



Dokument z posiedzenia

A8-0293/2018

27.9.2018

SPRAWOZDANIE

w sprawie roli partycypacji finansowej pracowników w tworzeniu miejsc pracy i reaktywizacji bezrobotnych
(2018/2053(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Renate Weber

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	11
INFORMACJE O PRZYJĘCIU PRZEZ KOMISJĘ PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWĄ	14
GŁOSOWANIE KOŃCOWE W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ	15

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie roli partycypacji finansowej pracowników w tworzeniu miejsc pracy i reaktywizacji bezrobotnych (2018/2053(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 3 ust. 3,
- uwzględniając art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który wymaga od UE wspierania wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewniania odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczania wykluczenia społecznego, a także zapewnienia wysokiego poziomu kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 7 grudnia 2015 r. dotyczące propagowania gospodarki społecznej jako siły napędowej rozwoju gospodarczego i społecznego w Europie,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 2 czerwca 2016 r. zatytułowany „Europejski program na rzecz gospodarki dzielenia się” (COM(2016)0356),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 27 marca 2014 r. zatytułowany „Finansowanie długoterminowe gospodarki europejskiej” (COM(2014)0168),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 12 grudnia 2012 r. zatytułowany „Europejskie prawo spółek i ład korporacyjny – nowoczesne ramy prawne na rzecz bardziej zaangażowanych udziałowców i zrównoważonych przedsiębiorstw” (COM(2012)0740),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 października 2012 r. zatytułowany „Akt o jednolitym rynku II. Razem na rzecz nowego wzrostu gospodarczego” (COM(2012)0573),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. zatytułowany „Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020),
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 3 października 2008 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy¹,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 25 czerwca 2008 r. zatytułowany „Najpierw myśl na małą skalę” – Program „Small Business Act” dla Europy (COM(2008)0394) oraz program prac Komisji na lata 2008 i 2009,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 14 marca 2006 r. zatytułowany „Realizacja wspólnotowego programu lizbońskiego na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Przenoszenie własności przedsiębiorstw – ciągłość poprzez nowy początek”

¹ Dz.U. L 307 z 18.11.2008, s. 11.

(COM(2006)0117),

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 lipca 2002 r. zatytułowany „Ramy promocji partycypacji finansowej pracowników” (COM(2002)0364) oraz rezolucję Parlamentu z dnia 5 czerwca 2003 r. w tej sprawie²,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES-u) z dnia 21 października 2010 r. w sprawie partycypacji finansowej pracowników w Europie,
- uwzględniając swą rezolucję z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi³,
- uwzględniając swą rezolucję z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie partycypacji finansowej pracowników w dochodach spółek⁴ oraz opinię Komisji Gospodarczej i Monetarnej (2013/2127(INI)),
- uwzględniając opracowanie, które zleciła Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu, w sprawie partycypacji finansowej pracowników w dochodach spółki, opublikowane we wrześniu 2012 r.,
- uwzględniając śródkresowy przegląd planu działania na rzecz unii rynków kapitałowych opublikowany w dniu 8 czerwca 2017 r. (COM(2017)0292),
- uwzględniając projekt pilotażowy Komisji zatytułowany „Promowanie partycypacji i współwłasności pracowników”, którego wersja ostateczna została opublikowana w 2014 r.;
- uwzględniając sprawozdanie PEPPER IV zatytułowane „Porównanie partycypacji pracowników w zyskach i w wynikach przedsiębiorstwa w państwach członkowskich i państwach kandydujących do Unii Europejskiej”, opublikowane w październiku 2009 r. przez Wolny Uniwersytet w Berlinie,
- uwzględniając sprawozdanie PEPPER III zatytułowane „Promocja partycypacji pracowników w zyskach i w wynikach przedsiębiorstwa w nowych państwach członkowskich i państwach kandydujących do Unii Europejskiej”, opublikowane w czerwcu 2006 r. przez Wolny Uniwersytet w Berlinie,
- uwzględniając sprawozdanie grupy wysokiego szczebla niezależnych ekspertów z dnia 18 grudnia 2003 r. w sprawie transnarodowych przeszkód dla wzrostu partycypacji finansowej pracowników w przedsiębiorstwach międzynarodowych,
- uwzględniając sprawozdanie PEPPER II zatytułowane „Promocja partycypacji osób zatrudnionych w zyskach i w wynikach przedsiębiorstwa (łącznie z udziałem kapitałowym) w państwach członkowskich”, opublikowane przez Komisję w styczniu 1997 r. (COM(1996)0697),

² Dz.U. C 68E z 18.3.2004, s. 429.

