

## I

(Állásfoglalások, ajánlások és vélemények)

## VÉLEMÉNYEK

## EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG

466. PLENÁRIS ÜLÉS, 2010. OKTÓBER 19–21.

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A munkavállalók pénzügyi részvétele Európában (saját kezdeményezésű vélemény)**

(2011/C 51/01)

Előadó: **Alexander GRAF VON SCHWERIN**

Társelőadó: **Madi SHARMA**

2010. február 17-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt dolgoz ki a következő tárgyban:

*A munkavállalók pénzügyi részvétele Európában.*

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2010. szeptember 2-án elfogadta véleményét.

Az EGSZB tisztújítása miatt a közgyűlés úgy határozott, hogy az októberi plenáris ülésen bocsátják szavazásra ezt a véleményt, és az Eljárási szabályzat 20. cikke alapján Alexander GRAF von SCHWERIN-t nevezik ki főelőadónak.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2010. október 21-én tartott 466. plenáris ülésén 170 szavattal 9 ellenében, 22 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

### 1. Összefoglalás és ajánlások

1.1 A munkavállalók pénzügyi részvétele lehetőséget nyújt arra, hogy a vállalatok éppúgy, mint munkavállalóik, valamint összességében a társadalom is, jobban és jelentősebb mértékben részt vehessenek a gazdasági tevékenység egyre európaiabbá válásának sikerében. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság ezért ezzel a saját kezdeményezésű véleménnyel szeretné felhívni a közvélemény figyelmét erre a témára. A vélemény **célja, hogy egy olyan keret kidolgozására ösztönözze Európát**, amely támogatja a társadalmi és gazdasági kohéziót Európában azáltal, hogy megkönnyíti a munkavállalók pénzügyi részvételének különböző szinteken való alkalmazását (pl. nyereségrészesedés, dolgozói részvények, vagyonváltozást okozó kifizetések).

1.2 Ahogy Európa növekedett, úgy terjesztették ki a vállalkozások, köztük különösen a kis- és középvállalatok (kkv-k) is, határokon átnyúlóan tevékenységi körüket. Az **EU 2020 stratégia egyik prioritása** az, hogy a középpontba állítsa a kisváll-

alkozói intézkedéscsomag megvalósítását – különösen a kkv-k pénzügyi helyzetének javítását illetően. A munkavállalók pénzügyi részvétele ennek során e cél elérésének egyik mechanizmusa lehet, és így **erősítheti az európai kkv-k versenyképességét**. A vállalat méretétől függetlenül a munkavállalói pénzügyi részvétel modelljeinek tiszteletben kell tartaniuk az üzemi szinten alkalmazott megoldásokat és védelmeznüük kell a munkavállalói jogokat, hogy figyelembe vehessék a vállalatok és az országok különbözőségét.

#### 1.3 E saját kezdeményezésű vélemény célja ezért, hogy

— újjáélessze a munkavállalók pénzügyi részvétele körüli európai szintű vitát, és **új impulzusokat adjon egy, az egész Unióra kiterjedő vitának**,

— **felhívja a közvélemény figyelmét a témára**, és mind európai szinten, mind a tagállamokban arra biztassa a szociális partnereket, hogy karolják fel ezt a témát,

- azonosítsa a munkavállalók határokon átnyúló pénzügyi részvételének akadályait és **lehetséges megoldásokat mutasson fel**,
- ahol szükséges, megoldások kidolgozására **szólítsa fel a megfelelő európai intézményeket**,
- **világítson rá a további vizsgálatot igénylő, még nyitott kérdésekre**.

1.4 A munkavállalói pénzügyi részvétel bevezetésének önkéntes alapon kell megvalósulnia. Nem helyettesítheti a jelenlegi díjazást, hanem **kiegészítést** kell jelentenie a **díjazási rendszer mellett**, és nem fékezheti a tulajdonképpeni bértárgyalásokat. A munkavállalók számára érthetőnek kell lennie, ennyiben tehát kiegészíti a munkavállalói részvétel más formáit. A munkavállalói pénzügyi részvételnek a nyugdíjrendszerektől függetlennek kell lennie, egyénileg azonban alkalmazható a nyugdíj-előtakarékoság elemeként.

1.5 A munkavállalók pénzügyi részvételének kívánt haszna a következő:

- **növeli a helyi vásárlóerőt** és ezáltal javítja a vállalatok esélyeit is az adott régióban,
- a **jó vállalatvezetés** kiváló minőségű **elemeként** hozzájárul a bevételek emelkedéséhez a vállalat sikerében való részesedés révén,
- a **vagyonépítés részeként növeli a motivációt** és a vállalattal való erősebb azonosulás révén a munkavállalóknak a vállalathoz való kötődését is elősegíti.

