

## I

(Rezoluții, recomandări și avize)

## AVIZE

## COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

A 466-A SESIUNE PLENARĂ DIN 19, 20 ȘI 21 OCTOMBRIE 2010

**Avizul Comitetului Economic și Social European privind participarea financiară a lucrătorilor din Europa (aviz din proprie inițiativă)**

(2011/C 51/01)

Raportor: **dl Alexander Graf von SCHWERIN**

Coraportor: **dna Madi SHARMA**

La 17 februarie 2010, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, Comitetul Economic și Social European a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă cu privire la *Participarea financiară a lucrătorilor din Europa* (aviz din proprie inițiativă).

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 2 septembrie 2010.

Având în vedere reînnoirea componenței Comitetului, plenul a decis să supună la vot prezentul aviz în cadrul sesiunii plenare din octombrie și, conform articolului 20 din Regulamentul de procedură, să-l numească pe **dl Alexander Graf von SCHWERIN** raportor general.

În cea de-a 466-a sesiune plenară, care a avut loc la 21 octombrie 2010, Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 170 de voturi pentru, 9 voturi împotriva și 22 de abțineri.

## 1. Concluzii și recomandări

1.1 Participarea financiară a lucrătorilor reprezintă o ocazie pentru întreprinderi și lucrători, precum și pentru întreaga societate, de a participa mai mult și într-un mod mai eficient la reușita „europenizării” tot mai accentuate a activităților economice. Din acest motiv, Comitetul Economic și Social European și-a propus ca, prin intermediul prezentului aviz din proprie inițiativă, să sensibilizeze într-o mai mare măsură opinia publică cu privire la această temă. **Obiectivul este acela de a îndemna Europa să elaboreze un cadru general** care să promoveze coeziunea economică și socială a Europei prin facilitarea aplicării participării financiare a lucrătorilor la diferite niveluri (de exemplu, participare la profit, acționariat, scheme de economisire pentru salariați).

1.2 Pe măsură ce Europa s-a extins, și întreprinderile, în special cele mici și mijlocii (IMM-urile), și-au extins aria de activitate în afara frontierelor. Una dintre **prioritățile Strategiei Europa 2020** este aceea de a pune accentul pe aplicarea *Small Business Act*, mai ales în ceea ce privește îmbunătățirea situației

financiară a IMM-urilor. În acest sens, participarea financiară a lucrătorilor poate reprezenta unul dintre mecanismele care să susțină acest obiectiv și **să consolideze astfel competitivitatea IMM-urilor europene**. Pentru a ține seama de diversitatea întreprinderilor și a statelor, modelele de participare financiară a lucrătorilor trebuie să respecte soluțiile adoptate la nivelul întreprinderii și să protejeze drepturile lucrătorilor, indiferent de mărimea întreprinderii.

1.3 Prin urmare, prezentul aviz din proprie inițiativă are următoarele obiective:

— relansarea dezbaterii pe tema participării financiare a lucrătorilor la nivel european și **impulsionarea discuției din întreaga UE;**

— **sensibilizarea opiniei publice cu privire la această temă** și încurajarea partenerilor sociali atât de la nivel european, cât și de la nivelul statelor membre, să acorde mai multă atenție acestei teme;

- identificarea obstacolelor din calea aplicării participării financiare a lucrătorilor la nivel transfrontalier și **indicarea soluțiilor posibile**;
- **invitarea instituțiilor europene** competente să elaboreze soluții, acolo unde este necesar;
- **prezentarea problemelor nerezolvate** care necesită o abordare ulterioară.

1.4 **Participarea financiară a lucrătorilor trebuie să aibă un caracter voluntar.** Aceasta trebuie să reprezinte o **completare a sistemelor actuale de remunerare**, nu o înlocuire a acestora și nu trebuie să împiedice negocierile salariale propriu-zise. Participarea financiară a lucrătorilor trebuie să fie pe înțelesul lucrătorilor și, în acest sens, complementară altor forme de participare a lucrătorilor. Participarea financiară a lucrătorilor ar trebui să se deruleze în afara sistemelor de pensii. Însă aceasta poate reprezenta, la nivelul opțiunii individuale, o contribuție suplimentară la fondul de pensii.

