

I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

OPINIE

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie partycypacji finansowej pracowników w Europie (opinia z inicjatywy własnej)

(2011/C 51/01)

Sprawozdawca: **Alexander GRAF VON SCHWERIN**

Współsprawozdawca: **Madi SHARMA**

Dnia 17 lutego 2010 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

partycypacji finansowej pracowników w Europie.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 2 września 2010 r.

Ze względu na rozpoczęcie nowej kadencji Komitetu Zgromadzenie Plenarne postanowiło przeprowadzić głosowanie nad opinią na sesji plenarnej w październiku i wyznażyło Alexandra GRAFA VON SCHWERINA na sprawozdawcę generalnego zgodnie z art. 20 regulaminu wewnętrznego.

Na 466. sesji plenarnej w dniu 21 października 2010 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 170 do 9 – 22 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Streszczenie i zalecenia

1.1 Partycypacja finansowa pracowników (PFP) stwarza przedsiębiorstwom, pracownikom i całemu społeczeństwu okazję lepszego i pełniejszego uczestniczenia w postępującej europeizacji działalności gospodarczej. Dlatego też Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny pragnie w swojej opinii z inicjatywy własnej zwiększyć świadomość społeczną tego zagadnienia. **Celem jest zachęcenie Europy do wypracowania koncepcji ramowej**, która promowałaby spójność gospodarczą i społeczną Europy poprzez ułatwianie partycypacji finansowej pracowników na różnych szczeblach (np. udział w zyskach, akcjonariat, programy automatycznego odprowadzania oszczędności z poborów (*save-as-you-earn*)).

1.2 Rozszerzaniu się Europy towarzyszyła ekspansja działalności przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich (MŚP), wykraczająca poza granice krajowe. Jednym z **priorytetów strategii „Europa 2020”** jest nadanie centralnej rangi wdra-

żaniu programu „Small Business Act”, zwłaszcza jeśli chodzi o poprawę sytuacji finansowej MŚP. Partycypacja finansowa pracowników może być jednym z mechanizmów służących wspieraniu tego celu, a tym samym **wzmacnianiu konkurencyjności europejskich MŚP**. Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, modele PFP muszą uwzględniać rozwiązania stosowane w przedsiębiorstwach oraz chronić prawa pracowników, tak aby odpowiadały różnorodnym warunkom w różnych przedsiębiorstwach i krajach.

1.3 *Celem niniejszej opinii jest w związku z tym:*

— ponowne podjęcie na szczeblu europejskim debaty na temat PFP i **nadanie nowego impulsu ogólnounijnej dyskusji;**

— **zwiększenie świadomości społecznej tego zagadnienia** oraz zachęcenie partnerów społecznych, zarówno na szczeblu europejskim, jak i w państwach członkowskich, do wnikliwego zajęcia się nim;

- rozpoznanie przeszkód utrudniających PFP w wymiarze transgranicznym oraz **wskazanie możliwych rozwiązań**;
- w przypadkach, w których to wskazane, **wezwanie odpowiednich instytucji europejskich** do opracowania rozwiązań;
- **wyjaśnienie otwartych jeszcze kwestii**, którymi należy się zająć.

1.4 Wprowadzenie **partycypacji finansowej pracowników musi być dobrowolne**. Nie może ona zastępować dotychczasowego wynagrodzenia, ale musi stanowić **dotatkowe uzupełnienie systemu wynagrodzeń** oraz nie może hamować negocjacji płacowych w ścisłym tego słowa znaczeniu. Musi być zrozumiała dla pracowników, tak by uzupełniała inne formy partycypacji pracowników. Partycypacja finansowa pracowników powinna być traktowana odrębnie od systemów emerytalnych, może jednak stanowić indywidualne, dotatkowe zabezpieczenie emerytalne.

1.5 Partycypacja finansowa pracowników może przynieść następujące korzyści:

- **wpłynąć na wzrost lokalnej siły nabywczej**, a tym samym na zwiększenie możliwości odniesienia przez przedsiębiorstwa sukcesu w danym regionie;
- jako cenny **element dobrego zarządzania przedsiębiorstwem** przyczynić się do wzrostu jego przychodów dzięki udziałowi w sukcesach firmy;
- będąc **częścią składową procesu powiększania majątku**, działać **motywująco**, a dzięki większej identyfikacji z przedsiębiorstwem przyczynić się do wzmocnienia przywiązania pracowników.

