



Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

**SOC/371**

**"Οικονομική συμμετοχή  
των εργαζομένων στην  
Ευρώπη"**

Βρυξέλλες, 21 Οκτωβρίου 2010

**ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ**

της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

με θέμα :

**«Οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη»**  
(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

---

Εισηγητής: ο κ. **Alexander Graf von SCHWERIN**

Συνεισηγήτρια: η κ. **Madi SHARMA**

---

Στις 17 Φεβρουαρίου 2010 και σύμφωνα με το άρθρο 29, παράγραφος 2, του εσωτερικού της κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να συντάξει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

*"Οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη"*

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 2 Σεπτεμβρίου 2010.

Λόγω της ανανέωσης της θητείας της ΕΟΚΕ, η Ολομέλεια αποφάσισε να διεξαγάγει ψηφοφορία για τη γνωμοδότηση αυτή κατά τη σύνοδο ολομέλειας του Οκτωβρίου και όρισε γενικό εισηγητή τον κ. **Alexander GRAF von SCHWERIN**, σύμφωνα με το άρθρο 20 του Εσωτερικού Κανονισμού.

Κατά την 466η σύνοδο ολομέλειάς της στις 21 Οκτωβρίου 2010, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με ψήφους 170 υπέρ, 9 κατά και 22 αποχές την ακόλουθη γνωμοδότηση:

\*

\* \*

**1. Περίληψη και συστάσεις**

- 1.1 Η οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων (στο εξής ΣΕ) αποτελεί μια δυνατότητα που επιτρέπει σε επιχειρήσεις και εργαζομένους, αλλά και στην κοινωνία συνολικά, να συμμετάσχουν περισσότερο και με καλύτερο τρόπο στην επιτυχία του αυξανόμενου «εξευρωπαϊσμού» της οικονομικής δραστηριότητας. Για τον λόγο αυτόν η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή επιθυμεί, με αυτήν την γνωμοδότηση πρωτοβουλίας, να ευαισθητοποιήσει περισσότερο την κοινή γνώμη όσον αφορά το εν λόγω ζήτημα. **Στόχος είναι να παρακινήθει η Ευρώπη, ώστε να επεξεργασθεί ένα γενικό πλαίσιο** το οποίο να προωθεί την κοινωνική και οικονομική συνοχή της Ευρώπης διευκολύνοντας την εφαρμογή της ΣΕ σε διαφορετικά επίπεδα, (συμμετοχή στα κέρδη, έκδοση μετοχών εργαζομένων, πληρωμές σε προγράμματα αποταμίευσης υπέρ των εργαζομένων).
- 1.2 Οι επιχειρήσεις, περιλαμβανομένων ιδίως των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) επέκτειναν, κατ' αναλογία με τη διεύρυνση της Ευρώπης, τις δραστηριότητές τους εκτός συνόρων. Μια από τις **προτεραιότητες της στρατηγικής ΕΕ 2020** είναι να τεθεί στο προσκήνιο η εφαρμογή του *Small Business Act*, ιδίως όσον αφορά τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των ΜΜΕ. Η ΣΕ μπορεί να αποτελέσει έναν από τους μηχανισμούς επιδίωξης αυτού του στόχου και **ενίσχυσης**, κατ' αυτόν τον τρόπο, **της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών ΜΜΕ**. Ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, τα μοντέλα ΣΕ πρέπει να εφαρμόζονται σύμφωνα με τις λύσεις που επιτυγχάνονται σε επίπεδο επιχείρησης και να

προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, ώστε να λαμβάνεται υπόψη η διαφορετικότητα μεταξύ επιχειρήσεων και μεταξύ κρατών.

1.3 Επιδίωξη της παρούσας γνωμοδότησης πρωτοβουλίας είναι λοιπόν:

- να επαναφέρει τον διάλογο σχετικά με τη ΣΕ σε ευρωπαϊκό επίπεδο και **να δώσει νέα ώθηση σε μια πανευρωπαϊκή συζήτηση**·
- **να ευαισθητοποιήσει την κοινή γνώμη σχετικά με το θέμα** και να ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και στα κράτη μέλη, να ασχοληθούν ενδελεχώς με το θέμα·
- να αναγνωρίσει τα εμπόδια για τη διασυνοριακή ΣΕ και να **αναδειξεί πιθανές λύσεις**·
- **να καλέσει τα αρμόδια ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα** να επεξεργασθούν λύσεις, όπου αυτό απαιτείται·
- να **διευκρινίσει ζητήματα που εξακολουθούν να εκκρεμούν** και απαιτούν περαιτέρω επεξεργασία.

1.4 Η εφαρμογή της ΣΕ **πρέπει να είναι οικειοθελής**. Δεν πρέπει να αντικαθιστά τις υφιστάμενες αποδοχές, αλλά να αποτελεί μια **επιπρόσθετη συμπλήρωση των συστημάτων αποδοχών** χωρίς να παρεμποδίζει τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις. Πρέπει να είναι κατανοητή από τους εργαζόμενους και επομένως συμπληρώνει, από αυτήν την άποψη, άλλες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων. Πρέπει επίσης να διατηρηθεί εκτός του πλαισίου των συνταξιοδοτικών καθεστώτων. Ωστόσο, μπορεί σε μεμονωμένες περιπτώσεις να αποτελεί πρόσθετο στοιχείο ασφάλισης γήρατος.

