

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

P7\_TA(2014)0013

**Udział finansowy pracowników w dochodach przedsiębiorstw****Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie partycypacji finansowej pracowników w dochodach spółek (2013/2127(INI))**

(2016/C 482/06)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w szczególności jego art. 3 ust. 3,
- 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 komunikat Komisji z dnia 12 grudnia 2012 r. zatytułowany „Plan działania: 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 5 lipca 2002 r. w sprawie ram promocji partycypacji finansowej pracowników (COM(2002)0364) oraz rezolucję Parlamentu z dnia 5 czerwca 2003 r. w tej sprawie <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) z dnia 21 października 2010 r. w sprawie partycypacji finansowej pracowników w Europie <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając opracowanie, które zleciła Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu, w sprawie partycypacji finansowej pracowników w dochodach spółki <sup>(3)</sup>, opublikowane we wrześniu 2012 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 Komisji PEPPER II z dnia 8 stycznia 1997 r. zatytułowane „Promocja partycypacji osób zatrudnionych w zyskach i w wynikach przedsiębiorstwa (łącznie z udziałem kapitałowym) w państwach członkowskich” (COM(1996)0697),
- 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 projekt pilotażowy Komisji w sprawie promocji akcjonariatu pracowniczego i partycypacji pracowników <sup>(4)</sup>,
- 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,

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 68 E z 18.3.2004, s. 429.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 51 z 17.2.2011, s. 1.

<sup>(3)</sup> IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

<sup>(4)</sup> MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

- 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 14 marca 2006 r. zatytułowany „Realizacja wspólnotowego programu lizbońskiego na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Przenoszenie własności przedsiębiorstw – ciągłość poprzez nowy początek” (COM(2006)0117),
  - uwzględniając swą rezolucję z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi <sup>(1)</sup>,
  - uwzględniając art.48 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinię Komisji Gospodarczej i Monetarnej (A7-0465/2013),
- A. mając na uwadze, iż systemy partycypacji finansowej pracowników (PFP) mogą oferować bezpośrednie korzyści finansowe przekraczające podstawowe mechanizmy wynagrodzenia poprzez:
- udział we własności, który daje pracownikom prawo do udziału w korzyściach płynących z sukcesu spółki oraz wiąże się z ich udziałem w odpowiedzialności i w ryzyku związanym z decyzjami strategicznymi,
  - udział w zyskach w postaci gotówki, udziałów lub świadczeń, mogący stanowić nagrodę za odniesiony sukces lub wybitne wyniki, wspomóżenie dochodów pracowników oraz zwiększenie ich siły nabywczej, co przełoży się bezpośrednio na lokalną gospodarkę;
- B. mając na uwadze, że pracownicy stają w obliczu podwójnego ryzyka, gdy pracodawca ponosi skutki kryzysu: z jednej strony ryzyka utraty pracy, a tym samym dochodów, a z drugiej z strony ryzyka utraty kapitału zainwestowanego w ich przedsiębiorstwa;
- C. mając na uwadze, że istnieją trzy główne modele PFP, spośród których spółka może dokonać wyboru: udział w zyskach (gotówkowy, odroczone lub oparty o akcje), indywidualny udział w kapitale (akcje pracownicze lub opcje na akcje) oraz programy akcjonariatu pracowniczego (koncepcja ESOP); mając na uwadze, że PFP może przyjąć formę akcji lub gotówkową;
- D. mając na uwadze, że dobór najodpowiedniejszego modelu PFP będzie często zależeć od rozmiaru i statusu spółki, a zwłaszcza od tego, czy jest ona notowana na giełdzie czy nie;
- E. mając na uwadze, że PFP, zwłaszcza w postaci koncepcji ESOP lub częściowego udziału w strukturze własności, może pełnić rolę amortyzatora, ponieważ umożliwia zarządzanie premiami oraz innymi formami płac dodatkowych i nagród przez strony trzecie w formie funduszy powierniczych, rozpraszając ryzyko inwestycyjne między głównych udziałowców spółki oraz zapewniając pracownikom portfel zabezpieczonych akcji;
- F. mając na uwadze, że partycypacja finansowa pracowników w przedsiębiorstwach oznacza dla nich wiele potencjalnych zagrożeń; mając na uwadze, że partycypacja finansowa nie powinna być wykorzystywana w celu uniknięcia zgodności z prawem pracy lub jako sposób na ograniczenie nabytych praw społecznych i pracowniczych oraz nie w celu wywierania nacisku w dążeniu do większego uelastycznienia rynku pracy;
- G. mając na uwadze, że pracownicy w razie otrzymania od właścicieli spółki prawa pierwszeństwa wykupu, a przez to do przejęcia spółki borykającej się z trudnościami finansowymi mogą podjąć próbę ochrony swoich własnych miejsc pracy, a procedura ta może pomóc w ograniczeniu niepewności dalszego zatrudnienia wynikającej z ewentualnych ofert zakupu złożonych przez inne spółki; mając na uwadze, że akcjonariat pracowniczy może rozwiązać problemy związane z dziedziczeniem spółki, ponieważ spółki często likwiduje się lub sprzedaje w celu restrukturyzacji lub likwidacji, jeśli dziedziczenie nie jest możliwe; mając na uwadze, że taka procedura może być pomocna w szczególności dla MŚP i mikroprzedsiębiorstw w celu zabezpieczenia dalszego prowadzenia przez nie rentownej działalności gospodarczej; mając na uwadze, że powyższe korzyści można osiągnąć jedynie przy aktywnym udziale pracowników;