1.6 Dlatego **EKES wzywa do przyjęcia nowego zalecenia Rady** (takiego jak np. 92/443/EEC z 27.7.1992) w sprawie promowania partycypacji pracowników w zyskach i sukcesach przedsiębiorstwa, a także do przedstawienia propozycji, jak przezwyciężyć przeszkody utrudniające opracowanie planów ponadnarodowych.

1.6.1 Należy w tym celu podjąć działania na szczeblu europejskim, uwzględniając co następuje:

- 1) trzeba ułatwić stosowanie PFP w całej UE, **na podstawie wspólnych zasad**;
- 2) należy przeanalizować zwiększoną ostatnimi czasy liczebność i różnorodność form partycypacji finansowej pracowników oraz przedstawić wyniki w formie zrozumiałej pod względem praktycznym, tak aby **ułatwić stosowanie PFP, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach**;
- 3) trzeba wspierać **przedsiębiorstwa prowadzące działalność transgraniczną** w pokonywaniu przeszkód, zwłaszcza fiskalnych, w poszczególnych państwach człon-

kowskich UE i EOG, tak aby PFP mogła lepiej służyć wzmocnieniu identyfikacji pracowników z przedsiębiorstwem i ich poczucia przywiązania do firmy;

- 4) należy wypracować takie **formy partycypacji finansowej pracowników**, które **poprawiłyby zwłaszcza możliwości oferowane** przez przedsiębiorstwa, udział pracowników, indywidualne wsparcie powiększania majątku, udział pracowników w wynikach przedsiębiorstwa oraz przenoszenie uprawnień z kraju do kraju;
- 5) pozytywne nastawienie do współuczestnictwa uzyskane dzięki nabyciu przez pracownika praw własności, a także związane z tym poczucie odpowiedzialności, mogłyby przyczynić się do **wzmocnienia ładu korporacyjnego w przedsiębiorstwie**;
- 6) trzeba szerzej upowszechniać **przykłady sprawdzonych rozwiązań** w zakresie partycypacji finansowej pracowników, a tym samym przyczynić się do ich szerszego stosowania; na działania temu służące powinno się przewidzieć **osobną pozycję w budżecie UE**;
- 7) PFP to także **model sukcesji przedsiębiorstwa** (*employee-buy-out* – wykup pracowniczy), który może zapewnić ciągłość i tym samym także konkurencyjność przedsiębiorstw europejskich, a jednocześnie zatrzymać je w regionie;
- 8) wzrost wynagrodzeń i siły nabywczej pracowników pozostał w tyle za wzrostem wydajności i dochodami akcjonariuszy⁽¹⁾; skutki kryzysu na rynkach finansowych odbijają się także niekorzystnie na pracownikach najemnych; w zależności od swej formy PFP mogłaby tu – **częściowo – rekompensować utratę siły nabywczej i stanowić czynnik korygujący powracające wahania**, nie powinna jednak zastępować wzrostu wynagrodzeń;
- 9) **należy tworzyć źródła informacji na temat konsekwencji PFP** zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników, a także rozwijać ofertę niezależnych instytucji, tzn. organizacji pozarządowych, w zakresie szkolenia i doradztwa.
- 10) W przypadkach gdy powszechnie stosowaną praktyką są negocjacje zbiorowe, ich przedmiotem powinny być także warunki PFP.

2. Kontekst

2.1 Rada Unii Europejskiej i Komisja Europejska

Już w 1992 r., w zaleceniu Rady (późniejszej Rady UE) w sprawie promocii partycypacji pracowników w zyskach przedsiębiorstwa⁽²⁾, sformułowano **ogólne zalecenia, które Komitet popiera**:

- regularne stosowanie;

⁽¹⁾ Więcej danych zob.: D. Vaughan-Whitehead, „The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU” („Nowe spojrzenie na płacę minimalną w rozszerzonej UE”) 2010, Edward Elgar-ILO.

⁽²⁾ Zob. 92/443/EWG.

- obliczanie według ustalonej z góry formuły;
- charakter uzupełniający w stosunku do tradycyjnego systemu wynagrodzeń;
- zróżnicowanie partycypacji w zależności od wyników przedsiębiorstwa;
- korzyści dla wszystkich pracowników;
- zastosowanie do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych;
- zastosowanie do przedsiębiorstw każdej wielkości;
- uproszczenie modeli;
- informowanie pracowników o modelach i kształcenie ich w tym zakresie;
- dobrowolny charakter wdrażania modeli i udziału w nich.

W komunikacie Komisji Europejskiej z 2002 r. w sprawie ram promocji partycypacji finansowej pracowników⁽³⁾ potwierdzono powyższe zasady.

