



## EUROPEJSKA FEDERACJA AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO

23 października , 2001

**OPINIA EUROPEJSKIEJ FEDERACJI AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO**  
**na temat WSTĘPNEJ WERSJI DOKUMENTU WEWNĘTRZNEGO KOMISJI**  
**dotyczącego „Finansowej partycypacji pracowników w Unii Europejskiej,,**  
( Dokument SEC (2001) 1308 z 26.07.2001 )

### **Konspekt**

1. Opinia EFESu – synteza
2. O EFESie
3. Metoda i zebrane opinie
4. Własność pracownicza i partycypacja, kluczowe elementy europejskiej strategii zatrudnienia
5. Koncepcja partycypacji finansowej jest przestarzała. Zalecane jest zastąpienie jej własnością pracowniczą i partycypacją.
6. Program Komisji Europejskiej.
7. Adekwatne fundusze
8. Założenie „stałej partii pracy,, i europejskiego instytutu do spraw własności pracowniczej i partycypacji.
9. Konkluzja

**OPINIA EUROPEJSKIEJ FEDERACJI AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO  
na temat WSTĘPNEJ WERSJI DOKUMENTU WEWNĘTRZNEGO KOMISJI  
dotyczącego „Finansowej partycypacji pracowników w Unii Europejskiej„  
( Dokument SEC (2001) 1308 z 26.07.2001 )**

**1. OPINIA EFESU – SYNTEZA**

Sens opinii EFESu jest następujący:

Tak, Komisja Europejska powinna przygotować dla Wspólnoty plan inicjatywy zmierzającej do promowania własności pracowniczej i partycypacji.

Używamy terminu „własność pracownicza i partycypacja„ częściej niż „partycypacja finansowa”. To rozróżnienie jest znaczące. Pojęcie „partycypacji finansowej„ narodziło się i zaczęło być stosowane pod koniec lat 80- tych. Od tego czasu zarówno praktyka , jak i badania wskazywały na potrzebę doprecyzowania terminów. Spośród różnych praktyk stosowanych z użyciem pojęcia „partycypacja finansowa” niektóre były korzystne , a inne miały skutki negatywne. Jednak nasze spostrzeżenia z ostatniej dekady pozwalają dostrzec pozytywny wpływ połączonych praktyk własności pracowniczej i partycypacyjnego zarządzania na dynamikę ekonomiczną i społeczną. Własność pracownicza i partycypacja są po prostu dwiema niezależnymi zmiennymi organizacyjnymi. Żadna z nich sama w sobie nie prowadzi do znaczących udoskonaleń w osiągnięciach przedsiębiorstwa, jakkolwiek obie mogą być doceniane za wartość, jaką stanowią same w sobie. Jednak dopiero ich połączenie pozwoliło po raz pierwszy uwolnić ich prawdziwy potencjał.

Działania powinny zostać podjęte na terenach Unii Europejskiej i krajów kandydujących.

Konieczne jest ustanowienie głównych zasad na poziomie europejskim aby zachęcić do częstszego i bardziej efektywnego stosowania schematów własności pracowniczej i partycypacji.

Główne zasady i działania, które Komisja powinna uwzględnić w swoim kolejnym Komunikacie i Planie Działania są zdefiniowane w „Europejskim Programie Działania„ Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego.

Program ten jest oparty na Rezolucji Parlamentu Europejskiego ze stycznia 1998 i został napisany jako konkluzja warsztatu, który zgromadził razem, w Parlamencie Europejskim w Brukseli , wszystkie instytucje europejskie, podobnie jak partnerów społecznych i organizacje zajmujące się własnością pracowniczą.

Program działania wzywa Komisję Europejską do:

- Ustanowienia stałej partii pracy
- Wprowadzenia programu wraz z adekwatnymi funduszami
- Założenia europejskiego instytutu do spraw własności pracowniczej i partycypacji.

Program działania jest ściśle związany w całej rozciągłości z bieżącymi opiniami, z których składa się główna jego część.