1.5 Beneficiile scontate ale participării financiare a lucrătorilor sunt următoarele:

- **creșterea puterii de cumpărare la nivel local** și astfel îmbunătățirea șanselor întreprinderilor la nivel regional;
- contribuția, în calitate de **element** de înaltă calitate **al unui bun management al întreprinderii**, la îmbunătățirea veniturilor prin participarea la rezultatele întreprinderii;
- **creșterea motivației** lucrătorilor și a **loialității acestora** printr-o **mai puternică identificare** cu întreprinderea, participarea financiară a lucrătorilor fiind o **componentă a acumulării de capital**.

1.6 Prin urmare, **CESE solicită Consiliului să adopte o nouă recomandare** (de exemplu, precum recomandarea 92/443/EEC din 27.7.1992) cu privire la promovarea participării lucrătorilor la profiturile și rezultatele întreprinderilor și să formuleze propuneri privind modul în care trebuie gestionate obstacolele în cazul proiectelor transfrontaliere.

1.6.1 În acest sens, trebuie adoptate la nivel european următoarele măsuri utile:

- 1) Aplicarea participării financiare a lucrătorilor în întreaga UE ar trebui facilitată **pe baza unor principii comune**.
- 2) Diversele forme ale participării financiare a lucrătorilor, tot mai răspândite, ar trebui analizate și prezentate într-o manieră comprehensibilă, în vederea aplicării practice, cu scopul de a **facilita aplicarea acesteia, în special în cadrul IMM-urilor**.
- 3) **Întreprinderile care desfășoară activități transfrontaliere** trebuie sprijinite în depășirea obstacolelor, în special a celor de ordin fiscal, existente în fiecare stat membru al UE și al SEE, pentru a putea facilita realizarea

obiectivelor legate de o mai puternică identificare cu întreprinderea și un mai înalt grad de loialitate a lucrătorilor prin intermediul participării financiare.

- 4) Se elaborează **forme ale participării financiare a lucrătorilor, care îmbunătățesc** în special **oferta** întreprinderilor, participarea lucrătorilor, stimularea individuală pentru acumularea de capital, participarea progresivă a lucrătorilor la rezultatele întreprinderii, precum și transferul dintr-un stat în altul al drepturilor dobândite.
- 5) Sinergia pozitivă în urma conștientizării drepturilor de proprietate și a responsabilităților aferente ale lucrătorilor implicați ar putea contribui la **consolidarea guvernancei corporative**.
- 6) **Exemplele de bune practici** în domeniul participării financiare a lucrătorilor ar trebui făcute publice în continuare, contribuind astfel la răspândirea acestora. **În cadrul bugetului UE, la o linie bugetară separată**, ar trebui prevăzute activitățile relevante în acest sens.
- 7) **Participarea financiară a lucrătorilor** reprezintă un **model** adecvat **pentru succesiunea întreprinderilor (Employee-buy-outs)**, aceasta asigurând continuitatea întreprinderilor europene, consolidându-le astfel competitivitatea și legându-le în același timp de regiunile respective.
- 8) Salariile și puterea de cumpărare a lucrătorilor au rămas sub nivelul creșterii productivității și a veniturilor acționarilor<sup>(1)</sup>. Efectele crizei de pe piața financiară vor avea consecințe negative și pentru lucrătorii dependenți. În acest context, participarea financiară a lucrătorilor, în funcție de forma luată, ar putea **compensa parțial scăderea puterii de cumpărare și ar putea corecta fluctuațiile recurente, însă nu trebuie să se substituie creșterii salariilor**.
- 9) **Ar trebui create surse de informare cu privire la implicațiile participării financiare** atât pentru întreprinderi, cât și pentru lucrători, precum și oferte de formare și consultanță din partea instituțiilor independente, ca de exemplu a organizațiilor neguvernamentale.
- 10) În situațiile în care se practică negocierile colective, condițiile de participare financiară a lucrătorilor trebuie reglementate în cadrul convențiilor colective.

## 2. Context

### 2.1 Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană

Recomandarea Consiliului (ulterior Consiliul Uniunii Europene) privind promovarea participării lucrătorilor la profiturile și rezultatele întreprinderilor<sup>(2)</sup> a formulat deja în 1992 următoarele **principii generale, pe care CESE le sprijină**:

- aplicarea regulată;

<sup>(1)</sup> Pentru detalii suplimentare, a se vedea: D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-OIM.

