



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

Plenárisülés-dokumentum

A7-0465/2013

18.12.2013

JELENTÉS

a vállalatok bevételeiből való munkavállalói részesedésről
(2013/2127(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Phil Bennion

A vélemény előadója (*):
Fabrizio Bertot, Gazdasági és Monetáris Bizottság

(*) Társbizottsági eljárás – az eljárási szabályzat 50. cikke

TARTALOM

	Oldal
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS	12
VÉLEMÉNY A GAZDASÁGI ÉS MONETÁRIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL (*)	14
A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE.....	18

(*) Társbizottsági eljárás – az eljárási szabályzat 50. cikke

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a vállalatok bevételeiből való munkavállalói részesedésről (2013/2127(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ) és különösen annak 3. cikke (3) bekezdésére,
- tekintettel az „Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” című, 2010. március 3-i bizottsági közleményre (COM(2010)2020),
- tekintettel a Bizottság 2012. december 12-i, „Cselekvési terv: Európai társasági jog és vállalatirányítás – a részvényesek nagyobb szerepvállalását és a fenntartható vállalatokat szolgáló modern jogi keret” (COM(2012)0740) című közleményére,
- tekintettel a munkavállalók pénzügyi részvétele előmozdításának keretéről (COM(2002)0364) szóló 2002. július 5-i bizottsági közleményre és a Parlament 2003. június 5-i, arról szóló állásfoglalására¹,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) 2010. október 21-i, „A munkavállalók pénzügyi részvétele Európában” című véleményére²,
- tekintettel a Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága kérésére készült és 2012 szeptemberében közzétett, „A munkavállalók részesedése a vállalatok bevételeiből” című tanulmányra³,
- tekintettel „A nyereségből és a vállalati eredményekből való munkavállalói részesedéssel kapcsolatos teljesítményértékelés az Európai Unió tagállamaiban és a tagjelölt országokban” című PEPPER IV. jelentésre, amelyet a Berliini Szabadegyetem 2009 októberében tett közzé,
- tekintettel „A nyereségből és a vállalati eredményekből való munkavállalói részesedés támogatása az Európai Unió új tagállamaiban és tagjelölt országaiban” című PEPPER III. jelentésre, amelyet a Berliini Szabadegyetem 2006 júniusában tett közzé,
- tekintettel a Bizottság 1997. január 8-i, „A nyereségből és a vállalati eredményekből való munkavállalói részesedés (többek között tőkerészesedés) támogatása” című PEPPER II. jelentésére (COM(96)0697),
- tekintettel „A nyereségből és a vállalati eredményekből való munkavállalói részesedés támogatása” című PEPPER I. jelentésre, amelyet a Bizottság és az Európai Egyetemi Intézet 1991 márciusában tett közzé,

¹ HL C 68 E., 2004.3.18., 429. o.

² HL C 51., 2011.2.17., 1. o.

³ IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

- tekintettel a Bizottság a munkavállalói tőkerészesedés és részvétel támogatásáról végzett kísérleti projektjére⁴,
 - tekintettel a független szakértők transznacionális vállalatokban való munkavállalói pénzügyi részvétel növekedésének transznacionális akadályaival foglalkozó magas szintű csoportjának 2003. december 18-i jelentésére,
 - tekintettel „A második egységes piaci intézkedéscsomag – Együtt egy újfajta növekedésért” című, 2012. október 3-i bizottsági közleményre (COM(2012) 573 végleges),
 - tekintettel „A Közösség növekedést és foglalkoztatást célzó lisszaboni programjának végrehajtásáról: Vállalkozások átadása – folyamatosság és megújulás” című, 2006. március 14-i bizottsági közleményre (COM(2006)0117);
 - tekintettel a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről szóló 2013. január 15-i állásfoglalására⁵,
 - tekintettel eljárási szabályzata 48. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére, valamint a Gazdasági és Monetáris Bizottság véleményére (A7-0465/2013),
- A. mivel a munkavállalói pénzügyi részvételi programok a kialakított alapvető javadalmazási struktúrákon túl közvetlen pénzügyi előnyöket is kínálnak a következőkön keresztül:
- tulajdonjog megosztása, ami a munkavállalók számára jogot biztosít ahhoz, hogy részesülhessenek a vállalat sikereivel járó előnyökből, és osztozzanak a stratégiai döntések felelősségében és kockázataiban,
 - nyereségészesedés akár készpénz, akár részvények vagy előnyök formájában, amely jutalmazhatja a sikert vagy a rendkívüli teljesítményt, kiegészítheti a munkavállalók jövedelmét és fokozhatja vásárlóerejüket, ami közvetlen átglyűrűző hatással jár a helyi gazdaságra nézve;
- B. mivel válság esetében a munkavállalóknak kettős kockázattal kell szembenézniük: egyfelől munkahelyük és jövedelmük elvesztése, másfelől a vállalatukba befektetett tőkéjük elvesztésének kockázata fenyegeti őket;
- C. mivel a vállalatok a következő három főbb munkavállalói pénzügyi részvételi modell közül választhatnak: nyereségrészesedés (készpénzben, elhalasztva vagy részvényalapon), egyéni munkavállalói tőkerészesedés (dolgozói részvények vagy részvényopciók) és a munkavállalói részvénytulajdonosi programok (ESOP-ok); mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel részvények vagy készpénz formájában valósulhat meg;
- D. mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel legmegfelelőbb formája gyakran a vállalat méretétől és helyzetétől függ, különösen pedig attól, hogy jegyzett vagy nem jegyzett

