



Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

2018/2053(INI)

18.5.2018

UDKAST TIL BETÆNKNING

om arbejdstagernes finansielle deltagelse og betydningen heraf for jobskabelse
og reaktivering af arbejdsløse
(2018/2053(INI))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

Ordfører: Renate Weber

INDHOLD

	Side
FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING	3
BEGRUNDELSE	8

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

om arbejdstagernes finansielle deltagelse og betydningen heraf for jobskabelse og reaktivering af arbejdsløse (2018/2053(INI))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til traktaten om Den Europæiske Union (TEU), særlig artikel 3, stk. 3,
- der henviser til artikel 9 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), som kræver, at EU fremmer et højt beskæftigelsesniveau, garanterer passende social beskyttelse og, bekæmpelse af social udstødelse samt sikrer et højt niveau for uddannelse, erhvervsuddannelse og beskyttelse af menneskers sundhed,
- der henviser til Rådets konklusioner af 7. december 2015 om fremme af den sociale økonomi som en central drivkraft for den økonomiske og sociale udvikling i Europa,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 2. juni 2016 om en europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi (COM(2016)0356),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 27. marts 2014 med titlen "Langsigtet finansiering af den europæiske økonomi" (COM(2014)0168),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 12. december 2012 om "Handlingsplan: Selskabsret og corporate governance i EU – en tidssvarende lovramme for mere engagerede aktionærer og bæredygtige virksomheder" (COM(2012)0740),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 3. oktober 2012 med titlen "Akten for det indre marked II – Sammen om fornyet vækst" (COM(2012)0573),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 3. marts 2010 med titlen "Europa 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inkluderende vækst" (COM(2010)2020),
- der henviser til Kommissionens henstilling af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet¹,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 25. juni 2008 med titlen "Tænk småt først - Small Business Act for Europa" (COM(2008)0394) og Kommissionens arbejdsprogrammer for 2008 og 2009,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 14. marts 2006 med titlen "Gennemførelse af Fællesskabets Lissabon-program for vækst og beskæftigelse: Overdragelse af virksomheder – Kontinuitet og en ny start" (COM(2006)0117),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. juli 2002 med titlen "Rammerne for fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen" (COM(2002)0364) og Parlamentets

¹ EUT L 307 af 18.11. 2008, s. 11.

beslutning af 5. juni 2003 herom¹,

- der henviser til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg af 21. oktober 2010 om "Arbejdstagernes finansielle deltagelse inden for EU",
- der henviser til sin beslutning af 15. januar 2013 om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer²,
- der henviser til sin beslutning af 14. januar 2014 om arbejdstagernes finansielle deltagelse i virksomhedernes overskud³ og udtalelse fra Økonomi- og Valutaudvalget (2013/2127(INI)),
- der henviser til undersøgelse med titlen "Medarbejdernes finansielle deltagelse i virksomhedernes overskud" rekvireret af Parlamentets Udvalg om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og offentliggjort i september 2012,
- der henviser til Kommissionens grønbog med titlen "Etablering af en kapitalmarkedsunion", som blev offentliggjort den 18. februar 2015 (COM(2015)0063),
- der henviser til Kommissionens pilotprojekt med titlen "Fremme af medarbejderejerskab og medarbejderdeltagelse", hvoraf den endelige udgave blev offentliggjort i 2014,
- der henviser til PEPPER IV-rapporten med titlen "Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union", som blev offentliggjort i oktober 2009 af Freie Universität Berlin,
- der henviser til PEPPER III-rapporten med titlen "Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union", som blev offentliggjort i juni 2006 af Freie Universität Berlin,
- der henviser til rapporten af 18. december 2003 fra gruppen af uafhængige eksperter på højt niveau om tværnationale hindringer for væksten i forbindelse med arbejdstagernes finansielle deltagelse i tværnationale virksomheder,
- der henviser til PEPPER II-rapporten med titlen "Fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater (herunder besiddelse af kapitalandele) i medlemsstaterne", som blev offentliggjort af Kommissionen i januar 1997 (COM(1996)0697),
- der henviser til PEPPER I-rapporten med titlen "Promotion of employee participation in profits and enterprise results", som blev offentliggjort i marts 1991 af Kommissionen og Det Europæiske Universitetsinstitut,
- der henviser til forretningsordenens artikel 52,
- der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A8-

¹ EUT C 68E af 18.3.2004, s. 429.

² EUT C 440 af 30.12.2015, s. 23.

³ EUT C 482 af 23.12.2016, s. 41.

