

KUD 005.742:334.784(4)

MODELET E QEVERISJES KORPORATIVE NË EVROPE

Granit Vokshi
gvokshi@hotmail.com

Abstrakti

Tradita politike, filozofike, kulturore dhe vlerat e tjera shoqërore të shoqërive të caktuara e përcaktojnë strukturën institucionale, infrastrukturën ligjore si dhe e determinojnë qëllimin e ekzistencës së shoqërisë. Ndërmarrjet e etabluara brenda shoqërive të ndryshme zakonisht kanë edhe diferenca të mëdha. Duke u nisur nga këto premisa institucionet supranacionale të Bashkimit Evropian kanë tentuar që ta bëjnë harmonizimin e legjislationit Evropian në fushëveprimin e së drejtës së kompanive, e veçanërisht në modelin e qeverisjes korporative. Mirëpo diferencat në premisat ideologjike të shoqërive të ndryshme anëtare të BE-së me theks të veçantë Gjermanisë dhe Mbretërisë së Bashkuar kanë rezultuar me një ngecje në procesin e harmonizimit duke bërë të pamundur prezencimin e rregullave uniforme brenda BE-së sa i përket disa aspekteve të Qeverisjes Korporative. Në këtë punim prezentohen nëpërmjet metodologjisë krahasimore, diferencat në mes të dy sistemeve të qeverisjes korporative, pikat e konfliktit, tendencat për harmonizim si dhe anët e forta dhe të dobëta të modeleve respektive.

Fjalët kyçe: Qeverisje Korporative, Sistemi Kontinental, Sistemi Anglosakson, Aksionarët, Palët e Interesit, Bashkimi Evropian

JEL Klasifikimi: K2, K22, G39

1. Hyrje

Secila shoqëri është e modeluar në përputhje me qëllimet dhe objektivat e saj. Si rezultat i kësaj korniza ligjore e cila e rregullon fushëveprimin e ndërmarrjeve është zhvilluar në mënyrë të pavarur duke u rregulluar me ligje nacionale, në harmoni me mënyrën se si shoqëritë respektive e shohin rolin e ndërmarrjeve në shoqëri. Graviteti i zhvillimit juridik të ndërmarrjeve nuk varet nga vet ligjet, shkencat juridike apo vendimet gjyqësore por ajo varet nga vet shoqëria. Prandaj duke u nisur nga këto premisa, në Evropë ekzistojnë koncepte të ndryshme ideologjike lidhur me atë se cili është roli i ndërmarrjes në një shoqëri, të cilat perceptime rrjedhimisht ndikojnë në zhvillimin e të Drejtës së Kompanive, respektivisht të drejtës së aksionarëve të ndërmarrjeve, strukturat e bordeve dhe në përgjithësi strukturat e qeverisjes korporative.

Qeverisja Korporative quhet sistemi në bazë të së cilës kompanitë drejtohen dhe kontrollohen. Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik e definon Qeverisjen Korporative si “një tërësi e marrëdhënieve në

mes menaxhmentit, bordit, aksionarëve (pronarëve) dhe palëve të tjera të interesit (stakeholders) të një ndërmarrje”. Qeverisja e mirë korporative është e njohur si kruciale në krijimin e një klime të përshtatshme investuese e karakterizuar nga ndërmarrje konkurruese dhe tregje financiare efikase. Sot, ekzistojnë parime të pranuar ndërkombëtarisht të qeverisjes korporative, të cilën e adresojnë të gjithë kornizën- si atë ligjore, institucionale dhe strukturën rregullative, si dhe praktikën më të mira që krijojnë kontekstin ku bizneset veprojnë. Si parime të njohura ndërkombëtare për qeverisjen korporative janë Parimet e Organizatës për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim e cila është shumë aktive në përcaktimit praktikave më të mira të Qeverisjes Korporative.