2.2 Sprawozdania PEPPER sporządzone na zlecenie Komisji Europejskiej

2.2.1 Wyniki: dobry rozwój PFP

Sprawozdania PEPPER wykazują, że temat ten ma wciąż duże znaczenie dla polityki europejskiej. W sprawozdaniu PEPPER-IV⁽⁴⁾ odnotowano **stały wzrost partycypacji finansowej pracowników w UE-27 na przestrzeni ostatnich 10 lat**. W latach 1999–2005 liczba przedsiębiorstw, które wprowadziły dostępne wszystkim pracownikom modele udziału kapitałowego, wzrosła o 5 punktów procentowych, z przeciętnie 13 % do 18 %. W przypadku modeli udziału w zyskach wzrost ten wynosił 6 punktów procentowych, z przeciętnie 29 % do 35 % (źródło: CRANET, średnia ważona dla wszystkich krajów). Wzrosła również, choć w mniejszym stopniu, liczba pracowników korzystających z modeli (źródło: European Working Conditions Survey (EWCS)).

2.2.2 Zalecenia

W sprawozdaniu PEPPER-IV proponuje się wydanie **zalecenia Rady UE w sprawie europejskiej platformy partycypacji finansowej pracowników**. Ponadnarodowe „podejście modułowe”, zgodne z zasadą dobrowolności, obejmuje wszystkie stosowane formy partycypacji finansowej pracowników:

- 1) udział w zyskach (gotówkowy, odroczony lub oparty o akcje);
- 2) indywidualny udział w kapitale (akcje pracownicze lub opcje na akcje);
- 3) koncepcję ESOP (akcjonariat pracowniczy, model zbiorowego udziału kapitałowego finansowany z udziału w zyskach stanowiącego uzupełnienie wynagrodzenia).

Przedstawione podejście pozostawia jednocześnie miejsce dla nowych form partycypacji finansowej pracowników. Potencjalnie możliwe są wszystkie **kombinacje modułów**, tak by można było tworzyć rozwiązania dostosowane do potrzeb.

2.2.3 Promowanie fakultatywnych zachęt podatkowych

Zachęty podatkowe nie są wprawdzie niezbędnym warunkiem partycypacji finansowej pracowników, niemniej jednak przynoszą zdecydowanie pozytywne efekty, widoczne w państwach, które je stosują. Niezależnie od wyjątkowej kompetencji państw członkowskich w kwestiach podatkowych, **koordynacja, współpraca i wzajemne uznawanie** mogą przyczynić się do ułatwienia stosowania PFP w przedsiębiorstwach działających transgranicznie. **Obliczenie efektywnych stawek podatkowych** dla standardowych scenariuszy umożliwiłoby bezpośrednie porównania między 27 państwami UE, a tym samym zapewniło dalszą harmonizację. Ich fakultatywny charakter pozwoli uniknąć kolizji z prawem krajowym.

2.2.4 Przegląd obecnej sytuacji

Partnerzy społeczni i decydenci polityczni potrzebują jasnego i szczegółowego przeglądu obecnej sytuacji w zakresie stosowanych modeli krajowych, ich oferty oraz stopnia wykorzystania. Dotychczas nie dysponujemy ponadnarodowymi danymi, które pochodziłyby z badań poświęconych konkretnie partycypacji finansowej pracowników. Tę lukę trzeba wypełnić, np. poprzez prowadzenie regularnych badań.

2.3 Prace przygotowawcze w ramach projektów wspieranych przez Komisję: „podejście modułowe” z myślą o opracowaniu modelu ogólnoeuropejskiego

2.3.1 Aby można było połączyć ze sobą wielorakie i zróżnicowane modele partycypacji finansowej pracowników, jakie występują w państwach członkowskich UE, Komisja Europejska wsparła przygotowania do opracowania tzw. **„podejścia modułowego” (building block approach)**⁽⁵⁾. Wyróżniono trzy podstawowe formy partycypacji finansowej pracowników w Europie: udział w zyskach, indywidualny udział w kapitale i model ESOP (zob. także załącznik).

2.3.2 „Podejście modułowe” jest **zgodne z postulatami Komisji Europejskiej** (przejrzystość, niedyskryminacja itp.). Nie zakłada ani nie wyklucza stosowania zachęt podatkowych. Wszystkie elementy są fakultatywne, zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników, i można je ze sobą łączyć, dostosowując do specyficznych potrzeb danej firmy.

⁽³⁾ COM(2002) 364 wersja ostateczna.

