

I

(Rezoliucijos, rekomendacijos ir nuomonės)

NUOMONĖS

EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ
KOMITETAS

466- OJI PLENARINĖ SESIJA, 2010 M. SPALIO 19, 20 IR 21 D.

**Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo
Europoje (nuomonė savo iniciatyva)**

(2011/C 51/01)

Pranešėjas **Alexander Graf von SCHWERIN**

Bendrapranešėjė **Madi SHARMA**

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis Europos bendrijos steigimo sutarties 29 straipsnio 2 dalimi, 2010 m. vasario 17 d. nusprendė parengti nuomonę savo iniciatyva dėl

Darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2010 m. rugsėjo 2 d. priėmė savo nuomonę.

Plenarinė asamblėja, atsižvelgusi į naują Komiteto kadenciją, nusprendė balsuoti dėl šios nuomonės spalio mėn. plenarinėje sesijoje ir pagal Darbo tvarkos taisyklių 20 straipsnį Alexander Graf von SCHWERIN paskirti pagrindiniu pranešėju.

466-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2010 m. spalio 21 d., Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 170 narių balsavus už, 9 – prieš ir 22 susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Darbuotojų finansinis dalyvavimas – galimybė verslui, darbuotojams ir apskritai visai visuomenei plačiau ir veiksmingiau dalyvauti sėkmingame vis didėjančios ekonominės veiklos europeizacijos procese. Todėl Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nori šia nuomone savo iniciatyva geriau apie tai informuoti visuomenę. **Siekama paskatinti Europą parengti pagrindų koncepciją**, kuri palengvintų įvairiais lygmenimis taikyti darbuotojų finansinį dalyvavimą (įmokos, akcijų nuosavybė, taupymo sistemos) ir taip skatintų Europos socialinę ir ekonominę sanglaudą.

1.2 Europa išsiplėtė, todėl ir įmonės, visų pirma mažosios ir vidutinės (MVĮ), išplėtė savo veiklą į keletą valstybių. Vienas iš **strategijos „Europa 2020“ prioritetų** – Smulkią verslo akto įgyvendinimas, visų pirma siekiant pagerinti MVĮ finansinę

padėtį. Darbuotojų finansinis dalyvavimas gali būti vienas iš mechanizmų šiam tikslui remti ir tokiu būdu didinti **Europos MVĮ konkurencingumą**. Nepriklausomai nuo įmonės dydžio, darbuotojų finansinio dalyvavimo modeliai turi neprieštarauti įmonės lygiu padarytiems sprendimams ir ginti darbuotojų teises, jei norima atsižvelgti į įmonių ir šalių skirtumus.

1.3 Todėl šia nuomone savo iniciatyva siekiama

— pratęsti diskusijas dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europos lygiu ir **suteikti Europos masto diskusijai naują postūmį**,

— **geriau** apie tai informuoti socialinius partnerius ir paskatinti juos tiek Europos lygiu, tiek valstybėse narėse išsamiai nagrinėti šią temą,

- nustatyti kliūtis tarpvalstybiniam darbuotojų finansiniam dalyvavimui ir **nurodyti galimus sprendimus**,
- kur reikia, **raginti atitinkamas Europos institucijas** parengti sprendimus,

— **išaiškinti atvirus klausimus**, kuriuos reikia toliau nagrinėti.

1.4 Darbuotojų finansinio dalyvavimo taikymas turi būti savanoriškas. Jis turi ne pakeisti esamas atlyginimo sistemas, bet **papildyti jas** ir netrukdyti tiesiogine prasme derybų dėl darbo užmokesčio. Jis turi būti suprantamas darbuotojams ir papildyti kitas darbuotojų dalyvavimo formas. Darbuotojų finansinis dalyvavimas neturėtų priklausyti nuo pensijų sistemoms, tačiau galėtų būti asmeninio papildomo pensijų draudimo dalis.

1.5 Tikimasi, kad darbuotojų finansinis dalyvavimas:

- **padidins vietos perkamąją galią, kuri savo ruožtu** padidins įmonių sėkmingos veiklos galimybes duotajame regione,
- kaip **gero įmonių valdymo aukštos kokybės sudėtinė dalis** padės padidinti pajamas dalijantis įmonės sėkme,
- kaip **turto kūrimo** proceso dalis, **padidins motyvaciją** ir tokiu būdu darbuotojai labiau tapatinsis su įmone ir sumažės darbuotojų kaita.