Bieżący pogląd EFESu został przedyskutowany i uzgodniony z CECOPem – Europejską Konfederacją Współdziałaczy Pracowniczych, Współdziałaczy Społecznych i Przedsiębiorstw Partycypacyjnych”; pozwalamy sobie przypomnieć, że CECOP jest członkiem EFESu i wzajemnie, EFES jest partnerem członkowskim CECOPu.

## **2. O EFESIE**

EFES - Europejska Federacja Akcjonariatu Pracowniczego- został utworzony na podstawie decyzji podjętej w maju 1998 w Brukseli, na konferencji, która zebrała razem 250 uczestników z 28 krajów. Federacja bardzo szybko zorganizowała się, deklarując w statucie, iż jest międzynarodową organizacją typu not-for-profit, zatwierdzoną przez Rząd Belgijski.

Przedmiotem działań EFESu (Europejskiej Federacji do spraw Własności Pracowniczej) jest zrzeszanie organizacji , zajmujących się własnością pracowniczą, oraz wszystkich osób, przedsiębiorstw, związków zawodowych, ekspertów, badaczy i instytucji, które mają na celu promowanie własności i partycypacji pracowniczej w Europie.

Ambicja EFESu jest realizowana. EFES posiada członków w większości krajów Europy, zarówno w krajach Unii Europejskiej , jak i w krajach kandydujących. Pośród członków EFESu znajdują się jednostki, przedsiębiorstwa, stowarzyszenia, związki zawodowe, eksperci, badacze, federacje narodowe. Rada Dyrektorów EFESu liczy 22 reprezentantów z 14 krajów , a jej Biuro Wykonawcze 7 osób , które spotykają się co miesiąc.

## **3. METODA I ZEBRANE OPINIE**

Aby przygotować swoją opinię EFES spotkał się i skonsultował z szerokim kręgiem osób i organizacji: reprezentantami rządów, członkami Parlamentu Europejskiego, reprezentantami związków zawodowych na poziomie europejskim, organizacjami pracowniczymi, organizacjami promującymi własność pracowniczą etc.

EFES zorganizował również forum internetowe na temat konsultacji zorganizowanej przez Komisję . Niektóre charakterystyczne zebrane opinie zostały zaprezentowane w załączniku.

Reakcje, które zebraliśmy od szerokiego kręgu osób mają następujący ogólny wydźwięk:

Zadowolenie może wzbudzić jedynie wyrażenie przez Komisję Europejską woli „wznowienia debaty nad partycypacją finansową na szczeblu europejskim, obejmującej wszystkie zaangażowane strony”.

Dokument posiada wiele pozytywnych aspektów , jest jednak jeden zasadniczy brak w podstawowych założeniach i – być może zrozumiały – rażący brak propozycji działań.

Zalety dokumentu są następujące:

Komisja wyraża zdecydowane poparcie dla wszelkich schematów własności pracowniczej.

Komisja podkreśliła fakt, że partycypacja finansowa podnosi produktywność. Jest to najbardziej wyrazisty argument , ponieważ produktywność jest powiązana z konkurencyjnością, zyskownością i wyższymi pensjami, oraz/lub większą ilością wolnego czasu. Nie precyzuje on jednak, który stopień własności jest konieczny, ani też czy poprawa jest uwarunkowana również innymi czynnikami.

Komisja ukazuje, że partycypacja finansowa jest powszechnie uznawana za ważną.

Komisja ukazuje również , dlaczego konieczne jest podejmowanie inicjatyw na szczeblu europejskim, nie tylko narodowym. Jest to bardzo ważne.

Główne zasady przyjęte przez Komisję Europejską zawierają jeden zasadniczy brak. Wiele badań wskazuje, że partycypacja finansowa przynosi wymierne korzyści tylko i wyłącznie, gdy

jest osadzona w systemie zarządzania partycypacyjnego. Dokument podkreśla jasność i przejrzystość, które są cechami komunikatów menadżerskich, ale nie konsultacje i zaangażowanie pracowników w proces zarządzania firmą.