1.6 Az EGSZB ezért azt **kéri**, hogy bocsássonak ki egy **új** (az 1992. július 27-i 92/443/EGK-hoz hasonló) **tanácsi ajánlást** a munkavállalóknak a nyereségben és a vállalat sikerében való részesedésének támogatásáról, valamint terjesszenek elő javaslatokat arról, hogy a határokon átnyúló tervek akadályaival hogyan kell eljárni.

1.6.1 Ehhez európai szinten a következő intézkedéseket kell meghozni:

- 1) A munkavállalók pénzügyi részvételének alkalmazását **közös elvek alapján** meg kell könnyíteni.
- 2) A munkavállalói pénzügyi részvétel időközben megnövekedett arányát és formáinak különféleségét elemezni kell és a gyakorlatban érthető módon ábrázolni kell, hogy **könnyebbé váljon alkalmazásuk, főként a kkv-k körében**.
- 3) A **határokon átnyúló tevékenységet folytató vállalatokat támogatni kell** abban, hogy EU- és EGT-tagállamokként megszüntessék elsősorban az adóügyi akadályokat, hogy a munkavállalók pénzügyi részvétele révén könnyebb

legyen elérni a munkavállalók nagyobb kötődésének és a vállalattal való azonosulásának célját.

- 4) Ki kell dolgozni a **munkavállalók pénzügyi részvételek olyan formáit, amelyekkel javítható** különösen a vállalatok által biztosított **kínálat**, a munkavállalók részvétele, a vagyonépítés egyéni támogatása, a munkavállalóknak a vállalat eredményében való növekvő részesedése, valamint a határokon átnyúló átvitel.
- 5) A tulajdonjogok érvényesítésének és az érintett munkavállalók ezzel összefüggő felelősségvállalásának kedvező hatása hozzájárulhat a **vállalatirányítás erősítéséhez**.
- 6) Továbbra is ismertetni kell a munkavállalók pénzügyi részvétele terén tapasztalható **legjobb gyakorlatokat**, és ezzel hozzá kell járulni ezek terjesztéséhez. Az ilyen tevékenységeket **az uniós költségvetésben külön költségvetési tétel keretében** kell finanszírozni.
- 7) A **munkavállalók pénzügyi részvétele vállalatutódlási modellként** (*employee-buy-out*) fokozni tudja az európai vállalatok folyamatosságát és ezáltal versenyképességét, valamint ugyanakkor a régióhoz tudja kötni őket.
- 8) A munkavállalók bére, valamint vásárlóereje elmarad a termelékenységnövekedés és a részvényesek bevétele mögött. <sup>(1)</sup> A pénzügyi piacok válságának hatásai a függő helyzetű foglalkoztatottak számára is negatív következményekkel járnak. A munkavállalói pénzügyi részvétel itt, formájától függően – **részben – kompenzálhatja a vásárlóerő csökkenését, és korrigálhatja a visszatérő ingadozásokat**, de nem helyettesítheti a bérek és fizetések növekedését.
- 9) **Ki kell építeni a munkavállalói pénzügyi részvételnek a vállalatokat és a munkavállalókat érintő vonatkozásairól szóló információforrásokat**, valamint független intézmények, vagyis nem kormányzati szervezetek továbbképzési és tanácsadási kínálatát.
- 10) Ahol a kollektív megállapodások szokásosak, ott a munkavállalók pénzügyi részvételének feltételeit a kollektív megállapodások keretében is szabályozni kell.

## 2. Háttér

### 2.1 Az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság

A Tanács (később az Európai Unió Tanácsa) a munkavállalók vállalati nyereségben való részesedésének előmozdításáról szóló ajánlása <sup>(2)</sup> már 1992-ben megfogalmazta az **általános alapelveket, amelyeket az EGSZB támogat**:

- rendszeres alkalmazás,

<sup>(1)</sup> További bizonyítékok: D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO

<sup>(2)</sup> 92/443/EGK.

- előre meghatározott formula alapján történő kiszámítás,
- a hagyományos díjazási rendszer mellett történő alkalmazás,
- a részvétel változtathatósága a vállalat sikerétől függően,
- hozzáférhetőség valamennyi munkavállaló számára,
- alkalmazás magán- és állami vállalatokra is,
- alkalmazás bármely méretű vállalat esetében,
- a modellek egyszerűsége,
- a munkavállalók tájékoztatása és továbbképzése a modellekről,
- a bevezetés és a modellekben való részvétel önkéntessége.

