

KOMUNIKATY KOMISJI EUROPEJSKIEJ

Bruksela, 05. 07. 2002
KOM (2002) 364 końcowy

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, KOMISJI
SPOŁECZNO – EKONOMICZNEJ I KOMISJI REGIONALNEJ

W ramach promocji partycypacji finansowej pracowników

Przetłumaczone dla EFESu: Aleksandra Michalik, Maja Bobruk

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, KOMISJI
SPOŁECZNO – EKONOMICZNEJ I KOMISJI REGIONALNEJ

W ramach promocji partycypacji finansowej pracowników

SPIS TREŚCI

1. Wstęp.....	3
2. Partycypacja finansowa : główne trendy i wyzwania.....	5
2.1. Formy partycypacji finansowej.....	5
2.2. Korzyści z partycypacji finansowej.....	6
2.3. Ostatnie trendy w partycypacji finansowej pracowników.....	7
2.4. Zbieżności z innymi inicjatywami Wspólnoty.....	10
2.5. Wyzwania dla finansowej partycypacji pracowniczej: potrzeba działania.....	11
3. Główne zasady.....	12
4. Przeszkody transnarodowe.....	15
4.1. Problem.....	15
4.2. Jakie są główne przeszkody?.....	16
4.3. Perspektywy na przyszłość.....	18
5. W stronę popularyzacji partycypacji finansowej.....	19
5.1. Rozwijanie środowisk sprzyjających partycypacji finansowej.....	19
5.2. Rozwijanie dialogu społecznego.....	20
5.3. Rozszerzanie zasięgu partycypacji finansowej.....	22
5.4. Zdobywanie informacji poprzez badania i analizy.....	23
5.5. Budowanie sieci.....	24
5.6. Wsparcie finansowe dla inicjatyw dotyczących partycypacji finansowej.....	24
6. Wnioski.....	25

1. WSTĘP

Debata na partycypacją finansową pracowników w zyskach i wynikach przedsiębiorstw – bądź bezpośrednio poprzez dzielenie zysków, bądź pośrednio poprzez własność pracowniczą – nabrała ostatnio szczególnego znaczenia w całej Europie .

Podczas gdy w niektórych krajach członkowskich partycypacja finansowa ma długą i bogatą tradycję, w wielu innych można zaobserwować bardzo niewielki postęp w tej dziedzinie. Uległo to ostatnio zmianie. Wiele krajów członkowskich podjęło inicjatywy, mające na celu promowanie schematów partycypacji finansowej i tworzenie bardziej przyjaznego dla jej wprowadzenia środowiska.

Istnieje grupa udoskonaleń , które przyczyniły się do odnowienia zainteresowania partycypacją finansową. Na szczycie w Lizbonie , w marcu 2002 roku, Unia Europejska postawiła sobie za cel posiadanie „ najbardziej konkurencyjnej , dynamicznej i opartej na wiedzy gospodarki na świecie, zdolnej do nieustannego wzrostu ekonomicznego, połączonego z tworzeniem większej ilości atrakcyjniejszych miejsc pracy, oraz większą spójnością społeczną”.

Partycypacja finansowa pracowników może wnieść duży wkład w realizację powyższego celu. Wiele badań , oraz konkretnych przykładów dowodzi, że , prawidłowo wprowadzona , partycypacja finansowa nie tylko podnosi produktywność, konkurencyjność i zyskowność przedsiębiorstw, lecz może również przyczyniać się do wzrostu zaangażowania pracowników, podnoszenia jakości pracy , oraz większej spójności społecznej.

Pozytywne doświadczenia wielu krajów w kwestii partycypacji finansowej z pewnością przyczyniły się do uwzględnienia tego tematu w programie politycznym Unii Europejskiej. Zwłaszcza doświadczenia ze Stanów Zjednoczonych pokazały, jak wielki wpływ może mieć partycypacja finansowa na wzrost ekonomiczny, pobudzanie zmiany przemysłowej, oraz zapewnienie partycypacji wszystkich pracowników w tworzeniu dobrobytu.

Dodatkowo, coraz większa liczba przedsiębiorstw zaczęła wykorzystywać potencjał tkwiący w schematach partycypacji finansowej. Partycypacja finansowa stała się dla nich ważnym instrumentem motywowania pracowników, łączenia interesów pracowników z interesami akcjonariuszy, oraz rekrutacji i utrzymywania personelu.

W tym samym czasie przypadki upadłości przedsiębiorstw stosujących schematy własności pracowniczej zwróciły uwagę na potencjalne ryzyko związane ze schematami partycypacji finansowej. Przynajmniej w części przypadków da się zaobserwować , że należało zrobić dużo więcej by ochronić pracowników i ograniczyć wystawienie ich na nieuzasadnione ryzyko. Dotyczy to głównie przypadków schematów, które zostały częściowo stworzone w oparciu o plany emerytalne i w których nie zastosowano schematów dywersyfikacji ryzyka i przejrzystości. Przykłady te pokazały w bardzo jasny sposób , że stosując schematy partycypacji finansowej pracowników należy ściśle trzymać się określonych zasad.

Główne cele

Zgodnie z ogłoszeniem zawartym w Komunikacie i planie działania, które dotyczą partycypacji finansowej zawartymi w Programie Polityki Społecznej Komisji z czerwca 2002, główne cele Komunikatu są następujące

- wprowadzenie orientacji zmierzającej do rozwoju partycypacji finansowej pracowników w Europie poprzez wytyczenie ogólnych zasad,
- promowanie zwiększenia zastosowania schematów partycypacji finansowej pracowników w Europie poprzez prezentację zarysu działań Wspólnoty na lata 2002 – 2004,
- zwrócenie uwagi na międzynarodowe przeszkody , które aktualnie utrudniają wprowadzenie schematów partycypacji finansowej w Europie i przedstawienie propozycji konkretnych działań zmierzających do ich przezwyciężenia.

Komunikat ten został skonstruowany na bazie poprzednich inicjatyw na poziomie Unii Europejskiej:

- W 1991 roku Komisja opublikowała raport PEPPER I, dotyczący „Promocji partycypacji osób zatrudnionych w zyskach i wynikach przedsiębiorstw¹⁴”, który był podsumowaniem bieżącego stanu partycypacji finansowej w Europie.
- Na podstawie tego raportu Rada przyjęła w 1992 roku rekomendację¹⁵ , która zachęcała kraje członkowskie do uznania korzyści płynących z szerszego zastosowania partycypacji finansowej, oraz wzięcia pod rozwagę odpowiedzialności partnerów społecznych, zgodnie z narodowym prawem i/lub praktyką.
- Raport PEPPER II ¹⁶ , dotyczył wprowadzenia Rekomendacji Rady, oraz podkreślał fakt, że schematy partycypacji finansowej łączą się z szeregiem istotnych korzyści, zwłaszcza z wysokim poziomem produktywności, zatrudnienia, oraz zaangażowaniem pracowników. Podkreślano także, że rozwój partycypacji finansowej był silnie uzależniony od działań rządu, zwłaszcza od dostępności ulg podatkowych. Tym niemniej podkreślano również, że ogólne podejście polityki krajów członkowskich do schematów PEPPER nie uległo dużej zmianie i, że wymiana informacji jest bardzo skąpa.
- W Rezolucji na temat raportu PEPPER II , Parlament Europejski zwrócił się kilkakrotnie do Komisji, krajów członkowskich i partnerów społecznych o podjęcie działań, zmierzających do popularyzacji schematów partycypacji finansowej.

Komunikat jest prezentacją wyników szerokiego procesu konsultacji, zainicjowanych przez dokument wewnętrzny opublikowany w lipcu 2001¹⁷ , który zaangażował wszystkich kluczowych udziałowców, a zwłaszcza partnerów społecznych.

Inicjatywa Komisji, zmierzająca do wszczęcia debaty na temat partycypacji finansowej i promocji dalszych działań w celu popularyzacji jej użycia, spotkała się z pozytywnym

¹⁴ Załącznik 3/91 , Europa Społeczna

¹⁵ Rekomendacja Rady z 27 lipca 1992 dotycząca promocji partycypacji osób zatrudnionych w zyskach i wynikach przedsiębiorstw (włączając w to również partycypację prawną) (92/443/EEC).

¹⁶ Raport Komisji PEPPER II KOM(96) 697

¹⁷ Partycypacja finansowa pracowników w Unii Europejskiej. Dokument Wewnętrzny Komisji. SEK(2001) 1308

odzewem ze strony Rządów, partnerów społecznych, ekspertów etc. Powszechny konsensus zaistniał zwłaszcza w kwestii ogólnych zasad zdefiniowanych w dokumencie wewnętrznym, dotyczących potrzeby zmierzenia się z przeszkodami międzynarodowymi, oraz pragnienia intensywnej wymiany informacji i doświadczeń, włączając w to również doświadczenia benchmarkingowe i identyfikację korzystnych działań praktycznych.

Proces ten obejmował również konferencję zorganizowaną wraz z Europejską Fundacją do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy.

Główne elementy

Zgodnie z celami wymienionymi powyżej, oraz z wynikiem procesu konsultacji, ten Komunikat skupi się na następujących głównych kwestiach:

- Główne zasady partycypacji finansowej
- Przeszkody międzynarodowe
- Promocja szerszego stosowania partycypacji finansowej w Europie.

