

“Cesta k pracovní skupině, pracující na pokroku v této oblasti”

Mapování inovací v oblasti informací, poradenství a účasti zaměstnanců na správě a řízení společností (tzv. corporate governance)

Brian Bercusson

**Královská kolej
Londýnské university**

Projekt “Cesta k pokroku” se zabývá účastí a zastoupením zaměstnanců. V souvislosti s dominantním hospodářskou silou nadnárodních společností a s centrální mobility kapitálu v globální ekonomice, neudržely politika Evropské unie v oblasti řízení a správy podniků a zákony EU o volném pohybu kapitálu krok s vývojem situace. Projekt “Cesta k pokroku” se zabývá řízením a správou podniků a finančními otázkami firem, a to zejména firem nadnárodních.

Pracovní skupina k zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě podniků přistoupila na třech úrovních.

Úroveň **globální (makroekonomická)**, kde *Hans-Michael Trautwein* zkoumá zda, vzhledem k velkému podíl kapitálu na světových finančních trzích patřícího zaměstnancům, by zastoupení zájmů pracovníků v regulačních orgánech pro oblast finančnictví mohl ovlivnit finanční regulaci jako takovou. Druhý způsob představuje institucionální spolupráci ve formě dialogu odborů s regulačními orgány a centrálními bankami při koordinaci makroekonomických politik.

Gian Primo Cella zdůrazňuje centrální úlohu sociálního dialogu jako protiváhu k dominantnímu akcionářskému modelu firemní kultury. Autor uvažuje o spojení kontroly, zastoupení zaměstnanců a průmyslových vztahů a navrhuje převedení ustanovení Článků 138 - 139 Ústavy Evropských společenství na firemní úroveň. To bude vyžadovat aktivní činnost evropských institucí, konkrétně Evropské komise.

Na **regionální (evropské) úrovni** zkoumá *Marie-Ange Moreau* možnosti, které by umožnili evropským firmám vytvoření vlastní "Evropské" identity. Podstata "evropské" firmy je odvozena z důležité součásti konkurenceschopnosti firmy: její schopnosti inovace a zajištění kvality, což je spíše svázáno s přispěním zaměstnanců než s tradičně zdůrazňovaným finančním příspěvkem od akcionářů.

Brian Bercusson pracuje na návrhu, aby zákony EU o volném pohybu kapitálu byly vykládány na základě *sociálního práva evropských společenství*. jedním z potenciálních mechanismů pro regulaci operací ve finančním sektoru je na základě Směrnice o převodu závazků číslo 77/187 z roku 1977 (dále jen směrnice ARD).

Směrnice ARD obsahuje ustanovení o ochraně zaměstnanců a specifikuje postavení kolektivních zástupců zaměstnanců. Restrukturalizace společností tažená transformací kapitálových trhů nastoluje otázku zda by směrnice ARD, pokud by došlo k její aktualizaci, mohla být přizpůsobena této nové situaci. Taková změna by byla prvním krokem v účasti zaměstnanců na finančních operacích.

Na **vnitrofienní (mikro)** úrovni, *Howard Gospel* a *Gregory Jackson* zvažují různé mechanismy a rozměry správného řízení a správy firem, včetně firemních výborů, pobídkových struktur, auditů a interních kontrol, sdělování informací, zainteresování investorů, trhu pro kontrolu firem a zainteresování akcionářů. Mapují, do jaké míry jsou v obchodním a pracovním právu Evropské unie, tyto různé mechanismy pro řízení a správu firem zakomponovány ve formě tvrdých a měkkých regulatorních opatření a hledají mezery v regulatorním rámci Evropské unie.

Niklas Bruun navrhuje prozkoumat potenciál evropské společnosti (*Societas Europaea*) za účelem zlepšení zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě nadnárodních firem.

Jeremy Waddington a *Norbert Kluge* navrhují prozkoumat zkušenosti evropských zaměstnaneckých výborů v oblastech programu jednání, národnosti a jejich vztahu ke kolektivním jednáním/vztahům v průmyslu, protože to ovlivňuje roli vedoucích pracovníků v řízení a správě společnosti.

Na závěr lze říci, že svoboda firem v oblasti volného působení na jednotném evropském trhu vychýlila rovnováhu hospodářské výkonnosti směrem k zaměstnavatelům. Mění se rovnováha hospodářské výkonnosti ohrožuje evropskou integraci. Právní řády jednotlivých členských států se ještě úplně nepřizpůsobily vlivu volného pohybu kapitálu na pracovní trh v transformujících se ekonomikách. Pro narovnání nerovnováhy hospodářské výkonnosti, ke kterému došlo přijetím evropských zákonů o volném pohybu kapitálu musí dojít v právním řádu EU k úpravě pravidel pro volný pohyb kapitálu tak, aby tato pravidla odrážela ustanovení souhrnu zákonů evropských společenství v sociální oblasti (tzv. *acquis communautaire social*).

V době ekonomické globalizace, neomezeného volného pohybu kapitálu mají velké přeshraniční přesuny kapitálu pravděpodobně největší vliv na zaměstnance. Nerovnováha hospodářské výkonnosti vzniklá v důsledku volného globálního pohybu kapitálu vede k nutnosti vytvoření nových cest k posílení účasti a zastoupení zaměstnanců v právním řádu a politice Evropské unie.

**Evropská odborová konfederace (ETUC)
Agentura pro sociální rozvoj**

Konference

“Cesty k pokroku”

**Mapování inovací v oblasti informací, poradenství a účasti
zaměstnanců na správě a řízení společností (tzv. corporate
governance)**

**Výsledky pracovní skupiny hledající “Cesty k
pokroku”**

Brian Bercusson

**Královská kolej
Londýnské university**

**Vídeň
19. května 2006**

Obsah

	<u>Odstavec</u>
Souhrn	
Úvod	1
Nadnárodní firmy a volný pohyb kapitálu	2
Problematika firemních struktur/správy a řízení firem	7
Globální (makro) úroveň	11
Regionální (evropská) úroveň	20
<i>Vnitrofiremní (mikro) úroveň</i>	27
Závěr	32

Souhrn

Projekt "Cesta k pokroku" se zabývá účastí a zastoupením zaměstnanců. V souvislosti s dominantním hospodářskou silou nadnárodních společností a s centrální mobility kapitálu v globální ekonomice, neudržely politika Evropské unie v oblasti řízení a správy podniků a zákony EU o volném pohybu kapitálu krok s vývojem situace. Projekt "Cesta k pokroku" se zabývá řízením a správou podniků a finanční oblastí firem, a to zejména firem nadnárodních.

