



Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

SOC/371
**"Arbetstagarnas ekonomiska
delaktighet inom EU"**

Bryssel den 21 oktober 2010

YTTRANDE

från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén
om
"Arbetstagarnas ekonomiska delaktighet inom EU"
(initiativyttrande)

Föredragande: **Alexander Graf von Schwerin**
Medföredragande: **Madi Sharma**

Den 17 februari 2010 beslutade Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att i enlighet med artikel 29.2 i arbetsordningen utarbeta ett initiativytrande om

"Arbetstagarnas ekonomiska delaktighet inom EU".

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 2 september 2010.

Med hänsyn till kommitténs nya mandatperiod beslutade plenarförsamlingen att behandla detta yttrande vid plenarsessionen i oktober och utsåg Alexander Graf von Schwerin till huvudföredragande i enlighet med artikel 20 i arbetsordningen.

Vid sin 466:e plenarsession den 21 oktober 2010 antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 170 röster för, 9 röster emot och 22 nedlagda röster:

*

* *

1. Sammanfattning och rekommendationer
 - 1.1 "Arbetstagarnas ekonomiska delaktighet" eller "ekonomiska andelssystem för anställda" (nedan kallade *ekonomiska andelssystem*) kan göra såväl företag som arbetstagare och samhället som helhet mer delaktiga i de framgångar som följer av att den ekonomiska verksamheten blir alltmer europeiserad. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén vill med det här initiativytrandet därför göra allmänheten mer medveten om detta tema. **Målet är att få EU att utarbeta en ram** som främjar den sociala och ekonomiska sammanhållningen i Europa genom att underlätta tillämpningen av ekonomiska andelssystem på olika nivåer (t.ex. vinstandelar, aktieägarsystem för löntagare och löntagarsparande).
 - 1.2 Utvidgningen av EU har lett till att även företag, framför allt små och medelstora företag, har utvidgat sin verksamhet över gränserna. En av **prioriteringarna i Europa 2020-strategin** är genomförandet av rättsakten för småföretag (*Small Business Act*) – framför allt när det handlar om att förbättra de små och medelstora företagens ekonomiska situation. Ekonomiska andelssystem kan här fungera som en mekanism till stöd för detta mål och på så sätt **stärka konkurrenskraften hos små och medelstora företag i EU**. Oberoende av företagens storlek måste man i de ekonomiska andelssystemen ta hänsyn till lösningarna på företagsnivå och skydda arbetstagarnas rättigheter, så att hänsyn tas till skillnaderna mellan olika företag och länder.

1.3 Syftet med detta initiativyttrande är därför att

- återuppta debatten om ekonomiska andelssystem på europeisk nivå och **komma med nya impulser för en EU-omfattande diskussion**,
- **göra allmänheten medveten om detta tema** och uppmuntra arbetsmarknadsparterna, både på europeisk nivå och i medlemsstaterna, att ta sig an frågan på allvar,
- identifiera transnationella hinder för de ekonomiska andelssystemen och **visa på möjliga lösningar**,
- i lämpliga fall **uppmuntra berörda EU-institutioner** att utarbeta lösningar,
- **skapa klarhet kring öppna frågor** som behöver behandlas ytterligare.

1.4 Införandet av **de ekonomiska andelssystemen måste vara frivilligt**. De får inte ersätta befintliga ersättningar utan måste fungera som **ett komplement till ersättningsystemen**, och de får inte inverka hämmande på själva löneförhandlingarna. De måste vara begripliga för arbetstagarna och fungerar på så sätt som ett komplement till andra former av delaktighet för arbetstagarna. De ekonomiska andelssystemen borde hållas utanför pensionssystemen. De kan dock var för sig fungera som ett extra pensionssparande.