2. PARTYCYPACJA FINANSOWA : GŁÓWNE TRENDY I WYZWANIA

2.1. Formy partycypacji finansowej

Partycypacja finansowa pracowników w zyskach i wynikach przedsiębiorstw może przyjmować różne formy. Najpowszechniejszym elementem, a zarazem główną cechą wyróżniającą jest to, że zmierza ona do włączania pracowników – zazwyczaj na podstawach kolektywnych – w zyski i/lub rezultaty przedsiębiorstw.

Raporty PEPPER i Rekomendacje Rady wyróżniły dwie główne kategorie schematów partycypacji finansowej: dzielenie zysków i własność pracowniczą.

Dzielenie zysków oznacza dzielenie zysków przez dostarczycieli zarówno kapitału, jak i pracy poprzez dawanie pracownikom, jako dodatku do ustalonej gaży, zmiennej części przychodów związanych bezpośrednio z zyskami lub inną miarą rezultatów przedsiębiorstwa.

Własność pracownicza zapewnia pośredni udział pracowników w wynikach przedsiębiorstwa, bądź poprzez otrzymywanie dywidend, bądź poprzez istnienie kapitału będącego własnością pracowników.

Opcje własnościowe składają się na bardziej zaawansowaną formę partycypacji finansowej pracowników, która jest bliska własności pracowniczej, jakkolwiek posiada także kilka cech specyficznych. Opcje własnościowe dają pracownikom prawo wykupu udziałów firmy za konkretną cenę, na określony okres czasu. Są one podobne do schematów własności pracowniczej tak dalece, jak mogą prowadzić do własności udziałów. Jakkolwiek, w przeciwieństwie do schematów własności pracowniczej, niekoniecznie implikują rzeczywistą własność udziałów przedsiębiorstwa.

Z dzieleniem zysków spokrewnione są tak zwane schematy dzielenia przychodów. Tego typu schematy nie są powiązane z wynikami finansowymi przedsiębiorstwa, ale również z innymi

kryteriami, takimi jak wzrost produktywności, redukcje kosztów, konkretne cele jakościowe. Są one więc ogólnie bliższe płacy akordowej, niż partycypacji finansowej.

Jakkolwiek do czasu, gdy tego typu schematy są oparte na relatywnie szerokich miarach wyników i kiedy miary te są stosowane na poziomie zbiorowym, dzielenie przychodów może służyć funkcjonowaniu partycypacji finansowej. Jest to zależność szczególnie ważna w sektorach publicznych i non-profit, gdzie standardowe formy partycypacji finansowej mogą nie mieć zastosowania.

W praktyce istnieje duża różnorodność schematów partycypacji finansowej, które nie ograniczają się do opisanych wcześniej, ale mogą zawierać elementy innych podejść. Schematy partycypacji finansowej mogą więc również obejmować kumulacje aktywów lub plany oszczędności pracowniczych, zakładając, że wkłady do tych schematów są powiązane z wynikami przedsiębiorstwa i/lub schematy te wnoszą wkład we wprowadzenie jednej z form własności pracowniczej.

Duża różnorodność istniejących schematów partycypacji finansowej nie tylko pomiędzy, ale również w obrębie krajów członkowskich odzwierciedla różnorodność celów związanych z partycypacją finansową. Istnienie różnorodności schematów partycypacji finansowej jest niezbędne do zaadaptowania partycypacji finansowej w odniesieniu do indywidualnych potrzeb i celów. Ażeby w pełni wykorzystać udogodnienia, jakie daje partycypacja finansowa pracowników, często zalecane jest udostępnienie więcej niż jednego systemu lub rozwinięcia ich kombinacji w różnych formach.

Komunikat nie ogranicza się zatem do żadnych konkretnych form partycypacji finansowej pracowników, poruszając ogólne zagadnienia, które pojawiają się w związku z promowaniem szerszego zastosowania partycypacji finansowej w różnych formach. Ważnym jest uznanie, że wybór, jaki różnorodność dostępnych schematów daje przedsiębiorstwom i pracownikom, jest ważnym, cennym nabytkiem, który należy rozwijać.

2.2. Korzyści płynące z partycypacji finansowej

Partycypacja finansowa pracowników w zyskach i wynikach przedsiębiorstw wiąże się z szeregiem potencjalnych korzyści dla przedsiębiorstw, pracowników i gospodarki w ogóle.

Zgodnie z ostatnimi badaniami przeprowadzonymi przez Komisję¹⁸ głównymi powodami wprowadzania przez przedsiębiorstwa partycypacji finansowej są zachęcenie pracowników do zwiększenia zainteresowania sukcesem przedsiębiorstwa, stworzenie poczucia przynależności do przedsiębiorstwa i podzielenia wspólnych celów, oraz próba zrównania interesów pracowników z interesami akcjonariuszy. Partycypacja finansowa jest również ważnym instrumentem służącym do rekrutacji i utrzymywania personelu. W dodatku wzmacnia ona motywację pracowników, zwiększa ich lojalność i długoterminowe zaangażowanie, zwiększa produktywność, konkurencyjność i zyskowość. Wreszcie partycypacja finansowa może stanowić narzędzie wzrostu kapitałowego, zwłaszcza w przypadku nowo powstałych firm.

W przypadku pracowników, partycypacja finansowa przyczynia się do bliższej identyfikacji z firmą, oraz większego zainteresowania jej sprawami i postępowaniem. Zwłaszcza w połączeniu z praktykami zarządzania partycypacyjnego i z modernizacją organizacji pracy, partycypacja finansowa może wpłynąć na poprawę jakości pracy i wzmocnić satysfakcję z pracy. Co

¹⁸ F. van den Bulcke (2000) : Perspektywy przedsiębiorstw związane z partycypacją finansową w Unii Europejskiej. Cele i przeszkody

więcej, schematy partycypacji finansowej wspierają kształtowanie dobrobytu pracowników i pozwalają im przyczynić się do wzrostu ekonomicznego w gospodarce w większym stopniu niż byłoby to możliwe przy zastosowaniu wyłącznie przychodów gażowych.

Szereg badań¹⁹ sugeruje również, że partycypacja finansowa ma pozytywny wpływ na poziom zatrudnienia, a zwłaszcza może pomóc w podniesieniu stabilności zatrudnienia w cyklu biznesowym. Partycypacja finansowa może również wpłynąć na wzmocnienie związku pomiędzy całościowym dochodem i produktywnością, w tym sensie, że przedsiębiorstwa z wysokim poziomem produktywności często osiągają wyższe zyski w czasie, gdy pracownicy posiadają udziały. Może to również wpłynąć korzystnie na funkcjonowanie rynku pracy i poziom zatrudnienia. Zwłaszcza w powiązaniu z finansowaniem nowo powstałych firm i prowizjami od kapitału spółki w nowych przedsiębiorstwach schematy partycypacji finansowej mogą odgrywać innowacyjną i ważną rolę w odniesieniu do wzrostu ekonomicznego i zmiany w przedsiębiorstwie.

Schematy partycypacji finansowej mogą zatem wносить wkład w osiąganie celów polityki społecznej poprzez prowadzenie do szerszej partycypacji w tworzeniu dobrobytu i większej spójności społecznej.

Wiele studiów empirycznych nad wpływem partycypacji finansowej wykazało pozytywny związek pomiędzy partycypacją finansową i różnymi miarami wydajności przedsiębiorstwa. Związek ten jest najmocniejszy i najsilniej ukonstytuowany w odniesieniu do dzielenia przychodów. Szereg ważnych badań wykazuje również pozytywny wpływ na motywację i satysfakcję z pracy.

Niektóre z ostatnich badań podkreślają zwłaszcza pozytywny wpływ schematów partycypacji finansowej w przypadku, gdy są one dobrze zaprojektowane i osadzone w ogólnym kontekście zarządzania partycypacyjnego, opartego na partnerstwie. Korzyści ze schematów partycypacji finansowej wydają się być również najwyraźniejsze, gdy występują w połączeniu z innymi narzędziami programu zasobów ludzkich, takimi jak treningi, lub z wprowadzaniem nowych form organizacji pracy.

Zarówno studia teoretyczne, jak i empiryczne podkreślają więc istotne korzyści, które może nieść ze sobą partycypacja finansowa. Wskazuje to na potrzebę zwiększonych wysiłków podejmowanych przez wszystkie strony na wszystkich poziomach, zmierzających do uczynienia partycypacji finansowej szerzej dostępną i do rozszerzenia jej zasięgu.

2.3.Ostatnie trendy w partycypacji finansowej pracowników

Rozwój schematów partycypacji pracowniczej w Europie jest charakteryzowany przez dwie główne cechy:

- Całość zastosowania partycypacji finansowej pracowników jest ograniczona. Podczas gdy dzielenie przychodów jest bardziej rozwinięte, własność pracownicza nie jest zbyt rozpowszechniona.

¹⁹ W celu uzyskania przeglądu zobacz na przykład : Europejska Fundacja do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (2001a): Ostatnie trendy w partycypacji finansowej pracowników lub Europejska Fundacja do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (2001b) : Własność pracownicza i dzielenie przychodów w UE.