<sup>(2)</sup> 92/443/CEE

- calculul pe baza unei formule stabilite în prealabil;
- aplicarea complementară față de sistemele tradiționale de remunerare;
- caracterul variabil al participării în funcție de rezultatele întreprinderii;
- posibilitatea tuturor lucrătorilor de a beneficia de aceasta;
- aplicabilitatea atât în cazul întreprinderilor private, cât și al celor publice;
- aplicabilitatea indiferent de mărimea întreprinderii;
- modelele simple;
- informarea și formarea lucrătorilor cu privire la aceste modele;
- caracterul voluntar al introducerii modelelor de participare și al adeziunii la acestea.

Comunicarea Comisiei Europene din 2002 privind cadrul pentru promovarea participării financiare a lucrătorilor a confirmat aceste principii <sup>(3)</sup>.

## 2.2 Rapoartele PEPPER întocmite la solicitarea Comisiei Europene

### 2.2.1 Rezultate: o evoluție pozitivă a participării financiare a lucrătorilor

Rapoartele PEPPER demonstrează semnificația constantă a acestei teme pentru politica europeană. Raportul PEPPER IV <sup>(4)</sup> constată răspândirea tot mai largă în ultimii 10 ani a participării financiare a lucrătorilor în cadrul UE 27. În perioada 1999-2005, rata întreprinderilor care au oferit modele de participare la capital, accesibile tuturor lucrătorilor, a crescut cu 5 %, de la o medie de 13 % la 18 %, iar, în cazul modelelor de participare la profit, cu 6 %, de la o medie de 29 % la 35 % (sursa: CRANET, media ponderată pentru toate țările). De asemenea, a crescut și rata lucrătorilor care au participat la aceste modele, cu toate că într-o proporție mai redusă (sursa: ancheta europeană privind condițiile de muncă - *European Working Conditions Survey*).

### 2.2.2 Recomandări:

În Raportul PEPPER IV se propune adoptarea de către **Consiliul Uniunii Europene a unei recomandări privind o platformă europeană pentru participarea financiară a lucrătorilor**. În acest sens, „abordarea modulară” transnațională cuprinde toate formele de participare financiară practicate, în conformitate cu principiul privind caracterul voluntar al acestora:

- 1) participarea la profit (în numerar, raportat sau în acțiuni);
- 2) participarea individuală la capital (acțiuni sau opțiuni de subscriere a acțiunilor);
- 3) modelul ESOP (un model de participare colectivă la capital, finanțată prin cota de participare la profit, suplimentară față de salariu).

În același timp, acestea lasă loc pentru forme noi de participare financiară. Toate **modulele ar putea fi combinate între ele** pentru a obține rezultate individualizate.

### 2.2.3 Promovarea stimulentei fiscale facultative

Cu toate că stimulentele fiscale nu reprezintă o condiție indispensabilă pentru aplicarea participării financiare a lucrătorilor, acestea se dovedesc a avea efecte pozitive evidente în țările care le oferă. Facând abstracție de faptul că impozitarea intră în competența exclusivă a statelor membre, **coordonarea, armonizarea și recunoașterea reciprocă** pot contribui la facilitarea aplicării participării financiare a lucrătorilor în cadrul întreprinderilor cu activitate transfrontalieră. **Calcularea „cotelor efective de impozitare”** pentru scenariile standardizate ar face posibilă efectuarea unei comparații directe între statele UE 27 și astfel ar asigura și continuarea armonizării. Atâta timp cât acestea rămân facultative, se vor evita conflictele cu legislațiile naționale.

### 2.2.4 Prezentarea succintă a situației actuale

Partenerii sociali și factorii de decizie politici au nevoie de o evidență clară și detaliată a modelelor naționale utilizate, a ofertei și utilizării fiecăreia dintre ele. Până în prezent, nu există date provenite din anchete specifice privind participarea financiară a lucrătorilor, care să cuprindă mai multe țări. Această deficiență ar trebui înlăturată, de exemplu prin colectarea în mod regulat a datelor din acest domeniu.

### 2.3 Lucrările pregătitoare din cadrul unor proiecte sprijinite de Comisie: „abordarea modulară” (de tipul „building block”) pentru un model european

2.3.1 Pentru a crea o legătură între multiplele și variatele modele de participare financiară a lucrătorilor, care există în statele membre ale UE, Comisia Europeană a finanțat lucrările pregătitoare pentru o așa-numită **„abordare modulară” (de tipul „building block”)** <sup>(5)</sup>. Aceasta stabilește o distincție între cele trei forme fundamentale de participare financiară a lucrătorilor din Europa (participarea la profit, participarea la capital și modelul ESOP; a se vedea anexa).

