



ANTAGNA TEXTER

P8_TA(2018)0400

Rollen för anställdas finansiella deltagande i skapandet av arbetstillfällen och återaktivering av de arbetslösa

Europaparlamentets resolution av den 23 oktober 2018 om rollen för anställdas finansiella deltagande i skapandet av arbetstillfällen och återaktivering av de arbetslösa (2018/2053(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), särskilt artikel 3.3,
- med beaktande av artikel 9 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) enligt vilken EU ska främja hög sysselsättning, garantera ett fullgott socialt skydd, bekämpa social utestängning och säkerställa en hög utbildningsnivå och en hög hälsoskyddsnivå för människor,
- med beaktande av rådets slutsatser av den 7 december 2015 om främjandet av den sociala ekonomin som en viktig drivande faktor för ekonomisk och social utveckling i Europa,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 2 juni 2016 *Europeisk agenda för delningsekonomin* (COM(2016)0356),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 27 mars 2014 om långsiktig finansiering av den europeiska ekonomin (COM(2014)0168),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 12 december 2012 *Handlingsplan: Europeisk bolagsrätt och företagsstyrning – ett modernt regelverk för mer engagerade aktieägare och hållbara företag* (COM(2012)0740),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 3 oktober 2012 *Inremarknadsakt II – Tillsammans för ny tillväxt* (COM(2012)0573),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 3 mars 2010 *Europa 2020: En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla* (COM(2010)2020),
- med beaktande av kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv

- inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden¹,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 25 juni 2008 *Tänk småskaligt först – En ”Small Business Act” för Europa* (COM(2008)0394) och kommissionens arbetsprogram för 2008 och 2009,
 - med beaktande av kommissionens meddelande av den 14 mars 2006 *Genomförande av gemenskapens Lissabonprogram för tillväxt och sysselsättning: Företagsöverlåtelse – Kontinuitet genom en ny start* (COM(2006)0117),
 - med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 juli 2002 om en ram för främjande av arbetstagarnas ekonomiska delaktighet (COM(2002)0364) och parlamentets resolution av den 5 juni 2003² om detta,
 - med beaktande av yttrandet från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) av den 21 oktober 2010 om arbetstagarnas ekonomiska delaktighet inom EU,
 - med beaktande av sin resolution av den 15 januari 2013 om information till och samråd med anställda, planering och hantering av omstruktureringar³,
 - med beaktande av sin resolution av den 14 januari 2014 om ekonomiskt deltagande i företagets avkastning från de anställdas sida⁴ och yttrandet från utskottet för ekonomi och valutafrågor (2013/2127(INI)),
 - med beaktande av den undersökning som utfördes på uppdrag av Europaparlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor om ekonomiskt deltagande i företagets avkastning från de anställdas sida, och som offentliggjordes i september 2012,
 - med beaktande av halvtidsöversynen av handlingsplanen för kapitalmarknadsunionen, som offentliggjordes den 8 juni 2017 (COM(2017)0292),
 - med beaktande av kommissionens pilotprojekt *Främjande av personalägande och arbetstgardelaktighet*, varav den slutliga versionen offentliggjordes år 2014,
 - med beaktande av Pepper IV-rapporten *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, som offentliggjordes av fria universitetet i Berlin i oktober 2009,
 - med beaktande av Pepper III-rapporten *Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, som offentliggjordes av fria universitetet i Berlin i juni 2006,
 - med beaktande av rapporten av den 18 december 2003 från högnivågruppen av oberoende experter om gränsöverskridande hinder för arbetstagarnas ökade ekonomiska delaktighet i transnationella företag,
 - med beaktande av Pepper II-rapporten *Främjande inom medlemsstaterna av*

¹ EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

² EUT C 68 E, 18.3.2004, s. 429.

³ EUT C 440, 30.12.2015, s. 23.