1.6 Todėl **EESRK ragina paskelbti naują Tarybos rekomendaciją** (panašią į 1992 m. liepos 27 d. Rekomendaciją Nr. 92/443/EEB) dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo ir dalijimosi pelnu ir įmonės sėkme ir pateikti pasiūlymus, kaip šalinti kliūtis tarpvalstybiniam planams.

1.6.1 Europos lygiu reikėtų imtis šių tolesnių priemonių:

- 1) palengvinti darbuotojų finansinio dalyvavimo taikymą visoje ES **remiantis bendrais principais**,
- 2) analizuoti vis didesnę darbuotojų finansinį dalyvavimą ir jo formų įvairovę ir padaryti jį suprantamą taikymui praktikoje, **kad būtų lengviau jį taikyti pirmiausia MVĮ**,
- 3) reikėtų padėti **kelete šalių veiklą vykdančioms įmonėms** visų pirma įveikti ES arba EEE šalių mokestines kliūtis, kad pasitelkiant darbuotojų finansinį dalyvavimą būtų galima pasiekti didesnio darbuotojų lojalumo įmonei ir tapatini-mosi su įmone tikslus,

- 4) plėtoti **darbuotojų finansinio dalyvavimo formas** siekiant **pagerinti** visų pirma įmonių **pasiūlą**, taip pat darbuotojų dalyvavimą, individualias paskatas kurti turtą ir didėjančių darbuotojų indėlį į įmonės rezultatus ir tarpvalstybinę teisių į išmokas perkėlimą,
- 5) konkretus darbuotojų dalyvavimas, paremtas nuosavybe ir su tuo susijusia atsakomybe, galėtų prisidėti **prie įmonės valdymo stiprinimo**,
- 6) reikėtų toliau propaguoti darbuotojų finansinio dalyvavimo geriausios praktikos pavyzdžius, o tuo pačiu būtų propaguojamos ir darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemos. Atitinkamai veiklai turėtų būti numatyta **tam skirta biudžeto eilutė ES biudžete**,
- 7) **darbuotojų finansinis dalyvavimas kaip įmonės perėmimo modelis** (angl. *employee-buy-outs*) yra tinkamas modelis didinti tęstinumą, taip pat Europos įmonių konkurencingumą ir padėti joms įsitvirtinti regione,
- 8) darbuotojų darbo užmokestis ir perkamoji galia atsiliko nuo našumo augimo ir akcininkų pajamų ⁽¹⁾. Finansų krizės poveikis turės neigiamų pasekmių taip pat ir samdomiems darbuotojams. Darbuotojų finansinis dalyvavimas, priklausomai nuo jo pobūdžio, šiuo atveju galėtų **iš dalies kompensuoti perkamosios galios praradimą ir pakoreguoti pasikartojantį svyravimą**, tačiau neturėtų tapti alternatyva atlyginimų didinimui,
- 9) **reikėtų suskurti informacijos apie darbuotojų finansinio dalyvavimo poveikį** tiek įmonėms, tiek darbuotojams, šaltinius, taip pat nešališkų institucijų, t. y. nevyriausybinų organizacijų teikiamas mokymo ir konsultavimo paslaugas,
- 10) ten, kur paprastai vykdomos kolektyvinės derybos, darbuotojų finansinio dalyvavimo sąlygos turėtų būti nustatomos kolektyviniuose susitarimuose.

2. Padėties apžvalga

2.1 Europos Sąjungos Taryba ir Europos komisija

Europos Vadovų Tarybos rekomendacijoje dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo, susieto su įmonės pelnu ir sėkme ⁽²⁾, skatinimo jau 1992 m. buvo suformuluoti šie **bendrieji principai, kuriuos remia EESRK**:

- reguliarius taikymas,

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

⁽²⁾ 92/443/EEB

- apskaičiavimas pagal iš anksto nustatytą formulę,
- taikymas, papildantis tradicinę darbo užmokesčio sistemą,
- skirtingas dalyvavimas priklausomai nuo įmonės pasiektų rezultatų,
- nauda visiems darbuotojams,
- taikymas privačioms ir viešosioms įmonėms,
- taikymas visų dydžių įmonėms,
- modelių paprastumas,
- darbuotojų informavimas apie modelius ir mokymas,
- savanoriškas modelių įdiegimas ir dalyvavimas juose.

Šie principai buvo patvirtinti 2002 m. Europos Komisijos komunikate „Bendrosios darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo sąlygos“⁽³⁾.