³ Dz.U. C 440 z 30.12. 2015, s. 23.

⁴ Dz.U. C 482 z 23.12. 2016, s. 41.

- uwzględniając sprawozdanie PEPPER I zatytułowane „Promocja partycypacji pracowników w zyskach i w wynikach przedsiębiorstwa” opublikowane w marcu 1991 r. przez Komisję oraz Europejski Instytut Uniwersytecki,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A8-0293/2018),
- A. mając na uwadze, że istnieje kilka modeli partycypacji finansowej pracowników (PFP), spośród których pracodawca może wybrać: udział w zyskach, indywidualny udział w kapitale, własność pracowniczą w modelach spółdzielczości oraz programy akcjonariatu pracowniczego (koncepcja ESOP);
- B. mając na uwadze, że najodpowiedniejszy model PFP musi być starannie dobrany przez poszczególne przedsiębiorstwa i pracowników w tych przedsiębiorstwach, z należyтым uwzględnieniem konkretnych krajowych przepisów podatkowych i kontekstu sektorowego, oraz że dobór ten będzie na ogół zależeć od rozmiaru, działalności i statusu spółki, a zwłaszcza od tego, czy jest ona notowana na giełdzie czy nie; mając na uwadze, że niewłaściwe byłoby opracowanie kompleksowego i uniwersalnego modelu PFP na szczeblu UE;
- C. mając na uwadze, że zgodnie z danymi z Europejskiego badania przedsiębiorstw z 2013 r.⁵ modele PFP różnią się od siebie znacząco w zależności od charakterystyki przedsiębiorstwa; 62 % podmiotów europejskich stosuje pewne zmienne elementy wynagrodzenia, przy czym 30 % stosuje rachunkowość z uwzględnieniem podziału zysków, a 25 % – wynagrodzenie powiązane z wynikami zespołu; mając na uwadze, że programy udziału w kapitale są wykorzystywane przez 5 % podmiotów; mając na uwadze, że modele te są bardziej rozpowszechnione w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym (z pewnymi wyjątkami krajowymi), a także w niektórych sektorach gospodarki, w szczególności w obszarze technologii informacyjno-komunikacyjnych, finansów, ubezpieczeń oraz doradztwa; mając na uwadze, że większe przedsiębiorstwa częściej korzystają z tych modeli PFP niż przedsiębiorstwa małe i średnie, są one również bardziej rozpowszechnione w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym lub korporacjach wielonarodowych oraz w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w regionach, które mają centralne znaczenie lub są bardziej rozwinięte w kwestiach gospodarczych⁶;
- D. mając na uwadze, że ESOP to forma PFP wykorzystująca jednostkę pośredniczącą, która ma prawo głosowania w imieniu pracowników lub posiada inne uprawnienia dotyczące zarządzania, a pracownicy mają prawo wyboru takiej jednostki;
- E. mając na uwadze, że programy PFP, w ramach których pracownicy biorą udział w konsultacji i podejmowaniu decyzji, przynoszą potwierdzone⁷ korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwu, w tym pod względem zrównoważonego

⁵ Third European Company Survey [Trzecie badanie dotyczące przedsiębiorstw europejskich], Eurofound, 2013 r.

⁶ Changes in remuneration and reward systems [Zmiany w systemach płac i wynagrodzeń], Eurofound, 2016 r.