⁴ EUT C 482, 23.12.2016, s. 41.

arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat (inklusive andelsägande genom aktieförvärv), som offentliggjordes av kommissionen i januari 1997 (COM(1996)0697),

- med beaktande av Pepper I-rapporten *Promotion of employee participation in profits and enterprise results*, som offentliggjordes av kommissionen och Europeiska universitetsinstitutet i mars 1991,
- med beaktande av artikel 52 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A8-0293/2018), och av följande skäl:
 - A. Det finns flera modeller för anställdas finansiella deltagande (*employee financial participation, EFP*) som en arbetsgivare kan välja mellan: vinstdelning, individuellt aktieägande för de anställda, arbetstagarägande i kooperativa modeller och personalaktieoptionsprogram.
 - B. Det enskilda företaget och dess arbetstagare måste, med vederbörlig hänsyn till de specifika nationella skattereglerna och det branschspecifika sammanhanget, noggrant välja vilken EFP-modell som är lämpligast, och det beror ofta på företagets storlek, verksamhet och ställning, särskilt om det är börsnoterat. Det är inte lämpligt med en heltäckande EFP-modell enligt principen ”en modell för alla” på EU-nivå.
 - C. Enligt uppgifter från den europeiska företagsundersökningen 2013¹ kan EFP-programmen variera mycket beroende på företagets särdrag. 62 % av de europeiska företagen använder någon form av rörlig lön, där vinstdelning svarar för 30 % och lön kopplad till koncernens resultat 25 %. Program för aktieägande används av 5 % av företagen. Dessa EFP-program förekommer oftare inom den privata än inom den offentliga sektorn (med några nationella undantag) samt inom vissa ekonomiska sektorer, särskilt inom informations- och kommunikationsteknik, finans, försäkringar samt konsultverksamhet. Större företag brukar använda dessa EFP-program oftare än små och medelstora företag, och de är också vanligare i företag med utländskt kapital eller i multinationella företag samt i företag belägna i ekonomiskt² centrala eller utvecklade regioner.
 - D. Personalaktieoptionsprogram är en form av EFP som använder en mellanhand som kan utöva rösträtt eller andra former av ledningsinflytande på arbetstagarnas vägnar, som frivilligt kan välja dem.
 - E. EFP-program som involverar arbetstagare i samråd och beslutsfattande har bevisade³ fördelar för både de anställda och företaget, bland annat när det gäller hållbar förvaltning, öppenhet, social dialog, ömsesidig respekt mellan arbetsgivare och anställda och andra aspekter såsom rekrytering, behållande av personal, motivation, tillfredsställelse med arbetet och kompetensutveckling samt övergripande resultat och lönsamhet.
 - F. Anställdas deltagande i beslutsfattandet skulle kunna förbättra organisationens resultat

¹ Tredje europeiska företagsundersökningen, Eurofound, 2013.

² Förändringar i ersättnings- och belöningssystem, Eurofound, 2016.

³ Årlig ekonomisk undersökning av aktieägande för de anställda i europeiska länder.

och kvaliteten på arbetslivet för de anställda, och fungera som ett verktyg för innovation på arbetsplatsen¹ för att främja en känsla av egenansvar, förbättra informationsflödet inom företaget och öka förtroendet mellan arbetsgivare och anställda.