Pracovní skupina k problematice zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě podniků přistoupila na třech úrovních.

Úroveň **globální**, kde *Hans-Michael Trautwein* zkoumá zda, vzhledem k velkému podíl kapitálu na světových finančních trzích patřícího zaměstnancům, by zastoupení zájmů pracovníků v regulačních orgánech pro oblast finančnictví mohl ovlivnit finanční regulaci jako takovou. Druhý způsob představuje institucionální spolupráci ve formě dialogu odborů s regulačními orgány a centrálními bankami při koordinaci makroekonomických politik.

Gian Primo Cella zdůrazňuje centrální úlohu sociálního dialogu jako protiváhu k dominantnímu akcionářskému modelu firemní kultury. Autor uvažuje o spojení kontroly, zastoupení zaměstnanců a průmyslových vztahů a navrhuje převedení ustanovení Článků 138 - 139 Ústavy Evropských společenství na firemní úroveň. To bude vyžadovat aktivní činnost evropských institucí, konkrétně Evropské komise.

Na **regionální (evropské) úrovni** zkoumá *Marie-Ange Moreau* možnosti, které by umožnili evropským firmám vytvoření vlastní "Evropské" identity. Podstata "evropské" firmy je odvozena z důležité součásti konkurenceschopnosti firmy: její schopnosti inovace a zajištění kvality, což je spíše svázáno s přispěním zaměstnanců než s tradičně zdůrazňovaným finančním příspěvkem od akcionářů.

Brian Bercusson pracuje na návrhu, aby zákony EU o volném pohybu kapitálu byly vykládány na základě *sociálního práva evropských společenství*. jedním z potenciálních mechanismů pro regulaci operací ve finančním sektoru je na základě Směrnice o převodu závazků číslo 77/187 z roku 1977 (dále jen směrnice ARD). Směrnice ARD obsahuje ustanovení o ochraně zaměstnanců a specifikuje postavení kolektivních zástupců zaměstnanců. Restrukturalizace společností tažená transformací kapitálových trhů nastoluje otázku zda by směrnice ARD, pokud by došlo k její aktualizaci, mohla být přizpůsobena této nové situaci. Taková změna by byla prvním krokem v účasti zaměstnanců na finančních operacích.

Na **vnitřifiremní (mikro) úrovni** *Howard Gospel* a *Gregory Jackson* zvažují různé mechanismy a způsoby správného řízení a správy firem, včetně firemních výborů, pobídkových struktur, auditů a interních kontrol, sdělování informací, zainteresování investorů, trhu pro kontrolu firem a zainteresování akcionářů. Mapují, do jaké míry jsou v obchodním a pracovním právu Evropské unie, tyto různé mechanismy pro řízení a správu firem zakomponovány ve formě tvrdých a měkkých regulatorních opatření a hledají mezery v regulatorním rámci Evropské unie.

Niklas Bruun navrhuje prozkoumat potenciál evropské společnosti (*Societas Europea*) za účelem zlepšení zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě nadnárodních firem. *Jeremy Waddington* a *Norbert Kluge* navrhují prozkoumat zkušenosti evropských zaměstnaneckých výborů v oblastech programu jednání, národnosti a jejich vztahu ke kolektivním jednáním/vztahům v průmyslu, protože to ovlivňuje roli vedoucích pracovníků v řízení a správě společnosti.

Na závěr lze říci, že svoboda firem v oblasti volného působení na jednotném evropském trhu vychýlila rovnováhu hospodářské výkonnosti směrem k zaměstnavatelům. Mění se rovnováha hospodářské výkonnosti ohrožuje evropskou integraci. Právní řády jednotlivých členských států se ještě úplně nepřizpůsobily vlivu volného pohybu kapitálu na pracovní trh v transformujících se ekonomikách. Pro narovnání nerovnováhy hospodářské výkonnosti, ke kterému došlo přijetím evropských zákonů o volném pohybu kapitálu musí dojít v právním řádu EU k úpravě pravidel pro volný pohyb kapitálu tak, aby tato pravidla odrážela ustanovení souhrnu zákonů evropských společenství v sociální oblasti (tzv. *acquis communautaire social*). V době ekonomické globalizace, neomezeného volného pohybu kapitálu mají velké přeshraniční přesuny kapitálu pravděpodobně největší vliv na zaměstnance. Nerovnováha hospodářské výkonnosti vzniklá v důsledku volného globálního pohybu kapitálu vede k nutnosti vytvoření nových cest k posílení účasti a zastoupení zaměstnanců v právním řádu a politice Evropské unie.

Úvod

1. Projekt "Cesta k pokroku" se zabývá účastí a zastoupením zaměstnanců. Jedna z cest vede přes řízení a správu firem. Toto je cílem našich příspěvků na setkání ve Vídni. Například se zaměřujeme na zkoumání mechanismů, jakými firmy z oblasti finančnictví mohou zajistit zastoupení a účast zaměstnanců na řízení a správě nadnárodních firem při využití konceptů a praxe zákonů EU v oblasti pracovního práva a průmyslových vztahů: tzv. souhrn evropských sociálních zákonů (*acquis communautaire social*).