2.3.2 „Abordarea modulară” **respectă postulatele Comisiei Europene**: transparența, nediscriminarea etc. Acordarea unor stimulente fiscale nu reprezintă o condiție, dar nici nu este exclusă. Toate elementele sunt facultative atât pentru întreprinderi, cât și pentru lucrători, și pot fi combinate între ele în funcție de necesitățile specifice ale fiecărei întreprinderi.

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

<sup>(4)</sup> *The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27*, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>; rezumatele în limba germană, franceză și engleză sunt disponibile la următoarea adresă: <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

<sup>(5)</sup> Rezultatele în: J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa* (Participarea lucrătorilor pentru o nouă Europă socială), Berlin/Paris/Bruxelles 2008; Roma 2009, Krakovia 2010; lucrare disponibilă în limba germană, franceză și engleză la adresa <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 Raportul PEPPER IV pleacă de la premisa că un model de participare financiară a lucrătorilor aplicabil la nivel transfrontalier și care ar beneficia de susținerea unitară din partea tuturor statelor membre ale UE ar mări atractivitatea acestuia în rândul tuturor părților implicate. În special întreprinderile cu filiale în mai multe țări ar beneficia de pe urma unui model unitar care implică mai puține eforturi administrative și care ar facilita în același timp portabilitatea dintr-o țară în alta. IMM-urile ar beneficia de pe urma transparenței unor modele unitare și comparabile de participare financiară a lucrătorilor.

2.3.4 Până la elaborarea unui asemenea model, aplicabil în întreaga UE, trebuie, **între timp, depuse eforturi în vederea recunoașterii reciproce** a diferitelor forme de participare financiară, practicate la nivel național, inclusiv a tratamentului fiscal aplicat acestora.

### 3. Avantajele continuării răspândirii participării financiare a lucrătorilor

#### 3.1 Avantajele participării financiare pentru întreprinderi

- I. Din perspectiva Strategiei Europa 2020, introducerea participării financiare poate **ajuta** întreprinderile din Europa, în special **IMM-urile, să-și îmbunătățească competitivitatea** prin consolidarea loialității și identificării cu întreprinderea, la bine și la greu, a lucrătorilor calificați. Participarea financiară a lucrătorilor contribuie astfel și la asigurarea unui viitor durabil.
- II. O parte din rezultatele financiare ale întreprinderilor sunt distribuite lucrătorilor locali, ceea ce contribuie la rândul său la creșterea **puterii de cumpărare la nivel regional**.
- III. Participarea financiară a lucrătorilor poate contribui la **rezolvarea problemei schimbărilor demografice**, deoarece persoanelor cu calificări înalte, atât de căutate, li se va oferi un mediu atractiv pentru muncă și trai. Acest lucru **favorizează angajarea unei forțe de muncă calificate**.
- IV. O mai bună motivare datorită participării financiare contribuie la **creșterea productivității întreprinderii și la îmbunătățirea calității conducerii acesteia**.
- V. Participarea financiară a lucrătorilor – în funcție de forma pe care o ia, de capital împrumutat sau capital propriu – poate mări rentabilitatea capitalului propriu sau cota de capital propriu al unei întreprinderi, fapt ce **poate favoriza obținerea de capital împrumutat și creșterea ratingului întreprinderii**.
- VI. **Aplicarea participării financiare a lucrătorilor pentru asigurarea succesiunii întreprinderii**, sub forma vânzării integrale sau parțiale a întreprinderii către lucrătorii acesteia, poate reprezenta pentru IMM-uri și întreprinderile de familie un instrument adecvat pentru a-și asigura continuitatea <sup>(6)</sup>.

<sup>(6)</sup> Acest aspect a fost deja subliniat de către Comisia Europeană în Recomandarea sa privind transferul întreprinderilor mici și mijlocii, 94/1069/CE, și reiterat în cadrul Comunicării Comisiei privind transferul întreprinderilor mici și mijlocii (JO C 93/2, 28.3.1998).