1.5 De ekonomiska andelssystemen förväntas

- **förbättra den lokala köpkraften** och på så sätt också företagens möjligheter i en region,
- som **kvalitetsfaktor för god företagsstyrning** bidra till bättre inkomster genom att arbetstagarna får ta del av företagets framgångar,
- som en **form av kapitalsparande höja motivationen** och bidra till att arbetstagarna identifierar sig mer med företaget och därmed utvecklar starkare band till det.

1.6 **EESK anser** därför att **det krävs en ny rekommendation från rådet** (att jämföra med exempelvis 92/443/EEG av den 27 juli 1992) om främjande av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat samt förslag om hur man ska hantera hinder för gränsöverskridande planer.

1.6.1 I och med detta bör följande åtgärder vidtas på EU-nivå:

- 1) Man bör göra det lättare att tillämpa ekonomiska andelssystem över hela EU **på grundval av gemensamma principer**.
- 2) De många och vitt skilda ekonomiska andelssystemen analyseras och skildras på ett för användarna begripligt sätt, **så att det blir lättare att tillämpa dem, framför allt i små och medelstora företag**.
- 3) **Företag med gränsöverskridande verksamhet** bör få stöd i sin strävan att övervinna de framför allt skattemässiga hinder som finns i EU- och EES-medlemsstaterna, så att de bättre kan uppnå målen om att stärka arbetstagarnas band till och identifikation med företaget med hjälp av ekonomiska andelssystem.

- 4) Man bör utarbeta **ekonomiska andelssystem** som framför allt **förbättrar** företagens **utbud**, arbetstagarnas delaktighet, stödet till enskilt kapitalsparande, arbetstagarnas möjligheter att ta del av företagets resultat samt möjligheterna att överföra systemet från ett land till ett annat
- 5) Berörda arbetstagare som medverkar positivt genom att utöva sin äganderätt och ta det ansvar som detta medför skulle kunna bidra till att **stärka företagsstyrningen**.
- 6) **Exempel på god praxis** för ekonomiska andelssystem borde ges större uppmärksamhet så att man bidrar till att de sprids. Sådan verksamhet borde få **en egen budgetrubrik i EU:s budget**.
- 7) **Ekonomiska andelssystem som modell för arbetstagares övertagande av företag** (*employee buy-outs*) kan öka kontinuiteten i och därmed också konkurrenskraften hos europeiska företag och samtidigt binda dessa till regionen.
- 8) Arbetstagarnas löner och köpkraft har inte följt med produktivitetsökningarna och aktieägarnas ökade inkomster¹. Den finansiella krisen kommer att få negativa konsekvenser också för arbetstagarna. De ekonomiska andelssystemen kan, beroende på hur de utformas – **delvis – kompensera köpkraftsminskningen och korrigera återkommande svängningar**. De bör dock inte ersätta löneökningar
- 9) **Man borde bygga upp informationskällor om de ekonomiska andelssystemens konsekvenser** för både företag och arbetstagare samt om möjligheterna till utbildning och rådgivning från oberoende institutioner, dvs. icke-statliga organisationer.
- 10) I de fall där det är brukligt med kollektivförhandlingar bör villkoren för de ekonomiska andelssystemen regleras inom ramen för kollektivavtalen.

2. Bakgrund

2.1 Europeiska unionens råd och kommissionen

Rådet (senare Europeiska unionens råd) formulerade redan 1992 i sin rekommendation om främjande av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat² **allmänna principer, som EESK stöder**, om

- att systemen ska tillämpas med viss regelbundenhet,
- att beräkningar ska göras enligt förutbestämda metoder,
- att systemen ska vara ett komplement till det traditionella lönesystemet,
- att graden av delaktighet ska variera beroende på företagets framgång,
- att samtliga arbetstagare ska få tillfälle att delta,
- att systemen ska kunna tillämpas i såväl privata som offentliga företag,
- att systemen ska kunna tillämpas i alla företag oavsett storlek,
- att systemen ska vara enkla,
- att arbetstagarna ska få information och utbildning om systemen,

¹ Fler belägg för detta finns i D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO.

² 92/443/EEG.