⁽⁴⁾ „The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27”, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>. Streszczenie w językach niemieckim, francuskim i angielskim dostępne pod adresem: <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

⁽⁵⁾ Wyniki opisano w: J. Lowitzsch et al., „Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa” („Partycypacja pracownicza a kształtowanie nowej Europy społecznej”), Berlin/Paris/Brüssel 2008; Rom 2009, Krakau 2010; dostępne w językach niemieckim, francuskim i angielskim pod adresem: <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 W sprawozdaniu PEPPER-IV wychodzi się z założenia, że model partycypacji finansowej pracowników, który byłby stosowany na poziomie ponadnarodowym i promowany w jednolity sposób we wszystkich państwach członkowskich, zwiększyłby atrakcyjność PFP dla wszystkich zainteresowanych. Zwłaszcza przedsiębiorstwa mające oddziały w różnych krajach skorzystałyby na zmniejszeniu obciążeń administracyjnych dzięki zastosowaniu jednolitego modelu, który jednocześnie zwiększyłby możliwości przenoszenia uprawnień z kraju do kraju. Większa przejrzystość modeli PFP, wynikająca z ich jednolitego charakteru i porównywalności, przyniosłaby korzyści małym i średnim przedsiębiorstwom.

2.3.4 Do czasu opracowania takiego ogólnoeuropejskiego modelu należy **na razie skoncentrować wysiłki na wzajemnym uznawaniu** różnych form partycypacji finansowej pracowników występujących w poszczególnych krajach, w tym także odnoszących się do nich przepisów podatkowych.

3. Korzyści wynikające z szerszego stosowania partycypacji finansowej pracowników

3.1 Korzyści dla przedsiębiorstw

- I. Biorąc pod uwagę strategię „Europa 2020”, wprowadzenie partycypacji finansowej pracowników może **pomóc** europejskim przedsiębiorstwom, w szczególności **MŚP, poprawić konkurencyjność** dzięki większej identyfikacji wykwalifikowanych pracowników z firmą i ich większemu przywiązaniu do niej, zarówno w dobrych, jak i w złych czasach. W ten sposób partycypacja finansowa pracowników przyczynia się także do trwałego zabezpieczenia przyszłości przedsiębiorstwa.
- II. Część zysków przedsiębiorstwa zostaje lokalnie rozdzielona między pracowników, co także prowadzi do zwiększenia **regionalnej siły nabywczej**.
- III. Partycypacja finansowa pracowników może przyczynić się do **przewyciężenia problemu zmian demograficznych**, ponieważ szczególnie poszukiwanym, wysoko wykwalifikowanym pracownikom zaoferowane zostanie atrakcyjne środowisko pracy i życia. W ten sposób **łatwiej jest pozyskać wykwalifikowane kadry**.
- IV. Wzrost motywacji dzięki partycypacji finansowej pracowników przyczynia się do **wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwie** i do **poprawy jakości zarządzania firmą**.
- V. Partycypacja finansowa pracowników, zależnie od tego, czy przyjmuje formę kapitału własnego, czy obcego, może zwiększyć rentowność kapitału własnego lub udział kapitału własnego przedsiębiorstwa. Może to **ułatwić dostęp do kapitału obcego oraz poprawić rating przedsiębiorstwa**.
- VI. **Partycypacja finansowa pracowników jako forma sukcesji przedsiębiorstwa**, polegająca na jego całkowitej lub częściowej sprzedaży pracownikom, może sprawdzić się w MŚP i firmach rodzinnych jako instrument pozwalający zapewnić ich przetrwanie ⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Ten aspekt podkreśliła już Komisja w zaleceniu 94/1069/WE w sprawie przenoszenia własności małych i średnich przedsiębiorstw, a następnie ponownie w komunikacie w sprawie przenoszenia własności małych i średnich przedsiębiorstw (Dz.U. C 93/2 z 28.3.1998).

