

**Oznaczenie innowacji informacji, konsultacji i udział dla zaangażowania  
pracownika w zbiorowe zarządzanie**

**Brian Bercusson**

**King’s College  
University of London**

---

Projekt “Drogi do Rozwoju” odnosi się do reprezentacji i udziału robotnika. W kontekście dominującej potęgi gospodarczej wielonarodowych przedsiębiorstw i centralnej roli ruchu kapitału w gospodarce globalnej, polityka Unii Europejskiej dotycząca zbiorowego zarządzania i prawo UE w sprawie wolnego przepływu kapitału nie dotrzymuje kroku rozwojowi. Projekt “Drogi do Rozwoju” dotyczy zbiorowego zarządzania i finansowego wymiaru przedsiębiorstwa, w szczególności, wielonarodowego przedsiębiorstwa.

Grupa Robocza rozpatruje sprawę reprezentacji i udziału robotnika na trzech poziomach.

Na *poziomie makro/globalnym*, *Hans-Michael Trautwein* analizuje, czy zakładając dużą część kapitału na światowych rynkach finansowych posiadanego przez robotników, reprezentacja interesów robotników w finansowych ciałach regulujących może mieć wpływ na regulację finansową. Druga droga dotyczy instytucjonalnej współpracy w formie dialogu związków zawodowych z instytucjami regulacji finansowej i bankami centralnymi w koordynacji polityki makroekonomicznej.

*Gian Primo Cella* podkreśla centralną rolę dialogu społecznego sprzeciwiającą się dominacji monizmu modelu udziałowca w kulturze zbiorowej. Łącząc zarządzanie, reprezentację i relacje pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, proponuje on przełożenie szczególnych postanowień z Artykułów 138-139 Traktatu UE do wspólnego poziomu. Wymaga to aktywnej roli instytucji europejskich, szczególnie, Komisji.

Na *Europejskim poziomie regionalnym*, *Marie-Ange Moreau* bada potencjał dla przedsiębiorstw w Europie posiadających specyficzną “Europejską” tożsamość. Esencja “Europejskiego” przedsiębiorstwa wywodzi od krytycznego elementu konkurencyjności przedsiębiorstwa : jego zdolności do innowacyjności i jakości, która jest związana bardziej z udziałem jej pracowników, niż tradycyjnym nacisk na czysto finansowy wkład udziałowców.

*Brian Bercusson* rozwija propozycję, w której prawo UE dotyczące wolnego przepływu kapitału interpretowane byłoby w kontekście *wspólnotowego porządku społecznego*. Jedynym potencjalnym mechanizmem regulacji działań w sektorze finansowym jest Dyrektywa dotycząca Transferów Zobowiązań 77/187 z 1977 (DTZ). DTZ legalizuje ochronę indywidualnych pracowników i rolę wspólnej reprezentacji klasy robotczej. Przedsiębiorstwo restrukturyzujące się kierowane transformacją rynków kapitału nasuwa pytanie, czy DTZ może zostać zaadoptowana do tego nowego finansowego wymiaru, jeśli zostałaby skorygowana. Taka zmiana byłaby pierwszym krokiem w udziale siły robotczej w operacjach finansowych.

Na *poziomie mikro/przedsiębiorstwa*, *Howard Gospel* i *Gregory Jackson* rozważają różne mechanizmy i wymiary dobrego zbiorowego zarządzania, wliczając w to wspólne zebrania zarządów, struktury zachęcające, audit and kontrole wewnętrzne, ujawnianie informacji, zaangażowanie inwestora, rynek dla wspólnej kontroli i zaangażowania udziałowca. Zaznaczyli oni obszar, w którym UE, z prawem firm i prawem pracy, zawiera te różne mechanizmy wspólnego zarządzania w formie regulujących miar prawa będącego w mocy i zaleceń wynikających z traktatów i uzgodnień, i pokazuje w których miejscach istnieją luki w schemacie regulującym UE.

*Niklas Bruun* proponuje przeanalizowanie potencjału firmy Europejskiej (*Societas Europea*), w celu poprawienia reprezentacji i udziału robotnika w zbiorowym zarządzaniu, w wielonarodowym przedsiębiorstwie.

*Jeremy Waddington* i *Norbert Kluge* proponują przeanalizowanie doświadczeń Europejskich Komitetów ds. Przedsiębiorstw w odniesieniu do zagadnień programu, narodowości i ich relacji do wspólnych negocjacji/stosunków pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, ponieważ wpływa to na rolę dyrektorów robotników w zbiorowym zarządzaniu.

W końcu, swoboda przedsiębiorstw do przemieszczania się w obszarze wspólnego europejskiego rynku przechyliła szalę równowagi siły gospodarczej na stronę pracodawców. Zmieniająca się równowaga siły gospodarczej jest zagrożeniem dla integracji europejskiej. Krajowe prawa nie zaadoptowały jeszcze wpływu przepływu kapitału na siłę roboczą w wielonarodowej gospodarce. Prawo UE potrzebuje zaadoptować zasady wolnego przepływu kapitału aby odzwierciedlić *wspólnotowe doświadczenia społeczne*, w celu wyeliminowania braku równowagi siły gospodarczej stworzonego przez prawo UE dotyczące swobodnego przepływu kapitału.

W erze gospodarczej globalizacji, nieskrępowany ruch kapitału I, w konsekwencji olbrzymie przepływy kapitału przez granice ma być może największy wpływ na pracowników. Brak równowagi siły gospodarczej wynikający z globalnego ruchu kapitału sprawia, że niezbędne jest rozwinięcie nowych dróg rozwoju dla reprezentacji i udziału pracownika w prawach i polityce UE.

**Europejska Konfederacja Związków Zawodowych  
Agencja Rozwoju Społecznego**

**Konferencja**

**“Drogi do Rozwoju”**

**Oznaczanie innowacji informacji, konsultacji i udział dla zaangażowania  
pracownika w zbiorowe zarządzanie**

**Rezultaty Grupy Roboczej “Drogi do Rozwoju”**

**Brian Bercusson**

**King’s College  
University of London**

**Wiedeń  
19 May 2006**

**Spis treści**

**strona**

## **Podsumowanie Egzekutywy**

<b>Wstęp</b>	<b>1</b>
<b>Wielonarodowe przedsiębiorstwa i przepływ kapitału</b>	<b>2</b>
<b>Wspólne struktury/zagadnienia dot. zarządzania</b>	<b>7</b>
<b>Poziom makro/globalny</b>	<b>11</b>
<b>Europejski poziom regionalny</b>	<b>20</b>
<i><b>Poziom mikro przedsiębiorstwa</b></i>	<b>27</b>
<b>Podsumowanie</b>	<b>32</b>

## Streszczenie Egzekutywy

Projekt "Drogi do Rozwoju" odnosi się do reprezentacji i udziału robotnika. W kontekście dominującej potęgi gospodarczej wielonarodowych przedsiębiorstw i centralnej roli ruchu kapitału w gospodarce globalnej, polityka Unii Europejskiej dotycząca zbiorowego zarządzania i prawo UE w sprawie wolnego przepływu kapitału nie dotrzymuje kroku rozwojowi. Projekt "Drogi do Rozwoju" dotyczy zbiorowego zarządzania i finansowego wymiaru przedsiębiorstwa, w szczególności, wielonarodowego przedsiębiorstwa.

Grupa Robocza rozpatruje sprawę reprezentacji i udziału robotnika na trzech poziomach.

