

APEL EUROPEJSKI

Firmy i pracownicy - wytyczamy nowy szlak

W Unii Europejskiej dzieje się coś złego. Świadczą o tym cztery przykłady. Jak można uzasadnić sytuację, w której zezwala się na działalność setek tysięcy firm-skrzynek pocztowych, których celem jest unikanie składek, podatków i przestrzegania przepisów prawa pracy? Jak można wytłumaczyć decyzje Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości zezwalające na ograniczenie podstawowych praw pracowników w celu wsparcia biznesu? Jak długo jeszcze bez żadnych konsekwencji powtarzać się będą rewelacje, takie *Panama Papers* i *Paradise Papers*, ukazujące brak zdolności UE do zapobiegania obchodzeniu podatków przez osoby zamożne i duże firmy? Wreszcie, czy pomimo katastrof, takich jak zawalenie się fabryki Rana Plaza w Bangladeszu, nadal wiele firm będzie przymykać oczy na dostawców ignorujących podstawowe zasady społeczne, środowiskowe i prawa człowieka?

Komisja Europejska przez lata promowała teorię "prymatu akcjonariuszy", zapominając o realnej gospodarce i pracownikach. Rezultatem tych działań jest wzrost zysków, odbywający się kosztem wynagrodzeń zwykłych pracowników. To nie ma sensu. Pracownicy są rdzeniem przedsiębiorstw: 140 milionów pracowników firm w UE poświęca im swój czas, umiejętności i życie. Akcjonariusze wnoszą jedynie wkład kapitałowy.

Za rok czekają nas wybory do Parlamentu Europejskiego. Czas rozpocząć debatę.

Głęboko wierzymy w konieczność podjęcia pięciu reform:

- Wybór realnej gospodarki. Konieczne jest nałożenie restrykcji na spółki typu *shell* i zakaz transferu siedziby: firmy powinny być zarejestrowane tylko w krajach, w których prowadzą rzeczywistą działalność. Należy również wprowadzić zasady zapobiegające omijaniu przez firmy płacenia podatków oraz działania na rzecz zharmonizowana podstawy opodatkowania wraz z polityką zerowej tolerancji dla wszystkich rajów podatkowych.
- Utworzenie niezależnego organu zajmującego się kwestią mobilności pracowników i zapewnienie mu odpowiednich kadr i środków. Organ taki powinien być wyposażony w skuteczne uprawnienia do koordynowania, proponowania i egzekwowania przepisów chroniących pracowników w UE.
- Wzmocnienie partycypacji pracowników w firmach. Pracownicy powinni mieć prawo do wyboru swoich przedstawicieli do rad nadzorczych, jak ma to miejsce w 18 z 28 państw członkowskich i 44% największych firm. Prawa związków zawodowych i zasad partycypacji pracowników powinny być wdrażane także w krajach integrujących się z UE.
- Wprowadzenie obowiązku opieki nad podwykonawcami. Nowe zasady muszą zobowiązywać duże firmy do dbania o swoje łańcuchy dostaw w tak sposób, by zapobiec naruszaniu przez nich praw człowieka i tym samym praw społecznych podwykonawcy.
- Stworzenie wiążących ram informacyjnych dostosowanych do wyzwań XXI wieku. Normy rachunkowości nie powinny być już dłużej pozostawiane prywatnemu podmiotowi (Międzynarodowemu Komitetowi ds. Standardów Rachunkowości), który zainteresowany jest głównie wskaźnikami wartości dla akcjonariuszy; nowe normy muszą brać pod uwagę zrównoważony rozwój. Sprawozdawczość dodatkowa zdecydowanie ostrzej musi uwzględniać kwestie społeczne i środowiskowe, w tym kwestie równości płci.

Reformy, których się domagamy nie są wyczerpujące, ale pokazują kierunek, w którym chcemy zmierzać: pracownicy UE nie mogą już dłużej pozostawać poza strukturami UE. Tak ważne reformy, jak tworzenie

fundamentów nowych praw i obowiązków dla firm - przygotowują plany nowego modelu europejskiego, zdolnego zjednoczyć rozdrobnione polityki państw i odróżnienia ich od anglosaskich i azjatyckich wersji kapitalizmu.

Nowy model europejski opiera się na dziedzictwie humanizmu i musi stać się nową siłą globalizacji. Nadszedł czas na zmiany!