#### 3.2 Avantajele participării financiare pentru lucrători

- I. Prin intermediul participării financiare, **lucrătorii pot beneficia**, dacă doresc, de venituri suplimentare față de cele stabilite prin contractele și/sau convențiile colective de muncă.
- II. Astfel lucrătorilor li se oferă șansa unei **acumulări de capital mai facile și pe termen lung**, iar acest lucru le-ar putea permite să beneficieze de resurse suplimentare după pensionare.
- III. Lucrătorii care pot participa financiar la capitalul întreprinderii consideră că contribuția lor la rezultatele întreprinderii este luată mai în serios. **Aceștia se simt mai prețuiți**.
- IV. Participarea financiară le oferă lucrătorilor posibilitatea de a-și consolida autonomia la locul de muncă și de a **contribui la strategia de viitor a întreprinderii**. Astfel ei pot contribui la asigurarea pe termen lung a locului lor de muncă.
- V. Ca element suplimentar, pe lângă veniturile stabile, **participarea financiară îmbunătățește situația financiară și reprezintă un sprijin pentru depășirea perioadelor de criză și a celor de instabilitate profesională**.
- VI. Cu toate acestea, având în vedere faptul că piața forței de muncă devine tot mai „europeană”, ar fi indicat ca formele de **participare financiară a lucrătorilor** să poată fi recunoscute și transferate **într-o altă țară** în cazul schimbării locului de muncă.
- VII. **În situații de criză sau restructurare**, constatate și gestionate împreună de partenerii sociali, salariații care își păstrează locul de muncă și salariul își pot susține temporar întreprinderea în interesul menținerii locului de muncă în cadrul acesteia.

#### 3.3 Succesiunea întreprinderilor și participarea la capital

3.3.1 Comisia Europeană <sup>(7)</sup> evidențiază faptul că, în contextul îmbătrânirii populației din Europa, o treime din operatorii economici din UE, preponderent cei care conduc întreprinderi de familie, se vor retrage din viața de afaceri în următorii zece ani. Acest lucru înseamnă o **creștere masivă a numărului transferurilor de proprietate a întreprinderilor**, care afectează anual până la 690 000 de întreprinderi necotate la bursă și 2,8 milioane de locuri de muncă. IMM-urile, în calitate de angajatori majori, reprezintă un factor esențial al politicii privind piața forței de muncă. În acest context, apare și întrebarea cu privire la posibilitatea de supraviețuire a întreprinderilor afectate de schimbarea generațiilor și a locurilor de muncă legate de aceasta. În confruntarea cu necesitatea crescută de a asigura succesiunea întreprinderilor se poate recurge la un model de **participare financiară a lucrătorilor creat special pentru succesiunea întreprinderilor**.

<sup>(7)</sup> Comunicarea Comisiei Europene „Punerea în aplicare a programului comunitar de la Lisabona pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă”, COM(2006) 117 final.

3.3.2 Pentru succesiunea întreprinderilor pot fi utile în special **modelele ESOP** (a se vedea anexa). Un aspect esențial al modelului ESOP este acela că a fost creat special pentru întreprinderile necotate la bursă. Acesta îi încurajează pe proprietari să transfere proprietatea asupra întreprinderii către lucrătorii proprii, nu să vândă către terți, și prevede realizarea treptată a unui acționariat de până la 100 % format din lucrători. Acest lucru le permite proprietarilor să-și vândă cota de participație, dacă doresc, fără a-i obliga astfel și pe ceilalți proprietari să vândă. În acest caz, lucrătorii nu trebuie să investească capital, deoarece achiziționarea întreprinderii de către aceștia va fi finanțată printr-o participare la profit suplimentară față de salariul pentru munca prestată. Din acest motiv, în principiu, modelul nu prezintă niciun risc suplimentar pentru lucrători. Dacă urmează să fie preluat un pachet mai mare de participațiuni într-un termen scurt, se va recurge la o finanțare prin credit cu o perioadă medie de rambursare de 7 ani, care va fi achitat din profitul întreprinderii.

3.3.3 La elaborarea unui viitor cadru european, trebuie să se facă referire în mod explicit și la **modelul cooperativelor** care și-a dovedit eficiența în cazul succesiunii întreprinderilor. Există exemple de bune practici (a se vedea anexa) privind preluarea întreprinderii de către lucrători sub forma unei cooperative, ceea ce a împiedicat închiderea acesteia din lipsă de succesori. CESE consideră că această chestiune foarte specifică a legăturii dintre participarea financiară și succesiunea întreprinderilor ar trebui abordată de sine stătător, într-un text distinct.

