



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

---

*Istungidokument*

---

**A7-0465/2013**

18.12.2013

# RAPORT

Töötajate finantsosalus ettevõtte tuludes  
(2013/2127(INI))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Phil Bennion

Arvamuse koostaja (\*):  
Fabrizio Bertot, majandus- ja rahanduskomisjon

(\* ) Kaasatud komisjon – kodukorra artikkel 50

## SISUKORD

|  | <b>lehekülg</b> |
|--|-----------------|
| EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....          | 3               |
| SELETUSKIRI .....  | 11              |
| MAJANDUS- JA RAHANDUSKOMISJONI ARVAMUS (*). ....         | 13              |
| PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS..... | 16              |

(\*) Kaasatud komisjon – kodukorra artikkel 50

## EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

### töötajate finantsosaluse kohta ettevõtte tuludes (2013/2127(INI))

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eelkõige selle artikli 3 lõiget 3,
- võttes arvesse komisjoni 3. märtsi 2010. aasta teatist „Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia” (COM(2010)2020),
- võttes arvesse komisjoni 12. detsembri 2012. aasta teatist „Tegevuskava: Euroopa äriühinguõigus ja äriühingu üldjuhtimine – ajakohane õigusraamistik kaasatumate aktsionäride ja jätkusuutlike äriühingute jaoks” (COM(2012)0740),
- võttes arvesse komisjoni 5. juuli 2002. aasta teatist töötajate finantsosaluse edendamise raamistiku kohta (COM(2002)0364) ning Euroopa Parlamendi 5. juuni 2003. aasta resolutsiooni samal teemal<sup>1</sup>,
- võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 21. oktoobri 2010. aasta arvamust Euroopa töötajate finantsosaluse kohta<sup>2</sup>,
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni tellitud uuringut „Töötajate finantsosalus ettevõtte tuludes”<sup>3</sup>, mis avaldati 2012. aasta septembris,
- võttes arvesse PEPPER IV aruannet pealkirjaga „Võrdlusuuring töötajate osaluse kohta tuludes ja ettevõtte tulemustes Euroopa Liidu liikmes- ja kandidaatriikides”, mis avaldati 2009. aasta oktoobris Berliini vaba ülikooli (Free University of Berlin) poolt,
- võttes arvesse PEPPER III aruannet pealkirjaga „Töötajate osaluse edendamine tuludes ja ettevõtte tulemustes Euroopa Liidu liikmes- ja kandidaatriikides”, mis avaldati 2006. aasta juunis Berliini vaba ülikooli poolt,
- võttes arvesse komisjoni 8. jaanuari 1997. aasta PEPPER II aruannet pealkirjaga „Liikmesriikide töötajate osaluse edendamine tuludes ja ettevõtte tulemustes (sh osalus aktsiakapitalis)” (COM(1996)0697),
- võttes arvesse PEPPER I aruannet pealkirjaga „Töötajate osaluse edendamine tuludes ja ettevõtte tulemustes”, mis avaldati 1991. aasta märtsis komisjoni ja Euroopa Ülikool-Instituudi poolt,
- võttes arvesse komisjoni katseprojekti töötajate omavastutuse ja osaluse edendamise

---

<sup>1</sup> ELT C 68 E, 18.3.2004, lk 429.

<sup>2</sup> ELT C 51, 17.2.2011, lk 1.