Na *poziomie makro/globalnym*, Hans-Michael Trautwein analizuje, czy zakładając, że duża część kapitału na światowych rynkach finansowych, jest w posiadaniu robotników, reprezentacja interesów robotników w finansowych ciałach regulujących może mieć wpływ na regulację finansową. Druga droga patrzy na instytucjonalną współpracę w formie dialogu związków zawodowych z instytucjami regulacji finansowej i bankami centralnymi w koordynacji polityki makroekonomicznej.

*Gian Primo Cella* podkreśla centralną rolę dialogu społecznego sprzeciwiającą się dominacji monizmu modelu udziałowca wspólnej kultury. Łącząc zarządzanie, reprezentację i relacje pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, proponuje on sprowadzenie do wspólnego poziomu szczególnych zabezpieczeń w Artykułach 138-139 Traktatu UE. Wymaga to aktywnej roli instytucji Europejskich, szczególnie, Komisji.

Na *Europejskim poziomie regionalnym*, *Marie-Ange Moreau* bada potencjał dla przedsiębiorstw w Europie posiadających specyficzną "Europejską" tożsamość. Esencja "Europejskiego" przedsiębiorstwa pochodzi od krytycznego elementu konkurencyjności przedsiębiorstwa : jej zdolność do innowacyjności i jakości, która jest związana z udziałem jej pracowników, bardziej, niż z tradycyjnego nacisku na czysto finansowy udział udziałowców.

*Brian Bercusson* rozwija propozycję, w której prawo UE dotyczące wolnego przepływu kapitału interpretowane jest w kontekście *wspólnotowego porządku społecznego*. Jedynym potencjalnym mechanizmem regulacji działań w sektorze finansowym jest Dyrektywa dotycząca Transferów Zobowiązań 77/187 z 1977 (DTZ). DTZ legalizuje ochronę indywidualnych pracowników i rolę wspólnej reprezentacji klasy robotniczej. Przedsiębiorstwo restrukturyzujące się kierowane transformacją rynków kapitału nasuwa pytanie, czy DTZ może zostać zaadoptowana do tego nowego finansowego wymiaru, jeśli zostałaby skorygowana. Taka zmiana byłaby pierwszym krokiem do udziale klasy robotniczej w operacjach finansowych.

Na *poziomie mikro/ przedsiębiorstwa*, *Howard Gospel i Gregory Jackson* rozważają różne mechanizmy i wymiary dobrego zbiorowego zarządzania, wliczając w to wspólne zebrania zarządów, struktury zachęcające, audyt and kontrole wewnętrzne, ujawnianie informacji, zaangażowanie inwestora, rynek dla wspólnej kontroli i zaangażowania udziałowca. Zaznaczyli oni obszar, w którym UE, z prawem firm i

prawem pracy, zawiera te różne mechanizmy wspólnego zarządzania w formie czynników regulujących prawa będącego w mocy i zaleceń wynikających z traktatów/uzgodnień i pokazuje, w których miejscach istnieją luki w schemacie regulującym UE.

*Niklas Bruun* proponuje przeanalizowanie potencjału firmy Europejskiej (Societas Europea), w celu poprawienia reprezentacji i udziału robotnika w zbiorowym zarządzaniu, w wielonarodowym przedsiębiorstwie. *Jeremy Waddington i Norbert Kluge* proponują przeanalizowanie doświadczeń Europejskich Komitetów ds. Przedsiębiorstw w odniesieniu do zagadnień programu, narodowości i ich relacji do wspólnych negocjacji/stosunków pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, ponieważ wpływa to na rolę dyrektorów robotników w zbiorowym zarządzaniu.

W końcu, swoboda przedsiębiorstw do przemieszczania się w obszarze wspólnego Europejskiego rynku przechyliła szalę równowagi siły gospodarczej na stronę pracodawców. Zmieniająca się równowaga siły gospodarczej jest zagrożeniem dla integracji Europejskiej. Krajowe prawa nie zaadoptowały jeszcze wpływu przepływu kapitału na klasę robotniczą w wielonarodowej gospodarce. Prawo UE potrzebuje zaadoptować zasady wolnego przepływu kapitału aby odzwierciedlić *wspólnotowe doświadczenia społeczne*, w celu wyeliminowania braku równowagi siły gospodarczej stworzonego przez prawo UE dotyczące swobodnego przepływu kapitału. W erze gospodarczej globalizacji, nieskrępowany ruch kapitału i w konsekwencji olbrzymie przepływy kapitału przez granice ma być może największy wpływ na pracowników. Brak równowagi siły gospodarczej wynikający z globalnego ruchu kapitału sprawia, że niezbędne jest rozwinięcie nowych dróg rozwoju dla reprezentacji i udziału pracownika w prawach i polityce UE.

## Wstęp

1. Projekt "Drogi do Rozwoju" dotyczy reprezentacji i udziału robotników. Jedną z dróg rozwoju jest droga poprzez zbiorowe zarządzanie. Jest to głównym obiektem naszego zainteresowania na spotkaniu wiedeńskim. Na przykład, naszym celem jest zbadanie mechanizmów przy pomocy których operacje w sektorze finansowym mogą zaangażować reprezentację i udział robotnika w zbiorowym zarządzaniu wielonarodowymi przedsiębiorstwami (WP), nakreślając koncepcje w prawie i praktyce prawa pracy UE zarządzającego relacjami dot. zatrudnienia i relacjami pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem: *wspólnotowe doświadczenia społeczne*.

## Wielonarodowe przedsiębiorstwa i przepływ kapitału

2. Wstępne opracowanie przygotowane na spotkanie grupy projektowej 9 lutego 2005<sup>1</sup> naszkicowało rzeczywistą sytuację dominującej potęgi gospodarczej wielonarodowych przedsiębiorstw i centralną rolę zmienności kapitału w globalnej gospodarce.
3. Jak zostało to opisane we wstępnym opracowaniu, szeroko akceptowany jest fakt, że *wielonarodowe przedsiębiorstwa* odgrywają główną rolę w globalizacji i globalnej rywalizacji. Stąd, ważna rola Komitetów Europejskich ds. Przedsiębiorstw (KEP), jako mechanizmu mającego na celu wypełnienie "luki-braku udziału" w regulującej i politycznej kontroli MNE.
4. Drugim głównym punktem zainteresowania w literaturze dotyczącej gospodarczej globalizacji jest *globalna integracja finansowa*. Ponadnarodowa integracja finansowa jest czynnikiem w gospodarczej globalizacji wybiegającym daleko poza określoną rolę MNE. Raport ILO Światowej Komisji ds. Społecznego Wymiaru Globalizacji stwierdza:<sup>2</sup>

"...szeroko akceptowane jest, iż kluczowymi charakterystykami globalizacji były liberalizacja handlu międzynarodowego, ekspansja FDI, i wyłonienie się masywnych ponadgranicznych przepływów finansowych. Wynikiem tego była większa konkurencja na globalnych rynkach. Jest również szeroko uznawane, iż doszło do tego z powodu dwóch tkwiących u podstaw sytuacji czynników: decyzje polityczne dotyczące zredukowania krajowych barier hamujących międzynarodowe transakcje i wpływające na nowe technologie, szczególnie w sferze informacji i komunikacji. Te przekształcenia stworzyły warunki umożliwiające napór globalizacji".

---

<sup>1</sup> B. Bercusson, *Udział i jego miejsce w Reprezentacji Jigsaw*, 22 September 2004 (22 pp.).