<sup>(1)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2013)0005.

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

- H. mając na uwadze, że koncepcja ESOP, w ramach której jednostka pośrednicząca nabywa akcje w imieniu pracowników, stanowi przykład wydajnego modelu wykupu pracowniczego w spółkach nienotowanych na giełdzie; mając na uwadze, że pracownicy nie są narażeni na dodatkowe ryzyko, ponieważ koszt nabycia akcji jest pokrywany ze środków uzyskanych z udziału w zyskach lub z pożyczki, którą spłaca się przy pomocy środków uzyskanych z udziału w zyskach, wypłacanych pracownikom jako dodatek do standardowego wynagrodzenia;
- I. mając na uwadze, że hiszpańska koncepcja *sociedades laborales* to przykład najlepszej praktyki w zakresie stosowania systemu PFP dla mikroprzedsiębiorstw; mając na uwadze, że ten system pozwala też bezrobotnym na jednorazową wypłatę świadczeń dla bezrobotnych w celu założenia nowego lub rekapitalizacji istniejącego przedsiębiorstwa;
- J. mając na uwadze, że PFP ogranicza podejście krótkowzroczne i propaguje podejście zrównoważone i długoterminowe w procesie podejmowania decyzji strategicznych przez kadrę kierowniczą oraz może zwiększyć zainteresowanie pracowników długotrwałym zaangażowaniem się i poszukiwaniem innowacyjnych rozwiązań procesu produkcyjnego; mając w związku z powyższym na uwadze, że PFP może przynieść stabilność, rozwój i wzrost, jednocześnie zmniejszając ryzyko wiążące się z nadmierną ekspansją prowadzącą do redukcji miejsc pracy; uważa, że efekty te mogą zostać osiągnięte w jeszcze większym zakresie przez stabilne i sprawnie działające instytucje zaangażowania pracowników;
- K. mając na uwadze, że systemy partycypacji finansowej stanowią zachętę do inwestowania w szkolenia z uwagi na większe prawdopodobieństwo zatrzymania w spółce wykwalifikowanych pracowników na dłuższy czas;
- L. mając na uwadze, że partycypacja finansowa pracowników w zyskach spółek oraz, w stosownych przypadkach, udział pracowników w procesie podejmowania decyzji mogą przyczynić się do poprawy satysfakcji z pracy oraz ogólnych wyników i motywacji pracowników; mając na uwadze, że może to również zachęcić pracowników do rozwijania poczucia własności i lepszego zrozumienia przedsiębiorstwa, a także poprawić wzajemny szacunek między pracodawcami i pracownikami;
- M. mając na uwadze, że zachęcanie pracowników do rozwijania poczucia własności i odpowiedzialności zwiększa ich poczucie włączenia oraz prawdopodobieństwo zaangażowania się pracodawców w sprawy pracowników i zrozumienia ich obaw, punktu widzenia i pomysłów;
- N. mając na uwadze, że ustanowienie PFP może pomóc w zwiększaniu wydajności, poprawie wyników pracy, uzgadnianiu interesów pracowników i udziałowców oraz w przyciąganiu i zatrudnianiu kluczowego personelu;
- O. mając na uwadze, że partycypacja pracowników w zarządzaniu poprzez prawa głosu, prawo udziału lub inne formy zarządzania może usprawnić zarządzanie i przepływ informacji oraz sprawić, że pracownicy lepiej rozumieją sytuację, kiedy spółka będzie borykać się z trudnościami, oraz da im większą możliwość bycia docenionym oraz korzystania z zysków, kiedy spółka będzie osiągała lepsze wyniki;
- P. mając na uwadze, że w przypadku modeli PFP wykorzystujących jednostkę pośredniczącą, taka jednostka może wykonywać prawo głosu lub inne formy zarządzania w imieniu pracowników, umożliwiając tym samym zbiorową reprezentację;
- Q. mając na uwadze, że systemy PFP mogą odegrać znaczącą rolę w angażowaniu pracowników dodatkowo w procesy informowania, konsultacji i podejmowania decyzji w trakcie restrukturyzacji;
- R. mając na uwadze, że PFP podlega krajowym zasadom opodatkowania, oraz mając na uwadze, że niewłaściwe byłoby opracowanie kompleksowego i uniwersalnego modelu PFP na szczeblu UE; mając na uwadze, że zasady PFP powinny zostać starannie opracowane przez daną spółkę, a jej pracownicy powinni wziąć odpowiednio pod uwagę szerszy kontekst krajowy i sektorowy; mając na uwadze, że pakiet podstawowych wytycznych mógłby zyskać zaufanie publiczne i przyczynić się do realizacji celów związanych z PFP;
- S. mając na uwadze, że ponieważ PFP nie musi być najlepszym rozwiązaniem dla wszystkich spółek i wszystkich pracowników, decyzja o wprowadzeniu takiego systemu powinna być starannie przemyślana;