1.5 Το επιθυμητό όφελος από την οικονομική ΣΕ συνίσταται στα εξής:

- να **αυξηθεί η τοπική αγοραστική δύναμη** και να ενισχυθούν, κατ' αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρηματικές δυνατότητες μιας περιοχής·
- να συνεισφέρει ως ποιοτικό **στοιχείο καλής εταιρικής διακυβέρνησης** στην αύξηση του εισοδήματος μέσω της συμμετοχής στην επιτυχία της επιχείρησης·
- ως **συστατικό στοιχείο επένδυσης, να αποτελέσει κίνητρο** και να συνεισφέρει μέσω της μεγαλύτερης ταυτοποίησης με την επιχείρηση στην αφοσίωση των εργαζομένων.

1.6 Για τον λόγο αυτόν, **η ΕΟΚΕ προωθεί την έκδοση νέας σύστασης του Συμβουλίου** (όπως η σύσταση 92/443/ΕΟΚ της 27.7.1992) για την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, καθώς και την υποβολή προτάσεων σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των εμποδίων για τα διασυνοριακά σχέδια.

1.6.1 Σχετικά με το θέμα αυτό θα πρέπει να ληφθούν, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα ακόλουθα χρήσιμα μέτρα:

- 1) Η εφαρμογή της ΣΕ θα πρέπει να διευκολυνθεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο και **βάσει κοινών αρχών**.

- 2) Το αυξανόμενο μερίδιο και οι διάφορες μορφές ΣΕ θα πρέπει να αναλυθούν και να παρουσιασθούν με τρόπο κατανοητό στην πράξη, **προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή τους, ιδίως σε ΜΜΕ.**
- 3) **Επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός συνόρων** θα πρέπει να υποστηριχθούν, ώστε να ξεπεράσουν πρωτίστως τα φορολογικά εμπόδια σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και του ΕΟΧ, προκειμένου να μπορέσουν ευκολότερα να επιτύχουν τους στόχους της μεγαλύτερης αφοσίωσης των εργαζομένων και της ταυτοποίησής τους με την επιχείρηση μέσω της ΣΕ.
- 4) Θα πρέπει να δημιουργηθούν **μορφές ΣΕ**, οι οποίες να **βελτιώσουν** ιδίως **την προσφορά** από την πλευρά των επιχειρήσεων, τη συμμετοχή των εργαζομένων, τη μεμονωμένη προώθηση της επένδυσης, την αυξανόμενη συμμετοχή των εργαζομένων στα αποτελέσματα της εταιρίας καθώς και τη διασυνοριακή μεταβίβαση.
- 5) Η θετική συμμετοχή των εργαζομένων μέσω της άσκησης δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και της συνεπαγόμενης ευθύνης των εργαζομένων που συμμετέχουν θα μπορούσε να συνεισφέρει στην **ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης.**
- 6) **Παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών** όσον αφορά τη ΣΕ θα πρέπει να γνωστοποιούνται συνεισφέροντας έτσι στη διάδοσή της. Οι αντίστοιχες δραστηριότητες θα πρέπει να προβλέπονται **στον προϋπολογισμό της ΕΕ με ειδικό κονδύλιο.**
- 7) **Η ΣΕ ως μοντέλο εξαγοράς επιχείρησης από εργαζομένους (Employee-buy-outs)** ενδείκνυται για την ενίσχυση της συνέχειας και κατά συνέπεια της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και την ταυτόχρονη ενίσχυση του δεσμού τους με την περιοχή.
- 8) Οι μισθοί καθώς και η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων δεν ακολούθησαν την ανοδική τάση της παραγωγής και των απολαβών των μετόχων<sup>1</sup>. Η κρίση στις χρηματοπιστωτικές αγορές θα έχει αρνητικές επιπτώσεις και για τους μισθωτούς. Η ΣΕ θα μπορούσε, ανάλογα με τη μορφή της, να αποτελέσει – **μερική – αποζημίωση για την απώλεια αγοραστικής δύναμης και μέσο αποκατάστασης για τις επαναλαμβανόμενες διακυμάνσεις**, αλλά δεν θα πρέπει να υποκαταστήσει την αύξηση των μισθών.
- 9) **Θα πρέπει να δημιουργηθούν πηγές πληροφοριών για τις συνέπειες της ΣΕ** τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, καθώς και δυνατότητες κατάρτισης και παροχής συμβουλών από ανεξάρτητα όργανα, ήτοι μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- 10) Όπου συνηθίζεται η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα πρέπει να ρυθμίζονται οι όροι της ΣΕ και στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών.

## 2. Ιστορικό

### 2.1 Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Ευρωπαϊκή Επιτροπή

<sup>1</sup>

Για περαιτέρω στοιχεία βλ. D. Vaughan-Whitehead, The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, 2010, Edward Elgar-ILO

Η σύσταση του Συμβουλίου (μεταγενέστερα Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης) για την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη και στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων<sup>2</sup> θέσπισε ήδη από το 1992 **γενικές αρχές, τις οποίες υποστηρίζει η ΕΟΚΕ:**

- τακτική εφαρμογή·
- υπολογισμός βάσει εκ των προτέρων καθορισμένου τύπου·
- εφαρμογή επιπλέον των παραδοσιακών συστημάτων απολαβών·
- ποικίλες μορφές συμμετοχής ανάλογα με την κερδοφορία της επιχείρησης·
- οφέλη για το σύνολο των εργαζομένων·
- εφαρμογή τόσο σε ιδιωτικές όσο και σε δημόσιες επιχειρήσεις·
- εφαρμογή σε επιχειρήσεις όλων των μεγεθών·
- απλότητα των μοντέλων·
- πληροφόρηση και κατάρτιση των εργαζομένων σχετικά με τα μοντέλα·
- οικειοθελής εφαρμογή και συμμετοχή στα μοντέλα.

Στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Για ένα πλαίσιο προώθησης της οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων»<sup>3</sup> του 2002 οι αρχές αυτές επιβεβαιώθηκαν.

