

EU-Orientering

LO-Kontoret i Bruxelles

nr. 7 – 30.juli 2002

Skandaler i virksomheder øger krav om ansvar

EFS's generalsekretær, Emilio Gabaglio kræver strammere regler for erhvervslivet. Tidligere USA-ambassadør ønsker fokus på etik frem for management på erhvervsuniversiteter. Side 2

EU-Kommissionen spiller ud med forslag til virksomhedernes sociale ansvar

Men ordninger skal være frivillige. De skal række ud over det, virksomhederne er forpligtet til at følge, mener EU-kommis-sær Anna Diamantopoulou. Side 3

Overskudsdeling og aktier skal give ny virksomhedskultur

Danmark er i bund med overskudsdeling og aktieoptioner, men det er vejen frem, mener EU-Kommissionen, der spiller ud med forslag til, hvordan medarbejdere kan inddrages i virksomhederne. Side 5

Trods ønsker om tættere samarbejde i virksomhederne, kniber det i en række selskaber, påpeger spanske medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg. Men i amerikansk koncern er der optimisme. Side 8-9

Aktieoptioner forgylder ledere

Offentliggørelsen af, hvad franske ledere får i løn og økonomiske fordele ved aktieoptioner, har skabt ny debat om de særlige ordninger. Men de gigantiske summer, franske ledere modtager, er små i forhold til, hvad amerikanske ledere henter hjem. Interesser blandes sammen, og det er usundt for det økonomiske system, lyder kritikken. side 6

Spiller hasard med de ansattes job

Kontrollen med erhvervslivet skal øges og lovbrydere straffes, mener EFS's generalsekretær, Emilio Gabaglio, på baggrund af den seneste tids erhvervsskandaler. Sats på etik frem for management på handelsskoler, mener tidligere amerikansk ambassadør

Lederne i virksomhederne spiller hasard med de ansattes job. Politikerne må gribe ind. Markedet kan ikke blot udvikle sig frit, men der må øget kontrol med virksomhederne og deres ledere.

- Det er i tusindvis af job, der er på spil. Det er nødvendigt at få skrappe regler og også sanktioner, når regler brydes, mener EFS's generalsekretær Emilio Gabaglio.

Han tænker ikke kun på regler for den måde, virksomheder ter sig på. Han er også bekymret over den måde, pensionsfonde udvikler sig på. De er bundet til at hente penge hjem til pensionisterne og flytter hurtigt penge for at sikre de bedste gevinster. Men dermed flytter de også arbejdspladser og skubber aktiekurser op og ned.

- Vi er ikke imod pensionsfonde, og at folk får supplerende pensioner. Men det er nødvendigt, at der er en balance mellem adfærden og så sikkerheden i pengenes placering, mener Emilio Gabaglio.

Medarbejdere i pensionsfondenes ledelser eller bestyrelser er en af de løsninger, generalsekretæren peger på. Men repræsentanter for pensionisterne må også inddrages..

- Det er nødvendigt, at begge parter er repræsenteret i kontrollen med fondene.

Emilio Gabaglio finder desuden, at fondene bør investere socialt ansvarligt, så de også tager hensyn til, at der skal være en fremtid at bygge på.

Emilio Gabaglio har en række støtter blandt politikere og samfundsanalytikere, men ikke blandt erhvervslivets top. Dagbladet Le Monde har spurgt en række ledere om deres syn den seneste tids skandaler og krav om øget kontrol. Hovedparten afviser flere regler.

Flere peger derimod på, at de nuværende problemer skyldes mangel på tillid og en god etik.

USA's tidligere ambassadør i Frankrig Felix Rohatyn mener, at faget etik simpelt hen skulle opprioriteres på universiteter i USA. Det ville være hans forslag til præsidenten.

- Jeg ville foreslå, at Harvard Business School fik færre kurser i management og flere kurser i etik, færre kurser i pengesystemet og flere kurser i historie, siger Felix Rohatyn til bladet.

Den tidligere ambassadør er overbevist om, at en virksomhed, der opererer i åbenhed, bliver mere værdsat i fremtiden.