- att införandet av och deltagandet i systemen ska vara frivilligt.

Dessa principer bekräftades i kommissionens meddelande från 2002 om "En ram för främjande av arbetstagarnas ekonomiska delaktighet"³.

2.2 Pepper-rapporterna på uppdrag av kommissionen

2.2.1 Resultat: De ekonomiska andelssystemen skapar en positiv dynamik

I Pepper-rapporterna bekräftas att detta tema är av varaktig betydelse för EU:s politik. I Pepper IV-rapporten⁴ fastslås att **de ekonomiska andelssystemen under det senaste årtiondet blivit allt vanligare i EU-27**. Under perioden 1999–2005 ökade andelen företag som erbjuder alla sina arbetstagare att delta i ett system för andelsinnehav med 5 procentenheter från i genomsnitt 13 till 18 %, och andelen företag som erbjuder vinstdelningssystem ökade med 6 procentenheter från i genomsnitt 29 till 35 % (uppgifter från Cranet, viktade medelvärden för alla länder). Andelen arbetstagare som deltar i systemen ökade också, om än i mindre skala (uppgifter från undersökningen om arbetsvillkor i EU, *European Working Conditions Survey* (EWCS)).

2.2.2 Rekommendationer

I Pepper IV-rapporten föreslås att **Europeiska unionens råd utfärdar en rekommendation om en europeisk plattform för ekonomiska andelssystem**. I enlighet med principen om frivillighet omfattar den transnationella byggstensmetoden alla de former av andelssystem som tillämpas:

- 1) Vinstdelning (kontant, uppskjuten eller baserad på aktier).
- 2) Individuella andelsinnehav (personalaktier eller aktieoptioner).
- 3) ESOP-konceptet (ett kollektivt system för andelsinnehav som finansieras genom vinstdelning som ett komplement till lönen).

Detta ger samtidigt utrymme för nya ekonomiska andelssystem. **Alla former skulle kunna kombineras** till skräddarsydda lösningar.

³ KOM(2002) 364 slutlig.

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>. En sammanfattning på tyska, franska och engelska kan laddas ned på <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.2.3 Främjande av valfria skatteincitament

Skatteincitament är visserligen ingen absolut förutsättning för de ekonomiska andelssystemen, men de har fått entydigt positiva effekter i de länder där de införts. Trots medlemsstaternas exklusiva behörighet på beskattningsområdet kan **samordning, avstämning och ömsesidigt erkännande** bidra till att underlätta tillämpningen av ekonomiska andelssystem i företag som är verksamma över gränserna. **Beräkningen av faktiska skattesatser** för standardiserade scenarion skulle göra det möjligt att direkt jämföra EU:s 27 medlemsstater sinsemellan och därmed garantera en fortsatt harmonisering. Så länge de är valfria undviker man konflikter med nationella lagbestämmelser.

2.2.4 Översikt över nuläget

Arbetsmarknadens parter och de politiska beslutsfattarna behöver en tydlig och detaljerad översikt över de system som tillämpas i medlemsstaterna, vad de erbjuder och hur de utnyttjas. Det finns ännu inga nationsövergripande uppgifter från målinriktade undersökningar om de ekonomiska andelssystemen. Denna brist borde åtgärdas, exempelvis genom regelbundna undersökningar.

2.3 Förberedelser för projekt som får stöd av kommissionen: Byggstensmetoden som utgångspunkt för en EU-strategi

2.3.1 För att knyta samman de många och vitt skilda ekonomiska andelssystem som finns i medlemsstaterna har kommissionen **stött** förberedelserna för en så kallad **byggstensmetod (Building Block Approach)**⁵. Enligt denna metod kommer man att göra åtskillnad mellan de tre huvudformerna av ekonomiska andelssystem i EU (vinstdelning, individuella kapitalandelar och ESOP-konceptet; se även bilagan).