Qeverisja Korporative është pjesë e pandarë e të Drejtës së Kompanive dhe kontretisht të Drejtës së Korportave. Praktika dhe legjislacioni Evropian i të Drejtës së Kompanive i njeh dy sisteme të Qeverisjes Korporative. Modeli i parë është ai Anglo-Sakson, i cili shpesh konceptohet si: model i orientuar tregu dhe kapitali, sistem i cili në plan të parë i ka interesat e aksionarëve etj. Modeli i dytë është ai kontinental i cili është i njohur si: model i cili i merr në konsideratë interesat e të gjithë palëve të interesuara (stakeholders), ku bankat kanë influencë të madhe, poashtu aksionarët kryesor në të shumtën e rasteve janë edhe menaxher të ndërmarrjeve. Bashkimi Evropian (BE) nëpërmjet instrumenteve të saja ligjore ka tentuar që të harmonizoj këto rregulla të cilat në të shumtën e rasteve kanë qenë divergjente duke u bazuar në premisat e ndryshme filozofike, kulturore, ligjore dhe politike të cilat i karakterizojnë shtetet e ndryshme anëtare të BE-së. Megjithatë në një kontekst mjaft të gjerë BE ka arritur që të bëjë përafrimin e këtyre ligjeve ndërmjet shteteve anëtare, në disa pika shumë ka mbetur të shpresohet.

Andaj, qëllimi i këtij punimi është që nëpërmjet metodologjisë krahasimore të identifikohen dallimet kryesore në aspektin e qeverisjes korporative ndërmjet këtyre dy sistemeve, si dhe shkaqet që qëndrojnë prapa këtyre diferencave. E gjithë kjo do të mund të jap edhe një përgjigje se pse procesi i harmonizimit të ligjeve që rregullojnë fushëveprimin e kompanive në Evropë ende konsiderohet i papërfunduar. Për të arritur këtë kemi analizuar literaturë relevante të azhurnuar si dhe instrumentet ligjore të BE-së e cila e rregullon këtë fushë.

2. Sisteme të ndryshme

Në përcaktimin e diferencave në mes të këtyre modeleve, shumë faktorë duhet të miren për bazë. Së pari, sistemi politik luan një rol shumë të rëndësishëm në përcaktimin e sistemit të qeverisjes korporative, pasi ai reflekton filozofinë dhe objektivat politike të secilit shtet (Luo 2007). Sistemi politik i evropës kontinentale është i bazuar në demokraci sociale, ku shteti nëpërmjet instrumenteve të tij luan një rol të rëndësishëm në rregullimin e ekonomisë. Në fushën e të drejtës së kompanive ky sistem politik reflektohet duke i favorizuar punëtorët në çdo rast kur ndonjë konflikt në mes të punëtorëve dhe aksionarëve ndodh. Nga ana tjetër sistemi anglo-sakson është ekskluzivisht i bazuar në

ekonomi të tregut, ku shteti ka ndikim minimal në ekonomi, si dhe i gjithë fokusi është i drejtuar në maksimizimin e vlerës së aksioneve dhe pasurisë së aksionarëve.

Së dyti, ka edhe disa aspekte filozofike të qeverisjes së korporatave që janë përgjegjëse për këtë dallim. Në sistemin anglo-sakson qeverisja korporative është e dominuar nga rëndësia e ngritjes së vlerës së aksioneve, rrjedhimisht ky sistem përballet me problemin Aksionar-Menaxher (Principal-Agent dilemma) e cila lind si pasojë e pronësisë së ndërmarrjeve në këto sisteme, ku agjentët (menaxherët) jo gjithmonë veprojnë në interesin më të mirë të aksionarëve (Solomon J & A Solomon 2005). Në anën tjetër shtetet në Evropën Kontinentale janë të bazuara në fondacione të ndryshme filozofike në lidhje me qeverisjen korporative, e cila është e bazuar në konsiderata të theksuara ndaj të gjitha palëve të interesuara, në të cilin model për dallim nga ai anglo-sakson, aksionarët janë, “ një nga grupi i gjerë i të gjitha palëve të interesuara” ndërsa fokus i veçant i ipet të punësuarve dhe menaxherëve (Malin 2004). Në këtë kulturë të biznesit ndërmarrjet nuk shihen vetëm si një pjesë e pasurisë, që janë në pronësi të aksionerëve dhe që mund të disponojnë me të në mënyrën se si ata dëshirojnë, por ajo shihet si një komunitet, i cili ka detyrime ndaj të punësuarve, konsumatorëve dhe palëve të tjera të interesit (Yavasi 2001).