- Etikken vil blive langt mere påskønnet af markedet i fremtiden, siger Felix Rohatyn.

Åbenhed om virksomheder

Større åbenhed i virksomhederne er et af de krav, der ligger i EU-Kommissionens forslag om virksomhedernes sociale ansvar

EU-Kommissionen lægger op til større åbenhed om virksomhedernes regnskaber, revision og også de meddelelser, de giver i blandt andet årsberetningerne. I det forslag til virksomhedernes sociale ansvar, Kommissionen spillede ud med i begyndelsen af juli, er gennemsigtighed et nøgleord.

- Gennemsigtighed hjælper virksomhederne med at forbedre deres praksis og adfærd. Gennemsigtighed sætter også virksomhederne og tredjeparter i stand til at måle de opnåede resultater, hedder det i forslaget.

Ud over regnskaber og revision lægger Kommissionen også op til, at virksomhederne samarbejder om at finde regler for god adfærd, standarder for god ledelse, særlig mærkning af varer, så det også fremgår, at de er fremstillet under ordentlige betingelser og også, at der bliver oplysninger om socialt ansvarlige investeringer.

Meddelelsen har ingen direkte krav til virksomhederne, der kan forfølges. Tværtimod lægger Kommissionen op til, at ordninger med socialt ansvar er frivillige. Men både EU-kommissær Anna Diamantopoulou og Erkki Liikanen, der begge står bag forslaget, fremhæver, at det er i virksomhedernes egen interesse at udvikle en form for ansvar over for ansatte og samfundet som helhed. Virksomhedernes sociale ansvar er ikke kun en omkostning for firmaerne, det er også en

investering i fremtiden.

- Undersøgelser viser, at firmaer, der tænker på både det socialt ansvarlige og miljømæssige, giver bedre økonomiske resultater end gennemsnittet. Banker bruger i dag sociale og miljømæssige tjeklister for at bedømme en risiko ved at give et firma et lån, sagde Anna Diamantopoulou ved en konference endnu inden forslaget var fremsat og skandalerne fossede ud fra amerikanske og siden også europæiske selskaber.

Ved fremlæggelsen hentydede Anna Diamantopoulou imidlertid til de nye problemerne og understregede, at virksomhedernes sociale ansvar og god ledelse er to sider af samme sag.

- At vaske den miljømæssige adfærd og den sociale adfærd grøn er lige så slemt som at hvidvaske dine profitter, sagde Anna Diamantopoulou.

Det amerikanske aktiemarked viste i sidste uge, at skjulte aftaler og skumle forbindelser koster. Da det kom frem, at de to gigantbanker Citigroup og JP Morgan var indblandet i skandalerne om Enron, faldt deres aktier med 25 og 23 procent. I dollar gav det tab på 58 milliarder.

Krav om klare regler

Kommissionens udspil kommer efter et tidligere udspil med brede ideer i en såkaldt grøn bog.

Både arbejdsgiverne og lønmodtagernes organisationer blev hørt om grønbogen. Svarene var forskellige. Mens

arbejdsgiverne hyldede princippet om, at VSA bygger på frivillige ordninger, ønskede fagbevægelserne gennemgående, at der blev klarere regler.

Virksomheder skulle også kunne gøres ansvarlige for, hvordan de påvirker de sociale forhold og miljøet.

Anna Diamantopoulou lægger derimod vægt på, at VSA er noget, der rækker ud over de regler og love, virksomhederne er bundet af. VSA er noget, der hele tiden skal udvikles, og som parterne derfor selv skal have indflydelse på.

Hun understregede også ved fremlæggelsen, at VSA ikke er noget med, at virksomhederne skal spille smarte og moderne. Det er ikke noget, et kontor for marketing tager sig af.

Kommissionen understreger videre, at VSA er et begreb, der skal ind i en række af de politiske områder, EU har indflydelse på.

I beskæftigelsespolitikken kan den indgå i kampen for ikke kun flere job, men også bedre job.