Az Európai Bizottság „Keretfeltételek a munkavállalók pénzügyi részvételének ösztönzéséhez” című közleménye <sup>(3)</sup> 2002-ben megerősítette ezeket az alapelveket.

## 2.2 Az Európai Bizottság megbízásából készült PEPPER-jelentések

### 2.2.1 Eredmények: A munkavállalói pénzügyi részvétel pozitív dinamikája

A PEPPER-jelentések tanúsítják, hogy ez a téma mindig fontos az európai politika számára: A PEPPER-IV-jelentés <sup>(4)</sup> megállapítja, hogy **az EU-27-ben az elmúlt évtizedben folyamatosan növekedett a munkavállalók pénzügyi részvétele.** Az 1999–2005 időszakban az olyan vállalatok aránya, amelyek valamennyi munkavállaló számára elérhető tőkerészesedési modelleket kínálnak, átlagosan 13 %-ról 18 %-ra, vagyis 5 százalékponttal nőtt, a nyereségrészesedési modellek esetében ez az arány átlagosan 29 %-ról 35 %-ra, vagyis 6 százalékponttal nőtt (CRANET-adatok, valamennyi országra vonatkozó súlyozott átlagértékek). Ugyanígy megnövekedett azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik, ha kisebb méretekben is, részt vesznek ezekben a modellekben (az európai munkakörülményekről szóló felmérés adatai).

### 2.2.2 Ajánlások:

A PEPPER-IV-jelentés javasolja, hogy az **Európai Unió Tanácsa ajánlást** bocsásson ki **a munkavállalói pénzügyi részvétellel foglalkozó európai platformra vonatkozóan.** Az önkéntesség elvét követő alapvető transznacionális „építőelem”-modell a pénzügyi részesedés valamennyi alkalmazott formáját magában foglalja:

- 1) nyereségrészesedés (készpénzben, elhalasztva vagy részvényalapon),
- 2) egyéni tőkerészesedés (dolgozói részvények vagy részvényopciók),
- 3) az ESOP-konceptió (kollektív tőkerészesedési modell, amelyet a bér mellett nyújtott nyereségrészesedés finanszíroz).

Ez ugyanakkor mozgásteret nyit a munkavállalói pénzügyi részvétel új formái számára. Az egyes esetekre szabott megoldásokhoz **valamennyi modul kombinálható lenne egymással.**

### 2.2.3 Opcionális adóügyi ösztönzők támogatása

Az adóügyi ösztönzők ugyan nem elengedhetetlen feltételei a munkavállalók pénzügyi részvételének, egyértelműen kedvező hatásaik mutatkoznak azonban meg az ezt alkalmazó országokban. A tagállamok kizárólagos adóügyi hatáskörétől függetlenül a **koordináció, az egyeztetés és a kölcsönös elismerés** hozzájárulhat ahhoz, hogy könnyebbé váljon a munkavállalók pénzügyi részvétele a határokon átnyúló tevékenységet folytató vállalatok esetében. A szabványosított esetekre vonatkozó **„tényleges adókulcsok” kiszámítása** lehetővé tenné az EU-27-en belüli közvetlen összehasonlítást, és ezáltal további harmonizációra nyújtana lehetőséget. Amíg opcionálisak, addig elkerülhetők a nemzeti joggal való összeütközések.

### 2.2.4 A jelenlegi helyzet áttekintése

A szociális partnereknek és a politikai döntéshozóknak egyértelmű, részletes áttekintésre van szükségük az alkalmazott nemzeti modellekről, azok kínálatáról és igénybevételéről. Mindmáig nem állnak rendelkezésre a munkavállalói pénzügyi részvételről szóló célzott vizsgálatokból származó, országokat átfogó adatok. Ezt a hiányt pótolni kell, például rendszeres adatgyűjtéssel.

### 2.3 Az Európai Bizottság által támogatott projektek előkészítése: „építőelem-modell” európai megközelítés

2.3.1 A munkavállalói pénzügyi részvétel EU-tagállamokban létező sokrétű, igen különböző modelljeinek összekapcsolása érdekében az Európai Bizottság előkészítő munkálatokat támogatott egy úgynevezett **„építőelem-modell” (building block approach)** megközelítéshez. <sup>(5)</sup> Ez a megközelítés megkülönbözteti majd a munkavállalók pénzügyi részvételének Európában alkalmazott három alapvető formáját (nyereségrészesedés, egyéni tőkerészesedés és az ESOP-konceptió, ld. a mellékletet is).

2.3.2 Az „építőelem-modell” **megfelel az Európai Bizottság követelményeinek** (átláthatóság, a diszkrimináció kerülése stb.). Az adóügyi előnyök nyújtását a modell nem szabja feltétlenné, és nem is zárja ki. Valamennyi elem fakultatív mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára, és a vállalatok speciális igényeinek megfelelően kombinálhatók egymással.