Nadnárodní firmy a volný pohyb kapitálu

2. Studie připravená na schůzku projektové skupiny, která proběhla 9. února 2005¹ nastínila situaci v oblasti dominantní hospodářské výkonnosti nadnárodních firem a klíčovou roli volného pohybu kapitálu v globální ekonomice.
3. Výsledky této studie ukazují, že je široce přijímaným faktem, že *nadnárodní firmy* hrají důležitou úlohu v globalizaci a globální konkurenci. Z toho vyplývá důležitost Evropských pracovních výborů (EWC), jako jednoho z mechanismů zaměřujícího se na vyplnění "mezery v účasti zaměstnanců" na regulatorní a politické kontrole nadnárodních firem.
4. Druhou primární oblastí na kterou se literatura o ekonomické globalizaci zaměřuje je *globální finanční integrace*. Mezinárodní finanční integrace je faktorem ekonomické globalizace, který jde mnohem dále než je konkrétní úloha nadnárodních firem. Ve zprávě světového výboru organizace ILO o sociálních rozměrech globalizace se uvádí:²

“...je obecně přijímáno, že klíčovými charakteristikami globalizace jsou liberalizace zahraničního obchodu, vzestup přímých zahraničních investic a masivní přeshraniční finanční toky. To vedlo ke zvýšené konkurenci na globálních trzích. Je rovněž všeobecně přijímáno, že ke zvýšení konkurence vedla kombinace dvou hlavních faktorů: politických rozhodnutí o omezení bariér mezi jednotlivými státy a o podpoře mezinárodních hospodářských transakcí a vliv nových technologií, zejména v informační a komunikační oblasti. Tento vývoj vytvořil podmínky pro prudký rozvoj globalizace”.

5. Úloha regionální integrace v procesu ekonomické globalizace je velmi známým tématem: “Základním problémem je vztah mezi globalizačními a regionalizačními silami. Regionalizace je jednou z možností vytvoření "nové

¹ B. Bercusson, *Účastensví a jeho místo v zastupování*, 22. září 2004 (22 stran.).

² **Poctivá globalizace: Vytváření příležitostí pro všechny, zpráva světové komise organizace ILO o sociálním rozměru globalizace z roku 2004, odstavec 132.**

firmy, tedy třetí dimenzi firmy jako finanční skupiny, kdy firma (zejména nadnárodní) funguje jako rozdělovač zdrojů.

10. Pracovní skupina k problematice zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě podniků přistoupila na třech úrovních. Některé z výsledků naší práce na jednotlivých úrovních budou popsány níže.⁸

Globální (makro) úroveň

11. Co se týče **globální (makro) úrovně**, zde najdeme příspěvky Hanse-Michaela Trautweina, ekonoma, specializujícího se na mezinárodní ekonomii, dále příspěvky od Giana Primo Cella, sociologa, specializujícího se na vztahy v průmyslu.
12. **Hans-Michael Trautwein**⁹ zdůrazňuje skutečnost, že velké procento kapitálu na globálních finančních trzích je vlastněno zaměstnanci a zkoumá otázku zda by bylo tuto skutečnost možné zakomponovat zejména do oblastí regulace finančních institucí a trhů a do rámce koordinovaných makroekonomických politik.¹⁰
13. Zastoupení zájmů zaměstnanců v orgánech zajišťujících regulaci a dohled nad finančními institucemi by mohlo probíhat například formou mobilizace zaměstnanci vlastněných fondů, čímž by bylo dosaženo zastoupení zaměstnanců v řídicích orgánech samoregulujících se subjektů ve finančních sektoru. Cílem by bylo ovlivnit přípravu regulačního rámce a monitorování a dohled nad finančními aktivitami, získávání informací o finančních strukturách a strategiích a "omezení" nadměrného přijímání rizik, k čemuž často dochází na náklady zaměstnanců. Jedním z úkolů by bylo stanovení konkrétních finančních postupů, které nejsou dosud adekvátně řešeny ve stávajících systémech finanční regulace, a které by mohly být vyřešeny zastoupením a účastí zaměstnanců v regulačních orgánech.
14. Druhý způsob představuje institucionální spolupráci ve formě dialogu odborů s regulačními orgány a centrálními bankami při koordinaci makroekonomických politik. Cílem by bylo dosažení vyšší odpovědnosti centrálních bank a koordinace měnových, daňových a mzdových politik tak, aby vytvořily přátelštější prostředí pro zaměstnanost. Toto se překrývá s prvním způsobem (zastoupení zaměstnanců v regulačních orgánech pro finanční sektor), protože tyto regulační orgány se velmi viditelně podílí na hodnocení aktivit centrálních bank.
15. Naproti tomu odpovědnost, řekněme, Evropské centrální banky (ECB) by podpořila symetričtější a účinnější koordinaci makroekonomických politik v Evropě. Konkrétně by tato odpovědnost kompenzovala tendence výrazných

⁸ Podrobnější informace najdete v návrzích studií.

⁹ Carl von Ossietzky z Oldenburgské univerzity.

¹⁰ Rovněž se zabývá mobilizací vlastnictví kapitálu na úrovni firem.

reakcí měnové politiky na inflaci a destabilizační účinky měnové unie na různorodé měnové politiky. Koordinace měnových politik jednotlivými evropskými odborovými organizacemi (a také koordinace daňových a měnových politik jednotlivými členskými státy EU) je pravděpodobně nejpřímější a nejúčinnější cestou k vyplnění mezery v oblasti účasti zaměstnanců. Samozřejmě je nutné říci, že tyto výzvy pro odbory a ECB nesmí být podceněny.

16. ¹¹Gian Primo Cella zdůrazňuje centrální úlohu sociálního dialogu jako protiváhu k dominantnímu akcionářskému modelu firemní kultury. Pan Cella spojením správy a řízení podniků se zastoupením zaměstnanců a průmyslovými vztahy zdůrazňuje jedinečná ustanovení Článků 138-139 Ústavy evropských společenství, jako formu konstitucionalizovaného neokorporatismu, který na poli řízení a správy podniků chybí. Zastoupení a účast zaměstnanců od globální úrovně až po vnitrofiremní úroveň představuje cestu k životaschopnému evropskému sociálnímu občanství.
17. Nicméně z praktického hlediska zdůrazňuje, že modely průmyslových vztahů jsou vytvářeny zásahy státu, který se podílí na jejich přípravě, podpoře, rušení a úpravě (konkrétní podíl zásahů státu závisí na jednotlivých členských státech). Pokud to přeneseme na úroveň EU, bude třeba zajistit aktivní účast evropských institucí, zejména Evropské komise. Intervence Evropské komise na makro úrovni je určujícím faktorem pro rozvoj sociálního dialogu.