Adfærdsregler kan være en del af kampen mod korruption, hvidvaskning af penge og almindelig økonomisk kriminalitet. I den moderne ledelse indgår efter Kommissionens mening, at medarbejdere inddrages. Også på det punkt ser Kommissionen, at VSA kan styrke samarbejdet.

Medarbejdere er samtidig ofte motoren for, at jobbene bliver bedre. Kommissionen finder, at samarbejde om VSA kan være med til at sikre, at de ansatte får uddannelse, at handicappede og minoritetsgrupper kommer med på arbejdsmarkedet, at ligestillingen øges, og at ændringer i virksomheder sker på en socialt forsvarlig måde.

De små skal med

En række virksomheder indgår allerede i dag et samarbejde om VSA. Kommissionen lægger op til at styrke det og samle virksomheder i nye samarbejder.

De resultater, der er opnået, skal udbredes på en måde, så virksomhederne lærer af de bedste eksempler.

Desuden vil Kommissionen oprette et særligt forum, hvor virksomheder, fagbevægelser, forbrugerorganisationer og græsrodsbevægelser kan samles og udvikle ideer. Det ny forum skal komme med en rapport med forslag i år 2004.

53 procent af de ansatte arbejder i små og mellemstore virksomheder. Kommissionen lægger vægt på, at de små og mellemstore virksomheder kommer med i forsøgene med VSA. Det skal ske gennem særlige netværk for virksomhederne, uddannelse og støtte til forsøg.

Danmark i bund med overskudsdeling

EU-Kommissionen tager med nyt forslag ideen om former for økonomisk demokrati op. Den gamle danske tanke er langt fra slået igennem

Det økonomiske demokrati har det skidt i Danmark. Faktisk er den gamle tanke om ØD tæt på at dø, viser en undersøgelse fra Det Europæiske Institut for Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkår, som Kommissionen offentliggør sammen med sin egen appel til virksomheder om at forbedre de ansattes muligheder for at få del i virksomhedernes overskud.

Danmark ligger således i bunden sammen med Italien, når det gælder overskudsdeling i virksomheder med over 200 ansatte. Kun 17 procent af de danske, større virksomheder har overskudsdeling mod over 80 procent i Frankrig, over 70 procent i Tyskland og virksomhederne i Østrig og Holland lige efter.

Heller ikke udlodninger af aktier er vundet ind i Danmark, mens især ordninger for lederne i en række virksomheder i det øvrige Europa er forgyldt med ordninger.

I Storbritannien og Holland har 45 procent af de større virksomheder nu en eller anden form for udlodning af aktier.

Danmark hører imidlertid til de lande, hvor ordninger er i vækst for lederne. Men det er ikke nok, mener EU-Kommissionen, der har vedtaget en opfordring til regeringerne i EU-landene om at forbedre mulighederne for, at alle ansatte på en eller anden måde får

del i virksomhedernes økonomiske resultater.

- Finansiell deltagelse skal ikke kun være for ledelsen, men bør være en mulighed for alle ansatte, siger EU-kommissær Anna Diamantopoulou, der står bag Kommissionens meddelelse.

Kommissionen erkender, at ordninger med overskudsdeling og aktieudlodninger til ansatte rummer farer. De seneste erhvervsskandaler i USA viser, at virksomheder kan puste regnskaber op, så ledelsen får udbetalt flercifrede millionbeløb i form af kontanter eller aktier.

Men Anna Diamantopoulou mener, at hvor der er krystallklare spilleregler, så er ordninger både en fordel for de ansatte og virksomhederne som helhed, fordi de stimulerer de ansattes interesse for arbejdet.

Kommissionen nedsætter en ekspertgruppe, der skal kulegrave, hvilke problemer de nationale grænser sætter for ordningerne. Det gælder både skatteregler, sociale ordninger, administrative forhold og også kulturelle barrierer.

Kommissionen vil samtidig støtte, at virksomhederne lærer af de bedste eksempler på, hvordan ordninger med den såkaldte finansielle deltagelse i virksomhederne fungerer.