2.3.2 Byggstensmetoden **motsvarar kommissionens krav** (öppenhet, ingen diskriminering osv.). Det finns varken krav på eller förbud mot skattefördelar. Alla delar är frivilliga för både företag och arbetstagare och kan kombineras med varandra så att de motsvarar företagets särskilda behov.

2.3.3 Pepper IV-rapporten grundar sig på antagandet att ett ekonomiskt andelssystem som kan användas i flera länder och får ett enhetligt stöd i alla EU-medlemsstater skulle bli mer attraktivt för alla berörda. Den minskade administrativa börda som ett enhetligt system innebär skulle särskilt gynna företag med verksamhet i flera länder, och det skulle samtidigt kunna överföras från land till land. Överskådliga och jämförbara enhetliga ekonomiska andelssystem skulle komma små och medelstora företag till godo.

5

Se resultaten i J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berlin/Paris/Bryssel 2008; Rom 2009, Kraków 2010; kan laddas ned på tyska, franska och engelska under <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.4 **Under tiden**, innan ett sådant EU-övergripande system har utarbetats, bör man verka för ett **ömsesidigt erkännande** av de olika ekonomiska andelssystem som tillämpas i medlemsstaterna, inklusive beskattningen av dessa.

3. **Fördelar med en spridning av de ekonomiska andelssystemen**

3.1 **Fördelar med de ekonomiska andelssystemen för företagen**

- I. Med tanke på Europa 2020-strategin kan införandet av ekonomiska andelssystem **hjälpa** europeiska företag, särskilt **små och medelstora företag, att förbättra sin konkurrenskraft**, eftersom det stärker de kvalificerade arbetstagarnas identifikation med och band till företaget, såväl i goda som i dåliga tider. De ekonomiska andelssystemen bidrar på så sätt också till att säkra företagets framtid på ett hållbart sätt.
- II. En del av företagets vinst delas ut till arbetstagarna på plats, vilket bidrar till att höja den **regionala köpkraften**.
- III. Ekonomiska andelssystem kan hjälpa till att **hantera de demografiska förändringarna**. De mest eftertraktade högkvalificerade arbetstagarna erbjuds nämligen en attraktiv plats att arbeta och leva på. Detta **främjar rekryteringen av fackkunnig personal**.
- IV. Den motivationshöjning som de ekonomiska andelssystemen leder till bidrar till att öka **företagens produktivitet och höja kvaliteten på företagsstyrningen**.
- V. Ekonomiska andelssystem kan, beroende på om de bygger på främmande eller eget kapital, höja avkastningen på egenkapitalet eller andelen egenkapital i ett företag. Detta **kan göra det lättare att skaffa fram främmande kapital och öka företagets kreditvärdighet**.
- VI. **Ekonomiska andelssystem för företagsöverlåtelser**, genom att företaget helt eller delvis säljs till sina arbetstagare, kan vara ett lämpligt verktyg för små och medelstora företag och familjeföretag som vill säkra sin fortlevnad.⁶

3.2 **Fördelar med de ekonomiska andelssystemen för arbetstagarna**

- I. Genom ekonomiska andelssystem **kan arbetstagarna** på frivillig basis **få extra inkomster** utöver arbetsinkomsten eller den avtalsenliga lönen.
- II. Ekonomiska andelssystem ger arbetstagarna möjlighet att **på ett enklare och mer långsiktigt sätt bygga upp tillgångar**, vilket kan komplettera löntagarnas tillgångar när de lämnat arbetslivet.
- III. Arbetstagare som kan förvärva andelar i företaget känner att de med sitt bidrag till företagets framgång blir tagna på större allvar. **De upplever att de värderas högre**.

6

Kommissionen framhävde denna aspekt redan i sin rekommendation om "överlåtelser av små och medelstora företag", 94/1069/EG, vilket bekräftades i kommissionens meddelande om överlåtelse av små och medelstora företag, (EGT C 93, 28.3.1998, s. 2).

