



Työntekijöiden taloudellinen osallistuminen Euroopan unionissa

Tiedote

“Taloudellisen osallistumisen ohjelmat – – tukevat myös sosiaalipolitiikan tavoitteiden toteutumista, kun yhä laajempi ryhmä osallistuu hyvinvoinnin luomiseen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kehittämiseen.”

Komission tiedonanto “Työntekijöiden taloudellisen osallistumisen edistäminen”, KOM (2002) 364 lopullinen



MISTÄ on kyse?

Taloudellinen osallistuminen on järjestelmä, jossa henkilöstöryhmiä palkitaan peruspalkkausta täydentävillä erillä, jotka on kytketty esimerkiksi yrityksen tuottavuuteen. 1990-luvun alkuvuosista alkaen voittopalkkioita, työntekijöiden osaomistusta ja osakeoptioita on pyritty kehittämään erilaisilla EU:n aloitteilla. Verrattuna aikaisempaan tilanteeseen, jossa toiminta oli komission vuonna 1996 julkaiseman Pepper II -kertomuksen mukaan vaatimatonta, taloudelliseen osallistumiseen on nykyään sitouduttu aktiivisesti useimmissa maissa. Joissakin jäsenvaltioissa taloudellista osallistumista tuetaan verokannustimin ja muilla lainsäädännöllisillä keinoilla. Komissio julkaisi vuonna 2002 tavoitteenaan lisätä palkitsemisjärjestelmän käyttöönottoa jäsenvaltioissa tiedonannon työntekijöiden taloudellisen osallistumisen edistämisestä. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean ja Euroopan parlamentin myöhemmissä lausunnoissa korostetaan, että on tärkeää kerätä taloudellista osallistumista koskevaa tietoa erityisesti pienistä ja keskisuurista yrityksistä.

MIKSI tutkimus tehtiin?

Vuosina 1999 - 2004 säätö teki tutkimuksen taloudellisesta osallistumisesta ja sen laajuudesta EU:ssa. Tutkimuksessa käsiteltiin taloudellista osallistumista koskevien ohjelmien kehittämiseen ja toteuttamiseen liittyviä kansallisia toimintalinjoja ja keskeisten toimijoiden asenteita. Tutkimuksen mukaan hallitukset ja työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat tärkeässä asemassa, joskin eri tasoilla, kun taloudellista osallistumista kehitetään kansallisella tasolla, ja ne voivat vaikuttaa taloudellisen osallistumisen leviämiseen, käytäntöihin ja erityispiirteisiin yrityksissä. Tutkimus osoitti myös, että on tärkeää kehittää erilaisia taloudellisen osallistumisen muotoja, jotka houkuttelevat erityisesti pk-yrityksiä.

MITÄ saatiin selville?

Tärkeimmät suuntaukset

- Taloudellinen osallistuminen alkoi yleistyä Euroopan suurimmissa yrityksissä 1990-luvulla.
- Voittopalkkioita muodossa tai toisessa käytetään kannustimena useimmissa maissa, mutta ohjelmatyypit eroavat maittain.
- Kaikkia työntekijöitä koskevat osakeohjelmat (mukaan lukien työntekijöiden osakeoptiot) ovat verrattain yleisiä maissa, joissa käytetään osakehankintaa tukevia säästösuunnitelmia.
- Lainsäädäntö ja verohelpotukset voivat edesauttaa ohjelmien käyttöönottoa.
- Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on erityisiä vaikeuksia käynnistää uusia ohjelmia. Näihin vaikeuksiin kuuluvat suuret kustannukset ja hallinnollisen työn suuri määrä.
- Yrityksissä, joissa käytetään osaomistusohjelmia, yrityksen ja sen työntekijöiden välinen viestintä toimii yleensä tehokkaammin.

Suhtautuminen taloudelliseen osallistumiseen

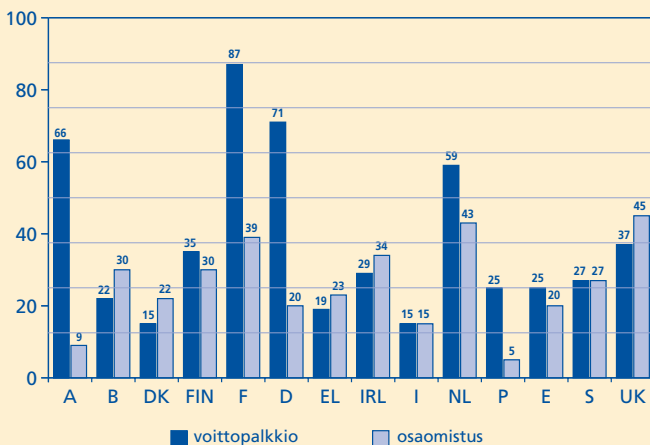
Hallitus

- Hallitukset katsovat, että niiden tehtävänä on ensisijaisesti lakien laatiminen ja oikeudellisen kehyksen luominen ja että yritysten ja työmarkkinaosapuolten tehtävänä on edistää taloudellista osallistumista koskevia suunnitelmia.
- Hallitusten mielestä taloudellisen osallistumisen keskeiset epäkohdat liittyvät riskien siirtämiseen

työntekijöille ja siihen, että ohjelmia sovelletaan vain joissakin pk-yrityksissä.