Franske ledere forgyldes

Selv om kurserne rasler ned, scorer franske virksomhedsledere trecifrede millionbeløb i løn og aktier, viser nye statistikker. Men det er småpenge i forhold til de amerikanske gevinster. Usundt, mener tidligere nobelprismodtager og Clinton-rådgiver

Den tidligere administrerende direktør i medie- og teknologikoncernen Vivendi Universal, Jean-Marie Messier, frygter ikke, at de styrtdykkende kurser sætter ham på fattiggården. Ud over en løn på 5,1 mio. euro (ca. 38 millioner kroner) gav året 2001 oveni også aktie-optioner for 12,9 mio. euro (over 96 millioner kroner).

L'Oréals topchef, Lindsay Owen-Jones fik til gengæld ikke en euro i optioner. Han måtte klare sig med en årsløn på 5,55 mio. euro (godt 41 millioner kroner). Men Lindsay Owen-Jones kan trække på tidligere års gevinster. L'Orealchefen er den franskmænd, der gennem årene har scoret tredjemest. Det er blevet til aktier for over 39 mio. euro eller 290 millioner kroner.

Topscorer er Bernard Charlés fra Dassault Systéme. Han har hentet aktier hjem for 64 mio. euro (474 millioner kroner).

Det er dagbladet Le Monde og det politiske ugetidsskrift Le Nouvel Observateur, der offentliggør toplønningerne og aktiegevinsterne blandt de franske industriledere. Offentliggørelsen er mulig, efter den tidligere regering sidste år vedtog, at der skal være åbenhed om lønningerne og sidegevinsterne.

Offentliggørelsen af lønningerne griber lige ind i den debat, der for tiden foregår om de nye former for

aflønning. Debatten er aktualiseret i takt med de amerikanske skandaler og udtalelserne fra formanden for den amerikanske forbundsbank, Alan Greenspan, der mente, at aktieoptionerne ofte ikke stod i forhold til det, som lederne præsterede.

Som oftest overgår USA det europæiske kontinent. Og det gælder også i aktieoptioner, der er steget til højder, der selv for den garvede bankchef til at løfte pegefingeren.

Ifølge det økonomiske tidsskrift Business Week hentede de ti bedst betalte amerikanske chefer mellem 2,3 mio. dollar og 5,7 mio. dollar (mellem 17 og 42 millioner kroner) i 1981. Sidste år var de oppe på mellem 64 mio. dollar og 706 mio. dollar (480 millioner kroner til 5,2 milliarder kroner).

Den tidligere amerikanske statssekretær i handel, Peter Petersen, udtaler ifølge Le Monde, at det er sådanne tal, der får ledere til at se en lidt for stor interesse i at få aktiekurserne bare en lille smule op. Og fristelsen til at gå i grænselandet af de lovlige for at nå målet bliver stor.

Fristelserne bliver ekstra store, når aktieoptionerne er den eneste sikre indtægt for en erhvervsleder. Det er det for eksempel for lederen af Capital One Financial Corp., Richard Fairbank.

Det er sådanne systemer, der møder kritik. Den tidligere

Nobelprismodtager i økonomi, Joseph Stiglitz, finder hele systemet usundt. Som rådgiver for tidligere præsident Bill Clinton foreslog han, at aktieoptionerne i det mindste fremgik af virksomhedernes regnskaber.

Han siger til Le Nouvel Observateur, at hele det kapitalistiske system i dag har tabt hovedet. Der er en sammenblanding af interesser.

- Systemet er mineret af hemmelige aftaler, sammenblanding af interesser og uigennemsigthed. Det er blevet en kapitalisme for vennerne – mellem dem, man er i ledtog med, siger Joseph Stiglitz til bladet.

Han finder, at der er behov for nye spilleregler og peger på situationen i begyndelsen af forrige århundrede, da en forfatter afslørede en gruppevækkende hygiejne i kødindustrien.

Aktierne i industrien faldt. Men industrien forsøgte ikke at bortforklare problemerne.

- Man bad i stedet regeringen om at komme med stærke krav om renlighed. Vi er i den samme situation i dag, siger Joseph Stiglitz, der vil have strammere regler for aktieoptioner og virksomhedsledelse.