Regionální (evropská) úroveň

20. Na *evropské regionální úrovni* existují příspěvky od Briana Bercussona a Marie-Ange Moreau, kteří jsou oba právníci zabývající se pracovním právem se specializací na evropské pracovní právo.
21. *Marie-Ange Moreau*¹² zkoumá zda by firmy v Evropě nemohly mít namísto národní, nadnárodní, americké či asijské identity, identitu čistě "evropskou". Specifikem evropské identity by byl její sociální charakter. Evropský charakter společnosti by obsahoval hospodářský prvek, tedy firma by si zachovala svou centrální kontrolní subjektivitu a hlavní strategické inovační aktivity v EU. Společenský charakter firmy by byl odvozen z řídicí centrální evropské sociální politiky (jako manifest evropských pracovních výborů, sociálních dohod s příslušnými místními organizacemi EU a evropské politiky sociální odpovědnosti firem). Další evropské dimenze firmy by vzešly z budoucích návrhů na nadnárodní kolektivní vyjednávání a ze směrnic EU týkajících se zaměstnanosti.
22. Podstata "evropské" firmy je odvozena z důležité součásti konkurenceschopnosti firmy: její schopnosti inovace a zajištění kvality, což je spíše svázáno s přispěním zaměstnanců než s tradičně zdůrazňovaným finančním příspěvkem od akcionářů.

¹¹ Milánská univerzita.

¹² Institut evropské univerzity, Florencie.

23. **Brian Bercusson**¹³ připravuje návrh, aby zákony EU o volném pohybu kapitálu byly vykládány ve smyslu sociální politiky EU na ochranu zaměstnanců: tzv. *ordre communautaire social*. jedním z potenciálních mechanismů pro regulaci operací ve finančním sektoru je na základě Směrnice o převodu závazků číslo 77/187 z roku 1977 (dále jen směrnice ARD). Směrnice ARD obsahuje dva hlavní principy *acquis communautaire social*: ustanovení o ochraně zaměstnanců a specifikuje postavení kolektivních zástupců zaměstnanců, poskytování informací a poradenství.
24. Restrukturalizace firem tažená slučováním a akvizicemi v důsledku transformace kapitálových trhů a objevením nových mechanismů financování a úvěrování firem nastoluje otázku zda bude možné směrnicí ARD přizpůsobit novým finančním podmínkám. Směrnice ARD řeší pouze převod jednoho zaměstnavatele na *druhého zaměstnavatele* a neřeší převod závazků v souvislosti s nákupem akcií. V souvislosti s úlohou finančního kapitálu při restrukturalizaci firem by tento problém měl být odstraněn. Pokud by směrnice ARD byla přepracována či upravena tak, aby řešila současně s převodem akcií i převod závazků, mohly by tyto čistě finanční transakce s přímým vlivem na zaměstnance být řízeny směrnicí ARD a podléhat požadavkům na včasné sdělení požadovaných informací zástupcům zaměstnanců, požadavkům na předchozí projednání transakce se zástupci zaměstnanců a požadavkům na ochranu jednotlivých dotčených zaměstnanců: tedy, aby nedocházelo k převodu žádných rizik na zaměstnance.
25. Tato změna v dopadu směrnice ARD by byla významným opěrným bodem pro posílení účasti zaměstnanců na přesunech akcií na burze. Taková změna by byla prvním krokem v účasti zaměstnanců na finančních operacích. Tento opěrný bod by navíc mohl být i dále posilován. Většina kapitálových transakcí nemusí být spojena s fúzemí/přebíráním společností a tím i s převodem závazků (příslibů). Existuje obrovské množství různých finančních operací počínaje investičními strategiemi, transakcí s akciemi, výplatami dividend, zpětnými odkupy akcií, příspěvky do penzijních fondů, kapitálové struktury, politiky v oblasti půjček a zadlužení, forenzní transakce, derivátové transakce, apod.... Může se stát, že i tyto čistě finanční transakce mohou mít na společnost tak podstatný vliv, že se v podstatě může jednat i o převod závazků.
26. Tento návrh je ekvivalentním návrhem k tzv. "Tobinově dani z účasti", ovšem nejedná se o daň, ale o automatickou aplikaci sociálního právního řádu EU (*ordre communautaire social*) na finanční operace, které mají vliv na zaměstnance.

Vnitrofiremní (mikro) úroveň

27. Na **vnitrofiremní (mikro) úrovni**, existují díla Howarda Gospela a Gregoryho Jacksona, specialistů na řízení firem se zkušenostmi v průmyslových vztazích,

¹³ Královská kolej, Londýn.

práce Niklase Bruuna, právníka v oblasti pracovního práva se zkušenostmi s legislativou týkající se evropské společnosti a díly Jeremy Waddingtona a Norberta Klugeho, expertů na průmyslové vztahy, kteří se specializují na evropské zaměstnanecké výbory.

28. **Howard Gospel**¹⁴ a **Gregory Jackson**¹⁵ ve své studii o řízení a správě firem a o hlasu zaměstnanců začínají nadefinováním různých pohledů na řízení a správu firem (akcionář, poučený akcionář a majitel podílu) tak jak je vidí jednotlivé zainteresované strany: akcionáři/finančníci, zaměstnanci, ředitelé/vedení, stát. Jednotlivé systémy řízení a správy firem jsou z hlediska financování pojmenovány jako "tržní/vnější" či "vnitřní". Autoři zvažují různé mechanismy a rozměry správného řízení a správy firem, včetně firemních výborů, pobídkových struktur, auditů a interních kontrol, sdělování informací, zapojení investorů, trhu pro kontrolu firem a zapojení držitelů podílu.
29. Mapují, do jaké míry jsou v obchodním a pracovním právu Evropské unie, tyto různé mechanismy pro řízení a správu firem zakomponovány ve formě tvrdých a měkkých regulatorních opatření a hledají mezery v regulatorním rámci Evropské unie. Zaměřují se na spojení mezi konkrétními mechanismy řízení a správy firem a výkonností společnosti a na to, zda zapojení zaměstnanců do řízení a správy firem přináší firmám ekonomický přínos a dokazují, že takový přínos je skutečně možný. Svoji studii uzavírají nastolením velkého počtu otázek a doporučení jakým způsobem by bylo možné posílit hlas zaměstnanců v mechanismech řízení a správy firem.
30. ¹⁶**Niklas Bruun** navrhuje prozkoumat potenciál evropské společnosti (*Societas Europea*) za účelem zlepšení zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě nadnárodních firem.
31. ¹⁷**Jeremy Waddington** a ¹⁸**Norbert Kluge** navrhují prozkoumat zkušenosti evropských zaměstnaneckých výborů v oblastech programu jednání, národnosti a jejich vztahu ke kolektivním jednáním/vztahům v průmyslu, protože to ovlivňuje roli vedoucích pracovníků v řízení a správě společnosti.

