



18.5.2018

PROIECT DE RAPORT

referitor la rolul participării financiare a angajaților în crearea de locuri de muncă și reintegrarea șomerilor
(2018/2053(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportoare: Renate Weber

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
EXPUNERE DE MOTIVE	8

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

**referitoare la rolul participării financiare a angajaților în crearea de locuri de muncă și reintegrarea șomerilor
(2018/2053(INI))**

Parlamentul European,

- având în vedere Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), în special articolul 3, alineatul (3),
- având în vedere articolul 9 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care solicită UE să promoveze un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, să garanteze o protecție socială corespunzătoare, să combată excluziunea socială, precum și să asigure un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane,
- având în vedere concluziile Consiliului din 7 decembrie 2015 privind promovarea economiei sociale ca factor esențial al dezvoltării economice și sociale în Europa,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 2 iunie 2016 intitulată „O agendă europeană pentru economia colaborativă” (COM(2016)0356),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 27 martie 2014 intitulată „Finanțarea pe termen lung a economiei europene” (COM(2014)0168),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 12 decembrie 2012, intitulată „Planul de acțiune: Dreptul european al societăților comerciale și guvernanta corporativă - un cadru juridic modern pentru acționari mai angajați și societăți durabile” (COM(2012)0740),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 3 octombrie 2012 intitulată „Actul privind piața unică II – Împreună pentru o nouă creștere” (COM(2012)0573),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 3 martie 2010, intitulată „Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii” (COM(2010)2020),
- având în vedere recomandarea Comisiei din 3 octombrie 2008 referitoare la incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii¹,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 25 iunie 2008 intitulată „Gândiți-vă mai întâi la scară mică”: Prioritate pentru IMM-uri - Un „Small Business Act ” pentru Europa (COM(2008)0394) și programul de lucru al Comisiei pentru 2008 și 2009,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 14 martie 2006 intitulată „Punerea în aplicare a programului comunitar de la Lisabona pentru creștere și ocuparea forței de muncă: transferul întreprinderilor - continuitate printr-un nou început” (COM(2006)0117),

¹ JO L 307, 18.11.2008, p. 11.

- având în vedere Comunicarea Comisiei din 5 iulie 2002 intitulată „Un cadru pentru promovarea participării financiare a angajaților” (COM(2002)0364) și rezoluția Parlamentului din 5 iunie 2003 referitoare la aceasta²,
- având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European (CESE) din 21 octombrie 2010 privind participarea financiară a lucrătorilor din Europa,
- având în vedere rezoluția sa din 15 ianuarie 2013 privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor³,
- având în vedere rezoluția sa din 14 ianuarie 2014 referitoare la participarea financiară a angajaților la veniturile întreprinderilor⁴, și avizul Comisiei pentru afaceri economice și monetare (2013/2127(INI)),
- având în vedere studiul solicitat de Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale din cadrul Parlamentului intitulat „Participarea financiară a angajaților la veniturile întreprinderilor”, care a fost publicat în septembrie 2012,
- având în vedere cartea verde a Comisiei intitulată „Edificarea unei uniuni a piețelor de capital”, publicat la 18 februarie 2015 (COM(2015)0063),
- având în vedere proiectul-pilot al Comisiei intitulat „Promovarea participării angajaților la capital și a implicării acestora”, a cărei versiune finală a fost publicată în 2014,
- având în vedere Raportul PEPPER IV, intitulat „Analiza comparativă a participării angajaților la profiturile și rezultatele întreprinderilor în statele membre și în țările candidate la Uniunea Europeană”, care a fost publicat în octombrie 2009 de Universitatea Liberă din Berlin,
- având în vedere Raportul PEPPER III intitulat „Promovarea participării angajaților la profiturile și rezultatele întreprinderilor în noile state membre și în țările candidate la Uniunea Europeană”, care a fost publicat în iunie 2006 de Universitatea Liberă din Berlin,
- având în vedere raportul din 18 decembrie 2003 al grupului la nivel înalt de experți independenți referitor la obstacolele transnaționale pentru creșterea participării financiare a angajaților în întreprinderile transnaționale,
- având în vedere Raportul PEPPER II, intitulat „Promovarea participării angajaților la profiturile și rezultatele întreprinderilor (inclusiv participarea la capital)”, publicat de Comisie în ianuarie 1997 (COM(1996)0697),
- având în vedere Raportul PEPPER I intitulat „Promovarea participării angajaților la profiturile și rezultatele întreprinderilor”, care a fost publicat în martie 1991 de Comisie și de Institutul Universitar European,