Argument ten może posłużyć jako klucz do zwycięstwa przy wsparciu związków zawodowych, którego generalnie brakuje, a które jest konieczne jeśli mamy osiągnąć postępy na tym polu w Europie.

Poza pozytywnymi aspektami, generalnie, reakcje i komentarze wyrażają zakłopotanie w kwestii intencji i działań podjętych przez Komisję, oraz poczucie niewytłumaczalnej nieśmiałości, i rozczarowanie, wyrażane niekiedy w ostrym tonie (np. opinia zamieszczona w załączniku: „konsultacja czy pogrzeb?„)

W samej Europejskiej Federacji Własności Pracowniczej przeważa wrażenie rozczarowania minionymi działaniami Komisji i oczekiwanie bardziej energicznych i zdecydowanych działań w przyszłości.

Rzeczywiście z obserwacji EFESu wynika, że na szczycie w Lizbonie podniesiono kwestię w europejskim programie socjalnym. EFES odkrył, że rządy przysłuchują się i okazują coraz większe wsparcie. Jeśli chodzi o Parlament Europejski, wsparcie dla własności pracowniczej i partycypacji umocniło się. Większego wsparcia oczekuje się również ze strony Komisji Europejskiej.

Spośród zebranych pytań i reakcji pozwolimy sobie zwrócić szczególną uwagę na następujące:

Dlaczego czekać do 1 sierpnia z uruchomieniem tych konsultacji? Trudno było znaleźć gorszą datę, z uwagi na to, że jest to uniwersalne święto. Dlaczego okres oczekiwania na odpowiedzi jest tak krótki (do 30 października)? To wszystko powoduje raczej niechętnie reakcje i utrudnia prawdziwe konsultacje. Co więcej w dokumencie nie jest jasno wyjaśnione co spowodowało, iż nie został on rozpowszechniony 6 miesięcy lub nawet rok temu.

Z rezolucji Parlamentu Europejskiego ze stycznia 1998 dokument roboczy Komisji podtrzymuje tylko ogólne zdanie, że „Parlament .... wykonał określoną liczbę wezwań do Komisji .... zwrócił się z prośbą do Komisji zwłaszcza o wymianę informacji i najlepszych praktyk na poziomie międzynarodowym, aby zanalizować wpływ schematów partycypacji finansowej na zatrudnienie i płynność płacową i rozwijanie projektów pilotażowych, dotyczących partycypacji finansowej w przedsiębiorstwach publicznych w CEEC w powiązaniu z prywatyzacją.” Jakkolwiek Rezolucja Parlamentu kierowała do Komisji całość konkretnych, precyzyjnych, praktycznych prośb, nie zostały one rozważone przez Komisję od 1998 roku. Dodatkowo zostały one pominięte przez dokument Komisji dotyczący konsultacji.

W końcu dziwnym jest, że dokument dotyczący konsultacji nie wspomina w żadnym miejscu o związkach zawodowych. Trudno jest zrozumieć tak poważne pominięcie.

#### **4. WŁASNOŚĆ PRACOWNICZA I PARTYCYPACJA, KLUCZOWE ELEMENTY EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA**

Własność pracownicza i partycypacja powinny zajmować wysoką pozycję w europejskiej strategii zatrudnienia. Jednak nie tutaj tkwi sedno sprawy. Następuje przebudzenie, które nie objęło jeszcze osób podejmujących decyzje polityczne.

Faktem jest, że rozwój własności pracowniczej i partycypacji wpływa pozytywnie na dynamikę społeczno- ekonomiczną i zatrudnienie. Nie jest to nieistotne, ponieważ jest szacowane na

podstawie 1% - owego dodatkowego wzrostu GDP. W terminach zatrudnienia w Europie reprezentuje to potencjalnie milion nowych dodatkowych miejsc pracy .

W dokumencie Komisji dotyczącym konsultacji czynnik ten jest precyzyjnie podkreślony (strona 8 i 9).

W opinii EFESu jest to kluczowy punkt w tej kwestii.

