



Darba ņēmēju iesaistīšana uzņēmējsabiedrībās saskaņā ar Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtiem

Kopsavilkums

Ievads

Eiropas uzņēmējsabiedrība (*Societas Europaea – SE*) darbojas visā Eiropā, un tās darbību regulē Eiropas Savienības tiesību akti. Regulā (EK) Nr. 2157/2001 par Eiropas uzņēmējdarbības statūtiem (EUS) un Padomes Direktīvā 2001/86/EK ir noteikts, ka jānotiek sarunām par darba ņēmēju iesaistīšanu *SE* izveidē. Gan regulu, gan direktīvu pieņēma 2001. gada 8. oktobrī, un tās bija jāsteno dalībvalstīs līdz 2004. gada 8. oktobrim. Uzņēmējsabiedrība, kas atrodas ES, var kļūt par *SE* četros veidos (pirmajos trijos vajadzīga vairāk nekā viena uzņēmējsabiedrība): apvienojoties; izveidojot kopīgu akciju sabiedrību; izveidojot meitasuzņēmumu vai tad, ja par *SE* tiek pārveidota viena uzņēmējsabiedrība, kas atrodas ES, ja tai vismaz divus gadus ir bijis meitasuzņēmums, kurš darbojies saskaņā ar citas dalībvalsts tiesību aktiem. Darba ņēmēju iesaistīšana direktīvā ir definēta kā “jebkurš paņēmieni, tostarp informēšana, konsultēšana un līdzdalība, kā darba ņēmēju pārstāvji var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmējsabiedrībā”. Šajā pētījuma ziņojumā aplūkota darba ņēmēju iesaistīšana, tostarp plašā mēroga līdzdalības tiesības.

Politikas konteksts

Ņemot vērā to, ka ir palielinājies pēdējos gados izveidoto *SE* skaits, ir notikusi plaša apspriešanās par to, kā *SE* direktīva varētu ietekmēt valstu darba attiecības un pastāvošās darba ņēmēju iesaistīšanas sistēmas. Darba devēji ir izteikuši bažas, ka valstis ar spēcīgām kopīgas lēmumu pieņemšanas tiesību tradīcijām var kļūt mazāk pievilcīgas *SE* izveidei, bet darba ņēmēju pārstāvji un arodbiedrības pauž bažas, ka pārveidojot pastāvošo uzņēmējsabiedrību par *SE*, šīs ļoti spēcīgās kopīgas lēmumu pieņemšanas tiesības varētu mazināties. Eiropas Komisija 2008. gada septembrī publicēja dokumentu “Komisijas paziņojums par Padomes 2001. gada 8.

oktobra Direktīvu 2001/86/EK”. Šajā paziņojumā galvenā doma ir tā, ka ir pāragri veikt *SE* direktīvas pilnīgu novērtēšanu. Tajā teikts: “Lielākā daļa valstu un Eiropas sociālo partneru uzskata, ka patlaban direktīvā nav vajadzīgi grozījumi vai skaidrojumi. Ņemot vērā to, ka faktiski nav pieredzes to valsts noteikumu piemērošanā, ar kuriem transponēja direktīvu, ir vajadzīgs ilgāks laikposms, lai noteiktu, vai ir vajadzīgi grozījumi.”

Galvenie konstatējumi

Līdz 2010. gada jūnijam bija nodibinātas apmēram 588 *SE*. Tikai aptuveni viena ceturtdaļa (145) no tām veica “reālu” ekonomisko darbību, iesaistot darba ņēmējus (“parastas *SE*”). Tas nozīmē, ka lielākā daļa līdz šim nodibināto *SE* neveic aktīvu uzņēmējdarbību vai nenodarbina cilvēkus. Daudzas *SE* (78) ir tā sauktās “plaukta” uzņēmējsabiedrības, kas tiek pārdotas, vairākums no tām (43) atrodas Čehijā, vai “tukšās” *SE* (82), kurās vēl nav neviena darba ņēmēja. Par daudzām *SE* (apmēram 283) informācija nav pieejama vispār (šīs *SE* tiek sauktas par “NLO”). Šī dažādu *SE* atšķirīgā situācija ir vērojama arī ģeogrāfiskā ziņā: astoņās dalībvalstīs (Bulgārijā, Somijā, Grieķijā, Itālijā, Lietuvā, Maltā, Rumānijā un Slovēnijā) vēl nav reģistrēta neviena *SE*. “Parasto” *SE* izplatība arī ir ļoti nevienāda. Vācijā ir visvairāk (73) “parasto” *SE*, bet Čehijā – ap 20. Apmēram 45 % parasto *SE* tika izveidotas, pārveidojot pastāvošo uzņēmējsabiedrību, bet apmēram 25 % – apvienošanas ceļā. Tikai salīdzinoši neliels skaits uzņēmējsabiedrību tika izveidotas kā akciju sabiedrības vai kā meitasuzņēmumi. Pusē no parastajām *SE* ir mazāk par 500 darba ņēmējiem.

Situāciju analīze rāda, ka parasti uzņēmējsabiedrība izmanto *SE*, lai pilnveidotu un izveidotu vienkāršākas uzņēmējsabiedrības struktūras starptautiskā vidē. Pārvaldības ziņā līgums par darba ņēmēju

iesaistīšanu ir obligāts priekšnoteikums, lai izveidotu SE. Tas palīdz veidot Eiropas uzņēmēj sabiedrības identitāti. Darba ņēmējiem līgums par darba ņēmēju iesaistīšanu nozīmēja, ka tika nodrošinātas vai pat uzlabotas kopīgas lēmumu pieņemšanas tiesības uzraudzības padomē un tika iegūtas SE uzņēmuma padomei svarīgas tiesības. Attiecīgās uzņēmēj sabiedrības neuzskata darba ņēmēju iesaistīšanu SE par kādu “untumu”, bet gan par uzņēmumu pārvaldības neatņemamu sastāvdaļu Eiropas Savienībā.