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

### **Przeszkody dla przyjęcia się PFP w UE**

1. wzywa państwa członkowskie do rozważenia przeszkód transnarodowych, które napotykają zarówno spółki w niektórych państwach członkowskich proponujące swoim pracownikom takie systemy, jak i pracownicy, dla których podwójne opodatkowanie może stanowić naruszenie ich prawa do swobodnego przemieszczania się;
2. zwraca uwagę na różnice między państwami członkowskimi w zakresie obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne od dochodów z partycypacji finansowej;
3. podkreśla, że w niektórych przypadkach korzystna mogłaby być stopniowa harmonizacja istniejących systemów partycypacji finansowej oraz związanych z nimi przepisów krajowych w taki sposób, aby w przyszłości pracodawcy mogli je oferować w takiej samej lub podobnej postaci w tych państwach członkowskich, w których posiadają pracowników;
4. podkreśla, że brak informacji o istniejących systemach partycypacji finansowej można by częściowo zrekompensować większą porównywalnością danych na ich temat na szczeblu międzynarodowym, co zmniejszyłoby koszty zarówno wobec większych spółek, jak i wobec MŚP, umożliwiając im oferowanie takich systemów partycypacji pracowników, które spełniałyby ich określone potrzeby;
5. podkreśla brak krajowych środków ustawodawczych sprzyjających rozwojowi systemów PFP; w związku z powyższym zauważa różnice między państwami UE-15<sup>(1)</sup> a państwami UE-13<sup>(2)</sup> w zakresie ich poziomu zaangażowania w systemy PFP; zauważa powiązanie między wprowadzeniem na szczeblu krajowym środków ustawodawczych na korzyść systemów PFP a liczbą pracowników uczestniczących w takich systemach<sup>(3)</sup>;

### **Kwestie podatkowe**

6. podkreśla, iż w celu uniknięcia podwójnego opodatkowania oraz dyskryminacji konieczna jest większa przejrzystość krajowych systemów własności pracowniczej, a zwłaszcza metod obliczania rzeczywistych obciążeń podatkowych w całej UE-28;
7. zauważa, że założenia europejskiego modelu własności pracowniczej nie powinny mieć pierwszeństwa przed krajowymi przepisami podatkowymi;
8. wzywa państwa członkowskie, aby propagując systemy własności pracowniczej, wprowadzały bodźce podatkowe zgodne z dobrymi praktykami;
9. zwraca uwagę, że właściwie ukierunkowane bodźce podatkowe mogłyby w różnych państwach członkowskich zwiększyć finansową własność pracowniczą, a nawet przyczynić się do wzrostu gospodarczego;
10. uważa zatem, że Komisja powinna przedstawić wytyczne dotyczące opodatkowania partycypacji finansowej pracowników;