⁴ MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533

⁵ Elfogadott szövegek, P7_TA(2013)0005.

vállalatról van-e szó;

- E. mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel – különösen ESOP-ok vagy résztulajdonlás formájában – „lengéscsillapítóként” működhet annak lehetővé tétele révén, hogy a bónuszokat és más fizetéskiegészítéseket vagy jutalmakat harmadik feleknél alapokban elhelyezve kezeljék, a befektetési kockázatot a vállalat fő részvényesei között megosztva és biztosítva, hogy a munkavállalók védett részvényekből álló portfólióval rendelkezzenek;
- F. mivel a munkavállalók vállalatukban való pénzügyi részvétele a munkavállalók számára számos potenciális kockázattal jár; mivel a pénzügyi részvételt nem szabad felhasználni sem a munkaügyi jogszabályoknak való megfelelés elkerülésére, sem a munkavállalók szerzett szociális és munkajogait csorbító eszközként, sem pedig a munkaerőpiac rugalmasságának növelését célzó nyomás gyakorlására;
- G. mivel amennyiben a munkavállalók a vállalat tulajdonosaitól elsőbbségi jogot kapnak a részvények kivásárlására, és így átvehetik a nehézségekkel küzdő vállalatokat, megpróbálhatják biztosítani saját munkahelyeiket, és ez az eljárás csökkentheti a foglalkoztatás folytonosságával kapcsolatos bizonytalanságot, ha lehetőség van más vállalatok általi kivásárlásra; mivel a munkavállalói tőkerészesedés megoldást jelenthet a vállalat utódlási problémáira is, mivel a vállalatokat gyakran olyankor zárják be vagy adják el esetleges szanalás vagy bezárás céljából, amikor az utódlás nem lehetséges; mivel ez az eljárás különösen a kkv-k és a mikrovállalkozások számára lehet hasznos a fenntartható üzleti tevékenységek folytatásának biztosítása céljából; mivel ezeket az előnyöket kizárólag a munkavállalói részvétellel együtt lehet biztosítani;
- H. mivel az ESOP a nem jegyzett vállalatok esetében a munkavállalók általi kivásárlás egyik hatékony modellje, amelynek során a részvényeket egy közvetítő szervezet szerzi meg a munkavállalók nevében; mivel a munkavállalókra nem hárul többletkockázat, hiszen a vásárlást a munkavállalók bérén kívüli nyereségrészesedésből vagy a nyereségrészesedésből visszafizetendő kölcsönből finanszírozzák;
- I. mivel a spanyol *sociedades laborales* koncepciója a bevált gyakorlatok egyik példája a mikrovállalkozásokra vonatkozó munkavállalói pénzügyi részvételi programok tekintetében; mivel e program a munkanélküliek számára is lehetővé teszi, hogy egy új társaság alapítása vagy egy meglévő feltőkésítése érdekében munkanélküli ellátásukat döntésük szerint egy összegben vegyék fel;
- J. mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel csökkenti a rövidlátó vezetői stratégiai döntéshozatalt, elősegíti a fenntarthatóságot és a hosszú távú gondolkodást, valamint fokozhatja a munkavállalók hosszú távú kötelezettségvállalás és a termelési folyamat innovatív megoldásainak keresése iránti érdeklődését; mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel ezért stabilitást, fejlődést és növekedést hozhat, miközben csökkentheti a munkahelyek elvesztésével járó túlbővítés kockázatát; úgy véli, hogy ezek a hatások tovább erősíthetők a munkavállalói részvétel stabil és működőképes intézményei révén;
- K. mivel a pénzügyi részvételi programok ösztönzik a képzésbe való beruházást, hiszen a képzés növeli annak valószínűségét, hogy a vállalatok a képzett munkavállalókat hosszú távon megtarthatják;