² JO C 68E , 18.3.2004, p. 429.

³ JO C 440, 30.12.2015, p. 23.

⁴ JO C 482, 23.12.2016, p. 41.

- având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
- având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A8-0000/2018),
- A. întrucât societățile pot opta pentru diferite modele de participare financiară a salariaților, cum ar fi: participarea la profit, participarea individuală la capital și planurile de participare la capital;
- B. întrucât cel mai adecvat model de participare financiară a angajaților depinde, în principal, de dimensiunea, activitatea și statutul societății, mai ales dacă este cotată la bursă;
- C. întrucât angajații preferă de obicei planurile de participare a angajaților la capital, deoarece entitatea intermediară utilizată poate exercita drepturile de vot sau alte forme de guvernanta în numele angajaților;
- D. întrucât sistemele de participare financiară a angajaților îi implică în procesul de consultare și de luare a deciziilor și aduc beneficii societății în ceea ce privește guvernanta sustenabilă, dialogul social și alte aspecte precum recrutarea, menținerea, absenteismul, motivația și dezvoltarea competențelor;
- E. întrucât sistemele de participare financiară a angajaților ar putea avea efecte pozitive asupra economiei statelor membre, sprijinind IMM-urile și piața forței de muncă;
- F. întrucât participarea financiară a angajaților poate contribui la depășirea reticenței multor investitori individuali de a-și investi economiile în acțiuni, pentru că nu au suficiente cunoștințe despre beneficiile și riscurile implicate;
- G. întrucât participarea financiară a angajaților poate ajuta IMM-urile în ceea ce privește continuitatea activității, rezolvând problemele legate de succesiunea societăților;
- H. întrucât participarea financiară a angajaților, în special planurile de participare a angajaților la capital sau alte sisteme similare ar putea acționa ca un amortizor, prin gestionarea primelor sau a altor recompense în fiducii de către terți, repartizarea riscului de investiții în rândul acționarilor principali ai întreprinderii și prin garantarea faptului că lucrătorii dispun de un portofoliu de titluri specific;
- I. întrucât planurile de participare a angajaților la capital reprezintă un exemplu de model eficient de vânzare de acțiuni către angajați pentru întreprinderile necotate la bursă, în care o entitate intermediară achiziționează acțiunile în numele angajaților, protejându-i de riscurile suplimentare;
- J. întrucât sunt necesare măsuri care să protejeze angajații de riscul dublu de a-și pierde atât locul de muncă, cât și capitalul investit, atunci când angajatorul este afectat de o criză;
- K. întrucât participarea financiară a angajaților ar trebui să rămână voluntară pentru aceștia, și totodată să nu le afecteze mobilitatea;
- L. întrucât se consideră, în general, că stimulentele fiscale sunt elemente-cheie pentru a

promova o participare financiară a angajaților care să dea roade pe termen mediu și lung, dat fiind că statele care au o tradiție îndelungată în ceea ce privește participarea financiară a angajaților au și cel mai mare grad de participare a acestora la capital și cele mai mari beneficii fiscale;

