

2018 m. spalio 23 d., antradienis

I

(Rezoliucijos, rekomendacijos ir nuomonės)

REZOLIUCIJOS

EUROPOS PARLAMENTAS

P8_TA(2018)0400

Darbuotojų finansinio dalyvavimo svarba kuriant darbo vietas ir vykdant bedarbių reintegraciją į darbo rinką

2018 m. spalio 23 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo vaidmens kuriant darbo vietas ir vykdant bedarbių reintegraciją į darbo rinką (2018/2053(INI))

(2020/C 345/01)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutartį (ES sutartį), ypač į jos 3 straipsnio 3 dalį,
- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 9 straipsnį, kuriame ES reikalaujama skatinti didelį užimtumą, užtikrinti tinkamą socialinę apsaugą, kovoti su socialine atskirtimi ir užtikrinti aukšto lygio švietimą, mokymą ir žmonių sveikatos apsaugą,
- atsižvelgdamas į 2015 m. gruodžio 7 d. Tarybos išvadas dėl socialinės ekonomikos, kaip vieno iš pagrindinių ekonominio ir socialinio vystymosi veiksnių Europoje, skatinimo,
- atsižvelgdamas į 2016 m. birželio 2 d. Komisijos komunikatą „Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkė“ (COM(2016)0356),
- atsižvelgdamas į 2014 m. kovo 27 d. Komisijos komunikatą dėl ilgalaikio Europos ekonomikos finansavimo (COM(2014)0168),
- atsižvelgdamas į 2012 m. gruodžio 12 d. Komisijos komunikatą „Europos bendrovių teisės ir įmonių valdymo veiksmų planas. Šiuolaikinė teisinė sistema didesniai akcininkų aktyvumui ir įmonių tvarumui užtikrinti“ (COM(2012)0740),
- atsižvelgdamas į 2012 m. spalio 3 d. Komisijos komunikatą „II bendrosios rinkos aktas. Drauge už naująjį augimą“ (COM(2012)0573),
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatą „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ (COM(2010)2020),
- atsižvelgdamas į 2008 m. spalio 3 d. Komisijos rekomendaciją dėl iš darbo rinkos ištumtų asmenų aktyvios įtraukties ⁽¹⁾,
- atsižvelgdamas į 2008 m. birželio 25 d. Komisijos komunikatą „Visų pirma galvokime apie mažuosius“. Europos iniciatyva „Small Business Act“ (COM(2008)0394) ir į Komisijos 2008 ir 2009 m. darbo programas,

⁽¹⁾ OL L 307, 2008 11 18, p. 11.