Závěr

32. Na závěr lze říci, že svoboda firem v oblasti volného působení na jednotném evropském trhu vychýlila rovnováhu hospodářské výkonnosti směrem k zaměstnavatelům. Toto je důkazem narůstající ekonomické síly nadnárodních firem, rozsahu globálního pohybu kapitálu, vlivu sociální devalvace globálního obchodu, delokalizace, nezaměstnanosti a snižování dovedností...
33. Mění se rovnováha hospodářské výkonnosti ohrožuje evropskou integraci. Již existují zlověstné příznaky tohoto napětí: odmítnutí návrhu Evropské

¹⁴ Královská kolej, Londýn.

¹⁵ Královská kolej, Londýn.

¹⁶ Hankenova ekonomická škola, Helsinky.

¹⁷ Manchesterská univerzita.

¹⁸ Evropský institut odborových svazů, ETUI-REHS, Brusel.

ústavy, zpochybněný návrh směrnice o službách, rezervovaný postoj k rozšíření z důvodu obav o příliv pracovníků z nových členských států...

34. Odbory se nebrání ekonomické integraci EU. Ovšem práce není komodita. Globalizace znamená, že pohyb kapitálu má často důsledky i za hranicemi jednotlivých států. Pod tlakem zákonů EU se národní legislativa přizpůsobila mechanismu volného pohybu kapitálu na jednotném unijním trhu. Právní řády jednotlivých členských států se ještě úplně nepřizpůsobily vlivu volného pohybu kapitálu na pracovní trh v transformujících se ekonomikách.
35. Zákon o společném trhu změnil pravidla pro volný pohyb kapitálu v jednotlivých zemích. Ovšem ustanovení smlouvy o evropských společenstvích o volném pohybu kapitálu nejsou absolutní. Volný pohyb kapitálu je omezen politickými restrikcemi, a to jak ve vlastní Smlouvě o evropských společenstvích tak na základě precedenčního práva Evropského soudního dvora.
36. Pro narovnání nerovnováhy hospodářské výkonnosti, ke kterému došlo přijetím evropských zákonů o volném pohybu kapitálu musí dojít v právním řádu EU k úpravě pravidel pro volný pohyb kapitálu tak, aby tato pravidla odrážela ustanovení souhrnu zákonů evropských společenství v sociální oblasti (tzv. *acquis communautaire social*). Výklad ustanovení Smlouvy o evropských společenstvích o volném pohybu kapitálu by měl být založen na souboru sociální legislativy EU ("*ordre communautaire social*"): tedy na principech, které odráží sociální politiku EU tak jak je zakotvena v *acquis communautaire* a zejména na principech regulace zaměstnanosti a průmyslových vztahů ve Smlouvě o evropských společenstvích a příslušné druhotné legislativy.
37. Výklad ekonomických svobod v oblasti volného pohybu by měl být v souladu s proměnou EU z čistě ekonomického společenství se společným trhem na Evropskou unii se sociální politikou zaměřenou na ochranu pracovníků na společném trhu, kteří jsou rovněž občany unie: tzv. *ordre communautaire social*: práce není komodita jako ostatní (zboží, kapitál), pokračování v plnění cílů v oblasti zlepšování pracovních podmínek při dodržování základních práv zaměstnanců jako lidských bytostí a uznávání hlavní úlohy sociálního dialogu a partnerství na úrovni EU i na národních úrovních a důsledné lpění na principu rovného zacházení bez ohledu na národnost.
38. Hlavní výklad zákonů EU o volném pohybu je založen na *ordre communautaire social*. Výklad zákonů EU o přeshraničním volném pohybu kapitálu se musí tímto řídit
39. Z tohoto pohledu je dimenze konstitučních lidských práv ještě důležitější než rovnováha hospodářské výkonnosti (ekonomické síly). Evropská charta základních práv a svobod schválená v prosinci 2000 v Nice, která byla později začleněna do Druhé kapitoly návrhu Evropské ústavy, obsahuje článek 27, "Právo zaměstnanců na informace a poradní hlas při přebírání společnosti":

“Zaměstnancům nebo jejich zástupcům musí být na odpovídající úrovni zaručeno právo na včasné informace a musí s nimi být jednotlivé kroky včas předjednávány za podmínek stanovených zákony evropských společenství a zákony a praxí jednotlivých členských států”.

40. To je klíčovým bodem evropského sociálního modelu. Členské státy musí zajistit, aby v jejich zákonech bylo zajištěno toto právo na informace a konzultace. Nicméně jejich úspěch v oblasti přeshraničního volného pohybu kapitálu je sporný.
41. Vlastní volný pohyb kapitálu je prováděn ve smyslu *ordre communautaire social*, který může mít restriktivní účinky. Otázkou je, jak zákony EU budou regulovat potenciální konflikt mezi zastoupením a účastí pracovníků na rozhodování během přebírání závazků na straně jedné a volným pohybem kapitálu na straně druhé.
42. Nyní v zákonech EU existuje podstatná opora (od směrnic až po nařízení EU týkající se zaměstnanosti) a celá řada politik (včetně tzv. měkkých zákonů o restrukturalizaci), které regulují rozhodování firem v oblastech ovlivňujících zaměstnance. Tyto zákony ukládají jak vlastní povinnosti tak procedurální omezení (například požadavek na sdělování informací a předjednávání). Dohromady představují součást *acquis communautaire social*.
43. V době ekonomické globalizace, neomezeného volného pohybu kapitálu mají velké přeshraniční přesuny kapitálu pravděpodobně největší vliv na zaměstnance. Nicméně, až doposud se tyto přesuny nepřizpůsobily ochraně zaměstnanců ve smyslu *acquis communautaire social*. Nerovnováha hospodářské výkonnosti vzniklá v důsledku volného globálního pohybu kapitálu vede k nutnosti vytvoření nových cest k posílení účasti a zastoupení zaměstnanců v právním řádu a politice Evropské unie.

