

I

(Päätöslauselmat, suositukset ja lausunnot)

LAUSUNNOT

EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEA

466. TÄYSISTUNTO 19.–21. LOKAKUUTA 2010

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Työntekijöiden rahoitusosakkuus Euroopassa” (oma-aloitteinen lausunto)

(2011/C 51/01)

Esittelijä: **Alexander von SCHWERIN**Toinen esittelijä: **Madi SHARMA**

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea päätti 17. helmikuuta 2010 työjärjestyksensä 29 artiklan 2 kohdan nojalla antaa oma-aloitteisen lausunnon aiheesta

Työntekijöiden rahoitusosakkuus Euroopassa.

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 2. syyskuuta 2010.

Komitean toimikauden vaihtumisen vuoksi ETSK päätti täysistunnossaan, että lausunto käsitellään lokakuun täysistunnossa, ja nimesi työjärjestyksensä 20 artiklan nojalla yleisesittelijäksi Alexander von SCHWERININ.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 21. lokakuuta 2010 pitämässään 466. täysistunnossa seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 170 ääntä puolesta ja 9 vastaan 22:n pidättyessä äänestämästä.

1. Tiivistelmä ja suositukset

1.1 Työntekijöiden rahoitusosakkuus tarjoaa niin yrityksille ja työntekijöille kuin myös koko yhteiskunnalle mahdollisuuden osallistua entistä enemmän ja entistä paremmin menestykseen, jota taloudellisen toiminnan lisääntyvä eurooppalaistumisen tuo mukanaan. Tämän vuoksi Euroopan talous- ja sosiaalikomitea haluaa käsillä olevalla oma-aloitteisella lausunnolla tuoda kyseisen aiheen vahvemmin yleiseen tietoisuuteen. **Tavoitteena on kannustaa unionia laatimaan puitteet**, jotka edistävät yhteiskunnallista ja taloudellista yhteenkuuluvuutta unionissa helpottamalla työntekijöiden rahoitusosakkuuden käyttöä eri tasoilla (esimerkiksi voitto-osuusjärjestelmä, osakkuus ja työntekijöille tarkoitettu säästöjärjestelmä).

1.2 Unionin laajentuessa myös yritykset, etenkin pienet ja keskisuuret yritykset, ovat ulottaneet toimintaansa valtioiden rajojen yli. Yksi **Eurooppa 2020 -strategian painopisteitä** on eurooppalaisia pk-yrityksiä tukevan *Small Business Act* -aloitteen

toteuttaminen etenkin pk-yritysten taloudellisen tilanteen parantamiseksi. Työntekijöiden rahoitusosakkuus voi tässä yhteydessä olla yksi tätä tavoitetta tukevista välineistä ja **vahvistaa näin eurooppalaisten pk-yritysten kilpailukykyä**. Työntekijöiden rahoitusosakkuusmalleissa on yrityskoosta riippumatta kunnioitettava yritystason ratkaisuja ja suojeltava työntekijöiden oikeuksia, jotta otetaan huomioon yritysten ja maiden eroavuudet.

1.3 Käsillä olevalla oma-aloitteisella lausunnolla pyritään näin ollen

— käynnistämään jälleen unionitasolla keskustelu työntekijöiden rahoitusosakkuudesta ja **antamaan uusia virikkeitä EU:n laajuiselle keskustelulle**.

— **tuomaan aihe yleiseen tietoisuuteen** ja kannustamaan niin Euroopan tason kuin jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolia tarkastelemaan aihetta entistä syvällisemmin.

— kartoittamaan rajatylittävän työntekijöiden rahoitusosakkuuden esteet ja **tuomaan esiin mahdollisia ratkaisuja**.

— **kehottamaan unionin toimielimiä** laatimaan tarvittaessa ratkaisuja.

— **selvittämään vielä avoimia kysymyksiä**, joita on tarkasteltava edelleen.

1.4 Työntekijöiden rahoitusosakkuuden käyttöönoton on oltava vapaaehtoista. Sillä on täydennettävä palkkausjärjestelmiä eikä se saa korvata olemassa olevaa palkkausta eikä hankaloittaa varsinaisia palkkaneuvotteluja. Järjestelmän on oltava työntekijöiden kannalta helposti ymmärrettävä, ja se täydentää näin ollen muita työntekijöiden osallistumisen muotoja. Työntekijöiden rahoitusosakkuus olisi pidettävä erillään eläkejärjestelmistä, mutta se voi kuitenkin muodostaa osan yksilöllisestä eläketurvasta.

1.5 Työntekijöiden rahoitusosakkuuden toivotut hyödyt perustuvat siihen, että se

— **parantaa paikallista ostovoimaa** ja näin ollen myös lisää liiketoimintamahdollisuuksia alueella.

— on laadullisesti arvokas **hyvän yritysjohtamisen** osatekijä parannettaessa tuloja, kun työntekijä osallistuu yrityksen menestykseen.

