



A7-0465/2013

18.12.2013

MIETINTÖ

työntekijöiden rahoitusosakkuudesta yritysten tuloksissa
(2013/2127(INI))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Phil Bennion

Valmistelija (*) : Fabrizio Bertot, talous- ja raha-asioiden valiokunta

(*) Valiokuntien yhteistyömenettely – työjärjestyksen 50 artikla

SISÄLTÖ

	Sivu
EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS	3
PERUSTELUT	12
TALOUS- JA RAHA-ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO	14
VALIOKUNNAN LOPULLISEN ÄÄNESTYKSEN TULOS.....	18

(*) Valiokuntien yhteistyömenettely – työjärjestyksen 50 artikla

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

työntekijöiden rahoitusosakkuudesta yritysten tuloksissa (2013/2127(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT), ja erityisesti sen 3 artiklan 3 kohdan,
- ottaa huomioon 3. maaliskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Eurooppa 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia” (COM(2010)2020),
- ottaa huomioon 12. joulukuuta 2012 annetun komission tiedonannon ”Toimintasuunnitelma: eurooppalainen yhtiöoikeus sekä yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä – nykyaikainen oikeudellinen kehys aiempaa sitoutuneemmille osakkeenomistajille ja kestäväää liiketoimintaa harjoittaville yrityksille” (COM(2012)0740),
- ottaa huomioon 5. heinäkuuta 2002 annetun komission tiedonannon työntekijöiden taloudellisen osallistumisen edistämisestä (COM(2002)0364) ja 5. kesäkuuta 2003 kyseisestä aiheesta antamansa päätöslauselman¹,
- ottaa huomioon 21. lokakuuta 2010 annetun Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ”Työntekijöiden rahoitusosakkuus Euroopassa”²,
- ottaa huomioon parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan pyytämän tutkimuksen työntekijöiden rahoitusosakkuudesta yritysten tuloksissa³, joka julkaistiin syyskuussa 2012,
- ottaa huomioon Berliinin vapaan yliopiston lokakuussa 2009 julkaiseman Pepper IV - kertomuksen ”Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union”,
- ottaa huomioon Berliinin vapaan yliopiston kesäkuussa 2006 julkaiseman Pepper III - kertomuksen ”Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union”,
- ottaa huomioon 8. tammikuuta 1997 annetun komission kertomuksen ”Pepper II: voittopalkkiojärjestelmien edistäminen (mukaan lukien pääomaosakkuus) jäsenvaltioissa (COM(1996)0697),
- ottaa huomioon komission ja yliopistollisen Eurooppa-instituutin maaliskuussa 1991 julkaiseman Pepper I -kertomuksen ”Promotion of employee participation in profits and enterprise results”,

¹ EUVL C 68 E, 18.3.2004, s. 429.

² EUVL C 51, 17.2.2011, s. 1.

³ IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

- ottaa huomioon työntekijäomistusta ja työntekijöiden osallistumista koskevan komission pilottihankkeen¹,
 - ottaa huomioon 18. joulukuuta 2003 annetun riippumattomien asiantuntijoiden korkean tason työryhmän antaman kertomuksen rajat ylittävistä työntekijöiden osakkuuden esteistä kansainvälisissä yrityksissä,
 - ottaa huomioon 3. lokakuuta 2012 annetun komission tiedonannon ”Toinen sisämarkkinoiden toimenpidepaketti – ”Yhdessä uuteen kasvuun” (COM(2012)0573),
 - ottaa huomioon 14. maaliskuuta 2006 annetun komission tiedonannon ”Kasvua ja työllisyyttä edistävän Lissabonin ohjelman täytäntöönpano – Omistajanvaihdos – Jatkuvuutta uudella alulla” (COM(2006)0117),
 - ottaa huomioon 15. tammikuuta 2013 antamansa päätöslauselman työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakennemuutoksen ennakoinnista ja hallitsemisesta²,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 48 artiklan,
 - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön sekä talous- ja raha-asioiden valiokunnan lausunnon (A7-0465/2013),
- A. ottaa huomioon, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät voivat tarjota peruspalkat ylittäviä ja niitä täydentäviä välittömiä taloudellisia seuraavilla tavoilla:
- yhteisomistus – tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden hyötyä yrityksen menestymisestä ja samalla vastata osaltaan strategisista päätöksistä ja niihin liittyvistä riskeistä
 - voitonjako rahana, osakkeina tai etuisuuksina, joilla voidaan palkita työntekijöitä yrityksen menestymisestä tai erityisistä suorituksista sekä täydentää työntekijöiden tuloja ja lisätä heidän ostovoimaansa, millä on välittömiä heijastusvaikutuksia paikalliseen talouteen;
- B. toteaa, että työntekijät ovat alttiina kaksinkertaiselle riskille, kun kriisi vaikuttaa työnantajaan: toisaalta he ovat vaarassa menettää työpaikkansa ja tulonsa ja toisaalta he voivat menettää yrityksiinsä investoidun pääoman;
- C. toteaa, että yritykset voivat valita kolmesta työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän mallista; voitonjako (käteinen, myöhemmin maksettava tai osuudet), yksittäisen työntekijän osakeomistus (työntekijän osakkeet tai osakeoptiot) ja työntekijöiden osakkeenomistusmallit; toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi tapahtua käteisenä tai osakkeina;
- D. toteaa, että sopivin työntekijöiden taloudellisen osallistumisen malli riippuu usein yrityksen koosta ja asemasta, erityisesti siitä, onko yritys pörssinoteerattu vai ei;

¹ MARKT/2013/019/F2013/S077-128533.

² Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2013)0005.

- E. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmä voi erityisesti työntekijöiden osakkeenomistusmallin tai osaomistuksen muodossa toimia turvaverkkona, joka mahdollistaa bonusten tai muiden palkanlisien tai palkkioiden hallinnoimisen kolmannen osapuolen toimesta; toteaa, että näin hajautetaan investointiriskit yhtiön pääosakkaiden kesken ja varmistetaan, että työntekijöillä on säästössä osakesalkku;
- F. toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen yrityksissä aiheuttaa työntekijöille potentiaalisia riskejä; toteaa, että taloudellista osallistumista ei saa käyttää keinona, jolla vähennetään työntekijöiden hankkimia sosiaalisia ja työhön liittyviä oikeuksia tai painostetaan lisäämään työmarkkinoiden joustavuutta;
- G. toteaa, että jos työntekijät saavat yrityksen omistajilta etuoikeuden lunastaa ja näin ottaa haltuunsa vaikeuksissa olevan yrityksen, he voivat yrittää siten turvata omat työpaikkansa ja menettely voi vähentää muiden yritysten mahdollisesti tekemien ostotarjousten aiheuttamaa epävarmuutta työntekijöiden töiden jatkumisesta; toteaa, että työntekijäomistus voi olla myös ratkaisu toiminnan jatkajaa koskeviin ongelmiin, sillä yritys usein lopetetaan tai myydään mahdollisesti saneerattavaksi tai lopetettavaksi, jos toiminnan jatkajaa ei löydy; toteaa, että tästä menettelystä voi olla apua erityisesti pk-yritysten ja mikroyritysten kannattavan liiketoiminnan jatkumisen turvaamisessa; toteaa, että nämä edut voidaan saavuttaa ainoastaan yhdessä työntekijöiden osallistumisen kanssa;
- H. toteaa, että työntekijöiden osakkeenomistusmalli on esimerkki muille kuin pörssinoteeratuille yrityksille sopivasta tehokkaasta mallista, jossa työntekijöillä on oikeus lunastaa yritys ja välittäjäyhteisö hankkii osakkeet työntekijöiden puolesta; toteaa, että työntekijät eivät altistu lisäriskeille, koska hankinta rahoitetaan voitto-osuudella tai lainalla, joka maksetaan takaisin työntekijöille palkan lisäksi maksettavilla voitto-osuuksilla;
- I. toteaa, että espanjalainen *Sociedades Laborales* -konsepti on esimerkki parhaista käytännöistä, jotka koskevat mikroyrityksille tarkoitettua työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmää; toteaa, että siinä annetaan myös työttömille mahdollisuus saada työttömyysetuutensa kertamaksuna uuden yhtiön perustamiseksi tai olemassa olevan yhtiön pääoman vahvistamiseksi;
- J. toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen vähentää johtajien lyhytnäköisten strategisten päätösten tekoa, edistää kestäviä pitkän aikavälin ja saattaa lisätä työntekijöiden kiinnostusta pitkäjänteiseen sitoutumiseen ja etsimään innovatiivisia ratkaisuja tuotantoprosessissa; toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi siten lisätä vakautta, kehitystä ja kasvua samalla kun se vähentää liiallisen laajentumisen riskiä, joka johtaa työpaikkojen menetykseen; katsoo, että näitä vaikutuksia voidaan tehostaa vakailta ja toimivilla työntekijöiden osallistumista koskevilla järjestelyillä;
- K. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät kannustavat investoimaan työntekijöiden jatkokoulutukseen, koska ne lisäävät todennäköisyyttä, että ammattitaitoiset työntekijät pysyvät yrityksessä;
- L. toteaa, että työntekijöiden rahoitusosakkuus yrityksen tuloista sekä tarvittaessa työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon voivat merkittävästi lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä motivaatiota ja suorituskykyä yleensä; toteaa sen voivan myös

kannustaa työntekijöitä omistajuuteen ja parantaa yhtiötä koskevaa ymmärrystä sekä lisätä työnantajien ja työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta;