0000/2018),

- A. der henviser til, at der er adskillige modeller for arbejdstagernes finansielle deltagelse (AFD), som en virksomhed kan vælge mellem: overskudsdeling, individuelt medarbejderejerskab og medarbejderaktieordninger (ESOP);
- B. der henviser til, at den mest hensigtsmæssige AFD-model mest vil afhænge af selskabets størrelse, aktivitet og status, navnlig hvis det er børsnoteret;
- C. der henviser til, at medarbejderaktieordninger almindeligvis foretrækkes af ansatte, fordi den mellemliggende enhed kan udøve stemmeret eller andre former for styring på vegne af medarbejderne;
- D. der henviser til, at AFD-ordninger, der inddrager arbejdstagerne i høring og beslutningstagning, har fordele for virksomheden i form af bæredygtig regeringsførelse, social dialog og andre aspekter såsom ansættelse, fastholdelse, fravær, motivation og udvikling af færdigheder;
- E. der henviser til, at AFD-ordninger kan have en positiv indvirkning på medlemsstaternes økonomi ved at understøtte SMV'er og arbejdsmarkedet;
- F. der henviser til, at AFD kan bidrage til at overvinde udbredt tilbageholdenhed blandt private investorer med at investere deres opsparing i aktier på grund af manglende viden om fordele og risici;
- G. der henviser til, at AFD kan hjælpe SMV'er med hensyn til forretningskontinuitet ved at tage fat om problemer i forbindelse med generationsskifte;
- H. der henviser til, at AFD, navnlig medarbejderaktieordninger eller lignende ordninger, kan fungere som en stødpude, som gør det muligt, at bonusser eller andre belønninger forvaltes af tredjeparter i fonde, hvorved investeringsrisikoen fordeles blandt virksomhedens hovedaktionærer, og det sikres, at arbejdstagerne har en opsparet aktieportefølje;
- I. der henviser til, at medarbejderaktieordninger er et eksempel på en effektiv "buy-out" - model for medarbejdere i ikkebørsnoterede selskaber, hvor en mellemliggende enhed erhverver aktierne til de ansatte, og de således beskyttes mod yderligere risici;
- J. der henviser til, at der er behov for foranstaltninger for at beskytte medarbejdere imod at blive udsat for dobbelte risici, såsom både at miste deres job og den investerede kapital, når deres arbejdsgiver rammes af en krise;
- K. der henviser til, at deltagelsen i AFD fortsat bør være frivillig for de ansatte uden at påvirke deres mobilitet;
- L. der henviser til, at det er almindeligt antaget, at skattemæssige incitamenter er centrale elementer til fremme af AFD, som kan betale sig på mellemlang og lang sigt, i betragtning af at de lande, der har en lang tradition for lønmodtagernes finansielle deltagelse, også har det mest veludviklede medarbejderejerskab og de højeste skattemæssige fordele;

- M. der henviser til, at proaktive beskæftigelsespolitikker, såsom støtte til selvstændig erhvervsvirksomhed og reguleret og socialt iværksætteri, er afgørende værktøjer til reintegration af de arbejdsløse på arbejdsmarkedet i tråd med den europæiske handlingsplan for iværksætterkultur, som blev vedtaget i januar 2013;
- N. der henviser til, at Den Europæiske Socialfond kan støtte rammer svarende til *Sociedades Laborales* som en understøttende aktiv arbejdsmarkedspolitik i hele Europa;
- O. der henviser til, at AFD kan være et supplement til EU's programmer, der sigter mod at forbedre adgangen til kapital, især for SMV'er, såsom f.eks. Cosme-programmet, InnovFin-programmet, programmet Et Kreativt Europa og de europæiske struktur- og investeringsfonde;
- P. der henviser til, at Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen, som støtter omskoling og AFD, giver mulighed for løbende at uddanne arbejdstagerne, bevare deres beskæftigelsesegnethed og mindske risikoen for, at de bliver afskediget;
- Q. der henviser til, at EU's retningslinjer for AFD vil hjælpe medlemsstaterne med at udvikle AFD-ordninger i hele Europa, hvilket vil føre til de ovennævnte fordele;
1. opfordrer Kommissionen til at overveje passende foranstaltninger til at tilskynde medlemsstaterne og de virksomheder, der udviser en interesse for AFD, til at udvikle og tilbyde AFD-ordninger;
 2. opfordrer medlemsstaterne til at indføre incitamenter, på linje med principperne for bedste praksis, når de fremmer ordninger for medarbejderejskab blandt virksomheder og arbejdstagere;
 3. anerkender sammenhængen mellem lovgivningsmæssige foranstaltninger på nationalt plan, der fremmer AFD-ordninger, og antallet af virksomheder og ansatte, der gør brug heraf;
 4. fremhæver de tværnationale hindringer, som såvel virksomheder, der tilbyder sådanne ordninger i adskillige medlemsstater, og arbejdstagere står over for, nemlig forskelle i lovgivning og beskatning, som kan influere på den frie bevægelighed for arbejdstagere, som spiller en vigtig rolle for øget konvergens og integration blandt medlemsstaterne;
 5. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at øge bevidstheden, som det anbefales i den endelige rapport fra pilotprojektet for fremme af medarbejderejskab og medarbejderdeltagelse fra 2014, udnytte resultaterne af forskningsprojekter og tilskynde til grænseoverskridende overførsel af bedste praksis og foreslå et sæt simple, elementære, grundlæggende og understøttende modeller;
 6. bemærker, at der med henblik på at undgå administrations- og udviklingsomkostninger i forbindelse med gennemførelsen af AFD i selskaber og SMV'er er mulighed for at outsource, men at disse skal fremmes;
 7. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at fremme finansiel uddannelse med hensyn til detail- og aktieinvesteringer for at give alle EU-borgere mulighed for at få indflydelse;

8. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at gå i dialog med arbejdsmarkedets parter, medarbejderejerskabsorganisationer og andre interessenter for at udforme de mest hensigtsmæssige AFD-ordninger, som forhandles i de enkelte virksomheder og under hensyntagen til den pågældende virksomhedstype, dens personale og finansielle situation, men også den nationale lovgivning og praksis;
9. fremhæver, at AFD bør være åben for alle medarbejdere på en ikkediskriminerede måde, uanset alder, køn, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold fuldtids-/deltidsarbejde osv.;
10. tilføjer, at differentiering mellem arbejdstagere kan være berettiget for at imødekomme arbejdstagernes forskellige behov og interesser, såsom planer om aktier med restriktioner, der er begrænset til ledende medarbejdere;
11. minder om, at beslutningen om at deltage i AFD-ordninger bør være baseret på et informeret samtykke fra arbejdstagerens side, idet denne fuldt ud har kendskab til sine rettigheder, forpligtelser og risici, virksomhedens situation og de skattemæssige virkninger, når den pågældende tiltræder ordningen, og de vilkår som finder anvendelse, når han eller hun forlader virksomheden eller ordningen;
12. mener, at udbetalinger under AFD altid bør være komplementære til kontraktmæssig løn og rettigheder;
13. mener, at der bør udvikles yderligere forbindelser mellem AFD og den sociale økonomi, især gennem programmer som programmet Et Kreativt Europa, som tilbyder mikrolån på op til 25 000 EUR til små virksomheder og sociale virksomheder;
14. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at tage hensyn til den hurtige udvikling og forandring af arbejdsmarkedet og de deraf følgende udfordringer med hensyn til færdigheder, digitalisering, automatisering og – potentielt – indkomstmæssige uligheder, og derfor hele tiden skaber nye muligheder for arbejdsstyrken til at tilpasse sig for at være økonomisk bæredygtig og uafhængig;
15. glæder sig over initiativer fra Kommissionens generaldirektorater, såsom GD EMPL, FISMA og GROW til støtte for beskæftigelse, SMV'er og en kapitalmarkedsunion, og opfordrer til en koordineret tilgang til bedst mulig udnyttelse af disponible ressourcer, ihukommende, at det er de europæiske borgere, der i sidste instans vil drage fordel heraf;
16. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

BEGRUNDELSE

Inden for de sidste 30 år har konceptet med arbejdstagernes finansielle deltagelse (AFD) udviklet sig meget i hele Europa. I 2018 er der ca. 10 mio. medarbejderaktionærer i Europa, og 20 EU-lande har en lovgivning, der på en eller anden måde fremmer AFD¹. 2017 var et rekordår for AFD, idet næsten 400 milliarder EUR ejedes af ansatte².

Ikke desto mindre er udvikling af medarbejderejerskab geografisk ujævnt fordelt inden for Den Europæiske Union, idet de EU-lande, der er længst bagud, halter 30-40 år efter de førende EU-lande. Disse forskelle medlemsstaterne imellem kan forklares ved, at der enten findes eller ikke findes passende lovgivning. For eksempel spiller medarbejderaktieordninger i nogle lande som Tjekkiet, Estland og Slovakiet ikke nogen synderlig rolle i økonomien, og de pågældende medlemsstater har ingen eller kun en meget begrænset politik på området. Derimod kan der i 15 EU-lande (kun 12 i 2015), såsom Spanien, Frankrig, Sverige eller Cypern, noteres betydelige skattemæssige incitamenter, der fremmer medarbejderaktieejerskab. Andre lande giver også en retlig ramme for ordninger for medarbejderejerskab, men uden noget skattemæssigt incitament³.

Medarbejderaktieejerskab har potentiale til at stabilisere den europæiske økonomi som helhed. Undersøgelser fra USA viser klart, at virksomheder, der tilbyder deres ansatte en andel af virksomhedens kapital, skaber flere arbejdspladser end de virksomheder, der ikke har de samme instrumenter. Medarbejderaktionærer akkumulerer flere aktiver med henblik på pensionering, får bedre lønninger og er mindre tilbøjelige til at blive arbejdsløse i forhold til andre ansatte. Da private husstande i øjeblikket i vid udstrækning afhænger af løn, nyder medarbejderaktionærer godt af forhøjelser af kapitalindkomster, som mindsker ulighederne i fordeling af velstand i samfundet⁴.