<sup>3</sup> IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

kohta<sup>1</sup>,

- võttes arvesse sõltumatute ekspertide kõrgetasemelise rühma 18. detsembri 2003. aasta aruannet rahvusvaheliste tõkete kohta, mis takistavad töötajate finantsosaluse kasvu rahvusvahelistes ettevõtetes,
  - võttes arvesse 3. oktoobri 2012. aasta komisjoni teatist „Ühtse turu akt II. Üheskoos uue majanduskasvu eest” (COM(2012)0573),
  - võttes arvesse 14. märtsi 2006. aasta komisjoni teatist „Ühenduse Lissaboni majanduskasvu ja töökohtade kava rakendamine. Ettevõtete üleminek – järjepidevus läbi uue alguse”(COM(2006)0117),
  - võttes arvesse oma 15. jaanuari 2013. aasta resolutsiooni soovitusetega komisjonile töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise ning restruktureerimise ettevalmistamise ja juhtimise kohta<sup>2</sup>,
  - võttes arvesse kodukorra artiklit 48,
  - võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit ja majandus- ja rahanduskomisjoni arvamust (A7-0465/2013),
- A. arvestades, et töötajate finantsosaluse (TFO) kavad võivad anda otsest rahalist kasu, mis ületab kokkulepitud palgastruktuure, kasutades:
- jagatud omandit, mis pakub töötajatele õigust saada osa ettevõtte edust ning jagada strateegiliste otsustega seotud vastutust ja riske;
  - jagatud tulu raha, aktsiate või soodustustena, mis võivad premeerida edu või teatud töötulemusi, täiendada töötajate sissetulekuid ja suurendada nende ostujõudu, millel on võimalik otsene mõju kohalikule majandusele;
- B. arvestades, et kui tööandja kriisi tõttu kannatab, ähvardab töötajaid topeltoht – ühest küljest oht kaotada nii oma töö kui ka sissetulek, teisest küljest oht kaotada ettevõttesse investeeritud kapital;
- C. arvestades, et ettevõttel on võimalik valida kolme peamise TFO mudeli vahel: tulu jagamine (sularahapõhine, edasilükatud või aktsiates), üksikute töötajate osalus aktsiakapitalis (töötajate aktsiad või optsioonid) ning töötajate aktsiaomandi kavad; arvestades, et TFO võib esineda aktsiate või sularaha kujul;
- D. arvestades, et sobivaim TFO mudel sõltub sageli ettevõtte suurusest ja seisundist, täpsemalt sellest, kas ta on börsiettevõtte või börsiväline ettevõtte;
- E. arvestades, et TFO – eriti aktsiaomandi kavade kujul – võib leevendada šokke, võimaldades preemiaid või muid täiendavaid sissetulekuid või tasusid hallata kolmandate osapoolte poolt fondides, hajutades investeerimisrisiki ettevõtte põhiomanike vahel ning

---

<sup>1</sup> MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533

<sup>2</sup> Vastuvõetud tekstid, P7\_TA(2013)0005.

tagades töötajate jaoks säästudena aktsiaportfelli;

- F. arvestades, et töötajate finantsosalus ettevõttes toob kaasa mitmesuguseid võimalikke riske töötajatele; arvestades, et töötajate finantsosalust ei tohi kasutada tööõigusest tulenevate kohustuste täitmisest hoidumiseks, töötajate omandatud sotsiaalsete ja tööõiguste vähendamiseks või surveavaldusena tööturu paindlikumaks muutmiseks;
- G. arvestades, et kui töötajad saavad ettevõtte omanikelt väljaostu eelisõiguse ja kui nad sellisel moel finantsraskustes oleva ettevõtte oma valdusse võtavad, saavad nad selle kaudu kaitsta oma töökohti ning selline tegevus võib vähendada teiste ettevõtete võimalikest ostupakkumistest tingitud ebakindlust töötajate töö jätkumise suhtes; arvestades, et töötajatele kuulumine võib olla ka lahendus tegevuse jätkajat puudutavatele probleemidele, sest ettevõtte tegevus tihti lõpetatakse või ettevõtte müüakse võimalikuks saneerimiseks või likvideerimiseks, kui tegevuse jätkajat ei leita; arvestades, et sellisest tegevusest võib olla abi eriti VKEde ja mikroettevõtete jätkusuutliku äritegevuse säilimise tagamisel; arvestades, et neid eeliseid on võimalik saavutada üksnes töötajate osalusel;
- H. arvestades, et aktsiaomandi kavad on näide toimiva töötaja väljaostumudeli kohta börsivälistes ettevõtetes, kus aktsiate omandamiseks töötajate nimel kasutatakse vahendusorganit; arvestades, töötajad ei satu suuremasse ohtu, kuna omandamist rahastatakse jagatud tulust või laenust, mida makstakse tagasi jagatud tulust, mis on töötajate palkadele lisaks;
- I. arvestades, et Hispaania *sociedades laborales* on näide mikroettevõtete jaoks loodud TFO kava parimast tavast; arvestades, et see võimaldab ka töötutel soovi korral saada töötushüvitist ühekordse maksena, et luua uus ettevõtte või rekapitalizeerida olemasolevat ettevõtet;
- J. arvestades, et TFO vähendab lühikesele perspektiivile keskendumist, edendab jätkusuutlikkust ja pikale perspektiivile keskendumist juhtkonna strateegilistes otsustes ning võib suurendada töötajate huvi pikaajaliseks pühendumiseks ja innovaatiliste lahenduste otsimiseks tootmisprotsessis; arvestades, et TFO võib seeläbi kaasa tuua stabiilsuse, arengu ja kasvu ning vähendada töökohtade kaotuseni viiva liigse laienemise ohtu; arvestades, et seda mõju saab suurendada stabiilsete ja toimivate töötajate kaasamise institutsioonidega;
- K. arvestades, et töötajate finantsosaluskavad innustavad investeerima töötajate edasisse koolitusse, sest need suurendavad tõenäosust, et kvalifitseeritud töötajad jäävad ettevõttesse;
- L. arvestades, et töötajate osalus ettevõtte tuludes ja vajaduse korral sellele lisanduv töötajate kaasamine otsustusprotsessi võib aidata suurendada töötajate tööga rahulolu ning üldist tulemuslikkust ja motiveeritust; arvestades, et see võib ergutada töötajates omandi- ja vastutustunde tekkimist ning ettevõtte toimimise paremat mõistmist, samuti suurendada tööandjate ja töötajate vahel vastastikust lugupidamist;
- M. arvestades, et töötajates omandi- ja vastutustunde tekitamine suurendab töötajates kaasatuse tunnet ning tõenäosust, et tööandjad arvestavad nendega ning mõistavad nende muresid, seisukohti ja ideid;