- M. întrucât politicile proactive de ocupare a forței de muncă, cum ar fi sprijinirea activității independente, antreprenoriatul și antreprenoriatul social, sunt instrumente esențiale pentru reintegrarea șomerilor pe piața muncii, în conformitate cu Planul european de acțiune pentru antreprenoriat adoptat în ianuarie 2013;
- N. întrucât Fondul social european ar putea sprijini cadre similare cu Sociedades Laborales, ca politică activă de susținere a pieței muncii în întreaga Europă;
- O. întrucât participarea financiară a angajaților poate fi complementară cu programele UE care au drept scop îmbunătățirea accesului la capital, în special pentru IMM-uri, cum ar fi programul COSME, programul Innovfin, programul „Europa Creativă” și fondurile structurale și de investiții europene;
- P. întrucât Fondul european de ajustare la globalizare, care sprijină recalificarea și participarea financiară a angajaților, reprezintă o modalitate de formare continuă a lucrătorilor, menținându-le angajabilitatea și reducând riscul de concediere;
- Q. întrucât orientările UE pentru participarea financiară a angajaților vor ajuta statele membre să dezvolte sisteme de acest tip în întreaga Europă, conducând la beneficiile menționate mai sus;
 - 1. invită Comisia să aibă în vedere măsuri adecvate pentru a încuraja statele membre și societățile care manifestă un interes pentru participarea financiară a angajaților să elaboreze și să ofere acest tip de sisteme;
 - 2. invită statele membre să ofere stimulente, în concordanță cu principiile bunelor practici, atunci când promovează sistemele de participare a angajaților în rândul întreprinderilor și al angajaților;
 - 3. recunoaște legătura dintre măsurile legislative de la nivel național care susțin sistemele de participare financiară a angajaților și numărul de întreprinderi și angajați care le utilizează;
 - 4. evidențiază obstacolele transnaționale cu care se confruntă atât întreprinderile care oferă astfel de sisteme în mai multe state membre, cât și lucrătorii, și anume diferențele de legislație și de impozitare care pot afecta libertatea de circulație a lucrătorilor, care joacă un rol important în consolidarea convergenței și a integrării între statele membre;
 - 5. invită Comisia și statele membre să desfășoare campanii de sensibilizare, așa cum s-a recomandat în raportul final al proiectului-pilot privind promovarea acționariatului și a participării financiare a angajaților din 2014, să valorifice rezultatele proiectelor de cercetare și să încurajeze transferul transfrontalier de bune practici, și să propună o serie de modele de sprijin simple, elementare și de bază;
 - 6. ia act de faptul că, pentru a se evita costurile administrative asociate cu introducerea și

dezvoltarea participării financiare a angajaților în organismele de drept public și în IMM-uri, există opțiuni de externalizare, dar este necesar ca acestea să fie promovate;

7. invită Comisia și statele membre să promoveze educația financiară cu privire la investițiile cu amănuntul și investițiile în titluri de capital, pentru a capacita cetățenii UE;
8. invită Comisia și statele membre să colaboreze cu partenerii sociali, cu organizațiile de participare a lucrătorilor și cu alte părți interesate pentru a concepe cele mai adecvate sisteme de participare financiară, negociate pentru fiecare caz în parte și ținând seama de tipul de societate, de forța sa de muncă și situația sa financiară, precum și de legislația și practicile naționale;
9. subliniază că participarea financiară a lucrătorilor ar trebui să fie deschisă tuturor angajaților în mod nediscriminatoriu, indiferent de vârstă, sex, apartenență sindicală, program de muncă cu normă întreagă/cu fracțiune de normă etc.;
10. adaugă că diferențierea între angajați poate fi justificată pentru a satisface diferitele nevoi și interese ale angajaților, cum ar fi planurile de acțiuni restricționate, limitate la cadrele de conducere;
11. reamintește că decizia angajaților de a se înscrie în sistemele de participare financiară ar trebui să fie bazată pe un consimțământ în cunoștință de cauză, fiind pe deplin conștienți de riscuri, drepturi, obligații și de situația societății și efectele fiscale atunci când participă la sistem, precum și de condițiile care se aplică în momentul în care părăsesc societatea sau se retrag din sistem;
12. consideră că beneficiile obținute în urma participării financiare a angajaților ar trebui să fie întotdeauna complementare remunerației și drepturilor contractuale;
13. consideră că ar trebui dezvoltate mai multe legături între participarea financiară a angajaților și economia socială, în special prin programe precum „Europa Creativă”, care oferă microcredite de până la 25 000 EUR pentru întreprinderile mici și întreprinderile sociale;
14. invită Comisia și statele membre să ia în considerare evoluția rapidă, schimbările de pe piața muncii și dificultățile apărute în privința competențelor, digitalizării, automatizării și, eventual, inegalităților de venit și, prin urmare, să continue să creeze noi ocazii ca forța de muncă să se adapteze, pentru a fi viabilă vedere financiar și independentă;
15. salută inițiativele conduse de direcții generale ale Comisiei, cum ar fi DG EMPL, FISMA și GROW, pentru sprijinirea ocupării forței de muncă, a IMM-urilor și a uniunii piețelor de capital, și solicită o abordare coordonată pentru a utiliza cât mai eficient resursele disponibile, ținând seama de faptul că beneficiarul final este cetățeanul european;
16. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