⁷ Annual economic survey of employee share ownership in European countries [Roczna analiza ekonomiczna akcjonariatu pracowniczego w przedsiębiorstwach europejskich].

zarządzania, przejrzystości, dialogu społecznego, wzajemnego szacunku między pracodawcami i pracownikami i innych aspektów takich jak nabór, zatrzymanie pracowników, motywacja, satysfakcja zawodowa i rozwój umiejętności, jak również konkurencyjność i rentowność;

- F. mając na uwadze, że partycypacja pracowników w procesach decyzyjnych mogłaby poprawić wydajność organizacyjną i jakość życia zawodowego pracowników, a także mając na uwadze, że może być ona wykorzystywana jako narzędzie innowacji w miejscu pracy⁸ w celu promowania poczucia odpowiedzialności, poprawy przepływu informacji w przedsiębiorstwie i poziomów zaufania pomiędzy pracodawcami i pracownikami;
- G. mając na uwadze, że programy PFP mogą mieć pozytywny wpływ na gospodarkę państw członkowskich przez wspieranie przedsiębiorstw, w tym MŚP, i rynku pracy; mając na uwadze, że partycypacja finansowa pracowników w ich przedsiębiorstwie może przyczynić się do osiągnięcia satysfakcji zawodowej, poczucia odpowiedzialności, wzajemnego szacunku między pracodawcami i pracownikami oraz poprawy ogólnej wydajności, a także pomóc pracownikom w znalezieniu możliwości w ich kraju pochodzenia;
- H. mając na uwadze, że w kontekście rozwoju unii rynków kapitałowych PFP mogłaby przyczynić się do osiągnięcia celów unii rynków kapitałowych dotyczących wzrostu sprzyjającemu włączeniu społecznemu i przejrzystości w działalności gospodarczej; mając na uwadze, że PFP, jeżeli towarzyszą jej szkolenia dla uczestników zapewniane przez przedsiębiorstwa i państwa członkowskie, może poprawić edukację finansową wśród obywateli UE, potencjalnie zmniejszając ich niechęć do inwestowania i zwiększając inwestycje detaliczne;
- I. mając na uwadze, że europejska strategia zatrudnienia i strategia „Europa 2020” wyznaczają priorytety służące poprawie jakości miejsc pracy i zapewnienia lepszych warunków pracy; mając na uwadze, że zwiększenie partycypacji pracowników w wynikach finansowych przedsiębiorstw i oferowanie im lepszych nagród mogą pomóc w osiągnięciu tych celów;
- J. mając na uwadze, że PFP musi towarzyszyć zapewnienie znacznego zakresu informacji, szkoleń i konsultacji z pracownikami, tak aby mieli oni pełną świadomość zasad programów partycypacji finansowej, do których mogą przystąpić, oraz by mogli oni również oceniać z pełną świadomością potencjalne korzyści i ryzyko związane z tymi programami, np. w przypadku upadłości przedsiębiorstwa;
- K. mając na uwadze, że dzięki PFP, pogłębionemu dialogowi społecznemu i strategicznemu procesowi decyzyjnemu pracodawcy mogą inwestować w możliwości rozwoju pracowników, przyczyniając się w ten sposób do walki z wykluczeniem społecznym i zapewniając wysoki poziom szkoleń;
- L. mając na uwadze, że dzięki zaangażowaniu pracowników w proces podejmowania decyzji, w zależności od charakterystyki modelu, PFP w pewnych przypadkach może

⁸ Dokument pt. „Workplace innovation in European companies” [Innowacje w miejscu pracy w przedsiębiorstwach europejskich], Eurofound, 2016 r.

pomagać MŚP w restrukturyzacji i zachowaniu ciągłości działania, rozwiązując problemy związane z dziedziczeniem spółki lub wymianą pokoleniową, na przykład w przedsiębiorstwach rodzinnych;

