



EVROPSKI PARLAMENT

2009 - 2014

Dokument zasedanja

A7-0465/2013

18.12.2013

POROČILO

o finančni udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetij
(2013/2127(INI))

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

Poročevalec: Phil Bennion

Pripravljaec mnenja (*):
Fabrizio Bertot, Odbor za ekonomske in monetarne zadeve

(*) Pridruženi odbor – člen 50 Poslovnika

VSEBINA

	Stran
PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA.....	3
OBRAZLOŽITEV	11
MNENJE ODBORA ZA EKONOMSKE IN MONETARNE ZADEVE(*)	13
IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU	17

(*) Pridruženi odbor – člen 50 Poslovnika

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

o finančni udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetij (2013/2127(INI))

Evropski parlament,

- ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) in zlasti člena 3(3) Pogodbe,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 3. marca 2010 z naslovom „Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast“ (COM(2010)2020),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 12. decembra 2012 z naslovom „Aksijski načrt: evropsko pravo družb in upravljanje podjetij – sodoben pravni okvir za boljše sodelovanje delničarjev in trajnostna podjetja“ (COM(2012)0740),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 5. julija 2002 o okviru za spodbujanje finančne udeležbe zaposlenih (COM(2002)0364) in resolucije Parlamenta z dne 5. junija 2003 o tem¹,
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomskega in socialnega odbora z dne 21. oktobra 2010 o finančni participaciji delavcev v Evropi²,
- ob upoštevanju študije o finančni udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetij³, ki jo je naročil odbor Parlamenta za zaposlovanje in socialne zadeve in je bila objavljena septembra 2012,
- ob upoštevanju poročila PEPPER IV z naslovom „Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union“ (Primerjalna analiza udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetij v državah članicah Evropske unije in državah kandidatkah za pristop k Evropski uniji), ki ga je oktobra 2009 objavila univerza Freie Universität Berlin,
- ob upoštevanju poročila PEPPER III z naslovom „Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union“ (Spodbujanje udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetij v novih državah članicah Evropske unije in državah kandidatkah za pristop k Evropski uniji), ki ga je junija 2006 objavila univerza Freie Universität Berlin,
- ob upoštevanju poročila PEPPER II z naslovom „Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States“ (Spodbujanje udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetij (vključno z udeležbo pri kapitalu) v državah članicah) (COM(1996)0697), ki ga je Komisija objavila 8. januarja 1997,
- ob upoštevanju poročila PEPPER I z naslovom „Promotion of employee participation in

¹ UL C 68 E, 18.3.2004, str. 429.

² UL C 51, 17.2.2011, str. 1.

³ IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

profits and enterprise results“ (Spodbujanje udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetij), ki sta ga Komisija in Evropski univerzitetni inštitut objavila marca 1991,

- ob upoštevanju pilotnega projekta Komisije o spodbujanju lastništva in udeležbe zaposlenih¹,
 - ob upoštevanju poročila skupine neodvisnih strokovnjakov na visoki ravni z dne 18. decembra 2003 o ovirah na nadnacionalni ravni za finančno udeležbo zaposlenih v nadnacionalnih podjetjih,
 - ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 3. oktobra 2012 z naslovom „Akt za enotni trg II – Skupaj za novo rast“ (COM(2012)0573),
 - ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Izvajanje Lizbonskega programa Skupnosti za rast in delovna mesta: Prenos podjetij – nadaljevanje skozi nov začetek“ z dne 14. marca 2006 (COM(2006)0117),
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 15. januarja 2013 o obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi ter predvidevanju in upravljanju prestrukturiranja²,
 - ob upoštevanju člena 48 Poslovnika,
 - ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve ter mnenja Odbora za ekonomske in monetarne zadeve (A7-0465/2013),
- A. ker sheme finančne udeležbe zaposlenih lahko nudijo neposredne finančne koristi, ki presegaajo strukture dogovorjenih osnovnih prejemkov, in sicer prek:
- soudeležbe v lastništvu, ki zaposlenim omogoča uživanje koristi uspešnosti podjetja ob hkratnem prevzemanju soodgovornosti za strateške odločitve in z njimi povezanimi tveganji,
 - udeležbe pri dobičku, bodisi v obliki gotovine, delnic ali ugodnosti, ki omogoča nagrajevanje uspešnosti ali izjemnih dosežkov, dopolnitev dohodkov delavcev in povečanje njihove kupne moči, kar lahko ima neposreden gospodarski učinek prelivanja na lokalno gospodarstvo;
- B. ker se zaposleni soočajo z dvojnimi tveganjem, ko delodajalca prizadene kriza: na eni strani tvegajo, da izgubijo službo in prihodek, na drugi strani pa, da izgubijo kapital, ki so ga vložili v podjetje;
- C. ker lahko podjetja izbirajo med tremi glavnimi modeli finančne udeležbe zaposlenih: soudeležbo pri dobičku (v obliki denarja, odloženih prihodkov ali delnic), lastništvom delnic za posamezne zaposlene (delnice za zaposlene ali delniške opcije) in modelom lastništva zaposlenih (employee stock ownership plans ali ESOP); ker se finančna udeležba zaposlenih lahko izvaja v obliki delnic ali denarja;