— on **keino kartuttaa omaisuutta, lisätä motivaatiota** ja sitouttaa työntekijä entistä tiiviimmin yritykseen samastumisen avulla.

1.6 Tämän vuoksi ETSK kehottaa antamaan **uuden neuvoston suosituksen** (kuten 27. heinäkuuta 1992 annettu suositus 92/443/ETY) työntekijöiden voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä sekä esittämään ehdotuksia siitä, miten rajatylittävien suunnitelmien esteisiin tulisi vastata.

1.6.1 Tässä yhteydessä on unionin tasolla ryhdyttävä seuraaviin toimiin:

1) Työntekijöiden rahoitusosakkuuden soveltamista tulisi helpottaa EU:n laajuisesti **yhteisten periaatteiden pohjalta**.

2) Työntekijöiden rahoitusosakkuuden yleistymistä ja sen erilaisia muotoja on analysoitava ja esitettävä ymmärrettävästi käytäntöä varten, jotta välineen **käyttöä helpotetaan etenkin pk-yrityksissä**.

3) **Rajatylittävää toimintaa harjoittavia yrityksiä** on tuettava etenkin EU- ja ETA-maiden veroesteiden voittamiseksi,

jotta rahoitusosakkuuden avulla parannetaan työntekijöiden sitouttamista ja samastumista yritykseen.

4) On kehitettävä **rahoitusosakkuuden muotoja, jotta parannetaan** etenkin yritysten **tarjontaa**, työntekijöiden osallistumista, yksilöllisiä kannustimia omaisuuden kartuttamiseen, työntekijöiden osuuden lisäämistä yrityksen voitosta sekä rajatylittävää oikeuksien siirtämistä.

5) Omistusoikeuksiin perustuva myönteinen vaikutus ja tähän liittyvä asianomaisten työntekijöiden vastuu voi osaltaan **vahvistaa yritysjohton valvontaa**.

6) Työntekijöiden rahoitusosakkuuden **parhaita käytänteitä edustavia esimerkkejä** tulisi tehdä tunnetummaksi ja näin edistää niiden yleistymistä. Asianomaisia toimia varten tulisi laatia **EU:n talousarviossa erityinen budjettikohta**.

7) **Työntekijöiden rahoitusosakkuus yritystoiminnan jatkamisen mallina** (*employee-buy-outs*) on omiaan edistämään eurooppalaisten yritysten jatkuvuutta ja näin ollen niiden kilpailukykyä sekä sitomaan ne samalla alueeseen.

8) Työntekijöiden palkat ja ostovoima ovat jääneet jälkeen osakkaiden hyväksi koituvasta tuottavuuden kasvusta ja tulosta ⁽¹⁾. Rahoitusmarkkinakriisin kielteiset vaikutukset kohdistuvat myös palkkatyöntekijöihin. Työntekijöiden rahoitusosakkuus voisi tässä yhteydessä aina muotonsa mukaan **kompensoida – osittain – ostovoiman menetystä ja korjata toistuvia suhdannevaihteluja**, mutta se ei saa korvata palkankorotuksia.

9) **Oltiin perustettava tietolähteitä työntekijöiden rahoitusosakkuuden vaikutuksista** niin yrityksiin kuin työntekijöihin sekä luotava riippumattomien elinten, eli valtiosta riippumattomien organisaatioiden, täydennyskoulutus- ja neuvontapalveluja.

10) Jos työehtosopimusneuvottelut ovat yleinen käytäntö, työntekijöiden rahoitusosakkuuden ehdoista on sovittava myös työehtosopimusneuvotteluissa.

2. Taustaa

2.1 Euroopan unionin neuvosto ja Euroopan komissio

Neuvoston (myöhemmin Euroopan unionin neuvoston) suosituksessa työntekijöiden voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä ⁽²⁾ muotoiltiin jo vuonna 1992 seuraavat **yleiset periaatteet, joita ETSK kannattaa**:

— säännöllinen soveltaminen

⁽¹⁾ Lisätietoja ks. D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar – ILO.

⁽²⁾ 92/443/ETY.

- laskeminen ennalta määritetyn kaavan mukaan
- soveltaminen perinteisen palkkiojärjestelmän lisänä
- osallistumisen vaihtelu yrityksen tulosten mukaisesti
- kaikille työntekijöille koituvat hyödyt
- soveltaminen sekä yksityisissä että julkisissa yrityksissä
- soveltaminen kaikenkokoisissa yrityksissä
- mallien yksinkertaisuus
- työntekijöille suunnattu tiedotus ja täydennyskoulutus mallien osalta
- rahoitusosakkuusmallien käyttöönoton ja niihin osallistumisen vapaaehtoisuus.

