



Udeležba delavcev v gospodarskih družbah, ki jih ureja statut evropske družbe

Povzetek

Uvod

Evropska družba (latinsko poimenovanje Societas Europaea – SE) deluje na evropski ravni, ureja pa jo zakonodaja Evropske unije. V uredbi o statutu evropske družbe (št. 2157/2001) in Direktivi Sveta 2001/86/ES je določeno, da je treba pri ustanovitvi evropske družbe organizirati pogajanja o udeležbi delavcev. Uredba in direktiva sta bili sprejeti 8. oktobra 2001, do 8. oktobra 2004 pa ju je bilo treba začeti izvajati v državah članicah. Družba s sedežem v EU lahko postane evropska družba na štiri načine (prvi trije vključujejo več kot eno družbo): z združitvijo, ustanovitvijo skupne holdinške družbe, ustanovitvijo odvisne družbe ali kadar se ena družba s sedežem v EU preoblikuje v evropsko družbo, če ima najmanj dve leti odvisno družbo, ki jo ureja zakonodaja neke druge države članice. Udeležba delavcev je v direktivi opredeljena kot „kakršen koli mehanizem, vključno z obveščanjem, posvetovanjem in soodločanjem, prek katerega lahko predstavniki delavcev vplivajo na odločitve, ki se sprejemajo v družbah“. V tem raziskovalnem poročilu je glavna pozornost namenjena udeležbi delavcev, vključno s pravicami soodločanja na ravni nadzornega odbora.

Politični okvir

Ker se je precej povečalo število evropskih družb, ustanovljenih v zadnjih letih, se veliko razpravlja o tem, kako bi lahko direktiva o evropskih družbah vplivala na nacionalne odnose med delodajalci in delojemalci ter na obstoječe okvire udeležbe delavcev. Delodajalci so izrazili zaskrbljenost, da bi lahko države z močnimi pravicami soodločanja postale manj privlačne za evropske družbe, medtem ko so predstavniki delavcev in sindikati zaskrbljeni, da bodo s preoblikovanjem obstoječe družbe v evropsko družbo prav te pravice soodločanja oslabile. Evropska komisija je septembra 2008 objavila dokument z naslovom *Sporočilo Komisije o pregledu Direktive Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta*

evropske družbe glede udeležbe delavcev. Pomembna ugotovitev tega sporočila je, da je še prezgodaj za popolno oceno direktive o evropskih družbah. V njej je navedeno: „velika večina držav članic in evropskih socialnih partnerjev meni, da za zdaj sprememba ali pojasnilo direktive nista potrebna. Glede na dejansko pomanjkanje izkušenj pri izvajanju nacionalnih predpisov za prenos direktive je potrebno več časa, preden bo mogoče ugotoviti, ali so spremembe potrebne.“

Ključne ugotovitve

Do junija 2010 je bilo ustanovljenih približno 588 evropskih družb. Le približno četrtina (145) jih opravlja „prave“ gospodarske dejavnosti z delavci („običajne evropske družbe“). To pomeni, da velika večina do zdaj ustanovljenih evropskih družb ni aktivna ali ne zaposluje delavcev. Veliko število evropskih družb (78) je tako imenovanih „navideznih“ družb, večina jih ima sedež v Češki republiki (43), ali „praznih“ evropskih družb (82), ki še nimajo zaposlenih. Za veliko število evropskih družb (približno 283) informacije sploh niso na voljo (te evropske družbe so znane pod imenom „NLP-ji“). Raznolik ni le presek vrst evropskih družb, temveč tudi njihova geografska pokritost: v osmih državah članicah (v Bolgariji, na Finskem, v Grčiji, Italiji, Litvi, na Malti, v Romuniji in Sloveniji) ni bilo registrirane še nobene evropske družbe. Tudi porazdelitev „običajnih“ evropskih družb je zelo neenakomerna: Nemčija ima daleč največje število „običajnih“ evropskih družb (73), Češka republika pa 20. Približno 45 odstotkov običajnih evropskih družb je bilo ustanovljenih s preoblikovanjem obstoječe družbe, medtem ko jih je približno 25 odstotkov nastalo z združitvijo. Le razmeroma majhno število jih je bilo ustanovljenih kot holdinške ali odvisne družbe. Polovica od vseh običajnih evropskih družb zaposluje manj kot 500 delavcev.

Iz študij primera je razvidno, da neka družba na splošno uporabi evropsko družbo za racionalizacijo stroškov in oblikovanje bolj vitke organizacije podjetja v mednarodnem okolju. Za upravo je sporazum o udeležbi delavcev nujni pogoj za oblikovanje evropske družbe, ki pripomore k vzpostavitvi identitete evropske družbe. Za delavce je sporazum o udeležbi delavcev pomenil, da so zagotovljene ali celo izboljšane pravice soodločanja v nadzornem odboru in da je svet delavcev evropske družbe dobil pomembne pravice. Zadevne družbe udeležbe delavcev v evropski družbi ne dojemajo kot nekaj „poljubnega“, temveč kot del upravljanja družb v EU.