¹ MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533

² Sprejeta besedila, P7_TA(2013)0005.

- D. ker bo najprimernejši model finančne udeležbe zaposlenih pogosto odvisen od velikosti in statusa podjetja, predvsem od tega, ali kotira ali ne kotira na borzi;
- E. ker finančna udeležba zaposlenih, zlasti v obliki ESOP ali delnega lastništva, lahko deluje kot blažilec šokov, tako da bonuse ali druge oblike dodatnih izplačil ali nagrad kot skrbnik upravlja tretja stran, ki naložbeno tveganje porazdeli med glavne delničarje podjetja in zagotovi, da je delavcem na voljo portfelj prihranjenih delnic;
- F. ker finančna udeležba zaposlenih v podjetjih vključuje nekatera morebitna tveganja za delavce; ker se finančna udeležba ne bi smela uporabiti zato, da bi se podjetja izogibala ravnanja v skladu z delovnim pravom, ali kot sredstvo za zmanjšanje pridobljenih socialnih in delavskih pravic ali za izvajanje pritiska s ciljem povečanja prožnosti trga dela;
- G. ker se zaposleni, če pridobijo od lastnikov podjetja prednostno pravico za notranji odkup in tako lahko prevzamejo podjetja v finančnih težavah, lahko zavzamejo za zaščito svojih delovnih mest in ta postopek lahko zmanjša negotovost glede nadaljevanja njihovega delovnega razmerja, ko je možen odkup s strani drugih podjetij; ker lastništvo zaposlenih lahko rešuje težave v zvezi z nasledstvom podjetja, saj se podjetja pogosto zaprejo ali odprodajo zaradi možnosti racionalizacije ali zaprtja, če nasledstvo ni možno; ker je ta postopek lahko koristen zlasti za mala in srednja podjetja (MSP) ter mikropodjetja, saj zagotavlja nadaljnje trajnostno komercialno delovanje; ker se te prednosti lahko zagotovijo samo v kombinaciji z udeležbo delavcev;
- H. ker je ESOP primer učinkovitega modela notranjega odkupa za podjetja, ki ne kotirajo na borzi, kadar se za odkup delnic v imenu zaposlenih uporabi vmesni subjekt; ker zaposleni niso izpostavljeni dodatnemu tveganju, saj se odkup financira iz deleža pri dobičku ali s posojilom, ki se odplača iz deleža pri dobičku, ki je dodatek k plači zaposlenih;
- I. ker je koncept španskih sociedades laborales primer najboljše prakse sheme za finančno udeležbo zaposlenih za mikropodjetja; ker daje brezposelnim tudi možnost, da se odločijo za izplačilo nadomestila za brezposelne v enkratnem znesku, da lahko ustanovijo novo podjetje ali dokapitalizirajo že obstoječe;
- J. ker finančna udeležba zaposlenih zmanjšuje kratkoročni pristop ter spodbuja trajnost in dolgoročni pristop pri strateškem odločanju vodstva in lahko poveča zanimanje zaposlenih za dolgoročno zavezanost in iskanje inovativnih rešitev v proizvodnem procesu ker finančna udeležba zaposlenih lahko prinese stabilnost, razvoj in rast ter hkrati zmanjšuje tveganja čezmerne širitve, ki vodi v izgubo delovnih mest; meni, da se ti učinki lahko povečajo s pomočjo stabilnih in delujočih institucij vključevanja delavcev;
- K. ker sheme finančne udeležbe spodbujajo naložbe v usposabljanje, saj povečujejo verjetnost, da bodo podjetja kvalificirane delavce obdržala dolgoročno;
- L. ker lahko udeležba delavcev pri dobičku podjetij in po potrebi sodelovanje delavcev pri odločanju povečata zadovoljstvo zaposlenih, splošno uspešnost in motivacijo; ker lahko tudi spodbudita zaposlene, da razvijejo čut za odgovornost in bolje razumejo delovanje podjetja, ter povečata vzajemno spoštovanje med delodajalci in zaposlenimi;