- M. mając na uwadze, że należy pamiętać, iż PFP ma zarówno pozytywne, jak i negatywne strony;
- N. mając na uwadze, że PFP niesie za sobą pewne ryzyko finansowe, ale może też odgrywać rolę amortyzatora, ponieważ umożliwia zarządzanie premiami oraz innymi nagrodami oraz zapewnia również pracownikom portfel zabezpieczonych akcji; mając na uwadze, że w szczególności ESOP stanowi przykład modelu wykupu pracowniczego w spółkach nienotowanych na giełdzie, w którym pierwszeństwo wykupu pozwala pracownikom potencjalnie zapewnić ochronę własnego miejsca pracy w przypadku ewentualności wykupu przez inne przedsiębiorstwa;
- O. mając na uwadze, że konieczne są zatem środki chroniące pracowników przed ryzykiem zarówno utraty miejsca pracy, jak i kapitału zainwestowanego, gdy ich pracodawcę dotknął kryzys; mając na uwadze, że PFP nie może być stosowana w celu ograniczenia praw socjalnych i pracowniczych nabytych przez pracowników i nie może zastępować normalnego podstawowego wynagrodzenia lub innych form wynagrodzenia lub składek do systemu emerytalnego i nie może służyć do przenoszenia ryzyka na pracownika lub do omijania zapisów prawa pracy;
- P. mając na uwadze, że udział w PFP powinien pozostać dobrowolny dla pracowników, w szczególności MŚP, nie wpływając na ich mobilność na rynku pracy, ich zabezpieczenie społeczne czy prawo do podejmowania działań zbiorowych; mając na uwadze, że pracownicy powinni w związku z tym mieć zawsze dostęp do informacji dotyczących sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, z wyjątkiem tajemnic handlowych i informacji szczególnie chronionych, oraz powinni być poinformowani o zaletach i wadach każdego dostępnego programu PFP;
- Q. mając na uwadze, że zachęty podatkowe mają kluczowe znaczenie dla promowania PFP, która może się opłacić w perspektywie średnio- i długoterminowej, gdyż kraje posiadające długą tradycję partycypacji finansowej pracowników mają również najbardziej rozwiniętą współwłasność pracowników i najwyższe korzyści podatkowe;
- R. mając na uwadze, że proaktywna polityka zatrudnienia, taka jak wspieranie faktycznego samozatrudnienia oraz klasycznej przedsiębiorczości i przedsiębiorczości społecznej, ma kluczowe znaczenie dla reintegracji bezrobotnych na rynku pracy zgodnie z europejskim planem działania na rzecz przedsiębiorczości przyjętym w styczniu 2013 r.;
- S. mając na uwadze, że obecny Europejski Fundusz Społeczny promuje przedsiębiorczość społeczną oraz gospodarkę społeczną i solidarną, a następny EFS Plus powinien w dalszym ciągu zmierzać w tym kierunku; mając na uwadze, że PFP może wnieść cenny wkład w rozwój gospodarki społecznej i solidarnej przez, na przykład, zwiększenie dostępności inwestycji lub finansowania;
- T. mając na uwadze, że PFP może uzupełniać programy UE mające na celu poprawę dostępu do kapitału, zwłaszcza dla MŚP, takie jak programy COSME, InnovFin i

Kreatywna Europa oraz europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne;

- U. mając na uwadze, że PFP może być dodatkowym narzędziem Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji, który pomaga osobom, które straciły pracę wskutek poważnych zmian strukturalnych wynikających z globalizacji lub kryzysu gospodarczego lub finansowego, w zakresie przekwalifikowania, szkolenia, wspierania samozatrudnienia, tworzenia przedsiębiorstw i przejmowania przedsiębiorstw przez pracowników;
- V. mając na uwadze, że wytyczne UE dla PFP mogłyby pomóc państwom członkowskim w opracowaniu ram dla programów PFP, które potencjalnie mogłyby przynieść korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, a także zwiększyć świadomość społeczną w odniesieniu do PFP;
- W. mając na uwadze, że zainteresowani pracownicy powinni mieć w dowolnym momencie dostęp do informacji dotyczących sytuacji ekonomicznej danej spółki, a także do informacji na temat wiążącego się z tym ryzyka;
1. wzywa Komisję do zastanowienia się nad odpowiednimi zaleceniami zachęcającymi państwa członkowskie i przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, do rozwoju i oferowania programów PFP, z korzyścią zarówno dla pracowników, jak i dla przedsiębiorstw oraz w ich interesie; podkreśla, że programy te:
 - powinny chronić bezpieczeństwo dochodów pracowników,
 - nie powinny wykorzystywać pracowników w sytuacjach kryzysowych;
 - nie powinny przenosić ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej na pracowników,
 - powinny zapewniać wysoki poziom ochrony inwestycji pracowników;
 2. wzywa państwa członkowskie, aby w kontekście propagowania programów akcjonariatu pracowniczego wśród przedsiębiorstw i pracowników wprowadzały nieobowiązkowe bodźce, w tym podatkowe, które nie mają pierwszeństwa przed krajowymi przepisami podatkowymi, zgodnie z najlepszymi praktykami, wspierając jednocześnie najwyższe standardy ochrony socjalnej pracowników i gwarantując ich prawo do podejmowania działań zbiorowych;
 3. podkreśla, że PFP musi być częścią całego systemu angażowania pracowników, na przykład na poziomie podejmowania decyzji, w tym za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, i nie może zastępować sprawiedliwego i godziwego wynagrodzenia ani być alternatywą dla emerytur publicznych czy systemów emerytalnych określonych w układach zbiorowych;
 4. wzywa Komisję do wdrożenia „pięciopunktowego planu działania” zawartego w sprawozdaniu końcowym z 2014 r. z projektu pilotażowego dotyczącego promowania akcjonariatu pracowniczego i partycypacji pracowników;
 5. zauważa powiązanie między środkami ustawodawczymi na szczeblu krajowym sprzyjającymi PFP a liczbą przedsiębiorstw i pracowników z nich korzystających;
 6. podkreśla przeszkody ponadnarodowe stojące zarówno przed przedsiębiorstwami oferującymi takie programy w kilku państwach członkowskich, jak i pracownikami,