- IV. Ekonomiska andelssystem ger arbetstagarna en möjlighet att bli självständigare på arbetsplatsen och **engagera sig i företagets framtidsstrategi**. På så sätt kan de bidra till att säkra arbetsplatsen på lång sikt.
- V. **Ekonomiska andelssystem förbättrar**, som ett komplement till den fasta inkomsten, arbetstagarnas **finansiella situation** och hjälper dem att överbrygga kristider eller mer osäkra perioder i yrkeskarriären.
- VI. På en allt mer europeiserad arbetsmarknad vore det lämpligt om olika **ekonomiska andelssystem** kunde erkännas och föras över **från ett land** till ett annat vid byte av arbetsplats.
- VII. De arbetstagare som behåller sin anställning och lön kan i syfte att bevara sin arbetsplats tillfälligt stötta företaget i **sanerings-** eller **krissituationer** som konstateras och hanteras av kollektivavtalsparterna .

3.3 Företagsöverlåtelse och andelsinnehav

- 3.3.1 Kommissionen⁷ påpekar att en tredjedel av företagen i EU, främst de som har familjeföretag, kommer att dra sig tillbaka ur affärlivet under de närmaste tio åren som en följd av att den europeiska befolkningen åldras. Detta betyder att **antalet företagsöverlåtelser kommer att öka enormt**, vilket kommer att påverka omkring 690 000 icke-börsnoterade företag och 2,8 miljoner arbetstillfällen varje år. Småföretag och medelstora företag är de största arbetsgivarna och en betydande faktor i arbetsmarknadspolitiken. En annan fråga i detta sammanhang är om det går att bevara de företag som berörs av generationsbytet och de arbetstillfällen som de erbjuder. Med detta växande behov av företagsöverlåtelser kan ett lämpligt utformat **ekonomiskt andelssystem** tjäna som **modell för företagsöverlåtelser**.
- 3.3.2 Vid överlåtelse av företag kan framför allt **ESOP-modeller** komma till nytta (se bilagan). En av ESOP-modellens främsta aspekter är att den har utformats just för icke-börsnoterade företag. Den uppmuntrar företagsägare att överlåta sitt företag till sina arbetstagare och inte sälja det till tredje man. Enligt modellen ökar personalens andel stegvis till 100 %. Detta gör det möjligt för ägare som vill sälja att avyttra sina andelar utan att de återstående ägarna tvingas göra samma sak. Arbetstagarna behöver i detta fall inte tillföra något eget kapital eftersom deras förvärv av företaget finansieras genom vinstdelning utöver lönen. Systemet innebär därför i grund och botten inte heller någon ytterligare risk för arbetstagarna. Om ett stort andelspaket överlåts på kort tid tillgrips lånefinansiering med en genomsnittlig löptid på sju år, som sedan amorteras med vinstmedel från företaget.

7

I sitt meddelande "Genomförande av gemenskapens Lissabonprogram för tillväxt och sysselsättning" (KOM(2006) 117 slutlig).

- 3.3.3 När det gäller en framtida EU-ram och företagsöverlåtelser bör man också uttryckligen nämna den beprövade **modellen för kooperativa sammanslutningar**. Det finns exempel på god praxis (se bilagan) där personalen tagit över ett företag i form av ett kooperativ och där man kunnat förhindra att ett företag lagts ned i brist på köpare. EESK anser att denna mycket speciella fråga avseende kopplingen mellan ekonomisk delaktighet och företagsöverlåtelser bör behandlas i ett separat yttrande."