Medarbejderaktieordninger i USA har f.eks. vist sig at øge salget og beskæftigelsen med mere end 2 %⁵ om året sammenlignet med lignende virksomheder uden medarbejderaktieordninger. Produktivitetsstigninger på op til 4-5 % i gennemsnit i det år, hvor en medarbejderaktieordning er vedtaget⁶. I Europa er det blevet bevist, at også de sociale resultater for en virksomhed med medarbejderaktier er 52 % højere end i virksomheder, som

¹ Den årlige økonomiske undersøgelse af medarbejderaktieordninger i europæiske lande i 2016 - EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP (EFES), 2017

² Den årlige økonomiske undersøgelse af medarbejderaktieordninger i europæiske lande, EFES, 2018

³ EFES' holdningsdokument indeholdende en reaktion på den offentlige høring om midtvejsrevisionen fra 2017 om kapitalmarkedsunionen

med titlen "Arbejdstagernes aktieejerskab for opbygningen af kapitalmarkedsunionen — Ligeledes: behovet for en europæisk handlingsplan".

⁴ Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union, Deutsches Aktieninstitut e.V., Holdningsdokument, 16. marts 2017.

⁵ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

⁶ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

hverken har en medarbejderaktieordning eller en opsparingsordning for de ansatte¹.

Efterspørgslen efter AFD er stigende i EU, og den har vist sig at have sine fordele². Et klart sæt af bredt anlagte og enkle EU-retningslinjer ville give mulighed for lige vilkår for anvendelsen af AFD og udbredelsen af dets fordele i hele Europa.

Den undersøgelse om fremme af medarbejderejerskab og medarbejderdeltagelse, der blev offentliggjort i 2014, gennemgik en række politiske muligheder, herunder en handlingsplan bestående af fem punkter: 1. Lancering af et virtuelt center, 2. Nedsættelse af en ekspertgruppe fra Kommissionen, 3. Gennemførelse af et handlingsprogram til bevidstgørelse, 4. Indførelse af en adfærdskodeks, 5. Lovgivningsforslag om en fælles frivillig europæisk ordning³.

I EU's 2020-strategi for en intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst understreges behovet for "inklusiv vækst", som blandt andet styrker borgerne gennem beskæftigelse, investering i kompetencer, bekæmpelse af fattigdom og modernisering af arbejdsmarkedet og den sociale beskyttelse. AFD leverer konkrete hjælpemidler i denne henseende ved i højere grad at inddrage arbejdstagerne i beslutningsprocessen i de virksomheder, de arbejder for, idet de bidrager til at styrke deres færdigheder og beskæftigelsesegnethed og sikrer dem en andel af de økonomiske fordele, bekæmper koncentration af kapitalen og reaktiverer de arbejdsløse samt skaber arbejdspladser. Hvis vi kombinerer dette med socialøkonomiske værktøjer som mikrokreditter med henblik på at styrke jobsikkerheden og undgå virksomhedsudflytninger, understøtter SMV'er i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, adgang til kapital og faglært arbejdskraft, kan det ikke undgå at give positive resultater.

Den generelle deltagelse i AFD-ordninger er stadig forholdsvis lav. På trods af den voksende interesse tilbyder 68 % af virksomhederne i EU ikke nogen form for AFD-ordning⁴. Denne initiativbetænkning tager – uden at anmode om nye lovgivningsmæssige instrumenter på EU-niveau – sigte på at stimulere udviklingen af AFD i Europa ved at:

– fremhæve potentialet i disse ordninger for både arbejdstagere og arbejdsgivere med hensyn til vækst og social beskyttelse, sammen med de hindringer, som Kommissionen og medlemsstaterne bliver nødt til at samarbejde om

– foreslå en række foranstaltninger, der kan træffes på EU-plan for at lette AFD såsom behovet for oplysningskampagner, udveksling af platforme for bedste praksis, uddannelse af

¹ http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/na210-performancesociale-2011-02-21_0.pdf

² "The Promotion of Employee Ownership and Participation", 2014, http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf

³ Promotion of employee ownership and participation proposals for the European action plan, EFES, 2014, <http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20COMMISSION/2015/EFES%20Proposals%20for%20the%20European%20Action%20Plan.pdf>

⁴ – præsentere pilotprojektet "The Promotion of Employee Ownership and Participation" (fremme af medarbejderejerskab og -deltagelse), 2014, http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf

borgerne i finansielle anliggender, mere gennemsigtighed og oplysning, flere incitamentter og overvejelser angående tværnationale hindringer.