Euroopan komission vuonna 2002 antamassa tiedonannossa ”Työntekijöiden taloudellisen osallistumisen edistäminen”⁽³⁾ vahvistettiin nämä periaatteet.

2.2 Euroopan komission toimeksiannosta laaditut PEPPER-kertomukset

2.2.1 Tulokset: työntekijöiden rahoitusosakkuuden myönteinen dynamiikka

PEPPER-kertomukset osoittavat, että aihe on jatkuvasti merkityksellinen unionin politiikassa: PEPPER IV -kertomuksessa⁽⁴⁾ todetaan, että **työntekijöiden rahoitusosakkuus on viime vuosikymmenen aikana lisääntynyt jatkuvasti EU:n 27 jäsenvaltiossa**. Ajanjaksona 1999–2005 kaikille työntekijöilleen avoimia osakkuusjärjestelmiä tarjoavien yritysten osuus kasvoi 5 prosenttiyksikköä keskimäärin 13 prosentista 18 prosenttiin, voitonjakojärjestelmien osalta 6 prosenttiyksikköä keskimäärin 29 prosentista 35 prosenttiin (CRANET-tietojen mukainen kaikkien maiden painotettu keskiarvo). Myös järjestelmiin osallistuvien työntekijöiden osuus kasvoi, vaikkakin vähäisemmässä määrin (eurooppalaisia työoloja koskeva EWCS-tutkimus).

2.2.2 Suositukset:

PEPPER IV -kertomuksessa ehdotetaan, että **Euroopan unionin neuvosto antaa suosituksen eurooppalaisesta foorumista työntekijöiden rahoitusosakkuutta varten**. Vapaaehtoisuusperiaatteen mukainen valtioiden rajat ylittävä ”moduulimalli” kattaa kaikki käytössä olevat rahoitusosakkuuden muodot:

- 1) voitonjakojärjestelmät (käteinen, lykätty voitonjako tai osakeomistus)
- 2) henkilökohtainen osakkuus (työntekijöiden osakkeet tai osakeoptiot)
- 3) ESOP-malli (kollektiivinen osakkuusjärjestelmä, joka perustuu palkan lisäksi jaettavaan voitto-osuuksiin).

Malli jättää samalla tilaa uusille työntekijöiden rahoitusosakkuuden muodoille. Yksilöllisiä ratkaisuja varten kaikki **moduulit voitaisiin yhdistää keskenään**.

2.2.3 Harkinnanvaraisten verohelpotusten edistäminen

Verohelpotukset eivät ole työntekijöiden rahoitusosakkuuden ehdoton edellytys, mutta niitä tarjoavissa maissa vaikutukset ovat selvästi olleet myönteisiä. Huolimatta jäsenvaltioiden yksinomaisesta toimivallasta verotuksen alalla **koordinointi, yhteensovittaminen ja vastavuoroinen tunnustaminen** saattaa helpottaa työntekijöiden rahoitusosakkuutta rajatylittävästi toimivissa yrityksissä. ”**Tehokkaiden verokantojen**” laskeminen standarditilanteita varten mahdollistaisi suoran vertailun EU:n 27 jäsenvaltion välillä sekä varmistaisi pidemmälle menevän yhdenmukaistamisen. Niin kauan kuin helpotukset ovat harkinnanvaraisia, voidaan välttää konflikteja kansallisen lainsäädännön kanssa.

2.2.4 Katsaus nykytilanteeseen

Työmarkkinaosapuolet ja poliittiset päättäjät tarvitsevat selkeän ja yksityiskohtaisen kuvan sovellettavista kansallisista malleista sekä niiden tarjonnasta ja käytöstä. Toistaiseksi työntekijöiden rahoitusosakkuudesta ei ole tutkimuksiin perustuvia tietoja rajatylittävästä näkökulmasta. Tämä puute olisi korjattava esimerkiksi keräämällä säännöllisesti tilastotietoja.

2.3 Komission tukemien hankkeiden valmistelu: unionin ”moduulimalli”

2.3.1 Yhdistääkseen EU:n jäsenvaltioissa käytössä olevat moninaiset ja hyvin erilaiset rahoitusosakkuuden mallit Euroopan komissio on tukenut valmistelutyötä, joka liittyy niin sanottuun **moduulimalliin (Building Block Approach)**⁽⁵⁾. Siinä erotellaan kolme tärkeintä Euroopassa käytössä olevaa rahoitusosakkuusmallia (voitonjako, henkilökohtainen osakkuus ja ESOP-malli; ks. myös liite).

2.3.2 ”Moduulimalli” vastaa Euroopan komission **vaa-
timuksia** (avoimuus, syrjimättömyys jne.). Verohelpotusten ta-
kaamista ei edellytetä eikä suljeta pois. Kaikki osatekijät ovat
vapaaehtoisia niin yrityksille kuin työntekijöille, ja niitä voidaan
yhdistää yrityksen erityistarpeiden mukaan.