3.4 Företagskris och innehav av andelar

- 3.4.1 Företag kan också genomgå perioder med ekonomiska svårigheter. I ett sådant läge är **företagets överlevnad** den viktigaste frågan. Om kollektivavtalsparterna lotsar ett företag genom en sanering eller en kris ska ekonomisk delaktighet vara en möjlighet i dessa undantagssituationer. Man måste dock tänka på de potentiella nackdelarna med en sådan delaktighet. Det krävs i så fall en hållbar lösning, som på lång sikt låter de arbetstagare som fått behålla sin anställning och lönenivå (med hänsyn till flexicurity och perioder av arbetslöshet/omskolning) ta del i företagets återhämtning och verksamhet. Arbetstagarna har på så sätt ett intresse av företagets lönsamhet och framgång på lång sikt, och detta gynnar även företaget.
- 3.4.2 Ekonomisk delaktighet i det företag som man arbetar i ses ofta som en **dubbel risk**. De som är kritiska till de ekonomiska andelssystemen brukar exempelvis framhålla att arbetstagarna riskerar att förlora både sitt arbete och det kapital som de har satsat om företaget går i konkurs. Man måste dock dra en tydlig gräns mellan ett andelsinnehav som inte påverkar lönen (ett fristående komplement) och ett andelsinnehav där arbetstagares besparingar investeras i företaget. I det senare fallet borde arbetstagarnas anspråk få företräde framför övriga fordringsägare vid företagslikvidering eller konkurs. Dessutom borde man vidareutveckla sådana lösningar som **riskdelning eller återförsäkringar** i gränsöverskridande fall.

3.5 Företagsstyrning och andelsinnehav

- 3.5.1 Vid sidan om andra former av medbestämmande och delaktighet i företagets beslutsfattande kan andelsinnehav – beroende på utformningen – leda till **delaktighet i beslutsprocesser, t.ex. den rösträtt som ett aktieinnehav ger**. När andelarna utgörs av aktier kan aktieägarna utöva sin rösträtt antingen individuellt eller kollektivt, t.ex. genom ett holdingbolag.
- 3.5.2 De företag som emitterar **personalaktier** i stor skala får en krävande men **tålmodig och trogen grupp aktieägare**, nämligen de egna arbetstagarna. Detta hjälper dem att bättre hålla stånd mot det kortsiktiga perspektiv som råder på finansmarknaderna i dag. **Hållbara företagsbeslut** och hänsyn till **företagets långsiktiga sociala ansvar** i stället för överdriven riskbenägenhet hos cheferna är den sidoeffekt som man vill att denna form av ekonomisk delaktighet ska leda till.

- 3.5.3 Om arbetstagarna deltar som aktieägare främjar detta företags långsiktiga intresse. Det leder sannolikt också till god **företagsstyrning**, vilket bidrar till att företaget kan överleva på lång sikt.
- 3.5.4 Den arbetstagare som har en andel i sitt företag vill naturligtvis också ha fullständig insyn i företags siffror och delta i beslutsfattandet. Här finns det ett samband mellan den delaktighet som bygger på andelsinnehav och den delaktighet som grundar sig på rättigheter till information, samråd och medbestämmande.

3.6 Andelsinnehav och delaktighet i beslutsfattande

- 3.6.1 Tvärtemot de farhågor som framför allt råder i företag som hittills inte haft något ekonomiskt andelssystem, **begränsar inte dessa system företagen i deras autonomi** utan stöder dem snarare i beslutsfattandet.
- 3.6.2 För företags aktieägare är det en fördel att veta att de utöver övriga aktieägare även har företags arbetstagare på sin sida, och att dessa strävar mot samma mål. Berörda arbetstagare som **medverkar positivt genom att utöva sin äganderätt** och ta det ansvar som detta medför kan bidra till att stärka företagsstyrningen⁸, och möjligheten att utbyta förslag i fråga om företagsstrategin skulle leda till ett rikare urval av företagsbeslut, inom de gränser som beskrivs ovan. De arbetstagare som äger aktier måste ha samma rättigheter som andra aktieägare.
- 3.6.3 Slutligen bör man klargöra att varken de hävdvunna medbestämmanderättigheter som finns i medlemsstaterna eller det avtalade anställningsförhållandet bör eller kan ändras genom de äganderättigheter som förvärvats genom ekonomiska andelssystem. De påverkas inte av de ekonomiska andelssystemen.