- M. ker se s spodbujanjem zaposlenih k izoblikovanju čuta za lastništvo in odgovornost poveča njihov občutek vključenosti ter je bolj verjetno, da bodo delodajalci z njimi sodelovali ter imeli razumevanje za njihova vprašanja, poglede in zamisli;
- N. ker uvedba finančne udeležbe zaposlenih lahko pomaga povečati produktivnost, izboljšati učinkovitost, podpreti usklajevanje interesov zaposlenih in delničarjev ter pritegniti in ohraniti ključno osebje;
- O. ker lahko udeležba pri upravljanju prek glasovalnih pravic, pravice do prisotnosti ali drugih oblik upravljanja lahko prispeva k boljšemu vodenju in toku informacij ter zaposlenim pomaga bolje razumeti razmere, ko se podjetje sooča z izzivi, omogoča pa jim tudi večji dostop do nagrad, ko je podjetje uspešno;
- P. ker v tistih modelih finančne udeležbe zaposlenih, ki uporabljajo vmesni subjekt, ta subjekt lahko uveljavlja glasovalne pravice ali druge oblike upravljanja v imenu zaposlenih in tako omogoča kolektivno zastopanje;
- Q. ker imajo lahko sheme za finančno udeležbo zaposlenih pomembno vlogo pri dodatnem vključevanju delavcev v postopke obveščanja, posvetovanja in odločanja v obdobju prestrukturiranja;
- R. ker na finančno udeležbo zaposlenih vplivajo nacionalni davčni predpisi in ker oblikovanje celovitega enotnega modela zanjo na ravni EU ni ustrezno; ker se morajo o finančni udeležbi zaposlenih skrbno odločiti posamezno podjetje in njegovi delavci ter pri tem upoštevati širše nacionalni in sektorski okvir; ker bi lahko s sklopom osnovnih smernic pridobili zaupanje javnosti in pripomogli k temu, da bi finančna udeležba zaposlenih dosegla svoje cilje;
- S. ker finančna udeležba zaposlenih morda ni primerna za vsa podjetja ali zaposlene, zato bi bilo treba pred uvedbo takšne sheme skrbno premisliti o njeni uvedbi;

Ovire za razširitev finančne udeležbe zaposlenih v EU

1. poziva države članice, naj usmerijo pozornost na ovire na nadnacionalni ravni, s katerimi se soočajo tako podjetja, ki zaposlenim nudijo sheme v več državah članicah, in zaposleni, za katere lahko dvojno obdavčenje pomeni kršitev pravice do prostega gibanja;
2. opozarja na razlike med državami članicami v zvezi z obveznimi prispevki za socialno varnost od dohodka za finančno udeležbo;
3. poudarja, da bi v nekaterih primerih lahko koristilo postopno zblíževanje obstoječih shem finančne udeležbe in s tem povezane nacionalne zakonodaje, kar bi delodajalcem v prihodnje omogočilo, da bi lahko ponujali sheme v enaki ali podobni obliki v vseh državah članicah, kjer imajo svoje zaposlene;
4. vztraja, da bi lahko težavo pomanjkanja informacij o obstoječih shemah finančne udeležbe odpravili s povečanjem količine informacij, ki bi omogočilo primerjavo na mednarodni ravni, kar bi zmanjšalo stroške tako za večja podjetja kot za MSP ter jim omogočilo, da ponudijo sheme za finančno udeležbo zaposlenih, ki bi ustrezale njihovim posebnim

potrebam;

5. poudarja, da ni nacionalnih zakonodajnih ukrepov, ki bi podpirali razvoj shem za finančno udeležbo zaposlenih; v zvezi s tem ugotavlja, da med državami članicami iz EU-15¹ in EU-13² obstajajo razlike glede njihove ravni vključenosti v te sheme; priznava povezavo med uvedbo zakonodajnih ukrepov na nacionalni ravni, ki te sheme podpirajo, in številom zaposlenih, ki so vanje vključeni³;