<sup>(3)</sup> COM(2002) 364 végleges.

<sup>(4)</sup> The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; német, francia és angol nyelvű összefoglaló a következő címen érhető el: <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

<sup>(5)</sup> Eredmények: J. Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa [Munkavállalói részvétel egy új szociális Európáért], Berlin/Párizs/Brüsszel 2008; Róma 2009, Krakkó 2010; német, francia és angol nyelvű összefoglaló a következő címen érhető el: <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 A PEPPER-IV-jelentés azt feltételezi, hogy egy határon átnyúlóan alkalmazható, valamennyi EU-tagállamban egységes támogatásban részesülő pénzügyi részvételi modell valamennyi résztvevő számára növelné a munkavállalók pénzügyi részvételének vonzerejét. Főként a több országban telephellyel rendelkező vállalatok profitálnának abból, hogy az egységes modellel kisebb adminisztratív terhek járnak, a modell ugyanakkor megkönnyítené az országok közötti hordozhatóságot is. A kkv-k pedig a munkavállalói pénzügyi részvétel modelljeinek áttekinthető egységességéből és összehasonlíthatóságából profitálhatnának.

2.3.4 Egy ilyen, az egész EU-ra kiterjedő modell kidolgozása a pénzügyi részvétel különböző tagállamokban alkalmazott formáinak **kölcsönös elismerésén** kell dolgozni, ideértve azok adóügyi kezelését is.

### 3. A munkavállalói pénzügyi részvétel további elterjesztésének előnyei

#### 3.1 A pénzügyi részvétel előnyei a vállalatok számára

- I. Az EU 2020 stratégiát tekintve a munkavállalók pénzügyi részvételének bevezetése **segítheti** az európai vállalatokat, különösen **a kkv-kat versenyképességük javításában**, azáltal, hogy növeli képzett munkavállalóknak a vállalattal való azonosulását és ahhoz való kötődését, jobb és rosszabb időszakokban egyaránt. A munkavállalói pénzügyi részvétel ezzel a jövő fenntartható biztosításához is hozzájárul.
- II. A vállalat pénzügyi eredményeinek egy részét a helyi munkavállalóknak fizetik ki, ami szintén hozzájárul a **regionális vásárlóerő** növeléséhez.
- III. A munkavállalói pénzügyi részvétel segíthet **a demográfiai kihívások kezelésében**, mivel a különösen keresett magasan képzett munkavállalóknak vonzó munka- és életkörülményeket kínálnak. Ez ösztönzi a **szakemberek megnyerését** a vállalat számára.
- IV. A munkavállalói pénzügyi részvételtől eredő nagyobb motiváció hozzájárul **a vállalat termelékenységének növeléséhez** és a **vállalatvezetés** minőségének javításához.
- V. A munkavállalói pénzügyi részvétel – aszerint, hogy saját vagy idegen tőke formájában történik – növelheti a vállalat saját tőkéjének hozamát vagy arányát. Ez **megkönnyítheti az idegen tőke előteremtését, valamint javíthatja a vállalat minőségét**.
- VI. **A vállalatutódlás** terén a munkavállalók pénzügyi részvétele – a vállalat munkavállalók részére történő teljes vagy részleges eladásának formájában – a kkv-k és a családi vállalkozások esetében megfelelő eszközt jelenthet a vállalat fennmaradásának biztosításához. <sup>(6)</sup>

<sup>(6)</sup> Ezt az aspektust már az Európai Bizottság is kiemelte a kis- és középvállalkozások átadásáról szóló 94/1069/EK ajánlásában; ezt megerősítette a kis- és középvállalkozások vállalatutódlásáról szóló európai bizottsági közlemény is (HL C 93/2., 1998.3.28.).