Problemi aksionar-menaxher apo agjent (principal-agent problem) për herë të parë është përmendur nga Ross (1973). Aksionari i cili është pronar i kompanisë, ia delegon menaxhimin e përditshëm të kompanisë menaxherëve apo agjentëve. Problemi i cili ngritet është rezultat i kësaj structure të qeverisjes korporative, pasi që menaxherët jo domosdoshmërisht marrin vendime të cilat janë në interesin më të mirë të aksionerëve, pasi që menaxherët mund të preferojnë të ndjekin objektivat e tyre personale siç është arritja e përfitimeve më të mëdha financiare nëpërmjet bonuseve etj.

Së treti, modelet respektive të qeverisjes korporative janë të ndikuara edhe nga sistemet përkatëse juridike të secilit shtet. Sistemi juridik i Evropës Kontinentale është kryesisht i bazuar në të drejtën romake, i cili lidhur me qeverisjen korporative ka predispozita të jetë më konkret dhe i plotë, me rregulla të detajuara dhe me procedura qartësisht të përcaktuara. Nga ana tjetër modeli juridik anglo-sakson lidhur me qeverisjen korporative ka tendencë të jetë më fleksibël, dhe me procedura më të thjeshta dhe më pak burokratike në krahasim me pjesën tjetër të Evropës. Përderisa normat juridike në shtetet e bazuara në të Drejtën Romake vendosin një standard minimal të sjelljes të cilin ndërmarrjet duhet ta respektojnë, sistemi juridik anglo-sakson përcakton kufijtë përtej të cilit një aktivitet apo praktikë është e paligjshme. E drejta romake potencon atë se çka duhet të bëhet, ndërsa e drejta anglo-saksone atë se çka nuk duhet të bëhet.

3. Sistemi Kontinental i Qeverisjes Korporative

Në Gjermani konsiderohet se ndërmarrja është e mishëruar në shoqëri, dhe që krahas fitimeve që i realizon ajo ka edhe detyrime ndaj saj. Ky angazhim

=====

i ka rrënjët në kushtetutën gjermane ku potencohet se pronësia përfshinë edhe detyrime . Prandaj, sistemi gjerman i qeverisjes korporative është i veçantë në dy aspekte. Së pari, pothuajse të gjitha palët e interesuara në një kompani janë të përfaqësuara në bordet mbikëqyrëse. Prandaj, aksionarët dhe palët e tjera mund të përdornin të drejtat të kontrollit mbi menaxherët. Së dyti, nuk ka opozitë të dukshme sociale dhe politike të kësaj strukture.