- W dodatku, partycypacja finansowa jest nierówno rozwinięta w różnych krajach członkowskich. Podczas gdy niektóre kraje członkowskie posiadają długą tradycję w promowaniu partycypacji finansowej pracowników, w innych jest ona używana w bardzo ograniczonym zakresie.

Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez Europejską Fundację do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (obejmującymi 10 krajów członkowskich) 72% przedsiębiorstw nie posiadało żadnego schematu partycypacji finansowej do 1997 roku. ²⁰ Schematy własności pracowniczej pojawiały się rzadko i istniały wyłącznie w 9% przedsiębiorstw. Schematy partycypacji finansowej były najpowszechniej stosowane we Francji i Wielkiej Brytanii, gdzie posiadało je ponad 50% firm.

Schematy partycypacji finansowej przeważały w większych przedsiębiorstwach. Osiemdziesiąt procent przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 49 pracowników nie stosowało żadnego schematu partycypacji finansowej.

Dla kontrastu, około jedna trzecia większych przedsiębiorstw, zatrudniających ponad 200 pracowników wprowadziła schematy partycypacji finansowej.

Ostatnie dane dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 200 pracowników ²¹ pokazują , że mniej niż połowa przedsiębiorstw posiadała w latach 1999/2000 schematy partycypacji finansowej i, że mniej niż jedna trzecia posiadała schematy własności pracowniczej (patrz Tabela 1)

Tabela 1: Schematy partycypacji finansowej w zależności od kraju (udział jednostek biznesowych posiadających schematy partycypacji finansowej w % na rok 1999/2000)

	Własność pracownicza	Mocno rozpowszechniona (obejmująca ponad 50% siły roboczej)	Dzielenie przychodów	Mocno rozpowszechniona (obejmująca ponad 50% siły roboczej)
Austria	9	41	66	38
Belgia	29	38	22	55
Dania	21	70	15	52
Finlandia	30	50	35	77
Francja	41	56	87	97
Niemcy	20	50	71	25
Grecja	23	23	19	39
Irlandia	34	47	29	83
Włochy	15	13	15	53
Holandia	45	47	59	93
Portugalia	5	40	25	67
Hiszpania	19	26	25	52
Szwecja	26	46	27	70
WB	45	67	37	81

²⁰ Europejska Fundacja do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (2001a)

²¹ Europejska Fundacja do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (2001b)

Źródło: Europejska Fundacja do spraw Poprawy Warunków Życia i Pracy (2001b): Własność pracownicza i dzielenie przychodów w Unii Europejskiej .

Różnice w rozprzestrzenieniu partycypacji finansowej w różnych krajach znajdują odzwierciedlenie w różnych podejściach w programach politycznych krajów członkowskich. Partycypacja finansowa pracowników ma długą tradycję we **Francji** i **Wielkiej Brytanii**, gdzie polityka rządu nieustannie promowała zastosowanie schematów partycypacji finansowej. W **Irlandii**, **Finlandii** i **Holandii** raport PEPPER II odnotował rosnące wsparcie rządu dla partycypacji finansowej , obejmujące również wprowadzenie nowych przepisów prawnych i ulepszonych zachęt. W innych krajach członkowskich wsparcie rządowe dla partycypacji finansowej było bądź bardzo ograniczone , bądź brakowało go zupełnie. W niektórych krajach , włącznie z **Niemcami**, **Hiszpanią** i **Włochami** , rządy wystosowały apele do partnerów społecznych, aby uwzględnili partycypację finansową w swoich programach.

Jednocześnie debata nad partycypacją finansową zyskała kilkakrotnie na znaczeniu na wielu poziomach. W odniesieniu do krajów członkowskich już nie tylko pionierzy promują aktywnie partycypację finansową. W ciągu ostatnich lat w wielu krajach, w tym w **Belgii**, **Irlandii**, **Finlandii** i **Holandii** wprowadzono nowe przepisy prawne i podjęto nowe inicjatywy. Dalsze kroki podjęto we **Francji** i **Wielkiej Brytanii**. We **Włoszech** temat partycypacji finansowej pracowników został uwzględniony w Białym Dokumencie dotyczącym reform rynku pracy. W **Niemczech** wznowiono także apele do partnerów społecznych , by podjęli kwestię partycypacji finansowej we wspólnym interesie.

Poruszenie obserwowane jest również na poziomie partnerów społecznych i przedsiębiorstw. Zarówno na poziomie narodowym, jak europejskim partnerzy społeczni odgrywają coraz większą, aktywną rolę w promowaniu partycypacji finansowej. W końcu schematy partycypacji finansowej znajdują coraz szersze zastosowanie na poziomie przedsiębiorstw, stanowiąc, w wielu przypadkach, integralny element taktyki zarządzania zasobami ludzkimi.

Ostatnie inicjatywy odzwierciedlają rosnącą świadomość korzyści , jakie niesie ze sobą partycypacja finansowa. Tym niemniej wiele pozostaje wciąż do zrobienia w kwestii promowania szerszego zastosowania partycypacji finansowej. W dodatku , nieregularny rozwój w obrębie Europy sprawia , że jest to teren, gdzie wymiana doświadczeń jest szczególnie użyteczna. Komunikat proponuje szereg konkretnych działań, zmierzających zarówno do zintensyfikowanej wymiany informacji , jak również identyfikacji korzystnych praktyk.

Ze względu na zbliżające się rozszerzenie UE , szczególną uwagę należy poświęcić sytuacji **krajów kandydujących**. Generalnie rzecz biorąc partycypacja finansowa jest bardzo słabo rozwinięta w krajach kandydujących z obszaru Europy Środkowej i Wschodniej . Nawet w tych przypadkach znaczenie własności pracowniczej wykazuje tendencję do zmniejszania się.

Istnieje szereg szczególnych przeszkód w rozwoju partycypacji finansowej w Europie Środkowej i Wschodniej :

- zwłaszcza w przypadkach, gdy własność pracownicza wprowadzona została raczej z konieczności niż w wyniku projektu, przedsiębiorstwa z własnością pracowniczą stają przed poważnymi trudnościami finansowymi.
- Zainteresowanie własnością pracowniczą ze strony pracowników jest ograniczone; często pracownicy preferują odsprzedanie własnych udziałów najszybciej jak to możliwe.
- Po zakończeniu prywatyzacji korzystne ustalenia podatkowe, które istniały w niektórych krajach dla celów wykupów pracowniczych, tracą ważność.
- We wszystkich niemal krajach kandydujących , brak jakichkolwiek ram prawnych lub fiskalnych, oraz taktyki wsparcia dla rozwoju różnych form partycypacji finansowej.

Postawiony przed tego typu wyzwaniem, Komunikat proponuje szereg kroków, mających na celu zwrócenie szczególnej uwagi na sytuację w krajach kandydujących.

2.4. Zbieżności z innymi inicjatywami Wspólnoty

Różnorodne korzyści płynące z partycypacji finansowej czynią ją integralnym elementem w osiągnięciu celów lizbońskich. Partycypacja finansowa jest świetnym przykładem taktyki , która może być jednocześnie skierowana na realizację celów ekonomicznych, zatrudnieniowych i społecznych na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Prawidłowo wprowadzona, partycypacja finansowa może uczynić przedsiębiorstwa bardziej zyskowymi i konkurencyjnymi , wzmocnić motywację , zaangażowanie i satysfakcję pracowników z pracy, podnieść jakość pracy, oraz przyczynić się do bardziej sprawiedliwego podziału przychodów i bogactwa.

Promowanie partycypacji finansowej pokazuje również, że inwestowanie w jakość pracy i relacje przemysłowe nie jest wyłącznie i nie głównie czynnikiem kosztów , lecz również czynnikiem produktywności , przyczyniającym się do wzrostu produktywności, spójności społecznej i wyższych standardów społecznych , jak zostało to zaznaczone w komunikacie Komisji z czerwca 2001 , dotyczącym „ Inwestowania w jakość „²²

W tym kontekście partycypacja finansowa może w dalszym ciągu odgrywać rolę w rozwoju rynków kapitałowych Europy , a zwłaszcza rynków o wysokim ryzyku kapitałowym. Zostało to uwzględnione w Wytycznych Szerokiej Taktyki Ekonomicznej na rok 2002 , podobnie jak w komunikacie Komisji na temat: ” Ryzyko kapitałowe: klucz do tworzenia miejsc pracy w Unii Europejskiej „²³ Zwłaszcza w zestawieniu z doświadczeniami Stanów Zjednoczonych, istnieje wciąż duży , niewykorzystany potencjał dla dalszego rozwoju partycypacji finansowej jako części całościowej strategii, mającej na celu stymulację rozwoju nowych, dynamicznych przedsiębiorstw. Promocja partycypacji finansowej jest więc częścią reform strukturalnych, koniecznych do zrealizowania europejskiego potencjału wzrostu , zatrudnienia i spójności społecznej.