3.2 Korzyści dla pracowników

- I. Partycypacja finansowa pracowników zapewnia im fakultatywną **możliwość dodatkowego dochodu** uzupełniającego wynagrodzenie otrzymywane z tytułu umowy lub w ramach układów zbiorowych pracy.
- II. Pracownicy uzyskują w ten sposób możliwość **łatwego i długookresowego powiększania majątku**, co może stanowić uzupełnienie dochodów na okres życia po zakończeniu pracy zawodowej.
- III. Pracownicy, którzy mogą partycypować w przedsiębiorstwie, mają wrażenie, że ich wkład w sukcesy firmy jest traktowany poważnie. **Czują się bardziej docenieni**.
- IV. Dzięki partycypacji finansowej pracownicy mogą uzyskać większą autonomię w miejscu pracy i uczestniczyć w **planowaniu przyszłości przedsiębiorstwa**. W ten sposób mogą się przyczynić do zwiększenia bezpieczeństwa swoich miejsc pracy w perspektywie długoterminowej.
- V. Jako dodatkowy element, poza stałym wynagrodzeniem, **partycypacja finansowa pracowników poprawia ich sytuację finansową** i pozwala przetrwać okresy kryzysu lub utraty stabilności zatrudnienia.
- VI. W kontekście rynku pracy, który ulega coraz większej europeizacji, należałoby jednak zapewnić uznawanie i możliwość **przenoszenia za granicę form partycypacji finansowej** w sytuacji, gdy pracownik podejmuje pracę w innym kraju.
- VII. W przypadkach **kryzysu lub restrukturyzacji przedsiębiorstwa**, w których strony układu zbiorowego oceniają sytuację i działają w porozumieniu ze sobą, pracownicy zachowujący zatrudnienie i wynagrodzenie oraz zainteresowani utrzymaniem swoich miejsc pracy mogą przejściowo wspierać przedsiębiorstwo.

3.3 Sukcesja przedsiębiorstwa a udział kapitałowy pracowników

3.3.1 Komisja Europejska zwraca uwagę ⁽⁷⁾, że w wyniku starzenia się społeczeństwa europejskiego jedna trzecia przedsiębiorców w UE, głównie właściciele przedsiębiorstw rodzinnych, wycofa się z rynku w ciągu najbliższych dziesięciu lat. Oznacza to ogromne **nasilenie się przenoszenia własności przedsiębiorstw**, które może dotyczyć 690 tys. przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie i 2,8 mln miejsc pracy rocznie. Małe i średnie przedsiębiorstwa są największym pracodawcą i istotnym elementem polityki rynku pracy. Wiąże się z tym również pytanie, czy uda się utrzymać dotknięte zmianą pokoleniową przedsiębiorstwa i zapewniane przez nie miejsca pracy. W sytuacji, gdy coraz więcej przedsiębiorstw stanie przed takim problemem, odpowiednio opracowany **model partycypacji finansowej pracowników może być sposobem na zapewnienie sukcesji**.

⁽⁷⁾ W komunikacie „Realizacja wspólnotowego programu lizbońskiego na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia” (COM(2006) 117 wersja ostateczna).

3.3.2 Szczególnie odpowiednie pod kątem zapewnienia sukcesji przedsiębiorstwa mogą być **modele ESOP** (zob. załącznik). Zasadniczą cechą modelu ESOP jest to, że został on opracowany specjalnie dla przedsiębiorstw nienotowanych na giełdzie. Zachęca on właścicieli do przekazywania firmy pracownikom zamiast sprzedawania jej podmiotom trzecim i przewiduje, że pracownicy stopniowo przejmą 100 % własności. Umożliwi to także właścicielom, którzy chcą zbyć swoje udziały, uczynienie tego na własną rękę, bez zmuszania pozostałych właścicieli do sprzedaży. W tym modelu pracownicy nie muszą wносить własnego wkładu finansowego, ponieważ nabywanie przedsiębiorstwa przez pracowników finansowane jest z udziału w zyskach wypłacanego dodatkowo do wynagrodzenia. Stąd też rozwiązanie to zasadniczo nie niesie żadnego dodatkowego ryzyka dla pracowników. W przypadku gdy trzeba szybko przejąć większy pakiet udziałów, zakup finansuje się z kredytu zaciąganego średnio na 7 lat i spłacanego z zysków przedsiębiorstwa.

3.3.3 Jeśli chodzi o sukcesję przedsiębiorstw, należy także, mając na uwadze opracowanie przyszłych ram europejskich, wyraźnie wskazać na sprawdzony **model spółdzielni**. Istnieją przykłady sprawdzonych rozwiązań (zob. załącznik), kiedy to pracownicy przejęli przedsiębiorstwo w formie spółdzielni, ratując je w ten sposób przed likwidacją, gdyż nie udawało się znaleźć następcy. EKES uważa, że to szczególne zagadnienie związku między partycypacją finansową a sukcesją przedsiębiorstw powinno zostać przeanalizowane osobno i że należy mu poświęcić odrębny dokument.