Den seneste tids afsløringer og udtalelser viser det barokke i situationerne. For en måned siden udtalte en af strategerne i den amerikanske bank, Morgan Stanley, Barton Biggs, at alle selvfølgelig vidste, at det (aktiemarkedet) var et casino.

- Men vi troede, at det i det mindste var ærligt, sagde han ifølge Le Monde.

En måned senere er Morgan selv i søgelyset, efter det er kommet frem, at banken hjalp med at

sminke liget Enron.

Det en gang så anskrevne Xerox, hvis copimaskiner og andet godt står på næsten ethvert kontor, er indblandet i endnu en skandale, der også viser stilen i de nye selskaber.

Lederne betalte ikke kun bestikkelsespenge i millionklassen til folk i Indien og flere andre lande. Selskabet pyntede også direkte på overskuddene, så regnskabet så pænere ud.

- Nogle gange fodrede jeg dyret, udtaler en regnskabsmand i Xerox ifølge The Economist. Dyret var en del af Xerox-kulturen, som skabte en illusion af værdi.

Den særlige kultur går igen i en række selskaber og var tilsyneladende karakteristisk for Enron. Lederen Kenneth Lay brugte ifølge Information i år 2000 selskabets fly for 334.000 dollar (godt 2,5 millioner kroner) til eget og familiens private brug. Da han blev spurgt om medarbejdernes syn på det, og om det var god moral, svarede han:

- Jeg mener, det giver mine seniormedarbejdere noget at stræbe efter.

Valgt til samarbejdsudvalg men ved ikke hvilket

Opkøb, sammenlægninger, og konkurrencer skaber forvirring i europæiske samarbejdsudvalg.

- Jeg tror, jeg hører til Mannesmann.

Men det kan også være Siemens-koncernen eller Vodafone. Jeg ved det ikke.

Louis Sánchez er ikke kun forvirret, men også irriteret. Alt skulle være så godt, da han kom i det europæiske samarbejdsudvalg, ESU, i den tyske teknologikoncern Mannesmann. Men så fulgte et økonomisk spil og rod, som ikke kun greb ind i den spanske del af Mannesmann-koncernen, som han arbejdede i, men et væld af virksomheder i andre koncerner.

Det begyndte, da den britiske teknologikoncern Vodafone gik på opkøb af Mannesmann-aktier i 1999.

- De sagde, at alt var godt, men pludselig kom også Siemens-koncernen ind i billedet, og nu røg tusinder af arbejdspladser til Siemens, siger Louis Sánchez.

I hele det rod af omlægninger blev der tvivl om, hvem der skulle stå for det europæiske samarbejdsudvalg, som Mannesmann havde oprettet.

- Ledelserne ved ikke, hvem der skal stå for hvad. Vor formand er fra Mannesmann, så jeg tror stadig, jeg hører til resterne af dem, men ingen kan ikke finde ud af at dele udvalget op, siger Louis Sánchez.

Han finder, at ESU'erne ikke spiller nogen rolle i de omlægninger, der sker i de europæiske virksomheder. Reglerne i det EU-direktiv, der fastsætter regler, er for svage. De giver ikke de ansatte reelle informationer.

Heri er Javier Romeo fra en spansk afdeling af den tyske Bosch-koncern helt enig. Hans erfaring med Bosch's ESU er, at de ansatte ikke får nogen

indflydelse på, hvad der sker, når koncernen køber op, sælger eller fyrer folk i en del af koncernen.

- Vi har spanske love for de nationale samarbejdsudvalg, hvor vi i det mindste får noget at vide. Men når det drejer sig om hele koncernens udvikling, så er vi på bar bund, siger Javier Romeo.

Omlægningerne har betydet runder af fyringer i Bosch-koncernen. Det begyndte med fyringer i Norden herunder Danmark. Så fulgte Øst- og Centraleuropa efter, og nu er turen kommet til Spanien.