- L. mivel a vállalatok bevételeiből való munkavállalói részesedés – és adott esetben a munkavállalók ehhez kapcsolódó részvétele a döntéshozatalban – hozzájárulhat a munkavállalók munkahelyükkel kapcsolatos elégedettségének, általános teljesítményének és motivációjának javításához; mivel mindez egyúttal ösztönözheti a munkavállalók tulajdonosi hozzáállását és vállalatuk ügyeinek jobb megértését, valamint növelheti a munkavállalók és a munkaadók kölcsönös megbecsülését;
- M. mivel a tulajdonosi hozzáállás és felelősségérzet kialakítására való ösztönzés hatására a munkavállalókban erősödik az érzet, hogy nagyobb mértékben vehetnek részt a vállalat működésében, és nő annak valószínűsége, hogy a munkáltatók bevonják őket, megértik aggodalmaikat, terveiket és ötleteiket;
- N. mivel a munkavállalói pénzügyi részvételi formák kialakítása hozzájárulhat a termelékenység fellendítéséhez, javíthatja a teljesítményt, elősegítheti a munkavállalók és a részvényesek érdekeinek összeegyeztetését, valamint a kulcsfontosságú személyzet odavonzását és megtartását;
- O. mivel a vezetésben szavazati joggal vagy más formában megvalósuló munkavállalói részvétel javíthatja a vezetést és az információáramlást és segítséget nyújthat abban, hogy a munkavállalók nehézségek esetén jobban megértsék a társaság helyzetét, jó teljesítés esetén pedig könnyebben hozzáférhessenek a jutalmakhoz;
- P. mivel azok a munkavállalói pénzügyi részvételi modellek, amelyek közvetítő szervezetet alkalmaznak, a kollektív képviselőt lehetővé téve e szervezet gyakorolhatja a munkavállalók nevében a szavazati jogot vagy az irányítás egyéb formáit;
- Q. mivel a szerkezetátalakítás során a munkavállalói pénzügyi részvételi programok jelentős szerepet tölthetnek be a munkavállalók tájékoztatási, konzultációs és döntéshozatali eljárásokba való bővebb bevonásában;
- R. mivel a munkavállalói pénzügyi részvételt a nemzeti adózási szabályok befolyásolják, és mivel nem helyénvaló egy uniós szinten egységes, mindenkire egyaránt alkalmazható munkavállalói pénzügyi részvételi modell kidolgozása; mivel a munkavállalói pénzügyi részvételtől körültekintő döntést kell hoznia az adott vállalatnak és munkavállalóinak, megfelelően figyelembe véve a tágabb nemzeti és ágazati környezetet; mivel az alapvető iránymutatások hozzájárulhatnak a közbizalom eléréséhez és a munkavállalói pénzügyi részvétel céljainak megvalósulásához;
- S. mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel nem feltétlenül megfelelő minden vállalat vagy munkavállaló esetében, és ezért egy ilyen program bevezetése előtt igen körültekintő vizsgálatot kell folytatni;

A munkavállalói pénzügyi részvétel elterjedésének akadályai az Európai Unióban

1. felhívja a tagállamokat azon transznacionális akadályok átgondolására, amelyekkel egyaránt szembesülnek azok a vállalatok, amelyek több tagállamban munkavállalói részvételi programokat kínálnak munkavállalóiknak, illetve azok a munkavállalók, akiknek a kettős adóztatás a szabad mozgáshoz való jogát sértheti;

2. rámutat a tagállamok között a pénzügyi részesedésből származó bevétel kötelező társadalombiztosítási járulékaik tekintetében fennálló különbségekre;
3. hangsúlyozza, hogy bizonyos esetekben indokolt lehet a meglévő pénzügyi részvételi programok, illetve a vonatkozó nemzeti jogszabályok fokozatos közelítése annak érdekében, hogy a munkaadók a jövőben valamennyi olyan államban azonos vagy hasonló formában kínálhassák a programokat, amelyekben munkavállalókkal rendelkeznek;
4. kitarthat, hogy a létező pénzügyi részvételi programokkal kapcsolatos információhiányon javíthatna a velük kapcsolatos, összehasonlításra alkalmas információk mennyiségének nemzetközi szintű növelése, amely egyaránt csökkentené a nagyobb vállalatok és a kkv-k költségeit is, lehetővé téve ezáltal számukra, hogy saját igényeiknek megfelelő munkavállalói részvételi programokat kínáljanak;
5. rámutat, hogy hiányoznak a munkavállalói pénzügyi részvételi programok fejlődésének kedvező nemzeti jogalkotási intézkedések; ezzel kapcsolatban megjegyzi az EU-15⁶ és EU-23⁷ országai ilyen programokban való részvételi szintjének eltéréseit; elismeri a munkavállalói pénzügyi részvételi programoknak kedvező nemzeti szintű jogalkotási intézkedések bevezetése és az ilyen programokban részt vevő munkavállalók száma közötti kapcsolatot;⁸

Adóügyi kérdések,

6. hangsúlyozza, hogy nagyobb átláthatóságra van szükség a nemzeti munkavállalói tőkerészesedési programokban és különösen a tényleges adóterhek az EU 28 tagállamában való kiszámításában, a kettős adóztatás és a hátrányos megkülönböztetés megakadályozása érdekében;
7. megjegyzi, hogy a munkavállalói tőkerészesedés európai modelljének nem szabad sértenie a nemzeti adózási szabályokat;
8. felszólítja a tagállamokat, hogy a munkavállalói tőkerészesedési programok előmozdítása során nyújtsanak adókedvezményeket a legjobb gyakorlatra vonatkozó elvek alapján;
9. rámutat, hogy a pontosan célzott adókedvezmények több tagállamban növelhetik a munkavállalói pénzügyi tőkerészesedést, és akár a gazdasági növekedéshez is hozzájárulhatnak;
10. ezért úgy véli, hogy a Bizottságnak a munkavállalói pénzügyi részesedés adóztatásáról szóló iránymutatásokat kell készítenie;

Ajánlások

11. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy vegyenek fontolóra megfelelő intézkedéseket a vállalatok arra való bátorítására, hogy önkéntesen alakítsanak ki és

⁶ Az Unióhoz 1995 előtt csatlakozott tagállamok.