Brian Bercusson

Královská kolej

Londýnské university

Tato studie zkoumá jeden mechanismus k posílení zastoupení a účasti zaměstnanců na řízení a správě nadnárodních firem v případech, kdy prováděné finanční operace mohou mít vliv na zaměstnance: Směrnice o převodu podniků 77/187 z roku 1977 (ARD). Směrnice ARD v sobě obsahuje dva základní principy *acquis communautaire social*: ustanovení o ochraně zaměstnanců a specifikuje postavení kolektivních zástupců zaměstnanců, poskytování informací a poradenství. Navrhuje se provést přizpůsobení směrnice ARD novým podmínkám v důsledku restrukturalizace firem tažené slučováním a akvizicemi na základě transformace kapitálových trhů a objevením nových mechanismů financování a úvěrování firem. .

Směrnice ARD řeší pouze přebrání jednoho zaměstnavatele druhým a neřeší převod závazků v souvislosti s nákupem akcií. Na základě úlohy finančního kapitálu při restrukturalizacích společností by směrnice ARD měla být přepracována či upravena tak, aby řešila současně s převodem akcií i převod závazků. Tyto čistě finanční transakce s přímým vlivem na zaměstnance by měly být řízeny směrnicí ARD a podléhat požadavkům na včasné sdělení požadovaných informací zástupcům zaměstnanců, požadavkům na předchozí projednání transakce se zástupci zaměstnanců a požadavkům na ochranu jednotlivých dotčených zaměstnanců: : tedy, aby nedocházelo k převodu žádných rizik na zaměstnance.

Tato změna v dopadu směrnice ARD by byla významným opěrným bodem pro posílení účasti zaměstnanců na přesunech akcií na burze. Taková změna by byla prvním krokem v účasti zaměstnanců na finančních operacích. Tento opěrný bod by navíc mohl být i dále posilován. Většina kapitálových transakcí nemusí být spojena s fúzem/přebíráním společností a tím i s převodem závazků (příslibů). Existuje obrovské množství různých finančních operací počínaje investičními strategiemi, transakcí s akciemi, výplatami dividend, zpětnými odkupy akcií, příspěvky do penzijních fondů, kapitálové struktury, politiky v oblasti půjček a zadlužení, forenzní transakce, derivátové transakce, apod.... Může se stát, že i tyto čistě finanční transakce mohou mít na společnost tak podstatný vliv, že se v podstatě může jednat i o převod závazků.

Tento návrh je ekvivalentním návrhem k tzv. "Tobinově dani z účasti", ovšem nejedná se o daň, ale o automatickou aplikaci sociálního právního řádu EU (*ordre communautaire social*) na finanční operace, které mají vliv na zaměstnance. Kromě

mnoha dalších existují dvě nejdůležitější otázky: koordinace a vymahatelnost. Zavádění těchto operací bude nezbytné koordinovat se stávajícími pravidly pro řízení finančních operací, včetně například pravidel týkajících se burzovních trhů, transakcí v oblasti směny zahraničních měn, pravidel obchodního práva a regulace pohybu kapitálu. Stávající pravidla a zákony zaměřené primárně na ochranu investorů a akcionářů bude nezbytně nutné změnit přizpůsobit tak, aby zajišťovala ochranu zaměstnanců.

Správa a řízení firem a zastoupení v představenstvu

Niklas Bruun

Evropská společnost a její regulace představují nový trend v regulatorním rámci EU pro zapojení zaměstnanců. Je to vůbec poprvé, co zastoupení zaměstnanců ve správní radě firmy je považováno za důležitý prvek pracovního a obchodního práva Evropských společenství. Směrnice číslo 2001/86/EHS doplňuje statut evropské společnosti v oblasti práva odborů a zaměstnanců na zapojení se do řízení a správy společností a postupy týkající se práv zaměstnanců na účast na řízení by měly být udržovány při zakládání evropské společnosti či při přechodu na evropskou společnost (SE).

Přestože uznávání práva na účast zaměstnanců a regulatorní rámec byly zakomponovány do evropského sociálního modelu, je situace v zastoupení zaměstnanců na úrovni správních rad firem v jednotlivých členských zemích velmi rozdílná. Na národní úrovni je patrný určitý odstup vůči zastoupení zaměstnanců ve správní radě, a to zejména u států s nejsilnější tradicí v této oblasti. Paradoxně, to jsou pochybení hlavních vedoucích pracovníků významných firem (například Enron, apod.) a nové požadavky na řízení a správu firem, které vedly k obtížné obhajitelnosti tradičních národních pohledů na zastoupení odborů ve správních radách firem. Dobrým příkladem je vývoj ve Švédsku.

Ve Švédsku způsobila poptávka po autonomních a "nezávislých" členech představenstva veřejnou debatu, ze které vyplynulo, že členy odborů nelze považovat za nezávislé. Přestože toto není převládající názor, ovlivnil způsob jakým se podnikatelská komunita dívá na otázku jejich členství ve správní radě.

Dalším problémem ve Švédsku je, že "Kodex pro řízení a správu firem" klade na členy představenstev firem velmi vysoké profesionální nároky. Pokud by byl zástupce odborů ve správní radě společnosti volen z řad zaměstnanců, mohou mít odbory problém najít ve svém středu osoby, které splňují tyto náročné požadavky a normy.