Siç u tha më parë sistemi kontinental e qeverisjes korporative është model i brendshëm, në të cilën kompanitë janë në pronësi dhe të kontrolluara nga një, dy ose grup të vogël i aksionarëve të mëdhenj, si familjet e pasura, firmat jofinanciare, bankat, apo qeveritë (kryesisht në Francë) . Në vendet e Evropës kontinentale nuk ka numër të madh të kompanive që tregtohen publikisht dhe kjo sjell si pasojë e një marrëdhënie të fortë ndërmjet aksionerëve dhe menaxherëve. Për më tepër funksioni i aksionerëve dhe menaxherëve në shumicën e rasteve nuk janë të ndara (Ooghe & Vuyst, 1999) pasi ajo është ushtruar nga i njëjti person. Prandaj, ndryshe nga sistemi anglo-sakson, ky model i qeverisjes së korporatave nuk është shumë i mbështetur në tregun e kapitalit si dhe investitorët institucional. Sistemi i qeverisjes korporative në Gjermani përbëhet nga një trup i plotë të rregullave, që pasqyron konceptin e përzier të interesit të korporatës, e cili krahas interesave të aksionerëve, i merr në konsideratë edhe e palët e tjera si të punësuarit, kreditorët, furnizuesit, konsumatorët dhe komunitetin në përgjithësi (Hopt 2002). Bordi i drejtorëve në shumicën e ndërmarrjeve në Evropë është i përbërë nga dy nivele, Bordi mbikqyrës dhe Bordi Menaxhues. Franca është përjashtim nga ky sistem, sepse juridiksioni francez iu lejon aksionerëve për të zgjedhur strukturën vet në lidhje me përbërjen e bordit qoftë unitar apo në dy nivele. Bordi menaxhues është përgjegjës për drejtimin ditor të ndërmarrjes, ndërsa përgjegjësia e bordit mbikqyrës është emërimi, mbikqyrja dhe këshillimi i anëtarëve të bordit menaxhues. Poashtu në raste të marrjes së vendimeve të rëndësishme strategjike për zhvillimin e kompanisë, bordi mbikqyrës duhet të jetë i involvuar . Poashtu vlenë të potencohet roli i sindikateve në qeverisjen korporative të kësaj pjese të Evropës. Sindikatat vlerësohen se janë shumë të fuqishme, si në vendimmarje poashtu edhe në përcaktimin e strategjisë së përgjithshme të zhvillimit të ndërmarrjes. Struktura formale e bordeve në Gjermani është e ndikuar nga parimet e demokracisë sociale, ku si parim është që në bordet e drejtorëve të korporatave të mëdha, gjysma e anëtarëve të bordit mbikqyrës duhet të jenë përfaqësues të punëtorëve (Roe 2004). Përderisa bordi menaxhes në Gjermani është zgjedhur nga bordi mbikqyrës, në korporatat me më shumë se 2000 punëtorë gjysma e vendeve në bordin mbikqyrës janë të rezervuara për punëtorët, ndërsa në kompani më të vogla një e treta e bordit mbikqyrës përbëhet nga përfaqësuesit e punonjësve (Wojcik 2001). Gjermania ka pasur gjithmonë një përfaqësim shumë të gjërë të punëtorëve në krahasim vendet tjera anëtare të BE. Fuqia e punonjësve në qeverisjen korporative gjermane është zgjeruar më tej duke i dhënë një rol të rëndësishëm këshillave të punës dhe sindikatave. Këto këshilla janë të angazhuar në konsultime dhe pjesëmarrje në

procesin e vendim-marrjes së korporatave, ndërsa sindikatat kryesisht miren me me kushtet e punës dhe negociatat e pagës (Cernat 2004). Prandaj, në sistemin kontinental pozita e punonjësve është e forcuar në çdo aspekt, dhe në çdo situatë, si kur ndodhin bashkimet e kompanive, blerjet apo riorganizimet e ndryshme.

Përveç kësaj si pikë pozitive e këtij modeli të qeverisjes korporative mund të konsiderohet edhe mundësia e vogël e ekzistencës së problemit “agjent”. Këtu nuk shikohet si vështirësi lidhja e interesave të menagjimentit të kompanisë me atë të aksionarëve, pasi që shumë shpesh ata janë njerëzit e njëjtë. Sidoqoftë, disa probleme serioze të qeverisjes korporative mund të sipërfaqen në këtë sistem. Si rezultat i mos ndarjes së pronësisë dhe të kontrollit, mund të ndodhë që aksionarët e mëdhenj të keqpërdorin fuqinë e tyre, si dhe aksionarët e vegjël mund të mos kenë qasje në informatat e veprimtarisë së ndërmarrjes (Mallin 2004).