⁷ Az Unióhoz 1995 után csatlakozott tagállamok.

⁸ „Employee financial participation in companies’ proceeds” [A munkavállalók pénzügyi részesedése a vállalatok bevételeiből] (PE 475.098), 36. o.

vezessenek be a munkavállalók számára megkülönböztetés nélkül nyitva álló munkavállalói pénzügyi részvételi programokat, figyelembe véve a kkv-k és a mikrovállalkozások sajátos helyzetét; felhívja a tagállamokat, hogy e tekintetben gyorsítsák fel a bevált gyakorlatok egymás közötti megosztását;

12. úgy véli, hogy a munkavállalók pénzügyi részesedése megvalósulhat a munkavállalónak adott bónusz formájában is, tőkerészesedés vagy egyedi kötvények révén, az adott pénzügyi terméktől és a szóban forgó vállalat formájától függően;
13. úgy véli, hogy a munkavállalók vállalati jövedelemből való pénzügyi részesedése valamennyi formájának hosszú távon fenntarthatónak kell lennie, és – különösen a kkv-k esetében – az önkéntes részesedés, a munkavállalók közötti egyenlőség és a kellő gondosság elvein kell alapulnia; hangsúlyozza, hogy bár az EU elismeri, hogy a munkavállalói pénzügyi részesedési programok hasznosak, ez a terület nem tartozik az Unió hatáskörébe;
14. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlatokkal összhangban vonják be jobban a szociális partnereket, a munkavállalói részvételi szervezeteket és az érdekelt feleket a döntéshozók, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti párbeszédbe, tiszteletben tartva a szociális partnerek kollektív tárgyalásokra vonatkozó autonómiáját, biztosítva, hogy a munkavállalói pénzügyi részvételi programok vállalkozások általi végrehajtásának megkönnyítését célzó szakpolitikák kialakítása során figyelembe lehessen venni a már bevált gyakorlatokat;
15. érdeklődéssel várja a kísérleti projekt eredményeit, nevezetesen a munkavállalói pénzügyi részvétel virtuális központjának, valamint a CETREPS effektívadókulcs-kalkulátor kialakítását; kéri a Bizottságot, hogy e kísérleti projekt eredményei alapján szolgáljon ötletekkel a tagállamok számára a részvételi mechanizmusokkal kapcsolatban;
16. érdeklődéssel tekint egy lehetséges opcionális „29. rendszer” elé, amely az EU területén minden munkáltató számára nyitott, és egyúttal a tagállamok adó- és munkajogi hatásköreit is tiszteletben tartó egységes jogi szabályozási keret lehet, az alábbiak vonatkozásában:
 - a) az egyes vállalat típusokra és -méretekre vonatkozó bevált gyakorlatokból kifejlesztett modellek csomagja;
 - b) piaci alapú megközelítés, amelyben csak azok a vállalatok használnák az egységes rendszert, amelyek azt hasznosnak találják;
 - c) megengedi a tagállamok jogi kultúrájának eltéréseit annyiban, hogy a nemzeti rendszerek párhuzamosan továbbra is működhetnek;
 - d) az átláthatóság és az információkhoz való hozzáférés javítása a különböző tagállamokban való egységes alkalmazás megkönnyítése érdekében;
 - e) szükség szerint nemzeti és/vagy uniós szintű alkalmazhatóság, amely nem korlátozódna a határokon átnyúló vállalatokra, figyelembe véve az adóügyi kérdéseket