EXPUNERE DE MOTIVE

În ultimii 30 de ani, participarea financiară a angajaților a evoluat foarte mult în Europa. În 2018 există aproximativ 10 milioane de angajați acționari în Europa și 20 de state membre ale UE au diferite tipuri de reglementări de stimulare a participării financiare a angajaților⁵. 2017 a fost un an record pentru participarea financiară a angajaților, cu aproape 400 de miliarde de euro deținute de angajați⁶.

Cu toate acestea, evoluția participării angajaților la capital este dezechilibrată din punct de vedere geografic în Uniunea Europeană, cu un decalaj de 30-40 ani între statele europene aflate în fruntea clasamentului și cele de la sfârșit. Aceste diferențe între statele membre pot fi explicate prin existența/inexistența unei legislații adecvate. De exemplu, în unele țări, cum ar fi Republica Cehă, Estonia sau Slovacia, participarea angajaților la capital nu are un rol major în economie, iar statele respective au implementat politici foarte puține sau deloc. Pe de altă parte, în 15 state membre ale UE (numai 12 în 2015) se pot observa stimulente fiscale semnificative pentru participarea angajaților la capital, de exemplu în Spania, Franța, Suedia sau Cipru. Alte state oferă un cadru juridic pentru sistemele de participare a angajaților, dar nu și stimulente fiscale⁷.

Participarea angajaților la capital are potențialul de a stabiliza economia europeană în ansamblul său. Studiile realizate în SUA arată clar faptul că societățile care oferă angajaților lor o participare la capitalul de afaceri creează mai multe locuri de muncă decât companiile care nu dispun de aceleași instrumente. Angajații acționari acumulează mai multe active pentru pensie, primesc salarii mai bune și sunt mai puțin expuși la riscul de șomaj decât alți angajați. În prezent, venitul gospodăriilor private depinde în mare măsură de salarii, iar angajații acționari beneficiază de creșterea veniturilor de capital, ceea ce reduce inegalitățile de distribuție a bogăției în societate⁸.

De exemplu, s-a constatat că în SUA planurile de participare a angajaților la capital au stimulat vânzările și ocuparea forței de muncă cu peste 2%⁹ pe an, față de întreprinderile similare fără astfel de planuri. Productivitatea crește cu până la 4-5 % în medie în anul în care se adoptă un plan de participare a angajaților la capital¹⁰. În Europa s-a dovedit, de asemenea, că performanța socială a întreprinderilor în care angajații participă la capital este cu 52 % mai mare decât a întreprinderilor care nu au nici planuri de participare a angajaților la capital, nici

⁵ Ancheta economică anuală privind participarea angajaților la capital în statele europene în 2016, FEDERATIA EUROPEANA PENTRU ACTIONARIATUL SALARIATILOR (EFES), 2017

⁶ Ancheta economică anuală privind participarea angajaților la capital în statele europene în 2017, EFES, 2018

⁷ Documentul de poziție al EFES, ca răspuns la consultarea publică privind evaluarea la jumătatea perioadei a UPC din 2017, intitulat „Participarea angajaților la capital pentru realizarea Uniunii piețelor de capital: un plan de acțiune european este iarăși necesar”.