#### 3.2 A pénzügyi részvétel előnyei a munkavállalók számára

- I. A munkavállalói pénzügyi részvétel révén **a munkavállalók** a munka- vagy kollektív szerződésben meghatározott jövedelem mellett önkéntesen **további bevételekre tehetnek szert**.
- II. A munkavállalók így esélyt kapnak **az egyszerűbb és hosszabb távú vagyonepítésre**, ez pedig hozzájárulhat egy kiegészítő jövedelemforrás kialakításához a munkával eltöltött éveket követő időszakra.
- III. Azok a munkavállalók, akik részt vehetnek a vállalat működésében, úgy érzik, hogy komolyabban veszik őket a vállalat sikeréhez való hozzájárulásuk miatt, így **jobb az önértékelésük** is.
- IV. A munkavállalói pénzügyi részvétel lehetőséget ad arra, hogy növeljék munkahelyi autonómiájukat, valamint hogy **részt vehessenek a vállalat jövőstratégiájának tervezésében**. Így hozzájárulhatnak munkahelyük hosszú távú biztosításához is.
- V. A munkavállalói pénzügyi részvétel a stabil jövedelem mellett további elemként **javítja a pénzügyi helyzetet**, és segít áthidalni a válságos időszakokat vagy az instabilabb jövedelmi helyzeteket.
- VI. Az egyre európaibbá váló munkaerőpiacnak mindenképpen megfelel az, hogy a munkavállalói pénzügyi részvétel formái egyik országból másikba való váltás esetén **átvihetőek és elismerhetők**.
- VII. **Átszervezés esetén vagy válságos helyzetekben**, amelyeket a kollektív szerződés partnerei elismernek és figyelemmel kísérnek, a munkavállalók a munkahelyüket és jövedelmüket megtartó munkahelyük megtartása érdekében – átmenetileg – támogathatják a vállalatot.

#### 3.3 Vállalati utódlás és tőkerészesedés

3.3.1 Az Európai Bizottság utal arra <sup>(7)</sup>, hogy az európai népesség előregedésével összefüggően a következő tíz év során az EU-ban a vállalkozók egyharmada, mégpedig túlnyomórészt azok, akik családi vállalkozást vezetnek, vissza fognak vonulni az üzleti életből. Ez **a vállalatátadások számának rendkívüli megnövekedését** jelenti, ami évente akár 690 000 tőzsdén nem jegyzett vállalatot és 2,8 millió munkahelyet érint majd. A kis- és közepes méretű vállalatok mint legnagyobb munkaadók lényeges tényezőként jelentenek a munkaerő-piaci politikában. Ehhez kapcsolódik az a kérdés is, hogy a generációváltásban érintett vállalatok és az ezzel összefüggő munkahelyek meg tudnak-e maradni. Ezzel a növekvő vállalatutódlási igénnyel szembeesülve egy ennek megfelelően kialakított **munkavállalói pénzügyi részvételi modell mint vállalatutódlási koncepció** megteheti a hatását.

<sup>(7)</sup> A Közösség növekedést és foglalkoztatást célzó lisszaboni programjának végrehajtásáról szóló közleményében (COM(2006) 117 végleges).



3.3.2 A vállalatutódlást tekintve különösen az **ESOP-modellek** lehetnek hasznosak (ld. a mellékletet). Az ESOP-modell egyik legfőbb jellemzője, hogy külön a tőzsdén nem jegyzett vállalatok számára dolgozták ki. Arra ösztönzi a tulajdonosokat, hogy a vállalatot dolgozói részére adják át, ne pedig harmadik félnek adják el, és arra irányul, hogy a munkavállalói tulajdon aránya fokozatosan emelkedve akár 100 %-ot érjen el. Ez lehetővé teszi, hogy az eladást tervező tulajdonosok anélkül adják el részvényeiket, hogy a többi tulajdonost is eladásra kényszerítsék. A munkavállalóknak ennek során nem kell saját tőkét bevinniük, mivel a dolgozók tulajdonrészének megszerzését a munkabéren kívüli nyereségrészesedés finanszírozza. Ez a koncepció ezért lényegében nem jelent további kockázatot a munkavállalók részére. Ha rövid távon nagyobb tulajdonrész átvételéről van szó, akkor átlagosan 7 éves futamidejű hitelből történő finanszírozásra kerül sor, amelyet a vállalat nyereségéből törlesztnek.

3.3.3 A vállalkozások átadását illetően nyomatékosan utalni kell a **bevált szövetkezeti modellre** is egy jövőbeli európai keretre tekintettel. Vannak olyan, legjobb gyakorlatot jelentő példák (ld. a mellékletet), amikor a munkavállalók szövetkezet formájában vettek át egy vállalatot, ezzel megakadályozva bezárását, utódot ugyanis nem sikerült találni. Az EGSZB úgy véli, hogy a pénzügyi részvétel és a vállalatutódlás közötti kapcsolat ezen igen sajátos kérdésével önmagában, külön szövegben kellene foglalkozni.