mianowicie różnice prawodawcze i ryzyko podwójnego opodatkowania, które mogą generować znaczne koszty administracyjne i wpływać na swobodę przemieszczania się pracowników odgrywając istotną rolę w przeciwdziałaniu pladze bezrobocia, zwiększeniu konwergencji i integracji wśród państw członkowskich;

7. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podniesienia świadomości zgodnie z zaleceniami zawartymi w sprawozdaniu końcowym z 2014 r. z projektu pilotażowego dotyczącego promowania akcjonariatu pracowniczego i partycypacji pracowników, wykorzystania wniosków zawartych w projektach badawczych oraz zachęcenia do transgranicznego przenoszenia najlepszych praktyk i zaproponowania szeregu prostych i podstawowych modeli wsparcia;
8. wzywa Komisję i państwa członkowskie do udostępnienia specjalnych stron internetowych, w tym wzorów umów o udziale w zyskach na potrzeby MŚP i mikroprzedsiębiorstw w celu ułatwienia wdrażania, a także informacji na temat związanych z tym zagrożeń i innych istotnych materiałów; zachęca także Komisję i państwa członkowskie, by wraz z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy kontynuowały gromadzenie danych na temat wykorzystania i rozpowszechnienia programów partycypacji finansowej, ale również by badała wpływ partycypacji finansowej na działanie przedsiębiorstwa, jakość pracy i utrzymanie miejsc pracy;
9. wzywa państwa członkowskie i Komisję do przedstawienia przedsiębiorstwom, które wykazują zainteresowanie PFP, rozwiązań i konkretnych środków wsparcia w celu uniknięcia nadmiernych kosztów administracyjnych i kosztów rozwoju związanych z wdrażaniem PFP, w szczególności w MŚP, oraz zachęcania podmiotów zlecających, takich jak banki i fundusze inwestycyjne, do zaproponowania prostych programów PFP odpowiadających temu rodzajowi przedsiębiorstw, przy jednoczesnym upewnieniu się, że pośrednicy nie wykorzystują najmniejszych przedsiębiorstw i że nie wiążą się z tym ukryte koszty;
10. wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania edukacji finansowej w celu wzmocnienia pozycji obywateli UE i zwiększenia świadomości w zakresie konsekwencji PFP;
11. wzywa Komisję i państwa członkowskie do kontaktu z partnerami społecznymi, organizacjami akcjonariatu pracowniczego i innymi zainteresowanymi stronami na początku procesu w celu opracowania najbardziej odpowiednich programów PFP, a w momencie uznania programu PFP za przydatny, negocjowania go na poziomie zakładowym z uwzględnieniem wielkości i rodzaju przedsiębiorstwa, jego siły roboczej i sytuacji finansowej, lecz także przepisów i praktyk krajowych;
12. zaleca, by programy i narzędzia oszczędności pracowniczych negocjowano na szczeblu poszczególnych branż, aby udostępnić MŚP i bardzo małym przedsiębiorstwom wzory umów do bezpośredniego i łatwego zastosowania przez te przedsiębiorstwa;
13. podkreśla, że PFP powinna być dostępna dla wszystkich pracowników na zasadzie niedyskryminacyjnej bez względu na wiek, płeć społeczno-kulturową, narodowość, pełny/niepełny wymiar godzin pracy itd.;