Wiele pozostaje do zrobienia, aby skierować przekonania rządów i europejskich decydentów w tym kierunku. Dokument Komisji właściwie podkreśla, że generalne zasady ustanowione wcześniej w Raportach PEPPER nie zostały dotąd adekwatnie włączone w ramy narodowych programów politycznych.

Jednak w ciągu ostatnich lat EFES rozwinął relacje z wieloma rządami, które wykazują obecnie coraz większe zainteresowanie własnością pracowniczą i partycypacją.

W Belgii, belgijska sekcja EFESu była, w aspektach dotyczących Rządu Belgijskiego, aktywnym realizatorem kroku, który wydaje się nam przykładowy. Faktem jest, że w terminach dialogu, który w pełni zaangażował partnerów społecznych, zaadoptowano korzystną, nową legislację, zainspirowaną bezpośrednio przez reguły PEPPER.

Przy wsparciu Belgijskiego Prezydium Unii Europejskiej EFES zorganizował 23 listopada 2001 międzynarodową konferencję w Brukseli. Celem jej było zachęcenie Unii Europejskiej i krajów członkowskich do promowania własności pracowniczej i partycypacji.

## **5. POJĘCIE PARTYCYPACJI FINANSOWEJ JEST PRZESTARZAŁE; ZALECANE JEST , ABY ZASTĄPIĆ JE POJĘCIEM WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ I PARTYCYPACJI**

Zdaniem EFESu nie „partycypacja finansowa”, a własność pracownicza i partycypacja powinny stać się przedmiotem inicjatywy Wspólnoty.

Pojęcie partycypacji finansowej jest zbyt ogólne: wiele badań , w tym również niektóre wspierane przez Komisję lub Fundację w Dublinie, wykazało, że partycypacja finansowa przynosi korzyści społeczno- ekonomiczne wyłącznie gdy jest połączona z zarządzaniem partycypacyjnym. Jest więc konieczne, aby mówić , tak jak sugeruje EFES, raczej o własności pracowniczej i partycypacji, niż o samej partycypacji finansowej.

Różnica jest bardzo znacząca . Faktem jest , że pojęcie „partycypacji finansowej,, narodziło się pod koniec lat 80-tych. Od tego czasu jednak praktyka i badania pokazały , że pojęcie partycypacji finansowej , oznaczające wiele nawet sprzecznych praktyk, jest obecnie bardzo przestarzałe.

De facto pojęcie partycypacji finansowej używane przez Komisję oznacza trzy kategorie praktyk:

- dzielenie zysków
- własność pracowniczą
- opcje giełdowe

Spośród praktyk oznaczanych przez pojęcie partycypacji finansowej niektóre okazały się korzystne a inne negatywne w skutkach. Praktyki własności pracowniczej w połączeniu z zarządzaniem partycypacyjnym wpływały pozytywnie na produktywność i dynamikę społeczno- ekonomiczną.

Badania wykazują , że własność pracownicza i partycypacja wpływają pozytywnie na produktywność i generalnie dynamikę społeczno- ekonomiczną, oraz poziom działalności i zatrudnienia:

- kiedy wszyscy pracownicy działają w myśl schematów własności i są włączeni w partycypacyjne zarządzanie wpływ jest generalnie pozytywny
- kiedy własność pracownicza jest skierowana wyłącznie na konkretne kategorie ( bywa tak często w przypadku schematów opcji giełdowych ) wpływ jest pozytywny, ale daleko mniej niż wówczas gdy włączeni są wszyscy pracownicy.
- dzielenie zysków może mieć pewien wpływ, ale niewielki lub nawet negatywny.

W konsekwencji należy wyciągnąć wniosek: jedno pojęcie nie może , tak jak w latach 80-tych, zawierać w sobie, w obrębie jednego planu, tych różnych sprzecznych praktyk.

Tak naprawdę to raczej „własność pracownicza i partycypacja„ powinny być przedmiotem szczególnego wsparcia , nie zaś przedawniony konstrukt „ partycypacji finansowej”. Różnica ta była już przedmiotem kilku czynnych debat , zwłaszcza w ramach Europejskiego Warsztatu z kwietnia 1999.