#### 3.4 Vállalati válság és tőkerészesedés

3.4.1 A vállalatok pénzügyi szempontból nehéz időket is megélhetnek. Ebben a helyzetben a **vállalat fennmaradása** áll előtérben. Amennyiben egy **átszervezést vagy válságos helyzetet** a kollektív szerződés partnerei végigkísérnek, ezekben a kivételes helyzetekben lehetővé kell tenni a pénzügyi részvételt, meg kell azonban fontolni egy ilyen részvétel potenciális hátrányait. Ennek során olyan fenntartható megoldásra van szükség, amelynek révén a munkavállalók, akik megőrizték állásukat és jövedelmüket is (a rugalmas biztonságot és a munkanélküliségi és/vagy átképzési időszakokat figyelembe véve) hosszú távon részt vehetnek a vállalat és a gazdaság fellendülésében. A munkavállalóknak a gazdaságosságban és ezáltal a hosszú távú sikeren való indokolt érdekeltsége így kedvező hatással van a vállalatra.

3.4.2 A munkaadó vállalatban való pénzügyi részvételt gyakran **kettős kockázatnak** tekintik. A munkavállalói pénzügyi részvétel bírálói mindig azt hozzák fel, hogy fizetéképtelenség esetén a munkahely mellett a munkavállalók által bevitt tőke is veszélybe kerülne. Ennek során egyértelmű különbséget kell tenni a munkabért nem érintő („**on top**”) tőkerészesedés és az olyan tőkerészesedés között, amelynek esetében a munkavállaló megtakarításait a munkaadó vállalatba ruházza be. Az utóbbi esetben a munkavállalók követeléseit elsőként, vagyis a többi hitelező előtt kellene teljesíteni felszámolási vagy csődeljárás esetén. Ezenkívül tovább kellene fejleszteni az olyan megoldásokat, mint a **kockázatok „összegyűjtése”** vagy határon átnyúló esetekben a **viszontbiztosítások**.

#### 3.5 Vállalatirányítás és tőkerészesedés

3.5.1 A vállalati döntésekben való részvétel más formáitól függetlenül a tőkerészesedések – kialakításuk szerint – a **döntési**

**folyamatokban való, pl. a részvényesi szavazati jogok révén megvalósuló részvételhez** vezethetnek. Amennyiben a részvétel részvények formájában valósul meg, akkor a részvényesi szavazati jogok egyénileg vagy kollektíven, pl. holdingtársaság által gyakorolhatók.

3.5.2 Azok a vállalatok, amelyek nagyobb mennyiségben **dolgozói részvényeket** bocsátanak ki, igényes, de **türelmes és hű részvényesekkel** rendelkeznek: saját dolgozóikkal. Ezáltal jobban meg tudják állni a helyüket most, amikor a pénzügyi piacokon a rövid távú szemlélet az uralkodó. A munkavállalói pénzügyi részvétel e formájának kedvező mellékhatása a **fenntartható vállalati döntések**, valamint a vállalatvezetők túl nagy kockázatvállalási készsége helyett inkább a **vállalatok hosszú távú társadalmi felelősségvállalásának** figyelembe vétele formájában jelentkeznek.

3.5.3 A munkavállalók részvényesként való részvétele elősegíti a hosszú távú vállalati érdekeket. Ennek valószínű következménye a **jó vállalatirányítás**, amely hozzájárul ahhoz, hogy tartósan fennmaradjon a vállalat.

3.5.4 Aki részt vesz abban a vállalatban, ahol ő maga is dolgozik, az természetesen teljes körű átláthatóságot is szeretne az üzleti adatokat illetően, és részvételt a vállalati döntésekben. A társtulajdonosi jogokon alapuló részesedés ennyiben megegyezik a tájékoztatási, konzultációs és együtdöntési jogokon alapuló részesedéssel.

#### 3.6 Tőkerészesedés és részvétel a döntési folyamatokban

3.6.1 Az általános – főként az eddig pénzügyi részvétellel nem rendelkező vállalatok körében uralkodó – aggodalmakkal szemben a **munkavállalók pénzügyi részvétele nem korlátozza a vállalkozók autonómiáját**, hanem inkább támogatja őket a döntési folyamatokban.

3.6.2 Egy vállalat részvényesei számára előnyös, ha tudják, hogy a többi résztulajdonoson kívül a vállalat alkalmazottjai is mellettük állnak, akik ugyanolyan célokat követnek. A **tulajdonjogok érvényesítésének** és az egyes munkavállalók ezzel összefüggő felelősségvállalásának kedvező **hatása** hozzájárulhat a vállalatirányítás erősítéséhez,<sup>(8)</sup> a vállalati stratégiára vonatkozó javaslatok megvitatásának lehetősége pedig gazdagítaná a meghozható vállalati döntések körét a fent említett korlátok között. A részvennyel rendelkező munkavállalóknak ugyanolyan jogokkal kell rendelkezniük, mint a többi részvényesnek.