#### 3.4 Criza întreprinderilor și participarea la capital

3.4.1 Întreprinderile pot trece și prin perioade dificile din punct de vedere financiar. În aceste situații, **supraviețuirea întreprinderii este în prim plan**. Dacă partenerii sociali abordează împreună restructurarea sau criza, ar trebui să fie posibilă participarea financiară într-o asemenea situație de excepție, însă trebuie să se țină seama și de posibilele dezavantaje ale unei astfel de participări. În acest sens, este necesară o soluție durabilă, care să le permită salariaților care și-au păstrat locul de muncă și salariul (ținând seama de flexibilitate și de perioadele de șomaj și/sau recalificare) să participe pe termen lung la redresarea întreprinderii și a economiei. Interesul propriu întemeiat al lucrătorului pentru rentabilitatea și astfel pentru succesul pe termen lung al întreprinderii are, de asemenea, efecte pozitive asupra întreprinderii.

3.4.2 Participarea financiară la întreprinderea angajatoare este adesea catalogată drept un **risc dublu**. Astfel, criticii participării financiare a lucrătorilor susțin în mod constant că, în caz de insolvență, lucrătorul riscă să-și piardă nu numai locul de muncă, ci și capitalul investit. În acest context, trebuie să se facă o distincție clară între participarea la capital care nu afectează remunerația pentru munca prestată (de tipul „on top”) și participarea care implică investirea economiilor lucrătorului în întreprinderea angajatoare. În cel din urmă caz, creanțele salariaților ar trebui tratate cu prioritate, deci înaintea creanțelor celorlalți creditori, în eventualitatea lichidării și/sau falimentului. În viitor, vor trebui dezvoltate soluțiile cum ar fi partajarea riscurilor sau reasigurarea în cazurile transfrontaliere.

#### 3.5 Guvernanța corporativă și participarea la capital

3.5.1 Făcând abstracție de alte forme de participare și de implicare în luarea deciziilor la nivelul întreprinderii, participarea la capital – în funcție de forma acesteia – poate duce la posibilitatea de a **participa la procesul decizional, de exemplu prin intermediul drepturilor de vot ale acționarilor**. În cazul participării sub formă de acțiuni, drepturile de vot ale acționarilor pot fi exercitate fie individual, fie colectiv, de exemplu printr-o societate de intermediere.

3.5.2 Întreprinderile care emit un număr mai mare de **acțiuni pentru lucrători** dispun de un **grup de acționari** pretențioși, dar **răbdători și fideli**, proprii lor salariați. Acest lucru le permite să reziste mai bine la actuala orientare spre scadențe scurte a piețelor financiare. **Deciziile durabile la nivelul întreprinderii** și respectarea **responsabilității sociale pe termen lung a întreprinderilor**, în locul asumării unor riscuri excesive de către administratori, reprezintă efectele secundare dorite ale acestei forme de participare financiară.

3.5.3 Participarea lucrătorilor în calitate de acționari stimulează interesul pe termen lung pentru întreprindere. Consecința probabilă este o bună **governanță corporativă** care contribuie la asigurarea durabilă a continuității întreprinderii.

3.5.4 Cel care își pune în joc propriul loc de muncă la întreprindere își dorește în mod firesc și transparență totală privind cifra de afaceri și participarea la deciziile întreprinderii. În acest sens, participarea care are la bază drepturile de coproprietate este echivalentă cu cea care are la bază drepturile la informație, consultare și codecizie.

#### 3.6 Participarea la capital și participarea la procesul decizional

3.6.1 Contrar temerilor generale, în special din cadrul întreprinderilor care nu au beneficiat până în prezent de participarea financiară, aceasta **nu-i îngreșează operatorului economic autonomia**, ci mai degrabă îl susține în procesul decizional.

3.6.2 Este în avantajul acționarilor unei întreprinderi să știe că, pe lângă alți acționari, le sunt alături și lucrătorii ai întreprinderii care urmăresc obiective identice. **Participarea pozitivă** a fiecărui lucrător implicat, **prin conștientizarea drepturilor de proprietate** și a responsabilităților care decurg din acestea, poate contribui la consolidarea guvernantei corporative<sup>(8)</sup>, iar posibilitatea de a împărtăși propuneri în privința strategiei întreprinderii ar îmbogăți paleta de decizii posibile pentru întreprindere, în limitele menționate mai sus. Lucrătorii acționari trebuie să beneficieze de aceleași drepturi ca și ceilalți acționari.

3.6.3 În final, trebuie precizat clar faptul că drepturile de participare la procesul decizional, acumulate anterior în statele membre respective nu trebuie și nu pot modifica nici drepturile de proprietate rezultate din participarea financiară, nici raporturile contractuale de muncă. Acestea nu trebuie să fie afectate de participarea financiară a lucrătorilor.