## 2.2 Οι εκθέσεις PEPPER για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

### 2.2.1 Αποτελέσματα: Θετική δυναμική της ΣΕ

Στις εκθέσεις PEPPER υπογραμμίζεται η διαρκής σημασία που έχει το θέμα αυτό για την ευρωπαϊκή πολιτική: η έκθεση PEPPER IV<sup>4</sup> διαπιστώνει τη **σταθερά αυξανόμενη διάδοση της ΣΕ εντός της ΕΕ των 27 κατά την τελευταία δεκαετία**. Κατά το χρονικό διάστημα 1999-2005 αυξήθηκε το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσφέρουν μοντέλα συμμετοχής στο κεφάλαιο, σε όλους τους εργαζομένους, κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες, από 13%, κατά μέσο όρο, σε 18%, σε σύγκριση με τα μοντέλα συμμετοχής στην κερδοφορία που αυξήθηκαν κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες, από 29%, κατά μέσο όρο, σε 35% (στοιχεία CRANET, σταθμικός μέσος όρος όλων των κρατών). Εξίσου αυξήθηκε και το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν στα μοντέλα, αν και σε περιορισμένη έκταση (στοιχεία από την έρευνα European Working Conditions Survey – EWCS).

### 2.2.2 Συστάσεις:

Στην έκθεση PEPPER-IV προτείνεται να εκδώσει το **Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σύσταση σχετικά με μια ευρωπαϊκή πλατφόρμα για τη ΣΕ**. Στο πλαίσιο αυτό, η διεθνής

---

2 92/443/ΕΟΚ

3 COM(2002) 364 τελικό

4 The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Βερολίνο, 2009· <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>. Η περίληψη διατίθεται στη διεύθυνση <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/> στα Γερμανικά, Γαλλικά και Αγγλικά.

προσέγγιση «συστατικών στοιχείων», που είναι σύμφωνη με την αρχή της οικειοθελούς συμμετοχής, περιλαμβάνει όλες τις μορφές οικονομικής συμμετοχής που εφαρμόζονται:

- 1) συμμετοχή στα κέρδη (μετρητά, αποτελέσματα προς μεταφορά ή βάσει μετοχών)·
- 2) ατομική συμμετοχή στο κεφάλαιο (μετοχές ή δικαίωμα προαίρεσης μετοχών του προσωπικού)·
- 3) το πρόγραμμα αγοράς μετοχών από εργαζομένους "ESOP" (ένα συλλογικό μοντέλο συμμετοχής στο κεφάλαιο, το οποίο χρηματοδοτείται από συμμετοχή στα κέρδη επιπλέον του μισθού).

Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται παράλληλα πεδίο για νέες μορφές ΣΕ. Για λύσεις κατά περίπτωση όλες οι επιλογές θα μπορούσαν να συνδυαστούν μεταξύ τους.

### 2.2.3 Προώθηση προαιρετικών φορολογικών κινήτρων

Τα φορολογικά κίνητρα, μολονότι δεν αποτελούν αναγκαία προϋπόθεση για ΣΕ, έχουν ωστόσο σαφώς θετική επίδραση στις χώρες όπου παρέχονται. Παρά την αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών όσον αφορά τη φορολογία, **ο συντονισμός, ο εξορθολογισμός και η αμοιβαία αναγνώριση** μπορούν να συμβάλουν στη διευκόλυνση της ΣΕ σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός συνόρων. Ο **υπολογισμός πραγματικών φορολογικών συντελεστών** για τυποποιημένα σενάρια θα καθιστούσε δυνατή την άμεση σύγκριση των 27 της ΕΕ και θα εξασφάλιζε, με τον τρόπο αυτόν, περαιτέρω εναρμόνιση. Εφόσον διατηρηθεί ο προαιρετικός χαρακτήρας τους, θα αποφευχθεί η σύγκρουση με το εθνικό δίκαιο.

### 2.2.4 Σύννοψη του status quo

Οι κοινωνικοί εταίροι και οι αρμόδιοι για τη λήψη πολιτικών αποφάσεων χρειάζονται μια σαφή, λεπτομερή σύννοψη σχετικά με τα εφαρμοζόμενα εθνικά μοντέλα που προσφέρονται και τη χρήση τους. Έως σήμερα δεν υφίστανται διεθνή στοιχεία από έρευνες που αφορούν συγκεκριμένα τη ΣΕ. Το κενό αυτό θα πρέπει να καλυφθεί, για παράδειγμα, μέσω τακτικών ερευνών.

## 2.3 Προετοιμασία προγραμμάτων που προωθεί η Επιτροπή: προσέγγιση «συστατικών στοιχείων» για ένα μοντέλο της ΕΕ

- 2.3.1 Για να δημιουργήσει σύνδεση μεταξύ των ποικίλων και πολύ διαφορετικών μοντέλων ΣΕ που υφίστανται στα κράτη μέλη της ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή **προώθησε** προπαρασκευαστικές εργασίες για την αποκαλούμενη **προσέγγιση «συστατικών στοιχείων» (Building Block Approach)**<sup>5</sup>. Στο πλαίσιο αυτής γίνεται διάκριση μεταξύ των τριών βασικών μορφών της ΣΕ

5

Για τα πορίσματα βλ. J. Lowitzsch et al., "Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa", Βερολίνο/Παρίσι/Βρυξέλλες 2008· Ρώμη 2009, Krakau 2010· διαθέσιμο στη διεύθυνση <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/> στα Γερμανικά, Γαλλικά και Αγγλικά

στην Ευρώπη (της συμμετοχής στα κέρδη, της ατομικής συμμετοχής στο κεφάλαιο και του προγράμματος αγοράς μετοχών από εργαζομένους "ESOP", βλέπε και το παράρτημα).