- Joissakin maissa hallitukset edellyttävät, että työntekijöiden edustajat hyväksyvät taloudelliset suunnitelmat.
- Joissakin maissa hallitukset ovat määränneet, että työmarkkinaosapuolten on hyväksyttävä suunnitelmat taloudellisen osallistumisen toteuttamiseksi.

EU15-maissa toimivat yritykset, joissa käytetään taloudellisen osallistumisen ohjelmia



Lähde: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Employee share ownership and profit-sharing in the EU, 2001*.

Työnantajajärjestöt

- Työnantajajärjestöt suosivat yleensä laaja-alaisia, esimerkiksi kaikille työntekijöille avoimia ohjelmia.
- Työnantajajärjestöt tiedostavat voittopalkkioiden ja osakeohjelmien merkityksen keinona lisätä henkilöstön lojaalisuutta ja sitoutuneisuutta sekä kannustaa henkilöstön palkkaamiseen ja työssä pysymiseen.
- Työnantajat eivät yleensä halua, että työntekijöiden edustajilla olisi oikeus neuvotella taloudellisen osallistumisen ohjelmien muodoista, toteuttamisesta ja hallinnasta.
- Työnantajat suhtautuvat yleensä myönteisesti hallitusten erityisiin ehdotuksiin laajentaa taloudellista osallistumista.



Euroopan elin- ja työolojen kehittämistä
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Puh. +353 1 204 21 00 Sähköposti: postmaster@eurofound.eu.int
Internet-sivut: www.eurofound.eu.int

Ammattiliitot

- Ammattiliitot suosivat yleensä taloudellista osallistumista sillä edellytyksellä, että toteutetaan tiettyjä suojaustoimenpiteitä. Näitä ovat esimerkiksi yhdenvertainen osallistuminen, se, ettei ohjelmilla korvata palkkoja, ja henkilöstön suojaaminen kohtuuttomalta riskiltä.
- Jotkut ammattiliitot suosivat osaomistusohjelmien sijasta voittopalkkioita, koska niihin katsotaan liittyvän pienempi riski palkan korvaamisesta ja niiden katsotaan voivan lisätä taloudellista demokratiaa.
- Joissakin maissa ammattiliitot vastustavat taloudellista osallistumista, koska ne haluavat puolustaa nykyistä työehtosopimus- ja palkkajärjestelmää.
- Ammattiliittojen taloudellista osallistumista koskevaan toimintaan vaikuttaa voimakkaasti se, miten hallitus toimii tällä alalla.

Entä mitä NYT?

On olemassa todisteita siitä, että taloudellinen osallistuminen voi tarjota todellista hyötyä työntekijöille, yrityksille ja valtioiden talouksille. Vaikka järjestelmään liittyy suuria mahdollisuuksia, sitä ei ole hyödynnetty jäsenvaltioissa riittävästi ja se on levinnyt erittäin epätasaisesti EU:ssa. Säätiön vuonna 2003 teettämässä tutkimuksessa pyrittiin kehittämään indikaattoreita, joiden avulla voitaisiin vertailla taloudellisen osallistumisen periaatteita ja käytäntöjä EU:ssa. Näitä indikaattoreita sovellettiin käytännössä vuonna 2004 tehdyssä tutkimuksessa, joka koski taloudellista osallistumista Sloveniassa. Tulevina vuosina indikaattoreita voidaan mahdollisesti käyttää perustana EU:n laajuisessa ja komission alaisuudessa tehtävässä vertailussa, joka koskee taloudelliseen osallistumiseen liittyviä kansallisia käytäntöjä.

Lisätietoja

<http://www.eurofound.eu.int/areas/participationnetwork/finpart.htm>
Marina Patriarka, sähköposti: mpa@eurofound.eu.int

Säätiön raportteja aiheesta:

Recent trends in employee financial participation in the European Union
Kieliversiot DE, EN, FR ovat saatavilla pyynnöstä

Employee share ownership and profit-sharing in the European Union
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0156EN.pdf>

Financial participation: The role of governments and social partners
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0440.htm>

Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef04100.htm>

Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0480.htm>

Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05132.htm>