2018 m. spalio 23 d., antradienis

- atsižvelgdamas į 2006 m. kovo 14 d. Komisijos komunikatą „Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimas. Verslo perdavimas. Sėkmingai tęsti naujai pradėjus“ (COM(2006)0117),
- atsižvelgdamas į 2002 m. liepos 5 d. Komisijos komunikatą „Bendrosios darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo sąlygos“ (COM(2002)0364) ir į savo 2003 m. birželio 5 d. rezoliuciją ⁽¹⁾ dėl šio komunikato,
- atsižvelgdamas į 2010 m. spalio 21 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (EESRK) nuomonę dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje,
- atsižvelgdamas į savo 2013 m. sausio 15 d. rezoliuciją dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais, restruktūrizacijos numatymo ir valdymo ⁽²⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2014 m. sausio 14 d. rezoliuciją dėl finansinio darbuotojų dalyvavimo dalijantis įmonių pajamomis ⁽³⁾ ir į Ekonomikos ir pinigų politikos komiteto nuomonę (2013/2127(INI)),
- atsižvelgdamas į tyrimą „Darbuotojų finansinis dalyvavimas dalijantis įmonės pajamomis“, kurį paprašė atlikti Parlamento Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas ir kuris paskelbtas 2012 m. rugsėjo mėn.,
- atsižvelgdamas į komunikatą „Kapitalo rinkų sąjungos veiksmų plano laikotarpio vidurio peržiūra“, paskelbtą 2017 m. birželio 8 d. (COM(2017)0292),
- atsižvelgdamas į Komisijos bandomąjį projektą „Darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme skatinimas“, kurio galutinė redakcija paskelbta 2014 m.,
- atsižvelgdamas į 2009 m. spalio mėn. Berlyno laisvojo universiteto paskelbtą IV PEPPER ataskaitą „Darbuotojų dalyvavimo dalijantis pelnu ir įmonių rezultatais Europos Sąjungos valstybėse narėse ir šalyse kandidatėse lyginamoji analizė“,
- atsižvelgdamas į 2006 m. birželio mėn. Berlyno laisvojo universiteto paskelbtą III PEPPER ataskaitą „Darbuotojų dalyvavimo dalijantis pelnu ir įmonių rezultatais skatinimas Europos Sąjungos naujosiose valstybėse narėse ir šalyse kandidatėse“,
- atsižvelgdamas į 2003 m. gruodžio 18 d. aukšto lygio nepriklausomų ekspertų grupės ataskaitą dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo tarptautinėse įmonėse didinimo tarptautinių kliūčių,
- atsižvelgdamas į 1997 m. sausio mėn. Komisijos paskelbtą II PEPPER ataskaitą „Darbuotojų dalyvavimo dalijantis pelnu ir įmonių rezultatais (įskaitant akcinio kapitalo dalį) skatinimas valstybėse narėse“ (COM(1996)0697),
- atsižvelgdamas į 1991 m. kovo mėn. Komisijos ir Europos universitetinio instituto paskelbtą I PEPPER ataskaitą „Darbuotojų dalyvavimo dalijantis pelnu ir įmonių rezultatais skatinimas“,
- atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimą (A8-0293/2018),
- A. kadangi yra keletas darbuotojų finansinio dalyvavimo (DFD) modelių, darbdavys gali rinktis iš šių: dalijimasis pelnu, individuali darbuotojų akcijų nuosavybė, darbuotojų nuosavybė kooperatiniuose modeliuose ir darbuotojų akcijų nuosavybės planai (DANP);
- B. kadangi tinkamiausią DFD modelį įmonė ir jos darbuotojai turi pasirinkti apdairiai, deramai atsižvelgdamos į konkrečias nacionalines apmokestinimo taisykles ir sektoriaus padėtį, ir jį iš esmės lems įmonės dydis, veikla ir statusas, ypač jei įmonė yra biržinė; kadangi nederėtų rengti visa apimančio visiems vienodo ES lygmens DFD modelio;

⁽¹⁾ OL C 68 E, 2004 3 18, p. 429.⁽²⁾ OL C 440, 2015 12 30, p. 23.⁽³⁾ OL C 482, 2016 12 23, p. 41.