- N. arvestades, et TFOde loomine võib aidata hoogustada tootlikkust, tõhustada tulemuslikkust, toetada töötajate ja aktsionäride huvide ühtlustamist ning meelitada ligi ja hoida olulisi töötajaid;
- O. arvestades, et töötajate osalemine ettevõtte juhtimises hääleõiguse või kohalviibimise õiguse või muu juhtimisviisi kaudu võib parandada juhtimist ja teabevahetust ning aidata töötajatel olukorda paremini mõista, kui ettevõttel on probleeme, ning samuti rohkem kasu saada sellest, kui ettevõttel läheb hästi;
- P. arvestades, et TFO mudelites, mis kasutavad vahendusorganit, saab see organ kasutada hääleõigust või töötajaid esindavaid muid juhtimisviise, mis võimaldavad kollektiivset esindatust;
- Q. arvestades, et TFO kavad võivad mängida suurt rolli töötajate täiendaval kaasamisel teavitus-, nõustamis- ja otsustusprotsessidesse ümberstruktureerimise ajal;
- R. arvestades, et TFOd mõjutavad riiklikud maksustamiseskirjad, ning arvestades, et ei ole asjakohane arendada TFO jaoks välja ühesugust tervikmudelit ELi tasandil; arvestades, et TFO üle peavad otsustama iga ettevõtte ja tema töötajad, võttes asjakohaselt arvesse laiemat riiklikku ja valdkondlikku konteksti; arvestades, et põhisuuniste pakett võib anda üldsusele kindlustunnet ning aidata TFO-l oma eesmärgid saavutada;
- S. arvestades, et TFO ei pruugi sobida kõikidele ettevõtetele ja töötajatele ning seetõttu peaks sellise kava kasutamist väga hoolikalt kaaluma;

### **Takistused TFO kasutamiseks ELis**

1. palub liikmesriikidel võtta arvesse piiriüleseid takistusi, millega seisavad silmitsi nii ettevõtted, kes mitmes liikmesriigis töötajatele selliseid kavasisid pakuvad, kui ka töötajad, kelle puhul topeltnmaksustamine võib tähendada liikumisvabaduse rikkumist;
2. juhib tähelepanu liikmesriikide vahelistele erinevustele finantsosalusena saadavalt tulult arvestatava kohustusliku sotsiaalkindlustusmaks osas;
3. rõhutab, et teatud juhtudel võiks olla kasuks, kui õnnestuks praegusi finantsosaluskavasid ja nendega seotud riiklike õigusakte pisut lähendada nii, et tööandjad saaks neid tulevikus pakkuda ühesuguste või samalaadsetena kõigis liikmesriikides, kus neil töötajaid on;
4. rõhutab, et teavitamise puudumist olemasolevate finantsosaluskavade kohta võib leevendada suurem võrdluskõlbulik teave rahvusvahelisel tasandil, mis vähendaks kulusid nii suuremate ettevõtete kui ka VKEde jaoks, võimaldades neil pakkuda töötajatele osaluskavasid, mis vastavad nende konkreetsetele vajadustele;
5. rõhutab, et puuduvad riiklikud õigusmeetmed, mis soodustaksid TFO kavade arengut; täheldab erinevust EL-15<sup>1</sup> ja EL-13<sup>2</sup> riikide vahel seoses nende osalemise tasemega TFO kavades; sedastab, et TFO kavasisid soodustavad riikliku tasandi õiguslikud meetmed ja

---

<sup>1</sup> Enne 1995. aastat ELiga ühinenud liikmesriigid.