- 2.3.2 Η προσέγγιση «συστατικών στοιχείων» **ανταποκρίνεται στις επιταγές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής** (διαφάνεια, απουσία διακρίσεων κλπ.). Η χορήγηση φορολογικών πλεονεκτημάτων δεν προϋποτίθεται, αλλά ούτε και αποκλείεται. Όλα τα στοιχεία είναι προαιρετικά τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους και μπορούν, ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες της επιχείρησης, να συνδυασθούν μεταξύ τους.
- 2.3.3 Η έκθεση PEPPER IV περιέχει τον ισχυρισμό ότι ένα μοντέλο ΣΕ που μπορεί να χρησιμοποιηθεί διεθνώς και προωθείται με ενιαίο τρόπο σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ θα ενίσχυε την ελκυστικότητα της ΣΕ για όλους τους συμμετέχοντες. Ιδίως οι επιχειρήσεις με εγκαταστάσεις σε περισσότερες χώρες θα επωφελούνταν από τον περιορισμό της διοικητικής επιβάρυνσης μέσω ενός ενιαίου μοντέλου, το οποίο βελτιώνει παράλληλα τη δυνατότητα μεταφοράς από ένα κράτος σε άλλο. Οι ΜΜΕ θα επωφελούνταν από απλά, ενιαία και συγκρίσιμα μοντέλα ΣΕ.
- 2.3.4 Έως την επεξεργασία ενός τέτοιου πανευρωπαϊκού μοντέλου θα πρέπει **εν τω μεταξύ να προωθηθεί η αμοιβαία αναγνώριση** των διαφορετικών μορφών οικονομικής συμμετοχής που εφαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης αντιμετώπισής τους με φορολογικά μέτρα.

### 3. **Επιχειρήματα υπέρ της περαιτέρω διάδοσης ΣΕ**

#### 3.1 Πλεονεκτήματα της οικονομικής συμμετοχής για τις επιχειρήσεις

- I. Όσον αφορά τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», η εφαρμογή της ΣΕ μπορεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις στην Ευρώπη και ιδίως τις **ΜΜΕ να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους** αυξάνοντας την ταυτοποίηση με την εταιρία και την αφοσίωση των ειδικευμένων εργαζομένων τους σε καλές αλλά και σε δύσκολες περιόδους. Η ΣΕ παρέχει με τον τρόπο αυτόν βιώσιμη ασφάλεια για το μέλλον.
- II. Μέρος των κερδών της επιχείρησης διανέμεται επί τόπου στους εργαζομένους, γεγονός που συνεισφέρει στην αύξηση της **περιφερειακής αγοραστικής δύναμης**.
- III. Η ΣΕ είναι δυνατόν να βοηθήσει στην **αντιμετώπιση των δημογραφικών μεταβολών** διότι προσφέρει ελκυστικότερο τόπο εργασίας και διαβίωσης στους περιζήτητους εξειδικευμένους υπαλλήλους. Αυτό **συμβάλλει στην προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού** στο εργατικό δυναμικό.
- IV. Η αύξηση της υποκίνησης των εργαζομένων μέσω της ΣΕ συνεισφέρει και στην αύξηση της **παραγωγικότητας της επιχείρησης** καθώς και στη **βελτίωση της ποιότητας της εταιρικής διακυβέρνησης**.
- V. Η ΣΕ, είτε είναι διαμορφωμένη ως ξένο είτε ως ίδιο κεφάλαιο, μπορεί να αυξήσει την απόδοση ιδίων κεφαλαίων ή τον λόγο κεφαλαιακής επάρκειας μιας επιχείρησης. **Αυτό μπορεί να διευκολύνει την προσέλκυση ξένου κεφαλαίου, καθώς και να βελτιώσει την αξιολόγηση της πιστοληπτικής ικανότητας της επιχείρησης.**

- VI. **Η εφαρμογή της ΣΕ κατά την μεταβίβαση της επιχείρησης, μέσω της** ολικής ή μερικής μεταβίβασης της εταιρίας στους εργαζομένους της, μπορεί να αποτελέσει κατάλληλο μέσο εξασφάλισης της συνέχισης λειτουργίας των ΜΜΕ και των οικογενειακών επιχειρήσεων<sup>6</sup>.

### 3.2 Πλεονεκτήματα της οικονομικής συμμετοχής για τους εργαζόμενους

- I. Μέσω της ΣΕ **οι εργαζόμενοι μπορούν** οικειοθελώς να **απολαύουν** πρόσθετο εισοδήματος πέραν αυτού που αποκομίζουν από την εργασία και/ή που έχει συμφωνηθεί στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- II. Έτσι δίδεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα για **ευκολότερη και μακροπρόθεσμη επένδυση** και αυτό μπορεί να συμβάλει στην εξασφάλιση πρόσθετων πόρων για τη μετά την συνταξιοδότηση ζωή τους.
- III. Οι εργαζόμενοι που έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν στην επιχείρηση αισθάνονται ότι, λόγω της συνεισφοράς τους στα κέρδη της εταιρίας, εισακούονται περισσότερο. **Αισθάνονται μεγαλύτερη αναγνώριση.**
- IV. Η ΣΕ τους προσφέρει τη δυνατότητα να αυξήσουν την αυτονομία τους στον χώρο εργασίας και να **συμβάλουν στη χάραξη της στρατηγικής της επιχείρησης για το μέλλον.** Με τον τρόπο αυτό συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη εξασφάλιση της θέσης εργασίας τους.
- V. Ως πρόσθετο στοιχείο, πέραν του σταθερού εισοδήματος, **η ΣΕ βελτιώνει την οικονομική κατάσταση** και αποτελεί στήριγμα σε περιπτώσεις κρίσης ή ασταθούς επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- VI. Δεδομένου ότι η αγορά εργασίας γίνεται ολοένα και πιο ευρωπαϊκή, θα ήταν λογικό να μπορούν οι μορφές **ΣΕ ενός κράτους** να αναγνωρισθούν και να μεταφερθούν, σε περίπτωση μεταφοράς της επαγγελματικής δραστηριότητας, σε άλλο κράτος.
- VII. Σε **περιπτώσεις αναδιάρθρωσης ή κρίσης** που διαπιστώνονται και αντιμετωπίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους, οι εργαζόμενοι, που διατηρούν την εργασία τους και τον μισθό τους, μπορεί να υποστηρίξουν - προσωρινά – την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται, προκειμένου να εξασφαλίσουν την θέση εργασίας τους .