és a munkavállalókra háruló pénzügyi kockázatot is;⁹

17. úgy véli, hogy a „29. rendszerre” vonatkozó hatásvizsgálat segítene azon lehetőségek értékelésében, miként lehetne egyenlő feltételeket teremteni és elkerülni a vállalkozások nemzetközivé válásának megakadályozását;
18. rámutat, hogy a munkavállalói tőkerészesedés elősegíti az olyannyira szükséges társadalmi kohéziót, és fontos kiegészítője a fenntartható vállalatirányításnak; hangsúlyozza azonban, hogy óvatosan kell eljárni a tőkerészesedési programok előmozdítása során, hogy a béreket ne váltsák fel a nyereségrészesedési programok;
19. ezért felkéri a Bizottságot és az érintett érdekelt feleket, hogy továbbra is támogassák az „építőelem-modell” betartását;
20. ösztönzi a Bizottságot, hogy készítsen független hatásvizsgálatot a munkavállalói pénzügyi részvétel e „29. rendszeréről”, és érdeklődéssel várja, hogy a Bizottság erre vonatkozóan tájékoztatást adjon az általa készítendő időközi jelentésben;
21. felhívja a Bizottságot, hogy a független hatásvizsgálat közzététele után és a munkavállalói tőkerészesedéssel foglalkozó szervezetekkel, a tagállamokkal és adott esetben a szociális partnerekkel együttműködve vegye fontolóra a sikeres munkavállalói pénzügyi részvételi programok alapelveire vonatkozó iránymutatások kidolgozását, amelyek magában foglalják a következő elemeket:
 - a) célkitűzés-vezéreltség: a vállalatoknak meg kell határozniuk a munkavállalói pénzügyi részvételi program célkitűzéseit a számukra leginkább megfelelő modell kiválasztása és a kívánt eredmény lehető legjobb eséllyel történő elérése érdekében; a munkavállalói pénzügyi részvételi programokról bevezetésük előtt konzultációt kell folytatni a munkavállalókkal vagy képviselőkkel; a munkavállalói pénzügyi részvételi programokra vonatkozó megállapodások a kollektív megállapodásokat nem sérthetik;
 - b) rugalmas működés és önkéntesség: a munkavállalói pénzügyi részvétel eltérő módon működik a különböző ágazatokban, a különböző méretű és típusú vállalkozásoknál és a különböző tagállamokban; ezért a munkavállalói pénzügyi részvételi program kialakítására és bevezetésére vonatkozó döntést vállalati szinten kell meghozni a meglévő nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, és figyelembe véve a vállalat pénzügyi helyzetét;
 - c) a szerződéses javadalmazást kiegészítő jelleg: a munkavállalói pénzügyi részvételi modellek bármelyikének kiegészítést kell jelenteni a munkavállaló alapjavadalmazásához és szerződéses jogaihoz képest, és nem léphet e jogok helyébe;
 - d) önkéntesség a munkavállalók számára: a munkavállalói pénzügyi részvétel egy olyan eszköz, amely lehetőséget kínál a munkavállalónak arra, hogy részesüljön a munkáltatójával való szorosabb pénzügyi kapcsolat előnyeiből; végső soron az egyes munkavállaló számára szabadon választhatónak kell lennie, hogy belép-e a programba

⁹ „Employee financial participation in companies’ proceeds” [A munkavállalók pénzügyi részesedése a vállalatok bevételeiből] (PE 475.098), 16. o.

vagy sem, e lehetőségnek ugyanakkor a valódi integráció elérése érdekében egy vállalat minden munkavállalója számára egységesen, megkülönböztetés nélkül elérhetőnek kell lennie, a részmunkaidős munkavállalókat is ideértve;

- e) a szociális partnerekkel történő egyeztetés: amennyiben a nemzeti gyakorlat és hagyományok szerint a szociális partnerek bevonása vállalati szinten történik, a munkavállalói pénzügyi részvételi programokat a megfelelő szociális partnerekkel is meg kell vitatni helyi vállalati vagy összvállalati szinten, hogy az adott vállalat és munkavállalói sajátos feltételeihez és körülményeihez lehessen azokat igazítani; e programok nem lehetnek diszkriminatívak a valamely szakszervezethez tartozó munkavállalókkal szemben, és nem alkalmazhatnak semmilyen más, az EUMSZ 10. cikkében felsorolt megkülönböztetést sem;
 - f) egyértelmű tájékoztatás: a munkavállalók számára egyértelmű tájékoztatást kell nyújtani arról, milyen kockázatokkal és milyen jogokkal jár, ha a munkavállalói pénzügyi részvételi programba való belépést választják, a jogosultság megszerzéséhez szükséges időszakot is ideértve: a munkavállalónak az ilyen munkavállalói pénzügyi részvételi programhoz való csatlakozására vonatkozó döntését tájékozottan kell meghoznia, annak teljes ismeretében, hogy a csatlakozással milyen jogokat szerez, milyen kötelezettségei keletkeznek, milyen kockázatokkal jár és milyen adózási hatások érintik, és hogy milyen feltételekkel léphet ki a vállalattól vagy a programból;
 - g) részvétel az irányításban: a munkaadó a rendszertől függően felkérheti a munkavállaló(ka)t, hogy közvetlenül vegyen(ek) részt a vállalatirányításban; ez esetben a jogokat és kötelezettségeket egyértelműen és közösen kell meghatározni;
 - (h) amennyiben a közösen választott modell a tulajdonjog megosztása, a kollektív – például tröszt formájában megvalósuló – részvénytulajdonlást kell előnyben részesíteni; e modellen belül a részvényeket úgy osztanák ki, hogy a meglévő bérkülönbségek ne növekedjenek;
 - (i) elengedhetetlen, hogy a munkavállalói részvételt biztosítás védje a vállalat fizetéseképtelenségével szemben;
 - (j) a munkavállalói pénzügyi részvételi programokról való megállapodás esetén a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatást mindenkor figyelembe kell venni;
 - (k) átláthatóság: az érintett vállalat gazdasági helyzetére és a kapcsolódó kockázatokra vonatkozó információknak mindenkor az érintett munkavállalók rendelkezésére kell állniuk;
22. megjegyzi, hogy – amint azt a pénzügyi válság előtt már jelezték – a munkavállalók túlzottan kockázatos magatartását ösztönző javadalmazási politikák akadályozhatják a hitelintézetek, a befektetési alapok és a pénzügyi ágazat egyéb vállalkozásainak eredményes és hatékony irányítását;
23. arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy továbbra is működjenek együtt a munkavállalói pénzügyi részvételre irányuló új lehetőségek és innovációs eredmények kialakítása érdekében a megfelelő szinteken;