²² Zatrudnienie i programy socjalne : ramy dla inwestowania w jakość . KOM (2001) 313

²³ Ryzyko kapitałowe: klucz do tworzenia miejsc pracy w Unii Europejskiej SEK.(1998) 552

W dodatku, partycypacja finansowa jest ważnym elementem modernizacji pracy w organizacji. Zielony Dokument Komisji na temat „Partnerstwa w nowej organizacji pracy”²⁴ podkreślał potencjalną rolę partycypacji pracowników w zyskach i wynikach przedsiębiorstwa w modernizacji pracy w organizacji, we wnoszeniu cennego wkładu w konkurencyjność firm Europy, w podnoszeniu jakości życia w pracy i zatrudnialności siły roboczej. Poprzez wzmacnianie identyfikacji pracowników z firmą i ich zaangażowania w sprawy przedsiębiorstwa, partycypacja finansowa pracowników odgrywa ważną rolę w udanej modernizacji organizacji pracy i w delegowaniu odpowiedzialności pracownikom.

Partycypacja finansowa jest więc ściśle związana z Europejską Strategią Zatrudnienia i Wytocznymi w sprawie Zatrudnienia. Wzmacnia ona cele filaru adaptacyjności, czyniąc zarówno przedsiębiorstwa, jak siłę roboczą bardziej przystosowanymi do zmiany ekonomicznej. Ponadto, stanowiąc możliwe źródło finansowania dla początkujących firm i poprzez wspieranie ducha przedsiębiorczości wśród pracowników wnosi ona znaczący wkład w odniesieniu do filaru przedsiębiorczości.

Wnosząc wkład w zbliżenie interesów pracowników i akcjonariuszy i zapewniając bardziej aktywne i długoterminowe zainteresowanie pracowników rozwojem firmy, partycypacja finansowa wspiera również powstawanie bardziej przejrzystego i efektywnego zarządzania korporacyjnego.

Ostatnia dyskusja nad kolektywną odpowiedzialnością społeczną pokazuje bardzo jasno jak ważne jest wzięcie przez przedsiębiorstwa pod uwagę interesów różnych stron. Nie jest to ważne wyłącznie ze względu na własną słuszność, oraz w celu upewnienia się, że programy przedsiębiorstw są społecznie i środowiskowo odpowiedzialne. Wiąże się ona również z wyraźnymi korzyściami dla samych przedsiębiorstw i leży w ich własnym interesie. Zielony Dokument Komisji na temat zbiorowej odpowiedzialności społecznej²⁵ podkreśla korzyści zarówno dla przedsiębiorstw, jak i społeczeństw, gdy przedsiębiorstwa uznają swoje obowiązki społeczne i wezmą pod uwagę kwestie społeczne i środowiskowe.

Promowanie szerszego zastosowania partycypacji finansowej pracowników jest ważne nie tylko z uwagi na natychmiastowe korzyści z nią związane, lecz również ze względu na swe powiązania z ważnymi obszarami i celami taktycznymi. Istnieje więc wyraźna potrzeba zintensyfikowanych wysiłków na wszystkich uwzględnionych poziomach w celu upewnienia się, że więcej przedsiębiorstw i pracowników będzie mogło korzystać z udogodnień, jakie niesie ze sobą partycypacja finansowa.

2.5. Wyzwania dla finansowej partycypacji pracowniczej: potrzeba działania

Potrzeba działania

Dyskusja podkreśliła jak dotąd jasno potrzebę dalszych działań na polu partycypacji finansowej. Zostało to wzmocnione szeregiem konkretnych wyzwań:

- Istnieje wyraźna potrzeba wzmocnienia użycia schematów partycypacji finansowej w Europie. Jak dotąd, mimo ostatnich postępów, całkowite zastosowanie partycypacji

²⁴ Partnerstwo w nowej organizacji pracy. KOM(97) 128

²⁵ Promocja ram europejskich dla zbiorowej odpowiedzialności społecznej KOM (2001) 366

finansowej w Europie jest ograniczone i jest rozpowszechnione nieregularnie wśród krajów członkowskich.

- Doświadczenia z partycypacją finansową zwracają uwagę na potrzebę rozszerzenia zasięgu schematów partycypacji finansowej. Jak zostało podkreślone na górze, zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa napotykały problemy we wprowadzaniu schematów partycypacji finansowej (zobacz także sekcja 5.3.). Jednocześnie ważne jest rozważenie możliwości rozszerzenia partycypacji finansowej na sektor publiczny i non-profit. W niektórych krajach, jak Finlandia czy Irlandia podjęto już kroki w tym celu.
- Ze względu na fakt, że coraz więcej przedsiębiorstw prowadzi działalność na skalę międzynarodową i rozpoczyna wprowadzanie schematów partycypacji finansowej dla pracowników w różnych krajach, zyskać na znaczeniu może problematyka przeszkód międzynarodowych.
- Te międzynarodowe przeszkody uważane są za bardziej znaczące zwłaszcza od czasu wprowadzenia euro. Powiązane pogłębianie się integracji ekonomicznej implikuje, że przedsiębiorstwa będą prowadziły działalność na poziomie intereuropejskim. W dodatku, przy wprowadzeniu euro, schematy partycypacji finansowej – i korzyści z nich wypływające – stają się coraz bardziej bezpośrednio porównywalne dla pracowników pracujących w różnych krajach.
- Rozszerzenie Unii Europejskiej stawia szereg dalszych wyzwań w temacie partycypacji finansowej. W większości krajów kandydujących partycypacja finansowa pracowników jest słabo rozwinięta i w większości przypadków nie istnieją ramy prawne i fiskalne sprzyjające jej rozwojowi.

Aspekty prawne dotyczące inicjatyw komisji na tym polu

Celem tego Komunikatu, który jest zbieżny z artykułem 140 Traktatu Komisji Europejskiej, jest promocja partycypacji finansowej w Europie poprzez wszczęcie debaty obejmującej całość Wspólnoty i w efekcie pogłębienie wiedzy na temat różnych schematów, oraz zasugerowanie kilku działań, które powinny zostać podjęte na wszystkich poziomach dla intensyfikacji wysiłków.

3. Główne zasady

Przegląd różnych form partycypacji finansowej ukazał różnorodność schematów partycypacji finansowej. Jednocześnie istnieje szereg kluczowych elementów i zasad, które charakteryzują większość schematów partycypacji finansowej i programów krajów członkowskich. Wskazane tutaj zasady główne odzwierciedlają ten podstawowy konsensus i mogą działać jako punkt odniesienia dla identyfikacji korzystnych praktyk. Powinny więc inspirować promowanie schematów partycypacji finansowej w Europie i służyć jako wytyczne dla krajów członkowskich, partnerów społecznych i przedsiębiorstw.

Partycypacja dobrowolna

Schematy partycypacji finansowej powinny być dobrowolne zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla pracowników. Wprowadzenie partycypacji finansowej powinno uwzględniać potrzeby i interesy wszystkich zaangażowanych stron, nie powinno być więc narzucane. Oczywiście nie oznacza to, że niektóre elementy partycypacji finansowej nie mogą być obligatoryjne, lub, że

partycypacja finansowa nie może być wprowadzana w oparciu o legislację i umowy kolektywne. Rządowe programy wsparcia i zapewnienie przejrzystych ram prawnych są ważnymi elementami w zastosowaniu schematów partycypacji finansowej. Zaangażowanie partnerów społecznych może również być kluczowym czynnikiem w zapewnieniu sukcesu partycypacji finansowej.

Rozszerzanie korzyści z partycypacji finansowej na wszystkich pracowników

Dostęp do schematów partycypacji finansowej powinien być przede wszystkim otwarty dla wszystkich pracowników. Podczas gdy konkretne różnicowanie może zostać uzasadnione chęcią sprostania potrzebom i interesom pracowników, schematy partycypacji finansowej powinny być możliwie zrozumiałe i traktować pracowników na równi.

Pośród głównych korzyści z partycypacji finansowej pracowników znajdują się: wzmocniona identyfikacja pracowników, stworzenie poczucia przynależności i podniesienie motywacji personelu. Każda dyskryminacja pośród pracowników sprzeciwiałaby się tym celom, dlatego też powinno się jej unikać.

Jasność i przejrzystość

Schematy partycypacji finansowej powinny być wprowadzane i zarządzane w jasny i przejrzysty sposób. Jest to istotne dla akceptacji takich schematów i pozwala pracownikom w pełni pojąć możliwe ryzyko i korzyści. Priorytetem powinno być sporządzenie jasnych, zrozumiałych planów, z naciskiem na przejrzystość dla pracowników. Z tego względu jest szczególnie ważne, aby pracownicy lub ich reprezentanci byli informowani o szczegółach wprowadzanych schematów partycypacji finansowej i aby uzgadniano z nimi wszelkie decyzje.²⁶

Zwłaszcza schematy własności pracowniczej będą w sposób nieunikniony zawierały w sobie pewną złożoność. W tym przypadku ważnym jest umożliwienie pracownikom odbycia adekwatnego treningu, który umożliwi im pojęcie natury i szczegółów tego typu schematów.

Schematami powinno się również zarządzać w sposób przejrzysty. Przedsiębiorstwa powinny ściśle stosować się do istniejących standardów księgowych i zasad jawności. Dodatkowo pracownicy powinni regularnie otrzymywać informacje i powinni być informowani o wszystkich zmianach, które mogą mieć duży wpływ na ich inwestycje.