2.2 Europos Komisijos užsakytos PEPPER ataskaitos

2.2.1 Rezultatai: Teigiama darbuotojų finansinio dalyvavimo dinamika

PEPPER ataskaitos patvirtina nuolatinę šios temos svarbą Europos politikai. IV-oje PEPPER ataskaitoje⁽⁴⁾ nurodoma, kad **ES-27 darbuotojų finansinis dalyvavimas per pastaruosius 10 metų nuolat didėjo**. 1999–2005 m. laikotarpiu 5 procentiniais punktais (nuo 13 iki 18 proc.) padidėjo tų įmonių, kurios siūlo dalyvavimo modelius, paremtus turtu, dalis palyginti su dalyvavimo modeliais, paremtais pelnu, kurių dalis padidėjo 6 procentiniais punktais, nuo vidutiniškai 29 proc. iki 35 proc. (CRANET duomenys, visų šalių svertinis vidurkis). Taip pat padidėjo modeliuose dalyvaujančių darbuotojų skaičius, nors ir nedidele dalimi (Europos darbo sąlygų tyrimo (angl. EWCS) duomenys).

2.2.2 Rekomendacijos

IV-oje PEPPER ataskaitoje siūloma paskelbti **Europos Sąjungos Tarybos rekomendaciją dėl Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo platformos**. Remiantis savanoriškumo principu transnacionalinį „sudėtinį modelį“ sudaro visos praktikuojamos finansinio dalyvavimo formos:

- 1) dalijimasis pelnu (grynaisiais pinigais, atidėjimais arba akcijomis),
- 2) individuali akcijų nuosavybė (darbuotojų akcijos arba akcijų opcionai),
- 3) ESOP koncepcija (kolektyvinės akcijų nuosavybės modelis, pagal kurį prie atlyginimo papildomai mokama pelno dalis).

Tai kartu atveria galimybes naujoms darbuotojų finansinio dalyvavimo formoms. Visi **moduliai galėtų būti taikomi kartu**, kai reikia konkrečiam atvejui pritaikytų sprendimų.

2.2.3 Laisvai pasirenkamų mokesčių paskatų propagavimas

Nors mokesčių paskatos nėra išankstinė sąlyga darbuotojų finansiniam dalyvavimui, tačiau tose šalyse, kurios jas siūlo, pastebėtas teigiamas poveikis. Nepaisant to, kad apmokestinimas yra išimtinė valstybių narių **kompetencija, koordinavimas, racionalizavimas ir abipusis pripažinimas** gali padėti palengvinti darbuotojų finansinio dalyvavimo taikymą įmonėse, kurios veikia kelete valstybių. Jei **būtų apskaičiuotos** standartizuotų scenarijų „**efektyvios mokesčių normos**“, būtų galima tiesiogiai tarpusavyje palyginti ES-27 šalis ir taip užtikrinti tolesnį suderinimą. Kol jos yra laisvai pasirenkamos, prieštaravimų nacionalinei teisei galima išvengti.

2.2.4 Dabartinės padėties apžvalga

Socialiniams partneriams ir politinius sprendimus priimantiems asmenims reikia aiškios ir išsamios taikomų nacionalinių modelių, jų pasiūlos ir faktinio taikymo, apžvalgos. Iki šiol nėra tikslinių tyrimų dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo duomenų iš visų šalių. Šią spragą reikėtų užpildyti, pavyzdžiui, reguliariomis apklausomis.

2.3 Komisijos remiamų projektų parengiamasis darbas. ES metodui taikomas „konstruktyvaus įnašo“ (angl. building block) modelis

2.3.1 Europos Komisija rėmė parengiamuosius darbus vadinamajam „**konstruktyvaus įnašo**“ **modeliui**⁽⁵⁾ sukurti, kad būtų sujungti įvairūs labai skirtingi valstybių narių taikomi darbuotojų finansinio dalyvavimo modeliai. Taikant šį modelį, išskiriamos trys pagrindinės darbuotojų finansinio dalyvavimo formos Europoje (pelno pasidalijimas, individuali akcijų nuosavybė ir ESOP koncepcija, taip pat žr. priedą).

2.3.2 „Konstruktyvaus įnašo“ modelis **atitinka Europos Komisijos postulatą** (skaidrumas, nediskriminavimas ir kt.). Mokesčių lengvatų užtikrinimas nėra nei būtinas, nei uždraustas. Visos sudedamosios dalys yra neprivalomos nei įmonėms, nei darbuotojams ir gali būti bendrai taikomos pagal įmonės poreikius.