Davčna vprašanja

6. poudarja, da je potrebna večja preglednost v nacionalnih shemah lastništva zaposlenih in zlasti pri izračunavanju dejanske davčne obremenitve v EU-28, da bi preprečili dvojno obdavčitev in diskriminacijo;
7. opozarja, da okvir evropskega modela lastništva zaposlenih ne bi smel posegati v nacionalne predpise o obdavčevanju;
8. poziva države članice, naj pri spodbujanju shem lastništva zaposlenih zagotavljajo davčne spodbude v skladu z načeli najboljše prakse;
9. poudarja, da bi prav ciljno usmerjene davčne spodbude lahko povečale finančno udeležbo zaposlenih v posameznih državah članicah in celo prispevale h gospodarski rasti;
10. zato meni, da bi morala Komisija predstaviti smernice za obdavčitev finančne udeležbe zaposlenih;

Priporočila

11. poziva Komisijo in države članice, naj preučijo ustrezne ukrepe, s katerimi bi podjetja spodbudili, da prostovoljno razvijejo in ponudijo sheme za finančno udeležbo zaposlenih, odprte za vse zaposlene brez diskriminacije, pri čemer naj upoštevajo poseben položaj MSP ter mikropodjetij; poziva države članice, naj okrepijo izmenjavo najboljših praks v zvezi s tem;
12. meni, da bi lahko finančna udeležba zaposlenega pomenila tudi neko obliko plačila v obliki premije zanj, in sicer s kapitalsko udeležbo ali posebnimi obveznicami, odvisno od uporabljenega finančnega produkta in vrste podjetja;
13. meni, da bi morali biti vsi ukrepi glede finančne udeležbe zaposlenih pri dohodku podjetij dolgoročno vzdržni ter temeljiti na načelih prostovoljne udeležbe, enakosti zaposlenih in primerne skrbnosti, kar velja zlasti za MSP; poudarja, da to področje, tudi če EU priznava koristnost shem finančne udeležbe zaposlenih, ni v pristojnosti Unije;
14. poziva Komisijo in države članice, naj socialne partnerje (v skladu z nacionalnim pravom in praksami), organizacije za lastništvo zaposlenih in deležnike na ustreznih ravneh v večji meri vključijo v dialog med oblikovalci politike, delodajalci, predstavniki delavcev, ob

¹ *Države članice, ki so k Uniji pristopile pred letom 1995.*

² *Države članice, ki so k Uniji pristopile po letu 1995.*

³ „Finančna udeležba zaposlenih pri dobičku podjetij“ (PE 475.098), str. 36.

upoštevanju avtonomije socialnih partnerjev pri kolektivnih pogajanjih, da se pri oblikovanju politik lahko upoštevajo obstoječi primeri najboljše prakse, kar bi podjetjem olajšalo izvajanje finančne udeležbe zaposlenih;

15. pričakuje rezultate pilotnega projekta, zlasti razvoj virtualnega centra za finančno udeležbo zaposlenih in projekta CETREPS za izračunavanje dejanskih davčnih stopenj; poziva Komisijo, naj državam članicam na podlagi pilotnega projekta ponudi zamisli o mehanizmih za udeležbo;
16. meni, da je morebitna prostovoljna 29. ureditev kot možen enotni pravni okvir, ki bi bil odprt za delodajalce po vsej EU ter bi upošteval področja pristojnosti držav članic v zvezi s fiskalnim in delovnim pravom, zanimiva z vidika:
 - (a) sklopa preprostih, osnovnih in temeljnih podpornih modelov, oblikovanih na podlagi primerov najboljših praks za vsako vrsto in velikost podjetja,
 - (b) tržnega pristopa, na podlagi katerega bi enotni sistem uporabljala le podjetja, za katera bi bil koristen,
 - (c) dopuščanja razlik v pravni kulturi držav članic, saj bi vzporedno še naprej veljale nacionalne ureditve,
 - (d) izboljšanja preglednosti in dostopa do informacij za lažje enako izvajanje v različnih državah članicah,
 - (e) veljavnosti na nacionalni ravni in/ali po potrebi na ravni EU, ki ne bi bila omejena le na čezmejna podjetja ter bi upoštevala davčna vprašanja in tudi finančna tveganja za zaposlene¹;
17. meni, da bi ocena učinka 29. ureditve pripomogla k oceni možnosti za vzpostavitev enakih pogojev za vse in k temu, da se prepreči oviranje internacionalizacije podjetij;
18. poudarja, da lastništvo zaposlenih spodbuja zelo potrebno socialno kohezijo in služi kot pomembno dopolnilo trajnostnega upravljanja podjetij; kljub temu poudarja, da je pri spodbujanju shem lastništva potrebna previdnost, da sistemi udeležbe pri dobičku ne bi nadomestili plač;
19. zato poziva Komisijo in zadevne deležnike, naj še naprej zagovarjajo uporabo modularnega pristopa;
20. spodbuja Komisijo, naj predstavi neodvisno oceno učinka 29. ureditve za finančno udeležbo zaposlenih in pričakuje, da bodo informacije v zvezi s tem vključene v vmesno poročilo Komisije;
21. poziva Komisijo, naj po objavi neodvisne ocene učinka in v sodelovanju z organizacijami za lastništvo zaposlenih, državami članicami in po potrebi socialnimi partnerji preuči možnost razvoja osnovnih smernic za uspešne sheme za finančno udeležbo zaposlenih, ki