- M. toteaa, että työntekijöiden kannustaminen omistajuuteen ja vastuuseen lisää heidän osallisuudentunnettaan sekä todennäköisyyttä, että työnantaja panostaa heihin ja ymmärtää heidän huoliaan, näkemyksiään ja ideoitaan;
- N. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät voivat edistää tuottavuutta, parantaa suorituskykyä ja tukea työntekijöiden ja osakkeenomistajien etujen yhteneväisyyttä sekä auttaa saamaan ja säilyttämään avainhenkilöstöä;
- O. toteaa, että työntekijöiden osallistuminen yrityksen johtamiseen siten, että heillä on ääni- tai läsnäolo-oikeus tai muita hallinnointikeinoja voi parantaa hallinnointia ja tiedonkulkua ja auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin tilanteita, joissa yritys on vaikeuksissa, ja voi myös auttaa heitä arvioimaan tällaiset tilanteet paremmin ja mahdollistaa palkkioiden saamisen, kun yrityksellä menee hyvin;
- P. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen malleissa, joissa käytetään välittäjäyhteisöä, kyseisellä yhteisöllä voi olla äänioikeus tai muita keinoja osallistua yrityksen hallinnointiin työntekijöiden puolesta, mikä mahdollistaa henkilöstön edustuksen;
- Q. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmillä voi olla huomattava merkitys lisäksi työntekijöiden osallistamisessa tiedotus-, kuulemis- ja päätöksentekoprosesseihin uudelleenjärjestelyjen aikana;
- R. toteaa, että työntekijöiden taloudelliseen osallistumiseen sovelletaan kansallista verolainsäädäntöä ja että ei ole tarkoituksenmukaista kehittää työntekijöiden taloudelliselle osallistumiselle kattavaa yhtenäismallia EU:n tasolla; toteaa, että yksittäisen yrityksen ja sen työntekijöiden on huolellisesti harkittava työntekijöiden taloudellista osallistumista koskevaa päätöstä ja otettava tällöin huomioon laajemmat kansalliset ja alakohtaiset näkökohdat; toteaa, että tietyt perusohjeet voisivat auttaa voittamaan suuren yleisön luottamuksen ja saavuttamaan työntekijöiden taloudellisen osallistumisen tavoitteet;
- S. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistuminen ei ehkä sovi kaikille yrityksille tai työntekijöille ja että sen vuoksi asiaa on pohdittava hyvin huolellisesti ennen tämäläisyyppisen järjestelmän toteuttamista;

Työntekijöiden taloudellisen osallistumisen esteet EU:ssa

1. kehottaa jäsenvaltioita ottamaan huomioon rajat ylittävät esteet, jotka haittaavat sekä yrityksiä, jotka tarjoavat näitä järjestelmiä työntekijöille useissa jäsenvaltioissa, että työntekijöitä, joiden kaksinkertainen verotus voi loukata heidän oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen;
2. huomauttaa, että pakollisissa tuloista maksettavissa sosiaaliturvamaksuissa on eroja jäsenvaltioissa rahallisen osallistumisen kannalta;

3. korostaa, että joissakin tapauksissa voisi olla eduksi, mikäli saataisiin aikaan nykyisten taloudellisen osallistumisen järjestelmien ja niihin liittyvien kansallisten lainsäädäntöjen vähittäistä lähentymistä siten, että työnantajat voivat tulevaisuudessa tarjota niitä samanlaisina tai samankaltaisina kaikissa jäsenvaltioissa, joissa niillä on työntekijöitä;
4. toteaa, että nykyisiä taloudellisen osallistumisen järjestelmiä koskevan tiedotuksen puutetta voitaisiin osaltaan korjata lisäämällä vertailukelpoista tietoa niistä kansainvälisellä tasolla, mikä vähentäisi sekä suurten yritysten että pk-yritysten kustannuksia ja tarjoaisi niille mahdollisuuden tarjota osallistumisjärjestelmiä, jotka sopivat niiden erityistarpeisiin;
5. kiinnittää huomiota sellaisten kansallisten lainsäädäntötoimien puutteeseen, joilla edistettäisiin työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien käyttöönottoa; panee tässä yhteydessä merkille EU-15¹- ja EU-13²-maiden väliset erot työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien osallistumisasteessa; panee merkille työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä suosivien kansallisten lainsäädäntötoimien käyttöönoton ja niihin osallistuvien työntekijöiden määrän välisen yhteyden³;

Verotuskysymykset

6. korostaa, että on tarpeen lisätä avoimuutta kansallisissa työntekijäomistusohjelmissa ja erityisesti todellisen verotaakan laskemisessa EU-28:ssa, jotta ehkäistään kaksinkertainen verotus ja syrjintä;
7. toteaa, että eurooppalainen työntekijäomistusmalli ei saisi tehdä tyhjäksi kansallista verolainsäädäntöä;
8. kehottaa jäsenvaltioita tarjoamaan verokannustimia parhaan käytännön periaatteiden mukaisesti pyrkiessään edistämään työntekijäomistusohjelmia;
9. korostaa, että tarkasti kohdennetut verokannustimet voisivat lisätä työntekijäomistusta eri jäsenvaltioissa ja jopa lisätä talouskasvua;
10. katsoo tästä syystä, että komission olisi esitettävä työntekijöiden rahoitusosakkuuden verottamista koskevat suuntaviivat;