3.6.3 Végül pedig tisztázni kell, hogy az érintett tagállamokban érvényesülő eredendő beleszólási jogokat nem kell hogy módosítsák és nem is módosíthatják sem a munkavállalói pénzügyi részvételből következő tulajdonjogok, sem a szerződés szerinti munkaviszony. Ezeket a munkavállalói pénzügyi részvétel nem érinti.

<sup>(8)</sup> Így, mint például Ausztriában, fennáll annak lehetősége, hogy a munkavállalói pénzügyi részvétel közös holdingtársaság formájában valósuljon meg.

#### 4. Egy európai megközelítés: a gyakorlati problémák és megoldások elemei

Az európai munkavállalói pénzügyi részvétel könnyen érthető és kezelhető modelljeinek kidolgozása és támogatása nagy politikai jelentőséggel bírna az európai gazdasági és szociális térség kialakítása szempontjából. Az ilyen modellekben való részvétel alapvetően önkéntes kell, hogy maradjon a munkaadók és a munkavállalók számára. Finanszírozása a munka- vagy kollektív szerződésben meghatározott jövedelmet kiegészítően vagy a kifizetett nyereségrészesedésekből történik.

##### 4.1 A tőkerészesedés és a nyereségrészesedés kombinációja mint a munkavállalói pénzügyi részvétel jövőbeli trendje

4.1.1 Részvényalapú halasztott nyereségrészesedés esetén a későbbi megadózást figyelembe véve három lépést kell megkülönböztetni:

- a munkavállaló vállalati nyereségben való részesedésének kezdeti szakasza,
- köztes szakasz, amikor az összegyűjtött eszközöket vállalati részesedésbe fektetik,
- záró szakasz, amelyben a megszerzett részesedést a munkavállalók szabad rendelkezésére bocsátják.

4.1.2 Olyan tőkerészesedési formák, amelyek esetében a tulajdonrész-szerzést **egy vagyongazdálkodási alap révén** a munkabért kiegészítően nyújtott nyereségrészesedés finanszírozza, már jelenleg is léteznek. Ehhez általában önálló holdingtársaságot<sup>(9)</sup> alakítanak, amely a munkavállalók tulajdonrészét vagyongazdálkodási alapként kezeli. A holdingtársaság vezetésének demokratikus alapon, választás révén valamennyi részvénytulajdonos akaratát kell kifejezésre juttatnia, a menedzsment befolyása nélkül. A holdingtársaságokra jó példákat találhatunk a következő vállalatoknál: AUCHAN<sup>(10)</sup> (Franciaország); HOMAG AG<sup>(11)</sup> (Németország); Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG<sup>(12)</sup> (Németország); Voestalpin AG<sup>(13)</sup> (Ausztria), Oktogonen Alapítvány<sup>(14)</sup> (Svédország); Herend-ESOP<sup>(15)</sup> (Magyarország); Tullis Russel ESOP<sup>(16)</sup> (Egyesült Királyság); Eircom-ESOP<sup>(17)</sup> és Aerlingus-ESOP<sup>(18)</sup> (Írország).

<sup>(9)</sup> Az európai kontinensen általában kft., alapítvány vagy egyesület, az angol-amerikai országokban tröszt.

<sup>(10)</sup> Cél: a lojalitás és a munkavállalói motiváció fejlesztése; vö. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

<sup>(11)</sup> Cél: a növekedés finanszírozása; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

<sup>(12)</sup> Cél: az EADS konszernből való kiválás; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, a 32. oldaltól.

<sup>(13)</sup> Cél: privatizáció és stratégiai részesedés; [http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management\\_report/employees.html](http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html).

<sup>(14)</sup> Cél: a lojalitás és a munkavállalói motiváció támogatása; vö. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentv.nsf/vlookuppics/investor\\_relations\\_en\\_hb\\_09\\_eng\\_ar\\_rev/\\$file/hb09eng\\_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), 53. és 56. o.

<sup>(15)</sup> Cél: privatizáció, valamint a lojalitás és a munkavállalói motiváció támogatása; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, az ESOP-ra vonatkozó részletek nélkül, ld. 1992-es év.

<sup>(16)</sup> Cél: vállalatutódlás; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

<sup>(17)</sup> Cél: privatizáció és stratégiai részvétel; <http://www.esop.eircom.ie/>.

<sup>(18)</sup> Cél: privatizáció és stratégiai részvétel; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 A holdingtársaságok további elterjedésének lehetővé tétele érdekében fel kellene dolgozni a legjobb gyakorlatok azonosítható példáit (ld. a mellékletet is).