3.4 Kryzys w przedsiębiorstwie a udział kapitałowy pracowników

3.4.1 Przedsiębiorstwa mogą także przechodzić okresy trudne pod względem finansowym. W takiej sytuacji **priorytetem powinno być przetrwanie przedsiębiorstwa**. W wyjątkowych przypadkach kryzysu lub restrukturyzacji przedsiębiorstwa, w których strony układu zbiorowego działają w porozumieniu ze sobą, partycypacja finansowa pracowników powinna być możliwa, należy jednak rozważyć jej potencjalne niekorzystne skutki. Należy przy tym znaleźć trwałe rozwiązanie, które pozwoli pracownikom, którzy zachowali miejsca pracy i wynagrodzenie (przy uwzględnieniu *flexicurity* i okresów bezrobocia lub przekwalifikowania), na korzystanie na dłuższą metę z poprawy kondycji przedsiębiorstwa i gospodarki. Jeśli pracownicy upatrują w dobrych wynikach firmy i jej długoterminowym powodzeniu własny, uzasadniony interes, jest to korzystne także dla samego przedsiębiorstwa.

3.4.2 Partycypacja finansowa w przedsiębiorstwie, w którym się pracuje, często postrzegana jest jako **podwójne ryzyko**. Krytycy PFP dowodzą, że w przypadku niewypłacalności zagrożone będzie nie tylko miejsce pracy, ale również wniesiony przez pracownika kapitał. Trzeba przy tym jasno rozróżnić udział kapitałowy, który nie wpływa na wynagrodzenie pracownika (dodatek), od udziału, w przypadku którego oszczędności pracowników inwestowane są w przedsiębiorstwo, w którym pracują. W tym ostatnim przypadku, w razie likwidacji lub upadłości, roszczenia ze strony pracownika powinny mieć pierwszeństwo przed roszczeniami innych wierzycieli. Ponadto należy dalej pracować nad takimi rozwiązaniami, jak **łączenie ryzyka czy reasekuracja** w przypadkach transgranicznych.

3.5 Ład korporacyjny a udział kapitałowy

3.5.1 Niezależnie od innych form współdecydowania i wywierania wpływu na decyzje kierownictwa, udział kapita-

łowy pracowników może, w zależności od postaci, jaką przyjmuje, prowadzić do **udziału w procesach decyzyjnych, np. poprzez prawo głosu należne akcjonariuszom**. W przypadku akcjonariatu prawo głosu może być wykonywane przez akcjonariuszy indywidualnie lub też zbiorowo, np. za pośrednictwem spółki udziałowej.

3.5.2 Przedsiębiorstwa emitujące na szerszą skalę **akcje pracownicze** mogą liczyć na grupę wymagających, lecz **cierpliwych i lojalnych akcjonariuszy** – swoich własnych pracowników. Dzięki temu mogą lepiej radzić sobie w sytuacji dominującej obecnie na rynkach finansowych orientacji krótkookresowej. Pożądanym efektem ubocznym tej formy partycypacji finansowej pracowników jest wpływ na postawy kierownictwa: **podejmowanie decyzji dotyczących przedsiębiorstwa w sposób zrównoważony** oraz przestrzeganie zasad **długookresowej odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (CSR)** przeważa nad nadmierną skłonnością do podejmowania ryzyka.

3.5.3 Partycypacja pracowników w formie akcjonariatu jest korzystna dla długookresowych interesów firmy. Prawdopodobną konsekwencją tego stanu rzeczy jest dobry **ład korporacyjny**, który pozwala zapewnić przetrwanie przedsiębiorstwa w długoterminowej perspektywie.

3.5.4 Każdy, kto ma w danym przedsiębiorstwie swoje miejsce pracy, jest w oczywisty sposób zainteresowany pełną przejrzystością danych dotyczących firmy, a także udziałem w podejmowaniu jej decyzji. W ten sposób partycypacja wynikająca z własności łączy się z partycypacją opartą na informacji, konsultacji i prawie do decydowania.

3.6 Udział kapitałowy a udział w procesach decyzyjnych

3.6.1 Wbrew rozpowszechnionym obawom, panującym zwłaszcza w przedsiębiorstwach bez wcześniejszych doświadczeń w tej dziedzinie, **partycypacja finansowa pracowników nie ogranicza autonomii pracodawcy**, lecz raczej wspiera go w procesie podejmowania decyzji.

3.6.2 Dla akcjonariuszy przedsiębiorstwa korzystna jest sytuacja, kiedy wiedzą, że obok innych udziałowców mają po swojej stronie także pracowników, którzy dążą do tych samych celów. Pozytywne **nastawienie do współuczestnictwa uzyskane dzięki nabyciu przez pracownika praw własności**, a także związane z tym poczucie odpowiedzialności, mogą przyczynić się do wzmocnienia ładu korporacyjnego w przedsiębiorstwie⁽⁸⁾, a możliwość dzielenia się propozycjami w sprawie strategii firmy wzbogaca wachlarz możliwych decyzji, we wspomnianych wyżej granicach. Akcjonariatowi pracownikom muszą przysługiwać takie same prawa, jak pozostałym akcjonariuszom.