⁽³⁾ KOM(2002) 364 lopullinen.

⁽⁴⁾ The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Berliini, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; tiivistelmä luettavissa saksaksi, ranskaksi ja englanniksi internetsivustolla <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

⁽⁵⁾ Tulokset julkaisussa J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berliini/Pariisi/Bryssel 2008; Rooma 2009, Krakova 2010; luettavissa saksaksi, ranskaksi ja englanniksi internetsivustolla <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 PEPPER IV -kertomuksessa oletetaan, että sellainen työntekijöiden rahoitusosakkuuden malli, jota sovelletaan rajatylittävasti ja joita tuetaan samalla tavoin kaikissa EU:n jäsenvaltioissa, lisääisi rahoitusosakkuuden houkuttavuutta kaikkien osapuolten keskuudessa. Etenkin useissa valtioissa toimivat yritykset hyötyisivät yhtenäiseen malliin liittyvistä alemmista hallintokuluista, mikä samalla helpottaisi siirrettävyyttä maasta toiseen. Pk-yritykset hyötyisivät työntekijöiden rahoitusosakkuuden selkeästä yhdenmukaisuudesta ja vertailtavuudesta.

2.3.4 Siihen asti kun tällainen EU:n laajuinen malli saadaan laadittua, on pyrittävä erilaisten kansallisesti sovellettavien rahoitusosakkuuden muotojen ja niihin liittyvän verotuskohtelun **vastavuoroiseen tunnustamiseen**.

3. Rahoitusosakkuuden yleistymisen edut

3.1 Rahoitusosakkuudesta yrityksille koituvat edut

- I. Eurooppa 2020 -strategiaa ajatellen työntekijöiden rahoitusosakkuuden käyttöönotto voi auttaa etenkin eurooppalaisia **pk-yrityksiä parantamaan kilpailukykyään**, sillä näin edistetään pätevien työntekijöiden samastumista ja sitoutumista yritykseen niin hyvinä kuin huonoinakin aikoina. Työntekijöiden rahoitusosakkuus edistää näin ollen kestäväpohjaista tulevaisuutta.
- II. Osa yritysten taloudellisesta tuloksesta jakautuu työntekijöille paikan päällä, mikä puolestaan auttaa parantamaan **paikallista ostovoimaa**.
- III. Työntekijöiden rahoitusosakkuus voi auttaa **hallitsemaan väestörakenteen muutosta**, sillä erityisen tavoitelluille ammattitaitoisille työntekijöille tarjotaan houkutteleva työ- ja elinympäristö. Näin edistetään **ammattitaitoisen työvoiman saamista** yritysten työntekijöiksi.
- IV. Työntekijöiden rahoitusosakkuuden myötä parantunut motivaatio lisää **yrityksen tuottavuutta** ja **parantaa yritysjohdamisen laatua**.
- V. Työntekijöiden rahoitusosakkuus voi – joko vieraana tai omana pääomana – parantaa yrityksen oman pääoman tuottoa tai omavaraisuusastetta. **Tämä voi alentaa vieraan pääoman hankkimiskustannuksia ja parantaa yrityksen luottoluokitusta**.
- VI. **Työntekijöiden rahoitusosakkuus yritystoiminnan jatkamiseksi** siten, että yritys myydään kokonaan tai osittain työntekijöille, saattaa olla asianmukainen väline pk-yritysten ja perheyriyten toiminnan jatkumisen varmistamiseksi ⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Komissio toi tämän näkökohdan esiin suosituksessaan 94/1069/EY pienten ja keskiuurten yritysten (pk-yritysten) luovutuksesta ja vahvisti sen tiedonannossaan pienten ja keskiuurten yritysten luovutuksesta (EYVL C 93, 28.3.1998, s. 2).

3.2 Rahoitusosakkuudesta työntekijöille koituvat edut

- I. Rahoitusosakkuuden avulla **työntekijät voivat** vapaaehtoisin järjestelyin **saada** tulojen ja/tai työmarkkinasopimusten mukaisten tulojen lisäksi **muita ansioita**.
- II. Työntekijöille tarjoutuu näin mahdollisuus **kartuttaa omaisuutta yksinkertaisesti ja pitkällä aikavälillä**, mikä voi tuottaa lisävaroja työelämän jälkeistä aikaa varten.
- III. Työntekijät, joilla on mahdollisuus rahoitusosakkuuteen yrityksessä, kokevat, että heidän yrityksen menestykseen antamaansa panokseen suhtaudutaan vakavammin. **He tuntevat saavansa osakseen suurempaa arvostusta**.
- IV. Työntekijöiden rahoitusosakkuus tarjoaa mahdollisuuden lisätä itsemääräämisoikeutta työpaikalla ja **vaikuttaa yrityksen tulevaisuudensuunnitelmiin**. Näin työntekijät voivat vaikuttaa työpaikkansa turvaamiseen pitkäjänteisesti.
- V. Lisätulon lähteenä kiinteiden palkkojen ohella **työntekijöiden rahoitusosakkuus parantaa taloudellista tilannetta** ja auttaa selviämään kriisiajoista tai epävakaina työuran vaiheista.
- VI. Yhä laajemmin Euroopan kattavilla työmarkkinoilla olisi asianmukaista, että työpaikan vaihtuessa maasta toiseen **yhdessä maassa käytössä olevat työntekijöiden rahoitusosakkuuden muodot** voitaisiin tunnustaa ja niiden soveltamista voitaisiin jatkaa toisessa maassa.
- VII. Työntekijät, jotka ovat säilyttäneet työpaikkansa ja palkkansa, voivat työehtosopimusosapuolten toteamissa ja hoitamissa **saneeraus- ja kriisitalanteissa** tukea väliaikaisesti yritystään työpaikkansa säilyttämiseksi.