Dodatkowo, dokument wewnętrzny Komisji nie docenia wpływu własności pracowniczej, kiedy mówi, że „własność pracownicza umożliwia partycypację pracowniczą w wynikach przedsiębiorstwa w sposób pośredni np. na podstawie partycypacji we własności, bądź przez otrzymywanie dywidend, bądź przez otrzymywanie kapitału, będącego własnością pracowniczą po sprzedaży udziałów”.

Również praktyka różni się od pojęć z lat 80-tych. Własność pracownicza okazała się być efektywną i znaczącą , nie tylko jako partycypacja w wynikach finansowych , lecz również jako czynnik zaangażowania we własność, motywację, decyzje firmowe i zarządzanie. To także jeden z powodów , dla których związek z partycypacyjnymi formami zarządzania okazał się być elementem kluczowym.

Pozwolimy sobie przypomnieć, że to kombinacja własności pracowniczej i partycypacji okazała się szczególnie korzystna. To właśnie ją działania Komisji powinny wspierać.

Zaobserwowaliśmy w tej kwestii szczególną zgodność pomiędzy naszymi organizacjami z własnością pracowniczą i analizami przeprowadzonymi przez związki zawodowe.

W dodatku istnieje pełna zgodność z kierunkiem działania współdziałaczy reprezentowanych na poziomie europejskim przez CECOP - Europejską Konfederację Współdziałaczy Pracowniczych, Współdziałaczy Społecznych i Przedsiębiorstw Partycypacyjnych. Pozwalamy sobie przypomnieć , że CECOP jest członkiem EFESu i wzajemnie, EFES jest partnerem członkowskim CECOPu. Bieżąca opinia została skonsultowana i uzgodniona z CECOPem.

W związku z tym zalecane jest doprecyzowanie , że dzięki pojęciu „ własności pracowniczej„ (w języku francuskim „akcjonariatu pracowniczego„) jesteśmy w stanie objąć każdą sytuację, gdy pracownik jest jednocześnie właścicielem udziału w kapitale przedsiębiorstwa, które go zatrudnia, zarówno w formie udziałów (akcji), udziałów w kapitale, udziałów społecznych, udziałów współpracowniczych, jak i w formie wszelkich innych schematów, jak na przykład współdziałalność pracownicza.

## **6. PROGRAM KOMISJI EUROPEJSKIEJ**

W Rezolucji ze stycznia 1998 Parlament Europejski zwrócił się do Komisji o "adekwatnie dofinansowany program".

Wypełnianie programu przez działania Komisji wydaje się być, według nas, istotnym warunkiem przejrzystości i efektywności.

Znaczącym wydaje się być również fakt publikacji i udostępnienia rezultatów działań podjętych lub wspieranych przez Komisję.

Poprzez swoje różnorodne działania Komisja kładzie nacisk na ważność wymiany informacji w Europie. Byłoby wielce pożądane, aby Komisja w pełni włączyła się w tę wymianę i wsparła komunikację pomiędzy zaangażowanymi stronami. Komisja sama posiada informacje, które powinny zostać udostępnione stronom zaangażowanym, zwłaszcza w przypadku badań, konferencji i innych inicjatyw finansowanych lub zaaranżowanych przez Komisję, włączając również te, które przebiegają pod patronatem Fundacji Europejskiej i mają na celu poprawę standardów życiowych i warunków pracy.

Celem komunikatu i informacji na temat finansowanych z ramienia Komisji działań będzie zwłaszcza:

- wspieranie wymiany i współpracy pomiędzy zaangażowanymi stronami wprowadzającymi w życie projekty
- ustanowienie kryteriów i poprawnych, sprawiedliwych i przejrzystych procedur selekcji.
- zachęcanie twórców projektów do uczynienia projektów wzajemnie komplementarnymi.