Zastoupení ve správní radě firmy má v globalizované ekonomice vysokou hodnotu. Evropské kodexy pro řízení a správu firem by měly explicitně uznávat a obsahovat ustanovení o důležitosti této účasti. Úkolem pro odbory je přesvědčit společnost jako celek, že jejich účast ve správních radách firem je nejen důležitá, ale také potřebná proto, aby vnitrofiremní směrnice byly rozumné a poctivé a braly v úvahu zájmy všech akcionářů.

Výtah z Celliny studie

Na začátku studie autorka vyzdvihuje téma *sociální odpovědnosti firem* která by, bez ohledu na mnohoznačnost tohoto termínu, měla být považována za ústřední bod tohoto projektu. Protichůdné názory v diskuzích jsou užitečné pro odhalení závoje, kterým je obklopen termín monismus, který se zdá být vlastním termínem v teorii firem a dominantním pohledu na správu a řízení firem. Monismus, který byl také objeven v *akcionářském modelu* ovládnání společnosti, je schopen nejen urovnat tradiční industriální konflikt, ale také konflikt mezi vlastníky a manažery. Model, který neumožňuje realizaci žádného účastnického programu. Hlavní myšlenkou Celliny studie je názor, že je třeba uvažovat o vytvoření poctivého a účinného programu účasti zaměstnanců na procesu řízení a správy firem. Takovéto zastoupení zaměstnanců na základě logičnosti a praktičnosti průmyslových vztahů povede k demokratičtějšímu řízení a správě firem. Jak se více méně tradiční nástroje v průmyslových vztazích mohou v novém globalizačním kontextu vyrovnat se zaváděním programu účasti zaměstnanců na řízení, který by byl schopen transformovat a "demokratizovat" proces řízení a správy nadnárodních korporací? Toto je ústřední otázka studie. V EU je cesta evropského sociálního dialogu (ESD) velmi dobře institucionalizována, ale není přímo zahrnuta do tohoto cíle. Pro sociální partnery, evropské instituce a studenty může být dobrou výzvou vyrovnat se s důsledky této spoluodpovědnosti. Jako možná témata pro budoucí výzkum v rámci projektu studie uvádí: 1. definování životaschopné úlohy ESD a SSD v řešení problémů při správě a řízení podniků; 2. vhodné spojení mezi zkušenostmi evropských zaměstnaneckých komisí (EWC) a praxí v sociálním dialogu, hlavně na sektorální úrovni; 3. charakter tripartity, který je nutný pro zlepšení demokratické odpovědnosti výsledků sociálního dialogu a k zamezení promítnutí možných národních problémů do těchto výsledků; 4. možná a žádoucí aktivní úloha Komise v oblasti podpory.

Řízení a správa firem a hlas zaměstnanců: Z perspektivy EU

Howard Gospel a Gregory Jackson

**Královská kolej
Londýnské university**

V souvislosti s otevřenějšími finančními trhy a rostoucím počtem fúzí a akvizic (zejména přeshraničních) se řízení a správa firem stávají stále důležitějším tématem. Dosud nebyly zaměstnanci a jejich zástupci dostatečně zapojeni do diskuzí o řízení a správě firem ani do samotného praktického řízení. V důsledku opatření EU dochází nyní k částečnému sblížení praxe v oblasti řízení a správy firem v jednotlivých členských zemích EU, nicméně rozdíly zůstávají stále značné.

Velká část akademické literatury o řízení a správě firem se zabývá identifikací klíčových oblastí řízení a správy firem. Studie analyzuje hlavní motory "dobrého" řízení firem jak z hlediska uplatňovaných metod tak z hlediska jejich přínosu k ekonomickým výsledkům firmy.

Studie v každém systému řízení a správy firem identifikovala velký počet hlavních mechanismů. Jedná se hlavně o tyto mechanismy: správní rady firem, pobídkové struktury, audit a interní kontrola, předávání informací, zapojení investorů, trh pro firemní kontrolu a zapojení držitelů podílů.

Analýza tvrdých (nařízení, směrnice) a měkkých zákonných prostředků EU v oblasti řízení a správy firem se zabývá sociálním a zaměstnaneckým právem, ale také obchodním právem, regulací trhu s cennými papíry a zákony na ochranu konkurenčního prostředí. Mapují, do jaké míry jsou v obchodním a pracovním právu Evropské unie, tyto různé mechanismy pro řízení a správu firem zakomponovány ve formě tvrdých a měkkých regulatorních opatření a hledají mezery v regulatorním rámci Evropské unie. Závěrem naší studie je skutečnost, že stávající regulatorní rámec EU toho mnoho nenabízí co se týče hlasu zaměstnanců v klíčových oblastech řízení společností. Z pečlivé analýzy a zvážení těchto nařízení, směrnic a ostatních zákonných norem EU vyplývá, že v sociálních a zaměstnaneckých zákonech existuje velmi málo ustanovení týkající se hlasu zaměstnanců a v obchodním právu je jich dokonce ještě méně.

Současné trendy ukazují posun k tzv. měkkým zákonným opatřením v oblasti sociálního a zaměstnaneckého práva. Navzdory určitému ustoupení od řešení problematiky řízení a správy firem v EU, zde existuje potenciál pro lepší tvrdá i měkká zákonná opatření. Lze identifikovat hlavní motory dobrého řízení a správy firem, jako je například zainteresování akcionářů (všeobecně). Studie ukazuje, že mimo ostatní potenciálně kladné účinky, má zainteresování zaměstnanců na řízení firem buď nulový nebo pozitivní výsledek na hospodářské výsledky.

Existuje několik způsobů pro zvýšení slyšitelnosti hlasu zaměstnanců; například opírání se o národní mechanismy, rozvoj kolektivního vyjednávání, sociální dialog, apod. Tyto způsoby je třeba doplnit zakomponováním rozsáhlejší účasti zaměstnanců na řízení do tvrdých a měkkých zákonných norem EU.

Shrnutí

MA Moreau

Rozvoj nadnárodních firem, který je důsledkem globalizace ekonomiky související s novými způsoby financování trhů, produktivní decentralizací a internacionalizací trhu práce ukazuje, že již není možné nadále posuzovat identitu ekonomického subjektu podle země jeho sídla.