¹ „Finančna udeležba zaposlenih pri dobičku podjetij“ (PE 475.098), str. 16.

bodo zajemale naslednje elemente:

- (a) usmerjenost v cilj: podjetja bi morala opredeliti cilje sheme za finančno udeležbo zaposlenih, da bi lahko izbrala model, ki je zanje najprimernejši, in da bi imela za uresničitev zelenega rezultata najboljše možnosti; pred uvedbo shem za finančno udeležbo zaposlenih bi se bilo treba o tem posvetovati z delavci ali njihovimi predstavniki; dogovori o shemah za finančno udeležbo zaposlenih ne smejo ogrožati kolektivnih pogodb;
- (b) prožnost delovanja in prostovoljnost: finančna udeležba zaposlenih se v različnih sektorjih, podjetjih različnih velikosti in vrst ter v posameznih državah članicah različno izvaja; odločitev o razvoju in izvajanju sheme za finančno udeležbo zaposlenih bi zato morala biti sprejeta na ravni podjetja, ob upoštevanju obstoječe nacionalne zakonodaje in prakse in finančnega stanja podjetja;
- (c) dodatek oziroma dopolnilo pogodbenih prejemkov: vsak model finančne udeležbe zaposlenih bi moral pomeniti dodatek k osnovni plači delavca in njegovim pogodbenim pravicam, ne pa nadomestilo za te pravice;
- (d) prostovoljnost za zaposlene: finančna udeležba zaposlenih je sredstvo, prek katerega lahko ti izbirajo, kako izkoristiti tesnejši finančni odnos s svojim delodajalcem; navsezadnje mora imeti posamezni delavec možnost udeležbe ali neudeležbe, hkrati pa morajo imeti to možnost vsi delavci podjetja, vključno z delavci s krajšim delovnim časom, brez diskriminacije, da bi se dosegla resnična vključenost;
- (e) o shemi se dogovorijo socialni partnerji: če so v skladu z nacionalnimi praksami in ustaljenimi običaji socialni partnerji vključeni na ravni podjetja, bi se morali ustrezni socialni partnerji dogovoriti o shemah za finančno udeležbo zaposlenih za vsako lokalno enoto posebej ali za celotno podjetje in jih tako prilagoditi posebnemu položaju in okoliščinam zadevnega podjetja in njegovim delavcem; te sheme ne bi smele diskriminirati zaposlenih, ker so v sindikatu ali iz katerega koli drugega razloga za diskriminacijo, ki so naštetih v členu 10 PDEU;
- (f) jasne informacije: zaposleni morajo dobiti jasne informacije o tveganjih in pravicah, povezanih z vključitvijo v shemo za finančno udeležbo zaposlenih, vključno z morebitnim obdobjem za pridobitev pravic: odločitev o vključitvi v določeno shemo bi morala temeljiti na ozaveščenih privolitvi zaposlenega, ki je v celoti seznanjen s pravicami, obveznostmi in povezanimi tveganji ter obdavčitvijo pri priključitvi shemi in pogoji, ki veljajo ob odhodu iz podjetja ali izstopu iz sheme v vseh okoliščinah;
- (g) udeležbo pri upravljanju: delodajalec bi moral odvisno od sheme delavca ali delavce povabiti k neposredni udeležbi pri upravljanju podjetja; v tem primeru bi bilo treba skupaj jasno opredeliti pravice in odgovornosti;
- (h) če je dogovorjeni model deljeno lastništvo, ima kolektivno lastništvo delnic (npr. v skladu) prednost; v okviru tega modela bi se morale delnice dodeljevati na tak način, da se že obstoječe razlike v plači ne bi še povečevale;
- (i) nujno je treba skleniti zavarovanje za zaščito udeležbe delavcev pred stečajem

podjetja;

(j) pri dogovarjanju o shemah za finančno udeležbo zaposlenih bi bilo treba vedno upoštevati učinek na enakost spolov;

(k) preglednost: informacije o ekonomskem položaju zadevnega podjetja in informacije o tveganjih, ki so povezana s tem, bi morale biti zadevnim delavcem ves čas na razpolago;