²⁶ Informowanie i konsultowanie się z pracownikami lub ich przedstawicielami w kwestii zmian w relacji do organizacji pracy lub w relacjach kontraktowych wynika także z obowiązku narzuconego przez Dyrektywę 2002/14/EC Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 Marca 2002, która wytyczyła ogólne ramy w kwestii informowania i konsultowania się z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej

Upřednio zdefiniowany wzór

Reguły partycypacji finansowej w przedsiębiorstwach powinny bazować na upřednio zdefiniowanym wzorze, który jasno odnosi się do rezultatów przedsiębiorstwa. Jest to głównym elementem zabezpieczającym przejrzystość takich schematów. Także ze względu na motywację, zgodność i identyfikację załogi byłoby to oczywiście bardziej pożądane, by przyjąć raczej jasny i wcześniej zdefiniowany wzór, niż decydować o jakimś podziale zysków tylko ex- post.

Regularność

Schematy partycypacji finansowej powinny zostać przyjęte na regularnych podstawach i nie powinny być jednorazowym wydarzeniem. Jest to szczególnie ważne w schematach, które mają na celu długoterminowe promowanie i nagradzanie współpracy i lojalności załogi. Jest to oczywiste, że ta regularność aplikowania schematów nie implikuje zysków z nich pochodzących, są one stałe i ponadczasowe. Leży to w naturze schematów partycypacji finansowej, że otrzymywane korzyści będą bardzo zależne od wyników i dochodów przedsiębiorstwa i, że w niektórych latach korzyści nie będą wypłacane wcale, lub może nastąpić spadek wartości pracowniczych inwestycji.

Unikanie nieuzasadnionego ryzyka

W porównaniu do innych pracowników pracownicy - akcjonariusze mają tendencję do bycia bardziej wystawionymi na przeciwności ekonomicznego rozwoju atakujące ich przedsiębiorstwo. Dla nich to nie tylko inwestycja, którą jest udział, ale potencjalnie także ich dochód i ich własna praca.

Zasięg, w którym schematy partycypacji finansowej uwzględniają ryzyko dla pracowników, zależy jednak od szczegółów każdego schematu. Generalnie schematy oparte na gotówce i funduszach mogą zwierać bardzo ograniczone ryzyko. Także w relacji do planów własności pracowniczej możliwe dla pracowników ryzyko zależy od wielkości zasięgu w szczególności planu, zawierające na przykład długość okresu przechowywania zarobionych pieniędzy, prowizje za wcześniejszą sprzedaż udziałów lub sufitowanie w wyrównywaniu wartości, która została zainwestowana.

Potencjalne ryzyko dla zaangażowanych pracowników, spowodowane przez wynagrodzenie powinno w innym przypadku być przedstawione na wstępie, tak by wprowadzać partycypację finansową i unikać nieuzasadnionego ryzyka. Ostatnie, o co pracownicy powinni się martwić, to ryzyko udziału finansowego będące rezultatem zmienności w przychodach lub z limitowanego zróżnicowania inwestycji. Jak ustalono powyżej, schematy partycypacji finansowej powinny być także wprowadzane i zarządzane w jasny i przejrzysty sposób. Kiedy projektuje się schematy partycypacji finansowej rozważanie powinno dotyczyć rozwoju mechanizmów lub dawaniu pierwszeństwa dla takich schematów, które unikają nadmiernego ryzyka dla pracowników biorących udział w rozliczeniu i dążą do celu respektując plan działania.

Różnice pomiędzy gażą, pensją a dochodem ze schematów partycypacji finansowej.

Musi zostać zrobiona wyraźna rozróżnienie pomiędzy dochodem z udziałów finansowych z jednej strony, a gażami i pensjami z drugiej. W pewnych specyficznych przypadkach (np. dla

głównych kierowników lub w przypadku powstających firm) dochód z partycypacji finansowej, i poszczególnych opcji giełdowych, może tworzyć ważną część z całkowitego wynagrodzenia. Generalnie, jednakże partycypacja finansowa nie powinna być substytutem wypłaty i wypełniać inne, komplementarne role. Dlatego, dochód z partycypacji finansowej, powinien być płacony w formie dodatku i poza podstawową stawką, co jest w zgodzie z narodowymi zasadami i praktykami. W tym względzie partnerzy społeczni mogą oczywiście negocjować dopłaty i terminy udziału finansowego według uznania.

Kompatybilność z mobilnością pracowników

Schematy partycypacji finansowej powinny rozwijać się w sposób, który jest kompatybilny z mobilnością pracowników zarówno pomiędzy narodowościami, jak pomiędzy przedsiębiorstwami. Polityka względem partycypacji finansowej w szczególności powinna unikać tworzenia barier dla międzynarodowej mobilności pracowników.

Jednym z głównych celów partycypacji finansowej jest oczywiście poprawienie długoterminowej współpracy i lojalności pracowników względem ich przedsiębiorstwa. Jednakże, w tym samym czasie coraz więcej pracowników staje przed wzrostem zapotrzebowania na mobilność i elastyczność w życiu zawodowym. Z powodu prowizji, które zasilają zarówno konto spółki jak i pracownika, w interesie firmy leży długoterminowe zaangażowanie pracowników, ale ich prawo do mobilności również powinno być wpisane w schematy partycypacji finansowej poprzez postępowanie z problemami wynikającymi z wypowiedzeniem umowy.

4 PRZESZKODY TRANSNARODOWE

4.1. Problem

Schematy partycypacji finansowej i polityka skierowana na partycypacje finansową w Europie charakteryzuje się ogromną zmiennością. W takiej zmienności nie przybiera się żadnych problemów i powinna zostać to de facto powitane jako ważny wskaźnik upewniania się, że system partycypacji finansowej jest najbardziej dopasowany do poszczególnych okoliczności na poziomie przedsiębiorstwa i narodowym.

Jednakże, różnice te mogą również nasunąć poważne przeszkody względem używania i rozwoju partycypacji finansowej na poziomie międzynarodowym. Różnice w systemie podatkowym, co dotyczy wkładu ubezpieczenia społecznego, ogólnych struktur prawnych, a także różnic kulturowych, sprawiają często, że niemożliwe dla przedsiębiorstwa staje się rozwijanie i zastosowanie wspólnych schematów partycypacji finansowej w Europie.

Tam, gdzie przedsiębiorstwa wprowadzają schematy, które są otwarte dla wszystkich w różnych krajach członkowskich, normalnie pociąga to za sobą istotne koszty i wielki administracyjny ciężar. W wielu przypadkach, koszty te będą wygórowanie wysokie dla przedsiębiorstwa. Ponadto, nawet jeśli takie schematy zostaną przyjęte w całej Europie, będą musiały zostać zaadoptowane dla różnych narodowych warunków. Daje to do zrozumienia, iż pracownicy w różnych krajach nie są faktycznie traktowani jednakowo, nawet gdy partycypują w, jak powinno być, tych samych schematach finansowych.

Ponadto, istniejące różnice są nie tylko ciężarem dla przedsiębiorstwa, mogą także stanowić barierę dla wolnego przepływu pracowników, i w niektórych przypadkach także dla

swobodnego przepływu kapitału, szczególnie, gdy podnoszą problem podwójnego opodatkowania.

Dlatego międzynarodowe bariery zapobiegają szerokiemu rozpowszechnieniu schematów partycypacji finansowej w Europie. Byłoby to oczywiście bardziej logiczne i proste dla spółek ustanowić jeden i ten sam schemat partycypacji finansowej, z kilkoma tylko ograniczonymi narodowymi rozstrzygnięciami. Byłoby to szczególnie istotne w przypadku spółek europejskich, które działają w obrębie jednego zestawu zasad w wielu ważnych dziedzinach i gdzie to byłoby jedyną stałą, jeśli mogłyby być także użyte wspólne schematy partycypacji finansowej.

4.2. Jakie są główne przeszkody?

Podatki

Różnice w systemie podatkowym mogą odnosić się do dwóch zestawów problemów. Po pierwsze, takie różnice mogą powodować wzrost kwestii podwójnego opodatkowania. To jest w pierwszym rzędzie problem związany z opcjami giełdowymi. Dla pracowników i przedsiębiorstwa, którzy przenoszą się z jednego kraju do drugiego, różnice te mogą oznaczać, że będą oni również podwójnie opodatkowani lub w niektórych przypadkach nie opodatkowani wcale. Jednakże, istnienie, bardziej ogólnych prowizji, na przykład tych od dochodów pracowników (Artykuł 15 Modelu Konwencji OECD), może prawdopodobnie być interpretowany w ten sposób jako dający rozwiązanie, jako aktualnie będący przedmiotem badań w ramach OECD.

Po drugie, różnice w systemie finansowym mogą również pociągać za sobą znaczne koszty administracyjne dla przedsiębiorstwa chcącego wprowadzić schematy partycypacji finansowej w różnych krajach. Między innymi powinny brać pod uwagę różne zasady redukcji kosztów, różne zasady minimalnego okresu retencji, różne zasady potencjalnego oferowanego upustu, różne zasady synchronizacji opodatkowania, czy inne zasady dotyczące odpowiedniego traktowania przywilejów podatkowych.

Wkłady ubezpieczeń społecznych

Różnice w traktowaniu dochodów z partycypacji finansowej ze względu na składki na ubezpieczenie społeczne mogą utrudniać włączanie takiego schematu. Nie tylko poziom składek ubezpieczenia społecznego może być różny się w różnych krajach. W niektórych przypadkach dochód z partycypacji finansowej może być zupełnie uwolniony ze składki na ubezpieczenie społeczne.