2018 m. spalio 23 d., antradienis

- C. kadangi, remiantis 2013 m. Europos įmonių tyrimo duomenimis ⁽¹⁾, DFD sistemos gali labai skirtis priklausomai nuo įmonės savybių; kadangi 62 proc. Europos įmonių taiko kokį nors kintamojo darbo užmokesčio modelį, 30 proc. dalijasi pelnu ir 25 proc. atlyginimą susieja su grupės darbo rezultatais; kadangi akcijų nuosavybės modelius taiko 5 proc. įmonių; kadangi šios DFD sistemos dažniau taikomos privačiajame, o ne viešajame sektoriuje (su keliomis nacionalinėmis išimtimis), taip pat tam tikruose ekonomikos sektoriuose, visų pirma informacinių ir ryšių technologijų, finansų, draudimo ir konsultavimo; kadangi labiau tikėtina, kad tokias DFD sistemas taikys didesnės įmonės, o ne mažosios ir vidutinės įmonės, be to, jos dažniau taikomos užsienio kapitalo arba tarptautinėse įmonėse ir įmonėse, įsikūrusiose ekonominiu požiūriu ⁽²⁾ svarbiuose arba pažangiuose regionuose;
- D. kadangi DANP yra viena iš DFD formų, kai pasitelkiamas tarpininkaujantis subjektas, kuris gali darbuotojų vardu naudotis jų laisvai pasirinktomis balsavimo teisėmis ar kitomis valdymo formomis;
- E. kadangi DFD sistemos, įtraukiančios darbuotojus į konsultacijas ir sprendimų priėmimą, pasirodė ⁽³⁾ esančios naudingos ir darbuotojams, ir įmonėms, be kita ko, turint omenyje tvarų valdymą, skaidrumą, socialinį dialogą, darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pagarbą ir kitus aspektus, pavyzdžiui, įdarbinimą, išsaugojimą, motyvaciją, pasitenkinimą darbu ir įgūdžių ugdymą, taip pat bendrus veiklos rezultatus ir pelningumą;
- F. kadangi darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus galėtų pagerinti organizacinės veiklos rezultatus ir darbuotojų profesinio gyvenimo kokybę ir juo galėtų būti naudojamas kaip inovacijų diegimo darbo vietoje priemonė ⁽⁴⁾ siekiant skatinti atsakomybės jausmą, gerinti informacijos srautus įmonėje ir didinti darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pasitikėjimo lygį;
- G. kadangi DFD sistemos gali turėti teigiamo poveikio valstybių narių ekonomikai remiant įmones, įskaitant MVĮ, ir darbo rinką; kadangi darbuotojų finansinis dalyvavimas savo įmonėje gali padėti gerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, atsakomybės jausmą, darbdavių ir darbuotojų abipusę pagarbą ir bendrus darbo rezultatus, taip pat padėti darbuotojams rasti galimybių gimtojoje šalyje;
- H. kadangi, kuriant kapitalo rinkų sąjungą, DFD galėtų prisidėti siekiant kapitalo rinkų sąjungos tikslų integracinio augimo ir ekonominės veiklos skaidrumo srityse; kadangi DFD sistema, susiejus ją su dalyvaujančiųjų mokymu, kuri organizuotų įmonės ir valstybės narės, galėtų pagerinti ES piliečių finansinį išprusimą, potencialiai sumažinant jų nenorą investuoti ir padidinant mažmenines investicijas;
- I. kadangi Europos užimtumo strategijoje ir strategijoje „Europa 2000“ nustatyti prioritetingi tikslai gerinti darbo vietų kokybę ir užtikrinti geresnes darbo sąlygas; kadangi aktyvėjantis darbuotojų dalyvavimas dalijantis įmonės finansiniais rezultatais ir geresnio atlygio siūlymas gali padėti šiuos tikslus įgyvendinti;
- J. kadangi svarbu, kad kartu su DFD būtų užtikrinamas aukštas darbuotojų informavimo, mokymo ir konsultavimo lygis, kad jie būtų visiškai supažindinti su finansinio dalyvavimo sistemų, prie kurių gali prisijungti, tvarka – žinodami visus faktus jie galės įvertinti šių sistemų naudą ir riziką, pavyzdžiui, įmonės bankroto atveju;
- K. kadangi, taikydami DFD sistemas, sustiprintą socialinį dialogą ir strateginių sprendimų priėmimo procesą, darbdaviai galėtų investuoti į galimybių savo darbuotojams kūrimą ir taip prisidėti prie kovos su socialine atskirtimi bei užtikrinti aukšto lygio mokymą;
- L. kadangi įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimo procesą, priklausomai nuo sistemos specifikos, DFD kai kuriais atvejais gali padėti įmonėms, įskaitant MVĮ, vykdyti restruktūrizavimą ir užtikrinti veiklos tęstinumą sprendžiant įmonių perėmimo ir kartų kaitos problemas, pavyzdžiui, šeimos valdomose įmonėse;

⁽¹⁾ Trečiasis Europos įmonių tyrimas, Eurofound, 2013 m.

⁽²⁾ Pokyčiai darbo užmokesčio ir atlyginimo sistemose, Eurofound, 2016 m.

⁽³⁾ Metinis ekonominis darbuotojų akcijų nuosavybės Europos šalyse tyrimas.

⁽⁴⁾ Darbo vietų inovacijos Europos įmonėse, Eurofound, 2016 m.