Suosituks

11. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita harkitsemaan soveltuvia kansallisia toimia yritysten kannustamiseksi vapaaehtoisesti kehittämään ja tarjoamaan työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä, jotka ovat avoimia kaikille työntekijöille ilman syrjintää, ja ottamaan tällöin huomioon pk-yritysten ja mikroyritysten erityistilanteen; kehottaa jäsenvaltioita lisäämään asiaa koskevien parhaiden käytäntöjen vaihtoa;

¹ Euroopan unioniin vuoteen 1995 mennessä liittyneet jäsenvaltiot.

² Euroopan unioniin vuoden 1995 jälkeen liittyneet jäsenvaltiot.

³ "Employee financial participation in companies' proceeds" (PE 475.098), s. 36.

12. katsoo, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi olla myös jonkinlainen työntekijälle suoritettavan bonuksen muoto pääomaosakkuuden tai erityisten joukkovelkakirjojen välityksellä riippuen käytettävästä rahoitustuotteesta ja kyseisestä yritystyyppistä;
13. katsoo, että kaikki toimenpiteet, jotka liittyvät yrityksen työntekijöiden rahoitusosakkuuteen yritysten tuloksissa, olisi suunniteltava pitkällä aikavälillä ja niiden olisi perustuttava vapaaehtoisen osallistumisen, työntekijöiden tasa-arvon ja asianmukaisen huolellisuuden periaatteisiin, erityisesti pk-yrityksissä; toteaa, että EU ymmärtää työntekijöiden rahoitusosakkuuden hyödyllisyyden, mutta korostaa, että tämä ala ei kuulu EU:n toimivaltaan;
14. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ottamaan kansallisten lakien ja käytänteiden mukaisesti työmarkkinaosapuolet, työntekijäomistusta edistävät organisaatiot ja sidosryhmät tiiviimmin mukaan poliittisten päättäjien sekä työnantajien ja työntekijöiden vuoropuheluun asiaankuuluvilla tasoilla ja ottamaan huomioon työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden työehtosopimusneuvotteluissa, jotta varmistetaan, että nykyisin sovellettavat parhaat käytännöt otetaan huomioon, kun kehitetään kansallisia toimia työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien täytäntöönpanon helpottamiseksi yrityksissä;
15. odottaa pilottihankkeen tuloksia, erityisesti työntekijöiden taloudellisen osallistumisen virtuaalisen keskuksen ja CETREPSin efektiivisen veroasteen laskurin kehittämistä; pyytää komissiota antamaan jäsenvaltioille ideoita osallistumista koskevien mekanismien suhteen tämän pilottihankkeen pohjalta;
16. pitää mielenkiintoisena mahdollista vapaaehtoista 29.:ttä järjestelmää, eli vapaaehtoista yhtenäistä sääntelyä, jota työntekijät voivat soveltaa koko EU:ssa ja jossa otetaan huomioon jäsenvaltion toimivallan piiriin kuuluvat vero- ja työlainsäädännön kysymykset sekä
- (a) parhaiden käytäntöjen perusteella kehitettävät yksinkertaiset, perustavaa laatua olevat tukimallit erityyppisiä ja -kokoisia yrityksiä varten
 - (b) markkinaperusteinen lähestymistapa, jossa vain ne yritykset, jotka pitävät järjestelmää hyödyllisenä, käyttäisivät sitä
 - (c) jäsenvaltioiden oikeuskulttuurin välisten erojen salliminen, koska kansalliset järjestelmät jäävät edelleen voimaan
 - (d) avoimuuden ja tiedonsaannin parantaminen yhdenmukaisen täytäntöönpanon helpottamiseksi eri jäsenvaltioissa
 - (e) sovellettavuus tarvittaessa jäsenvaltioiden ja/tai EU:n tasolla ja myös muihin kuin rajat ylittäviin yrityksiin¹ ottaen huomioon veroasiat sekä työntekijöille aiheutuvat taloudelliset riskit;

¹ “Employee financial participation in companies’ proceeds’ (PE 475.098), s. 16.