- G. EFP-program kan ha en positiv inverkan på ekonomin i medlemsstaterna genom stöd till företag, däribland små och medelstora företag, samt arbetsmarknaden. Anställdas finansiella deltagande i sitt företag kan bidra till tillfredsställelse med arbetet, en känsla av egenansvar, ömsesidig respekt mellan arbetsgivare och anställda och övergripande resultat, och kan hjälpa anställda att hitta möjligheter i sina hemländer.
- H. Inom ramen för utvecklingen av kapitalmarknadsunionen skulle EFP kunna bidra till kapitalmarknadsunionens mål om tillväxt för alla och öppenhet i fråga om ekonomisk verksamhet. EFP skulle, om det kombineras med utbildning för deltagare som tillhandahålls av företag och medlemsstater, förbättra utbildningen inom ekonomi bland EU-medborgare, vilket skulle kunna minska deras motvillighet att investera, och potentiellt öka icke-professionella investeringar.
- I. I den europeiska sysselsättningsstrategin och Europa 2020-strategin fastställs prioriteringar för att förbättra arbetstillfällenas kvalitet och säkerställa bättre arbetsvillkor. Ökat deltagande bland anställda i företagets finansiella resultat och bättre belöningar skulle kunna bidra till att uppnå dessa mål.
- J. EFP måste gå hand i hand med högkvalitativ information till, utbildning av och samråd med de anställda, så att de är fullt medvetna om villkoren för de program för finansiellt deltagande som de kan ansluta sig till och att de med alla fakta till hands kan bedöma programmens potentiella fördelar och risker, till exempel om företaget går i konkurs.
- K. Genom EFP, stärkt social dialog och strategiskt beslutsfattande kan arbetsgivare investera i utvecklingsmöjligheter för sina anställda och därmed bidra till kampen mot social utestängning och säkerställa en hög utbildningsnivå.
- L. Genom att låta anställda delta i beslutsprocessen kan EFP, beroende på programmets särdrag, i vissa fall hjälpa företag, inklusive små och medelstora företag, med omstrukturering och driftskontinuitet genom att ta itu med problem med företagsövertagande och generationsskifte, till exempel i familjeföretag.
- M. Man bör ha i åtanke att EFP har positiva och negativa inslag.
- N. EFP medför vissa finansiella risker men kan också fungera som stötdämpare som möjliggör bonusar eller andra belöningar och säkerställer att arbetstagarna har besparingar i form av en aktieportfölj. I synnerhet personalaktieoptionsprogram kan vara ett exempel på en modell för anställdas företagsuppköp när det gäller icke börsnoterade företag, där de anställdas förtur att köpa upp företaget skulle kunna göra det möjligt för dem att potentiellt skydda sina egna arbeten om andra företag har uppköpsmöjlighet.
- O. Åtgärder krävs därför för att skydda de anställda från risker såsom att förlora både sina arbeten och det investerade kapitalet när deras arbetsgivare drabbas av en kris. EFP får inte användas för att minska de anställdas sociala rättigheter och arbetstagar rättigheter,

¹ Innovation på arbetsplatsen i europeiska företag, Eurofound, 2016.

får inte ersätta normal grundlön, andra former av ersättning eller avgifter till pensionssystem och får inte vara ett sätt att överföra risker till arbetstagaren eller att inte följa arbetsrätten.

- P. Deltagande i EFP bör fortsätta att vara frivilligt för de anställda, särskilt i små och medelstora företag, och inte påverka deras rörlighet på arbetsmarknaden, deras sociala trygghet eller deras rätt till kollektiv talan. Anställda bör därför alltid ha tillgång till information om företagets ekonomiska situation, med undantag för företagets affärshemligheter och kommersiellt känsliga uppgifter, och informeras om fördelarna och nackdelarna med vart och ett av EFP-programmen.
- Q. Skatteincitament är viktiga delar i främjandet av EFP som skulle kunna löna sig på medellång till lång sikt, med beaktande av att länder som har en lång tradition av finansiellt deltagande för de anställda även har det mest utvecklade personalälgandet och de högsta skatteförmånerna.
- R. En proaktiv sysselsättningspolitik, till exempel stöd till verkligt egenföretagande och vanligt och socialt entreprenörskap, är ett viktigt redskap för arbetslösas återinträde på arbetsmarknaden, i linje med EU:s handlingsplan för entreprenörskap som antogs i januari 2013.
- S. Den nuvarande Europeiska socialfonden främjar socialt entreprenörskap och den sociala och solidariska ekonomin, och den kommande ESF+ bör fortsätta med detta. EFP kan på ett värdefullt sätt bidra till utvecklingen av den sociala och solidariska ekonomin, till exempel genom att göra investeringar eller finansiering mer tillgängliga.
- T. EFP kan fungera som ett komplement till EU-program som syftar till att förbättra tillgången till kapital, i synnerhet för små och medelstora företag, såsom Cosme-programmet, InnovFin-programmet, programmet Kreativa Europa och de europeiska struktur- och investeringsfonderna.
- U. EFP skulle kunna vara ett kompletterande verktyg till Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter som stöder de människor som har förlorat sina arbeten till följd av större strukturella förändringar på grund av globaliseringen eller den ekonomiska och finansiella krisen, i fråga om omskolning, utbildning samt stöd till verksamhet som egenföretagare, start av nya företag och anställdas företagsövertagande.
- V. EU:s riktlinjer för EFP skulle kunna hjälpa medlemsstaterna att utarbeta ramar för EFP-program som potentiellt skulle kunna leda till fördelar för både arbetsgivare och anställda och öka allmänhetens medvetenhet om EFP.
1. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att överväga lämpliga rekommendationer för att uppmana medlemsstater och företag, särskilt små och medelstora företag, att utarbeta och erbjuda EFP-program till förmån för både anställda och företag. Parlamentet betonar att dessa program
 - bör skydda arbetstagarnas inkomstsäkerhet,
 - inte får utnyttja arbetstagare i en krissituation,
 - inte får flytta över företagsrisken till arbetstagarna,
 - bör garantera en hög skydds nivå för arbetstagarnas investeringar.
 2. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillhandahålla icke obligatoriska