W dodatku, poziom składek na ubezpieczenie społeczne czasami powstrzymuje firmy przed rozszerzaniem schematów partycypacji finansowej na niektóre kraje. To jest szczególnie przypadek ponieważ bardzo często aktualny dochód ze schematów partycypacji finansowej jest znany dopiero po fakcie. Stawianie czoła bardzo wysokiemu potencjalnie składkom społecznym może w ten sposób spowodować nieprzewidywalne dla przedsiębiorstw ryzyko.

Faktycznie, zasady podziału składek na ubezpieczenie społeczne nie mogą być zawsze całkowicie jasne. To prawna nieokreśloność dla pracowników i przedsiębiorstw sprawia dodatkową trudność rozszerzania schematów partycypacji finansowej.

Różnice prawne

Różnice prawne pomiędzy krajami członkowskimi także odgrywają rolę w hamowaniu wprowadzania schematów partycypacji finansowej na poziomie międzynarodowym.

W przypadku planów partycypacji pracowniczej, różnice w prawie ubezpieczeniowym i w szczególności w relacji do przyszłych wymagań może być problematyczne. W zgodzie z Dyrektywą Rady 89/298/EEC powinno być zwolnienie z wymagań prospektu dla planów własności pracowniczej. Jednakże, w praktyce może to nie pokrywać się we wszystkich schematach, zwolnienie nie może być automatyczne, i szczegóły tego zwolnienia mogą być różne dla różnych krajów.

Specyficzne problemy mogą powstawać w relacji pracownik – prawo, dotyczące na przykład odpowiedniości kryteriów lub wypowiedzenia umów, zawierające odłączenie zapłaty lub nośności udziałów, lub opcji giełdowych. Różnice w danych chronionych prawnie mogą także komplikować rzeczywiste zarządzanie schematami partycypacji finansowej.

Różnice kulturowe

Przedsiębiorstwa mogą dalej napotykać problemy we wprowadzaniu schematów partycypacji finansowej na poziomie międzynarodowym, z powodu różnic kulturowych, różnych postaw odnośnie partycypacji finansowej, różnych narodowych tradycji i różnic w relacjach systemu przemysłowego. W zależności, między innymi, od narodowych tradycji i polityki, pracownicy i partnerzy społeczni mogą mieć różne postawy wobec różnych form partycypacji finansowej.

Przeważnie, różnice te oczywiście powinny być zastosowane, jak zaprezentowano. Jednocześnie, więcej informacji i bardziej intensywnej wymiany doświadczeń może stanowić długą drogą w kierunku zredukowania potencjalnych problemów powstających z powodu różnic kulturowych.

Brak wzajemnego rozpoznania schematów partycypacji finansowej

Fundamentalnym problemem we wprowadzaniu finansowej partycypacji pracowniczej w międzynarodowym kontekście jest głównie brak wzajemnego rozpoznania.

W niektórych krajach istnieją specjalne, zatwierdzone podatkowo schematy partycypacji finansowej, które czasami umożliwiają przedsiębiorstwom i pracownikom korzystanie z uprzywilejowanego traktowania, które respektuje podatki i składki na ubezpieczenie społeczne. W niektórych przypadkach, może to także angażować odrębne instytucje czy fundusze, które są tworzone ze względu na kierowanie takimi schematami. W wielu przypadkach niemożliwe jest otwarcie tych schematów dla pracowników w innych krajach. Przedsiębiorstwa działające na terenie międzynarodowym muszą zazwyczaj rezygnować z zysku oferowanego przez takie schematy, jeśli nie chcą wprowadzać schematów partycypacji finansowej tylko dla części swoich pracowników.

Brak informacji

Wprowadzanie schematów partycypacji finansowej na poziomie międzynarodowym jest również utrudniane głównie przez brak informacji na temat istniejących schematów partycypacji i polityki względem partycypacji finansowej. Przewyciężanie tego braku

informacji może być zbyt kosztowne szczególnie dla mniejszych przedsiębiorstw i może odstraszyć nawet od zamiaru wprowadzenia takich schematów. W dodatku ten brak informacji może także powstrzymać potencjał dla narodowych autorytetów zachęconych zapoznaniem z istniejącymi schematami partycypacji finansowej w innych krajach i przystosowaniem ich dla pracowników w swoim kraju, by mogli wziąć w nich udział.

4.3. Perspektywy na przyszłość

To jasne, iż różne trudności potrzebują różnych rozwiązań, także w zależności od rodzajów schematów partycypacji finansowej branż pod rozważenie.

W wielu przypadkach, lepsza informacja i intensyfikowanie wymiany doświadczeń mogą być długą drogą w kierunku złagodzenia trudności. To jest szczególnie przypadek przez wzgląd na przeszkody kulturowe.

W innych przypadkach i w relacji do aktualnego braku wzajemnego rozpoznania, i różnicowości narodowych systemów finansowych oraz społecznych ubezpieczeń, Komisja rozważa bardzo uważnie możliwość negatywnego efektu pochodzącego ze stosowania na poziomie narodowym takich schematów, jak swobodny przepływ kapitału lub ustanowienia prawa. Jak dotąd jednakże nie istnieją takie bariery dla swobodnego przepływu kapitału czy ustanowienia prawa, które wchodziły w obszar wiedzy Komisji.

Komisja bierze pod rozważenie także poważne przeszkody powodowane podwójnym opodatkowaniem. By uniknąć problemów tego rodzaju, że schematy partycypacji finansowej, w myśl zawartej umowy, są obłożone podwójnym opodatkowaniem. Otwiera się tu kilka możliwych dróg: albo istnieje możliwość, że istniejące umowy mogą być interpretowane jako obejmujące schematy, jak obecnie zbadano wewnątrz OECD ze względu na kwestie podatku granicznego podniesione przez opcje giełdowe pracowników. Praca OECD, a państwa członkowskie tak jak i Komisja są jej aktywnymi uczestnikami, zapoczątkowała propozycje możliwych interpretacji i rozwiązań, szczególnie w relacji do złego dopasowania czasowego, determinacja czasu zatrudnienia, do którego odnoszą się opcje i przypadki, gdzie zmieniają się kraje pobytu pracowników.

Lub, jeśli wystarczające rozwiązania nie zostaną znalezione w istniejącej strukturze umów o podwójnym opodatkowaniu, nowe przepisy mogły być włączone. Wymagałoby to renegocjacji istniejących umów o podwójnym opodatkowaniu i dlatego mogłoby to być nieporęczną procedurą. Jak zarysowano w komunikacie Komisji „W kierunku wewnętrznego rynku bez przeszkód podatkowych – strategia dla zaopatrywania spółek w skonsolidowaną podstawę podatkową dla ich dalszej działalności w UE”²⁷ dalsza droga w zgodzie z wersją UE w konwencji i komentarzach modelu OECD (w niektórych artykułach), co napotyka specyficzne wymagania członków UE. W Komunikacie Komisji oznajmiono intencję rozpoczęcia technicznej dyskusji z państwami członkowskimi w tych kwestiach z celem pójścia naprzód z komunikatami w tej kwestii w 2004 roku.

Odnosząc różnic w systemie podatkowym, regulacjach ubezpieczeń społecznych i systemie prawnym, istnieje wiele różnych opcji. Musi zostać uwidocznione, że zharmonizowanie w pełnej skali w istniejących regułach schematów partycypacji finansowej nie jest konieczne w tym

²⁷ COM (2001) 582 final, pp. 14 - 15

szacunku. Istnieje tu jednakże liczba możliwości, która mogłaby ułatwić przedsiębiorstwom wprowadzanie schematów partycypacji finansowej w na poziomie europejskim.

Blizsza koordynacja aktualnych praktyk na polu partycypacji finansowej, formularz pewnych dobrowolnych wskazówek lub umowy zawierające pewne główne zasady (dotyczące np. takich kwestii jak wybór czasu opodatkowania, okresy retencji lub wskaźnika relacji) może już stwarzać ważną różnicę. Inne opcje mogłyby uwzględnić kroki poprzez łatwiejsze wzajemne rozpoznanie istniejących systemów lub rozwoju jednego lub więcej europejskiego systemu partycypacji finansowej, który będzie mógł być adaptowany kontekście narodowym.

Działanie

- Komisja ustanowi grupę roboczą złożoną z niezależnych ekspertów w 2002 roku. Zadaniem grupy będzie identyfikacja i analiza istnienia międzynarodowych trudności w bardziej szczegółowy sposób a zwłaszcza w odniesieniu do reguł Traktatu, oraz zbadanie różnych opcji, które są dostępne dla złagodzenia ich. Eksperti państw członkowskich i partnerzy będą blisko współpracować w tej grupie. Grupa ma zaprezentować raport końcowy i zestaw rekomendacji w roku 2003. Raport będzie podstawą decyzji o dalszej działalności, jaka ma zostać podjęta. Przez wzgląd na problemy podatkowe grupa zajmie się nimi w pierwszej kolejności w kontekście następstw badań nad „Opodatkowanie spółek na rynku wewnętrznym”²⁸.