4. Ett europeiskt förfarande: Byggstenar för praktiska problem och lösningar

Det skulle få stor politisk betydelse för utformningen av EU som ekonomiskt och socialt område, om man utvecklade och främjade lättbegripliga och lätthanterliga system för arbetstagarnas ekonomiska delaktighet inom EU. I princip måste det stå arbetsgivarna och arbetstagarna fritt att delta i sådana system. Finansieringen ska vara fristående från arbetsersättningen och/eller den avtalsenliga lönen eller ske med vinstmedel som delats ut inom ramen för ett vinstdelningssystem.

⁸

I t.ex. Österrike finns det möjlighet att utforma det ekonomiska andelssystemet som ett holdingbolag.

4.1 En kombination av andelsinnehav och vinstdelning som framtidstrend för de ekonomiska andelssystemen

4.1.1 När det gäller aktiebaserad vinstdelning där aktierna måste innehas under en viss tid borde man med hänsyn till beskattningen i ett senare skede skilja på följande tre steg:

- Inledningsfasen där arbetstagarna får ta del av företagets vinster.
- En mellanfas där de ackumulerade medlen placeras i företagsandelar.
- Slutfasen där de förvärvade andelarna överläts till arbetstagarna som fritt får förfoga över dem.

4.1.2 Det finns redan former av andelsinnehav där förvärvet finansieras **genom en förvaltningsfond** med vinstmedel som betalats ut som ett komplement till lönen inom ramen för ett vinstdelningssystem. I sådana fall bildas vanligtvis ett självständigt holdingbolag⁹, som får förtroendet att förvalta arbetstagarnas aktier i en fond. Förvaltningen av holdingbolaget borde ge uttryck för alla arbetstagare som innehar aktier, på demokratisk grund genom val, utan att påverkas av ledningen. Exempel på god praxis för holdingbolag är AUCHAN¹⁰ (Frankrike), HOMAG AG¹¹ (Tyskland), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG¹² (Tyskland), Voestalpin AG¹³ (Österrike), Stiftelsen Oktogonen¹⁴ (Sverige); Herend-ESOP¹⁵ (Ungern); Tullis Russel ESOP¹⁶ (Storbritannien); Eircom-ESOP¹⁷ och Aerlingus-ESOP¹⁸ (Irland).

4.1.3 För att möjliggöra en ökad användning av holdingbolag bör man sammanställa de exempel som finns på god praxis (se också bilagan).

9 I Kontinentaleuropa handlar det vanligtvis om ett bolag, en stiftelse eller en förening, och i de angloamerikanska länderna om en fond.

10 Syfte: Att främja lojalitet och motivation bland arbetstagarna; se <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

11 Syfte: Tillväxtfinansiering; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

12 Syfte: Avknoppning från EADS-koncernen; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, s. 32 ff.

13 Syfte: Privatisering och strategisk delaktighet; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

14 Syfte: Att främja lojalitet och motivation bland arbetstagarna; se Handelsbankens årsredovisning 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hb_09_sv_ar_rev_las/\\$file/hb09sv_medfoto_ny.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_hb_09_sv_ar_rev_las/$file/hb09sv_medfoto_ny.pdf), s. 53, 56.

15 Syfte: Privatisering och främjande av lojalitet och motivation bland arbetstagarna; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, utan uppgifter om ESOP, se år 1992.