2018 m. spalio 23 d., antradienis

- M. kadangi reikia turėti omenyje, kad DFD turi teigiamų ir neigiamų aspektų;
- N. kadangi DFD kelia tam tikrą finansinę riziką, tačiau gali būti ir poveikio švelninimo priemonė, kurią taikant galėtų būti mokamos premijos arba kitas atlyginimas ir taip pat užtikrinama, kad darbuotojai turėtų sukauptų akcijų paketą; kadangi visų pirma DANP gali būti modelio, kai nebiržinė įmonė išperka darbuotojai, pavyzdys, pagal kurį prioritetinio išpirkimo procesas galėtų padėti darbuotojams išsaugoti savo darbo vietas, jeigu yra galimybė, kad įmonę išpirks trečiosios įmonės;
- O. kadangi todėl reikalingos priemonės apsaugoti darbuotojus nuo rizikos, pavyzdžiui, darbo ir investuoto kapitalo, kai jų darbdavys patiria krizės poveikį, praradimo; kadangi DFD sistemos negali būti taikomos siekiant susilpninti dirbančių asmenų įgytas socialines ir darbo teises, negali pakeisti įprastinio bazinio darbo užmokesčio, kitų užmokesčio arba pensijų įmokų formų ir neturi būti būdas perkelti riziką darbuotojui arba nesilaikyti darbo teisės;
- P. kadangi darbuotojų dalyvavimas DFD sistemose, visų pirma MVĮ, turėtų išlikti savanoriškas, nedarant neigiamo poveikio jų judumui darbo rinkoje, jų socialinei apsaugai ar teisėms imtis kolektyvinių veiksmų; kadangi todėl darbuotojai turėtų visada turėti galimybę susipažinti su informacija apie įmonės ekonominę padėtį, išskyrus jos prekybos paslaptis ir neskelbtiną komercinę informaciją, ir būti informuoti apie kiekvienos DFD sistemos teikiamus privalumus ir trūkumus;
- Q. kadangi fiskalinės paskatos yra pagrindiniai elementai paskatinti DFD sistemas, kurios atsipirktų vidutinės trukmės ir ilguoju laikotarpiu, atsižvelgiant į tai, kad šalys, turinčios senas darbuotojų finansinio dalyvavimo tradicijas, turi ir labiausiai išugdytą darbuotojų atsakomybę ir naudojasi didžiausiomis mokesčių lengvatomis;
- R. kadangi aktyvi užimtumo politika, pavyzdžiui, tikro savarankiško darbo ir reguliaraus ir socialinio verslumo rėmimas, yra labai svarbios priemonės siekiant padėti bedarbiams vėl integruotis į darbo rinką, laikantis 2013 m. sausio mėn. priimto Europos verslumo veiksmų plano;
- S. kadangi dabartinis Europos socialinis fondas skatina socialinį verslą, taip pat socialinę ir solidarumo ekonomiką, ir naujasis fondas „ESF plius“ turėtų tai toliau daryti; kadangi DFD gali labai prisidėti prie socialinės ir solidarumo ekonomikos plėtojimo, pavyzdžiui, gerinant prieigą prie investicijų ar finansavimo;
- T. kadangi DFD gali papildyti ES programas, kuriomis siekiama gerinti prieigą prie kapitalo, ypač MVĮ, pavyzdžiui, programą COSME, programą „InnovFin“, programą „Kūrybiška Europa“ ir Europos struktūrinius ir investicinius fondus;
- U. kadangi DFD galėtų būti priemone, papildančia Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondą, kuris padeda asmenims, netekusiems darbo dėl didelių struktūrinių globalizacijos arba ekonomikos ir finansų krizės nulemtų pokyčių, persikvalifikavimo, mokymosi, pagalbos pradedant savarankišką veiklą, verslą ir pagalbos darbuotojams perimant įmonę klausimais;
- V. kadangi ES DFD gairės galėtų padėti valstybėms narėms sukurti DFD sistemų struktūras, kurios būtų naudingos ir darbdaviams, ir darbuotojams, taip pat padidinti visuomenės informuotumą apie DFD;
1. ragina Komisiją apsvarstyti tinkamas rekomendacijas, kurios paskatintų valstybes nares ir įmones, visų pirma MVĮ, plėtoti ir siūlyti DFD sistemas darbuotojų ir įmonių naudai ir jų interesų labui; pabrėžia, kad šios sistemos turėtų:
- užtikrinti darbuotojų pajamų saugumą,
 - neišnaudoti darbuotojų esant krizinei situacijai,
 - neperkelti verslo rizikos darbuotojams,
 - užtikrinti aukšto lygio darbuotojų investicijų apsaugą;
2. ragina valstybes nares įmonėms ir darbuotojams propaguojant darbuotojų nuosavybės sistemas taikyti neprivalomas lengvatas, įskaitant mokesčių lengvatas, kurios nebūtų viršesnės už nacionalines apmokestinimo taisykles, laikantis geriausios praktikos principų, tuo pat metu remiant aukščiausius darbuotojų socialinės apsaugos standartus ir užtikrinant jų teisę imtis kolektyvinių veiksmų;