5. W KIERUNKU SZERSZEGO RZOPOWSZECHNIANIA PARTYCYPACJI FINANSOWEJ

5.1. Rozwijanie środowisk sprzyjających partycypacji finansowej

Używanie schematów partycypacji finansowej ma silny wpływ poprzez podtrzymanie polityki rządowej. W niektórych przypadkach, Państwa Członkowskie mają dopiero rozwijające się wyraźne i obszerne struktury prawne. Bardzo często, jest to połączone z motywacją finansową, które czynią te schematy nawet bardziej atrakcyjnymi. W pewnych krajach kreowanie tego przyjaznego środowiska ma miejsce w bliskiej współpracy i ze wsparciem partnerów społecznych. W innych wsparcie rządu dla partycypację finansową jest w dużej mierze ograniczane do wybrania miar motywacji lub do odwoływania się do partnerów społecznych by włączyli partycypację jako temat zbiorowych porozumień.

W odniesieniu do dalszego rozwoju pracowniczej partycypacji finansowej w zyskach i wynikach przedsiębiorstw w Europie, będzie to ważne, by państwa członkowskie kontynuowały i intensyfikowały swe wysiłki w zapewnianiu przyjaznego prawnego i finansowego środowiska, brania po uwagę reguł Traktatu na poziomie państwa i polityki UE w szkodliwej konkurencji podatkowej.

Można różnie twierdzić na temat rozwoju partycypacji finansowej w różnych krajach, jest to ogromny potencjał dla intensyfikowania wymiany informacji i doświadczeń. Jak dotąd było tylko kilka inicjatyw w tym względzie i oznacza to, że nadal obecny jest powszechny brak informacji na temat potencjału i możliwości pracowniczej partycypacji finansowej.

²⁸ SEC (2001) 1681

Działanie

Komisja będzie promowała rozpowszechnianie informacji i identyfikowanie dobrych praktyk poprzez poniższe działania:

- Partycypacja finansowa będzie zawarta w pogładowym streszczeniu programu pod przewodnictwem pracowników. Pierwsze pogładowe streszczenie skupi się na Fundacji Partnerskiej z Wielkiej Brytanii, spotkanie będzie zorganizowane w 2002 roku. Państwa członkowskie są zaproszone do zaprezentowania dalszych inicjatyw dla tego programu.
- W odniesieniu do organizowania bardziej ustrukturuwanej wymiany informacji Komisja przygotuje benchmarking narodowej polityki i praktyk. W tym względzie studia wykonalności będą kontynuowane w 2002 roku, gdzie zostaną zbadane kwestie praktyczne i pojęciowe. Rzeczywiste zadania benchmarkingu będą kontynuowane w 2004 roku. Po tym pierwszym cyklu benchmarkingu, zostanie podjęta decyzja, czy powinny się rozpocząć regularne ćwiczenia i jakie odstępstwa powinny mieć miejsce.²⁹ W rezultacie wykonanych studiów i zadań związanych z benchmarkingiem zostanie przedłożony do przedyskutowania dla grupy Dyrektorów Generalnych dotyczącej Relacji Przemysłowych.
- Komisja będzie nadal wspierała projekt, studia i tworzenie układu, który ma na celu większe rozpowszechnianie informacji na temat partycypacji finansowej.
- Komisja będzie nadal promowała organizowanie krajowych konferencji, które przynoszą rozwiązania wzajemnie zaangażowanym stronom na polu partycypacji finansowej, celując w przepływie informacji a doświadczeń w Europie.
- W odniesieniu do borykania się z poszczególnymi wyzwaniami, którym państwa kandydujące muszą stawić czoła, Komisja będzie kontynuowała wspieranie inicjatyw mających na celu:
 - zwiększanie świadomości o zyskach i możliwościach partycypacji finansowej
 - poprawianie informowania o istniejącej polityce i schematach
 - rozwijanie odpowiednich struktur prawnych i finansowych
 - ustanawianie i rozwijanie związków

5.2.Rozwijanie dialogu społecznego

Partnerzy społeczni mają decydującą rolę do odegrania w dalszym rozwoju pracowniczej partycypacji finansowej. W wielu przypadkach partnerzy społeczni przyjęli bardzo konstruktywne podejście z pewnymi znakomitymi rezultatami. W pewnych przypadkach,

²⁹ Intencja nie została dodana do obecnego procesu polityki współpracy, ale zajęła miejsce elastycznego instrumentu dla systematycznej wymiany informacji i doświadczeń tak, jak identyfikacja dobrych praktyk.

jednakże, istnieje nadal pewne ograniczenia i obawy, szczególnie w części związków zawodowych.

Obawy te bardzo często dotyczą możliwego ryzyka ponoszonego przez pracownika z implikacjami dla elastyczności wynagrodzeń i procesu negocjowania wynagrodzeń, i z implikacjami dla relacji przemysłowych. Godne odnotowania jest to, iż nie istnieje systematyczna ewidencja, która połączyłaby pracowniczą partycypację finansową z niższym współczynnikiem zarobku lub pokazałaby jej negatywny wpływ na negocjacje zespołowe.

W przeciwieństwie ostatnie studia Europejskiej Fundacji dla Poprawy Warunków Pracy i Życia (2001b) dochodzą do wniosku, że partycypacja finansowa nie osłabia roli związków zawodowych lub rad zakładowych, a nawet wykazano istnienie pozytywnej korelacji z innymi formami udziału bezpośredniego czy przez reprezentowanie.

Kilka powodów, dlaczego wkład partnerów społecznych dla dalszego rozwoju pracowniczej partycypacji finansowej jest krytyczny:

- Istnieją silne dowody sugerujące, że dochód z partycypacji finansowej jest większy kiedy taki schemat jest wprowadzany poprzez podejście partnerskie i kiedy jest osadzone w ogólnym podejściu zarządzania partycypacyjnego. Jest to dlatego krytyczne dla dalszego rozwoju dialogu społecznego w tej kwestii i pewności, że partycypacja finansowa jest wprowadzana w drodze, która zapewni najlepsze użycie tkwiącego w niej potencjału.
- Główne zasady zarysowane powyżej sugerują kilka obszarów, gdzie partnerzy społeczni mogliby odegrać kluczową rolę w zapewnianiu, że istnienie schematów partycypacji finansowej naprawdę leży w jednej linii z tymi zasadami.
- Faktycznie wiele firm, które działają coraz częściej na rynku międzynarodowym, uważa, że schematy partycypacji finansowej powinny być promowane dalej jako kwestia w dyskusji w europejskich radach pracowniczych i w relacji do statutu spółek europejskich.
- Dialog społeczny wnosi ważny wkład do pokonywania pewnych przeszkód, które nadal istnieją, włączając poziom międzynarodowy, dla szerszego używania schematów finansowej partycypacji pracowniczej. To zawiera wymianę informacji i dzielenie się doświadczeniami na poziomie partnerów społecznych, co może umiejscowić istniejące obawy i problemy i kładzie fundament dla przyszłego wyrównanego i wzajemnego korzystnego rozwoju finansowej partycypacji pracowniczej.

Działania

- Komisja położy szczególny nacisk na wspieranie inicjatyw partnerów społecznych na partycypację finansową, włączając
 - Wymianę informacji i doświadczeń
 - Tworzenie połączeń
 - Badania i studia

- Partnerzy społeczni zostali zaproszeni do zbadania dalszych możliwości społecznego dialogu, włączając w to poziom sektorowy i międzynarodowy.

5.3. Rozszerzanie zasięgu partycypacji finansowej

Zysk z pracowniczej partycypacji jest w zasadzie ograniczony do tych sektorów, gdzie jest to obecnie bardziej powszechne, np. w większych zorientowanych na zysk przedsiębiorstwach. Ten rozwój schematów, które są stosowane dla sektorów przedsiębiorstw, które w tym momencie nie czerpią normalnie korzyści z pracowniczej partycypacji finansowej i dlatego jest ważnym wyzwaniem dla szerszego rozprzestrzeniania się pracowniczej partycypacji finansowej. Dotyczy to w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, ale także sektora publicznego i sektora non – profit.

Małe i średnie przedsiębiorstwa stają przed kilkoma szczególnymi problemami w odniesieniu do wprowadzania schematów partycypacji finansowej dla pracowników. Bardzo często koszty i złożoność administracyjna w rozwijaniu tych schematów mogą być zbyt wygórowane dla małych firm. Kiedy weźmie się pod uwagę ograniczoną liczbę pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach (stałe) koszty takich zobowiązań może wykazać nieproporcjonalną relację w stosunku do potencjalnych zysków.

W tym samym czasie, schematy pracowniczej partycypacji finansowej pociągają za sobą ważne korzyści, szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw. W dodatku do ogólnego zysku wspomnianego powyżej, partycypacja finansowa może na przykład odegrać ważną rolę jako zabezpieczenie finansowe w nowych przedsiębiorstwach. Partycypacja finansowa może również być ważnym instrumentem dla małych i średnich przedsiębiorstw dla przyciągnięcia i zatrzymania kluczowego personelu. Na koniec schematy partycypacji finansowej często oferują rozwiązania a w przypadku, gdzie sukcesja rodzinnych (małych i średnich przedsiębiorstwach), może sprawiać trudności.

