



EUROPEJSKA FEDERACJA AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO

Odpowiedź na Zielony Dokument dotyczący własności w Europie

Własność pracownicza i partycypacja finansowa jako odpowiedź na przedsiębiorczość

Bruksela. 23 czerwca 2003

Po pierwsze, Europejska Federacja Akcjonariatu Pracowniczego chciałaby pogratulować DG Enterprise za obszerną i wysokiej jakości pracę nad sporządzeniem Zielonego Dokumentu o przedsiębiorczości w Europie.

W imieniu naszych członków, chcieliśmy także podziękować DG Enterprise za właściwe rozpoznanie roli własności pracowniczej i partycypacji finansowej, za zasługi i poświęcenie dla tworzenia pracy i rozwoju punktów widzenia.

Ponad tradycyjnymi i nadzwyczajnymi premiami i zajmowaniem się wielkimi korporacyjnymi mistrzami, przedsiębiorczość w małych i średnich przedsiębiorstwach jest słusznym punktem newralgicznym jako główny wskaźnik wzrostu zatrudnienia,

Dokument ten przedstawia uczciwie na wszystkich 25 stronach wielowątkowy aspekt przedsiębiorczości, jego implikacje i przeszkody jakie napotyka. W tym rachunku finansowa partycypacja pracownicza i przedsiębiorczość pojawiają się w różnych okazjach jako angażujące motywację pracowników i zaangażowane w działania przedsiębiorcze. Związek pomiędzy własnością pracowniczą i partycypacją finansową nie ogranicza się do kilku wąskich aspektów przedsiębiorczości. W przeciwieństwie jest to z wielu względów dokładnie połączone z tym samym punktem widzenia.

1. EUROPEJSKI APEL DOTYCZĄCY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Dokument pokazuje, iż przedsiębiorczość może przyczynić się do osiągnięć Celów Lizbońskich i zwraca uwagę na działalność i serwis oparte na wiedzy.

Własność i partycypacja pracownicza jest wspólna w sektorze wiedzy i zawiera podobieństwa do sektora usługowego. W obu, wkład ludzki jest podstawowym komponentem wyniku finansowego. W przemyśle opartym na wiedzy kapitał ludzki jest kluczem, a w przemyśle usługowym pracownik jest punktem styczności z klientem.

Własność pracownicza oferuje kilka funkcji w tym względzie – łączy w tonie wkładu ludzkiego, łączy i nagradza wyniki przedsiębiorstwa i indywidualne, i rodzi w ten sposób postawy przedsiębiorcze. Dodatkowo przez respekt dla społecznego aspektu Celów Lizbońskich, pomaga rozpowszechniać bogactwo i przyciągać większą ilość pracowników do własności pracowniczej.

Cel został dobrze określony, własność pracownicza pomaga osiągnąć sukces na obu polach: ekonomicznym i społecznym.

Rekomendujemy, że wkład we własność i partycypację pracowniczą wnosi apel dotyczący przedsiębiorczości przez systematyczne umiejscawianie w jednakowym punkcie z innymi formami przedsiębiorczości.

2. DYNAMIKA

Dokument pokazuje, iż gotowość do podjęcia ryzyka jest kluczem do charakteryzowania przedsiębiorczości. Stąd, jeśli ryzyko zmniejsza się, wtedy relatywnie przeciwnie ryzyku osoby mogą zostać zachęczone do działalności przedsiębiorczej.

Własność pracownicza i partycypacja może w tym względzie pomóc. Jak również pomagamy rozwijać bardziej pro przedsiębiorcze postawy, poprzez udziały we własności, może pomóc to zespołom zarządzającym w redukowaniu ryzyka, którym są obarczone w nowych przedsięwzięciach, może otworzyć relatywnie prawdopodobne sumy lokat wewnętrznych, jednocześnie, może także powodować wzrost zaangażowania i motywacji pracowników w nowych przedsiębiorstwach .

Nośność tych specyficznych cech umysłowych sprawiła, iż poprosiliśmy Komisję o ponowne przemyślenie pojęcia ryzyka poprzez zintegrowanie jego zbiorowych dymensji i jego właściwych korzyści w terminach wzrostu wydajności. Przez zarządzanie zbiorowe i solidarność przedsięwzięcie to ma mniejszą możliwość niepowodzenia.

3. OPODATKOWANIE

Z wyjątkiem Francji, Wielkiej Brytanii i Irlandii, opodatkowanie jest główną kwestią dla pracowników – przedsiębiorców, którzy widzą jak ich dochód jest dwu lub trzykrotnie obciążany z powodu ich szczególnego statusu.

