



Arbetstagarinflytande enligt stadgan för europabolage

Sammanfattning

Inledning

Ett europabolag (Societas Europaea – SE-bolag) verkar på EU-nivå och omfattas av unionsrätten. I rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag och rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande föreskrivs att förhandlingar om arbetstagarinflytande ska äga rum vid bildning av ett SE-bolag. Både förordningen och direktivet antogs den 8 oktober 2001 och skulle införlivas av medlemsstaterna senast den 8 oktober 2004. Ett EU-baserat bolag kan bli ett SE-bolag på fyra sätt (de första tre involverar mer än ett bolag): fusion, bildning av ett holdingbolag, bildning av ett dotterbolag eller genom att ett EU-baserat bolag ombildas till ett SE-bolag, under förutsättning att det har ett dotterbolag som har omfattats av en annan medlemsstats lagstiftning i minst två år. Arbetstagarinflytande definieras i direktivet som "samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget". Denna rapport är inriktad på arbetstagarinflytande, inklusive rätt till medverkan på styrelsenivå.

Politiskt sammanhang

Med tanke på det ökade antalet SE-bolag som har bildats under de senaste åren har en intensiv debatt pågått om hur SE-direktivet kan påverka nationella arbetsmarknadsrelationer och befintliga ramar för arbetstagarinflytande. Arbetsgivare har uttryckt oro för att länder med stark medbestämmanderätt kan bli mindre attraktiva för SE-bolag, medan arbetstagarrepresentanter och fackföreningar oroar sig för att medbestämmanderätten kan försvagas när ett befintligt bolag ombildas till ett SE-bolag. I september 2008 publicerade EU-kommissionen ett dokument med titeln *Meddelande från kommissionen om översynen av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001*. Ett viktigt

budskap i meddelandet är att det är för tidigt att göra en fullständig utvärdering av SE-direktivet. I meddelandet sägs det att "de flesta medlemsstater och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå anser att direktivet ännu inte behöver ändras eller förtydligas. Bristen på erfarenheter när det gäller att tillämpa nationella bestämmelser som antagits för att införliva direktivet innebär att det krävs mer tid innan man kan avgöra om ändringar är nödvändiga."

Nyckelresultat

I juni 2010 hade omkring 588 SE-bolag bildats. Endast omkring en fjärdedel (145) bedrev "verklig" ekonomisk verksamhet med anställda ("normala SE-bolag"). Detta tyder på att den övervägande majoriteten av de SE-bolag som hittills har bildats inte aktivt bedriver affärsverksamhet eller har några anställda. Många av SE-bolagen (78) är "vilande" bolag som är till salu, varav större delen i Tjeckien (43), eller "tomma" (82) SE-bolag som ännu inte har några anställda. För många SE-bolag (ca 283) finns ingen information alls att tillgå (dessa SE-bolag kallas "UFO:n"). Inte bara typerna av SE-bolag varierar utan även den geografiska täckningen: i åtta medlemsstater (Bulgarien, Finland, Grekland, Italien, Litauen, Malta, Rumänien och Slovenien) har ännu inga SE-bolag registrerats. Även fördelningen av "normala" SE-bolag är mycket ojämn: Tyskland har med god marginal flest (73), medan Tjeckien har 20. Ungefär 45 procent av de normala SE-bolagen etablerades genom ombildning av ett befintligt bolag, medan omkring 25 procent bildades genom fusioner. Förhållandevis få bildades som holdingbolag eller dotterbolag. Hälften av alla normala SE-bolag har färre än 500 anställda.

Fallstudierna visar att ett SE-bolag i allmänhet används av bolaget för att effektivisera och skapa mer rationella företagsstrukturer i en internationell miljö. För ledningen är avtalet om arbetstagarinflytande en nödvändig förutsättning för att ett SE-bolag ska kunna skapas, vilket bidrar till att skapa en europeisk bolagsidentitet. För de anställda har avtalet om arbetstagarinflytande inneburit att medbestämmanderätten i tillsynsorganet säkrades eller till och med ökade och att SE-bolagets företagsråd fick viktiga rättigheter. De berörda bolagen betraktar inte arbetstagarinflytandet i SE-bolag som något "slumpmässigt" utan som en integrerad del av företagsstyrningen i EU.