### 3.3 Επιχειρηματική διαδοχή και συμμετοχή στο κεφάλαιο

- 3.3.1 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή<sup>7</sup> υπενθυμίζει ότι, δεδομένης και της γήρανσης του πληθυσμού της Ευρώπης, το ένα τρίτο των επιχειρηματιών στην ΕΕ, και ιδίως αυτοί που διευθύνουν οικογενειακές επιχειρήσεις, θα διακόψουν εντός των προσεχών δέκα ετών την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Αυτό θα έχει ως συνέπεια μια **τεράστια αύξηση των μεταβιβάσεων επιχειρήσεων**, από την οποία θα επηρεάζονται ετησίως περί τις 690.000 μη εισηγμένες επιχειρήσεις και περί τα 2,8 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Οι μικρές και μεσαίες

<sup>6</sup> Αυτό το ζήτημα επισημαίνεται ήδη στη σύσταση της Επιτροπής «Περί της μεταβίβασης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων» 94/1069/ΕΚ, επιβεβαιώνεται δε στην ανακοίνωση της Επιτροπής για τη μεταβίβαση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΕΕΙ C 93/2, 28.3.1998).

<sup>7</sup> Στην ανακοίνωσή της με τίτλο «Εφαρμογή του κοινοτικού προγράμματος της Λισσαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση» (COM(2006) 117 τελικό).



επιχειρήσεις, ως ο μεγαλύτερος εργοδότης, αποτελούν ουσιαστικής σημασίας παράγοντα της πολιτικής για την αγορά εργασίας. Συναφές είναι επίσης το ερώτημα, εάν οι επιχειρήσεις που επηρεάζονται από τη διαδοχή γενεών, καθώς και οι θέσεις εργασίας που σχετίζονται με αυτές, μπορούν να διατηρηθούν. Κατά την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανάγκης να συνεχιστεί η λειτουργία επιχειρήσεων μπορεί να εφαρμοστεί ένα κατάλληλα διαμορφωμένο **μοντέλο ΣΕ ως πρότυπο για την επιχειρηματική διαδοχή**.

- 3.3.2 Για την επιχειρηματική διαδοχή, ιδιαίτερα χρήσιμα μπορεί να αποδειχθούν τα **μοντέλα ESOP** (βλ. παράρτημα). Κύρια πτυχή του μοντέλου ESOP αποτελεί το γεγονός ότι σχεδιάστηκε ειδικά για μη εισηγμένες επιχειρήσεις. Ενθαρρύνει τους ιδιοκτήτες να μεταβιβάσουν την επιχείρησή τους στους εργαζομένους τους και να μην την πωλήσουν σε τρίτους και προβλέπει τη σταδιακή απόκτηση ποσοστού έως 100% από το προσωπικό. Αυτό παρέχει τη δυνατότητα σε ιδιοκτήτες που επιθυμούν να μεταβιβάσουν το μερίδιό τους να προβούν στην πώληση δίχως να εξαναγκάσουν και τους εναπομείναντες συνιδιοκτήτες σε πώληση. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι δεν απαιτείται να εισφέρουν ίδιο κεφάλαιο, διότι η απόκτηση της επιχείρησης από τους εργαζομένους της χρηματοδοτείται μέσω της συμμετοχής στα κέρδη της επιχείρησης επιπλέον του μισθού. Για τον λόγο αυτόν, το σχέδιο αυτό δεν κρύβει στην ουσία κάποιον επιπρόσθετο κίνδυνο για τους εργαζομένους. Εάν απαιτείται η βραχυπρόθεσμη εξαγορά ενός μεγαλύτερου μεριδίου, τότε προκρίνεται η λήψη δανείου με επταετή περίοδο αποπληρωμής κατά μέσο όρο, η οποία χρηματοδοτείται από τα κέρδη της επιχείρησης.
- 3.3.3 Για την περίπτωση της επιχειρηματικής διαδοχής θα πρέπει να γίνει σαφής αναφορά στο δοκιμασμένο **μοντέλο του συνεταιρισμού** όσον αφορά το μελλοντικό ευρωπαϊκό πλαίσιο. Υπάρχουν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών (βλ. παράρτημα) για την εξαγορά από το προσωπικό υπό τη μορφή συνεταιρισμού, όπου απετράπη το κλείσιμο της επιχείρησης λόγω αδυναμίας εξεύρεσης διαδόχου. Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι αυτό το πολύ ιδιαίτερο ζήτημα της σχέσης οικονομικής συμμετοχής και επιχειρηματικής διαδοχής θα πρέπει να εξεταστεί σε ξεχωριστό έγγραφο.