Chcemy ponaglić Komisję by przyjęła warunki podatkowe, które nie tylko złagodzą ciężar tradycyjnym przedsiębiorcom ale także przedsiębiorcom – akcjonariuszom.

4. DLACZEGO PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ JEST WAŻNA?

Istnieje silny wniosek pomiędzy argumentami za przedsiębiorczością i własnością pracowniczą.

To jest dowód, iż własność pracownicza wspiera wzrost sprzedaży zatrudnienia, powiększa wyniki przedsiębiorstwa, uwalnia potencjał pracowników i przynosi szerszy pogląd na biznes i społeczeństwo. Podobne argumenty istnieją dla przedsiębiorczości.

Dyskusyjnie, własność pracownicza stanowi wartość dodaną osiągnięcia korzyści z przedsiębiorczości przez szeroki przekrój społeczny i, kiedy argumenty za wzrostem wyników zawodzą, wtedy przedsiębiorca może czerpać zysk z „większego ciastka”.

5. WYZWANIE DLA EUROPY

Dokument sugeruje, że w Europie występuje mniejsza dynamika przedsiębiorczości niż w USA.

Pytanie, które zostało postawione brzmi: czy dobre przedsiębiorstwa inicjują własność pracowniczą, czy własność pracownicza tworzy lepsze przedsiębiorstwa. Odpowiedź, której moglibyśmy się spodziewać jest taka, że de facto jest to procesem obustronnym. Może zaistnieć tu dyskusja z podobnym argumentem, który można by przedstawić. Jeśli własność pracownicza jest pierwszym krokiem do przedsiębiorczości, wówczas im więcej mamy własności pracowniczej, mamy większą pulę potencjalnych przedsiębiorców. Ryzyko mogłoby być rozpostarte, poprzez wzrost zaangażowania pracowników, potem zredukowane, mogłoby także kreować większą pulę przedsiębiorców. Stąd dwutorowy związek może być ważny z zasilającą partycypacją finansową i popierającą przedsiębiorczością.

Z punktu widzenia EFESu, wyzwanie to, często zaledwie rezyduje w świadomości istnienia alternatywnych dróg do indywidualnej przedsiębiorczości. Pracownicza partycypacja finansowa jest obca dla wielu członków UE, pozostawiana krajom kandydującym. Jak na ironię fundusze na ten cel zostały uruchomione, by uleczyć tę sytuację. Jakkolwiek niewytlumaczalny brak zainteresowania ze strony DG Zatrudnienia i Spraw Społecznych, który zostawił te zasoby prawie nietknięte. Jeśli chcemy szybko wprowadzić słowa w czyn, znacząca i spójna postawa ze strony wszystkich zainteresowanych Dyrekcji Generalnych jest wymagana na równi z lepszym dostępem do funduszy początkowo przeznaczonych dla wspierania polityki Komisji.

Idealnie, większa spójność pomiędzy celami politycznymi i polityką wdrażania powinna zostać osiągnięta. Innymi słowy: DG Enterprise powinna wyrażać swoje zdanie w polityce finansowej, w której jest ekspertem. To mogłoby rozwiązać wątpliwości na temat DG Zatrudnienia i Spraw Społecznych i jego zdolności to poradzenia sobie z powierzonymi zadaniami, w szczególności ,kiedy dźwiga autentyczny ciężar prób poradzenia sobie z bezrobociem.

6. OPCJE POLITYCZNE

Jedną z głównych stwierdzonych kwestii jest totalny brak odniesienia do jakiegoś zbiorowego podejścia w przedsiębiorstwach. Łagodzi to rozszerzenie poprzez przejście do odniesień wykupu pracowniczego w obszarach wdrażania.

Można by zaakceptować, gdyby istniał nacisk na indywidualną motywację bycia przedsiębiorcą, ale wcześniejsze komentarze dotyczące nastawienia na ryzyko są w tym momencie stosowne. Osoby, które mogą nie brać pod uwagę odpowiedzialności zakładania swego własnego przedsiębiorstwa, mogą zostać przekonane do tego poprzez zespołowe dzielenie ryzyka i odpowiedzialności. Podobnie, w podejściu zespołowym do przedsiębiorstwa, istnieje większe prawdopodobieństwo, iż dostarcza ono obszerniejszych zysków społecznych w terminach: pracy, włączania, dystrybucji dóbr, zbiorowego kierowania i zbiorowej odpowiedzialności.

Te punkty są nawet bardziej trafne w terminach promowania następstw w istniejących przedsiębiorstwach, także w promowaniu tam przedsiębiorczości w postaci treningów i szkoleń.