17. katsoo, että 29.:ttä järjestelmää koskeva vaikutustenarviointi saattaisi auttaa harkittaessa tapoja yhdenvertaisten lähtökohtien luomiseksi samalla kun pyritään välttämään yritysten kansainvälistymisen haittaamista;
18. huomauttaa, että työntekijäomistus edistää erittäin tarpeellista sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja on merkittävä lisä yritysten kestäväälle hallinnolle; korostaa kuitenkin, että omistajajärjestelmien edistämässä on tarpeen varoa, etteivät voitonjakojärjestelmät korvaa palkkoja;
19. kehottaa siksi komissiota ja asianomaisia sidosryhmiä pyrkimään edelleen edistämään ”rakennuspalikkastrategiaa”;
20. kehottaa komissiota esittämään riippumattoman vaikutustenarvioinnin ja tutkimuksen tällaisesta 29. järjestelmästä ja odottaa, että asiaa koskevat tiedot sisällytetään komission välikertomukseen;
21. kehottaa komissiota harkitsemaan riippumattoman vaikutustenarvioinnin julkaisemisen jälkeen yhteistyössä työntekijäomistusta edistävien organisaatioiden, jäsenvaltioiden ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolten kanssa perusohjeiden laatimista menestyksekkäistä työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä sisällyttäen niihin seuraavat näkökohdat:
 - (a) tavoitteellisuus: yritysten olisi määriteltävä työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän tavoitteet, jotta ne voivat valita, mikä malli on niille sopivin ja jotta niillä on parhaat mahdollisuudet päästä toivottuihin tuloksiin; työntekijöitä tai heidän edustajiaan olisi kuultava työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä ennen niiden käyttöönottoa; työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä koskevat sopimukset eivät saa heikentää työehtosopimuksia;
 - (b) toiminnan joustavuus ja vapaaehtoisuus: työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät toimivat eri tavalla eri aloilla, erisuuruisissa ja erityyppisissä yrityksissä ja eri jäsenvaltioissa; yritystasolla olisi tehtävä päätös työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän perustamisesta ja käyttöön ottamisesta siten, että noudatetaan voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä ja otetaan huomioon yrityksen taloudellinen tilanne;
 - (c) työsopimukseen perustuvan palkan lisät/täydennykset: kaikkien työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien olisi lisättävä työntekijöiden peruspalkkaa ja työsopimukseen perustuvia oikeuksia, ei korvata niitä;
 - (d) työntekijöiden vapaaehtoinen osallistuminen: työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmässä työntekijöille tarjotaan mahdollisuus hyötyä tiiviimmistä taloudellisesta sitoutumisesta työnantajaan; yksittäisen työntekijän on viime kädessä voitava vapaaehtoisesti osallistua tai olla osallistumatta järjestelmään, mutta kaikkien yrityksen työntekijöiden, osa-aikatyöntekijät mukaan luettuina, on samalla voitava yhtäläisesti ja syrjimättömästi osallistua siihen, jotta saavutetaan todellinen osallisuus;
 - (e) työmarkkinaosapuolten neuvottelut: jos kansallisiin käytäntöihin ja perinteisiin sisältyy työmarkkinaosapuolten toimiminen yritystasolla, työmarkkinaosapuolten olisi

neuvoteltava työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä paikallistasolla yrityskohtaisesti tai koko yhtiön laajuisesti, jotta järjestelmä voidaan räätälöidä yrityksen ja sen työntekijöiden erityisolosuhteisiin; järjestelmien ei tulisi syrjiä työntekijöitä ammattiliittoon kuulumisen tai muiden SEUT:n 10 artiklassa lueteltujen mahdollisten syrjimisperusteiden vuoksi;

- (f) perustiedot: tiedottaminen työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmään osallistumisen riskeistä ja siihen liittyvistä oikeuksista sekä mahdollisesta odotusajasta; työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmään liittymistä koskevan päätöksen olisi perustuttava tietoon perustuvaan työntekijän suostumukseen, joka on annettu täysin tietoisena järjestelmään liittymisen mukanaan tuomista oikeuksista ja velvoitteista sekä siihen liittyvistä riskeistä ja verovaikutuksista, joita sovelletaan työntekijän lähtiessä yrityksestä tai erotessa järjestelmästä, olosuhteista riippumatta;
- (g) osallistuminen yrityksen johtamiseen: työnantajan olisi järjestelmästä riippuen tarjottava työntekijälle tai työntekijöille suoraa osallistumista yrityksen johtamiseen; oikeudet ja velvollisuudet olisi tällaisissa tapauksissa määriteltävä selkeästi ja yhdessä;
- (h) jos malliksi sovitaan yhteisomistus, on suositeltavaa soveltaa osakkeiden kollektiivista omistusta, esimerkiksi kolmannen osapuolen toimesta; tässä mallissa osakkeet olisi jaettava siten, että olemassa olevat palkkaerot eivät kasva;
- (i) huomauttaa, että yrityksen maksukyvyttömyyden varalta on välttämätöntä turvata työntekijäomistus vakuutuksella;
- (j) työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä sovittaessa olisi aina otettava huomioon vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon;
- (k) avoimuus: asianomaisten työntekijöiden saatavilla olisi aina oltava tietoa asiaankuuluvan yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä tilanteeseen liittyvistä riskeistä;

22. katsoo, että kuten ennen rahoituskriisiä todettiin, työntekijöiden liialliseen riskinottoon kannustava palkkapolitiikka voi tuhota luottolaitosten, sijoitusrahastojen ja muiden rahoitusalan yritysten toimivan ja tehokkaan hallinnon;