- Virksomheden forsøger at spille arbejderne i de forskellige afdelinger og lande ud imod hinanden. Det kan de have held til, fordi alle ønsker at få investeringer og job til deres del af koncernen. Netop derfor må vi have et samarbejde i hele koncernen, siger Javier Romeo.

Han erkender dog i lighed med Sánchez, at det på visse punkter kan være svært at få enighed mellem de forskellige ansatte.

- Men vi kan have nogle adfærdsregler for, hvordan vi mener, at virksomhederne skal opføre sig i sådanne situationer, og egne regler for, hvordan vor egen konkurrence som ansatte bør være, så vi ikke ødelægger det for hinanden, siger Javier Romeo.

Samarbejdsudvalg parat til lønforhandlinger

I amerikansk koncern er medarbejderne parate til at indgå aftaler med ledelsen om løn- og arbejdsforhold

- Jeg tror, at vi får egentlige aftaler med koncernen i løbet af de kommende år. Vi er på vej, siger Juan Manuel Aranda, der er tillidsmand i den amerikanske koncern John Deeres spanske afdeling og medlem af det europæiske samarbejdsudvalg.

Mens det kniber med at få de europæiske samarbejdsudvalg til at fungere i en række europæiske koncerner, er Juan Manuel Aranda tilfreds med samarbejdet i den amerikanske koncern, der er en af de større inden for landbrugsmaskiner.

Koncernen har afdelinger i en række europæiske lande, og 14 valgte for de godt 8000 ansatte mødes en gang om året i det særlige samarbejdsudvalg.

- Vi drøfter alle spørgsmål. Også arbejdstid, arbejdsbetingelser ja selv spørgsmål om lønninger kommer vi ind på, siger Juan Manuel Aranda.

Foreløbig er det kun drøftelser, men de valgte samarbejder om oplysninger.

Virksomheden har oprettet et særligt system for dialog via internet, og det

bruger de ansatte til at udveksle ideer og viden. Det officielle sprog er engelsk. John Deere betaler for sprogkurser, så de ansatte lærer at forstå hinanden.

På virksomhederne er der særlige kontaktpersoner, og samlet forsøger de ansatte at stille forslag. For tiden arbejder de med et særligt sæt regler for, hvordan forholdet skal være til underleverandører.

- Vi ønsker, at der bliver et sæt adfærdsregler, siger Juan Manuel Aranda.

Han påpeger, at de tyske tillidsfolk er de mest aktive i samarbejdet. Tyskerne har erfaring med medbestemmelse.

De ansatte i John Deere har også to medlemmer i koncernens bestyrelse. Men målet er, at der også kan træffes beslutninger i det europæiske samarbejdsudvalg.

- Det skal også blive et beslutningsorgan, siger Juan Manuel Aranda.

Spørg om EU

Borgere i hele EU kan nu få direkte svar på de spørgsmål, de har om det europæiske samarbejde. EU-Kommissionen har oprettet et kontor, Europe Direct, der skal kunne svare på alle spørgsmål, som borgerne stiller om EU.

Spørgsmålene kan både stilles direkte på en åben telefonlinje og via e-mail, og ingen behøver at kunne fremmedsprog for at være med. Dansk er her lige så godt som engelsk og fransk, finsk og spansk.

Kommissionen forsøgte første gang at komme i tættere kontakt med borgerne i 1996 gennem et særligt initiativ, Borgerne Først.

Siden er kontakten udbygget med et særligt center for opkald, Europe Direct.

Centeret var åbent seks dage om ugen og havde i 2001 over 80.000 opkald.

Nu er centeret igen udbygget, så der både kan ringes og e-mailes til tjenesten.

På nummeret 00800/67891011 er Kommissionen parat til at modtage spørgsmålene i alle

EU-landene. Nummeret er således det samme i de 15 medlemslande.
E-mailadressen er: mail@europe-direct.cec.eu.int

EU-Orientering udgives af LO-Kontoret i Bruxelles.
Adresse: LO-DK-office, Bld. du Roi Albert II, 5/24
B-1210 Bruxelles. tel. 00-32-2-2040690 - fax: 00-32-2-2035657
Redaktion: Peder Munch