4. Sistemi Anglo-Sakson i Qeverisjes Korporative

Modeli anglo-sakson i qeverisjes korporative është thellësisht i bazuar në teorinë kontraktuale, që e trajton ndërmarrjen kryesisht, apo më mirë të themi ekskluzivisht si pronë të aksionarëve (Dine 1997). Ky sistem është i bazuar në konceptin e kapitalizmit, i cili siç dihet i anë pozitive e ka prodhimin e konsiderueshëm të të mirave, prosperitetin ekonomik, dhe suksesin e korporatave të mëdha, mirëpo si anë negative konsiderohet se kapitalizmi shumë shpesh asociohet me fenomene siç janë: lakmia, despotizmi, abuzimi i pushtetit, pabarazia sociale dhe shpërndarja jo e drejtë e pasurisë. Andaj në këtë model i cili ndryshe quhet edhe ai i ekonomisë së tregut ku përgjegjësia e menaxherëve tradicionalisht ekziston vetëm karshi aksionarëve dhe qëllimi përfundimtar është maksimizimi i profitit, duke neglizhuar në njëfar forme palët e tjera me interes, siç janë: punëtorët, konsumatorët dhe komuniteti në përgjithësi. Krahas kësaj karakteristikë tjetër e sistemit anglo-sakson është se ai shpesh herë quhet edhe si “sistem i jashtëm” pasi që është i karakterizuar me pronësi të shpërndarë në mes të investitorëve të cilat imponojnë një koncentrim të fuqisë vendimmarrëse në duar të menagjerëve ekzekutiv të kompanive. Kjo situatë ka për pasojë edhe ndarjen e pronësisë nga kontrolli dhe menagjimi, i cili dërgon te problemi “drejtor-menagjer” (agency problem). Ky problem manifestohet për arsye se synimet e menaxherëve të kompanive karshi synimeve të aksionarëve mund të jenë të ndryshme, dhe si rezultat menaxherët mund të mos veprojnë në interesin më të mirë të aksionarëve, siç është shembulli me kundërtënie lidhur objektivat afat-shkurta apo afat-gjata të ndërmarrjeve. Si rezultat i kësaj, fuqia e menagjerëve në këtë model është mjaft e madhe, ndërsa fuqia e aksionarëve shumë shpesh është e marginalizuar.

Koncepti i kapitalizmit dhe ekonomisë së tregut imponon besimin se tregu i decentralizuar mund të funksionoj në mënyrë të balancuar. Andaj në krahasim me Evropën kontinentale vendet anglo-saksone karakterizohen me një numër të madh të korporatave të cilat janë të listuara në bursa dhe aksionet e tyre

=====

tregtohen publikisht. Sa i përket strukturës së bordeve drejtuese në sistemin anglo-sakson të qeverisjes korporative, ajo është e bazuar në sistem unitar të bordit, ku në përbërje janë si drejtorët ekzekutiv poashtu edhe ata joekzekutiv. Bordi i unitar është përgjegjës për drejtimin, operacionet dhe aktivitetet e përditshme të ndërmarrjes. Drejtorët që janë në pozita menaxheriale quhen të brendshëm apo të drejtorë ekzekutiv, ndërsa ata drejtorë të cilët nuk kanë kompetenca menaxheriale quhen drejtor të jashtëm apo jo-ekzekutivë. Aksionarët zgjedhin të bordi e drejtorëve në takimin e përgjithshëm vjetor të kompanisë (Malin 2004).

Bazuar në parimin e maksimizimit të vlerës së aksionarëve mund të konkludohet se punëtorët në ndërmarrjet anglo-saksone nuk e gëzojnë të njejtin nivel të të drejtave si homologët e tyre kontinental. Ndikimi i sindikatave në Mbretërinë e Bashkuar nuk është i madh sa në të modelin evropian. Britania, nuk ka struktura e detyrueshme pjesëmarrjes së punëtorëve në borde, rrjedhimisht ky model nuk favorizon pjesëmarrjen e punëtorëve në vendimet strategjike të kompanive (Cernat 2004).

5. Pikat e konfliktit

Nga shtjellimi i mësipërm mund të shohim ku janë dhe konfliktet dhe dallimet në lidhje me qeverisjen korporative në mes të këtyre dy modeleve. Pikat kryesore dalluese në procesin e harmonizimit në fushën e së drejtës së kompanisë në Bashkimin Evropian janë sipërfaqur si shkak i këtyre dy qasjeje ndaj qeverisjes korporative. Dallimet konceptuale kanë bërë që procesi i harmonizimit të legjislacionit të vështirësohet në masë të madhe, duke arritur në pikën që është hequr dorë nga ky objektiv shkaku i këtyre problemve. Njëra prej problemeve dhe pikave konfliktuale është pikërisht në principet të cilat këto modele bazohen, si shembull është parimi i pjesëmarrjes së punëtorëve në vendimet strategjike të ndërmarrjeve i cili është i njohur si parimi i bashkëvendosjes, përderisa një qëndrim i kundërt ekziston në Mbretërinë e Bashkuar që është i bazuar në idenë e maksimizimit të vlerës së aksionarëve.