incitament, däribland skatteincitament som inte åsidosätter nationella skatteregler, i överensstämmelse med principer för bästa praxis, när de främjar program för personalägande bland företag och anställda samtidigt som de stöder de högsta standarderna för de anställdas sociala skydd och skyddar deras rätt till kollektiv talan.

3. Europaparlamentet understryker att EFP måste integreras i ett system för arbetstagarmedverkan, till exempel i företagets beslutsfattande, bland annat genom arbetstagarrepresentanter, och att EFP inte får vara ett substitut för rättvisa och anständiga löner, eller ett alternativ till allmänna pensioner eller kollektivt överenskomna pensionssystem.
4. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att genomföra ”handlingsplanen i fem punkter” som ingår i den slutliga rapporten från pilotprojektet för främjande av personalägande och arbetstgardelaktighet från 2014.
5. Europaparlamentet ser att det finns en koppling mellan nationella lagstiftningsåtgärder till förmån för EFP-program och antalet företag och anställda som deltar i sådana program.
6. Europaparlamentet betonar de gränsöverskridande hindren för såväl företag som erbjuder sådana program i flera medlemsstater som anställda, nämligen skillnader i lagstiftning och riskerna med dubbelbeskattning som kan generera omfattande administrativa kostnader och inkräkta på arbetstagares fria rörlighet, som spelar en viktig roll i att bekämpa arbetslösheten samt främja konvergensen och integrationen mellan medlemsstaterna.
7. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att öka medvetenheten i enlighet med den slutliga rapporten från pilotprojektet för främjande av personalägande och arbetstgardelaktighet från 2014, dra nytta av resultaten av forskningsprojekt och uppmuntra till gränsöverskridande överföring av bästa praxis samt föreslå en uppsättning enkla, lättbegripliga och grundläggande stödmodeller.
8. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att tillhandahålla särskilda webbplatser som innehåller modeller för vinstdelningsavtal för små och medelstora företag och mycket små företag för att underlätta genomförandet, samt information om tillhörande risker och annat relevant material. Parlamentet uppmanar även kommissionen och medlemsstaterna att fortsätta att samla in uppgifter om hur programmen för finansiellt deltagande används och deras utbredning samt också undersöka inverkan av finansiellt deltagande på företagets verksamhet, arbets kvaliteten och bevarandet av arbetstillfällen, med hjälp av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor.
9. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att bistå företag som visar ett intresse för EFP med lösningar och specifika stödåtgärder för att undvika alltför höga administrativa och utvecklingsrelaterade kostnader i samband med genomförandet av EFP, särskilt i små och medelstora företag, och att uppmuntra externa aktörer såsom banker och investeringsfonder att föreslå enkla EFP-program som är anpassade efter denna typ av företag, samtidigt som man ser till att mellanhänderna inte utnyttjar de minsta företagen och att det inte finns några dolda kostnader.
10. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja utbildning

inom ekonomi i syfte att stärka EU:s medborgare och öka medvetenheten om konsekvenserna av EFP.

11. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att inlåta sig i dialog med arbetsmarknadens parter, föreningar för personalägande och andra intressenter i början av processen för att utforma de lämpligaste EFP-ramarna, och när man anser att ett EFP-program är relevant, att förhandla fram det från fall till fall med hänsyn tagen till storleken och typen av företag, dess personalstyrka och finansiella situation, men även nationell lagstiftning och praxis.
12. Europaparlamentet rekommenderar att system och verktyg för sparplaner för anställda förhandlas på branschnivå, i syfte att ge små och medelstora företag samt mycket små företag standardavtal som direkt och enkelt kan tillämpas av dessa företag.
13. Europaparlamentet betonar att EFP bör vara öppet för alla anställda på icke-diskriminerande villkor, oavsett ålder, kön, nationalitet, arrangemang för heltidsarbete/deltidsarbete osv.
14. Europaparlamentet tillägger att åtskillnad mellan anställda kan motiveras för att tillgodose de anställdas olika behov och intressen, såsom begränsade system för aktieägande som är förbehållna personer i företagsledningen.
15. Europaparlamentet anser att personalaktieoptionsprogram också bör ge de anställda möjlighet att använda kontot för personalaktieoptionsprogrammet för andra aktier än den aktuella arbetsgivarens, för att minska koncentrationsrisken, särskilt för små och medelstora företag.
16. Europaparlamentet påminner om att beslutet att ansluta sig till EFP-program bör vara fullt frivilligt, vilket innebär att inga åtgärder bör vidtas mot anställda om de väljer att inte ansluta sig, och om de ansluter sig bör deras deltagande baseras på lämplig utbildning och informerat samtycke från den anställda, som är fullt medveten om sina rättigheter, skyldigheter och risker, om företagets situation, om fördelarna och nackdelarna med varje program, om skatteeffekterna av att ansluta sig till programmet och om de villkor som gäller när den anställda lämnar företaget eller programmet.
17. Europaparlamentet anser att EFP inte får ersätta eller minska den normala grundersättningen eller andra ersättningsformer, såsom socialförsäkringsavgifter, utan i stället vara ett komplement till alla sociala och avtalsenliga rättigheter, vilket bör vara en förutsättning för ett genomförande av EFP.
18. Europaparlamentet anser att fler kopplingar bör utvecklas mellan EFP och den sociala ekonomin, i synnerhet genom sådana program som Kreativa Europa, som erbjuder mikrolån på upp till 25 000 EUR till små företag och sociala företag.
19. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att beakta den snabba utvecklingen av och förändringarna på arbetsmarknaden och de utmaningar som detta kan medföra vad gäller kompetens, digitalisering, automatisering, förmögenhetsklyftor och minskad social trygghet, samt det ständiga skapandet av nya möjligheter för att stödja och skydda arbetstagarna och hjälpa dem att anpassa sig och utvecklas yrkesmässigt och personligen.

20. Europaparlamentet understryker den viktiga roll som EFP kan spela för att främja entreprenörskap och företaganda genom att underlätta sökning av och tillgång till kapital, särskilt för nystartade företag.
21. Europaparlamentet betonar att trots att mikroföretag spelar en viktig roll i de flesta EU-medlemsstaters ekonomi har ännu inga stödåtgärder för aktieäggande för de anställda genomförts för dem.
22. Europaparlamentet välkomnar initiativ som tagits av kommissionens generaldirektorat, som t.ex. GD EMPL, GD FISMA och GD GROW, som stöder sysselsättning, små och medelstora företag och kapitalmarknadsunionen, och efterlyser en samordnad strategi för att använda tillgängliga resurser på bästa sätt, med beaktande av att slutmottagaren är EU-medborgaren.
23. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.