<sup>2</sup> **Sprawiedliwa Globalizacja: Tworzenie Możliwości dla Wszystkich, Raport ILO Światowa Komisja ds. Społecznego Wymiaru Globalizacji, 2004, strona 132.**

5. Rola integracji regionalnej w procesie gospodarczej globalizacji jest tematem dobrze znanym: “Podstawowym zagadnieniem jest relacja między siłami globalizacji, a siłami regionalizacji. Regionalizm jest jedynym możliwym podejściem do ‘nowego multilateralizmu...’, a “Europa reprezentuje najbardziej zaawansowane regionalne porozumienie, jakie widział świat...”<sup>3</sup>
6. W kontekście *Unii Europejskiej*, prawo swobodnego przepływu kapitału rozwinęło się równocześnie z międzynarodowymi trendami opisanymi powyżej.<sup>4</sup> *Wspólnotowe doświadczenia społeczne* nie dotrzymały kroku rozwojowi wolnego przepływu kapitału.

### **Wspólne struktury/zagadnienia dot. zarządzania**

7. Transformacja w zbiorowej strukturze i zarządzaniu towarzyszyła globalizacji. Zostało to przeanalizowane przy użyciu różnych teoretycznych schematów, wliczając w to teorię przedsiębiorstwa, jako sieci kontraktów lub jako organizację hierarchiczną. Schematy te postrzegają przedsiębiorstwo, jako mechanizm alokacji ryzyka i dystrybucji zasobów.
8. Marie-Laure Morin identyfikuje trzy różne poziomy organizacji w “firmie”, określone, jako (i) firma, jako producent (zakład), (ii) firmę, jako organizację ekonomiczną i społeczną (przedsiębiorstwo), i (iii) firmę, jako: alokator zasobów (grupa finansowa).<sup>5</sup> Podsumowuje:<sup>6</sup>

“Podsumowując, prawo pracy miało swój początek przez skupienie się na poziomie założycielskim w celu uregulowania warunków faktycznej klasy robotniczej namacalnie i rozszerzenie ochrony fizycznych ciał robotników. Następnie dążyło do ochrony zatrudnienia i stworzenia wzajemnych relacji pomiędzy gospodarczymi granicami przedsiębiorstwa – istoty gospodarczej, będącej głównym miejscem podejmowania decyzji. Obecnie, starannie zabiega się o rozszerzenie tej grupy, jako uosobienia dominującego poziomu, w celu

---

<sup>3</sup> Bjorn Hettne, “Globalny Rynek kontra Nowy Regionalizm”, David Held i Anthony McGrew (eds), *The Global Transformations Reader* (2<sup>nd</sup> ed), Polity Press, Cambridge, 2000, pp. 359-369, at pp. 359, 362.

<sup>4</sup> Leo Flynn, “Schodzący wiek: Swobodny przepływ kapitału, stusium prawne”, (2002) 39 *Common Market Law Review* 773-805.

<sup>5</sup> Marie-Laure Morin, “Prawo pracy i nowe formy zbiorowej organizacji”, (2005) 144 *Międzynarodowy Przegląd Pracy* (Nr. 1) 5-30, na str. 7: “W dzisiejszym prawie pracy, powszechną praktyką jest wyróżnianie instytucji, zobowiązań i grupy zobowiązań. W rzeczywistości, te rozróżnienia odnoszą się do różnych poziomów zbiorowej organizacji, z którą prawo pracy było z powodzeniem powiązane, aby koncentrować się na centrum efektywnej siły i w ten sposób zapewnić ochronę pracowników. Wreszcie, szukając zapewnienia ochrony robotników, prawo pracy również przyczynia się do organizowania produkcji dóbr i usług. Podczas mozolnego odczytywania zasad, które zarządzają indywidualnym kontraktem zatrudnienia... prawo pracy jest także powiązane z organizacją – wyposażone w centrum władzy i zarządzane przez stosunki pracy – których częścią jest pracownik na mocy umowy zatrudnienia”.

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 11.

zapewnienia, że interesy robotników mogą być brane pod uwagę również na tym poziomie”.<sup>7</sup>

9. Projekt “Drogi do Rozwoju” zajmuje się tym ostatnim zagadnieniem. Opracowania stworzone przez członków Grupy Roboczej skupiają się na, *inter alia*, finansowym wymiarze przedsiębiorstwa, trzecim wymiarze firmy, jako grupy finansowej, jako alokatora zasobów, w szczególności, wielonarodowego przedsiębiorstwa.
10. Grupa Robocza rozpatruje zagadnienie reprezentacji i udziału robotnika na trzech poziomach. Niektóre z rezultatów naszej pracy na każdym z poziomów będą opisane poniżej.<sup>8</sup>

### **Pozion makro/globalny**

11. Na *poziomie makro/globalnym*, istnieje współpraca według Hans-Michael Trautwein, ekonomisty specjalizującego się w gospodarce międzynarodowej, Gian Primo Cella, socjologa specjalizującego się w stosunkami pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem.
12. **Hans-Michael Trautwein**<sup>9</sup> podkreśla fakt, że duża proporcja kapitału na globalnych rynkach finansowych jest w posiadaniu robotników i rozważa pytanie, czy to posiadanie mogłoby być zorganizowane, szczególnie, w przepisach instytucji finansowych i rynkowych, i w schemacie skoordynowanej polityki makroekonomicznej.<sup>10</sup>
13. Reprezentacja interesów robotnika w finansowych ciałach regulujących, w celu wywarcia wpływu na regulacje finansowe, odbywa się przez mobilizację funduszy będących w posiadaniu pracowników, na przykład, w celu posiadania reprezentacji w zarządach ciał samoregulujących się na rynku finansowym. Celem byłoby wywarcie wpływu na tworzenie przepisów i monitorowanie, i nadzorowanie działań finansowych, w celu uzyskania informacji o finansowych strukturach i strategiach i, pochromowanie “nadmiernego” podejmowanie ryzyka, często kosztem pracownika. Jednym z zadań byłoby określenie specyficznych praktyk finansowych, które nie są wystarczająco rozpatrywane przez obecne systemy finansowych regulacji i które mogłyby być rozpatrywane przez reprezentację i udział pracowników w instytucjach regulujących.
14. Druga droga spogląda na instytucjonalną współpracę w formie dialogu związków zawodowych z finansowymi regulatorami i bankami centralnymi w koordynacji polityki makroekonomicznej. Celem byłoby osiągnięcie większej

---

<sup>7</sup> Podejście Morin’a spogląda na dwie drogi. Po pierwsze, zidentyfikowanie pracodawcy w celu określenia umiejscowienia ryzyka i odpowiedzialności w tych nowych kompleksowych strukturach. Po drugie, promować (a) przyjrystą informację, (b) konsultację i zbiorowe negocjacje na różnych poziomach dotyczące różnych tematów, i (c) mechanizmy zbiorowej odpowiedzialności społecznej.

<sup>8</sup> Szegóły, patrz wstępne opracowania.

<sup>9</sup> Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

<sup>10</sup> Odnosi się on również do mobilizacji tej własności na poziomie firmy.

odpowiedzialności banków centralnych i bardziej przyjaznej zatrudnieniu koordynacji monetarną, fiskalnej i polityki płacowej. Pokrywa się to z pierwszą drogą reprezentacji w finansowych ciałach regulujących, ponieważ te drugie ciała odgrywają bardzo widoczną rolę w ocenianiu działalności banków centralnych.

