



Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus pagal Europos bendrovės statutą įkurtose bendrovėse

Santrauka

Įvadas

Europos bendrovė (*Societas Europaea* – SE) vykdo veiklą visoje Europos Sąjungoje ir jai taikoma Europos Sąjungos teisė. Tarybos reglamente (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto ir Tarybos direktyvoje Nr. 2001/86/EB nustatyta, kad steigiant Europos bendrovę turi vykti derybos dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. Reglamentas ir direktyva buvo priimti 2001 m. spalio 8 d. ir turėjo būti valstybių narių įgyvendinti iki 2004 m. spalio 8 d. Europos Sąjungoje įsteigta bendrovė gali tapti Europos bendrove keturiais būdais (taikant pirmus tris dalyvauja daugiau nei viena bendrovė), t. y. bendrovė gali susijungti su kita bendrove, įsteigti bendrą kontroliuojančiąją bendrovę, įsteigti patronuojamąją bendrovę arba ES jau veikiančią bendrovę pertvarkyti į SE, su sąlyga, kad ta bendrovė turi patronuojamąją bendrovę, kuriai ne mažiau kaip dvejus pastaruosius metus buvo taikomi kitos valstybės narės įstatymai. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sąvoka apibrėžiama direktyvoje, nurodant, kad tai „bet koks būdas, įskaitant informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą, kuriuo darbuotojų atstovai gali daryti poveikį bendrovėje priimamiems sprendimams“. Šioje tyrimo ataskaitoje didžiausias dėmesys skiriamas darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus, įskaitant dalyvavimo teisę priimant valdybos sprendimus.

Politinės aplinkybės

Atsižvelgiant į tai, kad pastaraisiais metais padaugėjo Europos bendrovių, buvo daug diskutuota apie galimą SE direktyvos poveikį nacionalinio lygmens darbo santykiams ir dabartiniams darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus modeliams. Darbdaviai išreiškė susirūpinimą, kad valstybėse, kuriose darbuotojams suteiktos tvirtos dalyvavimo priimant sprendimus teisės, galimybė steigti Europos bendrovę gali atrodyti ne tokia patraukli, o darbuotojų atstovai ir profesinės sąjungos nerimauja, kad dabartinės bendrovės pertvarkius į SE šios dalyvavimo

priimant sprendimus teisės gali susilpnėti. 2008 m. rugsėjo mėn. Europos Komisija paskelbė dokumentą *Komisijos komunikatas dėl 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyvos 2001/86/EB persvarstymo*. Komunikate išsakyta svarbi mintis, kad dar anksti visapusiškai vertinti SE direktyvos poveikį. Nurodoma, jog „dauguma valstybių narių ir Europos socialinių partnerių mano, kad šiuo metu direktyvos nebūtina iš dalies keisti ar patikslinti. Atsižvelgiant į akivaizdų patirties trūkumą taikant direktyvą perkeliančias nacionalines nuostatas, reikia daugiau laiko, kad būtų galima nustatyti, ar būtini jos pakeitimai.“

Pagrindinės išvados

Iki 2010 m. birželio mėn. buvo įsteigtos 588 Europos bendrovės. Tik apie vieną ketvirtadalį (145) bendrovių vykdė „realią“ ekonominę veiklą ir buvo įdarbinusios darbuotojų („įprastos SE“). Tai reiškia, kad dauguma iki šiol įsteigtų Europos bendrovių nevykdo aktyvios veiklos arba nesamdo darbuotojų. Daugelis SE, vadinamosios „neveikiančios“ bendrovės (78), dabar yra parduodamos ir jų daugiausia yra Čekijoje (43), arba „tuščiosios“ bendrovės (82), kuriose kol kas nedirba nė vienas darbuotojas. Apie daugelį SE (maždaug 283) apskritai nėra jokios informacijos (šios SE yra tarsi „neatpažinti skraidantys objektai“ (NSO)). SE tipų įvairovė atkartojama atsižvelgiant ir į geografinę aprėptį: aštuoniose valstybėse narėse (Bulgarijoje, Suomijoje, Graikijoje, Italijoje, Lietuvoje, Maltoje, Rumunijoje, Slovėnijoje) iki šiol nėra įregistruotų SE. „Įprastų“ SE skaičius valstybėse narėse labai skiriasi; šiuo metu daugiausia „įprastų“ SE (73) yra Vokietijoje, po to Čekijoje – 20. Apie 45 proc. įprastų SE buvo įsteigtos pertvarkant jau veikiančias bendroves, o 25 proc. įsteigta bendrovėms jungiantis. Tik palyginti maža dalis bendrovių buvo įsteigtos kaip kontroliuojančiosios ar patronuojamosios bendrovės. Pusė įprastų SE turi mažiau kaip 500 darbuotojų.