### 3.4 **Κρίση στην επιχείρηση και συμμετοχή στο κεφάλαιο**

- 3.4.1 Οι επιχειρήσεις είναι δυνατό να διέλθουν οικονομικά δυσχερείς περιόδους. Σε τέτοιες καταστάσεις **προτάσσεται η διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης**. Σε περίπτωση που μια αναδιάρθρωση ή κρίση αντιμετωπίζεται από κοινού από εργοδότες και εργαζομένους, θα πρέπει, υπό τέτοιες εξαιρετικές περιστάσεις, να είναι δυνατή μια οικονομική συμμετοχή, ωστόσο, πρέπει να εξεταστούν πιθανά μειονεκτήματα μιας τέτοιας συμμετοχής. Σε αυτήν την περίπτωση το ζητούμενο είναι μια βιώσιμη λύση, η οποία επιτρέπει τη μακροπρόθεσμη συμμετοχή των εργαζομένων οι οποίοι διασφάλισαν τη θέση και τις αποδοχές τους (λαμβανομένων υπόψη του συστήματος ευελιξίας με ασφάλεια και των περιόδων ανεργίας και επανεκπαίδευσης) στην ανάκαμψη της επιχείρησης και της οικονομίας. Το δικαιολογημένο ίδιο συμφέρον των εργαζομένων για τη βιωσιμότητα και, συνακόλουθα, για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία ασκεί με τον τρόπο αυτό θετική επίδραση στην εταιρία.

3.4.2 Η οικονομική συμμετοχή εργαζομένου στην εταιρία, στην οποία εργάζεται, θεωρείται συχνά ως **διπλός κίνδυνος**. Οι επικριτές της ΣΕ ισχυρίζονται παγίως ότι, σε περίπτωση πτώχευσης, τίθεται σε κίνδυνο, πέραν της θέσης εργασίας, και το κεφάλαιο που εισέφεραν οι εργαζόμενοι. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ της συμμετοχής στο κεφάλαιο, όπου οι αποδοχές από την εργασία δεν επηρεάζονται ("*on top*") και στη συμμετοχή όπου ποσά από τις οικονομίες του εργαζομένου επενδύονται στην επιχείρηση, στην οποία εργάζεται. Για την τελευταία περίπτωση, εφόσον προκύψει εκκαθάριση ή πτώχευση, οι αξιώσεις των εργαζομένων θα πρέπει να ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα, ήτοι πριν από εκείνες των υπόλοιπων πιστωτών. Επίσης, θα πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω λύσεις όπως η **ανάληψη του κινδύνου από περισσότερους φορείς ή η αντασφάλιση** για περιπτώσεις που αφορούν διασυννοριακή δραστηριότητα.

### 3.5 Εταιρική διακυβέρνηση και συμμετοχή στο κεφάλαιο

3.5.1 Ανεξαρτήτως άλλων μορφών σύμπραξης και συμμετοχής σε αποφάσεις της επιχείρησης, οι συμμετοχές στο κεφάλαιο μπορούν να οδηγήσουν, ανάλογα με τη διαμόρφωσή τους, **σε συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, για παράδειγμα μέσω του δικαιώματος ψήφου των μετόχων**. Στις περιπτώσεις συμμετοχής με τη μορφή μετοχών, τα δικαιώματα ψήφου που απορρέουν από τις μετοχές μπορούν να ασκηθούν είτε ατομικά είτε συλλογικά, για παράδειγμα μέσω μιας εταιρίας συμμετοχής.

3.5.2 Οι επιχειρήσεις που εκδίδουν σε μεγαλύτερο ποσοστό **μετοχές εργαζομένων** διαθέτουν μια απαιτητική, πλην όμως **υπομονετική και πιστή ομάδα μετόχων**, ήτοι τους ίδιους τους εργαζομένους τους. Αυτό επιτρέπει στις εν λόγω επιχειρήσεις να αντισταθούν στον βραχυπρόθεσμο προσανατολισμό που επικρατεί σήμερα στις οικονομικές αγορές. Η εν λόγω μορφή ΣΕ έχει ως επιθυμητή συνέπεια τις **βιώσιμες αποφάσεις σχετικά με την επιχείρηση** και την εφαρμογή της **μακροπρόθεσμης εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (CSR)** αντί της υπερβολικής διάθεσης διακινδύνευσης από την πλευρά των διαχειριστών.

3.5.3 Η συμμετοχή των εργαζομένων ως μετόχων προωθεί τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Αυτό οδηγεί πιθανότατα σε σωστή **εταιρική διακυβέρνηση**, η οποία συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης.

3.5.4 Όσοι συμμετέχουν στην επιχείρηση με την ίδια τους τη θέση εργασίας αποζητούν ασφαλώς την πλήρη διαφάνεια σχετικά με τα αποτελέσματα της επιχείρησης και τη συμμετοχή στις αποφάσεις της επιχείρησης. Από αυτή την άποψη η συμμετοχή που βασίζεται σε δικαιώματα συνιδιοκτησίας συμπληρώνει τη συμμετοχή που βασίζεται σε δικαιώματα πληροφόρησης, διαβούλευσης και συναπόφασης.