15. Ze strony, odpowiedzialności, powiedzmy, Europejski Bank Centralny (EBC) promowałby bardziej symetryczną i efektywną koordynację polityki makroekonomicznej w Europie. Szczególnie, mogłoby to zmniejszyć tendencję do nadmiernej reakcji polityki monetarnej na inflację aktywów, destabilizujący wpływ rozbieżnej polityki płacowej. Koordynacja polityki płacowej wśród europejskich związków zawodowych (jak również polityka monetarna i fiskalna w Krajach Członkowskich UE) jest prawdopodobnie najbardziej bezpośrednią i efektywną drogą do zmniejszenia braku udziału. Nie trzeba dodawać, że, wyzwania zarówno dla związków zawodowych, jak i EBC nie będą niedoceniane.
16. **Gian Primo Cella**<sup>11</sup> podkreśla centralną rolę dialogu społecznego, która sprzeciwia się dominacji monizmu modelu udziałowca kultury zbiorowej. Łącząc zarządzanie, reprezentację i relacje pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, kładzie nacisk na wyjątkowe postanowienia w Artykułach 138-139 Traktatu WE, jako formę ukonstytucjonalizowanego neo-korporacjonizmu, który nie jest obecny w obszarze zbiorowego zarządzania. Tłumaczenie procesu reprezentacji i udziału odbite na poziomie makro do poziomu zbiorowego byłoby drogą do realnego europejskiego społecznego obywatelstwa.
17. Jednakże, w praktyce, kładzie on nacisk na fakt, że modele relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem są ukształtowane przez interwencję państwa, zarówno w kierunku promocji, wykluczenia, poprawy lub definicji (różnorodna mieszanina interwencji Państwa rozróżnia krajowe style). Przetłumaczona na poziom UE, wymaga aktywnej roli instytucji europejskich, szczególnie Komisji. Jej interwencja na poziomie makro jest determinującym czynnikiem ewolucji dialogu społecznego.

### **Europejski poziom regionalny**

20. Na *Europejskim poziomie regionalnym*, istnieją dwa rodzaje udziałów według Brian Bercusson i Marie-Ange Moreau, prawników prawa pracy i specjalistów europejskiego prawa pracy.
21. **Marie-Ange Moreau**<sup>12</sup> bada potencjał dla przedsiębiorstw w Europie do posiadania tożsamości, która nie jest narodowa, ani wielonarodowa, ani amerykańska, ani azjatycka, ale wyraźnie "Europejska". Specyfika tej Europejskiej tożsamości możliwa byłaby do odnalezienia w jej społecznym charakterze. Obecnie, ten Europejski charakter zawiera element gospodarczy,

---

<sup>11</sup> University of Milan.

<sup>12</sup> European University Institute, Florence.

przedsiębiorstwo zachowuje swoją tożsamość centralnego kontrolowania i strategicznego centrum działalności innowacyjnej w UE. Jej społeczny charakter wywodziłby się z zarządzania ponadnarodową Europejską polityką społeczną (jako manifest w Europejskich Komitetów ds. Przedsiębiorstw, umowy dialogu społecznego z organizacjami UE odpowiedzialnymi za odpowiednie sektory, i Europejską politykę wspólnej odpowiedzialności społecznej). Dalsze wymiary Europejskiej firmy mogą wywodzić się z przyszłych propozycji dla ponadnarodowych negocjacji i zaleceń polityki zatrudnienia UE

22. Istota Europejskiej firmy wywodzi się z krytycznego elementu konkurencyjności przedsiębiorstwa: jego zdolności do innowacji i jakości, która powiązana jest raczej z udziałem jego pracowników, niż tradycyjnym naciskiem na czysto finansowy wkład udziałowców.
23. **Brian Bercusson**<sup>13</sup> rozwija propozycję, w której prawo UE dotyczące swobodnego przepływu kapitału byłoby interpretowane w kontekście UE z polityką społeczną chroniącą robotników: *wspólnotowy porządek społeczny*. Jedynym potencjalnym mechanizmem regulującym operacje w sektorze finansowym jest Dyrektywa dotycząca Transferów Zobowiązań 77/187 z 1977 (DTZ). DTZ legalizuje dwie centralne zasady *wspólnotowego doświadczenia społecznego*: ochronę indywidualnych pracowników i rolę dla wspólnej reprezentacji klasy robotniczej, informację i konsultacje.
24. Restrukturyzowanie przedsiębiorstwa kierowane fuzjami i przejęciami pojawiające po transformacji rynków kapitałowych i stworzeniu nowego mechanizmu wspólnych finansów i instrumentów kredytowych pozwalających na finansowanie przejęć nasuwa pytanie czy DTZ mogłaby być zaadoptowana do tego nowego wymiaru finansowego. DTZ pokrywa tylko transfery od jednego pracodawcy *do drugiego pracodawcy*, nie tam, gdzie zobowiązanie jest transferowane przez zakup udziału. W świetle roli kapitału finansowego w operacjach restrukturyzacji, ta ten wybieg powinien zostać usunięty. Jeśli DTZ zostałaby ponownie zinterpretowana i przejrzana, w taki sposób, aby transfery zobowiązań osiągnięte przez transfery udziałów byłyby w niej opisane, te czysto finansowe interesy mające bezpośredni wpływ na robotników mogłyby podlegać DTZ i być przedmiotem wymagań dotyczących wstępnego ujawnienia przedstawicielom pracownika istotnych informacji, wstępnych konsultacji z przedstawicielami pracownika i ochrony indywidualnych pracowników, których to dotyczy: bez transferu ryzyka na pracowników.
25. Ta zmiana w zakresie DTZ oznaczałaby oparcie uzyskane dla zaangażowania robotnika w transfery udziałów na rynku kapitałowym. Byłby to pierwszy krok do udziału robotników w operacjach finansowych. Oparcie to mogłoby zostać wzmocnione. Większość przepływów kapitału nie jest koniecznie powiązana z działaniami dot. fuzji/przejęć równoznacznych z transferami zobowiązań. Operacje finansowe stanowią dużą różnorodność strategii inwestowania, poprzez interesy dot. akcji, podział dywidendów, odkupowanie udziałów, fundusze emerytalne organizacje/składki ubezpieczeniowe,

---

<sup>13</sup> King's College, London.

strukturę kapitału, politykę pożyczek i zadłużeń, interesy na rynku wymiany walut, pochodne... Może być tak, że czysto finansowe transakcje mogą być funkcjonalnie powiązane z istotną zmianą w przedsiębiorstwa, wyrównującą do transferu zobowiązania.

26. Propozycja jest równoznaczna z “udziałem Podatku Tobin”, poza tym, że nie podatek, ale automatycznego zastosowania *wspólnotowego porządku społecznego* do operacji finansowych, które mają wpływ na robotników.

### **Poziom mikro przedsiębiorstwa**

27. Na *poziomie mikro przedsiębiorstwa*, według Howard Gospel i Gregory Jackson, istnieje współpraca, specjaliści w zakresie wspólnego zarządzania ze specjalizacją w relacjach pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, Niklas Bruun, prawnik prawa pracy ze specjalizacją w zakresie legislacji firmy Europejskiej, i Jeremy Waddington i Norbert Kluge, eksperci relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem specjalizujący się w Europejskich komitetach ds. Przedsiębiorstw.
28. **Howard Gospel**<sup>14</sup> i **Gregory Jackson**<sup>15</sup> w opracowaniu dotyczącym zbiorowego zarządzania i głosu pracownika rozpoczynają od zdefiniowania różnych perspektyw zbiorowego zarządzania (udziałowca, jawnego udziałowca i perspektyw właściciela) w kontekście różnych zaangażowanych aktorów: udziałowców/finansistów, pracowników, dyrektorów/zarządu, Państwa. Różne systemy zbiorowego zarządzania są scharakteryzowane z punktu widzenia systemów “rynek/obcy” i “spokrewiniony człowiek z wewnątrz”, patrzących wstępnie na rolę finansów. Rozważają różne mechanizmy i wymiary dobrego zbiorowego zarządzania, wliczając w to zbiorowe spotkania zarządu, struktury motywujące, audyt i kontrole wewnętrzne, ujawnianie informacji, zaangażowanie inwestora, rynek dla zbiorowej kontroli i zaangażowanie udziałowca.
29. Oznaczają oni obszar, w którym UE, przez zarówno prawo firm, jak i prawo pracy, obejmuje te różne mechanizmy zbiorowego zarządzania w formie regulujących czynników obowiązującego prawa i zaleceń wynikających z traktatów i uzgodnień, i eksponuje, w których miejscach istnieją braki w schemacie regulacji UE. Zwracają uwagę na połączenie pomiędzy poszczególnymi mechanizmami zbiorowego zarządzania, a działalnością przedsiębiorstwa, i pytanie, czy zaangażowanie pracownika w zbiorowe zarządzanie ma pozytywne wpływy wyniki gospodarcze i sugerują, że te pozytywne wpływy są możliwe. Konkludują stawiając wiele pytań, ale także sugestii, w jaki sposób głos pracownika mógłby być wzmocniony w mechanizmach zbiorowego zarządzania.