2018 m. spalio 23 d., antradienis

3. pabrėžia, kad DFD turi būti įtvirtintas darbuotojų dalyvavimo sistemoje, pavyzdžiui, įmonės sprendimų priėmimo procese, įskaitant per darbuotojų atstovus, ir kad DFD negali pakeisti nei sąžiningo ir deramo atlyginimo, nei valstybės mokamų pensijų arba kolektyviai suderėtų pensijų sistemų;
4. ragina Komisiją įgyvendinti „penkių punktų veiksmų planą“, įtrauktą į 2014 m. bandomojo projekto „Darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme skatinimas“ galutinę ataskaitą;
5. pripažįsta DFD sistemoms palankių nacionalinio lygmens teisėkūros priemonių ir jas taikančių įmonių ir darbuotojų skaičiaus sąsają;
6. atkreipia dėmesį į tarptautines kliūtis, su kuriomis susiduria tokias sistemas kai kuriose valstybėse narėse siūlančios įmonės ir darbuotojai, visų pirma į teisės aktų neatitikimus ir dvigubą apmokestinimo riziką, galinčius lemti dideles administracines išlaidas ir riboti laisvą darbuotojų judėjimą, kuriam tenka svarbus vaidmuo kovojant su nedarbo rykšte, didinant valstybių narių konvergenciją ir integraciją;
7. ragina Komisiją ir valstybes nares didinti informuotumą, kaip rekomenduojama bandomojo projekto „Darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme skatinimas“ 2014 m. galutinėje ataskaitoje, pasinaudoti mokslinių tyrimų projektų rezultatais, skatinti tarpvalstybinę geriausios praktikos pavyzdžių perdavimą ir pasiūlyti paprastų, elementarių ir bazinių paramos modelių rinkinį;
8. ragina Komisiją ir valstybes nares parengti specialias interneto svetaines, kuriose MVĮ ir labai mažoms įmonėms, siekiant palengvinti įgyvendinimą, būtų pasiūlyti dalijimosi pelnu susitarimų modeliai, taip pat informacija apie susijusių riziką ir kita atitinkama medžiaga; be to, ragina Komisiją ir valstybes nares, padedant Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondui, toliau rinkti duomenis apie finansinio dalyvavimo sistemų naudojimą ir sklaidą, taip pat ištirti finansinio dalyvavimo poveikį įmonės veikimui, jos darbo kokybei ir darbo vietų išsaugojimui;
9. ragina valstybes nares ir Komisiją padėti įmonėms, kurios rodo susidomėjimą DFD, taikyti sprendimus ir specialias paramos priemones, kad būtų išvengta pernelyg didelių administracinių ir plėtos išlaidų, susijusių su DFD sistemų diegimu, visų pirma MVĮ, ir skatinti užsakomųjų paslaugų operatorius, kaip antai bankus ir investicinius fondus, siūlyti paprastas DFD sistemas, pritaikytas šio tipo įmonėms, kartu užtikrinant, kad tarpininkai nepasinaudotų mažiausiomis įmonėmis ir kad nebūtų paslėptų išlaidų;
10. ragina Komisiją ir valstybes nares skatinti finansinį švietimą, siekiant suteikti galią ES piliečiams ir didinti informuotumą apie DFD poveikį;
11. ragina Komisiją ir valstybes nares įtraukti socialinius partnerius, darbuotojų nuosavybės organizacijas ir kitus suinteresuotuosius subjektus prasidėjus procesui, kad būtų sukurtos tinkamiausios DFD struktūros ir, jeigu DFD sistema laikoma tinkama, vesti derybas dėl jos kiekvienoje atskiroje įmonėje, atsižvelgiant ne tik į įmonės dydį, rūšį, jos darbo jėgos ir finansinę padėtį, bet ir nacionalinės teisės aktus ir praktiką;
12. rekomenduoja kiekvienos šakos lygmeniu derėtis dėl santaupų sistemų, siekiant sudaryti galimybę MVĮ ir labai mažoms įmonėms pasinaudoti tipiniais susitarimais, kuriuos šios įmonės galėtų taikyti tiesiogiai ir lengvai;
13. pabrėžia, kad pagal nediskriminavimo principą DFD sistemos turėtų būti atviros visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų amžių, lytį, pilietybę, darbą visą ar ne visą darbo dieną ir kt.;
14. priduria, kad darbuotojų diferenciacija gali būti pateisinama siekiu patenkinti skirtingus darbuotojų poreikius ir interesus, pavyzdžiui, tik įmonių vadovams skirti riboti akcijų planai;
15. mano, kad DANP taip pat turėtų suteikti darbuotojams galimybę naudoti DANP sąskaitą kitam nei dabartinio darbdavio akciniam kapitalui, kad būtų sumažinta koncentracijos rizika, visų pirma MVĮ;