<sup>2</sup> Pärast 1995. aastat ELiga ühinenud liikmesriigid.

sellistes kavades osalevate töötajate arv on omavahel seotud<sup>1</sup>;

### **Maksustamisküsimused**

6. rõhutab, et topeltmaksustamise ja diskrimineerimise vältimiseks on vajalik veelgi suurem läbipaistvus riikides kasutatavate töötajate osaluskavade osas, eelkõige tegeliku maksukoormuse välja arvutamisel EL-28 riikides;
7. märgib, et töötajate osaluskavade Euroopa mudeli raamistik ei tohiks olla üliluslik riiklike maksustamiseskirjade suhtes;
8. kutsub liikmesriike üles andma töötajate osaluskavade edendamisel maksusoodustusi kooskõlas parimate tavade põhimõtetega;
9. juhib tähelepanu asjaolule, et täpselt suunatud maksusoodustused võivad suurendada töötaja finantsosalust mitmes liikmesriigis ja isegi majanduskasvu suurendada;
10. on seetõttu arvamusel, et komisjon peaks esitama suunised töötajate finantsosaluse maksustamise kohta;

### **Soovitused**

11. palub komisjonil ja liikmesriikidel kaaluda asjakohaseid riiklikke meetmeid, et ergutada ettevõtteid vabatahtlikult välja arendama ja pakkuma TFO kavasid, mis oleksid mittediskrimineerivalt avatud kõikidele töötajatele, võttes arvesse VKEde ja mikroettevõtete eriolukorda; palub liikmesriikidel suurendada selles valdkonnas parimate tavade vahetust;
12. on arvamusel, et töötaja finantsosalus võib kujutada endast ka töötaja lisatasu kapitaliosaluse või spetsiaalsete võlakirjade näol, olenevalt kasutatavast finantstootest ja kõnealuse äriühingu liigist;
13. on seisukohal, et kõik meetmed, mis on seotud töötajate osalusega ettevõtete tulude jagamisel, peaksid olema pikaajaliselt jätkusuutlikud ja toimima vabatahtliku osaluse, töötajate võrdsuse ja hoolsuskohustuse täitmise põhimõtete alusel, eelkõige VKEde puhul; toonitab asjaolu, et kuigi EL tunnistas töötajate finantsosaluse kavade kasulikkust, ei kuulu see valdkond liidu pädevusse;
14. palub komisjonil ja liikmesriikidel kaasata siseriiklikku õigust ja tavaid arvestades sotsiaalpartnerid, töötajate omandil põhinevad organisatsioonid ja sidusrühmad tihedamasse dialoogi poliitikakujundajatega ning tööandjate ja töötajate esindajatega vastavatel tasanditel, tunnustades samas sotsiaalpartnerite iseseisvust kollektiivlääbirääkimistel, tagamaks, et olemasolevaid näiteid parimatest tavadest võetakse arvesse poliitika kujundamisel, mis hõlbustab TFO rakendamist ettevõtete poolt;
15. ootab huviga katseprojekti tulemusi, täpsemalt seoses virtuaalse TFO keskuse väljatöötamise ja CETREPSi kehtiva maksumäära kalkulaatoriga; palub kõnealust katseprojekti silmas pidades komisjonil anda liikmesriikidele ideid osalusmehhanismide

---

<sup>1</sup> „Töötajate finantsosalus ettevõtte tuludes” (PE 475.098), lk 36.

kohta;

16. peab huvipakkuvaks võimalikku vabatahtlikku 29. režiimi (ühtne ja valikuline kõigile ELi tööandjatele avatud õiguslik raamistik, mis arvestab liikmesriikide pädevust maksu- ja tööõiguse valdkonnas), kuna see:
  - a) looks heade tavade alusel lihtsad elementaarsed põhimudelid eri liiki ja eri suurusega ettevõtete jaoks;
  - b) lähtuks turupõhisest lähenemisviisist, mille kohaselt ühtset režiimi kasutaksid ainult ettevõtted, kes peavad seda kasulikuks;
  - c) lubaks liikmesriikide õiguskultuuri erinevusi, kuivõrd riiklikud režiimid jäävad paralleelselt kehtima;
  - d) parandaks läbipaistvust ja teabele ligipääsu, et hõlbustada võrdset kohaldamist eri liikmesriikides;
  - e) oleks kohaldatav riiklikul ja/või ELi tasandil vastavalt vajadusele ega oleks piiratud rahvusvaheliste ettevõtetega, võttes seejuures arvesse maksuküsimusi ja töötajate finantsriske<sup>1</sup>;
17. on arvamusel, et 29. režiimi mõjuhinnang aitaks hinnata võrdsete tingimuste loomise ning ettevõtete rahvusvahelistumise takistamisest hoidumise võimalusi;
18. juhib tähelepanu asjaolule, et töötajate finantsosalus soodustab sotsiaalset ühtekuuluvust, mis on jätkusuutliku ettevõtte juhtimise kõrval samuti väga vajalik; rõhutab siiski ettevaatusabinõude vajalikkust töötajate finantsosaluse kavade edendamisel, et palku ei asendataks kasumijagamissüsteemidega;
19. palub komisjonil ja asjaomastel sidusrühmadel seepärast jätkata „moodulehituse” lähenemisviisi toetamist;
20. ergutab komisjoni esitama sõltumatut mõjuhinnangut sellise TFO 29. režiimi kohta ning ootab sellest tuleneva teabe lisamist komisjoni vahearuandesse;
21. palub komisjonil pärast sõltumatu mõjuhinnangu avaldamist ning koostöös töötajate omandil põhinevate organisatsioonide, liikmesriikide ja vajaduse korral sotsiaalpartneritega kaaluda edukate TFO kavade põhisuuniste paketi väljatöötamist, mis hõlmaks järgmisi punkte:
  - a) eesmärgile suunatud režiim: ettevõtted peaksid määratlema töötajate TFO kava eesmärgid, et määrata kindlaks, milline mudel on nende jaoks sobivaim ning suurima tõenäosusega saavutada soovitud tulemus; enne kasutuselevõttu tuleks TFO kavade osas konsulteerida töötajate või nende esindajatega; TFO kavad ei tohi ohustada kollektiivlepinguid;
  - b) paindlik ja vabatahtlik režiim: TFO toimib eri valdkondades, eri suurusega ja liiki