### **Zalecenia**

11. wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozpatrzenia odpowiednich środków mających na celu zachęcenie spółek do dobrowolnego opracowania i udostępniania systemów PFP, otwartych dla wszystkich pracowników i opartych na zasadzie niedyskryminacji, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji MŚP i mikroprzedsiębiorstw; wzywa państwa członkowskie do zwiększenia wymiany najlepszych praktyk w tym zakresie;
12. jest zdania, że partycypacja finansowa pracowników może również przybierać formę premii wypłacanej pracownikowi lub odbywać się poprzez udział w kapitale zakładowym lub dzięki specjalnym obligacjom, zależnie od stosowanego produktu finansowego i rodzaju danego przedsiębiorstwa;
13. uważa, że wszelkie środki związane z udziałem finansowym pracowników w dochodach przedsiębiorstwa powinny być zrównoważone w perspektywie długoterminowej i oparte na zasadach dobrowolności uczestnictwa, równości pomiędzy pracownikami oraz należytej staranności, szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach; podkreśla, iż pomimo uznania przez UE użyteczności systemów partycypacji finansowej pracowników obszar ten nie leży w zakresie kompetencji Unii;

<sup>(1)</sup> Państwa członkowskie, które weszły do Unii przed 1995 r.

<sup>(2)</sup> Państwa członkowskie, które weszły do Unii po 1995 r.

<sup>(3)</sup> „Partycypacja finansowa pracowników w zyskach spółek” (PE 475.098), s. 36.

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

14. wzywa Komisję i państwa członkowskie do włączenia partnerów społecznych, zgodnie z prawem i praktyką krajową, organizacji akcjonariatu pracowniczego i zainteresowanych stron w intensywniejszy dialog między decydentami politycznymi, pracodawcami i przedstawicielami pracowników, na odpowiednich szczeblach, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych w rokowaniach zbiorowych w celu zagwarantowania, że przy opracowywaniu strategii krajowych służących usprawnieniu wdrażania systemów PFP przez firmy uwzględną się istniejące przykłady najlepszych praktyk na szczeblu krajowym;

15. oczekuje na wyniki projektu pilotażowego, a w szczególności na powstanie Wirtualnego Centrum PFP i Kalkulatora efektywnej stawki podatkowej CETREPS; oraz zwraca się do Komisji o przedstawienie państwom członkowskim pomysłów na temat mechanizmów dotyczących tego udziału z perspektywy powyższego projektu pilotażowego;

16. z zainteresowaniem odnotowuje potencjalny 29. system jako opcjonalne jednolite ramy prawne dostępne dla pracowników w całej UE, które przestrzegałyby zakresu kompetencji państwa członkowskiego w odniesieniu do prawa podatkowego i prawa pracy w następujących kwestiach:

- a) zestaw prostych, podstawowych modeli pomocniczych opracowanych w oparciu o przykłady najlepszych praktyk dla każdego rodzaju i rozmiaru przedsiębiorstwa,
- b) podejście rynkowe, w którym wyłącznie spółki, które uznają jeden system za przydatny, by go stosowały,
- c) umożliwienie współistnienia różnic w kulturze prawnej państw członkowskich poprzez zachowanie równoległych systemów krajowych,
- d) poprawa przejrzystości i dostępu do informacji w celu umożliwienia jednakowego wdrożenia systemu w poszczególnych państwach członkowskich,
- e) możliwość zastosowania na szczeblu krajowym i na szczeblu UE za każdym razem, kiedy zajdzie taka potrzeba, bez ograniczenia do spółek transgranicznych, biorąc pod uwagę kwestie podatkowe, a także ryzyko finansowe, jakie ponoszą pracownicy<sup>(1)</sup>;