W dodatku, w praktyce, Komisja finansuje obecnie wyłącznie konferencje, tymczasem linia budżetowa B3-4000, która przewidywała finansowanie działań zmierzających do promocji partycypacji finansowej, zawiera następujące stwierdzenie: "wspierać akcje promujące wartościowe przykłady i sieci, jak również badania i pomiary kwalifikacji zawodowych",

Środki nie są adekwatne, ale również Komisja nie zaproponowała prawdziwego programu. Powinien on wspierać:

- Badania, sondaże, studia przypadków, porównania poprzeczne, włączając w to również analizy ogólnokrajowe
  - Szkolenia (w ujęciu szerszym niż „pomiary kwalifikacji zawodowych“)
  - Konferencje, seminaria, spotkania (jeżeli pojawi się godny uwagi problem)
  - Akcje informacyjne i następujące komunikaty uzupełniające: publikacje, periodyki, strony internetowe, raporty, oraz wszelkie działania mające na celu rozpowszechnianie wyników badań i sondaży, aby przybliżyć odbiorcom różne aspekty własności pracowniczej i partycypacji w Europie (możliwości, przeszkody, eksperymenty i praktyki)
  - Portale internetowe, katalogi ... pozwalające na otrzymanie pełnego obrazu stanu badań i bieżących dyskusji, nie tylko w Unii Europejskiej, ale i w innych krajach. Aktualnie istnieje wyłącznie jeden portal stworzony przez EFES ([www.employee-ownership.be](http://www.employee-ownership.be)), który najlepiej spełnia tę funkcję, jednak przy zbyt niskim limicie środków.

## **7. ADEKWATNE FUNDUSZE**

Wyda się nam znaczące, że polityka promocyjna własności pracowniczej i partycypacji powinna posiadać odpowiednią linię budżetową.

Jest to kierunek działań podjętych przez Parlament Europejski podczas Rezolucji ze stycznia 1998, kiedy to zwrócił się on do Komisji z prośbą o adekwatne finansowanie.

Kiedy założono EFES pierwszy raport PEPPER miał już około 10 lat i wielu uczestników było niezwykle zaskoczonych przez fakt, że do tej pory Komisja nie posiadała przeznaczonych na ten cel środków budżetowych.

Jak więc możemy mówić o polityce działań, jeśli nie angażuje się żadnych środków?

Po Rezolucji Parlamentu Europejskiego ze stycznia 1998 i po Warsztacie Europejskim zorganizowanym przez EFES w Parlamencie Europejskim w kwietniu 1999 (warsztacie, w którym brała udział także Komisja), każdy był zdziwiony, że żadna z inicjatyw nie otrzymała środków z budżetu na rok 1999.

Zaskoczenie było tym większe, że plan budżetu na rok 2000 również nie przewidywał żadnych dotacji. Na szczęście EFESowi udało się przedyskutować tę kwestię z określoną liczbą Członków Parlamentu, dzięki czemu plan budżetu został zmodyfikowany, w wyniku czego przeznaczono część linii budżetowej B3-4000 „dialog społeczny„ na promowanie partycypacji finansowej (sytuacja ta powtórzyła się dla budżetu na rok 2001 i 2002, Komisja po raz kolejny nie podęła żadnej inicjatywy).

Należy zaznaczyć, że przeznaczenie części linii budżetowej B3-400 na partycypację finansową jest niewystarczającym rozwiązaniem, które w dalszym ciągu nie zapewnia adekwatnych środków finansowych na program mający na celu promocję własności pracowniczej i partycypacji.

W rzeczywistości redukcja promocji własności pracowniczej i partycypacji do płaszczyzny dialogu społecznego jest nadaniem jej niewystarczającego znaczenia.

Po drugie porównanie akcji promocyjnych własności pracowniczej do promowania dialogu społecznego to powodowanie niepotrzebnych i arbitralnych uproszczeń.

Podsumowując, brak rozpoznania szczególnej wartości promocji własności pracowniczej i partycypacji.