---

<sup>14</sup> King's College, London.

<sup>15</sup> King's College, London.

30. *Niklas Bruun*<sup>16</sup> proponuje zbadanie potencjału dla firmy Europejskiej (*Societas Europea*), w celu poprawienia reprezentacji i udziału robotnika w zbiorowym zarządzaniu w wielonarodowym przedsiębiorstwie.
31. *Jeremy Waddington*<sup>17</sup> i *Norbert Kluge*<sup>18</sup> proponują przebadanie doświadczeń Europejskich Komitetów ds. Przedsiębiorstw, odnośnie zagadnień programu, narodowości i jej relacji do zbiorowych negocjacji / relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, ponieważ wpływa to na rolę dyrektorów robotników w zbiorowym zarządzaniu.

## Podsumowanie

32. Swoboda przedsiębiorstw w zakresie poruszania się po wspólnym europejskim rynku przechyliła szalę siły gospodarczej w kierunku pracodawców. Jest to oczywiście-manifest w przygniatającej potęgze gospodarczej wielonarodowych przedsiębiorstw, bardzo znaczącej globalnej mobilności kapitału, społeczny wpływ zasypania rynku będący wynikiem globalnego handlu, delokalizacji, bezrobocia, brak szkolenia...
33. Zmieniająca się równowaga siły ekonomicznej jest zagrożeniem dla integracji Europejskiej. Istnieją złowieszcze znaki wyczerpania: odrzucenie projektu Traktatu Konstytucyjnego, sporna Dyrektyw dot. Usług, sprzeciw dla dalszego rozszerzenia z powodu lęku przed migracją klasy robotniczej z nowych Krajów Członkowskich...
34. Związki zawodowe nie są przeciwne gospodarczej integracji UE. Ale siła robocza nie jest towarem. Globalizacja oznacza, że ruch kapitału często oddziałuje ponad krajowymi granicami. Pod presją prawa UE, krajowe prawa dostosowały się do zasady wolnego ruchu na wspólnym rynku UE. Krajowe prawa nie dostosowały się jeszcze do wpływu ruchu kapitału na siłę roboczą w ponadnarodowej gospodarce.
35. Prawo wspólnego rynku przekształciło krajowe zasady zarządzania swobodnym ruchem kapitału. Ale postanowienia Traktatu WE dotyczące swobodnego ruchu nie są wyrocznią. Swobodny ruch jest ograniczone przez politykę publicznego przyzwolenia, zarówno w Traktacie, jak i jako rozwinięty przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości poprzez jego prawo zwyczajowe.
36. Prawo UE musi zaadoptować zasady wolnego ruchu kapitału do reguł swobodnego przepływu kapitału, w celu odzwierciedlenia *wspólnotowego doświadczenia społecznego*, aby zlikwidować brak równowagi siły gospodarczej stworzony przez prawo UE traktujące o swobodnym ruchu kapitału. Interpretacja postanowień Traktatu dotyczących swobodnego ruchu powinna bazować na "*wspólnotowym porządku społecznym*": zasadach, które

<sup>16</sup> Hanken School of Economics, Helsinki.

<sup>17</sup> University of Manchester.

<sup>18</sup> Europejski Instytut Związków Zawodowych, ETUI-REHS, Brussels.

odzwierciedlają ogólne *doświadczenia wspólnotowe* polityki społecznej UE i, w szczególności, regulacji odnośnie zatrudnienia i stosunki pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą w Traktacie i odnośnych dalszych przepisów.

37. Interpretacja gospodarczej swobody przemieszczania powinna być częścią ewolucji UE z czysto gospodarczej Wspólnoty tworzącej wspólny rynek, do Unii Europejskiej z polityką socjalną mającą na celu chronienie robotników zatrudnionych na wspólnym rynku, którzy są także obywatelami Unii: "*wspólnotowy porządek społeczny*": siła robocza nie jest towarem, jak inne (dobra, kapitał); podążając za celem poprawy warunków pracy, respektując fundamentalne prawa robotników, jako istot ludzkich, uznając centralną rolę dialogu społecznego i partnerstwa społecznego na poziomie UE i poziomach krajowych, i trzymając się ścisłej zasady równego traktowania bez względu na narodowość.
38. Główna zasada interpretacji prawa UE dotyczącego swobodnego ruchu została ukształtowana przez *ordre wspólnotowy porządek społeczny*. Prawo UE dotyczące ponadnarodowego swobodnego ruchu kapitału ma być interpretowane w tym świetle.
39. W tym kontekście, nawet bardziej fundamentalnym niż równowaga gospodarcza na wspólnym rynku, jest konstytucjonalny wymiar praw człowieka. Karta Podstawowych Praw UE przyjęta w Nicei w grudniu 2000, włączona później do Części II projektu Traktatu Konstytucyjnego, zawiera Artykuł 27, "Prawo robotników do informacji i konsultacji z zakresie zobowiązań":

"Robotnicy i ich reprezentanci muszą, na odpowiednim poziomie, mieć zagwarantowaną informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i zgodnie z warunkami określonymi przez prawo Wspólnotowe, i krajowe prawa i praktyki".
40. Jest to podstawa do europejskiego modelu społecznego. Kraje Członkowie mają upewnić się, że krajowa legislacja respektuje to prawo do informacji i konsultacji. Jednakże ich sukces, w obliczu ponadnarodowego ruchu kapitału jest wątpliwy.
41. Korzystanie ze swobodnego ruchu kapitału jest określone w kontekście *wspólnotowego porządku społecznego*, co może mieć restrykcyjny efekt. Pytanie brzmi, w jaki sposób prawo UE ureguje potencjalny konflikt pomiędzy reprezentacją i udziałem robotnika w procesie decyzyjnym, w sensie zobowiązań, z jednej strony, a swobodnym ruchem kapitału z drugiej.
42. Istnieją teraz dokumenty prawa UE (od dyrektyw do Europejskich Zaleceń dot. Zatrudnienia) i polityki (wliczając w to np. zalecenia wynikające z traktatów i uzgodnień dotyczące restrukturyzacji) podejmowanie decyzji przez przedsiębiorstwa, które ma wpływ na robotników. Narzuca to zarówno faktyczne obowiązki, jaki i proceduralny przymus (np. informacja i konsultacja). Wzięte razem, zawierają *wspólnotowe doświadczenie społeczne*.

43. W erze gospodarczej globaliacji, nieskrępowany ruch kapitału i konsekwentnie olbrzymie przepływy kapitału przez granice mają być może największy wpływ na robotników. Jeszcze, do dnia dzisiejszego, jest to chyba najmniej podlegający ochronie przez *wspólnotowe doświadczenie społeczne*. Brak równowagi siły gospodarczej będący konsekwencją globalnego ruchu kapitału sprawia, że niezbędnym jest rozwinięcie nowych dróg do rozwoju w kierunku reprezentacji i udziału pracownika w prawie i polityce UE.