I de flesta av SE-avtalen upprepas den informationsrätt som ingår i referensbestämmelserna. Vissa lägger till särskilda punkter. I många avtal är dessa begränsade till "gränsöverskridande" frågor, som generellt definieras som frågor som rör mer än ett land. Alla SE-avtal innehåller kompletterande rätt till samråd i "undantagsfall". När det gäller den period under vilken informationsrätten måste utökas använder man i avtalen ofta en formulering som är inspirerad av det omarbetade direktivet om inrättande av ett europeiskt företagsråd (direktiv 94/45/EG), nämligen "senare". De flesta av de arbetstagarrepresentanter som deltog i undersökningen inför den här rapporten betonade mervärdet av ett europeiskt företagsråd när det gäller tillgång till strategisk information och till den centrala ledningen. I vissa fall går SE-företagsrådets roll som "arbetstagarföreträdare" utöver den som beskrivs i SE-avtalen: i dessa fall agerar SE-företagsrådet för dem som har svårt att eller är oförmögna att försvara sina egna intressen.

Arbetstagarnas medverkan på styrelsenivå var en viktig aspekt av förhandlingarna om arbetstagarinflytande i samtliga tio fall som analyserades som underlag för rapporten. Bolagsspecifika traditioner och krav respekterades. I många fall anpassades arbetstagarnas medverkan på styrelsenivå efter nya behov. Inget bolag bytte från ett dualistiskt till ett monistiskt system för företagsstyrning. Det förekom ingen försvagning av medbestämmanderätten, även om fackföreningarnas utnämning av representanter på styrelsenivå inte alltid var okomplicerad.

Ett aktivt deltagande från fackföreningarna (både på nationell nivå och på EU-nivå) var ett viktigt stöd för bolagens arbetstagarrepresentanter. Deltagande från fackföreningarna på EU-nivå gynnade "europeiseringen" av företrädade intressen. Förhandlingen om arbetstagarinflytande i SE-bolag skapar en möjlighet till representation av intressen på

EU-nivå som stödjer utvecklingen såväl av en europeisk identitet som av "europeiska mandat" (vilket innebär utveckling av en nivå för representation och formulering av arbetstagarnas intressen som formas mer av europeiska än av nationella intressen). Förhandlingarna om arbetstagarinflytande i SE-bolag har lett till avtal och åtgärder som betraktas som positiva av aktörer på båda sidor.

Politiska huvudpunkter

SE-bolagens aktuella inverkan på "europeiseringen" av arbetsmarknadsrelationer ska inte överskattas, men på lång sikt skulle SE-bolag kunna visa sig vara en faktor som kan bidra till framväxten av överstatliga, företagsspecifika arbetsmarknadsrelationer som skiljer sig från de system för arbetsmarknadsrelationer som finns i respektive nationella miljöer.

Det finns tecken på att den nya rättsliga formen SE-bolag i vissa fall har använts för att kringgå befintliga nationella bestämmelser om arbetstagarnas rätt till medverkan. Men analyserna av de tio bolagsfallen i denna rapport visar att en majoritet betraktar arbetstagarinflytandet som en integrerad del av företagsstyrningen i EU.

Den inventering av befintliga SE-bolag som gjordes för denna rapport tyder på att "vilande" och "tomma" SE-bolag har utvecklats till en betydande grupp bland europeiska bolag. Det oroande med denna typ av SE-bolag är att direktivet i sig inte föreskriver någon åtgärd i form av arbetstagarinflytande i fall när ett tomt eller vilande SE-bolag omvandlas till ett normalt. Huruvida detta kan leda till ett konkret behov av att justera direktivets "före och efter"-princip är en viktig fråga för diskussion mellan arbetsmarknadens parter och experter i Europa.

Mot bakgrund av de begränsade resurserna och den begränsade tillgången på personal är initiativ som inrättandet av EWPCC (*European Worker Participation Competence Centre*) som en del av ETUI (Europeiska fackföreningsinstitutet) särskilt värdefulla. Det skulle underlätta om detta framåtsyftande centrum som inrättats på initiativ av arbetstagare kunde kompletteras med en motsvarande institution som representerar och ger stöd till arbetsgivare.

Mer information

Rapporten "*Employee involvement in companies under the European Company Statute*" (Arbetstagarinflytande enligt stadgan för europabolag) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>.

Christian Welz, forskningsledare
cwe@eurofound.europa.eu