17. uważa, że ocena skutków 29. systemu pozwoli ocenić możliwości stworzenia równych warunków działania oraz uniknięcia przeszkód przy wchodzeniu przedsiębiorstw na rynek międzynarodowy;

18. zwraca uwagę, że akcjonariat pracowniczy sprzyja wielce pożądanej spójności społecznej oraz znacząco wzmacnia trwały ład korporacyjny; podkreśla jednak konieczność przedsięwzięcia środków ostrożności przy wspieraniu systemów własności, tak aby systemy podziału zysków nie zastępowały płac;

19. w związku z powyższym zwraca się do Komisji i właściwych zainteresowanych stron o dalsze wspieranie idei „podejścia modułowego”;

20. zachęca Komisję do przedstawienia niezależnej oceny skutków takiego „29. systemu” dotyczącego PFP oraz oczekuje uwzględnienia tych informacji w sprawozdaniu okresowym Komisji;

21. wzywa Komisję, aby po opublikowaniu niezależnej oceny skutków, we współpracy z organizacjami akcjonariatu pracowniczego, państwami członkowskimi i, w odpowiednich przypadkach, partnerami społecznymi rozważyła opracowanie pakietu podstawowych wytycznych dotyczących pomyslnie funkcjonujących systemów PFP z uwzględnieniem następujących cech:

- a) nastawiony na cel: spółki powinny określać cele systemu PFP, aby można było zdecydować, który z modeli jest dla nich najbardziej odpowiedni oraz aby zwiększyć szanse osiągnięcia stawianego celu; wprowadzenie systemu PFP powinno podlegać konsultacjom z pracownikami i ich przedstawicielami; umowy dotyczące systemów PFP nie mają mocy nadrzędnej wobec postanowień układów zbiorowych;
- b) elastyczny pod względem operacyjności oraz dobrowolny: PFP działa inaczej w różnych sektorach, w spółkach różnej wielkości i różnego rodzaju oraz w różnych państwach członkowskich; w związku z tym decyzja o opracowaniu i wdrożeniu systemu PFP powinna zostać podjęta na poziomie przedsiębiorstwa, w świetle obowiązującego prawa krajowego oraz praktyki, jak również z uwzględnieniem sytuacji finansowej spółki;

<sup>(1)</sup> „Partycypacja finansowa pracowników w zyskach spółek” (PE 475.098), s. 16.

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

- c) stanowiący dodatek/uzupełnienie do wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę: jakikolwiek model PFP powinien stanowić dodatek do płacy podstawowej pracownika oraz jego uprawnień z tytułu umowy, a nie zastępować powyższe uprawnienia;
- d) dobrowolny dla pracowników: PFP jest środkiem, który daje pracownikom możliwość wyboru sposobu wykorzystania bliższych relacji finansowych z ich pracodawcą; docelowo powinien on być dobrowolny dla poszczególnych pracowników, którzy mogą z niego skorzystać lub z niego zrezygnować, jednak w równym stopniu dostępny dla ogółu siły roboczej w spółce, w tym dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w oparciu o zasadę niedyskryminacji, tak aby umożliwić prawdziwe włączenie wszystkich pracowników;
- e) negocjowany przez partnerów społecznych: tam, gdzie praktyka i tradycja danego kraju uwzględniają partnerów społecznych na szczeblu spółki, należy negocjować systemy PFP z właściwymi partnerami społecznymi na poziomie lokalnym, zakładowym lub na poziomie spółki, tak aby systemy te były dostosowane do określonych warunków i okoliczności w spółce oraz jej siły roboczej; takie systemy nie powinny dyskryminować pracowników ze względu na przynależność do związków zawodowych lub z innych ewentualnych przyczyn określonych w art. 10 TFUE;
- f) jasne informacje: pracownikom należy przekazać jasne informacje na temat ryzyka oraz uprawnień wiążących się z przystąpieniem do danego systemu PFP, w tym na temat okresu nabywania uprawnień: decyzja o przystąpieniu do systemu PFP powinna opierać się na świadomej zgodzie pracownika, udzielonej w oparciu o pełną wiedzę w zakresie przysługujących mu w związku z wyborem danego systemu PFP uprawnień, zobowiązań, możliwego ryzyka, a także skutków podatkowych oraz na temat warunków, jakie mają zastosowanie w przypadku odejścia ze spółki lub wystąpienia z systemu PFP w jakichkolwiek okolicznościach;
- g) zaangażowanie w zarządzanie: w zależności od systemu pracodawca powinien zaoferować pracownikowi lub pracownikom bezpośrednie uczestnictwo w zarządzaniu spółką; w takim przypadku zakres praw i odpowiedzialności powinien zostać wspólnie wyraźnie określony;
- h) jeżeli wybranym modelem jest udział we własności, preferuje się zbiorowy akcjonariat – np. w ramach funduszu powierniczego; w ramach takiego modelu akcje należy przypisać w taki sposób, by nie zwiększyć istniejących różnic w wynagrodzeniach;
- i) wskazuje na konieczność ochrony pracowniczych udziałów kapitałowych przed upadłością przedsiębiorstwa w drodze ich ubezpieczenia;
- j) przy podejmowaniu decyzji odnośnie systemów PFP należy zawsze brać pod uwagę kwestię równouprawnienia kobiet i mężczyzn;
- k) przejrzystość: zainteresowani pracownicy powinni mieć zawsze dostęp do informacji dotyczących sytuacji ekonomicznej danej spółki, a także do informacji o wiążącym się z tym ryzykiem;