23. kehottaa työmarkkinaosapuolia edelleen tekemään yhteistyötä uusien työntekijöiden taloudellista osallistumista koskevien mahdollisuuksien ja innovaatioiden luomiseksi asianomaisilla tasoilla;

24. katsoo, että olisi tarjottava työnantajille mahdollisuus tarjota työntekijöille merkittäväksi osakepääomaa tai erityisiä joukkovelkakirjoja (obligaatit) rahoitusosakkuuden edistämiseksi, jotta voidaan luoda uudenlainen yritysrahoituksen muoto ja saada työntekijät paremmin sitoutumaan yritykseen; katsoo, että osakepääoman merkitsemisen olisi oltava työntekijöille, joko yksittäin tai ryhmänä, samoin kuin yritykselle vapaaehtoista;

25. on tietoinen siitä, että työntekijäomistusta koskevilla suunnitelmilla voidaan helpottaa yritysten sukupolvenvaihdosta, lisärahoitusta, henkilöstön pysyvyyttä ja muita pk-yrityksille ominaisia ongelmia; katsoo, että työntekijäomistusjärjestelmät voidaan pienissä yrityksissä ja mikroyrityksissä yhdistää työmarkkinatoimiin, kuten työttömyyskorvauksiin, ja siten voidaan tukea työttömien uudelleentyöllistämistä;
26. panee merkille, että erityisesti pk-yrityksissä on puutetta työntekijäomistusjärjestelmiä koskevasta tiedosta ja koulutuksesta; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita järjestämään tässä yhteydessä paremmin tiedotuskampanjoita ja kannustamaan jäsenvaltioiden väliseen hyvien käytäntöjen rajat ylittävään siirrettävyyteen.
27. kehottaa jäsenvaltioita hyödyntämään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten, työntekijäomistusta edistävien organisaatioiden ja komission kanssa yhteisiä nk. yhden luukun tietoportaleja, joihin sekä työnantajilla että työntekijöillä on pääsy, tai kehittämään uusia portaleja, jotta voidaan tiedottaa työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien hyödyistä ja haitoista sekä riskeistä, käytettävissä olevista kansallisista kannustimista ja erilaisista nykyisistä osallistumismalleista, jotta työntekijät ja työnantajat voivat tehdä asiantuntevia arvioita työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmästä ja valita parhaan vaihtoehdon yritystasolla tehtäville sopimuksille sekä paremmin arvioida käytettävissään olevat mahdollisuudet ja työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän käyttöönottoon liittyvät haasteet; ehdottaa, että yhteiset tietoportaalit olisi liitettävä tai sisällytettävä olemassa oleviin toimivaltaisiin elimiin tai viranomaisiin kansallisella tasolla;
28. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.

PERUSTELUT

Eurooppa 2020 -strategialla pyritään älykkääseen, kestäväan ja osallistavaan kasvuun ja siinä korostetaan, että tarvitaan ”osallistavaa kasvua”, jolla muun muassa voimaannutetaan kansalaisia edistämällä työllisyyttä, investoimalla ammattitaitoon, torjumalla köyhyyttä ja nykyaikaistamalla työmarkkinoita ja sosiaaliturvaa.

Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen tarjoaa konkreettisen tavan edistää näitä asioita osallistamalla työntekijät enemmän sen yrityksen päätöksentekoon, jossa he työskentelevät, auttamalla parantamaan yritysten johtamista ja varmistamalla, että työntekijät saavat osan menestyvän yrityksen voitosta.

Työntekijöiden osallistuminen yrityksen johtamiseen voi tarjota heille mahdollisuuden mielekkääseen elinikäiseen oppimiseen työssä, koska työntekijöiden taloudellinen osallistuminen kehittää usein kauaskantoista ajattelua. Kun työntekijät osallistuvat enemmän päätöksentekoon ja saavat osansa voitosta, heidän työsuhteistaan tulee pitempiä, mikä kannustaa työnantajia investoimaan työntekijöidensä jatkokoulutukseen.

Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi myös vahvistaa pk-yrityksiä tarjoamalla mekanismeja innovatiiviseen rahoitukseen, koska työntekijät saattavat haluta investoida sen yrityksen osakkeisiin, jossa he ovat työssä, ja siten pääomittaa yrityksen laajentumista. Työntekijöiden tekemät pitkän aikavälin investoinnit siihen yritykseen, jossa he ovat työssä, voivat myös lisätä vakautta ja varmuutta, mikä vahvistaa pk-yrityksiä ja tekee siten työpaikoista varmempia.

Näistä eduista huolimatta osallistuminen työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiin vaihtelee alan, yrityksen koon ja työntekijärakenteen mukaan sekä jäsenvaltioittain.

Kaiken kaikkiaan osallistuminen työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiin on vielä suhteellisen vähäistä, vaikka mielenkiinto näitä järjestelmiä kohtaan onkin kasvanut.