24. úgy véli, hogy a pénzügyi részesedés abból a célból való előmozdítása érdekében, hogy létrehozzanak egy új társasági finanszírozási formát, és lehetővé tegyék a munkavállalók számára, hogy jobban kötődjenek az őket alkalmazó vállalathoz, lehetővé kell tenni a munkaadók számára, hogy a munkavállalók részére felajánlhassák a részvénytőke vagy a külön kibocsátott, hitelviszonyt megtestesítő értékpapírok (kötvények) jegyzésének lehetőségét; úgy véli, hogy a tőkejegyzésnek – az egyénileg vagy csoportosan fellépő – munkavállalók és a vállalat számára önkéntes jellegűnek kell lennie;
25. elismeri, hogy a vállalatutódlást, a kiegészítő finanszírozást, a munkatársak megtartását és a kis- és középvállalkozások egyéb jellemző problémáit munkavállalói tőkerészesedési programok révén enyhíteni lehet; úgy véli, hogy a kis- és mikrovállalkozások munkavállalói tőkerészesedési programjait a munkanélküliek visszaállítása érdekében össze lehet kapcsolni egyéb munkaerő-piaci intézkedésekkel – például a munkanélküli ellátással – is.
26. megjegyzi, hogy hiányzik a lehetséges munkavállalói tőkerészesedési programokkal kapcsolatos tájékoztatás és oktatás, különösen a kkv-k körében; felszólítja e tekintetben a Bizottságot és a tagállamokat, hogy jobban szervezzék meg a tájékoztató kampányokat, és ösztönözzék a legjobb gyakorlatok rendszereinek határokon átnyúló hordozhatóságát a tagállamok között;
27. szorgalmazza, hogy a tagállamok a szociális partnerekkel, a munkavállalói tőkerészesedéssel foglalkozó szervezetekkel és a Bizottsággal együttműködve használják fel a már meglévő egységes, egyablakos a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt hozzáférhető információs portálokat – vagy pedig fejlesszenek ki újakat – annak érdekében, hogy felvilágosítást nyújtsanak a munkavállalói pénzügyi részvételi programok előnyeiről és kockázatairól, a rendelkezésre álló ösztönzőkről és a meglévő különböző modellekről, azzal a céllal, hogy a munkavállalók tájékozott döntéseket hozhassanak a munkavállalói pénzügyi részvételi programok tekintetében, és megtalálják legmegfelelőbb megállapodási lehetőséget vállalati szinten, jobban felmérhessék a számukra elérhető választási lehetőségeket és a munkavállalói pénzügyi részvételi programba való belépéssel járó kihívásokat; javasolja, hogy ezeket az egységes információs portálokat a nemzeti szinten meglévő szervekhez vagy hatóságokhoz kell kapcsolni, vagy azokba kell integrálni;
28. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

INDOKOLÁS

Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésre vonatkozó EU 2020-as stratégia rávilágít az „inkluzív növekedés” szükségességére, amely – többek között – a foglalkoztatás, a készségekbe való befektetés, a szegénység elleni küzdelem, valamint a munkaerőpiac és a szociális védelem korszerűsítése révén erősíti a polgárok helyzetét.

A munkavállalói pénzügyi részvétel kézzelfogható módszert kínál e területek fejlesztésére azáltal, hogy nagyobb mértékben bevonja a munkavállalókat a számukra munkát adó vállalkozások döntéshozatalába, hozzájárulva ezzel a felelősségteljes irányítás erősítéséhez, és biztosítva, hogy a munkavállalók is részesüljenek a sikeres vállalkozások pénzügyi előnyeiből.

A munkavállalók vállalatirányításba való ilyen bevonása javíthatja a foglalkoztatás keretében történő, egész életen át tartó, tartalmas tanulási lehetőségeiket, mivel a munkavállalói pénzügyi részvétel kapcsán gyakran kialakul a hosszú távú gondolkodás – hiszen a munkavállalók nagyobb mértékben részt vesznek a döntéshozatalban és részesülnek a pénzügyi előnyökből, ezért hosszabb távú kapcsolatot építenek ki munkáltatójukkal, amely ösztönzést jelent ez utóbbiak számára a munkaerő képzési lehetőségeibe történő befektetésre.

A munkavállalói pénzügyi részvétel a kkv-kat is erősítheti, mivel innovatív pénzügyi mechanizmusokat kínál, amennyiben a munkavállalók részesedést szeretnének szerezni az őket foglalkoztató vállalatokban, ezzel tökélet biztosítva a bővítéshez. Ennek megfelelően a munkavállalók vállalataikba való hosszú távú befektetésének fejlődése hozzájárulhat a stabilitáshoz és a biztonsághoz, amely a kkv-k erősítése mellett biztosabbá teszi a munkahelyeket is.

Mindezen előnyök ellenére a munkavállalói pénzügyi részvételi programokban való részvétel ágazonként, a vállalatok méretétől, a munkavállalók demográfiai jellemzőitől függően és tagállamonként eltérő.

A munkavállalói pénzügyi részvételi programokban való részvétel általában még mindig viszonylag alacsony, bár az irántuk való érdeklődés növekszik.