22. opozarja, da se je v obdobju pred finančno krizo pokazalo, da plačne politike, ki spodbujajo preveč tvegano ravnanje zaposlenih, lahko ogrozijo zdravo in učinkovito upravljanje kreditnih ustanov, investicijskih skladov in drugih podjetij v finančnem sektorju;
23. spodbuja socialne partnerje, naj še naprej sodelujejo pri oblikovanju novih možnosti in inovacij za finančno udeležbo zaposlenih na ustreznih ravneh;
24. meni, da bi bilo treba za spodbujanje finančne udeležbe, katere cilj je ustvariti nov način financiranja podjetij in omogočiti zaposlenim tesnejšo povezavo s podjetjem, ki jih zaposluje, delodajalcem dati na voljo možnost, da zaposlenim ponudijo oblike vlaganja delniškega kapitala ali posebej za ta namen izdanih dolžniških vrednostnih papirjev (obveznic); meni, da bi moral biti vpis kapitala za zaposlenega, ki nastopa kot posameznik ali skupina, in podjetje prostovoljen;
25. ugotavlja, da sheme lastništva delnic zaposlenih lahko olajšajo težave v zvezi z nasledstvom podjetij, dodatnim financiranjem in ohranjanjem zaposlenih ter druge težave, značilne za MSP; meni, da sheme lastništva zaposlenih v malih in mikropodjetjih lahko dopolnjujejo ukrepe na trgu dela, kot so nadomestila za brezposelnost, in tako pomagajo, da se brezposelni znova zaposlijo;
26. ugotavlja, da ni dovolj informacij in izobraževanja o možnih shemah lastništva zaposlenih, zlasti v malih in srednjih podjetjih; zato poziva Komisijo in države članice, naj bolje organizirajo informacijske kampanje in spodbujajo čezmejno prenosljivost shem najboljše prakse med državami članicami;
27. spodbuja države članice, naj v sodelovanju s socialnimi partnerji, organizacijami za lastništvo zaposlenih in Komisijo uporabijo enotne informacijske portale, tj. enotne kontaktne točke, dostopne delodajalcem in zaposlenim, ali oblikujejo nove, prek katerih bi predstavili koristi in prednosti pa tudi tveganja finančne udeležbe zaposlenih, razpoložljive državne spodbude in različne obstoječe modele, da bi se lahko delodajalci in delavci ozaveščeno odločali o shemah za finančno udeležbo zaposlenih in izbrali najboljšo možnost za dogovore na ravni podjetja ter da bi lahko bolje ocenili možnosti, ki so jim na voljo, in izzive, povezane z vstopom v določeno shemo; predlaga, da bi morali biti ti enotni informacijski portali del obstoječih pristojnih teles ali organov na nacionalni ravni ali vključeni vanje;
28. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.

OBRAZLOŽITEV

Strategija Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast poudarja potrebo po vključujoči rasti, s katero se prek zaposlovanja, vlaganj v znanje in spretnosti, boja proti revščini in posodobitve trgov dela in socialnega varstva med drugim krepi vloga državljanov.

Shema za finančno udeležbo zaposlenih nudi konkreten način za razvoj na teh področjih, tako da zagotavlja večjo vključenost delavcev v odločanje v podjetjih, kjer delajo, pomaga krepiti dobro upravljanje in zagotavlja delež finančnih koristi pri uspešnem poslovanju.

Z vključenostjo delavcev v upravljanje podjetij se lahko razširijo možnosti za pomembno vseživljenjsko učenje v okviru zaposlitve, saj finančna udeležba zaposlenih pogosto vodi v dolgoročno načrtovanje – ker so delavci bolj vključeni v odločanje in finančno nagrajevanje, razvijejo dolgoročneje odnose s svojimi delodajalci in jih tako spodbudijo k vlaganju v možnosti usposabljanja za svoje delavce.

Finančna udeležba zaposlenih lahko tudi okrepi MSP, tako da nudi mehanizme za inovativno financiranje, saj delavci morda želijo vlagati v delnice podjetij, kjer so zaposleni, in tako kapitalizirati njihovo širitev. Prav tako lahko oblikovanje dolgoročnih naložb delavcev v njihovem podjetju prispeva k stabilnosti in gotovosti, s katerima se krepijo MSP, delovna mesta pa so zato varnejša.

Kljub tem koristim je finančna udeležba zaposlenih različna glede na različne sektorje, velikost podjetij in demografsko sestavo zaposlenih ter v različnih državah članicah.