Një tjetër ndryshim është roli që tregjet e kapitalit si dhe bankat që kanë në këtë fushë. Në Gjermani bankat luajnë një rol shumë të rëndësishëm, ndërsa tregjet e kapitalit janë më pak të zhvilluara (Hopt 2004). E kundërta është e vërtetë në Britani të Madhe, ku tregjet e kapitalit janë shumë të zhvilluara dhe shumica e kompanive janë të listuara në tregun e aksioneve. Dallime të tjera të dukshme janë në aspektin e pronësisë, përderisa në Mbretërinë e Bashkuar ekziston një shpërndarje e pronësisë, në anën tjetër në Gjermani ekziston një pronësi e koncentruar në numër më të vogël të aksionarëve por të cilët janë të fuqishëm si: familjet e pasura, firmat jofinanciare, bankat, ose qeveria .

Historikisht në tentimet e Bashkimit Evropian për të harmonizuar rregullat nga kjo fushë kanë ngjallur reagime nga Britania e Madhe dhe Gjermania. Fusha që ka ngjallur më së shumti konflikt është në këtë proces është padyshim qështja e strukturës së përbërjes së bordit, si dhe qështja e reprezentimit të punëtorëve në bordin e drejtorëve. Gjatë procesit të draftimit të

legjislationit komunitar (evropian) që e rregullon këtë fushë dy vendet tentuan që të impononin sistemin e vet brenda këtij legjislationi. Pikërisht kjo ishte edhe arsyeja kryesore pse Projektdirektiva e pestë nuk mundi të miratohet nga strukturat ligjvënëse të BE-së (Sandrock & J. Du Plessis 2005). Kjo direktivë parashihte vendosjen e rregullave të detyrueshme për krijimin e strukturës me dy nivele të bordit të drejtorëve, dhe pjesëmarrje të detyrueshme të punonjësve (Edwards 1999), por për shkak të presionit në Mbretërinë e Bashkuar kjo direktivë nuk është zbatuar.

Procesit i harmonizimit të së drejtës së kompanive mund të konsiderohet si pjesërisht i suksesshëm, pasi që edhe pse deri më tani një numër i direktivave janë miratuar, kur janë në pyetje pikat e ndjeshme siç janë strukturat e bordit apo pjesëmarrja e punonjësve në vendimarrje, si Britania e Madhe ashtu edhe Gjermania nuk ishte e gatshme të sakrifikojë sistemin e tyre që e kanë zhvilluar me vite.

6. Përfundim

Qëllimi i këtij punimi ishte të identifikoj nëpërmjet metodologjisë krahasimore modelet e ndryshme të qeverisjes korporative që ekzistojnë brenda Bashkimit Evropian. Fillimisht kemi identifikuar se këto dallime janë të bazuara në fondacionet filozofike, politike, kulturore e ligjore e të secilit shtet respektiv. Poashtu diferencat janë edhe si rezultat i asaj se si këto vende e shohin rolin e biznesit në shoqëri, si dhe me arsyen se pse ndërmarrjet ekzistojnë.

Në Evropën kontinentale demokracia sociale ka luajtur rolin e saj në qeverisjen korporative duke e krijuar një sistem në të cilin punëtorët dhe palët e tjera me interes janë më të favorizuar në rast të konflikteve të ndryshme të cilat mund të ndodhin, përdorja e modeli anglo-sakson është në mënyrë shumë më të dukshme i orientuar kah tregu, duke nënvizuar rëndësinë e ngritjes së vlerës së aksionerëve dhe duke mos i marrë parasysh interesat e palëve të tjera.