Wyjątkowym problemem i okazją dla małych i średnich przedsiębiorstw ze względu na pracowniczą partycypację finansową odwołuje się do specyficznych docelowych rozwiązań i miar wsparcia. Ważne jest rozwijanie schematów partycypacji finansowej, które można zaadoptować dla poszczególnych potrzeb MiS przedsiębiorstw, co pozwoli im czerpać korzyść z różnych dobrodziejstw oferowanych przez partycypację finansową.

Logiczną podstawą zysków z partycypacji finansowej jest także nie ograniczanie przedsiębiorstw zorientowanych na zysk. W zasadzie możliwa byłaby realizacja tych samych korzyści także i w innym sektorze, takich jak sektor publiczny czy non- profit. Ponadto, jeśli schematy partycypacji finansowej ograniczałyby się jedynie do przedsiębiorstw komercyjnych, dałoby to do zrozumienia, że większa część pracującej populacji byłaby wykluczona z zysków partycypacji finansowej.

To jest oczywiste, że standardowe formy partycypacji finansowej z trudem mogą być wprowadzane w tych sektorach. Jednakże, zamiarem partycypacji finansowej nie jest konieczność ograniczania się do finansowych miar wyników przedsiębiorstwa. To się właśnie uwydatniło w odniesieniu do wzrostu udziałów jako jednej z możliwych form partycypacji finansowej. Jak jest w przypadku MiS przedsiębiorstw wydają się, że jest tu wyraźna potrzeba

dalszych badań nad możliwościami rozszerzania partycypacji finansowej na te sektory i przedsiębiorstwa.

Działania

- Komisja zwróci szczególną uwagę na problemy MiS przedsiębiorstw na ich inne inicjatywy zaproponowane w tym Komunikacie
- Komisja będzie kontynuowała studia i promowanie badań nad poszczególnymi problemami przed którymi stają MiS przedsiębiorstwa podczas wprowadzania schematów partycypacji finansowej
- Komisja będzie wspierała badania i inne inicjatywy badające możliwości rozszerzania partycypacji finansowej na sektor publiczny i non- profit.

5.4.Zdobywanie informacji poprzez badania i analizy

Pomimo znacznej ilości informacji i badań, które zaczęły być dostępne w ciągu ostatniej dekady dotyczących różnych aspektów partycypacji finansowej, nadal pozostają ważne luki. Więcej badań dotyczy na przykład potrzeby form struktury, które będą satysfakcjonujące dla pomyślnego wprowadzania schematów partycypacji finansowej. Inny aspekt zawiera między innymi połączenie pomiędzy partycypacją finansową i zatrudnieniem co zasługuje na dalszą uwagę. Jest to także prawdziwe względem makroekonomicznych implikacji schematów partycypacji finansowej.

Na bardziej fundamentalnym poziomie, tylko wrywkowe dane są ogólnie dostępne w pracowniczej partycypacji finansowej. Zawiera to podstawowe kwestie takie jak współczynnik pokrycia czy kwot zaangażowanych. Dlatego potrzeba więcej badań nad częstotliwością partycypacji finansowej.

Następna ważna luka w literaturze dotyczy wewnętrznych związków pomiędzy partycypacją finansową i innymi aspektami polityki przedsiębiorstw i relacji przemysłowych. Ostatnie badania rozpoczęły umiejscawianie tych pytań, ale potrzeba będzie więcej pracy w tym kontekście.

Działanie

Komisja będzie nadal wspierać i kontynuować projekty badawcze, które mają na celu uzupełnienie istniejących luk. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na poniższe wymiary:

- Zbieranie danych dla używania i rozpowszechniania schematów partycypacji finansowej.
- Znaczenie partycypacji finansowej dla wyników przedsiębiorstwa, zatrudnienia, jakości pracy i jedności społecznej.
- Połączenie pomiędzy partycypacją finansową i innymi elementami polityki

przedsiębiorstw i relacji przemysłowych.

Sytuacja i poszczególne problemy dla rozwoju partycypacji finansowej w krajach kandydujących.

Komisja także zaprasza Fundację Europejską dla Poprawy Warunków Pracy i Życia do kontynuowania swej pracy na polu pracowniczej partycypacji finansowej.

5.5. Budowanie sieci

W odniesieniu do wzmożonego rozprzestrzeniania informacji i doświadczeń i podnoszenia świadomości na temat potencjału partycypacji finansowej, będzie to także ważne w rozwijaniu trwającego obecnie dialogu na poziomie europejskim. Powinno to pokryć wszelkie istotne aspekty, włączając współpracę na poziomie technicznym, np. w kwestiach takich jak podatki i praktyki rachunkowe, ale także kontynuację wymiany pomiędzy partnerami społecznymi, lub współpracy pomiędzy państwami członkowskimi w kwestii wspólnych interesów.

Jest również ważne, iż różne przewidziane miary w tym Komunikacie są wspierane i towarzyszy im trwająca debata pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami. W odniesieniu do zapewniania bardziej trwałej podstawy, tworzenie sieci czy rozprzestrzeniania sieci będzie szczególnie użyteczne. Komisja będzie dlatego wspierać budowanie takich sieci na wszystkich istotnych poziomach.

Działanie

Komisja będzie promować i wspierać budowanie sieci połączeń w następujących dziedzinach:

- Sieci naukowe
- Sieci ekspertów
- Partnerzy społeczni
- Spółki
- Instytuty
- Stowarzyszenia aktywne na polu partycypacji finansowej

5.6. Wsparcie finansowe dla inicjatyw dotyczących partycypacji finansowej

Wsparcie finansowe dla zidentyfikowanych powyżej działań poprzez inne kanały:

- Promowanie pracowniczej partycypacji finansowej jednym z kluczowych celów linii budżetu B3-4000 w relacjach przemysłowych i dialogu społecznym. Projekt i inicjatywa ma być wspierana w ramach struktur dotyczących szczególnie wymiany

informacji i najlepszych praktyk, podnoszenia świadomości, pogłębiania wiedzy na temat systemów partycypacji finansowej i zapewniania treningu dla partnerów społecznych.

- Projekty pracowniczej partycypacji finansowej mogą być także wspierane w ramach programu Społecznych Pomiarów Zatrudnienia. Dotyczy to szczególnie inicjatyw badających połączenia pomiędzy pracowniczą partycypacją finansową i Europejską Strategią Zatrudnienia, szczególnie w stosunku do filarów zdolności przystosowania i filarów przedsiębiorczości. Rada i Parlament Europejski sięga do porozumień politycznych z Komunikatu Pomiaru Bodźców, pokrywającym okres 2002 – 2006, (luty).
- Zgodnie z Artykułem 6 Regulacji Europejskich Funduszy Społecznych, Komisja może finansować innowacyjne kroki, które starają się promować nowe podejście i identyfikować przykłady dobrych praktyk, które mogą w dalszym ciągu poprawiać wprowadzanie działań wspieranych przez ESF, włączając szczególnie w obszary zbiorową odpowiedzialność społeczną lub modernizację środowiska pracy.
- Badania nad partycypacją pracowniczą będą także odpowiednie dla fundowania w ramach Ramowego Programu Komisji do spraw Badań i Rozwoju Technologicznego.

6. WNIOSKI

Pomimo ostatniego postępu idącego w kierunku szerszego rozprzestrzeniania pracowniczej partycypacji finansowej w Europie, jest ona rzeczywiście używana w ograniczony i bardzo nierówny sposób pomiędzy państwami członkowskimi. Dawanie różnych korzyści partycypacji finansowej dla przedsiębiorstw i pracowników i w tym potencjalnym wkładzie realizowania celów ustanowionych na szczycie w Lizbonie, jest potrzeba dla wszystkich uczestników na wszystkich istotnych poziomach – państw członkowskich, partnerów społecznych, przedsiębiorstw by zwiększać wysiłki do promowania szerszego użycia pracowniczej partycypacji finansowej poprzez Europę.

Ten komunikat ustanawia ramy dla działania na poziomie Komisji przez wzgląd na wspieranie szerszego rozprzestrzeniania się partycypacji finansowej. Jego głównymi elementami są”

- Podnoszenie świadomości i poprawianie informowania korzyści z finansowej partycypacji pracowniczej
- Intensyfikowanie wymiany informacji i doświadczeń, jak również identyfikowania dobrych praktyk poprzez benchmarking, kreowanie sieci i promowanie narodowych konferencji;
- Odnajdywanie i łagodzenie międzynarodowych przeszkód;
- Zachęcanie do dalszego rozwoju dialogu społecznego w tej kwestii;
- Wspieranie dalszych badań i studiów nad różnymi wymiarami finansowej partycypacji pracowniczej

Komunikat także identyfikuje zestaw głównych zasad, które powinny przewodzić rozwojowi partycypacji finansowej w kierunku najlepszego zastosowania ich potencjału. Te zasady działają jak ramy odniesienia dla państw członkowskich partnerów społecznych jak również dla przedsiębiorstw.

Działania nakreślone w tym Komunikacie początkowo pokrywało okres 2002 – 2004. Po upływie tego czasu, postęp w relacjach do celów ustanowionych przez ten Komunikat będzie oceniany, przez bliżej łącząc wszystkie zainteresowane tą kwestią strony. Na podstawie tej oceny będzie podjęta decyzja dotycząca podjęcia przyszłych inicjatyw.