##### 4.2 A munkavállalói pénzügyi részvétel koncepcióinak adóügyi ösztönzése és kölcsönös elismerése

4.2.1 Az adóügyi ösztönzők bizonyíthatóan<sup>(19)</sup> nem elengedhetetlen feltételei a munkavállalók pénzügyi részvételének, de **hatékony eszközt jelenthetnek annak elterjedéséhez** azokban az országokban, amelyek lehetővé teszik őket. Bár az ösztönző tényezők jelentik a leginkább elterjedt támogatási eszközt, egy olyan európai modell, amely kötelezően ír elő adóügyi ösztönzőket, túllépné az EU hatáskörét és ütközne a tagállami jogalkotási hatáskörökkel. Mivel azonban a valóságban egyre gyakoribbak a határokon átnyúló vállalati tevékenységek és szakmai pályafutások, a továbbra is az egyes országokra korlátozódo részvételi formák révén a munkavállalói pénzügyi részvétel nem tud Európában a kellő méretekben elterjedni. A külföldi leányvállalatokban történő munkavállalói pénzügyi részesedés megvalósításához így gyakran csak az a lehetőség marad, hogy drága szaktudást vesznek igénybe, amely olyannyira megdrágítja a bevezetést, hogy általában mégis eltekintenek tőle. Egy **opcionális, homogén, egyszerű ösztönzési modell, amely EU-szerte egységes adóügyi kialakítással rendelkezik és egységes mértékű ösztönzést alkalmaz**, jelentősen növelhetné az olyan esetek számát, amikor a vállalatok készek bevezetni a munkavállalói pénzügyi részvételt, mivel így az egész konszernre kiterjedő kínálatot<sup>(20)</sup> is egyszerűbb kidolgozni.

4.2.2 Közös nevezőként az **utólagos adóztatást** lehetne megemlíteni egy modelljavaslat alapjaként.

4.2.3 Mielőtt egységes adókedvezményeket alkalmazó európai modellt találunk, az egyes EU-tagállamok **modelljeinek kölcsönös elismerésére** kellene törekedni. Ez már egységes európai megoldás nélkül is növelné a munkavállalói pénzügyi részvétel vonzerejét és alkalmazhatóságát.

4.2.4 Az adóügyi ösztönzők mellett a vállalatok kedvezmények formájában is biztosíthatnak ösztönző tényezőket.

##### 4.3 Munkavállalói pénzügyi részvétel a szövetkezetekben

4.3.1 **A termelőszövetkezetek jó példát jelentenek a munkavállalói pénzügyi részvételre, különösen akkor, ha a legtöbb munkavállaló résztulajdonos és munkavállaló is egyben.** A szövetkezetek világszerte elismert értékeivel és alapelveivel összhangban valamennyi munkavállaló/tag korlátlan joggal rendelkezik a döntéshozatalban való részvételre.<sup>(21)</sup> Ha a munkavállalók birtokolják, ellenőrzik és irányítják vállalatukat, ezek a garantált jogok a tapasztalatok szerint jobb gazdasági eredményekhez és a válság idején nagyobb túlélési esélyekhez vezetnek, ezzel hozzájárulnak munkahelyük hosszú távú megtartásához saját regionális környezetükben. Egy jogilag létrehozott érdekképviselet ösztönözni fogja a megerősített pénzügyi részvétel keretének létrehozását.

<sup>(19)</sup> Ld. PEPPER-IV-jelentés, I. rész, IV. fejezet, 56–58. o.

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

<sup>(21)</sup> Vö. például a szövetkezetek támogatásáról szóló 193. ILO-ajánlást.

#### 4.4 Munkavállalói pénzügyi részvétel a közszférában

4.4.1 A munkavállalói pénzügyi részvétel túlnyomórészt részvénytársaság vagy korlátolt felelősségű társaság jogi formájában valósul meg, mivel ezek esetében viszonylag egyszerű a végrehajtás. Bizonyos vállalati formák, főként a nem kereskedelmi területen – és ezzel alkalmazottaik is – eleve ki vannak zárva ebből a lehetőségből (közszolgálat, nonprofit vállalkozások), vagy csak rendkívül nehezen tudnak megvalósítani egy ilyen lehetőséget (egyesületek, alapítványok stb.). Ezekben a területeken azonban igen nagy számban található olyan vállalatok

és ezáltal munkavállalók, akik számára jelenleg nem lehetséges a munkavállalói pénzügyi részvétel.

4.4.2 A szubszidiaritás elvének sérelme nélkül ezért egy olyan modell alkalmazását kellene célul kitűzni, amely **valamennyi foglalkozáscsoport** és **valamennyi vállalatforma** esetében lehetőséget nyújt a munkavállalók pénzügyi részvételére, ennek során pedig figyelembe kell venni a közszféra különleges helyzetét.

Kelt Brüsszelben, 2010. október 21-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság  
elnöke

Staffan NILSSON

---