3.6.3 Na koniec należy jasno zaznaczyć, że prawa własności nabyte przez partycypację finansową pracowników nie mogą w żaden sposób zmieniać praw do współdecydowania nabytych i obowiązujących w państwach członkowskich ani stosunków umownych między pracodawcą a pracownikiem. Partycypacja finansowa pracowników nie ma na te prawa wpływu.

⁽⁸⁾ Na przykład w Austrii istnieje możliwość ukształtowania udziału finansowego pracowników w formie wspólnej spółki udziałowej.

4. Podejście europejskie: praktyczne problemy i rozwiązania

Rozwój i propagowanie zrozumiałych i łatwych do stosowania modeli partycypacji finansowej pracowników w Europie mogłyby mieć wielkie polityczne znaczenie dla kształtowania europejskiej przestrzeni gospodarczo-społecznej. Zasadniczo udział w takich modelach powinien być dobrowolny tak dla pracodawców, jak i dla pracowników. Ich finansowanie jest uzupełnieniem wynagrodzenia uzgodnionego w umowach o pracę lub w układach zbiorowych, bądź też jest wynikiem udziału w zysku.

4.1 Przyszła tendencja w zakresie partycypacji finansowej pracowników: połączenie udziału kapitałowego i udziału w zyskach

4.1.1 W przypadku odroczonego udziału w zyskach opartego na akcjach należy – uwzględniając podatek odroczonego – wyróżnić trzy etapy:

- początkowy etap udziału pracowników w zyskach przedsiębiorstwa;
- etap przejściowy – zgromadzone środki inwestowane są w akcje przedsiębiorstwa;
- etap końcowy – nabyte udziały przekazywane są pracownikom, którzy mogą nimi dowolnie dysponować.

4.1.2 Istnieją już modele udziału kapitałowego, w ramach których nabywanie udziałów **za pośrednictwem funduszu powierniczego** finansowane jest z udziału w zyskach wypłaconego dodatkowo do wynagrodzenia. Zwykle tworzona jest w tym celu samodzielna spółka udziałowa⁽⁹⁾, która jako fundusz powierniczy zarządza udziałami pracowników. Zarząd tej spółki powinien w sposób demokratyczny, w oparciu o głosowanie, wyrażać wolę wszystkich pracowników posiadających akcje i nie podlegać wpływom kierownictwa. Sprawdzone przykłady spółek udziałowych mogą być: AUCHAN⁽¹⁰⁾ (Francja); HOMAG AG⁽¹¹⁾ (Niemcy); Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG⁽¹²⁾ (Niemcy); Voestalpin AG⁽¹³⁾ (Austria); Fundacja Oktogonen⁽¹⁴⁾ (Szwecja); Herend-ESOP⁽¹⁵⁾ (Węgry); Tullis Russel ESOP⁽¹⁶⁾ (Wielka Brytania); Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ i Aerlingus-ESOP⁽¹⁸⁾ (Irlandia).

⁽⁹⁾ W Europie kontynentalnej jest to zwykle spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, fundacja lub stowarzyszenie, zaś w krajach angloamerykańskich jest to trust.

⁽¹⁰⁾ Cel: wzmocnienie lojalności i motywacji pracowników; zob.: <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

⁽¹¹⁾ Cel: finansowanie wzrostu; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Cel: wydzielenie z koncernu EADS; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, od s. 32.

⁽¹³⁾ Cel: prywatyzacja i udział strategiczny; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

⁽¹⁴⁾ Cel: wzmocnienie lojalności i motywacji pracowników; zob. raport roczny Handelsbanken 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), s. 53, 56.

⁽¹⁵⁾ Cel: prywatyzacja oraz wzmocnienie lojalności i motywacji pracowników; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, bez informacji dot. ESOP, zob. rok 1992.

⁽¹⁶⁾ Cel: sukcesja przedsiębiorstwa; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Cel: prywatyzacja i udział strategiczny; <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Cel: prywatyzacja i udział strategiczny; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 Aby umożliwić dalsze rozpowszechnienie spółek udziałowych, należy przeanalizować możliwe przykłady sprawdzonych rozwiązań (zob. także załącznik).