Lielākajā daļā SE līgumu ir iekļautas tādas pašas tiesības saņemt informāciju kā standarta noteikumos. Dažos ir pievienoti citi īpaši punkti. Daudzos līgumos tās ir ietvertas tikai “starpvalstu” jautājumos, ko parasti definē kā jautājumus, kuri attiecas uz vairāk nekā vienu valsti. Visos SE līgumos ir ietvertas papildu tiesības tikt uzklautiem “izņēmuma apstākļos”. Attiecībā uz laika posmu, kurā tiesības saņemt informāciju ir jāpaplašina, līgumos bieži izmantots formulējums no pārstrādātās Eiropas Uzņēmumu padomes (EUP) direktīvas (Direktīva 94/45/EK), proti, “savlaicīgi”. Vairums šā pētījuma ietvaros aptaujāto darba ņēmēju pārstāvju uzsvēra Eiropas Uzņēmumu padomes pievienoto vērtību, lai piekļūtu stratēģiskai informācijai un centrālajai vadībai. Dažos gadījumos SE uzņēmumu padomju kā “darba ņēmēju advokātu” loma pārsniedz SE līgumos aprakstīto: šādos gadījumos SE uzņēmuma padome rīkojas to darba ņēmēju vārdā, kuru spēja aizstāvēt savas intereses ir vāja vai tādas nav vispār.

Visos 10 šā ziņojuma ietvaros analizētajos gadījumos darba ņēmēju līdzdalība padomes līmenī bija nozīmīgs aspekts sarunās par darba ņēmēju iesaistīšanu. Tika ievērotas uzņēmēj sabiedrības tradīcijas un prasības. Daudzos gadījumos darba ņēmēju līdzdalība padomes līmenī tika koriģēta atbilstīgi jaunajām vajadzībām. Neviena uzņēmēj sabiedrība nav pārgājusi no divu līmeņu uz viena līmeņa uzņēmuma vadības sistēmu. Nav ierobežotas kopīgo lēmumu pieņemšanas tiesības, lai gan arodbiedrību veiktā pārstāvju nominēšana padomes līmenī ne vienmēr bija viennozīmīga.

Arodbiedrību aktīva iesaistīšanās (gan valstu, gan ES līmenī) uzņēmēj sabiedrību darba ņēmēju pārstāvjiem bija būtisks atbalsts. ES līmeņa arodbiedrību iesaistīšanās sekmēja interešu pārstāvības “eiropeizāciju”. Sarunas par darba ņēmēju iesaistīšanu SE dod iespēju pārstāvēt intereses ES mērogā, tādējādi atbalstot Eiropas identitātes, kā arī “Eiropas pilnvaru” veidošanos (kas nozīmē interešu pārstāvības līmeņa paaugstināšanos, ņemot vērā vairāk Eiropas nekā valstu intereses). Sarunas par darba ņēmēju iesaistīšanu SE ir novedušas pie līgumiem un rīcības, ko par pozitīvu uzskata abu pušu dalībnieki.

Politikas rādītāji

Pašreizējo SE ietekmi uz darba attiecību “eiropeizāciju” nevajadzētu novērtēt par augstu. Tomēr ilgtermiņā SE varētu izrādīties tādu pārvalstisku, uzņēmumam raksturīgu darba attiecību izveides faktors, kuras atšķiras no attiecīgo valstu darba attiecību vidē pastāvošajām darba attiecību sistēmām.

Ir norādes uz to, ka dažos gadījumos SE jaunā juridiskā forma var būt izmantota, lai apietu valstu noteikumus par darba ņēmēju līdzdalības tiesībām. Tomēr 10 uzņēmēj sabiedrību gadījumu analīze šā pētījuma ietvaros parāda, ka darba ņēmēju iesaistīšana ES plaši tiek uzskatīta par neatņemamu uzņēmuma pārvaldības daļu.

Pastāvošo SE inventarizācija, kas tika veikta, gatavojot šo ziņojumu, parāda, ka “plaukta” un “tukšās” SE ir izveidojušās lielā daļā pašreizējo Eiropas uzņēmumu. Bažas attiecībā uz šāda veida SE rada tas, ka direktīvā nav paredzētas nekādas darbības attiecībā uz darba ņēmēju iesaistīšanu gadījumos, kad “tukša” vai “plaukta” SE tiek pārvērsta par parastu. Vai tas var vai nevar izraisīt konkrētu nepieciešamību koriģēt direktīvas “pirms un pēc” principu, ir svarīgs jautājums, kas jāapspiež Eiropas sociālajiem partneriem un ekspertiem.

Ņemot vērā ierobežotos resursus un ierobežoto darba ņēmēju skaitu, tādas iniciatīvas kā Eiropas Darba ņēmēju līdzdalības kompetences centrs (EWPC – ietilpst Eiropas Arodbiedrību institūtā, ETUI) ir jo īpaši vērtīgas. Varētu būt noderīgi, ja šo darba ņēmēju ierosināto, uz nākotni vērsto centru papildinātu ar līdzīgu iestādi, kas sniegtu atbalstu darba devējiem.

Papildu informācija

Ziņojums “Darba ņēmēju iesaistīšana uzņēmēj sabiedrībās saskaņā ar Eiropas uzņēmēj darbības statūtiem” ir pieejams tiešsaistē tīmekļa vietnē <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, pētījuma vadītājs
cwe@eurofound.europa.eu