Večina sporazumov o evropskih družbah vsebuje enake pravice do obveščeniosti iz standardnih pravil, v nekaterih pa so dodane posebne postavke. V številnih sporazumih so te omejene na „čezmejne“ zadeve, ki so na splošno opredeljene kot zadeve, ki se nanašajo na več kot eno državo. Vsi sporazumi o evropskih družbah vsebujejo dodatne pravice do posvetovanja v „izjemnih okoliščinah“. V zvezi z obdobjem, v katerem je treba razširiti pravice do obveščeniosti, se v sporazumih pogosto uporablja formula, ki jo je navdahnila nedavna direktiva o Evropskem svetu delavcev (EWC) (Direktiva 94/45/ES) – to je „pravočasno“. Večina predstavnikov delavcev, ki so bili anketirani za to poročilo, je poudarila koristnost sveta delavcev evropske družbe za dostop do strateških informacij in centraliziranega upravljanja. Vloga „zastopnika delavcev“, ki jo imajo sveti delavcev evropskih družb, v nekaterih primerih presega okvire vloge, opisane v sporazumih o evropskih družbah; svet delavcev evropske družbe v teh primerih deluje v imenu tistih, ki svoje interese lahko branijo le stežka ali pa sploh ne.

Soodločanje delavcev na ravni nadzornega odbora je bil pomemben vidik pogajanj o udeležbi delavcev v vseh desetih primerih, analiziranih za namene tega poročila. Upoštevane so bile pretekle prakse in potrebe družb. V številnih primerih je bilo soodločanje delavcev na ravni nadzornega odbora prilagojeno v skladu z novimi potrebami. Nobena družba ni prešla z dvotirnega na enotirni sistem upravljanja družb. Pravice soodločanja niso bile oslABLJENE, čeprav imenovanje predstavnikov na ravni nadzornega odbora, ki ga opravijo sindikati, ne poteka vedno gladko.

Dejavna vključenost sindikatov (na nacionalni ravni in ravni EU) je bila pomemben vir podpore predstavnikom delavcev družb. Vključitev sindikatov na ravni EU je podprla „evropeizacijo“ zastopanja interesov. Pogajanja o udeležbi delavcev v evropskih družbah ponujajo priložnost za zastopanje interesov na ravni EU, ki podpira razvoj evropske identitete in

„evropskih pooblastil“ (s tem izrazom mislimo na razvoj ravni zastopanja interesov in usklajevanje interesov delavcev, na kateri se bolj upoštevajo evropski kot nacionalni interesi). Pogajanja o udeležbi delavcev v evropskih družbah so pripeljala do oblikovanja sporazumov in ukrepov, ki jih akterji na obeh straneh štejejo za pozitivne.

Politični kazalniki

Ne sme se precenjevati sedanjega vpliva evropskih družb na „evropeizacijo“ odnosov med delodajalci in delojemalci. Kljub temu bi lahko bile evropske družbe dolgoročno dejavnik za nastanek nadnacionalnih odnosov med delodajalci in delojemalci, ki so značilni za družbe ter se razlikujejo od sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci v ustreznih nacionalnih okoljih.

Obstajajo znaki, da je bila v nekaterih primerih nova pravna oblika evropske družbe morda uporabljena, da bi se izognili veljavnim nacionalnim predpisom v zvezi s pravicami delavcev do soodločanja. Vendar pa analize desetih primerov podjetij v tem poročilu dokazujejo, da se udeležba delavcev na splošno šteje za del upravljanja družb v EU.

Iz popisa obstoječih evropskih družb, opravljenega za to poročilo, je razvidno, da „navidezne“ in „prazne“ evropske družbe zdaj tvorijo pomembno skupino obstoječih evropskih družb. V zvezi s to vrsto evropske družbe vzbujajo zaskrbljenost dejstvo, da v direktivi ni predviden noben ukrep v smislu vključenosti delavcev v primerih, v katerih se „navidezna“ ali „prazna“ evropska družba preoblikuje v običajno evropsko družbo. Evropski socialni partnerji in strokovnjaki v razpravah veliko pozornosti namenjajo vprašanju, ali lahko to povzroči dejansko potrebo po prilagoditvi načela direktive „pred in po“.

Glede na omejene vire in osebje se zdijo toliko dragocenejša pobude, kot je ustanovitev Evropskega strokovnega centra za soodločanje delavcev (*European Worker Participation Competence Centre – EWPC*, ki je del Evropskega sindikalnega inštituta, ETUI). Morda bi bilo koristno, če bi se poleg tega v prihodnost usmerjenega centra, ki so ga ustanovili na pobudo delavcev, ustanovila podobna institucija za zastopanje in podpiranje delodajalcev.

Dodatne informacije

Poročilo „Employee involvement in companies under the European Company Statute“ (Udeležba delavcev v gospodarskih družbah, ki jih ureja statut evropske družbe) je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>.

Christian Welz, vodja raziskav
cwe@eurofound.europa.eu