2018 m. spalio 23 d., antradienis

16. primena, kad sprendimas dalyvauti DFD sistemose turėtų būti visiškai savanoriškas, tai reiškia, kad neturėtų būti imamasi jokių veiksmų prieš darbuotojus, kure nusprendžia neprisijungti, o jeigu jie sutinka, jų dalyvavimas turi būti grindžiamas tinkamu mokymu ir informuotu sutikimu darbuotojo, kuris, prisijungdamas prie sistemos, žino visas teises, prievoles ir riziką, įmonės padėtį, kiekvienos sistemos privalumus ir trūkumus, mokesčių poveikį bei sąlygas, taikomas išėinant iš įmonės arba nutraukiant dalyvavimą sistemoje;
 17. mano, kad DFD neturėtų pakeisti ar sumažinti įprastinio bazinio darbo užmokesčio ar kito pobūdžio įmokų, pavyzdžiui, socialinio draudimo įmokų, bet turėtų papildyti visas socialines ir sutartines teises – tai turėtų būti išankstinė DFD sistemų įgyvendinimo sąlyga;
 18. mano, kad reikėtų daugiau sąsajų tarp DFD ir socialinės ekonomikos, ypač įgyvendinant tokias programas kaip „Kūrybiška Europa“, pagal kurią siūlomos labai mažos iki 25 000 EUR dydžio paskolos mažosioms ir socialinėms įmonėms;
 19. ragina Komisiją ir valstybes nares atsižvelgti į sparčią darbo rinkos raidą ir pokyčius bei su tuo susijusius iššūkius dėl įgūdžių, skaitmeninimo, automatizavimo, turtinės nelygybės ir socialinės apsaugos išlaidų mažinimo, taip pat nuolat ieškoti naujų būdų paremti ir apsaugoti darbuotojus ir suteikti jiems galimybę prisitaikyti ir tobulėti profesinėje ir asmeninėje veikloje;
 20. pabrėžia svarbų DFD vaidmenį ugdant verslininkystę ir verslumą, didinant visų pirma pradedančiųjų įmonių galimybes ieškoti kapitalo ir jį gauti;
 21. pabrėžia, kad, nors labai mažos įmonės atlieka svarbų vaidmenį daugelio ES valstybių narių ekonomikoje, kol kas nėra įgyvendinama jokių joms skirtų darbuotojų akcijų nuosavybės rėmimo priemonių;
 22. palankiai vertina Komisijos generalinių direktoratų, pavyzdžiui, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD, Finansinio stabilumo, finansinių paslaugų ir kapitalo rinkų sąjungos GD ir Vidaus rinkos, pramonės, verslumo ir MVĮ GD, vykdomas iniciatyvas, kuriomis remiamas užimtumas, MVĮ ir kapitalo rinkų sąjunga, ir ragina laikytis koordinuoto požiūrio siekiant kuo geriau panaudoti turimus išteklius, turint omenyje, kad galutinis naudos gavėjas yra Europos piliečiai;
 23. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.
-