Európa különösen az Amerikai Egyesült Államokkal összehasonlítva mutat lemaradást, amely az adótámogatások eltérő mértékéből, valamint a szabályozási ösztönzők és az egyértelmű gyakorlati végrehajtási iránymutatások hiányából fakad, amely aránytalanul nagy mértékben érinti a kkv-kat.

E jelentés célja annak kiemelése, hogy a munkavállalói pénzügyi részvételi programok kedvező szerepet tölthetnek be a munkavállalók számukra munkát adó vállalatok irányításában és pénzügyi sikereiben való részvételének fejlesztésében.

A jelentés külön kiemeli a munkavállalói pénzügyi részvétellel kapcsolatos azon megfigyeléseket és ajánlásokat, amelyek hozzájárulhatnak egy olyan önkéntes kerethez, amely tanácsot adhat a vállalatok, a munkavállalók, a szociális partnerek és a nemzeti hatóságok számára ahhoz, hogy miként fejleszthetik és mozdíthatják elő leginkább a munkavállalói pénzügyi részvételi programokat.

A munkavállalói pénzügyi részvételi programoknak számos modellje létezik, amelyek lehetőséget kínálnak a vállalkozások és a munkavállalók számára ahhoz, hogy együtt dolgozzanak mind a saját hasznuk, mind a szélesebb körű társadalom haszna érdekében.

A különböző modellek különböző célokat szolgálnak, a munkaerő érdekeit maximálisan figyelembe vevő, hosszú távú döntéseket biztosító, vállalatirányításban való közvetlen munkavállalói részvételtől az alacsony kockázatú teljesítmény- és jövedelmezőségi bónuszokig és befektetési lehetőségekig, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy részesüljenek a vállalatuk sikeréből fakadó pénzügyi előnyökből.

A munkavállalói pénzügyi részvételi programok nagyban függenek a nemzeti jogi keretektől és feltételektől. A fiskális intézkedések és az adóztatás meghatározó elemek a tekintetben, hogy az egyes tagállamokban miként alakítják ki és valósítják meg a vállalkozások a munkavállalói pénzügyi részvételi programokat, de a szubszidiaritás kérdése és az esetleges adóharmonizációval kapcsolatos továbbra is fennálló kételyek az e területtel kapcsolatos bármely érdemi, uniós szintű jogalkotási intézkedés meghozatalát valószínűtlenné és nem helyénvalóvá teszik.

Van azonban számos olyan intézkedés, amelyeket a munkavállalói pénzügyi részvételi programok tagállami alkalmazásának előmozdítása céljából uniós szinten meg lehetne hozni.

Az EU biztosíthatna egy „keretkonceptiót”, az alapelvekkel és a bevált gyakorlatokkal kapcsolatos általános iránymutatással, a munkavállalói pénzügyi részvételi programokkal kapcsolatos nemzeti és vállalati szintű döntéshozatal elősegítésére.

Azzal kapcsolatban is felmerülnek kérdések, hogy miként működhetnek hatékonyan a munkavállalói pénzügyi részvételi programok a több uniós tagállamban működő transznacionális vállalatok esetében, különösen egységes adózási szabályok hiányában. A Bizottság kutatást végezhetne a határokon átnyúló munkavállalói pénzügyi részvételi programok határokon átnyúló - különösen egy önkéntes „29. rendszer” segítségével történő – elősegítésének lehetséges módszereit illetően.

28.11.2013

VÉLEMÉNY A GAZDASÁGI ÉS MONETÁRIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL (*)

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részére

a munkavállalóknak a vállalatok bevételeiből való pénzügyi részesedéséről
(2013/2127(INI))

A vélemény előadója (*): Fabrizio Bertot

(*) Társbizottsági eljárás – az eljárási szabályzat 50. cikke

JAVASLATOK

A Gazdasági és Monetáris Bizottság felhívja a Foglalkoztatási és Szociális Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy állásfoglalásra irányuló indítványába foglalja bele a következő javaslatokat:

1. úgy véli, hogy a pénzügyi részesedés abból a célból való előmozdítása érdekében, hogy létrehozzanak egy új társasági finanszírozási formát, és lehetővé tegyék a munkavállalók számára, hogy jobban kötődjenek az őket alkalmazó vállalathoz, lehetővé kell tenni a munkaadók számára, hogy a munkavállalók részére felajánlhassák a részvénytőke vagy a külön kibocsátott, hitelviszonyt megtestesítő értékpapírok (kötvények) jegyzésének lehetőségét; úgy véli, hogy a tőkejegyzésnek – az egyénileg vagy csoportosan fellépő – munkavállalók és a vállalat számára önkéntes jellegűnek kell lennie;
2. úgy véli, hogy a munkavállalók pénzügyi részesedése megvalósulhat a munkavállalónak adott bónusz formájában is, tőkerészesedés vagy – egyfajta halasztott juttatásként – külön kibocsátott kötvények révén, az adott pénzügyi terméktől és a szóban forgó vállalat formájától függően;
3. hangsúlyozza, hogy nagyobb átláthatóságra van szükség a nemzeti munkavállalói tőkerészesedési programokban és különösen a tényleges adótehernek az EU 28 tagállamában való kiszámításában, a kettős adóztatás és a hátrányos megkülönböztetés megakadályozása érdekében;
4. rámutat a tagállamok között a pénzügyi részesedésből származó bevétel kötelező társadalombiztosítási járulékaik tekintetében fennálló különbségekre;
5. megjegyzi továbbá, hogy a munkavállalói tőkerészesedési programok adózási különbségei akadályozzák a munkavállalók mobilitását és a tőke szabad mozgását;