3.3 Yritystoiminnan jatkaminen ja työntekijöiden osakkuus

3.3.1 Euroopan komissio muistuttaa ⁽⁷⁾, että Euroopan väestön ikääntyessä kolmannes EU:n yrittäjistä ja etenkin ne, jotka johtavat perheyriyksiä, vetäytyy toiminnasta seuraavien kymmenen vuoden aikana. Tämä tarkoittaa **omistajanvaihdosten määrän valtavaa lisääntymistä**, ja se koskee vuosittain jopa 690 000 :ta pörssissä noteeraamatonta yritystä ja 2,8 miljoonaa työpaikkaa. Pienet ja keskiuurten yritykset ovat suurimpina työnantajina työmarkkinapolitiikan keskeinen tekijä. Tähän liittyy myös kysymys siitä, voidaanko sukupolenvaihdojen kohteena olevat yritykset ja niistä riippuvaiset työpaikat säilyttää. Kun ajatellaan lisääntyvää tarvetta taata yritystoiminnan jatkuminen, voi asianmukainen työntekijöiden **rahoitusosakkuuden malli helpottaa yritystoiminnan jatkamista**.

⁽⁷⁾ Tiedonannossaan "Kasvua ja työllisyyttä edistävän Lissabonin ohjelman täytäntöönpano" (KOM(2006) 117 lopullinen).

3.3.2 Yritystoiminnan jatkamisen kannalta etenkin ESOP-mallit saattavat olla hyödyllisiä (ks. liite). ESOP-mallin keskeisenä ominaispiirteensä on, että se on suunniteltu etenkin pörsissä noteeraamattomia yrityksiä varten. Malli kannustaa omistajia myymään yrityksensä työntekijöilleen eikä kolmansille osapuolille, ja siihen sisältyy asteittainen siirtyminen työntekijöiden 100-prosenttiseen omistussuuteen. Näin myyntiin halukkaat omistajat voivat myydä osuutensa pakottamatta muita omistajia myymään osuuksiaan. Työntekijöiden ei tarvitse sijoittaa omaa pääomaa, sillä työntekijät rahoittavat yritystoston palkan lisänä saatavilla voitto-osuuksilla. Näin ollen malli ei aiheuta työntekijälle lisäriskiä. Jos tarkoituksena on ostaa suuri määrä osuuksia lyhyellä aikavälillä, käytetään lainarahoitusta keskimäärin seitsemän vuoden laina-ajalla, ja luotto maksetaan yrityksen voitoista.

3.3.3 Yritystoiminnan jatkamisen osalta on tulevaa eurooppalaista kehystä laadittaessa syytä pitää mielessä myös hyväksi havaittu **osuuskuntamalli**. On olemassa esimerkkejä parhaista käytänteistä (ks. liite), jotka koskevat yrityksen myyntiä työntekijöille osuuskunnan muodossa. Näin on estetty yrityksen sulkeminen tapauksissa, joissa liiketoiminnalle ei ole ollut jatkajaa. ETSK katsoo, että tätä hyvin erityistä kysymystä työntekijöiden rahoitusosakkuuden ja yritystoiminnan jatkamisen välisestä yhteydestä olisi käsiteltävä omana aiheenaan erillisessä asiakirjassa.

3.4 Yrityskriisi ja työntekijöiden osakkuus

3.4.1 Yrityksissä voidaan kokea myös taloudellisesti vaikeita aikoja. Tällaisessa tilanteessa **etusijalla on yrityksen säilymisen varmistaminen**. Jos työehtosopimusosapuolet ovat mukana saneeraus- tai kriisitilanteessa, on tällaisessa poikkeustilanteessa voitava turvautua rahoitusosakkuuteen, mutta tästä aiheutuvat mahdolliset haitat on otettava huomioon. Tarvitaan kestäväpohjaista ratkaisua, joka antaa työntekijöille, jotka ovat säilyttäneet työpaikkansa ja palkkansa (joustoturva sekä työttömyys- ja uudelleen koulutusjaksot huomioon ottaen), mahdollisuuden osallistua pitkäjänteisesti yrityksen ja talouden elpymiseen. Työntekijän oikeutettu kiinnostus yrityksen tuottavuutta ja pitkän aikavälin menestystä kohtaan vaikuttaa näin ollen myönteisesti myös yritykseen.