Eurooppa on erityisesti Yhdysvaltoihin verrattuna jäänyt jälkeen kehityksestä, mikä johtuu verotuen pirstaloituneisuudesta sekä sääntelyä koskevien kannustimien ja täytäntöönpanoa koskevien selkeiden käytännön ohjeiden puutteesta, mikä haittaa erityisesti pk-yrityksiä.

Tämän mietinnön tarkoituksena on valottaa, miten työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmillä voidaan lisätä työntekijöiden osallisuutta sen yrityksen johtamiseen ja voittoon, jossa he ovat työssä.

Erityisesti tässä mietinnössä valotetaan joitakin työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä koskevia havaintoja ja suosituksia, joista voi olla hyötyä laadittaessa vapaaehtoisia sääntöjä, joilla yrityksille, työntekijöille, työmarkkinaosapuolille ja kansallisille viranomaisille voidaan neuvoa, miten ne voivat parhaiten kehittää työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä ja helpottaa niiden käyttöä.

Työntekijöiden taloudelliseen osallistumiseen on olemassa erilaisia malleja, jotka tarjoavat yrityksille ja työntekijöille mahdollisuuksia työskennellä yhdessä omaksi hyödykseen ja koko yhteiskunnan hyödyksi.

Eri malleja käytetään eri tarkoituksiin, ja ne vaihtelevat työntekijöiden osallistumisesta suoraan yrityksen johtamiseen, mikä varmistaa työntekijöiden etujen huomioon ottamisen pitkän aikavälin päätöksissä, pieniriskisiin suoritus- ja voittoperusteisiin bonuksiin ja investointioptioihin, joiden avulla työntekijöiden on mahdollista hyötyä taloudellisesti yrityksen menestymisestä.

Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen on hyvin riippuvaista kansallisista säännöksistä ja ehdoista. Finanssipolitiikka ja verotus ovat avaimia työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien kehittämiseen yrityksissä kaikissa jäsenvaltioissa. EU:n tason merkittävien lainsäädäntötoimien toteuttaminen tällä alalla ei kuitenkaan ole toissijaisuuteen liittyvien kysymysten ja verotuksen mahdollista yhdenmukaistamista koskevien jatkuvien epäilyjen vuoksi todennäköistä eikä tarkoituksenmukaista.

Joitakin toimia voitaisiin kuitenkin toteuttaa EU:n tasolla työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien käyttöönoton helpottamiseksi jäsenvaltioissa.

EU voisi laatia luonnoksen, jossa esitettäisiin peruseriaatteita ja parhaita käytäntöjä koskevat suuntaviivat työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä koskevan päätöksenteon helpottamiseksi jäsenvaltioissa ja yrityksissä.

Pohdittava on myös, miten työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä voidaan käyttää tehokkaasti useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa toimivissa yrityksissä erityisesti yhteisten verosäännösten puuttuessa. Komissio voisi selvittää, mitä menetelmiä voitaisiin käyttää helpottamaan rajat ylittävää työntekijöiden taloudellista osallistumista erityisesti vapaaehtoisessa ”29. järjestelmässä”.

28.11.2013

TALOUS- JA RAHA-ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

työntekijöiden rahoitusosakkuudesta yritysten tuloksissa
(2013/2127(INI))

Valmistelija (*): Fabrizio Bertot

(*): Valiokuntien yhteistyömenettely – työjärjestyksen 50 artikla

EHDOTUKSET

Talous- ja raha-asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa sisällyttämään seuraavat ehdotukset päätöslauselmaesitykseen, jonka se myöhemmin hyväksyy:

1. katsoo, että olisi tarjottava työnantajille mahdollisuus tarjota työntekijöille merkittäväksi osakepääomaa tai erityisiä joukkovelkakirjoja (obligaatiot) rahoitusosakkuuden edistämiseksi, jotta voidaan luoda uudenlainen yritysrahoituksen muoto ja saada työntekijät paremmin sitoutumaan yritykseen; katsoo, että osakepääoman merkitsemisen olisi oltava työntekijöille, joko yksittäin tai ryhmänä, samoin kuin yritykselle vapaaehtoista;
2. katsoo, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi olla myös jonkinlainen työntekijälle suoritettavan bonuksen muoto pääomaosakkuuden tai erityisten joukkovelkakirjojen välityksellä riippuen käytettävästä rahoitustuotteesta ja kyseisestä yritystyyppistä;
3. korostaa, että on tarpeen lisätä avoimuutta kansallisissa työntekijäomistusohjelmissa ja erityisesti todellisen verotaakan laskemisessa EU-28:ssa, jotta ehkäistään kaksinkertainen verotus ja syrjintä;
4. huomauttaa, että pakollisissa tuloista maksettavissa sosiaaliturvamaksuissa on eroja jäsenvaltioissa rahallisen osallistumisen kannalta;
5. toteaa myös, että verotuserot työntekijäomistusohjelmissa muodostavat esteitä työntekijöiden liikkuvuudelle ja pääoman vapaalle liikkuvuudelle;