**Brian Bercusson**

**King's College**

**University of London**

---

Opracowanie analizuje mechanizm do rozszerzenia reprezentacji i udziału robotnika, w przypadku, gdy operacje w sektorze finansowym wpływają na zbiorowe zarządzanie w wielonarodowych przedsiębiorstwach (WP): Dyrektywa Dotycząca Transferu Zobowiązań 77/187 z 1977 (DTZ). DTZ przyjmuje dwie główne zasady *wspólnotowych doświadczeń społecznych*: ochronę indywidualnych pracowników i rolę dla zbiorowych reprezentantów klasy robotniczej poprzez obowiązkowe informacje i konsultacje. Proponowane jest zaadoptowanie DTZ do finansowego wymiaru restrukturyzowanego przedsiębiorstwa sterowanego przez fuzje i przejęcia następujące po transformacji rynków kapitałowych i wynalezieniem nowych mechnizmów zbiorowego finansowania i instrumentów kredytowych.

Obecnie, DTZ obejmuje tylko transfery od jednego pracodawcy do innego pracodawcy, *nie* tam, gdzie jest przetransferowanie przez zakup udziałów. W świetle roli kapitału finansowego w operacjach restrukturyzacyjnych, DTZ powinno zostać zrewidowane w taki sposób, aby transfery zobowiązań osiągnięte przez transfery udziałów były pokryte. Te czysto finansowe transakcje z bezpośrednim wpływem na robotników powinny podlegać DTZ i być przedmiotem jej wymogów przed ujawnieniem wszystkich istotnych informacji przedstawicielom pracownika, przed konsultacją z przedstawicielami pracownika, i ochroną indywidualnych pracowników, których dotyczy: bez transferu ryzyka na pracowników.

Ta zmiana w zakresie DTZ mogłaby oznaczać oparcie uzyskane dla zaangażowania robotnika w transfery udziałów na rynku papierów wartościowych. Byłby to pierwszy krok do udziału klasy robotniczej w operacjach finansowych. Oparcie to może zostać wzmocnione. Większość przepływów kapitału nie jest koniecznie powiązana z działaniami takimi, jak fuzje/przejęcia równoznaczna z transferami zobowiązań. Operacje finansowe stanowią ogromną różnorodność od strategii inwestowania, poprzez interesy dot. akcji, podział dywidendów, odkupowanie udziałów, fundusze emerytalne organizacje/składki ubezpieczeniowe, strukturę kapitału, politykę pożyczek i zadłużeń, interesy na rynku wymiany walut, pochodne... Wiele czysto finansowych transakcji może być wystarczająco funkcjonalnie powiązanych z istotną zmianą w przedsiębiorstwie, aby równoważne były z transferem zobowiązania.

Propozycja jest równoważna z "udziałem Podatku Tobin'a", z wyjątkiem, że nie jest to podatek, ale automatyczne zastosowanie *wspólnotowego porządku społecznego* do operacji finansowych, które mają wpływ na robotników. Wśród wielu innych, istnieją

dwa krytyczne pytania: koordynacja i wzmocnienie. Działania będą musiały być koordynowane z istniejącymi zasadami zarządzania niezliczonymi operacjami finansowymi, takimi, jak te on operacje giełdowe, transakcje wymiany walut, prawo firm i regulacja przepływu kapitału. Istniejące zasady i machina skupiająca się początkowo na ochronie inwestora i udziałowca muszą zostać zaadoptowane do ochrony robotników.

## Zbiorowe Zarządzanie i reprezentacja w Zarządzie

Niklas BRUUN

Firma Europejska i jej przepisy reprezentują nowy trend w schemacie UE regulującym zaangażowanie pracownika. Po raz pierwszy, reprezentacja robotnika na spotkaniu zarządu postrzegana jest, jako ważny element prawa WE dotyczącego prawa pracy i prawa firmy. Dyrektywa 2001/86/EC uzupełniająca Statut firmy Europejskiej odnośnie zaangażowania pracowników i związków zawodowych stwierdza, że istniejące systemy i praktyki dotyczące praw uczestnictwa pracowników, powinny zostać utrzymane w przypadku utworzenia, i przekształcenia w Firmę Europejską (FE).

Mimo, że uznanie i schemat regulujący udziału pracowników zostało zawarte w Europejskim modelu społecznym, sytuacja dotycząca reprezentacji na poziomie zarządu firmy jest bardzo zróżnicowana w wielu Krajach Członkowskich. Na poziomie krajowym istnieje widoczny pewnego rodzaju sprzeciw przeciw takiej reprezentacji na poziomie zarządu, szczególnie w krajach Członkowskich posiadających silniejszą tradycje na tym polu. Paradoksalnie, jest to złe kierowanie dyrektorów zarządzających w dużych korporacji (Enron etc) i nowe zapotrzebowanie na dobre wspólne zarządzanie, które w praktyce wydaje się tworzyć trudności w chronieniu tradycyjnych krajowych cech reprezentacji związków zawodowych na poziomie zarządu firmy. Rozwój sytuacji w Szwecji jest dobrym przykładem.

W Szwecji, zapotrzebowanie na autonomicznych i ‘niezależnych’ członków zarządu zostało przetłumaczone w publicznej debacie, jako stwierdzenie, iż członkowie zarządu ze związków zawodowych nie mogą być postrzegani, jako niezależni. Chociaż nie jest to jeszcze dominująca interpretacja, wpłynęła ona na sposób, w jaki świat biznesu widzi sprawę członkostwa w zarządzie.

Innym problemem w Szwecji jest to, że “Przepisy dotyczące Zbiorowego Zarządzania” narzucają bardzo wysokie profesjonalne standardy i wymagania członkom zarządów firmy. Reprezentacja związków zawodowych w zarządzie, jeśli wybrana została spośród pracowników firmy, może napotkać trudności w znalezieniu członków, którzy będą spełniali te standardy i wymagania.

Reprezentacja na poziomie zarządu w korporacjach stanowi ogromną wartość w zglobalizowanej gospodarce. Przepisy zbiorowego zarządzania w Europie powinny wyraźnie uznawać i zawierać w sobie ważną rolę perspektywy uczestnictwa. Wyzwaniem dla związków zawodowych jest przekonanie społeczeństwa, jako całości, że jest to nie tylko ważne, ale również niezbędne dla zapewnienia, iż wspólna polityka jest klarowna i racjonalna a także, że bierze pod uwagę interesy wszystkich udziałowców.