3.4.2 Rahoitusosakkuus työnantajayrityksessä luokitellaan usein **kaksinkertaiseksi riskiksi**. Työntekijöiden rahoitusosakkuuden arvostelijat esittävät, että maksukyvyttömyystilanteessa työpaikan lisäksi vaarassa olisi myös työntekijöiden sijoittama pääoma. On erotettava selkeästi toisistaan sellainen työntekijöiden osakkuus, joka ei vaikuta ansiotuloihin (täydentävä järjestely), ja järjestely, jossa työntekijän säästöjä investoidaan työnantajayritykseen. Viimeksi mainitussa tapauksessa työntekijöiden vaateita tulisi pitää ensisijaisina, eli työntekijät voitaisiin asettaa muiden velkojen edelle silloin, kun yritys on joutunut selvitystilaan ja/tai konkurssiin. Lisäksi olisi kehitettävä rajatylittäviä tapauksia varten ratkaisuja, kuten **riskin jakaminen tai vastataukaukset**.

3.5 Yritysjohdon valvonta ja työntekijöiden osakkuus

3.5.1 Huolimatta muista yrityksen päätöksiin osallistumisen ja vaikuttamisen muodoista työntekijöiden osakkuus voi – kul-

loistenkin järjestelyjen mukaisesti – johtaa **päätöksentekoprosesseihin osallistumiseen esimerkiksi osakkeenomistajan äänioikeuden ansiosta**. Jos osallistuminen tapahtuu osakkeiden muodossa, osakkeenomistajan äänioikeutta voidaan harjoittaa joko henkilökohtaisesti tai kollektiivisesti esimerkiksi sijoitusyhtiön kautta.

3.5.2 Yrityksissä, joissa lasketaan liikkeelle paljon **henkilöstöosakkeita**, on vaativa, mutta **kärsivällinen ja uskollinen osakkeenomistajien joukko**, yrityksen omat työntekijät. Tämä antaa yrityksille mahdollisuuden pitää paremmin puoliaan rahoitusmarkkinoiden nykyistä lyhytjänteisyyttä vastaan. **Kestäväpohjaiset yritystoimintaa koskevat päätökset** ja **yrityksen pitkän aikavälin yhteiskuntavastuu** johtajien äärimmäisen riskinottovalmiuden sijaan ovat kyseisen työntekijöiden rahoitusosakkuuden muodon toivottuja sivuvaikutuksia.

3.5.3 Työntekijöiden osallistuminen osakkeenomistajina edistää yrityksen intressien pitkäjänteistä suuntaamista. Todennäköisenä seurauksena on hyvin toimiva **yritysjohdon valvonta**, jonka avulla voidaan pysyvästi varmistaa yrityksen olemassaolo.

3.5.4 Henkilö, joka on oman työpaikkansa kautta osallisena yrityksessä, haluaa täyttää avoimuutta yrityksen tulosten ja yritystoimintaa koskevaan päätöksentekoon osallistumisen osalta. Näin ollen osastukseen perustuva osallistuminen vastaa tiedotus-, kuulemis- ja yhteispäätös-oikeuteen pohjautuvaa osallistumista.

3.6 Työntekijöiden osakkuus ja osallistuminen päätöksentekoprosesseihin

3.6.1 Toisin kuin usein pelätään – etenkin yrityksissä, joissa ei vielä ole sovellettu rahoitusosakkuutta – **työntekijöiden rahoitusosakkuus ei rajoita yrittäjän itsemääräämisoikeutta**, vaan pikemminkin tukee tätä päätöksentekoprosesseissa.

3.6.2 Yrityksen osakkeenomistajille on eduksi, kun he tietävät, että heillä on rinnallaan muiden osakkaiden lisäksi myös yrityksen työntekijöitä, jotka pyrkivät samoihin tavoitteisiin. **Omistusoikeuksiin perustuva työntekijöiden osallistumisen myönteinen vaikutus** ja siihen liittyvä vastuuntunto saattaa osaltaan vahvistaa yritysjohdon valvontaa⁽⁸⁾ ja tarjoaa mahdollisuuden keskustella yritysstrategiaa käsittelevistä ehdotuksista ja rikastuttaa näin yrityksen päätösvalikoimaa edellä mainituissa rajoissa. Työntekijäosakkailla on oltava samat oikeudet kuin muillakin osakkailla.