### 3.6 Συμμετοχή στο κεφάλαιο και συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

- 3.6.1 Παρά τις ανησυχίες περί του αντιθέτου, ιδίως σε επιχειρήσεις χωρίς προηγούμενη οικονομική συμμετοχή, **η ΣΕ δεν περιορίζει την αυτονομία του επιχειρηματία**, αλλά αντιθέτως τον υποστηρίζει στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- 3.6.2 Η υποστήριξη από εργαζομένους της επιχείρησης, πέραν των άλλων μεριδιούχων, και η επιδίωξη κοινών στόχων αποτελούν πλεονεκτήματα για τους μετόχους μιας επιχείρησης. Η θετική **συμμετοχή των εργαζομένων μέσω της άσκησης περιουσιακών δικαιωμάτων** και η συνεπαγόμενη ευθύνη κάθε συμμετέχοντα εργαζομένου μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης<sup>8</sup>, η δε δυνατότητα ανταλλαγής προτάσεων για την επιχειρηματική στρατηγική θα εμπλούτιζε τις διαθέσιμες επιλογές όσον αφορά τις αποφάσεις για την επιχείρηση στο πλαίσιο των προαναφερθέντων περιορισμών. Οι εργαζόμενοι μέτοχοι πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άλλους μετόχους
- 3.6.3 Τέλος, πρέπει να διευκρινιστεί ότι τα ιδιοκτησιακά δικαιώματα μέσω ΣΕ δεν πρέπει και δεν είναι δυνατόν να μεταβάλουν ούτε τα υφιστάμενα δικαιώματα συναπόφασης στα κράτη μέλη όπου εφαρμόζονται ούτε τη συμβατικά προσδιορισμένη σχέση εργασίας. Τα εν λόγω δικαιώματα παραμένουν αναλλοίωτα από τη ΣΕ.

#### 4. **Μια ευρωπαϊκή προσέγγιση: συστατικά στοιχεία για πρακτικά προβλήματα και λύσεις**

Η ανάπτυξη και η προώθηση μοντέλων ευρωπαϊκής ΣΕ που είναι κατανοητά και πρακτικώς εφαρμόσιμα θα έχουν μεγάλη πολιτική σημασία για τη διαμόρφωση του ευρωπαϊκού οικονομικού και κοινωνικού χώρου. Κατά βάση, η συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων σε τέτοια μοντέλα θα πρέπει να παραμείνει οικειοθελής. Η χρηματοδότησή τους προέρχεται από αποδοχές επιπλέον αυτών που αποκομίζονται μέσω της εργασίας ή της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή από διανεμόμενες συμμετοχές στην κερδοφορία.

#### 4.1 **Συνδυασμός συμμετοχής στο κεφάλαιο και συμμετοχής στην κερδοφορία ως μελλοντική τάση της ΣΕ**

4.1.1 Για την περίπτωση μιας συμμετοχής στην κερδοφορία βάση μετοχών με ελάχιστη διάρκεια διακράτησης θα πρέπει, λαμβάνοντας υπόψη την ετεροχρονισμένη φορολογία, να διακρίνονται τρία βήματα:

- Η αρχική φάση συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης.
- Μια ενδιάμεση φάση, κατά την οποία οι σωρευμένοι πόροι επενδύονται σε μια συμμετοχή στην επιχείρηση.
- Η τελική φάση, κατά την οποία τα μερίδια που αποκτήθηκαν τίθενται ελεύθερα στη διάθεση των εργαζομένων.

<sup>8</sup>

Όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην Αυστρία, όπου υφίσταται η δυνατότητα να εφαρμοστεί η ΣΕ ως κοινή εταιρία συμμετοχών.

- 4.1.2 Υπάρχουν ήδη μορφές συμμετοχής στο κεφάλαιο, στις οποίες η απόκτηση μεριδίου **μέσω εταιρίας επενδύσεων βασιζόμενης σε συμφωνία εμπίστου διαχείρισης** χρηματοδοτείται με πόρους από τη συμμετοχή στην κερδοφορία, επιπλέον του ποσού των απολαβών από την εργασία. Στις περιπτώσεις αυτές δημιουργείται συνήθως μια ανεξάρτητη εταιρία συμμετοχών<sup>9</sup>, η οποία διαχειρίζεται τα μερίδια των εργαζομένων ως εταιρία επενδύσεων βασιζόμενη σε συμφωνία εμπίστου διαχείρισης. Η διοίκηση των εταιριών συμμετοχής θα πρέπει να λειτουργεί δημοκρατικά βάσει ψηφοφοριών μεταξύ όλων των μετόχων–εργαζομένων, χωρίς να επηρεάζεται από τους διαχειριστές της επιχείρησης. Παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών για εταιρίες συμμετοχών ευρίσκονται στις ακόλουθες εταιρίες: AUCHAN (Γαλλία)<sup>10</sup>, HOMAG AG (Γερμανία)<sup>11</sup>, Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG (Γερμανία)<sup>12</sup>, Voestalpin AG (Αυστρία)<sup>13</sup>, Oktogonen Stiftung (Σουηδία)<sup>14</sup>, Herend-ESOP (Ουγγαρία)<sup>15</sup>, Tullis Russel ESOP (HB)<sup>16</sup>, Eircom-ESOP<sup>17</sup> και Aerlingus-ESOP (Ιρλανδία)<sup>18</sup>.
- 4.1.3 Για να καταστεί δυνατή η περαιτέρω διάδοση των εταιριών συμμετοχής, θα πρέπει να εξετασθούν τα αναγνωρίσιμα παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών (βλέπε και παράρτημα).

## 4.2 Φορολογικά κίνητρα και αμοιβαία αναγνώριση μοντέλων ΣΕ

- 4.2.1 Τα φορολογικά κίνητρα αποδεδειγμένα<sup>19</sup> δεν αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση της συμμετοχής των εργαζομένων, είναι ωστόσο **αποτελεσματικό μέσο για την προώθηση της διάδοσής της** στα κράτη όπου παρέχεται αυτή η δυνατότητα. Παρόλο που αποτελούν το συνηθέστερο μέσο προώθησης, εντούτοις ένα ευρωπαϊκό μοντέλο το οποίο θα θέσπιζε, με δεσμευτικό τρόπο, φορολογικά κίνητρα θα υπερέβαινε τις αρμοδιότητες της ΕΕ και θα προσέκρουε σε εθνικές νομοθετικές αρμοδιότητες. Δεδομένου όμως ότι στην πραγματικότητα η επιχειρηματική δραστηριότητα και η επαγγελματική σταδιοδρομία λαμβάνουν ολοένα περισσότερο διασυνοριακό χαρακτήρα, η ΣΕ, που περιορίζεται στο εθνικό

---

<sup>9</sup> Στην ηπειρωτική Ευρώπη συνήθως είναι ΕΠΕ, ίδρυμα ή σωματείο και σε αγγλοαμερικανικά κράτη είναι σύμπραξη (τραστ).