## **8. ZAŁOŻYĆ „STAŁĄ PARTIĘ PRACY” I EUROPEJSKI INSTYTUT DLA WŁASNOŚCI PRACOWNICZEJ I PARTYCYPACJI**

Objaśniane tu punkty są ciągle zgodne z Rezolucjami Parlamentu Europejskiego ze stycznia 1998 i Europejskim Programem Działania EFESu, a mianowicie:

Rozwinięcie prawdziwego działania czy polityki nie potrzebuje jedynie „adekwatnego programu finansowego”, jak głosi Parlament. Istnieje także konieczność wskazania ciała egzekwującego i osób odpowiedzialnych. Bez tego nic nie zostanie zorganizowane i w najlepszym razie wszystko pozostanie tak jak jest.

Aby poradzić sobie z wykonaniem działania i polityki unijnej, Parlament Europejski sugeruje założenie „stałej partii pracy, zrzeszającej wszystkie główne zainteresowane partie: reprezentantów obu gałęzi przemysłu, organizacje zajmujące się własnością pracowniczą, członków Parlamentu Europejskiego i ekspertów komisji.

W prolongacie wspomnianej partii pracy znajduje się życzenie założenia europejskiego instytutu dla promowania partycypacji i własności pracowniczej.

Na Warsztatach Europejskich w kwietniu 1999 wszelkie zainteresowane partie zdecydowały o stworzeniu takiej partii pracy (z wyjątkiem dostojnych reprezentantów Komisji, którzy przedstawili raport, dający powody do wycofania się).



W wyniku tego Rezolucja Parlamentu nie doczekała się żadnej kontynuacji. Z pewnością jest to w znacznej mierze spowodowane brakiem ciała wykonawczego, co wyjaśniałoby brak postępu, zaobserwowany w ciągu ostatnich kilku lat.

## **9. PODSUMOWANIE – OPINIA EFESu**

Podsumowując, opinia EFESu jest następująca:

1. Tak, Komisja Europejska powinna zaplanować dla Wspólnoty inicjatywę skierowaną w stronę własności i partycypacji pracowniczej.

Używamy terminu „własność i partycypacja pracownicza” chętniej niż „partycypacja finansowa”. Spośród praktyk prowadzonych przy użyciu pojęcia „partycypacja finansowa”, niektóre okazały się korzystne, a inne nie. Praktyka własności pracowniczej w połączeniu z zarządzaniem partycypacyjnym wpływa pozytywnie na dynamikę ekonomiczną i społeczną.

2. Tak, działania powinny zostać podjęte na terenie Unii Europejskiej, a także w krajach kandydujących.

3. Tak, istnieje konieczność ustanowienia naczelnych zasad na poziomie europejskim, by zachęcić do częstszego i bardziej efektywnego uciekania się do schematów własności i partycypacji pracowniczej.

4. Główne zasady i działania, które Komisja powinna uwzględnić w kolejnym Komunikacie i Planie Działania są zdefiniowane w „Europejskim Programie Działania” Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego.

Program opiera się na Rezolucji Parlamentu Europejskiego ze stycznia 1998 i został stworzony jako podsumowanie warsztatu, który zebrał w Parlamencie Europejskim w Brukseli, wszystkie instytucje europejskie, podobnie jak partnerów społecznych i organizacje zajmujące się własnością pracowniczą.

5. Program działań pokłada w Komisji Europejskiej zwłaszcza następujące oczekiwania:

- Ustanowienie trwałej partii pracy
- Wprowadzenie programu z adekwatnymi funduszami
- Założenie europejskiego instytutu do spraw własności pracowniczej i partycypacji

Program ten jest w całości włączony w bieżącą opinię, na której opiera się jego integralna część.

**Dla EFESu**  
**Marc Mathieu**  
**Sekretarz Generalny**

### **W załączniku:**

Załącznik 1: „Europejski Program Działań”, EFESu, przyjęty jako konkluzja Warsztatu Europejskiego z 30 kwietnia 1999 w Parlamencie Europejskim w Brukseli; program zawiera załącznik, będący reprodukcją Rezolucji Parlamentu Europejskiego ze stycznia 1998 i innych dokumentów stanowiących odnośniki.

Załącznik 2: Niektóre typowe opinie zebrane na forum internetowym.