3.6.3 Lopuksi selvennettäköön, ettei työntekijöiden osallistumisoikeuksia asianomaisissa jäsenvaltioissa eikä työ sopimussuhdetta pidä eikä voi muuttaa työntekijöiden rahoitusosakkuuden synnyttämällä omistusoikeuksilla. Rahoitusosakkuus ei vaikuta osallistumisoikeuksiin.

⁽⁸⁾ Esimerkiksi Itävallassa on jo mahdollista toteuttaa työntekijöiden rahoitusosakkuus yhteisen sijoitusyhtiön kautta.

4. Eurooppalainen toimintatapa: välineitä käytännön ongelmiin ja ratkaisuihin

Helposti ymmärrettävien ja toteutettavien työntekijöiden rahoitusosakkuusmallien kehittäminen ja edistäminen olisi poliittisesti merkittävää eurooppalaisen talous- ja sosiaalialueen muotoilulle. Lähtökohtaisesti tällaisiin malleihin osallistumisen on oltava sekä työnantajille että työntekijöille vapaaehtoista. Niiden rahoittaminen täydentää työtuloja ja/tai työmarkkinasopimusten mukaisia tuloja tai maksettuja voitto-osuuksia.

4.1 Työntekijöiden osakkuuden ja voitonjakojärjestelmän yhdistelmä työntekijöiden rahoitusosakkuuden tulevana kehityssuuntana

4.1.1 Tapauksissa, joissa osakeomistukseen perustuvaa voitonjakoa siirretään, on – jos verotusta lykätään – erotettava kolme vaihetta:

- alkuvaihe, jossa työntekijä saa osansa yrityksen voitosta
- välivaihe, jossa kerääntyneet varat investoidaan omistussuuteen
- päätös vaihe, jossa hankitut osuudet luovutetaan työntekijöiden vapaaseen käyttöön.

4.1.2 On jo olemassa työntekijöiden osakkuuden muotoja, joissa **edunvalvontarahaston kautta** tapahtuva osuuksien hankinta rahoitetaan työtulon lisäksi tarjottavan voitonjakojärjestelmän avulla. Tällöin yleensä perustetaan itsenäinen sijoitusyhtiö⁽⁹⁾, joka hallinnoi työntekijöiden osuuksia edunvalvontarahastona. Sijoitusyhtiön hallinnon tulisi ilmentää demokraattisen valinnan perusteella kaikkia työntekijäosakkaita, eikä johdon tulisi vaikuttaa siihen. Parhaisiin käytänteisiin perustuvia esimerkkejä sijoitusyhtiöistä ovat AUCHAN⁽¹⁰⁾ (Ranska); HOMAG AG⁽¹¹⁾, (Saksa); Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG⁽¹²⁾ (Saksa); Voestalpine AG⁽¹³⁾ (Itävalta); Oktogonen Stiftung⁽¹⁴⁾ (Ruotsi); Herend-ESOP⁽¹⁵⁾ (Unkari); Tullis Russel ESOP⁽¹⁶⁾ (Yhdistynyt kuningaskunta) ja Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ ja Aerlingus-ESOP⁽¹⁸⁾ (Irlanti).

⁽⁹⁾ Manner-Euroopassa yleensä rajavastuuyhtiö, säätiö tai yhdistys, angloamerikkalaisissa maissa edunvalvontayhtiö.

⁽¹⁰⁾ Tavoite: lojaalisuuden ja työntekijöiden motivaation edistäminen; <http://www.groupe-achan.com/emploi.html>

⁽¹¹⁾ Tavoite: kasvun rahoittaminen; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Tavoite: EADS-konsernista irtautuminen; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, sivulta 32 alkaen.

⁽¹³⁾ Tavoite: yksityistäminen ja strateginen osallistuminen; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

⁽¹⁴⁾ Tavoite: lojaalisuuden ja työntekijöiden motivaation edistäminen; vrt. Handelsbanken, *Annual Report 2009*, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), s. 53, 56.

⁽¹⁵⁾ Tavoite: yksityistäminen sekä lojaalisuuden ja työntekijöiden motivaation edistäminen; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, ei yksityiskohtia ESOP-mallista, ks. vuosi 1992.

⁽¹⁶⁾ Tavoite: yrityksen jatkaminen; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Tavoite: yksityistäminen ja strateginen osallistuminen; <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Tavoite: yksityistäminen ja strateginen osallistuminen; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 Sijoitusyhtiöiden yleistämiseksi olisi laadittava kartoitet-
tuja esimerkkejä parhaista käytänteistä (ks. liite).

