



Suodlučivanje radnika u trgovačkim društvima u skladu sa Statutom Europskog društva

Sažetak

Uvod

Europsko društvo (Societas Europaea – SE) djeluje u cijeloj Europi i posluje u skladu s pravnim propisima Europske unije. Uredba o Statutu Europskog društva (SED) (2157/2001) te Direktiva Vijeća 2001/86/EZ određuju da se moraju provesti pregovori o suodlučivanju radnika u procesu osnivanja SE. Uredba i Direktiva usvojene su 8. listopada 2001. i zemlje članice su ih trebale primijeniti do 8. listopada 2004. Trgovačko društvo sa sjedištem u EU može postati SE na jedan od četiri načina (pri čemu prva tri uključuju više od jednog društva): spajanjem; stvaranjem holding društva; osnivanjem ovisnog društva; ili tako što se jedno društvo sa sjedištem u EU transformira u SE, ako već barem dvije godine ima ovisno društvo koje posluje u skladu s pravnim propisima druge zemlje članice. Suodlučivanje radnika u Direktivi je definirano kao „svaki mehanizam, uključujući obavještanje, savjetovanje i suodlučivanje putem kojeg predstavnici radnika mogu utjecati na odluke koje će se donositi unutar trgovačkog društva“. Suodlučivanje radnika, uključujući i pravo na suodlučivanje na razini upravnih odbora, predmet je ovog izvješća.

Politički kontekst

U svjetlu naglog porasta broja SE proteklih godina mnogo se raspravljalo o tome kako Direktiva o SE može utjecati na industrijske odnose u pojedinim zemljama i na postojeće okvire koji omogućuju suodlučivanje radnika. Poslodavci su izrazili zabrinutost da bi zemlje u kojima postoje snažna prava suodlučivanja mogle postati neprivlačne za SE, dok predstavnici radnika i sindikati strahuju da bi se upravo ta prava suodlučivanja mogla razvodniti pretvaranjem postojećeg društva u SE. U rujnu 2008. Europska je komisija objavila dokument pod naslovom *Communication from the Commission on the Review of Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001* (Priopćenje Komisije o reviziji Direktive Vijeća 2001/86/EZ od 8. listopada 2001.) Važna poruka tog

priopćenja jest da je prerano za punu procjenu Direktive o SE. U njemu se navodi: „golema većina zemalja članica i europskih socijalnih partnera smatra da za sada Direktivu ne treba ni mijenjati ni dodatno pojašnjavati. U svjetlu toga što praktički nema iskustava u primjeni odredbi nacionalnih zakonodavstava kojima se prenose odredbe Direktive, tek će se nakon nekog vremena moći procijeniti jesu li potrebne izmjene i dopune.“

Osnovni pokazatelji

Do lipnja 2010. osnovano je oko 588 europskih društava (SE). Samo njih oko četvrtina (145) bilježe „stvarnu“ poslovnu aktivnost i imaju zaposleno osoblje („normalno SE“). To ukazuje da velika većina europskih društava koja su osnovana do sad ne posluju aktivno i ne zapošljavaju ljude. Velik broj tih SE (78) su zapravo „gotova“ društva namijenjena prodaji, pri čemu većina ima sjedište u Češkoj (43), ili se radi o „neaktivnim“ SE (njih 82) koja još ne zapošljavaju nikog. Za mnoga SE (njih oko 283) uopće nema podataka (ta se europska društva nazivaju „NLO-ima“). Ovako raznolika slika različitih oblika SE ponavlja se i u zemljopisnom smislu: u osam zemalja članica (Bugarska, Finska, Grčka, Italija, Litva, Malta, Rumunjska i Slovenija) još nije registrirano ni jedno SE. I „normalna“ SE su raspoređena vrlo neujednačeno: u Njemačkoj postoji daleko najveći broj „normalnih“ SE (73), dok ih u Češkoj ima 20. Oko 45% normalnih SE osnovano je pretvorbom postojećih društava, dok je oko 25% nastalo spajanjem. Samo je relativno mali broj osnovan u obliku holdinga ili ovisnih društava. Pola svih normalnih SE zapošljava manje od 500 radnika.

Ogledne studije pokazuju da trgovačka društva općenito uzevši koriste SE da bi se ustroj društva učinio učinkovitijim u međunarodnom okruženju. Za upravu je sporazum o suodlučivanju radnika nužan

preduvjet za stvaranje SE. On pomaže stvaranju identiteta europskog društva. Za radnike je pak sporazum o suodlučivanju radnika značio da su njihova prava suodlučivanja u nadzornom odboru osigurana ili čak i povećana, a postignuta su i važna prava za radničko vijeće SE. Ta društva ne gledaju na suodlučivanje radnika u SE kao na nešto „proizvoljno“, nego kao na sastavni dio korporativnog upravljanja u EU.