⁽³⁾ COM (2002) 364 galutinis.

⁽⁴⁾ IV-oji PEPPER ataskaita – Darbuotojų finansinio dalyvavimo vertinimas ir palyginamieji standartai ES-27, Berlynas, 2009 m. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; santrauką DE/FR/EN/IT/PL kalbomis rasite <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>

⁽⁵⁾ Žr. rezultatus. Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa, Berlin/Paris/Brüssel 2008; Rom 2009, Krakau 2010; DE/FR/EN/IT/PL kalbomis galite skaityti interneto tinklapyje <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employee>.

2.3.3 IV-oje PEPPER ataskaitoje daroma prielaida, kad visose valstybėse taikomas darbuotojų finansinio dalyvavimo modelis, vienodai remiamas visose ES valstybėse narėse, padarytų darbuotojų finansinį dalyvavimą patrauklesniu visiems susijusiems subjektams. Pirmiausia įmonėms, turinčioms padalinių kitose šalyse būtų naudingas vienodas modelis, kadangi joms tektų mažesnė administracinė našta, be to būtų lengvesnis perkėlimas iš vienos šalies į kitą. Akivaizdus darbuotojų finansinio dalyvavimo modelių vienodumas ir palyginamumas būtų naudingas MVĮ.

2.3.4 Kol bus parengtas visos ES modelis reikėtų dėti pastangas įvairių valstybėse taikomų finansinio dalyvavimo formų, įskaitant **apmokestinimo tvarką**, savitarpio pripažinimui pasiekti.

3. Platesnio darbuotojų finansinio dalyvavimo taikymo privalumai

3.1 Finansinio dalyvavimo privalumai įmonėms

- I. Atsižvelgiant į strategiją „Europa 2020“, darbuotojų finansinio dalyvavimo įdiegimas galėtų padėti įmonėms, visų pirma **MVĮ, padidinti konkurencingumą**, nes darbuotojų finansinis dalyvavimas padidintų kvalifikuotų darbuotojų tapatinimąsi su įmone ir lojalumą jai tiek gera, tiek blogais laikais. Todėl darbuotojų finansinis dalyvavimas padeda užsitikrinti ateitį tvariu būdu.
- II. Dalis įmonės pelno išdalijama vietiniams darbuotojams, o tai padeda padidinti **perkamąją galią regione**.
- III. Darbuotojų finansinis dalyvavimas gali padėti spręsti **demografinių permainų problemą**, kadangi visiems itin didelę paklausą turintiems aukštos kvalifikacijos darbuotojams siūloma patraukli vieta dirbti ir gyventi. Tai **palengvina specialistų įdarbinimą**.
- IV. Dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo pagerėja motyvacija, o tai padeda **padidinti įmonės našumą** ir pagerinti **įmonės valdymo kokybę**.
- V. Darbuotojų finansinio dalyvavimo modelis, priklausomai nuo to, ar jis paremtas nuosavu ar išorės kapitalu, gali padidinti įmonės nuosavo kapitalo grąžą arba nuosavo kapitalo ir viso kapitalo santykį. Tai gali **padėti pigiau gauti išorės kapitalo ir pagerinti įmonės kredito reitingą**.
- VI. Darbuotojų finansinis dalyvavimas dėl įmonės perėmimo visiškai ar iš dalies parduodant įmonę jos darbuotojams gali būti tinkama priemonė MVĮ ir šeimos verslui užsitikrinti tęstinumą⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Šį aspektą Komisija pabrėžė jau savo rekomendacijoje dėl mažųjų ir vidutinių įmonių perkėlimo, 94/1069/EB, jis buvo pakartotas Komisijos komunikate dėl mažųjų ir vidutinių įmonių perėmimo (OL C 93/2, 1998 3 28).