Je tedy nezbytně nutné přehodnotit přístup k firmě a nedívat se na ni jako na subjekt definovaný místní příslušností (adresou sídla společnosti nebo místem založení společnosti), ale je třeba vytvořit jednotnou evropskou identitu společnosti jednak pro zdůraznění požadavků na konkurenceschopnost firem na evropském trhu a jednak pro zdůraznění sociálních požadavků, jejichž nositelem je jednak právní řád EU, tzv. *acquis communautaire*, (zejména v oblastech týkajících se poskytování informací zaměstnancům a předjednávání rozhodnutí mající vliv na zaměstnance se zástupci zaměstnanců) a také četné nadnárodní společnosti působící v evropské sociální společnosti.

Existuje koncepční prostor pro vymezení pojmu evropská firma jiným způsobem než podle země původu. Cílem tohoto vymezení je ukázat na existenci ekonomických a společenských důsledků v právním řádu EU, které se liší od jiných právních řádů, vstupujících na společný trh v důsledku globalizace ekonomiky: příklad evropské společnosti (firmy s evropskou identitou) dokazuje, že je třeba vytvořit systém řízení a správy firem s výraznou účastí zástupců zaměstnanců na rozhodování firem. Totéž platí pro dodržování pravidel sociální odpovědnosti, která jsou jednomyslně uznávána jak EU, tak odborovými svazy. Zároveň je třeba řešit způsoby vyjednávání o právech zaměstnanců na úrovni nadnárodních skupin.

Odstranění čistě národního pohledu na problematiku firmy umožní připravit jednotný celoevropský přístup pro zdůraznění specifík evropského trhu ve vztahu k trhu globálnímu, včetně specifík nadnárodní společnosti s evropskou (tedy nikoli americkou, japonskou či korejskou) identitou a provázaností s hledáním vysoké sociální odpovědnosti, kterou tyto firmy v evropském sociální prostředí mají.

Tento návrh je součástí obsažnějšího projektu zaměřeného na přizpůsobení se konceptu globalizace v rámci EU a na využívání nových způsobů jednání a chování v globalizovaném prostředí.

Hlas zaměstnanců prostřednictvím vlastnictví podílu a účasti na finanční regulaci a přípravě makroekonomických politik

Hans-Michael Trautwein

Carl von Ossietzky z Oldenburgské univerzity

Většina kapitálu na globálních finančních trzích investovaného do nadnárodních firem je formálně vlastněna zaměstnanci (penzijní fondy, pojišťovací programy, zaměstnanecké akcie, apod.). Zaměstnanci vlastněné fondy (EOF) jsou široce rozšířeny v zemích, kde práva zaměstnanců týkající se jejich účasti na řízení firem jsou relativně slabá. Tato studie zkoumá způsoby posílení hlasu zaměstnanců prostřednictvím podílového spoluvlastnictví na základě mobilizace zaměstnaneckých fondů (EOF) na třech úrovních: (i) na úrovni firmy, (ii) na úrovni regulace finančních institucí a trhů, a (iii) na úrovni makroekonomického dialogu mezi regulačními orgány a centrálními bankami. Níže uvádíme realistický souhrn pro a proti jednotlivých úrovní.

(i) Posílení hlasu zaměstnanců prostřednictvím podílového spoluvlastnictví firmy může mít takovou formu, že zástupce zaměstnanců (akcionářů) je členem správní rady své "vlastní" společnosti a členy správní rady jsou zároveň i správci penzijních nebo pojišťovacích fondů. Toto zastoupení na úrovni správní rady může (a) poskytovat informace o finančních strukturách a strategiích, (b) omezit "nadměrné" vystavování se rizikům a morálně neodpovědné chování vedení, a (c) podporovat zaměstnanecké normy ve firmě a jejím dodavatelském řetězci. Na druhé straně ale existují potenciální konflikty: mezi zájmy zaměstnanců jako akcionářů a podílníků a mezi odbory a zástupci zaměstnanců vlastníků podílů na společnosti (konflikty typu "majitel/jednatel").

(ii) Podílové spoluvlastnictví zaměstnanců v oblasti finanční regulace je možné, pokud zaměstnanci vlastněné fondy (EOF) dokáží zajistit své zastoupení v regulaci finančního sektoru: a to jednak v samoregulujících se organizacích tak ve veřejných institucích. Potenciál využití tohoto kanálu je zjevný v aktuální praxi dozorových orgánů v EU. Účast zaměstnaneckých fondů na finanční regulaci by mohla (a) poskytovat informace o finančních strukturách a strategiích, (b) ovlivnit přípravu regulatorního rámce a (c) monitorovat a dohlížet nad finančními aktivitami. Na druhé straně může docházet ke konfliktům mezi zaměstnanci a odbory, které usilují o "nadměrnou regulaci" a zájmy zaměstnaneckých fondů, které naopak usilují o "podregulaci". Rovněž může docházet ke konfliktům typu majitel/jednatel. Je důležité identifikovat ty konkrétní zájmy zaměstnanců a odborů, které vyžadují zvláštní regulaci finanční oblasti a analyzovat kompatibilitu těchto konkrétních zájmů s veřejným zájmem v oblasti regulace finančních institucí.

(iii) Podílové spoluvlastnictví zaměstnanců v dialogu o makroekonomické politice vede k zastoupení zaměstnaneckých fondů v takových regulačních orgánech, které stále více spolupracují s centrálními bankami v oblasti problematiky zajištění finanční stability. Zaměstnanecké fondy mohou tento kanál využít k veřejné otevřené diskuzi o

makroekonomické politice čímž se lze vyhnout obvyklé konfrontaci mezi centrálními bankami a odbory. Podílové spoluvlastnictví zaměstnanců tak může jednak přispět k vyšší odpovědnosti centrálních bank a, snad, dosáhnout přátelštější koordinace měnové, daňové a mzdové politiky, zejména v eurozóně. Co se týče mzdové politiky, zde bude třeba činnost koordinovat s makropolitickými strategiemi odborových organizací v zemích eurozóny.