöstöedustusta koskevia toimia tapauksissa, joissa "pöytälaatikko-eurooppayhtiö" tai "autio eurooppayhtiö" muunnetaan normaaliksi eurooppayhtiöksi. Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten ja asiantuntijoiden keskusteluissa on tärkeää pohtia, onko direktiivissä esitettyä ennen ja jälkeen periaatetta syytä tarkistaa tästä syystä.

Ottaen huomioon resurssien rajallisuuden ja henkilöstön vähäisyyden sellaiset aloitteet kuten EWPC:n (European Worker Participation Competence Centre, Euroopan työntekijöiden osallistumisen asiantuntijakeskus, joka kuuluu Euroopan ammattiyhdistysinstituuttiin, ETUI:hin) perustaminen ovat osoittautuneet erityisen arvokkaiksi. Olisi kenties hyödyksi, jos tätä työntekijälähtöistä, tulevaisuuteen katsovaa keskusta täydentäisi vastaavanlainen työnantaja edustava ja tukeva laitos.

### Lisätietoja

*Employee involvement in companies under the European Company Statute* (henkilöstöedustus eurooppayhtiön sääntöjen mukaisesti perustetuissa yhtiöissä) raportti on saatavana osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>.

Christian Welz, tutkimusjohtaja  
cwe@eurofound.europa.eu