3.2 Finansinio dalyvavimo privalumai darbuotojams

- I. Savanoriškas finansinis dalyvavimas gali būti **naudingas darbuotojams**, nes jie gauna papildomas prie darbo užmokesčio ar kolektyvine sutartimi numatyto darbo užmokesčio, pajamas.
- II. Darbuotojams tokiu būdu suteikiama galimybė **kaupiti ilgalaikį investicinių kapitalą**, o tai gali būti **papildomų pajamų šaltinis**, kai jie išeis į pensiją.
- III. Darbuotojai, kurie yra įmonės dalininkai, linkę manyti, kad rimčiau žiūrima į jų indėlį į įmonės sėkmę. Jie jaučiasi labiau vertinami.
- IV. Darbuotojų finansinis dalyvavimas suteikia jiems galimybę išplėsti savo autonomiją darbe ir **prisidėti prie įmonės ateities strategijos kūrimo**. Tokiu būdu darbuotojai gali patys padėti ilgainiui išlaikyti jų darbo vietą.
- V. **Darbuotojų finansinis dalyvavimas, kaip papildomas nuolatinių pajamų šaltinis, pagerina darbuotojų finansinę padėtį** ir padeda išgyventi sunkius laikus ar keičiant darbą.
- VI. Kadangi darbo rinka vis labiau europėja, vis dėlto reikėtų **pripažinti vienos šalies darbuotojų finansinio dalyvavimo formas kitoje šalyje**, o darbuotojui išvykus dirbti į užsienį, jas perkelti į tą šalį.
- VII. **Restruktūrizavimo ir krizės atvejais**, kuriuos bendrai sprendžia darbdaviai ir darbuotojai, nepraradę darbo vietų ir išlaikę darbo užmokestį darbuotojai, norėdami išlaikyti savo darbo vietą, galėtų laikinai remti savo įmonę.

3.3 Įmonės perėmimas ir akcijų nuosavybė

3.3.1 Europos Komisija⁽⁷⁾ nurodo, kad dėl Europos gyvenytojų senėjimo trečdalis ES verslininkų, daugiausiai tų, kurie vadovauja šeimos verslui, per ateinančius dešimt metų pasitrauks iš verslo. Tai rodo, kad **labai išaugs įmonių nuosavybės perdavimo skaičius**, ir tai kasmet paveiks maždaug 690 000 vertybinių popierių biržoje nekotiruojamų įmonių bei 2,8 milijonus darbo vietų. **Mažosios ir vidutinės įmonės**, kaip didžiausias darbdavys, yra esminis veiksnys darbo rinkos politikoje. Kyla klausimas, ar dėl kartų kaitos pavyks išlaikyti su šiuo reiškiniu susijusias įmones ir darbo vietas. Kadangi įmonių perdavimo poreikis vis didėja, tinkamai pritaikytas **darbuotojų finansinio dalyvavimo** modelis gali palengvinti įmonės perėmimą.

⁽⁷⁾ Komunikate „Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimas“ (COM(2006) 117 galutinis).

3.3.2 Kalbant apie įmonių perėmimą, **ESOP modeliai** (žr. priedą) galėtų būti ypač naudingi. Pagrindinė ESOP modelio ypatybė yra ta, kad jis buvo sukurtas specialiai biržoje nekotiruojamoms įmonėms. Jis skatina įmonių savininkus perduoti įmonę jos darbuotojams, o ne perduoti trečiajai šaliai ir numato palaipsniui pasiekti 100 proc. darbuotojų akcijų nuosavybę. Taip sudaromos sąlygos savininkams perduoti savo dalį neverčiant likusių savininkų perduoti savo dalies. Darbuotojai neprivalo investuoti savo kapitalo, kadangi įmonės dalies įsigijimas finansuojamas iš papildomai prie darbo užmokesčio mokamos pelno dalies. Todėl iš esmės pagal šią koncepciją darbuotojai neprisiima jokios papildomos rizikos. Jei siekiama per trumpą laiką įsigyti didesnę akcijų paketą, imama paskola vidutiniškai 7 metams ir ji gražinama iš įmonės pelno.

3.3.3 Įmonės perdavimo atveju rengiant būsimą Europos bendrą sistemą reikėtų turėti omenyje **pasiteisinusių kooperatyvų modelį**. Esama geriausios praktikos pavyzdžių (žr. priedą), kai darbuotojai perima įmonę kooperatyvo forma ir taip ją apsaugo nuo uždarymo tais atvejais, kai nėra perėmėjo. EESRK mano, kad šiuo labai ypatingu finansinio dalyvavimo ir įmonės perėmimo sąsajų klausimu turėtų būti parengtas atskiras dokumentas.