---

<sup>1</sup> „Töötajate finantsosalus ettevõtte tuludes” (PE 475.098), lk 16.



ettevõtete puhul ja eri liikmesriikides erinevalt; otsus arendada ja rakendada TFO kava tuleks seetõttu teha ettevõtte tasandil, võttes arvesse kehtivaid riiklikke õigusakte ja tavasid ning lähtudes ettevõtte finantsolukorrast;

- c) täiendus lepingujärgsele palgale: mis tahes TFO mudel peaks täiendama töötaja põhipalka ja lepingulisi õigusi, mitte neid asendada;
- d) töötajate jaoks vabatahtlik režiim: TFO on vahend, mille abil töötajad saavad valida, kuidas saada kasu tihedamast finantssuhtest oma tööandjaga; igal töötajal peab olema võimalik sellise kavaga liituda või sellest loobuda, kuid ühtlasi peab see olema kättesaadav ettevõtte kõikidele töötajatele, sh osalise tööajaga töötajad, mittediskrimineerival alusel, et saavutada tõeline kaasatus;
- e) sotsiaalpartneritega läbi räägitud režiim: kui riiklikud tavad ja traditsioonid kaasavad sotsiaalpartnerid ettevõtte tasandil, tuleks TFO kavade üle pidada läbirääkimisi asjaomaste sotsiaalpartneritega kohalikul ettevõtte või kogu ettevõtte tasandil, et kohandada kava ettevõtte ja selle töötajate konkreetsete tingimuste ja olukorraga; sellised kavad ei tohiks töötajaid diskrimineerida ametiühingusse kuulumise või muude ELi toimimise lepingu artiklis 10 nimetatud võimalike põhjuste alusel;
- f) selge teave: töötajatele tuleb anda selget teavet TFO kavaga liitumisega, sh üleandmisperioodiga seotud ohtude ja õiguste kohta: otsus TFO kavaga liituda peaks põhinema töötaja informeeritud nõusolekul, mille andmisel töötaja on olnud täielikult teadlik oma õigustest, kohustustest, seonduvatest riskidest ja maksustamise mõjust kavaga liitumisel ning tingimustest, mida kohaldatakse, kui ta mis tahes asjaoludel ettevõtetest lahkub või kavast loobub;
- g) juhtimises osalemine: olenevalt kavast peaks tööandja otseselt kaasama töötaja või töötajad ettevõtte juhtimisse; kui seda tehakse, tuleb selgelt ja ühiselt kindlaks määrata õigused ja ülesanded;
- h) kui kokku on lepitud jagatud omandi mudelis, tuleks eelistada kollektiivse aktsiaomandi mudelit, näiteks fondi; selles mudelis peaksid aktsiad olema jagatud nii, et olemasolevaid palgaerinevusi ei suurendata;
- i) töötajate omandit on vaja ettevõtte maksejõuetuse eest kindlasti kindlustusega kaitsta;
- j) TFO kavades kokku leppimisel tuleb alati arvestada mõju soolisele võrdõiguslikkusele;
- k) läbipaistvus: teave asjaomase ettevõtte majandusliku seisundi ja seonduvate riskide kohta peaks olema huvitatud töötajatele pidevalt kättesaadav;

22. märgib, et finantskriisile eelnenud aeg näitas, et töötajate-poolset ülemääraste riskide võtmist soodustav tasustamispoliitika võib seada ohtu krediidasutuste, investeerimisfondide ja muude finantssektoris tegutsevate ettevõtjate usaldusväärse ja tõhusa juhtimise;