## CELLA streszczenie

Na początku opracowania autor podkreśla, że temat *Wspólnej Społecznej Odpowiedzialności*, pomimo jego dwuznaczności, może on być rozpatrywany, jako sendo tego projektu. Kontrasty w dyskusji dotyczącej tematu są przydatne, w celu odsłonięcia zasłony skrywającej *monizm*, który wydaje się być endemiczny w teorii firmy i dominującej kultury zbiorowej. Monizm, odkryty również w *modele udziałowca* zbiorowej kontroli, pozwala ukrywać nie tylko tradycyjny konflikt relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, ale również konflikt pomiędzy właścicielami i menadżerami. Model, który nie pozwala na przeprowadzenie żadnego programu dotyczącego udziału. Główną tezą opracowania Cella'a jest to, iż efektywny program udziału powinien być rozważany, jako rezultat procesu (bardziej) demokratycznego zarządzania poprzez możliwości reprezentacji będącej wynikiem logiki i praktyki relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem. W jaki sposób mniej lub bardziej tradycyjne narzędzia relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem w nowym zglobalizowanym kontekście, mogą współgrać z wdrażaniem programu uczestnictwa mogącym ulec transformacji i zdolnym "zdemokratyzować" MNC. Jest to główne pytanie tego opracowania. W scenariuszu UE droga *Europejskiego dialogu społecznego* (EDS) jest dobrze ustanowiona, ale nie typowo zaangażowana w ten temat. Byłoby to dobre wyzwanie dla partnerów społecznych, instytucji Europejskich, Euro-studentów, aby stawili czoła wymiarowi tego zaangażowania. Opracowanie sugeruje, zagadnienia możliwe dla przyszłych badań nad projektem: 1. zmienną rolę EDS i SSD w problemach zbiorowego zarządzania; 2. pożądane powiązania pomiędzy doświadczeniem EKP, a praktyką dialogu społecznego, głównie, ale nie jedynie na poziomie sektoralnym; 3. trójstronny charakter, który byłby niezbędny dla poprawienia demokratycznej odpowiedzialności wyników dialogu społecznego i dla uniknięcia zawsze możliwych osobliwych zmów w tym wydajności; 4. możliwą i pożądaną, aktywną rolę promocji Komisji.

## Zbiorowe Zarządzanie i Głos Pracownika: Perspektywa UE

Howard Gospel i Gregory Jackson

King's College  
University of London

---

Zbiorowe Zarządzanie staje się coraz ważniejszym tematem w kontekście bardziej otwartych rynków finansowych i rosnącej ilości fuzji i przejęć, szczególnie fuzji ponadgranicznych. Aktualnie, pracownicy i ich przedstawiciele nie są wysarczają zaangażowani w debaty zbiorowego zarządzania, ani w zarządzanie zbiorowe w praktyce. Zgodnie z wynikami badań UE, istnieje niewielka zbieżność w praktykach zbiorowego zarządzania w Europie, ale różnice pozostają nadal silne.

Duża część akademickiej literatury dotyczącej zbiorowego zarządzania określa kluczowe wymiary zbiorowego zarządzania. Badania analizują czynniki inicjujące 'dobre' zbiorowe zarządzanie w zakresie zarówno aranżacji zarządzania, jak i jego wyników pod względem ekonomicznej wydajności.

Badania zidentyfikowały pewną liczbę głównych mechanizmów działających w każdym z systemów zbiorowego zarządzania. Są to w pierwszym rzędzie: zbiorowe spotkania zarządu, struktury motywujące, audyt i wewnętrzne kontrole, ujawnianie informacji, zaangażowanie inwestora, rynek dla zbiorowej kontroli i zaangażowanie udziałowca.

Analiza prawa UE będącego w mocy (przepisy, dyrektywy) i zalecenia wynikające z traktatów i uzgodnień w obszarze zbiorowego zarządzania spoglądają na prawo społeczne i prawo zatrudnienia, ale również prawo firm, przepisy bezpieczeństwa i prawo dotyczące konkurencji. Oznaczając obszar, w którym UE, poprzez zarówno prawo firm, jak i prawo pracy, zbiera różne mechanizmy zbiorowego zarządzania w formie regulujących miar prawa będącego w mocy i zaleceń wynikających z traktatów i uzgodnień uwidacznia braki w schemacie regulującym UE. Naszą konkluzją jest, iż, do dnia dzisiejszego, schemat regulujący UE zapewnia niewiele w zakresie głosu pracownika w najistotniejszych obszarach zarządzania. Kiedy te regulacje, dyrektywy i inne środki prawne są analizowane i mierzone, staje się ewidentne, że zostało stworzone bardzo małe zabezpieczenie dla głosu pracownika w prawie społecznym i zatrudnienia, i nawet jeszcze mniejsze zabezpieczenie w prawie firmy.

Obecny trend sugeruje postęp w kierunku stosowania zaleceń wynikających z traktatów i uzgodnień w obszarach społecznych i zatrudnienia. Pomimo pewnego odstąpienia od aspektów programu zbiorowej współpracy w UE, istnieje potencjał dla większej ilości prawa będącego w mocy w tym obszarze, jako dodatku do nowych możliwych zaleceń wynikających z traktatów i uzgodnień. Główne czynniki pobudzające zbiorowe zarządzanie takie, jak zaangażowanie udziałowców w ogóle, może zostać zidentyfikowane. Badania sugerują, że wśród innych możliwych pożądaných efektów, w szczególności, większe zaangażowanie w zbiorowe zarządzanie ma zerowy lub pozytywny efekt na wyniki gospodarcze.

Istnieją różne drogi do rozszerzenia głosu pracownika; np. poleganie na krajowych mechanizmach, rozwój wspólnych negocjacji, dialog społeczny, etc. Powinny być one uzupełnione większym zaangażowaniem pracownika w zarówno obowiązujących, jak i sugerowanych zagadnieniach rozwijającego się schematu zbiorowego zarządzania UE.

## Streszczenie

### MA Moreau

Ewolucja przedsiębiorstw, które występują, jako aktorzy gospodarczy szerokiego rozprzestrzenienia gospodarki pokazuje, iż w obliczu procesu, w którym główną rolę na rynkach przejmują finanse, przy decentralizacji produkcji i międzynarodowego podziału pracy, fałszowanie strategii na rynku europejskim w zakresie globalnym, poprzez kryterium 'narodowości' przedsiębiorstw, jest całkowicie nieodpowiednie do dalszego określania aktorów gospodarczych.

Istotne jest więc ponowne przyjrzenie się przedsiębiorstwu, nie tylko, jako aktorowi określonego przez kryterium krajowej przynależności terytorialnej (przynależności lub siedziby głównej), ale aby rozszerzyć europejski wymiar przedsiębiorstwa «do tożsamości europejskiej» i równocześnie podkreślić oczekiwane, przez rynek europejski, wymagania konkurencyjności i wymagania jakości społecznej, które są podnoszone jednocześnie przez strukturę społeczną wywodzącą się z doświadczenia wspólnotowego (szczególnie w zakresie informacji i konsultacji robotników) i poprzez praktyki wielu przedsiębiorstw wielonarodowych mających swoje korzenie w europejskiej kulturze społecznej.

Istnieje obszar koncepcyjny dla sprecyzowania wymiaru przedsiębiorstwa działającego na rynku europejskim poprzez kryterium inne, niż jego przynależność narodowa, aby pokazać istnienie oddziaływania ekonomicznego i społecznego porządku prawnego, różnego od tych, które istnieją w innych uwarunkowaniach prawnych, wchodzące w konkurencyjne pole konkurenta znajdującego się na orbicie z powodu globalizacji gospodarki: wyjątkowość przedsiębiorstwa o tożsamości europejskiej potwierdza, iż mogłoby poddawać się ono strukturze zbiorowego zarządzania zbudowanej na silnym udziale reprezentantów robotników w sferach decyzyjnych, jest w niej tak samo z poszanowania w praktyce odpowiedzialności społecznej fundamentalnych praw uznanych przez Unię Europejską i OIT, dotyczących zobowiązań i określenia sposobów negocjacji praw robotników na poziomie ponadnarodowym.

Oddzielenie koncepcji przedsiębiorstwa od czysto teoretycznego krajowego podejścia pozwala na skonstruowanie podejścia europejskiego, w celu pokazania specyfiki rynku europejskiego w globalnym grze rynku, przedsiębiorstwa wielonarodowego w kulturze europejskiej, (ani amerykańskiej, ani japońskiej, ani koreańskiej) i połączenie z poszukiwaniem wysokiej jakości społecznej będącej odpowiedzią na jego uderzenie w europejski obszar społeczny.