3.4 Įmonės krizė ir akcijų nuosavybė

3.4.1 Įmonės gali patirti sunkius finansiniu požiūriu laikus. Šioje situacijoje svarbiausia **išlaikyti įmonę**. Kai **restruktūrizavimo ar krizės** problemas sprendžia kartu darbdaviai ir darbuotojai, susidarius tokiai padėčiai turėtų būti įmanomas finansinis dalyvavimas, tačiau būtina apsvarstyti galimas tokio dalyvavimo kliūtis. Reikia tvaraus sprendimo, kuris suteiktų galimybę darbuotojams, nepraradusiems darbo vietų ir išlaikiusiems darbo užmokesčių (atsižvelgiant į darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijas, taip pat nedarbo ir persikvalifikavimo laikotarpius), ilgalaikėje perspektyvoje gauti savo dalį, kai įmonė ir ekonomika atsigaus. Pagrįstas darbuotojų asmeninis interesas, kad įmonė veiktų ekonomiškai ir susilauktų ilgalaikės sėkmės, turi teigiamą poveikį įmonei.

3.4.2 Finansinis dalyvavimas toje įmonėje, kurioje dirba darbuotojas, dažnai laikomas **dviguba rizika**. Darbuotojų finansinio dalyvavimo kritikai nuolat nurodo, kad bankroto atveju pavojus iškiltų ne tik darbo vietai, bet ir darbuotojų įdėtam kapitalui. Reikia aiškiai skirti akcijų nuosavybę, kuri yra priedas prie atlyginimo („papildomos pajamos“), ir dalyvavimo formą, kai darbuotojų santaupos investuojamos į darbdavio įmonę. Pastaruoju atveju t. y. likviduojant įmones arba joms bankrutuojant, darbuotojų ieškiniams teikiama pirmenybė prieš kitų kreditorių ieškinius. Be to, reikėtų toliau vystyti tokius sprendimus kaip **rizikos santalka** (angl. *pooling*) arba **perdraudimas** veiklos kelete šalių atvejais.

3.5 Įmonių valdymas ir darbuotojų akcijų nuosavybė

3.5.1 Nepaisant kitų dalyvavimo ir įtakos įmonių sprendimams formų, darbuotojų akcijų nuosavybė, priklausomai nuo

jos struktūros, gali sudaryti sąlygas **dalyvauti sprendimų priėmimo procese, pvz., per akcininkų balsavimo teises**. Akcijų atveju, dalyvavimas gali būti paremtas individualiu arba kolektyviniu, pvz., per tarpinę bendrovę, akcininkų balsavimo teisių naudojimu.

3.5.2 Įmonės, kurios išleidžia didesnę skaičių **darbuotojų akcijų**, turi reiklų, bet **kantrių ir ištikimų akcininkų grupę** – jų pačių darbuotojus. Tai padeda įmonei atlaikyti šiandien vyraujančią trumpalaikių tikslų siekiančią finansų rinką. **Tvarūs įmonės sprendimai** ir tai, kad vadovybė prisiima **ilgalaikę įmonių socialinę atsakomybę** (ISA) vietoje pernelyg rizikingų sprendimų, yra pageidautinas šios darbuotojų finansinio dalyvavimo formos šalutinis poveikis.

3.5.3 Darbuotojų dalyvavimas, kai darbuotojai yra akcininkai, skatina ilgalaikius įmonės interesus. Tikriausiai tai nulemia **gerą įmonės valdymą**, kuris padeda išlaikyti įmonę ilguoju laikotarpiu.

3.5.4 Kiekvienas, kuris turi įmonės, kurioje dirba, akcijų, žinoma, nori visiško įmonių duomenų ir dalyvavimo priimant įmonės sprendimus skaidrumo. Todėl dalyvavimas, pagrįstas akcijų turėjimu, sutampa, su dalyvavimu, grindžiamu informavimo, konsultacijų ir dalyvavimo sprendimų priėmimo teisėmis.

3.6 Akcijų nuosavybė ir dalyvavimas sprendimų priėmimo procese

3.6.1 Nepaisant paplitusių nuogastavimų, visų pirma įmonėse, kur finansinis darbuotojų dalyvavimas iki šiol nebuvo praktikuojamas, darbuotojų finansinis dalyvavimas **neapriboja darbdavio autonomijos**, bet veikiau jį remia priimant sprendimus.

3.6.2 Įmonės akcininkams naudinga, jei jie žino, kad be kitų akcininkų juos palaiko ir įmonės darbuotojai, kurie siekia tų pačių tikslų. Teigiamas kiekvieno susijusio darbuotojo **dalyvavimas, paremtas turinėmis teisėmis** ir su tuo susijusia atsakomybe gali prisidėti prie įmonės valdymo stiprinimo⁽⁸⁾, o galimybė pasikeisti pasiūlymais dėl įmonės strategijos praturtintų įmonės sprendimų pasirinkimą su pirmiau minėtais apribojimais. Darbuotojams akcininkams turi būti suteiktos tokios pat teisės kaip ir kitiems akcininkams.