Dlatego też ze wszystkich powyższych przyczyn, wezwaliśmy Komisję do włączenia własności pracowniczej i opcji pomocniczych do oferowanych opcji.

W wielu obserwacjach przedsiębiorczość może ujawniać rozwiązania podobne do własności pracowniczej, by zapewnić sukces transferu biznesowego, wykupu, kreowania biznesu.

7. DOSTĘP DO FINANSÓW

Powinno zostać odnotowane, że pracownicza partycypacja finansowa otwiera nowe źródło społecznej słuszności. W kontekście Wielkiej Brytanii schemat udziału pracowniczego oferuje wysoce efektywne podatki z obrotu w słuszne inwestycje hamowane przez zaangażowane strony i bardzo dobrze poinformowane grupy udziałowców (pracowników), którzy z reguły przyjmują długoterminową perspektywę dotyczącą wyników przedsiębiorstwa.

Konsekwentnie wnioskujemy do Komisji do wzięcia pod uwagę alternatywnych dróg dostępu do finansów. Specjalne kanały finansowania, które znajdują się poza tradycyjnym sektorem bankowym i pożyczkami od znajomych i rodziny a, dzięki którym, udziałowcy mogliby się prawdopodobnie zaangażować w bardziej stałe i dłużej istniejące przedsięwzięcia.

8. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ WEWNĘTRZNA I RYZYKO KORPORACYJNE

Jedyną kwestią, jaką chcielibyśmy tu poruszyć jest to, że podstawowa idee/ badania były w większości dotowane ze środków publicznych, więc jest to argument, że powinny przynieść korzyść szerszej, niż węższej grupie pracowników i prawdopodobnie także społecznościom lokalnym.

Jeśli szersza grupa pracowników jest uwzględniana przy udziałach poprzednie argumenty zostają podtrzymane.

9. ROLA WŁASNOŚCI W OSIĄGANIU CELÓW SPOŁECZNYCH

Ten rozdział oznacza płacenie za frazesy w pojęciu ekonomii społecznej

W Wielkiej Brytanii zwracamy uwagę na społeczne przedsięwzięcia jako na biznes, który ma inne społecznie zdefiniowane cele, tak samo, jak na podstawowe cele przynoszące zysk. Przedsiębiorstwa, które chcą być żywotne, chcą przynosić zysk, by przetrwać, przedsiębiorstwa społeczne bardziej niż na zysk są nastawione na osiągnięcie swoich celów społecznych. To nie jest tylko alternatywa i tańsza droga świadczenia usług publicznych. To lepsza droga pracy jako świadczenia poprzez sukces współpracy wspólnego sektora europejskiego i jest niezbędną częścią konkurencji ekonomicznej.

EFES głosi, że większa uwaga powinna być kładziona na niewymierny zysk różnych modeli biznesowych. Nalegamy na przyjęcie ogólnego społecznego podejścia do zysków i strat co odnosi się do form przedsiębiorczości występujących w trzecim sektorze.

W Hiszpanii na przykład w przedsiębiorstwach z własnością pracowniczą (Sociedades Laborales) dowiedziono, że w połączeniu z profesjonalistami , poświęceniem i wsparciem biznesu, wzrosła zdolność pracowników przedsiębiorców do kreowania pracy.

Od lat 80 – tych, 17.000 spółek należących do 35.000 pracowników - udziałowców, stworzyło ponad 100.000 miejsc pracy.

Hiszpański rozwój spółek z własnością pracowniczą na terenach dotkniętych kryzysem miał swój niezrównany sukces w Europie. Model ten może zainspirować inne kraje europejskie.

DALSZA DROGA

Jeśli Cele Lizbońskie zostaną osiągnięte własność pracownicza, partycypacja finansowa i zbiorowe podejście do przedsiębiorstwa musi być budowane w codziennej polityce prowadzenia interesów, które są nie tylko konkurencyjne i innowacyjne, ale zawierające, odpowiedzialność społeczną, dobrze kierowane i są lepszymi miejscami pracy dla ogromnej większości mieszkańców UE.

Zachęcamy DG Enterprise do analizowania swoich wysiłków i inicjowania przychylności dla przedsiębiorczości i brania pod uwagę klucza udziału własności pracowniczej i partycypacji. Musimy jakkolwiek ubolewać z powodu braku łączności z polityką Komisji, a w szczególności, nad faktem, że inne DG, pierwsze i najważniejsze, które finansują promocję finansowej partycypacji pracowniczej nie dzielą tych samych jasnych celów jak DG Enterprise.

Fabrice Pourceau
Project Manager

Marc Mathieu
Sekretarz Generalny