6. muistuttaa tähän liittyen tarpeesta taata työntekijäomistusohjelmien vastavuoroinen tunnustaminen ensimmäisenä askeleena kohti yhteistä eurooppalaista mallia;
7. kehottaa komissiota ehdottamaan puitteita eurooppalaiselle työntekijäomistusmallille, joka olisi kehitettävä vaihtoehtoiseksi ja vapaaehtoiseksi välineeksi jäsenvaltioille, jotta voidaan syventää sisämarkkinoita, parantaa yritysten – erityisesti pk-yritysten – rajat ylittävää toimintaa ja suojella tytäryhtiöiden työntekijöitä; toteaa, että tällaisten eurooppalaisten puitteiden olisi toimittava ainoastaan parhaan käytännön vaihtoehtona ja oltava vapaaehtoisia yrityksille;
8. toteaa, että eurooppalainen työntekijäomistusmalli ei saisi tehdä tyhjäksi kansallista verolainsäädäntöä;
9. kehottaa jäsenvaltioita tarjoamaan verokannustimia parhaan käytännön periaatteiden mukaisesti pyrkiessään edistämään työntekijäomistusohjelmia;
10. korostaa, että tarkasti kohdennetut verokannustimet voisivat lisätä työntekijäomistusta eri jäsenvaltioissa ja jopa lisätä talouskasvua;
11. katsoo, että yhtäläisten toimintaedellytysten luomiseksi ja sen varmistamiseksi, että ei estetä yritysten kansainvälistymistä ja ehkäistään kaksinkertaista verotusta ja syrjintää, komission olisi harkittava valinnaista, vapaaehtoisista ja yhteistä ”29. järjestelmää”, jolla täydennetään kansallisia verotusjärjestelmiä;
12. katsoo tästä syystä, että komission olisi esitettävä työntekijöiden rahoitusosakkuuden verottamista koskevat suuntaviivat;
13. katsoo, että kuten ennen rahoituskriisiä todettiin, työntekijöiden liialliseen riskinottoon kannustava palkkapolitiikka voi tuhota luottolaitosten, sijoitusrahastojen ja muiden rahoitusalan yritysten toimivan ja tehokkaan hallinnon;
14. huomauttaa, että työntekijäomistus edistää erittäin tarpeellista sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja on merkittävä lisä yritysten kestäväälle hallinnolle; korostaa kuitenkin, että omistajajärjestelmien edistämisessä on tarpeen varoa, etteivät voitonjakojärjestelmät korvaa palkkoja;
15. katsoo, että kaikki toimenpiteet, jotka liittyvät yrityksen työntekijöiden rahoitusosakkuuteen yritysten tuloksissa, olisi suunniteltava pitkällä aikavälillä ja niiden olisi perustuttava vapaaehtoisen osallistumisen, työntekijöiden tasa-arvon ja asianmukaisen huolellisuuden periaatteisiin, erityisesti pk-yrityksissä; toteaa, että EU ymmärtää työntekijöiden rahoitusosakkuuden hyödyllisyyden, mutta korostaa, että tämä ala ei kuulu EU:n toimivaltaan;
16. on tietoinen siitä, että työntekijäomistusta koskevilla suunnitelmilla voidaan helpottaa yritysten sukupolvenvaihdosta, lisärahoitusta, henkilöstön pysyvyyttä ja muita pk-yrityksille ominaisia ongelmia; katsoo, että työntekijäomistusjärjestelmät voidaan pienissä yrityksissä ja mikroyrityksissä yhdistää työmarkkinatoimiin, kuten työttömyyskorvauksiin, ja siten voidaan tukea työttömien uudelleentyöllistämistä;

17. panee merkille, että erityisesti pk-yrityksissä on puutetta työntekijäomistusjärjestelmiä koskevasta tiedosta ja koulutuksesta; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita järjestämään tässä yhteydessä paremmin tiedotuskampanjoita ja kannustamaan jäsenvaltioiden väliseen hyvien käytäntöjen rajat ylittävään siirrettävyyteen.

VALIOKUNNAN LOPULLISEN ÄÄNESTYKSEN TULOS

Hyväksytty (pvä)	26.11.2013
Lopullisen äänestyksen tulos	+: 32 -: 3 0: 1
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	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
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Fabrizio Bertot, Philippe De Backer, Sari Essayah, Ashley Fox, Olle Ludvigsson, Nils Torvalds, Emilie Turunen, Oleg Valjalo

VALIOKUNNAN LOPULLISEN ÄÄNESTYKSEN TULOS

Hyväksytty (pvä)	5.12.2013
Lopullisen äänestyksen tulos	+: 32 -: 3 0: 0
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	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
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Georges Bach, Sergio Gutiérrez Prieto, Anthea McIntyre, Evelyn Regner, Csaba Sógor