3.6.3 Be to, reikėtų paaiškinti, kad nuosavybės teisės, kurias suteikia darbuotojų finansinis dalyvavimas, negali ir neturi pakeisti nei teisių dalyvauti priimant sprendimus susijusiose valstybėse narėse, nei sutartimi numatytų darbdavio ir darbuotojo santykių. Darbuotojų finansinis dalyvavimas šioms teisėms neturi poveikio.

⁽⁸⁾ Pavyzdžiui, Austrijoje galima darbuotojų finansinį dalyvavimą vykdyti bendrai akcijas valdančios bendrovės forma.

4. Europos metodas. Konstruktivus praktinių problemų sprendimas

Lengvai suprantamų ir praktiškų Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo modelių vystymas ir sklaida turėtų didelę politinę reikšmę formuojant Europos ekonominę ir socialinę erdvę. Iš principo tokių modelių taikymas turėtų išlikti savanorišku darbdavių ir darbuotojų pasirinkimu. Jie finansuojami iš papildomai prie darbo užmokesčio (ar kolektyvine sutartimi numatyto darbo užmokesčio) mokamų pajamų ar iš darbuotojams paskirto pelno.

4.1 Darbuotojų akcijų nuosavybės ir pelno pasidalijimo derinys kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo ateities tendencija

4.1.1 Pelno pasidalijimo, grindžiamo akcijomis, atveju, ypač atsižvelgiant į galimą atidėtą išmokų darbuotojams apmokestinimą, reikėtų išskirti tris etapus:

- pradinis įmonės pelno pasidalijimo su darbuotojais etapas,
- tarpinis etapas, kai sukauptos lėšos investuojamos į įmonės akcijas,
- galutinis etapas, kai įgytos akcijos perduodamos darbuotojams laisvam naudojimui.

4.1.2 Jau egzistuoja tokios akcijų nuosavybės formos, pagal kurias akcijų įsigijimas finansuojamas **per patikos fondą** iš papildomai prie darbo užmokesčio mokamos pelno dalies. Tai kartais daroma per tarpininką⁽⁹⁾, kuriam patikėta valdyti darbuotojų akcijas. Šios bendrovės valdymas turėtų būti visų darbuotojų akcininkų valios išraiška demokratiniais rinkimų būdu, be vadovų įtakos. Geriausi tarpinės akcijas valdančios bendrovės pavyzdžiai: AUCHAN⁽¹⁰⁾ (Prancūzija), HOMAG AG⁽¹¹⁾ (Vokietija), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG⁽¹²⁾ (Vokietija), Voestalpin AG⁽¹³⁾ (Austrija), fondas Oktagonon⁽¹⁴⁾ (Švedija), Herend-ESOP⁽¹⁵⁾ (Vengrija), Tullis Russel ESOP⁽¹⁶⁾ (JK), Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ ir Aerlingus-ESOP⁽¹⁸⁾ (Airija).

⁽⁹⁾ Žemyninėje Europoje paprastai tai yra ribotos atsakomybės bendrovė, fondas arba asociacija, JK ir JAV – patikos fondas

⁽¹⁰⁾ Tikslas: darbuotojų lojalumo ir motyvacijos skatinimas, plg. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

⁽¹¹⁾ Tikslas: augimo finansavimas, <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Tikslas: atsiskyrimas nuo EADS koncerno, <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbgges.pdf>, žr. nuo 32 psl.

⁽¹³⁾ Tikslas: privatizavimas ir strateginis dalyvavimas, http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html

⁽¹⁴⁾ Tikslas: darbuotojų lojalumo ir motyvacijos skatinimas, plg. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icensv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icensv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), 53, 56 psl.

⁽¹⁵⁾ Tikslas: privatizavimas, taip pat darbuotojų lojalumo ir motyvacijos skatinimas, <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, be informacijos apie ESOP, žr. 1992 m.

⁽¹⁶⁾ Tikslas: įmonės perėmimas, <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Tikslas: privatizavimas ir strateginis dalyvavimas, <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Tikslas: privatizavimas ir strateginis dalyvavimas, <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 Siekiant propaguoti tarpines darbuotojų akcijas valdančias bendroves, reikia pasitelkti geriausios praktikos pavyzdžius (žr. priedą).