<sup>(8)</sup> Astfel, de exemplu în Austria, există posibilitatea de a aplica participarea financiară a lucrătorilor sub forma unei societăți în participațiune.

#### 4. O abordare europeană: module pentru probleme și soluții practice

Dezvoltarea și promovarea unor modele europene ușor de înțeles și de aplicat ale participării financiare a lucrătorilor ar avea o mare însemnătate politică pentru configurarea spațiului economic și social european. În principiu, participarea angajatorilor și lucrătorilor la asemenea modele trebuie să rămână voluntară. Finanțarea acestora se realizează suplimentar față de veniturile stabilite prin contractele și/sau convențiile colective de muncă sau prin vârsarea participării la profit.

##### 4.1 Perspective de viitor ale participării financiare a lucrătorilor: combinația dintre participarea la capital și participarea la rezultate

4.1.1 În cazul unei participări la profit pe bază de acțiuni cu o anumită scadență, trebuie diferențiate, ținând seama de amânarea impozitării, următoarele trei etape:

- etapa inițială de participare a lucrătorilor la profitul întreprinderii;
- o etapă intermediară în care mijloacele financiare acumulate sunt transformate în participațiuni;
- etapa finală în care participațiunile dobândite sunt puse la libera dispoziție a lucrătorilor.

4.1.2 Există deja forme ale participării la capital, în cadrul cărora achiziționarea de participațiuni **prin intermediul unui fond fiduciar** este finanțată printr-o participare la profit suplimentară față de salariul pentru munca prestată. În acest sens, se constituie de regulă o societate de intermediere independentă<sup>(9)</sup>, care administrează participațiunile lucrătorilor sub forma unui fond fiduciar. Administrarea societății de intermediere ar trebui să se desfășoare în mod democratic, prin alegeri, astfel încât să reflecte voința tuturor lucrătorilor acționari, fără a fi influențată de structurile de conducere. Exemple de bune practici privind societățile care aplică participarea financiară a lucrătorilor pot fi găsite la AUCHAN<sup>(10)</sup> (Franța), HOMAG AG<sup>(11)</sup> (Germania), Pfalz Flugzeugwerke Aerospace AG<sup>(12)</sup> (Germania), Voestalpin<sup>(13)</sup> (Austria), Oktogonen Stiftung<sup>(14)</sup> (Suedia), Herend-ESOP<sup>(15)</sup> (Ungaria), Tullis Russel ESOP<sup>(16)</sup> (Regatul Unit), Eircom-ESOP<sup>(17)</sup> și Aerlingus-ESOP<sup>(18)</sup> (Irlanda).

<sup>(9)</sup> În Europa continentală este de obicei un S.R.L., o fundație sau o asociație, iar în țările anglo-saxone un trust.

<sup>(10)</sup> Obiectiv: promovarea loialității și motivației lucrătorilor, a se vedea <http://www.groupe-achan.com/emploi.html>.

<sup>(11)</sup> Obiectiv: finanțarea creșterii economice, a se vedea <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

<sup>(12)</sup> Obiectiv: scindarea concernului EADS, a se vedea; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, p. 32 urm.

<sup>(13)</sup> Obiectiv: privatizarea și participarea strategică, a se vedea [http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management\\_report/employees.html](http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html).

<sup>(14)</sup> Obiectiv: promovarea loialității și motivației lucrătorilor, a se vedea Băncile comerciale, Raport anual 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), p. 53, 56.

<sup>(15)</sup> Obiectiv: privatizarea și promovarea loialității și motivației lucrătorilor, a se vedea <http://www.herend.com/en/manufacturing/story/>, fără detalii cu privire la ESOP, a se vedea anul 1992.

<sup>(16)</sup> Obiectiv: Succesiunea întreprinderii, a se vedea <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

<sup>(17)</sup> Obiectiv: privatizarea și participarea strategică, a se vedea <http://www.esop.eircom.ie/>.

<sup>(18)</sup> Obiectiv: privatizarea și participarea strategică, a se vedea <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 Pentru a facilita răspândirea în continuare a societăților care aplică participarea financiară a lucrătorilor, ar trebui prelucrate exemplele de bune practici care pot fi identificate (a se vedea anexa).