Konkrečių atvejų tyrimas rodo, kad iš esmės bendrovės SE verslo organizavimo formą renkami siekiamos tarptautinėje aplinkoje racionalizuoti bendrovės struktūrą ir padaryti ją veiksmingesnę. Susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus vadovybei yra būtina SE steigimo sąlyga. Tai padeda sukurti Europos bendrovės tapatybę. Darbuotojams susitarimas dėl jų dalyvavimo priimant sprendimus reiški, kad jų teisės priimant sprendimus stebėtojų valdyboje yra apsaugotos ar net užtikrina geresnį dalyvavimą ir kad SE darbo taryboms suteikiamos svarbios teisės. Pačios bendrovės darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus SE veikloje įmonės nelaiko savivale, o vertina jį kaip neatskiriama bendrovės valdymo dalį ES.

Daugumoje Europos bendrovių susitarimų pakartojama standartinėse taisyklėse įtvirtinta teisė gauti informaciją. Kai kuriuose yra įtraukta kitų papildomų punktų. Daugelyje susitarimų į šiuos punktus įeina tik „tarpvalstybiniai“ klausimai, iš esmės apibrėžiami kaip klausimai, susiję su daugiau nei viena valstybe. Visuose SE susitarimuose numatyta, kad, esant išimtinėms aplinkybėms, darbuotojai turi teisę į papildomas konsultacijas. Apibrėžiant laiką, per kurį turi būti įgyvendinta teisė gauti informaciją, susitarimuose dažnai vartojama Europos darbo tarybos direktyvos (Direktyva 94/45/EB) naujos redakcijos formuluotė „tinkamu laiku“. Dauguma šiame tyrime apklaustų darbuotojų atstovų pabrėžė papildomą Europos bendrovės darbo tarybos naudą dėl centrinės administracijos ir galimybės gauti strateginės informacijos. Tam tikrais atvejais SE darbo tarybos savo darbuotojų interesus gina labiau nei numatyta SE susitarimuose: SE darbo tarybos tokiais atvejais veikia darbuotojų interesų labui, kai patiems darbuotojams juos apginti sunku arba visai neįmanoma.

Visais dešimčia tyrime išnagrinėtų atvejų darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus valdyboje buvo svarbus derybų dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus aspektas. Atsižvelgta į išskirtines bendrovių tradicijas ir reikalavimus. Daugeliu atvejų darbuotojų dalyvavimas valdyboje buvo pritaikytas atsižvelgiant į naujus poreikius. Nė viena bendrovė nebuvo pertvarkyta iš dviejų lygių valdymo sistemos į vieno lygio valdymo sistemą. Teisė dalyvauti priimant sprendimus nesusilpnėjo, nors paskirti profesinių sąjungų atstovus dalyvauti valdyboje priimant sprendimus ne visada buvo paprasta.

Aktyvus profesinių sąjungų vaidmuo (tiek nacionaliniu, tiek ES lygmeniu) buvo tvirta parama bendrovių darbuotojų atstovams. ES lygmens profesinių sąjungų dalyvavimas paskatino interesų atstovavimui suteikti europinį pobūdį. Derybos dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus SE suteikia galimybę ES lygmeniu atstovauti jų interesams, o taip yra padedama kurti europinę tapatybę ir „europinį mandatą“ (tai reiškia, kad didėja interesų atstovavimo lygis ir išreiškiami daugiau Europos lygmens nei nacionaliniai darbuotojų interesai). Derybos dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus SE paskatino priimti susitarimus ir imtis veiksmų, kuriuos abi šalys vertina teigiamai.

Politikos patarimai

Dabartinė SE įtaka darbo santykių „europeizacijai“ neturėtų būti pervertinama. Vis dėlto ilgainiui SE galėtų nulemti viršvalstybinių bendrovių, kuriose darbo santykiai saviti, kitokie nei atitinkamoje nacionalinėje darbo santykių aplinkoje, paplitimą.

Yra požymių, kad tam tikrais atvejais nauja teisinė SE forma galėjo būti pasirinkta siekiant apeiti dabartinį nacionalinį reglamentavimą dėl darbuotojų teisės dalyvauti priimant sprendimus. Vis dėlto šioje ataskaitoje pateikiamas dešimties bendrovių tyrimas rodo, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra plačiai suprantamas kaip neatskiriama bendrovės valdymo ES dalis.

Šiai ataskaitai parengti atliktas esamų SE tyrimas parodo, kad „neveikiančios“ ir „tuščiosios“ SE sudaro nemažą dabartinių Europos bendrovių dalį. Nerimą kelia tai, kad direktyva šio tipo SE nenumato jokių priemonių dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus tais atvejais, kai „tuščioji“ ar neveikianti SE tampa paprasta bendrove. Ar tam tikru atveju reikės konkrečiai patikslinti direktyvos principą „prieš ir po“ – svarbus Europos socialinių partnerių ir ekspertų diskusijų klausimas.

Dėl ribotų išteklių ir personalo trūkumo tokios iniciatyvos, kaip Europos darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus kompetencijos ugdymo centro (Europos profesinių sąjungų instituto (EPSI) dalis) įsteigimas, yra ypač vertingos. Būtų naudinga, jei, be šio darbuotojų iniciatyva įsteigto ir į ateitį orientuoto centro, būtų įsteigta panaši darbdaviams atstovaujanti ir juos remianti įstaiga.

Daugiau informacijos

Tyrimo *Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus pagal Europos bendrovės statutą įkurtose bendrovėse* ataskaita skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, tyrimo vadovas
cwe@eurofound.europa.eu