16 Syfte: Företagsöverlåtelse; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

17 Syfte: Privatisering och strategisk delaktighet; <http://www.esop.eircom.ie/>.

18 Syfte: Privatisering och strategisk delaktighet; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.2 Skatteincitament och ömsesidigt erkännande av ekonomiska andelssystem

- 4.2.1 Det finns belägg¹⁹ för att skatteincitament inte är någon absolut förutsättning för de ekonomiska andelssystemen, men det är ändå ett **effektivt instrument för att främja dem** i de länder som erbjuder dem. Även om skatteincitament är det vanligaste stödinstrumentet skulle ett europeiskt system med obligatoriska skatteincitament dock falla utanför EU:s behörighetsområde och krocka med medlemsstaternas lagstiftningsbehörighet. Det är dock ändå ett faktum att gränsöverskridande företagsverksamhet och karriärer blir allt vanligare, och de ekonomiska andelssystem som i dag är begränsade till medlemsstaterna kan inte i önskvärd utsträckning utvidgas till hela Europa. Det enda som återstår att göra om man vill införa ett ekonomiskt andelssystem i utländska filialer är därför för det mesta att anlita dyra experter. De blir på så sätt så dyra att införa att de flesta avstår. **En frivillig, enhetlig och enkel incitamentsmodell med samma skattemässiga utformning och incitamentsnivå i hela EU** skulle kunna leda till att antalet företag som är beredda att införa ekonomiska andelssystem ökade väsentligt, eftersom systemen på så vis skulle kunna utformas för hela koncerner²⁰.
- 4.2.2 Den modell som föreslås skulle kunna ha **beskattning i efterhand** som minsta gemensamma nämnare.
- 4.2.3 Innan man utformat en europeisk modell med enhetliga skatteförmåner, bör man sträva efter ett **ömsesidigt erkännande av de system** som finns i de enskilda medlemsstaterna. Detta skulle göra de ekonomiska andelssystemen mer attraktiva och lätthanterliga även utan en enhetlig europeisk lösning.
- 4.2.4 Vid sidan om skatteincitament kan företagen också tillhandahålla incitament i form av rabatter.

4.3 Ekonomiska andelssystem i kooperativa sammanslutningar

- 4.3.1 **Produktionskooperativ är ett bra exempel** på ekonomiska andelssystem, framför allt i de fall där de flesta arbetstagare också är delägare. I enlighet med de internationellt erkända värderingar och principer som gäller för kooperativ har samtliga arbetstagare/medlemmar oinskränkt rätt att delta i beslutsfattandet.²¹ När arbetstagare äger, kontrollerar och styr sitt företag, vet vi av erfarenhet att dessa garanterade rättigheter leder till bättre ekonomiska resultat och till en bättre överlevnadsförmåga i kristider och därmed också till att deras jobb på lång sikt kommer att finnas kvar i regionen. En lagstadgad intresserepresentation kommer att stimulera arbetet med att skapa en ram för ökad ekonomisk delaktighet.

¹⁹ Se Pepper-IV-rapporten, del I, kapitel 4, s. 56–58.

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

²¹ Se exempelvis ILO:s rekommendation (193) om främjande av kooperativ.

4.4 Arbetstagarnas ekonomiska delaktighet inom offentlig förvaltning

- 4.4.1 Möjligheten till ekonomisk delaktighet för arbetstagare finns framför allt i sådana företagsformer som aktiebolag eller andra bolag med begränsat personligt ansvar, eftersom systemet i sådana företag är relativt enkelt att utforma. Denna möjlighet saknas för vissa företagsformer, framför allt för icke-kommersiella företag och deras arbetstagare (offentlig förvaltning, icke-vinstdrivande företag), och för andra är det ytterst svårt att införa ett sådant system (föreningar, stiftelser etc.). På dessa områden finns det ett stort antal företag och förvärvsarbetande där system för ekonomisk delaktighet för arbetstagarna för närvarande inte kan tillämpas.
- 4.4.2 Trots subsidiaritetsprincipen borde man därför ha som mål att följa en modell som möjliggör system för ekonomisk delaktighet för arbetstagarna inom **alla yrkesgrupper och alla företagsformer**. I det sammanhanget bör man också ta hänsyn till den särskilda situationen i den offentliga sektorn.

Bryssel den 21 oktober 2010

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande

Staffan Nilsson

OBS! Se bilaga: Bilagorna kan laddas ned på tyska, franska och engelska under <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.