14. dodaje, że różnicowanie pracowników może być uzasadnione, aby móc uwzględnić różne potrzeby i interesy pracowników, jak w przypadku planów akcji objętych ograniczeniem, które są ograniczone do kadry zarządzającej;
15. uważa, że programy ESOP powinny również umożliwiać pracownikom wykorzystywanie konta ESOP do gromadzenia kapitału pochodzącego od innych pracodawców niż obecny, aby zmniejszyć ryzyko koncentracji, zwłaszcza w odniesieniu do MŚP;
16. przypomina, że decyzja o przyłączeniu się do programów PFP powinna być całkowicie dobrowolna, co oznacza, że w stosunku do pracowników, którzy nie zdecydują się na przystąpienie, nie są podejmowane żadne działania, a ich udział w programie opiera się na odpowiednich szkoleniach i świadomej zgodzie pracownika, mającego pełną świadomość swych uprawnień, zobowiązań i ryzyka, sytuacji przedsiębiorstwa, zalet i wad każdego programu, skutków podatkowych w chwili przyłączenia się do programu oraz warunków mających zastosowanie w chwili opuszczenia przedsiębiorstwa lub programu;
17. uważa, że PFP nie może zastępować ani umniejszać normalnego podstawowego wynagrodzenia lub innych jego elementów takich jak składki do systemu zabezpieczenia społecznego, lecz powinna mieć charakter uzupełniający względem ogółu praw socjalnych i umownych, co jest warunkiem wstępnym wdrażania PFP;
18. uważa, że należy stworzyć więcej powiązań między PFP a gospodarką społeczną, zwłaszcza za pomocą takich programów jak Kreatywna Europa, który oferuje małym przedsiębiorstwom i przedsiębiorstwom społecznym mikrokredyty w wysokości do 25 000 EUR;
19. wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozważenia szybkiego rozwoju i przemiany rynku pracy oraz związanych z nim wyzwań dotyczących umiejętności, cyfryzacji, automatyzacji, nierówności majątkowych i cięć w zakresie zabezpieczenia społecznego i do ciągłego stwarzania nowych możliwości wsparcia i ochrony pracowników i umożliwienia im dostosowania i rozwoju pod względem zawodowym, jak i osobistym;
20. podkreśla istotną rolę, jaką może odgrywać PFP w rozwoju przedsiębiorczości przez ułatwianie poszukiwania i dostępu do kapitału, w szczególności w przypadku przedsiębiorstw typu start-up;
21. podkreśla, że chociaż mikroprzedsiębiorstwa odgrywają ważną rolę w gospodarce większości państw członkowskich UE, nie wdrożono jeszcze dla nich żadnych środków wspierających udział pracowników w kapitale;
22. przyjmuje z zadowoleniem inicjatywy prowadzone przez dyrekcje generalne Komisji, takie jak DG EMPL, FISMA i GROW, wspierające zatrudnienie, MŚP i unię rynków kapitałowych i apeluje o skoordynowane podejście, aby jak najlepiej wykorzystać dostępne środki, zważywszy, że ostatecznym beneficjentem jest europejski obywatel;
23. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

W ciągu ostatnich 30 lat partycypacja finansowa pracowników (PFP) bardzo się w Europie rozwinęła. W 2018 r. około 10 mln pracowników to pracownicy-akcjonariusze, a dwadzieścia krajów UE w pewien sposób zachęca do PFP poprzez odpowiednie regulacje⁹. Rok 2017 był rekordowy z punktu widzenia PFP, gdyż w posiadaniu pracowników znajdowało się prawie 400 mld EUR¹⁰.