Većina sporazuma u europskim društvima sadrži ista ona prava na obavješćivanje koja se nalaze i u standardnim pravilima. Neki sadrže i dodatne specifične elemente. U mnogim sporazumima oni su ograničeni na „prekogranica“ pitanja, koja se obično definiraju kao pitanja koja se odnose na više zemalja. Svi sporazumi u SE sadrže dodatna prava na savjetovanje u „izuzetnim okolnostima“. Što se pak tiče vremena produženja prava obavješćivanja, u sporazumima se često koristi formulacija koja se povodi za izmijenjenom i dopunjenom Direktivom o Europskom radničkom vijeću (Direktiva 94/45/EZ), a to je „u dogledno vrijeme“. Većina predstavnika radnika koji su anketirani za potrebe ovog izvješća naglasila je dodanu vrijednost koji nosi postojanje radničkog vijeća europskog društva kad se radi o pristupu strateškim informacijama i središnjoj upravi. U nekim je slučajevima uloga radničkog vijeća SE kao „radničkog odvjetnika“ nadilazila ulogu opisanu u sporazumima u SE: radničko vijeće SE u tim slučajevima postupa u ime onih čija je moć obrane vlastitih interesa mala ili uopće ne postoji.

Suodlučivanje radnika na razini upravnih odbora bilo je važan aspekt pregovora o uključenosti radnika u svih 10 slučajeva koji su analizirani za potrebe ove studije. Poštovani su specifični uvjeti i tradicija u pojedinim društvima. U velikom broju slučajeva sudjelovanje radnika na razini upravnih odbora prilagođeno je novim potrebama. Nijedno društvo nije prešlo s dualističkog (dvorazinskog) na monistički (jednorazinski) sustav korporativnog upravljanja. Prava suodlučivanja nisu oslabjela, iako imenovanje predstavnika u upravne odbore od strane sindikata nije uvijek bilo jednostavno.

Aktivno sudjelovanje sindikata (kako na državnoj tako i na razini EU) predstavljalo je važan izvor podrške predstavnicima radnika u društvima. Uključenje sindikata na razini EU išlo je u korist „europeizacije“

zastupanja interesa. Pregovori o suodlučivanju radnika u SE stvaraju mogućnost da se postigne zastupanje interesa na razini EU koje podržava razvoj europskog identiteta i „europskih mandata“ (što ovdje znači evoluciju razine zastupanja interesa i artikulacije interesa radnika koje sada u većoj mjeri oblikuju europski, a ne nacionalni interesi). Pregovori o suodlučivanju radnika u SE doveli su do sporazuma i djelovanja koje su sudionici na obje strane ocijenili pozitivnima.

Političke smjernice

Ne smije se precijeniti sadašnji utjecaj SE na „europeizaciju“ industrijskih odnosa, no dugoročno bi se europska društva mogla pretvoriti u faktor razvoja supranacionalnih industrijskih odnosa, specifičnih za pojedina poduzeća, koji se razlikuju od sustava industrijskih odnosa u nacionalnom okruženju.

Postoje naznake da je u nekim slučajevima novi pravni oblik SE možda korišten da bi se zaobišla postojeća nacionalna regulativa o pravu radnika na sudjelovanje. No, analiza 10 društava u ovom izvješću pokazuje da se suodlučivanje radnika uglavnom smatra sastavnim dijelom korporativnog upravljanja u EU.

Inventura postojećih SE provedena za potrebe ovog izvješća pokazuje da su se „gotova“ i „neaktivna“ SE razvila u važnu skupinu postojećih europskih društava. Ono što zabrinjava kod takvog oblika SE jest da Direktiva ne predviđa nikakve mjere za sudjelovanje radnika u slučajevima kad se takvo „neaktivno“ ili „gotovo“ društvo preobrazu u normalno. Može li to dovesti do konkretne potrebe da se prilagodi načelo „prije i poslije“ iz Direktive važno je pitanje u raspravi koju vode europski socijalni partneri i stručnjaci.

U svjetlu ograničenih sredstava i broja osoblja, inicijative kao što je osnivanje Europskog centra kompetencija za radničku participaciju (EWPCC, koji je dio Europskog sindikalnog instituta, ETUI) doimaju se osobito vrijednima. Bilo bi korisno kada bi taj centar, koji je nastao inicijativom radnika i okrenut je budućnosti, našao svoj pandan u sličnoj instituciji koja bi zastupala poslodavce i pružala im podršku.

Dodatne informacije

Izvješće „Employee involvement in companies under the European Company Statute“ (Suodlučivanje radnika u trgovačkim društvima u skladu sa Statutom Europskog društva) dostupno je na web stranici: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, rukovoditelj istraživanja
cwe@eurofound.europa.eu