6. e tekintetben megismétli, hogy a közös európai modell felé tett első lépésként biztosítani kell a munkavállalói tőkerészesedési programok kölcsönös elismerését;
7. felszólítja a Bizottságot, hogy terjessze elő a munkavállalói tőkerészesedés európai modelljére vonatkozó keretet, amelyet alternatív, választható eszközként fognak létrehozni a tagállamok számára az egységes piac elmélyítése, a vállalatok – különösen a kkv-k – határokon átnyúló tevékenységének javítása, valamint a leányvállalatok munkavállalóinak védelme céljából; megjegyzi, hogy egy ilyen európai keretnek csak a legjobb gyakorlat lehetőségét kell nyújtania, és a vállalatok számára önkéntes alapon kell hozzáférhetőnek lennie;
8. megjegyzi, hogy a munkavállalói tőkerészesedés európai modelljének nem szabad sértenie a nemzeti adózási szabályokat;
9. felszólítja a tagállamokat, hogy a munkavállalói tőkerészesedési programok előmozdítása során nyújtsanak adókedvezményeket a legjobb gyakorlatra vonatkozó elvek alapján;
10. rámutat, hogy a pontosan célzott adókedvezmények több tagállamban növelhetik a munkavállalói pénzügyi tőkerészesedést, és akár a gazdasági növekedéshez is hozzájárulhatnak;
11. úgy véli, hogy az egyenlő feltételek megteremtése érdekében, valamint hogy ne akadályozza a vállalkozások nemzetközivé válását, továbbá a kettős adóztatás és a hátrányos megkülönböztetés megakadályozása érdekében a Bizottságnak meg kell fontolnia egy választható, önkéntes és átfogó „29. rendszer” bevezetését a nemzeti adórendszerek kiegészítéseként;
12. ezért úgy véli, hogy a Bizottságnak a munkavállalói pénzügyi részesedés adóztatásáról szóló iránymutatásokat kell készítenie;
13. megjegyzi, hogy – amint azt a pénzügyi válság előtt már jelezték – a munkavállalók túlzottan kockázatos magatartását ösztönző javadalmazási politikák akadályozhatják a hitelintézetek, a befektetési alapok és a pénzügyi ágazat egyéb vállalkozásainak eredményes és hatékony irányítását;
14. rámutat, hogy a munkavállalói tőkerészesedés elősegíti az olyannyira szükséges társadalmi kohéziót, és fontos kiegészítője a fenntartható vállalatirányításnak; hangsúlyozza azonban, hogy óvatosan kell eljárni a tőkerészesedési programok előmozdítása során, hogy a béreket ne váltsák fel a nyereségrészesedési programok;
15. úgy véli, hogy a munkavállalók vállalati jövedelemből való pénzügyi részesedése valamennyi formájának hosszú távon fenntarthatónak kell lennie, és – különösen a kkv-k esetében – az önkéntes részesedés, a munkavállalók közötti egyenlőség és a kellő gondosság elvein kell alapulnia; hangsúlyozza, hogy bár az EU elismeri, hogy a munkavállalói pénzügyi részesedési programok hasznosak, ez a terület nem tartozik az Unió hatáskörébe;
16. elismeri, hogy a vállalatutódlást, a kiegészítő finanszírozást, a munkatársak megtartását és a kis- és középvállalkozások egyéb jellemző problémáit munkavállalói tőkerészesedési

programok révén enyhíteni lehet; úgy véli, hogy a kis- és mikrovállalkozások munkavállalói tőkerészesedési programjait a munkanélküliek visszaállítása érdekében össze lehet kapcsolni egyéb munkaerő-piaci intézkedésekkel – például a munkanélküli ellátással – is.

17. megjegyzi, hogy hiányzik a lehetséges munkavállalói tőkerészesedési programokkal kapcsolatos tájékoztatás és oktatás, különösen a kkv-k körében; felszólítja e tekintetben a Bizottságot és a tagállamokat, hogy jobban szervezzék meg a tájékoztató kampányokat, és ösztönözzék a legjobb gyakorlatok rendszereinek határokon átnyúló hordozhatóságát a tagállamok között;

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	26.11.2013
A zárószavazás eredménye	+ : 32 - : 3 0 : 1
A zárószavazáson jelen lévő tagok	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
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Fabrizio Bertot, Philippe De Backer, Sari Essayah, Ashley Fox, Olle Ludvigsson, Nils Torvalds, Emilie Turunen, Oleg Valjalo

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	5.12.2013
A zárószavazás eredménye	+ : 32 - : 3 0 : 0
A zárószavazáson jelen lévő tagok	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, Ádám 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
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Georges Bach, Sergio Gutiérrez Prieto, Anthea McIntyre, Evelyn Regner, Csaba Sógor