Propozycja ta zawiera się w bardziej ogólnej releksji dotyczącej adaptacji koncepcji w kontekście rozpowszechnienia w wykorzystania nowych metod i zasad działania w tym zakresie.

## **Głos Klasy Robotniczej poprzez Posiadanie i Udział w Finansowej Regulacji i Polityce Makroekonomicznej**

**Hans-Michael Trautwein**

*Carl von Ossietzky Universität Oldenburg*

---

Znaczna część kapitału przetransferowana przez globalne rynki finansowe i zainwestowana w ponadnarodowe firmy jest formalnie w posiadaniu robotników (fundusze emerytalne, ubezpieczenia, akcje pracownicze, etc.). Fundusze pracownicze (FP) są rozpowszechnione w krajach, w których formalne prawa dotyczące udziału robotników są relatywnie słabe. Opracowanie analizuje drogi promowania głosu klasy robotniczej poprzez posiadanie (GKRP) mobilizując FP na trzech poziomach: (i) na poziomie firmy, (ii) w regulacji instytucji finansowych i rynkach, i (iii) dialogu polityki makroekonomicznej pomiędzy regulatorami, a bankami centralnymi. Następujący tekst podsumowuje realistyczną dyskusję za i przeciw, opracownia.

(i) GKRP na poziomie firmy może przyjąć formę reprezentantów pracowników udziałowców zasiadających w zarządzie ich “własnej” firmy, ale tam, gdzie reprezentowani są również członkowie zarządów funduszy emerytalnych lub firm ubezpieczeniowych Taka reprezentacja na poziomie zarządu może (a) dostarczać informacji o strukturach finansowych i strategiach, (b) powstrzymywać “nadmierne” podejmowanie ryzyka powodowane przez moralnie przypadkowe zachowanie kadry zarządzającej, i (c) promować standardy klasy robotniczej w firmie i wśród jej dostawców. Z drugiej strony, istnieją potencjalne konflikty: pomiędzy interesami robotników, jako udziałowców, a związkami zawodowymi i reprezentantami (konflikty ‘kierownik/agent’).

(ii) GKRP w regulacjach finansowych jest możliwy, jeśli FP przywiązuje wagę do zabezpieczenia reprezentacji w regulacjach przemysłów finansowych: w zarówno samodzielnie regulujących ciałach, jak i instytucjach publicznych. Potencjalne zastosowanie tego kanału jest ewidentne w aktualnej praktyce w ciałach nadzorujących w UE. Udział FP w regulacji finansowej może (a) dostarczać informacji o strukturach finansowych i strategiach, (b) wpływać na tworzenie przepisów, i (c) monitorować, i nadzorować działania finansowe. Z drugiej strony, mogą wystąpić konflikty pomiędzy pracownikami, a związkami szukającymi “nad-przepisów” i interesami FP w “pod-przepisach”, jak również konflikty ‘kierownik/agent’. Istotne jest określenie tych specyficznych interesów robotników i związków zawodowych, które wymagają specjalnych przepisów w sferze finansowej, i analizy zgodności tych specyficznych interesów z publicznym interesem w przepisach finansowych.

(iii) GKRP objawia się w dialogu polityki makroekonomicznej poprzez reprezentację FP w tych finansowych ciałach regulujących, która coraz częściej współpracuje z bankami centralnymi nad zagadnieniami makroekonomicznej stabilizacji finansowej. FP może używać tego kanału do dyskusji polityki makroekonomicznej na otwartym forum debaty publicznej, która unika rytualnej konfrontacji pomiędzy bankami

centralnymi, a związkami zawodowymi. GKRP może przez to zarówno przyczynić się do większej odpowiedzialności banków centralnych, jak i być może osiągnięcia koordynacji monetarnej, fiskalnej i polityki płacowej bardziej przyjaznej zatrudnieniu, szczególnie w strefie euro. Ten drugi przypadek wymagałby oczywiście koordynacji makropolitycznych strategii związków zawodowych w strefie euro.

## **Wzmacnianie Głosu Klasy Robotniczej w Zbiorowej Kontroli**

**Norbert Kluge (Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI-REHS))  
Jeremy Waddington (University of Manchester)**

---

Podejście do zbiorowego zarządzania bazujące wyłącznie na interesach udziałowców coraz bardziej traci poparcie. Nadszedł właściwy czas na rozważenie nowego modelu odpowiedniego dla ery, która wykracza poza granicę czystego kapitalizmu udziałowca. Rezolucja EKZZ dotycząca zbiorowego zarządzania z marca 2006 kładzie nacisk, w dobrym zbiorowym zarządzaniu, nie tylko na interesy udziałowców, ale również robotników, innych obywateli i społeczności w szerszym rozumieniu. Rozwijająca się debata dotycząca Europejskiego modelu rozsądnego zbiorowego zarządzania oferuje możliwość rozwoju innej postawy.

Rola korporacji w społeczeństwie nie jest kwestią do samodzielnego określenia ani dla jedynie menadżerów i inwestorów, ani też tylko dla Komisji Europejskiej. Udział robotników i ich przedstawicieli w kontrolowaniu korporacji nie jest prywatnym zmartwieniem grupy zarządzającej i udziałowców firm. Raczej, instytucją tworzącą szkielet zbiorowej kontroli, w której grupy społeczne, inne niż udziałowcy, zdolne zorganizować i określić swoje interesy w firmie, jest sprawą ogólnego i publicznego zainteresowania.

Jako znacząca grupa społeczna, robotnicy i ich związki zawodowe grają główną rolę w zbiorowym zarządzaniu. Jako pracownicy firmy, robotnicy są żywo zainteresowani utrzymaniem swojej pracy przez długi czas. Grupa społeczna pracowników zależna jest od firmy, jako pracodawcy, w zakresie polepszenia jej życia i możliwości dochodu. Firma w podobny sposób zależy od swoich pracowników i ich sukcesów. Szkielet dla stworzenia zbiorowej kontroli powinien uwzględniać tę wzajemną zależność.

Specyficzny europejski model zbiorowego zarządzania, różny od modelu amerykańskiego, ma na celu osiągnięcie równowagi między celami ekonomicznymi i społecznymi. Reprezentacja i udział na poziomie Zarządu jest pozytywną europejską instytucją zbiorowego zarządzania. Zwiększając rolę pracowników w zbiorowym zarządzaniu pozwala na wkład pracowników do bazującej na wiedzy społeczności, zidentyfikowanej, jako odpowiednia droga do europejskiej przyszłości. Udział na poziomie spotkań zarządu okazał się być sukcesem w wielu różnych aspektach krajowych, bez negatywnych efektów wpływających na działanie firmy, powinien on zostać rozszerzony przez UE na całą Europę.

Obowiązkowa reprezentacja robotników na poziomie zarządu, jako kluczowy element dobrego wspólnego zarządzania jest niezbędnym instytucjonalnym warunkiem dla długoterminowej rentowności i zatrudnienia. Jest to mechanizm, który zapobiega błędnemu zarządzaniu poprzez zabezpieczenie przejrzystości i odpowiedzialności odnośnie inwestycji i ich zwrotu. Wsparcie Europejskich Komitetów ds. Przedsiębiorstw dla gospodarczej działalności firm pozwala na integrację ich dodatkowej roli w Europejskim schemacie wspólnego zarządzania. Podobnie, firma Europejska (FE) zapewnia możliwość wdrożenia odpowiedniego systemu wspólnego

zarządzania dla firm działających w wielu krajach, wyrównując działania gospodarcze ze spójnością społeczną. Istnieją drogi prowadzące do Europejskiego zintegrowanego schematu głosu siły roboczej w kontroli zarządzania.