23. ergutab sotsiaalpartnereid jätkama koostööd, et luua TFOde jaoks uusi võimalusi ja

uuendusi asjakohastel tasanditel;

24. on seisukohal, et töötajate finantsosaluse edendamiseks eesmärgiga luua ettevõtete rahastamiseks uus moodus ja suurendada töötajate seotust oma tööandjaga, tuleb tööandjatele anda võimalus oma töötajatele välja pakkuda aktsiakapitali märkimise võimalusi või emiteerida spetsiaalseid võlaväärtpabereid (võlakirju); usub, et kapitali märkimine peab olema nii ettevõtte kui ka üksi või ühiselt tegutsevate töötajate jaoks vabatahtlik;
25. sedastab, et töötajate osaluskavad võivad aidata leevendada ettevõtete õiglusjärgluse, täiendava rahastamise ja töötajate hoidmisega seotud ning muid VKEdele iseloomulikke probleeme; on arvamusel, et töötajate osaluskavasid väikestes ja mikroettevõtetes on võimalik kombineerida selliste tööturumeetmetega nagu töötushüvitised ja aidata seeläbi töötutel tagasi tööle saada;
26. märgib, et ettevõtjatel, eriti VKEdele ei ole piisavalt teavet ega teadmisi võimalike töötajate finantsosaluse kavade kohta; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles korraldama paremini vastavaid teavituskampaaniaid ja aitama kaasa parima tava süsteemide ülekandmisele teistesse liikmesriikidesse;
27. ergutab liikmesriike kasutama koostöös sotsiaalpartnerite, töötajate omandil põhinevate organisatsioonide ja komisjoniga olemasolevaid ühtseid teabeportaale, mis on kättesaadavad nii tööandjatele kui ka töötajatele, või looma uusi, et selgitada TFO kasulikkust, eeliseid ja riske, olemasolevaid riiklikke stiimuleid ning erinevaid mudeleid, selleks et töötajad ja ettevõtted saaksid anda teadlikke hinnanguid TFO kavadele ja saavutada parimad võimalikud kokkulepped ettevõtte tasandil ning suudaksid paremini hinnata oma valikuvõimalusi ja TFO kavaga liitumisega seotud probleeme; soovib nimetatud ühtsed teabeportaali siduda või liita olemasolevate pädevate organite või ametiasutustega riiklikul tasandil;
28. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule ja komisjonile.

## SELETUSKIRI

Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” rõhutatakse kaasava majanduskasvu vajadust, mis muu hulgas annab kodanikele suurema võimu tööhõive, oskustesse investeerimise, vaesuse vastu võitlemise ning tööturgude ja sotsiaalkaitse ajakohastamise kaudu.

Töötajate finantsosalus (TFO) pakub käegakatsutavat võimalust nende teemade arendamiseks, kaasates töötajad rohkem oma tööandjate otsuste tegemisse, aidates tugevdada head juhtimistava ning kindlustades töötajatele osa eduka ettevõtte tuludest.

Töötajate osalemine ettevõtte juhtimises võib suurendada nende võimalusi tegeleda töökohal sisulise elukestva õppega, sest TFO soodustab sageli keskendumist pikale perspektiivile – kuna töötajad osalevad rohkem otsuste tegemises ja saavad finantskasu, astuvad nad pikemaajalisse töösuhtesse, mis suurendab tööandjate motivatsiooni investeerida oma töötajate koolitamisega.

TFO võib samuti tugevdada VKEsid, pakkudes mehhanisme uuenduslikuks rahastamiseks, sest töötajad võivad soovida investeerida oma tööandja aktsiatesse ning rahastada seeläbi laienemist. Töötajate pikaajalised investeeringud oma ettevõttesse võivad samuti aidata tagada stabiilsust ja kindlustunnet, mis tugevdavad VKEsid ja suurendavad seeläbi töökohakindlust.

Neist eelistest hoolimata erineb osalemine TFO kavades sektorite, eri suurusega ettevõtete, eri demograafiliste näitajatega töötajate ja liikmesriikide vahel.

Üldiselt on osalemine TFO kavades endiselt üsna väike, ehkki huvi selliste kavade vastu on kasvanud.

Euroopa jääb selles valdkonnas maha, eriti USAst, mis on tingitud maksutoetuse ebaühtlasest tasemest ning regulatiivsete stiimulite ja selgete praktiliste suuniste puudumisest, mis mõjutab eelkõige VKEsid.

Käesoleva raporti eesmärk on rõhutada positiivset rolli, mida TFO kavad võivad mängida, arendades töötajate osalust ettevõtte juhtimises ja finantsedus.