⁸ Participarea angajaților la capital ca element-pivot al Uniunii piețelor de capital, Deutsches Aktieninstitut e.V., document de poziție, 16 martie 2017

⁹ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

¹⁰ <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

planuri de economii pentru angajați¹¹.

Cererea de participare financiară a angajaților este în creștere în UE și și-a dovedit avantajele¹². Un set clar de orientări ale UE, simple și ample, ar permite condiții de concurență echitabile pentru utilizarea participării financiare a angajaților și răspândirea beneficiilor acestora în întreaga Europă.

Studiul privind promovarea participării angajaților la capital și a implicării acestora, publicat în 2014, a analizat o serie de opțiuni de politică, printre care un plan de acțiune în cinci puncte: 1. lansarea unui centru virtual, 2. crearea unui grup de experți ai Comisiei, 3. implementarea unui program de acțiune de sensibilizare, 4. lansarea unui cod de conduită, 5. o propunere legislativă referitoare la un regim comun european opțional.¹³

Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă subliniază necesitatea unei creșteri incluzive care, printre altele, să capaciteze cetățenii prin încadrarea în muncă, investind în competențe, luptând împotriva sărăciei și modernizând piețele forței de muncă și protecția socială. Participarea financiară a lucrătorilor oferă instrumente concrete în acest sens, prin implicarea mai amplă a lucrătorilor în procesele decizionale ale societăților pentru care lucrează, ajutând la consolidarea competențelor lor și a capacității lor de inserție profesională, asigurându-le o parte din beneficiile financiare și combătând concentrarea de capital, reintegrând șomerii și creând locuri de muncă. Combinată cu instrumente ale economiei sociale, cum ar fi microcreditele, pentru a consolida siguranța locurilor de muncă și a preveni relocalizările, a sprijini IMM-urile în ceea ce privește succesiunea întreprinderilor, accesul la capital și la lucrători calificați, participarea financiară a angajaților nu poate aduce decât rezultate pozitive.

Cu toate acestea, implicarea generală în sistemele de participare financiară a lucrătorilor este în continuare relativ scăzută. 68% dintre societățile din UE nu oferă niciun fel de sistem de participare financiară a angajaților, deși interesul față de aceste sisteme a crescut¹⁴. Acest raport INI nu solicită crearea de noi instrumente legislative la nivelul UE, însă are scopul de a stimula dezvoltarea participării financiare a angajaților în Europa, cu ajutorul următoarelor măsuri:

- evidențierea potențialului acestor sisteme, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, în

¹¹ http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/na210-performancesociale-2011-02-21_0.pdf

¹² „Promovarea participării angajaților la capital și a implicării acestora”, 2014, http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf

¹³ Propuneri pentru un plan de acțiune european privind promovarea participării angajaților la capital și a implicării acestora, EFES, 2014, <http://www.efesonline.org/EUROPEAN%20COMMISSION/2015/EFES%20Proposals%20for%20the%20European%20Action%20Plan.pdf>

¹⁴ prezentarea proiectului-pilot privind promovarea participării angajaților la capital și a implicării acestora, 2014, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201411/20141107ATT92852/20141107ATT92852EN.pdf>

ceea ce privește creșterea și protecția socială, precum și a obstacolelor pe care trebuie să le combată Comisia și statele membre;

- propunerea unor măsuri care ar putea fi luate la nivelul Uniunii pentru a facilita participarea financiară a angajaților, cum ar fi campaniile de sensibilizare, platformele pentru schimbul de bune practici, educația financiară a cetățenilor, creșterea transparenței și a informării, mai multe stimulente și reflecția cu privire la obstacolele transnaționale.