22. zauważa, że jak się okazało w okresie przed nadejściem kryzysu finansowego, polityka wynagrodzeń zachęcająca pracowników do podejmowania nadmiernego ryzyka może utrudnić prawidłowe i skuteczne zarządzanie instytucjami kredytowymi, funduszami inwestycyjnymi i innymi przedsiębiorstwami z sektora finansowego;

23. zachęca partnerów społecznych do dalszej wspólnej pracy w celu opracowywania nowych możliwości dla PFP na odpowiednich szczeblach;

24. uważa, że w celu promowania partycypacji finansowej z myślą o stworzeniu nowej formy finansowania przedsiębiorstwa i umożliwieniu pracownikom bycia w ściślejszej relacji z zatrudniającym ich przedsiębiorstwem, należy dać pracodawcom możliwość zaoferowania pracownikom subskrypcji akcji lub specjalnych dłużnych papierów wartościowych (obligacji); uważa, że subskrypcje kapitału powinny być dobrowolne dla pracowników, działających indywidualnie lub zbiorowo, jak i dla przedsiębiorstwa;

25. uznaje, iż dziedziczenie przedsiębiorstw, dodatkowe finansowanie, retencja pracowników oraz inne problemy charakterystyczne dla MŚP mogą zostać złagodzone za pomocą programów akcjonariatu pracowniczego; jest zdania, że systemy własności pracowniczej w małych przedsiębiorstwach i mikroprzedsiębiorstwach mogą zostać powiązane z instrumentami rynku pracy, takimi jak zasiłki dla bezrobotnych, i w rezultacie pomagać w powrocie bezrobotnych na rynek pracy;

26. zwraca uwagę na brak informacji oraz działań edukacyjnych dotyczących możliwych systemów własności pracowniczej, szczególnie wśród MŚP; wzywa w związku z tym Komisję i państwa członkowskie do lepszej organizacji kampanii informacyjnych oraz do zachęcania do transgranicznego transferu systemów najlepszych praktyk między państwami członkowskimi;

---

Wtorek, 14 stycznia 2014 r.

27. zachęca państwa członkowskie do korzystania, we współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami akcjonariatu pracowniczego i Komisją, z istniejących jednolitych portali informacyjnych – punktów obsługi kompleksowej – dostępnych dla pracowników i pracodawców, w których wyjaśniano by korzyści i dobre strony PFP, a także związane z takimi systemami ryzyko, dostępne środki zachęcające na szczeblu krajowym oraz różne istniejące modele PFP, tak aby pracownicy i pracodawcy mogli podejmować świadome decyzje w zakresie systemów PFP i znaleźć najlepsze rozwiązanie w zakresie zawierania umów na szczeblu spółki, a także lepiej ocenić dostępne dla nich opcje oraz trudności płynące z przystąpienia do danego systemu PFP; proponuje, by takie jednolite portale informacyjne były powiązane z istniejącymi właściwymi organami lub władzami na szczeblu krajowym lub by funkcjonowały w ich ramach;

o

o o

28. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

---