Eelkõige esitatakse raportis rida tähelepanekuid ja soovitusi TFO kohta, mis võivad anda panuse vabatahtlikku raamistikku, mis nõustaks ettevõtjaid, töötajaid, sotsiaalpartnereid ja riiklikke ametiasutusi, kuidas oleks kõige parem TFO kavasid arendada ja soodustada.

Töötajate finantsosaluse kavad pakuvad eri mudeleid, mis võimaldavad ettevõtetel ja töötajatel enda ja ühiskonna huvides koostööd teha.

Eri mudelid täidavad erinevaid eesmärke, alates töötajate otsesest osalemisest ettevõtte juhtimises, mis tagab, et pikaajalised otsused on langetatud töötajate huvides, kuni madala riskitasemega tulemuslikkuse ja kasumlikkuse preemiatega ja investeerimisvõimalusteni, mis lasevad töötajatel saada osa ettevõtte finantsedust.

TFO sõltub suurem määral riiklikust õigusraamistikust ja tingimustest. Fiskaalpoliitika ja

maksustamine on igas liikmesriigis TFO kavade arendamise ja rakendamise seisukohast võtmetähtsusega, kuid subsidiaarsuse küsimused ja jätkuvad kahtlused seoses maksustamise võimaliku ühtlustamisega muudavad kõik ELi tasandi sisulised õiguslikud meetmed selles valdkonnas ebatõenäoliseks ja sobimatuks.

Kuid on rida meetmeid, mida võib võtta ELi tasandil, et hõlbustada TFO kasutusele võtmist liikmesriikides.

EL võib luua raamkontseptsiooni, mis annab üldsuunised aluspõhimõtete ja parimate tavade kohta, et suunata riiklikul ja ettevõtte tasandil otsuste tegemist TFO kavade kohta.

Küsimusi tekitab ka see, kuidas saavad TFO kavad toimida tõhusalt rahvusvaheliste ettevõtete puhul, mis tegutsevad rohkem kui ühes liikmesriigis, eriti arvestades ühtsete maksueeskirjade puudumist. Komisjon võiks läbi viia uuringu selle kohta, kuidas saaks piiriüleseid TFO kavasid hõlbustada, eelkõige vabatahtliku 29. režiimi abil.

28.11.2013

## **MAJANDUS- JA RAHANDUSKOMISJONI ARVAMUS (\*)**

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile

töötajate finantsosaluse kohta ettevõtete tuludes  
(2013/2127(INI))

Arvamuse koostaja (\*): Fabrizio Bertot

(\*) Kaasatud komisjon – kodukorra artikkel 50

### **ETTEPANEKUD**

Majandus- ja rahanduskomisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

1. on seisukohal, et töötajate finantsosaluse edendamiseks, mille eesmärk on luua ettevõtete rahastamise uus vorm ja suurendada töötajate seotust oma tööandjaga, tuleb tööandjatele anda võimalus pakkuda oma töötajatele aktsiakapitali märkimise võimalusi või spetsiaalseid võlaväärtpabereid (võlakirju); arvab, et kapitali märkimine peaks olema vabatahtlik nii töötajatele (kes tegutsevad individuaalselt või rühmana) kui ka äriühingule;
2. arvab, et töötaja finantsosalus võib kujutada endast ka töötaja lisatasu kapitaliosaluse või hiljem makstava tasuna emiteeritavate spetsiaalsete võlakirjade näol, olenevalt kasutatavast finantstootest ja kõnealuse äriühingu liigist;
3. rõhutab, et topeltmaksustamise ja diskrimineerimise vältimiseks on vajalik veelgi suurem läbipaistvus riikides kasutatavate töötajate osaluskavade osas, eelkõige tegeliku maksukoormuse välja arvutamisel EL-28 riikides;
4. juhib tähelepanu liikmesriikide vahelistele erinevustele finantsosalusena saadavalt tulult arvestatava kohustusliku sotsiaalkindlustusmaks osas;
5. märgib samuti, et maksuerinevused töötajate osalusskeemide osas seavad takistusi töötajate liikuvusele ja kapitali vabale liikumisele;
6. kinnitab seetõttu vajadust tagada esimese sammuna Euroopa ühise mudeli suunas liikumisel töötajate osalusskeemide vastastikune tunnustamine;
7. kutsub komisjoni üles esitama töötajate osalusskeemide Euroopa mudeli raamistik, mida

arendataks kui liikmesriikide alternatiivset, valikulist vahendit eesmärgiga süvendada ühtset turgu, parandada äriühingute, eriti VKE-de piirideülest tegevust ja kaitsta tütarettevõtete töötajaid; märgib, et sellist liiki Euroopa raamistik peaks olema ainult parimatel tavadel põhinev valikuvõimalus ja äriühingud peaksid saama seda kasutada vabatahtlikult;