Vključenost v sheme za finančno udeležbo zaposlenih je na splošno kljub povečanemu interesu še vedno razmeroma nizka.

Evropa posebej v primerjavi z ZDA zaostaja, ker so ravni davčne podpore različne in ker ni regulativnih spodbud in jasnih praktičnih smernic o izvajanju, kar nesorazmerno škodi malim in srednjim podjetjem.

Namen tega poročila je poudariti, da imajo lahko sheme za finančno udeležbo zaposlenih pozitivno vlogo pri udeležbi delavcev v upravljanju in finančnem uspehu podjetij, kjer delajo.

To poročilo zlasti izpostavlja vrsto opazk in priporočil o finančni udeležbi zaposlenih, ki lahko prispevajo k prostovoljnemu okviru za svetovanje podjetjem, zaposlenim, socialnim partnerjem in državnim organom o oblikovanju in omogočanju shem za finančno udeležbo zaposlenih.

Te sheme vključujejo več modelov, ki podjetjem in zaposlenim nudijo možnosti za sodelovanje za lastno korist in v korist širše družbe.

Različni modeli služijo različnim ciljem, od neposredne vključenosti zaposlenih v upravljanje podjetij, ki zagotavlja, da so dolgoročne odločitve sprejete v korist delavcev, do donosnosti z nizkim tveganjem, premij za uspešnost in možnosti za naložbe, ki delavcem omogočijo uživanje finančnih koristi, ki izhajajo iz uspešnosti njihovih podjetij.

Finančna udeležba zaposlenih je močno odvisna od nacionalnih pravnih okvirov in pogojev.

Da bi podjetja v vsaki državi članici lahko razvijala in izvajala sheme za finančno udeležbo zaposlenih, so fiskalne politike in obdavčevanje ključnega pomena, vendar je zaradi vprašanj subsidiarnosti in nenehnih dvomov glede možne harmonizacije obdavčevanja vsak pomembnejši zakonodajni ukrep na teh področjih na ravni EU malo verjeten in neprimeren.

Vseeno bi na ravni EU lahko sprejeli vrsto ukrepov, da bi olajšali izvajanje finančne udeležbe zaposlenih v državah članicah.

EU bi lahko ponudila okvirni koncept s splošnimi smernicami o osnovnih načelih in najboljši praksi, s katerimi bi pomagala pri odločanju o shemah za finančno udeležbo zaposlenih na nacionalni ravni in ravni podjetij.

Postavljajo se tudi vprašanja o tem, kako so lahko te sheme učinkovite v nadnacionalnih podjetjih, ki delujejo v več kot eni državi članici EU, zlasti ob odsotnosti skupnih davčnih pravil. Komisija bi lahko uvedla raziskavo o možnih načinih za lažje izvajanje finančne udeležbe zaposlenih v čezmejnem okviru, zlasti prek prostovoljne 29. ureditve.

28.11.2013

MNENJE ODBORA ZA EKONOMSKE IN MONETARNE ZADEVE(*)

za Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

o finančni udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetij
(2013/2127(INI))

Pripravljavec mnenja(*): Fabrizio Bertot

(*) Pridruženi odbor - člen 50 Poslovnika

POBUDE

Odbor za ekonomske in monetarne zadeve poziva Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve kot pristojni odbor, da v svoj predlog resolucije vključi naslednje pobude:

1. meni, da bi bilo treba za spodbujanje finančne udeležbe, katere cilj je ustvariti nov način financiranja podjetij in omogočiti zaposlenim tesnejšo povezavo s podjetjem, ki jih zaposluje, delodajalcem dati na voljo možnost, da zaposlenim ponudijo oblike vlaganja delniškega kapitala ali posebej za ta namen izdanih dolžniških vrednostnih papirjev (obveznic); meni, da bi moral biti vpis kapitala za zaposlenega, ki nastopa kot posameznik ali skupina, in podjetje prostovoljen;
2. meni, da bi lahko finančna udeležba zaposlenega pomenila tudi neko obliko plačila v obliki premije zanj, in sicer s kapitalsko udeležbo ali posebnimi obveznicami, izdanimi v obliki odloženega plačila, odvisno od uporabljenega finančnega produkta in vrste tega podjetja;
3. poudarja, da je potrebna večja preglednost v nacionalnih shemah lastništva zaposlenih in zlasti pri izračunavanju efektivne davčne obremenitve v EU-28, da bi preprečili dvojno obdavčitev in diskriminacijo;
4. opozarja na razlike med državami članicami v zvezi z obveznimi prispevki za socialno varnost od dohodka za finančno udeležbo;
5. ugotavlja tudi, da različne obdavčitve v shemah lastništva zaposlenih ovirajo mobilnost delavcev in prosti pretok kapitala;
6. v zvezi s tem ponovno poudarja, da je treba zagotoviti vzajemno priznavanje shem lastništva zaposlenih kot prvi korak v smeri skupnega evropskega modela;