##### 4.2 Stimulentele fiscale și recunoașterea reciprocă a modelelor de participare financiară a lucrătorilor

4.2.1 Este un lucru dovedit<sup>(19)</sup> că stimulentele fiscale nu reprezintă o condiție indispensabilă pentru participarea financiară a lucrătorilor, sunt însă un **instrument eficient pentru promovarea răspândirii** acesteia în țările care le oferă. Cu toate că ele reprezintă instrumentul de promovare cel mai răspândit, un model european care ar stabili obligativitatea stimulentei financiare ar depăși competențele UE și ar intra în conflict cu competențele legislative naționale. Însă, având în vedere faptul că, în realitate, domeniul întreprinderilor este caracterizat tot mai mult de activități și evoluții profesionale transnaționale, participarea financiară a lucrătorilor nu poate fi extinsă în Europa, în măsura dorită, datorită formelor acesteia, restrânse în continuare la spațiul național. Prin urmare, pentru realizarea participării financiare a lucrătorilor în cadrul filialelor din străinătate rămâne, de cele mai multe ori, numai soluția unei expertize externe costisitoare, care crește costurile introducerii acestei participări într-o asemenea măsură, încât de cele mai multe ori se renunță din nou la ea. Un model de stimulare facultativ, omogen și simplu, cu aceeași configurație fiscală și același grad de stimulare în toată UE, ar putea duce la creșterea considerabilă a numărului de cazuri în care întreprinderile ar fi dispuse să introducă participarea financiară a lucrătorilor, deoarece astfel pot fi configurate ușor și ofertele la nivelul concernelor<sup>(20)</sup>.

4.2.2 Principiul amânării plății impozitelor ar putea fi considerat cel mai mic numitor comun care stă la baza unei propuneri de model.

4.2.3 Înainte de identificarea unui model european cu facilități fiscale unitare, ar trebui să se aibă în vedere **recunoașterea reciprocă a modelelor** din diferitele state membre UE. Acest lucru ar îmbunătăți atractivitatea și aplicabilitatea participării financiare a lucrătorilor chiar și fără o soluție unitară la nivel european.

4.2.4 Pe lângă stimulentele fiscale, întreprinderile pot oferi și stimulente sub formă de reduceri ale prețurilor acțiunilor oferite lucrătorilor.

##### 4.3 Participarea financiară a lucrătorilor sub forma unor cooperative

4.3.1 **Cooperativele de producție** reprezintă un bun exemplu de participare financiară a lucrătorilor, în special atunci când majoritatea lucrătorilor sunt și proprietari. În concordanță cu valorile și principiile cooperativei, recunoscute pe plan mondial, majoritatea lucrătorilor/membrilor au dreptul neîngrădit de a participa la procesul decizional<sup>(21)</sup>. Experiența a demonstrat că, atunci când lucrătorii sunt proprietari, supraveghetorii și gestionarii întreprinderii la care lucrează, aceste drepturi garantate duc la rezultate economice mai bune și la o mai bună capacitate de supraviețuire pe perioadă de criză, permițându-le să-și păstreze pe termen lung locurile de muncă aproape de propriul mediu de viață. Reprezentarea legală a intereselor va stimula crearea unui cadru pentru o mai puternică participare financiară.

<sup>(19)</sup> A se vedea Raportul PEPPER I, partea I, capitolul IV, p. 56-58.

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

<sup>(21)</sup> A se vedea Recomandarea OIM 193 privind promovarea cooperativei.

#### 4.4 Participarea financiară a lucrătorilor din serviciile publice

4.4.1 Participarea financiară a lucrătorilor este oferită preponderent în cadrul formelor juridice precum societatea pe acțiuni sau societatea cu răspundere limitată, deoarece în cazul acestora punerea în aplicare este relativ simplă. Anumite tipuri de întreprinderi, în special cele fără caracter comercial, și astfel și angajații acestora sunt privați din oficiu de această posibilitate (serviciul public, întreprinderile non-profit) sau pot pune în aplicare numai cu greu o ofertă de participare (asociațiile, fundațiile etc.). Însă în acest domeniu există un număr mare

de întreprinderi și implicit de lucrători pentru care nu este, în prezent, posibilă participarea financiară.

4.4.2 Din acest motiv, fără a aduce atingere principiului subsidiarității, obiectivul ar trebui să fie urmarea unui model care să deschidă posibilitatea participării financiare a lucrătorilor în cazul tuturor categoriilor profesionale și al tuturor tipurilor de întreprinderi, ținându-se seama de situația deosebită a sectorului public.

Bruxelles, 21 octombrie 2010

*Președintele*  
Comitetului Economic și Social European  
Staffan NILSSON

---