8. märgib, et töötajate osaluskeemide Euroopa mudeli raamistik ei tohiks olla ülimuslik riiklike maksustamiseskirjade suhtes;
9. kutsub liikmesriike üles andma töötajate osaluskeemide edendamisel maksusoodustusi kooskõlas parimate tavade põhimõtetega;
10. juhib tähelepanu asjaolule, et täpselt suunatud maksusoodustused võivad suurendada töötaja finantsosalust mitmes liikmesriigis ja isegi majanduskasvu suurendada;
11. usub, et võrdsete tingimuste loomiseks ja selleks, et mitte takistada ettevõtete rahvusvahelistumist, samuti topeltmaksustamise ja diskrimineerimise ärahoidmiseks peaks komisjon kaaluma riiklike maksustamissüsteemide täiendamiseks valikulise, vabatahtliku ja üldise nn 29. režiimi loomist;
12. on seetõttu arvamusel, et komisjon peaks esitama suunised töötajate finantsosaluse maksustamise kohta;
13. märgib, et finantskriisile eelnenud aeg näitas, et töötajate-poolset ülemääraste riskide võtmist soodustav tasustamispoliitika võib seada ohtu krediitiasutuste, investeerimisfondide ja muude finantssektoris tegutsevate ettevõtjate usaldusväärse ja tõhusa juhtimise;
14. juhib tähelepanu asjaolule, et töötajate finantsosalus soodustab väga vajalikku sotsiaalset ühtekuuluvust, mis on jätkusuutliku ettevõtte juhtimise kõrval väga vajalik; rõhutab siiski ettevaatusabinõude vajalikkust töötajate finantsosaluse skeemide edendamisel, et palku ei asendataks kasumijagamisskeemidega;
15. on seisukohal, et kõik meetmed, mis on seotud töötajate osalusega ettevõtete tulude jagamisel, peaksid olema pikaajaliselt jätkusuutlikud ja toimima vabatahtliku osaluse, töötajate võrdsuse ja hoolekohustuse täitmise põhimõtete alusel, eelkõige VKEde puhul; toonitab asjaolu, et kuigi EL tunnistas töötajate finantsosaluse kavade kasulikkust, ei kuulu see valdkond liidu pädevusse;
16. tunnistas, et töötajate kapitaliosalus võib aidata leevendada ettevõtete õiglusrõõgluse, täiendavate rahastamisvahendite ja töötajate hoidmisega seotud ning muid VKEdele iseloomulikke probleeme; on arvamusel, et töötajate osaluskeeme väikestes ja mikroettevõtjates on võimalik kombineerida selliste tööturumeetmetega nagu töötushüvitised ja seega aidata töötutel tagasi tööle saada;
17. märgib, et ettevõtjatel, eriti VKEdel ei ole piisavalt teavet ega teadmisi võimalike töötajate finantsosaluse skeemide kohta; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles korraldama paremini vastavaid teavituskampaaniaid ja aitama kaasa parimatel tavadel põhinevate süsteemide jõudmisele ka teistesse liikmesriikidesse.

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÖPPHÄÄLETUSE TULEMUS

|   |  |
|---|--|
| <b>Vastuvõtmise kuupäev</b>                                       | 26.11.2013   |
| <b>Lõpphääletuse tulemus</b>                                      | +: 32<br>-: 3<br>0: 1  |
| <b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>                     | Burkhard Balz, Jean-Paul Basset, Sharon Bowles, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Rachida Dati, Derk Jan Eppink, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Liem Hoang Ngoc, Syed Kamall, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Hans-Peter Martin, Arlene McCarthy, Sławomir Nitrás, Ivari Padar, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Ramon Tremosa i Balcells, Corien Wortmann-Kool, Pablo Zalba Bidegain |
| <b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b> | Fabrizio Bertot, Philippe De Backer, Sari Essayah, Ashley Fox, Olle Ludvigsson, Nils Torvalds, Emilie Turunen, Oleg Valjalo  |

## PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

|   |  |
|---|--|
| <b>Vastuvõtmise kuupäev</b>                                       | 5.12.2013  |
| <b>Lõpphääletuse tulemus</b>                                      | + :                    32<br>- :                    3<br>0 :                    0  |
| <b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>                     | Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Minodora Cliveti, Emer Costello, Frédéric Daerden, Richard Falbr, Thomas Händel, Marian Harkin, Stephen Hughes, Adam Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Gabriele Stauner, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber |
| <b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed</b> | Georges Bach, Sergio Gutiérrez Prieto, Anthea McIntyre, Evelyn Regner, Csaba Sógor   |