Niemniej rozwój akcjonariatu pracowniczego nie jest w Unii Europejskiej równomierny pod względem geograficznym, a pomiędzy europejskimi krajami wiodącymi i opóźnionymi w tej dziedzinie istnieje różnica 30–40 lat. Różnice pomiędzy państwami członkowskimi można wyjaśnić istnieniem bądź brakiem odpowiedniego ustawodawstwa. Na przykład w niektórych krajach, takich jak Republika Czeska, Estonia lub Słowacja, akcjonariat pracowniczy nie odgrywa większej roli w gospodarce i kraje te nie wdrożyły w tym względzie żadnych strategii politycznych bądź wdrożyły je w bardzo niewielkim stopniu. Z kolei znaczące zachęty podatkowe sprzyjające akcjonariatowi pracowniczemu można odnotować w 15 krajach UE (w 2015 r. było ich jedynie 12), m.in. w Hiszpanii, Francji, Szwecji lub na Cyprze. Inne kraje zapewniają również ramy prawne programów własności pracowniczej, lecz bez zachęt podatkowych¹¹.

Akcjonariat pracowniczy ma potencjał, by ustabilizować całą gospodarkę europejską. Badania z USA jasno pokazują, że przedsiębiorstwa oferujące swym pracownikom udziały w kapitale biznesowym tworzą więcej miejsc pracy od przedsiębiorstw, które nie wprowadziły tych samych instrumentów. Pracownicy-akcjonariusze gromadzą więcej aktywów w celach emerytalnych, uzyskują lepsze wynagrodzenie i rzadziej zostają bezrobotni w porównaniu z innymi pracownikami. Ze względu na to, że dochody gospodarstw domowych są obecnie w dużym stopniu zależne od wynagrodzenia, pracownicy-akcjonariusze korzystają z podwyższenia dochodów kapitałowych, co zmniejsza nierówności majątkowe w społeczeństwie¹².

Na przykład stwierdzono, że programy akcjonariatu pracowniczego (ESOP) w USA zwiększają sprzedaż i zatrudnienie o ponad 2 %¹³ rocznie w porównaniu z podobnymi przedsiębiorstwami nieposiadającymi ESOP. Wydajność rośnie średnio do 4–5 % w roku, w którym przyjmuje się ESOP¹⁴. Udowodniono, że w Europie wyniki społeczne

⁹ Annual economic survey of employee share ownership in European countries in 2016, EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP (EFES), 2017 r.

¹⁰ Annual economic survey of employee share ownership in European countries in 2017, EFES, 2018 r.

¹¹ Stanowisko EFES w odpowiedzi na konsultacje publiczne w sprawie śródk okresowego przeglądu planu działania na rzecz unii rynków kapitałowych z 2017 r. pt. „Employee share ownership for building the Capital Market Union – Again: the need for a European Action Plan”.

¹² Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union, Deutsches Aktieninstitut e.V., stanowisko, 16 marca 2017 r.

¹³ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

¹⁴ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

przedsiębiorstwa posiadającego akcjonariat pracowniczy są o 52 % lepsze niż w przedsiębiorstwie nieposiadającym ani ESOP, ani planu oszczędnościowego dla pracowników¹⁵.

Rośnie zapotrzebowanie na PFP w UE, a korzyści z niej płynące zostały już dowiedzione¹⁶. Jasny zbiór szerokich i prostych wytycznych UE umożliwiłby stworzenie równych szans w zakresie wykorzystania PFP i rozpowszechnienia jej korzyści w całej Europie.

W wydanym w 2014 r. badaniu na temat promowania partycypacji i współwłasności pracowników przeanalizowano szereg wariantów politycznych, w tym pięciopunktowy plan działania: 1. Utworzenie wirtualnego centrum, 2. Powołanie Grupy Eksperckiej Komisji, 3. Wdrożenie programu działania w celu podniesienia świadomości, 4. Wydanie kodeksu postępowania, 5. Przedstawienie wniosku ustawodawczego w sprawie wspólnego europejskiego systemu fakultatywnego¹⁷.