Sistemi kontinental është një model i brendshëm me përqendrim të lartë të pronësisë, i cili e zhvillon veprimtarinë pa u mbështetur shumë të madhe në tregun e kapitalit si dhe në investitorët institucional. Poashtu karakteristikë tjetër është se korniza ligjore në shtetet e Evropës Kontinentale (me përjashtim të Francës) kërkon që struktura e bordeve menagjuese të jenë në dy nivele: bordin mbikqyrës dhe bordin menaxhues. Më tej kemi shikuar në rolin e punëtorëve për qeverisjen korporative, në të cilën Gjermania është një lider në këtë drejtim. Qeverisja korporative është e bazuar në parimin e bashkëpunimit me pjesëmarrje të detyrueshme të të punësuarve në bordin mbikqyrës ku rol të rëndësishëm i është dhënë këshillave të punës dhe sindikatave. Gjithashtu në Gjermani bankat kanë një rol të rëndësishëm në qeverisjen korporative pasi që disponojnë një pjesë të konsiderueshme të aksioneve.

Në anën tjetër kemi theksuar se modeli anglo-sakson karakterizohet nga shpërndarja e pronësisë në mes të investitorëve të ndryshëm (kryesisht investitorë institucional) dhe me pushtet të madh koncentruar në duart e

menaxherëve. Kjo ndarje e pronësisë është e konsideruar të çojë në problemin drejtor-agjent. Modeli unitar i bordit dhe të drejtat e punëtorëve të cilave nuk iu është japur shumë rëndësi në sistemin anglosakson poashtu janë të përmendura në këtë punim.

Andaj bazuar në këto diferenca, si dhe në pamundësinë për të bërë progres në procesin e harmonizimit të legjislacionit i cili e rregullon këtë fushë, Komisioni Evropian është koncentruar në harmonizimin e elementeve të tjera të qeverisjes korporative. Komisioni është i fokusuar në ngritjen e transparencës duke i detyruar korporatat në shtetet anëtare që të i publikojnë raportet vjetore lidhur me strukturat si dhe praktikat lidhur me qeverisjen korporative, kompozicioni dhe funksioni i bordeve, kodet nacionale të qeverisjes korporative si dhe informatat e tjera relevante në këtë aspekt.

Referencat

1. Cernat L (2004) *The emerging European corporate governance model: Anglo-Saxon, Continental, or still the century of diversity*. Journal of European Public Policy 11:1. 147-166
2. Dine M.J (1997) *The fate of the fifth Directive on company law: accommodation instead of harmonisation*. Journal of Business Law
3. Edwards, V (1999) *EC Company Law* Oxford: Oxford University Press
4. Hopt J. K (2002) *Common Principles of Corporate Governance in Europe? Corporate Governance Regimes-Convergence and Diversity*. Edited by McCahery et al. Oxford.
5. Hopt, K. J & Leyens P (2004) *Board Models in Europe: Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France and Italy*. ECGI- Law Working Paper, No 18/2004
6. Luo Y (2007) *Global Dimensions of corporate governance*. Wiley-Blackwell
7. Lutz S & Erberle D (2007) *On the Road to Anglo-Saxon Capitalism? German Corporate Governance Regulation Between Market and Multilevel Governance*. Comparative research in CLPE law& political economy.
8. Mallin C.A., (2004) *Corporate Governance* Oxford : Oxford University Press
9. Ooghe H & Vuyst D. V (1999) *The Anglo-Saxon versus the Continental European corporate governance model: Empirical evidence of board composition in Belgium*. Vlerick Leuven Gent Management School.
10. Roe, J M (2002) *Political foundations for separating ownership and control*. Corporate Governance Regimes-Convergence and Diversity. Edited by McCahery et al. Oxford.
11. Sandrock O & Plessis J. J (2005) *The German corporate governance model in the wake of company law harmonisation in the European Union*. Company Lawyer Vol 26. Nr 3. Pages 88-95
12. Schillhofer A & Zimmermann H (2003) *Corporate Governance and Expected Stock Returns: Empirical Evidence from Germany*. DUV.
13. Solomon J & Solomon A (2005) *Corporate Governance and Accountability*. John Wiley & Sons, Ltd. Sussex.

14. Wojcik D (2001) *Change in the German model of corporate governance: Evidence from blockholdings 1997-2001*. University of Oxford.
15. Yavasi M (2001) *Shareholding and board structures of German and UK companies*. Company Lawyer