7. poziva Komisijo, naj predstavi okvir za evropski model lastništva zaposlenih, ki bi za države članice pomenil alternativni, izbirni instrument za krepitev enotnega trga, izboljšanje čezmejnih dejavnosti podjetij, zlasti malih in srednjih podjetij, in zaščito zaposlenih v hčerinskih podjetjih; opozarja, da bi moral takšen evropski okvir služiti samo kot možna najboljša praksa in da bi morala biti njegova uporaba za podjetja prostovoljna;
8. opozarja, da okvir evropskega modela lastništva zaposlenih ne bi smel posegati v nacionalne predpise o obdavčevanju;
9. poziva države članice, naj pri spodbujanju shem lastništva zaposlenih zagotavljajo davčne spodbude v skladu z načeli najboljše prakse;
10. poudarja, da bi prav ciljno usmerjene davčne spodbude lahko povečale finančno udeležbo zaposlenih v nekaterih državah članicah in celo prispevale h gospodarski rasti;
11. meni, da bi Komisija morala razmisliti o izbirni, prostovoljni in splošni „29. ureditvi“, ki bi dopolnjevala nacionalne davčne sisteme, da bi vzpostavili enake konkurenčne pogoje, odpravili ovire za internacionalizacijo podjetij ter preprečili dvojno obdavčitev in diskriminacijo;
12. zato meni, da bi Evropska komisija morala predstaviti smernice za obdavčitev finančne udeležbe zaposlenih;
13. opozarja, da se je v obdobju pred finančno krizo pokazalo, da plačne politike, ki spodbujajo preveč tvegano ravnanje zaposlenih, lahko ogrozijo zdravo in učinkovito upravljanje kreditnih ustanov, investicijskih skladov in drugih podjetij v finančnem sektorju.
14. poudarja, da lastništvo zaposlenih spodbuja zelo potrebno socialno kohezijo in služi kot pomembno dopolnilo trajnostnega upravljanja podjetij; kljub temu poudarja, da je pri spodbujanju shem lastništva potrebna previdnost, da sistemi udeležbe pri dobičku ne bi nadomestili plač;
15. meni, da bi moral biti kateri koli ukrep glede finančne udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetij dolgoročno vzdržen ter temeljiti na načelih prostovoljne udeležbe, enakosti zaposlenih in primerne skrbnosti, kar velja zlasti za mala in srednja podjetja (MSP); poudarja, da to področje, tudi če EU priznava koristnost shem finančne udeležbe zaposlenih, ni v pristojnosti Unije;
16. ugotavlja, da sheme lastništva delnic zaposlenih lahko olajšajo težave v zvezi z nasledstvom podjetij, dodatnim financiranjem in ohranjanjem zaposlenih ter druge značilne težave MSP; meni, da sheme lastništva zaposlenih v malih in mikro podjetjih lahko dopolnjujejo ukrepe na trgu dela, kot so nadomestila za brezposelnost, in tako pomagajo, da se brezposelni znova zaposlijo;
17. ugotavlja, da ni dovolj informacij in izobraževanja o možnih shemah lastništva zaposlenih, zlasti v malih in srednjih podjetjih; zato poziva Komisijo in države članice, naj bolje organizirajo informacijske kampanje in spodbujajo čezmejno prenosljivost shem najboljše prakse med državami članicami.

IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

Datum sprejetja	26.11.2013
Izid končnega glasovanja	+: 32 -: 3 0: 1
Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju	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, Ani Podimata (Anni Podimata), Antolín Sánchez Presedo, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Ramon Tremosa i Balcells, Corien Wortmann-Kool, Pablo Zalba Bidegain
Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju	Fabrizio Bertot, Philippe De Backer, Sari Essayah, Ashley Fox, Olle Ludvigsson, Nils Torvalds, Emilie Turunen, Oleg Valjalo

IZID KONČNEGA GLASOVANJA V ODBORU

Datum sprejetja	5.12.2013
Izid končnega glasovanja	+: 32 -: 3 0: 0
Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju	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
Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju	Georges Bach, Sergio Gutiérrez Prieto, Anthea McIntyre, Evelyn Regner, Csaba Sógor