4.2 Mokesčių paskatos ir abipusis darbuotojų finansinio dalyvavimo koncepcijų pripažinimas

4.2.1 Buvo įrodyta⁽¹⁹⁾, kad mokesčių paskatos nėra darbuotojų finansinio dalyvavimo išankstinė sąlyga, bet **veiksminga jo sklaidos priemonė** tose šalyse, kurios teikia tokias paskatas. Nors paskatos yra plačiausiai taikoma skatinimo priemonė, tačiau europinis modelis, pagal kurį mokesčių paskatos būtų privalomos, peržengtų ES kompetencijos ribas ir prieštarautų nacionalinėms įstatymų leidybos galioms. Nors įmonių, veikiančių kelete šalių, skaičius auga, o darbo pobūdis panašėja, darbuotojų finansinio dalyvavimo formos išlieka nacionalinio pobūdžio ir todėl finansinis dalyvavimas Europoje negali būti išplėtotas iki pageidautino masto. Kad būtų galima įgyvendinti darbuotojų finansinį dalyvavimą įmonės padaliniuose užsienyje, dažnai tenka užsakyti brangias vietinių ekspertų paslaugas, dėl kurių įgyvendinimas taip pabrangsta, kad dažniausiai to atsiskaikoma. **Neprivalomas, vienodas ir paprastas paskatų modelis su visoje ES vienoda mokesčių tvarka ir vienodomis paskatomis**, galėtų gerokai padidinti įmonių skaičių, norinčių įdiegti darbuotojų finansinį dalyvavimą, nes taip būtų nesunku parengti visoje įmonių grupėje galiojančius pasiūlymus⁽²⁰⁾.

4.2.2 Mažiausias bendras vardiklis galėtų būti **mokesčių atidėjimas**, kuris sudarytų siūlomo modelio pagrindą.

4.2.3 Kol bus sukurtas Europos modelis su vienodomis mokesčiais paskatomis, reikėtų siekti pavienių ES valstybių narių **modelių savitarpio pripažinimo**. Tai padidintų darbuotojų finansinio dalyvavimo patrauklumą ir praktinį įgyvendinamumą, kol nėra vienodo Europos sprendimo.

4.2.4 Be mokesčių paskatų įmonės gali taip pat teikti paskatas nuolaidų forma.

4.3 Darbuotojų finansinis dalyvavimas kooperatyvuose

4.3.1 **Gamybos kooperatyvai yra geras darbuotojų finansinio dalyvavimo pavyzdys**, visų pirma kai dauguma darbuotojų yra tiek bendrasavininkiai, tiek darbuotojai. Laikantis visame pasaulyje pripažintų kooperatyvų vertybių ir principų, darbuotojams suteikiama neribota teisė dalyvauti sprendimų priėmimo procese⁽²¹⁾. Kai darbuotojai yra įmonės savininkai, ją kontroliuoja ir valdo, patirtis rodo, jog šios garantuotos teisės padeda pasiekti geresnių ekonominių rezultatų ir išlikti per krizę ir tokiu būdu išsaugoti ilgalaikėje perspektyvoje darbo vietas savo regione. Interesų atstovavimas, kurį garantuoja teisė, paskatins sukurti pagrindą finansiniam dalyvavimui plėtoti.

⁽¹⁹⁾ Žr. IV PEPPER ataskaitos 1 dalies IV skyrių, 56–58 psl.

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

⁽²¹⁾ Plg., pavyzdžiui, TDO rekomendaciją Nr. 193 dėl kooperatyvų skatinimo.

4.4 Darbuotojų finansinis dalyvavimas valstybės tarnyboje

4.4.1 Dažniausiai darbuotojų finansinis dalyvavimas taikomas akcinėse bendrovėse arba ribotos atsakomybės bendrovėse, kadangi šios bendrovių teisinės formos yra tam gana palankios. Tam tikros įmonių formos, visų pirma nekomercinėje srityje, taigi ir jų darbuotojai *per se* neturi galimybių taikyti darbuotojų finansinio dalyvavimo (valstybės tarnyba, pelno nesiekiančios įmonės) arba jose labai sunku jį įgyvendinti (asociacijos, fondai ir pan.). Deja, šiose srityse veikia daug

įmonių ir jose dirba daug žmonių, kurie šiuo metu neturi darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybių.

4.4.2 Todėl nepaisant subsidiarumo principo reikėtų siekti taikyti tokį modelį, kuris suteiktų **visoms profesijų grupėms ir visoms įmonių formoms** darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybes, tačiau reikėtų atsižvelgti į ypatingą viešojo sektoriaus padėtį.

2010 m. spalio 21 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Staffan NILSSON