4.2 Zachęty podatkowe i wzajemne uznawanie modeli partycypacji finansowej pracowników

4.2.1 Jak wykazują analizy, zachęty podatkowe nie są niezbędnym warunkiem partycypacji finansowej pracowników⁽¹⁹⁾. Stanowią jednak **skuteczny instrument jej rozpowszechniania** w krajach, w których możliwość PFP istnieje. Mimo że jest to najbardziej popularny instrument wsparcia, europejski model zawierający prawnie wiążące zachęty podatkowe wykraczałby poza kompetencje UE i kolidował z krajowymi kompetencjami prawodawczymi. Ponieważ jednak w rzeczywistości działalność przedsiębiorstw i kariery zawodowe nabierają coraz bardziej transgranicznego charakteru, fakt, iż modele partycypacji finansowej pracowników w dalszym ciągu mają ograniczony, krajowy zasięg, sprawia, że PFP nie może się upowszechnić w Europie w pożądanym stopniu. Dlatego też realizacja partycypacji finansowej pracowników w oddziałach zagranicznych staje się często możliwa jedynie dzięki zaangażowaniu lokalnych firm doradczych, których ekspertyzy są tak drogie, że zainteresowanie taką operacją spada. **Fakultatywny, jednolity i prosty model przewidujący takie same rozwiązania podatkowe i zachęty w całej UE** mógłby znacząco zwiększyć gotowość do wdrażania partycypacji finansowej pracowników, gdyż pozwalałby na łatwe stosowanie tego rodzaju rozwiązań w całych grupach przedsiębiorstw⁽²⁰⁾.

4.2.2 Jako najmniejszy wspólny mianownik można byłoby przyjąć **odroczenie podatku** i na tej podstawie opracować propozycję modelu.

4.2.3 Zanim powstanie model europejski przewidujący jednolite zachęty podatkowe, należy dążyć do **wzajemnego uznania modeli** stosowanych w poszczególnych państwach członkowskich. Zwiększyłyby to atrakcyjność i praktyczność partycypacji finansowej pracowników, nawet bez wypracowania jednolitego rozwiązania europejskiego.

4.2.4 Oprócz zachęt podatkowych przedsiębiorstwa mogą także oferować zachęty, takie jak sprzedaż akcji z dyskontem.

4.3 Udział finansowy pracowników w spółdzielniach

4.3.1 **Spółdzielnie produkcyjne stanowią dobry przykład** partycypacji finansowej pracowników, zwłaszcza w przypadku gdy większość członków jest zarazem współwłaścicielami i pracownikami. Zgodnie z uznanymi na całym świecie wartościami i zasadami spółdzielczości, wszyscy pracownicy i członkowie mają nieograniczone prawo do współudziału w procesie decyzyjnym⁽²¹⁾. Jeżeli pracownicy mają udział we własności przedsiębiorstwa, w którym pracują, oraz uczestniczą w zarządzaniu i kontroli, skutkiem tych gwarantowanych praw – obserwowanym w praktyce – są lepsze wyniki gospodarcze, większa zdolność przedsiębiorstwa do przetrwania w czasach kryzysu, a tym samym długoterminowe utrzymanie miejsc pracy w regionie. Ustanowiona prawnie reprezentacja interesów będzie impulsem do tworzenia ram silniejszej partycypacji finansowej.

⁽¹⁹⁾ Zob. sprawozdanie PEPPER-IV, część I, rozdział IV, s. 56–58.

⁽²⁰⁾ Por. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

⁽²¹⁾ Por. np. zalecenie MOP nr 193 dotyczące promowania spółdzielni.

4.4 *Udział finansowy pracowników w sektorze publicznym*

4.4.1 Partycypacja finansowa pracowników jest przeważnie stosowana w spółkach akcyjnych lub spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, gdyż w tych przypadkach realizacja przebiega dość łatwo. Niektóre rodzaje przedsiębiorstw (przede wszystkim w sektorze niekomercyjnym), a przez to również ich pracownicy, nie posiadają takiej możliwości z definicji (sektor publiczny, przedsiębiorstwa nienastawione na zysk) bądź niezwykle trudno im z niej skorzystać (stowarzyszenia, fundacje itp.). W dziedzinach tych działa jednak wiele przedsię-

biorstw, a tym samym jest wielu pracowników, którzy obecnie nie mają możliwości partycypacji.

4.4.2 Dlatego też celem powinno być, bez uszczerbku dla zasady pomocniczości, opracowanie modelu zapewniającego **wszystkim grupom zawodowym i formom przedsiębiorstw** możliwość partycypacji finansowej pracowników, przy czym należy uwzględnić szczególną sytuację sektora publicznego.

Bruksela, 21 października 2010 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON
