



Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

SOC/371
Euroopa töötajate
finantsosalus

Brüssel, 21. oktoober 2010

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee

ARVAMUS

teemal

„Euroopa töötajate finantsosalus”

(omaalgatuslik arvamus)

Raportöör: **Alexander Graf von Schwerin**

Kaasraportöör: **Madi Sharma**

17. veebruaril 2010 otsustas Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee vastavalt oma kodukorra artikli 29 lõikele 2 koostada omaalgatusliku arvamuse teemal

„Euroopa töötajate finantsosalus”.

Arvamuse ettevalmistamise eest vastutav tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon võttis arvamuse vastu 2. septembril 2010.

Võttes arvesse komitee koosseisu uuendamist, otsustas täiskogu käesolevat arvamust arutada oktoobris toimuval täiskogu istungjärgul ning nimetas vastavalt kodukorra artiklile 20 pearaportööriks **Alexander Graf von Schwerini**.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis täiskogu 466. istungjärgul 21. oktoobril 2010 vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 170, vastu hääletas 9, erapooletuks jäi 22 komitee liiget.

*

* *

1. Kokkuvõte ja soovitused

- 1.1 Töötajate finantsosalus pakub nii ettevõtjatele ja töötajatele kui ka ühiskonnale tervikuna võimaluse osaleda rohkem ja tõhusamalt majandustegevuse järjest üleeuroopalikumaks muutumise edus. Seetõttu soovib Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee käesoleva omaalgatusliku arvamusega juhtida avalikkuse tähelepanu rohkem kõnealusele teemale. **Eesmärk on innustada Euroopat välja töötama raamkontseptsiooni**, millega edendada Euroopa sotsiaalset ja majanduslikku ühtekuuluvust, lihtsustades töötajate finantsosaluse kasutamist eri tasanditel (nt kasumijaotuses osalemine, töötajate osalus, nn *save-as-you-earn* tüüpi hoisuskeem).
- 1.2 Koos Euroopa Liidu laienemisega laiendasid ka ettevõtted, sh väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted oma tegevust üle riigipiiride. **ELi 2020. aasta strateegia üks prioriteet** on keskenduda väikeettevõtlusalgatuse *Small Business Act* elluviimisele, eelkõige eesmärgiga parandada VKE-de finantsolukorda. Seejuures võib töötajate finantsosalus olla üks mehhanismidest, mis toetab selle eesmärgi saavutamist ja tugevdab seeläbi **Euroopa VKE-de konkurentsivõimet**. Ettevõtte suurusest sõltumata tuleb töötajate finantsosaluse mudelite puhul arvestada ettevõtte põhiste lahendustega ning kaitsta töötajate õigusi, et võtta arvesse ettevõtete ja riikide erinevusi.

1.3 Käesoleva omaalgatusliku arvamuse eesmärk on seega

- taaskäivitada ELi tasandil arutelu töötajate finantsosaluse üle ja **anda uut hoogu ELi tasandi arutelule;**
- **asetada kõnealune küsimus avalikkuse tähelepanu keskmesse** ning julgustada ELi ja liikmesriikide tasandi sotsiaalpartnereid teemasse süvenema;
- välja selgitada piiriülest töötajate finantsosalust takistavad probleemid ja **pakkuda võimalikke lahendusi;**
- **kutsuda** kohasel juhul asjaomaseid **ELi institutsioone üles** töötama välja lahendusi;
- **arutada** edasist käsitlemist vajavaid **lahtiseid küsimusi.**

1.4 **Töötajate finantsosaluse** kasutuselevõtt **peab olema vabatahtlik.** Sellega ei tohi asendada olemasolevat töö tasustamist ega pidurda tegelikke palgaläbirääkimisi, vaid see peab **täiendama töö tasustamise süsteeme.** Finantsosalus peab olema töötajatele arusaadav ja selles mõttes täiendama teisi töötajate osaluse vorme. Töötajate finantsosalus ei tohiks olla seotud pensionisüsteemidega, ent see võib siiski moodustada täiendava osa isiklikust pensionist.

1.5 Töötajate finantsosaluse soovitud kasu seisneb selles, et see

- **suurendab kohalikku ostujõudu** ja pakub seega ka ettevõtetele uusi võimalusi konkreetsetes piirkonnas;
- aitab – **ettevõtte hea juhtimise** kõrge kvaliteediga **tegurina** – suurendada sissetulekuid ettevõtte edust osa saamise kaudu;
- avaldab – **vara loomise osana** – **motiveeritust suurendavat** mõju ning aitab töötajatel ettevõttega tihedamaid sidemeid luua ja sellega samastuda.

1.6 Seetõttu **nõuab Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, et nõukogu võtaks vastu uue soovituse** (sarnaselt 27. juuli 1992. aasta soovitusel 92/443/EMÜ) palgatöötajate ettevõtte kasumijaotamises ja tulemustes osalemise edendamise kohta ning esitaks ettepanekud, kuidas lahendada piiriüleseid projekte takistavad probleemid.

1.6.1 Sellega seoses tuleks ELi tasandil võtta järgmised otstarbekad meetmed:

- 1) töötajate finantsosaluse kasutamist tuleks lihtsustada kogu Euroopa Liidus **ühiste põhimõtete alusel;**

- 2) töötajate finantsosaluse praeguseks kasvanud osatähtsust ja selle vormide mitmekesisust tuleb analüüsida ja need tuleb esitada praktikutelearusaadaval viisil, et **lihtsustada nende kasutamist, eriti VKE-des;**
- 3) **piiriüleselt tegutsevaid ettevõtteid** tuleks eelkõige toetada ELi ja EMP liikmesriikide kehtestatud eri maksundusalaste takistuste ületamisel, et parandada töötajate finantsosaluse abil nende tõhusama sidet ja samastumist ettevõttega;
- 4) tuleb välja töötada **töötajate finantsosaluse vormid**, millega **parandatakse** eelkõige ettevõtete **pakkumist**, töötajate osalemist, vara loomise individuaalset toetamist, töötajate suuremat osalemist ettevõtte kasumijaotamises ja õiguste piiriülest ülekannet;
- 5) kaasatud töötajate omandiõiguste kasutamisest ja sellega seotud vastutusest tulenev positiivne mõju võiks aidata **tugevdada äriühingute haldamist;**
- 6) **näiteid** töötajate finantsosaluse **parimatest tavadest** tuleks edaspidigi tutvustada, aidates kaasa nende levitamisele. Selleks tuleks **ELi eelarves** luua **eraldi eelarverida;**
- 7) **töötajate finantsosalus kui ettevõtete uuele omanikule ülemineku mudel** (*employee-buy-outs*) sobib Euroopa ettevõtete tegevuse järjepidevuse ja seega nende konkurentsivõime suurendamiseks ning paralleelselt nende sidumiseks asjaomase piirkonnaga;
- 8) töötajate palgad ja ostujõud on tootlikkuse kasvust ja aktsiaomanike sissetulekust maha jäänud¹. Finantsturgude kriisi mõju toob ka palgatöötajatele kaasa negatiivseid tagajärgi. Töötajate finantsosalus võiks aga sõltuvalt oma vormist – **osaliselt – korvata ostujõu vähenemist ja olla parandusmeede korduvatele kõikumistele**, ent ei tohiks asendada palkade kasvamist;
- 9) **ettevõtete ja töötajate jaoks tuleb koostada töötajate finantsosaluse mõju käsitlevad teabeallikad** ning sõltumatud organisatsioonid, st VVO-d peaksid pakkuma sel teemal kooolitus- ja nõustamisteenused;
- 10) kui kollektiivläbirääkimised on üldine tava, tuleks finantsosaluse tingimusi reguleerida ka kollektiivlepingute raames.

¹ Lisateabe saamiseks vt D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar – ILO.

2. Taustainfo

2.1 Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Komisjon

Nõukogu (hiljem Euroopa Liidu Nõukogu) soovitusel töötajate ettevõtte kasumijaotamises osalemise edendamise kohta² sõnastati juba 1992. aastal **üldpõhimõtted, mida Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee toetab:**

- korrapärane kasutamine;
- arvutused eelnevalt määratletud valemi alusel;
- traditsioonilisi töö tasustamise süsteeme täiendav kasutamine;
- osaluse varieerumine vastavalt ettevõtte edukusele;
- soodustused kogu töötajaskonnale;
- kasutamine nii era- kui riigisektori ettevõtetes;
- kasutamine mis tahes suurusega ettevõtetes;
- mudelite lihtsus;
- töötajate teavitamine ja koolitamine mudelite teemal;
- osaluse mudelite kehtestamine ja nendes osalemise vabatahtlikkus.

Nimetatud põhimõtted kinnitati 2002. aastal Euroopa Komisjoni teatises „Töötajate finantsosaluse edendamise raamistik”³.

2.2 Euroopa Komisjoni tellimisel koostatud PEPPERi aruanded

2.2.1 Tulemused: töötajate finantsosaluse positiivne dünaamika

PEPPERi aruannetes väljendub kõnealuse teema püsiv osatähtsus Euroopa poliitika jaoks: IV PEPPERi aruandes⁴ sedastati, et **töötajate finantsosaluse levitamine on 27-liikmelises ELis viimase kümnendi jooksul pidevalt suurenenud**. Ajavahemikul 1995–2005 suurenes kõigile töötajatele avatud kapitaliosalusmudeleid pakkuvate ettevõtete osakaal keskmiselt 5 % võrra: 13 %-lt 18 %-le, kasumijaotamises osalemise mudelite osas keskmiselt 6 % võrra: 29 %-lt 35 %-le (CARANETi andmeil, kõigi riikide kaalutud keskmine). Samuti kasvas mudelites osalevate töötajate osakaal, kuigi vähemal määral (üleeuroopalise töötingimusi käsitleva uuringu (EWCS) andmeil).

² 92/443/EMÜ.

³ KOM(2002) 364 lõplik.

⁴ *The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27*, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; kokkuvõtte kättesaadav saksa, prantsuse ja inglise keeles aadressil <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.2.2 Soovitused

IV PEPPERi aruandes tehakse ettepanek, et **Euroopa Liidu Nõukogu võtaks vastu soovitud töötajate finantsosaluse Euroopa foorumi** kohta. Vabatahtlikkuse põhimõtet järgides, hõlmab piiriülene „moodulimudel” kõiki kasutusel olevaid finantsosaluse vorme:

- 1) kasumijaotuses osalemine (sularahas, osamaksete või aktsiate alusel toimuv kasumijaotus);
- 2) üksikisiku osalemine kapitalis (töötajate aktsiad või aktsiaoptsioonid);
- 3) Euroopa töötajate osaluse kava (ESOP – kollektiivse kapitalis osalemise mudel, mida rahastatakse lisaks palgale pakutava kasumijaotuses osalemise kaudu).

Samas jätab mudel ruumi töötajate finantsosaluse uutele vormidele. Konkreetseks juhiks sobivate lahenduste leidmiseks võiks kõiki **mudeleid omavahel kombineerida**.

2.2.3 Valikuliste maksustiimulite edendamine

Kuigi maksustiimulid ei kujuta endast töötajate finantsosaluseks hädavajalikku eeltingimust, on neil riikides, kus neid pakutakse, olnud selgelt positiivne mõju. Vaatamata liikmesriikide ainuspädevusele maksunduse küsimustes, võivad **koordineerimine, kooskõlastamine ja vastastikune tunnustamine** aidata lihtsustada töötajate finantsosalust mitmes riigis tegutsevates ettevõtetes. „**Tegelike maksustamismäärade**” **arvutamine** standarditud stsenaariumite jaoks võimaldaks otsest ELi 27 liikmesriigi võrdlemist omavahel ja tagaks seega ka suurema ühtlustamise. Nii kaua, kui maksustiimulid jäävad valikuliseks, välditakse konfliktide tekkimist liikmesriikide endi seadustega.

2.2.4 Ülevaade praegusest olukorrast

Sotsiaalpartnerid ja poliitilised juhid vajavad selget, üksikasjalikku ülevaadet eri riikides kasutusel olevatest mudelitest ning nende pakkumisest ja kasutamisest. Seni ei ole olemas töötajate finantsosaluse alastest uuringutest pärinevaid piiriüleseid andmeid. See lünk tuleks täita, näiteks andmete korrapärase kogumise abil.

2.3 Komisjoni toetavate projektide ettevalmistus: ELi moodulimudel

- 2.3.1 Selleks, et seostada omavahel ELi liikmesriikides kasutatavad väga mitmed ja erinevad töötajate finantsosaluse mudelid, toetas Euroopa Komisjon ettevalmistustöid nn **moodulimudeliks (*Building Block Approach* – komponendipõhine lähenemisviis)**⁵. Mudelis tehakse vahet töötajate finantsosaluse kolme Euroopas kasutatava põhilise vormi

5

Tulemused esitatud teoses J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berliin/Pariis/Brüssel 2008; Roma 2009, Kraków 2010; kättesaadav saksa, prantsuse ja inglise keeles aadressil <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

vahel (kasumijaotamises osalemine, üksikisiku osalemine kapitalis ja Euroopa töötajate osaluse kava (ESOP); vt ka lisa).

- 2.3.2 Moodulimudel **vastab Euroopa Komisjoni esitatud nõudmistele** (läbipaistvus, diskrimineerimise puudumine jne). Maksusoodustuste võimaldamist ei eeldata ega välistata. Kõik komponendid on vabatahtlikud nii ettevõtjate kui ka töötajate jaoks ning neid võib vastavalt ettevõtte konkreetsetele vajadustele omavahel kombineerida.
- 2.3.3 IV PEPPERi aruandes oletatakse, et piiriülevalt kasutatav ja kõigis ELi liikmesriikides ühtselt toetatav töötajate finantsosaluse mudel suurendaks töötajate finantsosaluse atraktiivsust kõigi osapoolte jaoks. Eelkõige saaksid mitmes riigis tegutsevad ettevõtted kasu ühtse mudeli puhul vähenevast halduskulust ning samas pareneks ühtse mudeli abil ülekantavus ühest riigist teise. VKE-d saaksid kasu töötajate finantsosaluse mudelite lihtsamini mõistetavast ühtsusest ja võrreldavusest.
- 2.3.4 Kuniks selline kogu ELi hõlmav mudel välja töötatakse, tuleb **vahepeal** püüelda finantsosaluse ja selle maksustamise üksikutes riikides kasutatavate erinevate vormide **vastastikuse tunnustamise poole**.

3. Töötajate finantsosaluse suuremat levitamist toetavad eelised

3.1 Finantsosaluse eelised ettevõtjatele

- I. Seoses ELi 2020. aasta strateegiaga võib finantsosaluse kasutuselevõtt **aidata** ettevõtetel, sh **VKE-del parandada oma konkurentsivõimet**, kasvatades kvalifitseeritud töötajate samastumist ja sidumist ettevõttega nii headel kui halbadel aegadel. Seega aitab töötajate finantsosalus kaasa jätkusuutliku tuleviku tagamisele.
- II. Osa ettevõtte kasumist jaotatakse töötajatele kohapeal, mis omakorda aitab tõsta **piirkondlikku ostujõudu**.
- III. Töötajate finantsosalus võib aidata **lahendada demograafilistest muutustest tulenevaid probleeme**, kuna igal pool nõutud kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele pakutakse atraktiivne koht töötamiseks ja elamiseks. See **soodustab spetsialistide töölevõtmist**.
- IV. Motiveerituse tõstmine töötajate finantsosaluse kaudu aitab suurendada **ettevõtte tootlikkust ja parandada ettevõtte juhtimise kvaliteeti**.
- V. Töötajate finantsosalus võib vastavalt sellele, kas tegemist on võõr- või omakapitaliga, suurendada ettevõtte omakapitali tasuvust või omakapitali määra. Selle tulemusel **võidakse luua soodsamad tingimused võõrkapitali kaasamiseks ja parandada ettevõtte reitingut**.
- VI. **Töötajate finantsosalus ettevõtte** täieliku või osalise müügi kujul selle töötajatele võib VKE-de ja pereettevõtete puhul olla sobiv vahend ettevõtte säilimise tagamiseks⁶.

⁶

Kõnealust aspekti rõhutas komisjon juba oma soovitus 94/1069/EÜ väike- ja keskmise suurusega ettevõtete ülemineku kohta; seda kinnitati komisjoni teatises väike- ja keskmise suurusega ettevõtete ülemineku kohta (EÜT C 93/2, 28.3.1998).

3.2 Finantsosaluse eelised töötajatele

- I. Finantsosaluse kaudu **võivad töötajad** vabatahtlikult lisaks töölepingus ja/või kollektiivlepingus kokkulepitud palgale täiendavat **kasu saada**.
- II. Seega pakutakse töötajatele võimalus **lihtsamaks ja pikaajaliseks vara loomiseks**, mis omakorda võib pakkuda lisavahendeid nende töötamise järgseteks aastateks.
- III. Töötajad, kellel on ettevõttes osalemise võimalus, kogevad, et nende panusest ettevõtte edukusse võetakse tõsisemalt. **Nad tunnevad, et saavad suurema väärtustamise osaliseks.**
- IV. Töötajate finantsosalus pakub töötajatele võimaluse suurendada sõltumatust töökohal ja **osaleda ettevõtte tulevikustrateegias**. Sel viisil võivad nad ise aidata tagada oma töökohta pikas perspektiivis.
- V. Täiendava komponendina – lisaks kindlale palgale – **parandab töötajate finantsosalus nende majanduslikku olukorda** ja aitab läbida kriisiperioode või tööelu ebastabiilseid ajavahemikke.
- VI. Üha euroopalikumaks muutuva tööturu tingimustes tuleks töökoha vahetamisel **ühest riigist** teise tunnustada ühes riigis kasutatavaid **töötajate finantsosaluse** vorme ka teises riigis ja need sinna üle kanda.
- VII. Töötajad, kes säilitavad oma töökohta ja palga, võivad kollektiivlepingu osapoolte määratletavates ja juhitud **restruktureerimise ja kriisiolukordades** oma töökohta säilitamise huvides oma ettevõtet ajutiselt toetada.

3.3 Ettevõtte üleminek ja töötajate osalemine kapitalis

3.3.1 Euroopa Komisjon⁷ rõhutab, et seoses Euroopa elanikkonna vananemisega lahkub järgmise kümne aasta jooksul äritegevusest üks kolmandik ELi ettevõtjatest – valdavas enamuses pereettevõtete juhid. See tähendab **ettevõtete üleminekute arvu tohutut suurenemist**, hõlmates aastas kuni 690 000 noteerimata ettevõtet ja 2,8 miljonit töökohta. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted kui suurim tööandja on tööhõivepoliitika jaoks määrava tähtsusega. Sellega on seotud ka küsimus, kas õnnestub säilitada põlvkondadevahetusega hõlmatud ettevõtted ja nendega seotud töökohad. Arvestades suurenevat vajadust ettevõtete üleminekuga seotud lahenduste järele, võib **töötajate finantsosaluse** vastavalt kohandatud **muldel** osutada edukaks **ettevõtete ülemineku lahenduseks**.

3.3.2 Ettevõtete ülemineku osas töötajatele võivad eriti kasulikuks osutada **Euroopa töötajate osaluse kaval (ESOP) põhinevad mudelid** (vt lisa). ESOPi mudeli üks peaaspekt on seisneb asjaolus, et see on spetsiaalselt kavandatud noteerimata ettevõtete jaoks. Mudeliga julgustatakse omanikke andma oma ettevõtteid üle töötajatele ja mitte müüma neid kolmandatele isikutele ning selles nähakse ette töötajate omandi osakaalu järkjärguline suurendamine kuni 100 %-ni. See võimaldab oma osaluse müümiseks valmis omanikel seda

⁷ Oma teatises „Ühenduse Lissaboni majanduskasvu ja töökohtade kava rakendamine” (KOM(2006) 117 lõplik).

ka teha, ilma et ülejäänud omanikke sunnitaks müüma oma enda osalust. Töötajatel ei ole vaja kaasata oma enda kapitali, kuna ettevõtte omandamist selle töötajate poolt rahastatakse lisaks töö eest makstava palga kõrval tagatud kasumijaotuses osalemise kaudu. Seetõttu ei kaasne kõnealuse kontseptsiooniga üldjuhul **töötajate jaoks täiendavat riski**. Kui kavas on omandada lühikese aja jooksul suurem arv osakuid, kasutatakse keskmiselt 7-aastase tagasimaksetähtajaga laenufinantseerimist, laenude tagasimaksmiseks kasutatakse ettevõtte kasumit.

- 3.3.3 Ettevõtte ülemineku puhul tuleb selgesõnaliselt ära mainida ka ennast õigustatud **ühistumudel**, pidades silmas tulevast Euroopa raamistikku. On olemas näiteid parimatest tavadest (vt lisa), kus töötajad võtsid ettevõtte üle ühistuna, hoides ära ettevõtet ülevõtja puudumise tõttu ähvardanud sulgemise. Komitee arvates tuleks kõnealust väga spetsiifilist finantsosaluse ja ettevõtete ülemineku vahelise seose küsimust käsitleda eraldi, omaette dokumendis.

3.4 **Kriisi sattunud ettevõtte ja töötajate osalemine kapitalis**

- 3.4.1 Ettevõtetes võidakse kogeda ka majanduslikult raskeid aegu. Sellises olukorras on **esikohal ettevõtte ellujäämise tagamine**. Juhul, kui kollektiivlepingu osapooled osalevad restruktureerimise- või kriisiolukorras, tuleks kõnealustes erandolukordades võimaldada rahaline osalemine, ent kaaluda tuleb taolise osalemise puudusi. Leida tuleks jätkusuutlik lahendus, mis võimaldab töötajatel, kes on säilitanud oma töökoha ja palga (arvestades turvalist paindlikkust ning töötuse ja/või ümberõppe aega), osaleda pikas perspektiivis ettevõtte ja majanduse elavdamises. Töötajate õigustatud omahuvi majandustegevuse tasuvuses ja seega pikaajalises edukuses avaldab järelkult ka positiivset mõju ettevõttele.

- 3.4.2 Finantsosalust tööd pakkuvast ettevõttes peetakse sageli **kahekordseks riskiks**. Töötajate finantsosalust kritiseerivad isikud juhivad alati tähelepanu sellele, et maksejõuetuse puhul satub lisaks töökohale ohtu ka töötajate investeeritud kapital. Tuleb selgelt vahet teha sellisel kapitalis osalemisel, mille puhul töötasu ei puututa (**täiendav süsteem**), ja sellisel kapitalis osalemisel, kus töötajate säästud investeeritakse tööd pakkuvasse ettevõttesse. Viimase puhul tuleks töötajate nõudeid rahuldada eelisjärjekorras, st likvideerimise ja/või pankroti korral enne ülejäänud võlausaldajate nõudeid. Lisaks väärksid piiriüleste juhtude jaoks edasiarendamist sellised lahendused nagu **riskide jagamine või edasikindlustamine**.

3.5 **Äriühingute haldamine ja töötajate osalemine kapitalis**

- 3.5.1 Kaasotsustamise ja ettevõtte otsuste tegemises osalemise teistest vormidest hoolimata võib kapitalis osalemisega – olenevalt konkreetsest struktuurist – kaasneda **otsuste tegemise protsessis osalemine, nt aktsionäride hääleõiguste kaudu**. Kui osalus toimub aktsiate kaudu, võib aktsionäride hääleõigusi kasutada kas isiklikult või kollektiivselt, nt investeerimisühingu kaudu.

- 3.5.2 Suurel hulgal **töötajate aktsiaid** väljastavatel ettevõtetel on nõudlik, kuid **kannatlik ja ustav aktsionäride rühm**, mille moodustavad ettevõtte enda töötajad. See annab ettevõttele võimaluse seista kindlamalt vastu finantsurgude tänapäevasele lühiajalisele suunatusele. Sellist tüüpi töötajate finantsosaluse soovitud kõrvaltulemus on **ettevõtte tegevust puudutavad jätkusuutlikud otsused** ja **pikaajalise sotsiaalse vastutusega** arvestamine, mitte juhtide ülemäärane valmidus võtta riske.
- 3.5.3 Töötajate kaasamine aktsionäridena toob kaasa nende huvi ettevõtte pikaajalise käekäigu vastu. Selle tõenäoline tulemus on **äriühingu hea haldamine**, mis aitab tagada ettevõtte püsimist.
- 3.5.4 Igaüks, kellel on osalus oma enda töökohta tagavas ettevõttes, soovib mõistagi ka täielikku läbipaistvust majandustulemuste osas ja kaasamist ettevõtte otsuste tegemisse. Selles mõttes vastab kaasamandiõigustest tulenev osalus teabe-, konsulteerimis- ja kaasaráäkimisõigustel põhinevale osalusele.
- 3.6 **Töötajate osalus kapitalis ja nende kaasamine otsuste tegemise protsessidesse**
- 3.6.1 Vastupidiselt tavalistele, eriti seni ilma finantsosaluseta tegutsenud ettevõtetes esinevatele kartustele **ei piira töötajate finantsosalus ettevõtjat tema sõltumatuses**, vaid pigem toetab teda otsuste tegemisel.
- 3.6.2 Ettevõtte aktsionäridel on kasulik teada, et lisaks teistele osakute omanikele on nende kõrval ka ettevõtte töötajad, kes samu eesmärke taotlevad. Positiivne **osalemine omandiõiguste kasutamise kaudu** ja sellega seotud iga kaasatud töötaja vastutus võivad aidata tugevda äriühingu haldamist⁸ ning ettevõtte strateegiat puudutavate ettepanekute vahetamise võimalus rikastaks ettevõttes tehtavate otsuste valikut eelnimetatud ulatuses. Töötajatest aktsionäridel peavad olema teiste aktsionäridega võrdsed õigused.
- 3.6.3 Lõpuks olgu selgituseks öeldud, et asjaomastes liikmesriikides kehtivaid osavõtuõigusi ega lepingulist töösuhet ei soovita ega saa muuta töötajate finantsosalusest tulenevate omandiõiguste abil. Neid õigusi töötajate finantsosalus ei mõjuta.

4. **Euroopa lähenemisviis: moodulid praktiliste probleemide ja lahendamiste tarbeks**

Euroopa töötajate finantsosaluse lihtsalt arusaadavate ja teostatavate mudelite arendamisel ja toetamisel oleks suur poliitiline tähtsus Euroopa majandus- ja sotsiaalruumi kujundamisel. Tööandjate ja töötajate osalemine taolistes mudelites peab põhimõtteliselt jääma vabatahtlikuks. Nende rahastamine toimub täiendavalt töö- ja/või kollektiivlepingus kokkulepitud palgale või jagatud kasumiosalustest.

⁸ Näiteks on Austrias juba võimalik teostada töötajate finantsosalust ühise investeerimisühinguna.

4.1 **Kapitalis ja kasumijaotuses osalemise kombineerimine kui töötajate finantsosaluse tulevikusuundumus**

4.1.1 Hoiutähtajaga aktsiatel põhineva kasumijaotuses osalemise puhul tuleks hilisemat maksustamist arvestades eristada kolm etappi:

- ettevõtte kasumijaotusse töötajate kaasamise algfaas;
- vahefaas, milles akumuleeritud vahendid paigutatakse ettevõtte osalusse;
- lõppfaas, milles omandatud osakud antakse töötajate vabasse kasutusse.

4.1.2 On juba olemas kapitalis osalemise vormid, mille puhul osakute omandamist rahastatakse **sihtfondi abil** lisaks töötasule tagatud kasumijaotuses osalemise kaudu. Üldjuhul luuakse investeerimisühing,⁹ mis haldab töötajate osakuid sihtfondina ja mida juhitakse demokraatlikult, iga töötajast aktsionäri soovi kajastades ning ilma juhtkonna sekkumiseta. Parimate tavade näited investeerimisühingutest on AUCHAN (Prantsusmaa),¹⁰ HOMAG AG (Saksamaa),¹¹ Pfalz Flugzeugwerke (PFW Aerospace AG) (Saksamaa),¹² Voestalpine AG (Austria),¹³ Oktogonen Foundation (Rootsi),¹⁴ Herend-ESOP (Ungari),¹⁵ Tullis Russell-ESOP (Ühendkuningriik),¹⁶ Eircom-ESOP¹⁷ ja Aerlingus-ESOP (Iirimaa)¹⁸.

4.1.3 Investeerimisühingute edasiseks levitamiseks tuleks analüüsida näiteid parimatest tavadest (vt ka lisa).

4.2 **Maksusoodustused ja töötajate finantsosaluse mudelite vastastikune tunnustamine**

4.2.1 Maksusoodustused ei ole, nagu tõestatud,¹⁹ töötajate finantsosaluse vältimatu eeldus, ent riikides, kus need kasutusel on, kujutavad nad endast **tõhusat vahendit töötajate finantsosaluse levitamise edendamiseks**. Kuigi maksusoodustused on kõige levitumad

⁹ Mandri-Euroopas tavaliselt osühing, sihtasustus või ühendus, Angloameerika riikides sihtfond.

¹⁰ Eesmärk: lojaalsuse ja töötajate motiveerituse soodustamine; vrdl <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

¹¹ Eesmärk: majandustegevuse kasvu rahastamine; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

¹² Eesmärk: EADSi kontsernist eraldamine; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, alates lk 32 jj.

¹³ Eesmärk: erastamine ja strateegiline osalemine; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

¹⁴ Eesmärk: lojaalsuse ja töötajate motiveerituse soodustamine; vrdl Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), lk 53 ja 56.

¹⁵ Eesmärk: erastamine ning lojaalsuse ja töötajate motiveerituse soodustamine; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, puudub üksikasjalik teave ESOPi kohta, vt aasta 1992.

¹⁶ Eesmärk: ettevõtte õigusjärglus; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

¹⁷ Eesmärk: erastamine ja strateegiline osalemine; <http://www.esop.eircom.ie/>.

¹⁸ Eesmärk: erastamine ja strateegiline osalemine; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

¹⁹ Vt IV PEPPERi aruanne, I osa, IV peatükk, lk 56–58.

toetusvahendid, ületaks siduvaid maksusoodustusi hõlmav Euroopa mudel siiski ELi pädevuste piire ja satuks vastuollu liikmesriikide seadusandlike pädevustega. Ent kuna tegelikkuses suureneb piiriülese ettevõtluse maht ja mitmes riigis töötanud töötajate arv, takistavad vaid riikliku tasandiga piirduvad vormid töötajate finantsosaluse levitamist soovitud määral üle Euroopa. Ainus võimalus töötajate finantsosaluse teostamiseks välisriigis asuvates filiaalides seisneb enamasti vaid kalliste ekspertteadmiste sisseostmises, mistõttu läheb finantsosaluse kasutuselevõtt niivõrd kalliks, et sageli sellest loobutakse. **Vabatahtlik, ühtne ja lihte soodustuste mudel kogu ELis kehtivate võrdsete maksustamis- ja soodusmääradega** võiks suurendada märkimisväärselt valmidust võtta kasutusele töötajate finantsosalus, kuna sel viisil oleks lihtne luua ka kogu kontserni tasandil²⁰ teostatavaid lahendusi.

4.2.2 **Maksustamise edasilükkamine** võiks olla mudeli ettepaneku aluse minimaalne ühisnimetaja.

4.2.3 Enne ühtseid maksusoodustusi kasutava Euroopa mudeli loomist tuleks taotleda üksikute ELi liikmesriikide **mudelite vastastikust tunnustamist**. See suurendaks töötajate finantsosaluse atraktiivsust ja teostatavust juba ilma ühtse Euroopa lahenduseta.

4.2.4 Lisaks maksustiimulitele võivad ettevõtted pakkuda stiimuleid ka soodustuste näol.

4.3 **Töötajate finantsosalus ühistutes**

4.3.1 **Tootmisühistud on hea näide** töötajate finantsosalusest, eriti siis, kui enamus töötajatest on nii kaasomanikud kui ka töötajad. Kooskõlas ühistute ülemaailmselt tunnustatud väärtuste ja põhimõtetega on kõigil töötajatel/liikmetel piiramatult õigus osaleda otsuste tegemisel²¹. Kui töötajad omavad, kontrollivad ja juhivad oma ettevõtet, kaasnevad kõnealuste õigustega – nagu kogemused näitavad – paremad majandustulemused ja suurem ellujäämisvõime kriiside ajal ning seega soodustavad need õigused pikemas perspektiivis töökohtade säilitamist töötajate kodupiirkonnas. Seadusega tagatud huvide esindamine soodustab raamistiku loomist finantsosaluse suurendamiseks.

4.4 **Töötajate finantsosalus riigisektoris**

4.4.1 Töötajate finantsosalust pakutakse eelkõige aktsiaseltsides või osahingutes, kuna nendes õigusvormides on suhteliselt lihtne teostada finantsosalust. Ettevõtete teatavatel õigusvormidel, eriti mittetulundussektoris, – ja seega ka kõnealuste ettevõtete töötajatel – puudub automaatselt finantsosaluse võimalus (avalik haldus, mittetulundusühingud) või nendes on seda väga keeruline teostada (ühendused, sihtasutused jne). Ent kõnealustes valdkondades on väga palju ettevõtteid ja järelikult ka töötajaid, kellel peaks samuti olema võimalus finantsosaluseks.

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

²¹ Vt näiteks ILO soovitus 193 ühistute edendamise kohta.

4.4.2 Seepärast tuleks – ilma et see piiraks subsidiaarsuse põhimõtte kohaldamist – seada eesmärgiks välja töötada mudel, mis pakuks **kõigile erialarühmadele ja kõigile ettevõtete õigusvormidele** võimaluse kaasata oma töötajad finantsosalusse. Sellega seoses tuleb arvestada avaliku sektori erilise olukorraga.

Brüssel, 21. oktoober 2010

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president

Staffan Nilsson

NB! Lisadega saab tutvuda saksa, prantsuse ja inglise keeles aadressil <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.