4.2 Verohelpotukset ja työntekijöiden rahoitusosakkuuden vastavuoroinen tunnustaminen

4.2.1 On osoitettu⁽¹⁹⁾, etteivät verohelpotukset ole ehdoton edellytys työntekijöiden rahoitusosakkuudelle, mutta ne ovat kuitenkin **tehokas keino rahoitusosakkuuksien edistämiseksi** maissa, joissa ne ovat käytössä. Vaikka ne ovatkin laajimmalle levinnyt edistämismalli, ylittäisi sitovia verohelpotuksia määräävä unionin malli EU:n toimivallan ja olisi ristiriidassa kansallisten lainsäädäntävaltuuksien kanssa. Koska todellisuudessa rajatylittävä yritystoiminta ja kansainväliset työurat kuitenkin lisääntyvät, eivät toistaiseksi vain kansallisiksi rajoitetut työntekijöiden rahoitusosakkuuden muodot mahdollista niiden yleistymistä Euroopassa toivotulla tavalla. Ainoa keino työntekijöiden rahoitusosakkuuden toteuttamiseksi ulkomailla sijaitsevista sivutoimipisteissä on useimmiten kalliin asiantuntemuksen ostaminen, mikä nostaa kustannukset niin korkeiksi, että ajatuksesta yleensä luovutaan. **Vapaaehtoinen, yhtenäinen ja yksinkertainen kannustinmalli, johon sisältyvät samanlaiset verojärjestelyt ja kannustimet kaikkialla EU:ssa**, voisi tuntuvasti lisätä valmiutta työntekijöiden rahoitusosakkuuden käyttöönottoon, sillä tällöin niiden kehittäminen myös konsernitason⁽²⁰⁾ olisi yksinkertaista.

4.2.2 **Verotuksen lykkääminen** voisi olla pienin yhteinen nimeittäjä, joka voitaisiin ottaa mallia koskevan ehdotuksen perustaksi.

4.2.3 Ennen kuin otetaan käyttöön eurooppalainen, yhtenäinen veroetuudet käsittävä malli, olisi pyrittävä yksittäisten EU:n jäsenvaltioiden **mallien vastavuoroiseen tunnustamiseen**. Näin parannettaisiin työntekijöiden rahoitusosakkuuden houkuttavuutta ja helpotettaisiin sen soveltamista jopa ilman yhtenäistä eurooppalaista ratkaisua.

4.2.4 Verokannustimien ohella yritykset voivat tarjota kannustimia myös alennusten muodossa.

4.3 Työntekijöiden rahoitusosakkuus osuuskunnissa

4.3.1 **Tuottajaosuuskunnat ovat hyvä esimerkki** työntekijöiden rahoitusosakkuudesta etenkin silloin kuin useimmat työntekijät ovat sekä omistajia että työntekijöitä. Maailmanlaajuisesti tunnustettujen osuustoiminnallisten arvojen ja periaatteiden mukaisesti kaikilla työntekijöillä/jäsenillä on rajoittamaton oikeus osallistua päätöksentekoon⁽²¹⁾. Kokemus osoittaa, että kun työntekijät omistavat yrityksensä ja valvovat ja hallinnoivat sitä, johtavat kyseiset taatut oikeudet parempaan taloudelliseen tulokseen sekä edistävät selviytymiskykyä kriisitilanteessa ja pitkällä aikavälillä työpaikkojen säilymistä työntekijöiden asuinalueella. Lain takaama edunvalvonta kannustaa luomaan kehysten entistä vahvemmalle rahoitusosakkuudelle.

⁽¹⁹⁾ Ks. PEPPER IV -kertomus, osa I, luku IV, s. 56–58.

⁽²⁰⁾ Vrt. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

⁽²¹⁾ Vrt. esimerkiksi ILO:n suositus 193 osuustoiminnan edistämiseksi.

4.4 Työntekijöiden rahoitusosakkuus julkishallinnossa

4.4.1 Työntekijöiden rahoitusosakkuuteen tarjotaan mahdollisuutta lähinnä yrityksissä, jotka ovat oikeudelliselta muodoltaan osakeyhtiöitä tai rajavastuuyhtiöitä, sillä tällöin toteutus on suhteellisen yksinkertaista. Tietyt yritysmuodot, jotka toimivat ennen kaikkea muulla kuin kaupallisella sektorilla – ja siten myös työntekijät näissä yrityksissä –, jäävät luonnostaan vaille tätä mahdollisuutta (julkishallinto, voittoa tavoittelemattomat yritykset) tai rahoitusosakkuuden toteuttaminen on niissä erityäin hankalaa (yhdistykset, säätiöt jne.). Kyseisillä aloilla toimii

kuitenkin runsaasti yrityksiä ja siten on myös paljon työntekijöitä, joille työntekijöiden rahoitusosakkuus ei tällä hetkellä ole mahdollinen.

4.4.2 Toissijaisuusperiaatteesta huolimatta tavoitteena olisi oltava malli, joka tarjoaa **kaikille ammattiryhmille ja kaikille yritysmuodoille** mahdollisuuden työntekijöiden rahoitusosakkuuteen. Tässä yhteydessä on otettava huomioon julkissektorin erityistilanne.

Bryssel 21. lokakuuta 2010

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Staffan NILSSON