Strategia „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu podkreśla potrzebę wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, który między innymi wzmacnia pozycję obywateli poprzez zatrudnienie, inwestycje w umiejętności, walkę z ubóstwem oraz modernizację rynków pracy i ubezpieczenia społecznego. PFP zapewnia pod tym względem konkretne środki, w większym stopniu włączając pracowników w podejmowanie decyzji przez przedsiębiorstwa, w których są zatrudnieni, pomagając w rozwoju umiejętności i szans na zatrudnienie, zapewniając udział w zyskach finansowych, zwalczając koncentrację kapitału, reaktywując bezrobotnych i tworząc miejsca pracy. Jeżeli połączymy ją z narzędziami gospodarki społecznej, takimi jak mikrokredyt w celu zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia i zapobieżenia delokalizacji, wsparcie MŚP w zakresie dziedziczenia przedsiębiorstw, dostęp do kapitału i wykwalifikowanych pracowników, przyniesie to pozytywne wyniki.

Ogólny udział w programach PFP jest niemniej nadal stosunkowo niski. Pomimo wzrostu zainteresowania 68 % przedsiębiorstw w UE nie zapewnia żadnego rodzaju PFP¹⁸. Celem niniejszego sprawozdania z własnej inicjatywy nie jest wprowadzanie nowych instrumentów prawnych na szczeblu UE, ale pobudzenie rozwoju PFP w Europie poprzez:

– podkreślenie potencjału tych programów zarówno dla pracowników, jak i ich pracodawców

¹⁵ http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/na210-performancesociale-2011-02-21_0.pdf

¹⁶ « The Promotion of Employee Ownership and Participation », 2014, http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf

¹⁷ Wnioski dotyczące promowania partycypacji i współwłasności pracowników na rzecz europejskiego planu działania, EFES, 2014 r., <http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20COMMISSION/2015/EFES%20Proposals%20for%20the%20European%20Action%20Plan.pdf>.

¹⁸ Przedstawienie projektu pilotażowego w sprawie promowania partycypacji i współwłasności pracowników, 2014 r., <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201411/20141107ATT92852/20141107ATT92852EN.pdf>.

pod względem wzrostu i ochrony socjalnej wraz z przeszkodami, które usunąć muszą Komisja i państwa członkowskie;

– zaproponowanie szeregu środków, które mogą zostać przedsięwzięte na szczeblu UE w celu ułatwienia PFP, takich jak potrzeba kampanii podnoszących świadomość, platformy wymiany najlepszych praktyk, edukacja finansowa obywateli, zwiększanie przejrzystości i informacji, zwiększanie zachęt i identyfikacja przeszkód ponadnarodowych.

INFORMACJE O PRZYJĘCIU PRZEZ KOMISJĘ PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWĄ

Data przyjęcia	24.9.2018
Wynik głosowania końcowego	+: 41 -: 0 0: 1
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Guillaume Balas, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Marian Harkin, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jeroen Lenaers, Javi López, Thomas Mann, Anthea McIntyre, Mirosłavs Mitrofanovs, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Dennis Radtke, Robert Rochefort, Renate Weber, Jana Žitňanská
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Maria Arena, Georges Bach, Amjad Bashir, Lynn Boylan, Deirdre Clune, Rosa D'Amato, Eduard Kukan, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Anne Sander, Birgit Sippel, Helga Stevens, Neoklis Sylikiotis, Csaba Sógor, Monika Vana, Flavio Zanonato
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Anna Hedh, Marco Valli

**GŁOSOWANIE KOŃCOWE W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO W KOMISJI
PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ**

41	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Renate Weber
ECR	Amjad Bashir, Anthea McIntyre, Helga Stevens, Jana Žitňanská
EFDD	Rosa D'Amato, Marco Valli
GUE/NGL	Lynn Boylan, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, Neoklis Sylikiotis
PPE	Georges Bach, David Casa, Deirdre Clune, Geoffroy Didier, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Dennis Radtke, Anne Sander, Csaba Sógor
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Ole Christensen, Michael Detjen, Anna Hedh, Agnes Jongerius, Javi López, Emilian Pavel, Birgit Sippel, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Jean Lambert, Miroslavs Mitrofanovs, Monika Vana

0	-

1	0
NI	Lampros Fountoulis

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się