<sup>10</sup> Στόχος: η προώθηση της αφοσίωσης και η παροχή κινήτρων στους εργαζομένους: βλ. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

<sup>11</sup> Στόχος: χρηματοδότηση της ανάπτυξης: <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

<sup>12</sup> Στόχος: απόσπαση από τον όμιλο EADS: <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, σελ. 32 και επόμενες.

<sup>13</sup> Στόχος: ιδιωτικοποίηση και στρατηγική συμμετοχή: [http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management\\_report/employees.html](http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html).

<sup>14</sup> Στόχος: η προώθηση της αφοσίωσης και η παροχή κινήτρων στους εργαζομένους: βλ. Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor\\_relations\\_en\\_hb\\_09\\_eng\\_ar\\_rev/\\$file/hb09eng\\_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), σελ. 53, 56.

<sup>15</sup> Στόχος: ιδιωτικοποίηση καθώς και προώθηση της αφοσίωσης και παροχή κινήτρων στους εργαζομένους: <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, χωρίς λεπτομέρειες για το πρόγραμμα ESOP, βλέπε έτος 1992.

<sup>16</sup> Στόχος: επιχειρηματική διαδοχή: <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

<sup>17</sup> Στόχος: ιδιωτικοποίηση και στρατηγική συμμετοχή: <http://www.esop.eircom.ie/>.

<sup>18</sup> Στόχος: ιδιωτικοποίηση και στρατηγική συμμετοχή: <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

<sup>19</sup> Βλέπε έκθεση PEPPER IV, μέρος I, κεφάλαιο IV, σελίδες 56-58.

επίπεδο, δεν μπορεί να διαδοθεί στον επιθυμητό βαθμό σε ολόκληρη την Ευρώπη. . Επομένως, προκειμένου να είναι εφικτή η ΣΕ από θυγατρικές του εξωτερικού, απομένει συνήθως ως μόνη λύση η καταφυγή σε ακριβές υπηρεσίες εμπειρογνομόνων, οι οποίες συνιστούν οικονομική επιβάρυνση συχνά αποτρεπτική για την πραγματοποίηση της ΣΕ. Ένα **προαιρετικό, ομοιογενές και απλό μοντέλο κινήτρων με πανευρωπαϊκή εξίσωση της φορολογίας και του ύψους των κινήτρων** θα μπορούσε να αυξήσει σημαντικά τις περιπτώσεις υλοποίησης ΣΕ, διότι με αυτόν τον τρόπο μπορούν να διαμορφωθούν εύκολα προτάσεις που αφορούν ολόκληρους ομίλους εταιριών<sup>20</sup>.

- 4.2.2 Ως ελάχιστος κοινός παρονομαστής θα μπορούσε να οριστεί η **ετεροχρονισμένη φορολογία**, η οποία θα αποτελούσε θεμέλιο του προτεινόμενου μοντέλου.
- 4.2.3 Προτού εξευρεθεί ένα ευρωπαϊκό μοντέλο με ενιαία φορολογικά πλεονεκτήματα, θα πρέπει να επιδιωχθεί η **αμοιβαία αναγνώριση των μοντέλων** των μεμονωμένων κρατών μελών της ΕΕ. Αυτό θα συμβάλει ώστε να καταστούν οι ΣΕ ελκυστικότερες και πρακτικά εφαρμόσιμες ακόμα και χωρίς ενιαία ευρωπαϊκή λύση.
- 4.2.4 Εκτός από τα φορολογικά κίνητρα, οι επιχειρήσεις μπορούν και αυτές να προσφέρουν κίνητρα με τη μορφή εκπτώσεων.

#### 4.3 ΣΕ σε συνεταιρισμούς

- 4.3.1 **Οι συνεταιρισμοί παραγωγής αποτελούν καλό παράδειγμα** ΣΕ, ιδίως στις περιπτώσεις όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι αποτελούν παράλληλα και συνιδιοκτήτες. Σύμφωνα με τις παγκοσμίως αναγνωρισμένες αξίες και αρχές του συνεταιρισμού, όλοι οι εργαζόμενοι-μέλη διατηρούν απεριόριστο δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων<sup>21</sup>. Έχει αποδειχθεί εμπειρικά ότι, όταν οι εργαζόμενοι είναι ιδιοκτήτες της επιχείρησης, την ελέγχουν και τη διαχειρίζονται, τα εγγυημένα αυτά δικαιώματα οδηγούν σε καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης και σε αυξημένες δυνατότητες επιβίωσης κατά τη διάρκεια κρίσεων· με τον τρόπο αυτόν επιτυγχάνεται η μακροπρόθεσμη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους στην περιοχή όπου διαμένουν. Μια νομικώς θεσπισμένη εκπροσώπηση των συμφερόντων θα προωθήσει τη δημιουργία πλαισίου για την ενίσχυση της οικονομικής συμμετοχής.

#### 4.4 Η ΣΕ στις δημόσιες υπηρεσίες

- 4.4.1 Η προσφορά ΣΕ προκύπτει συνήθως στις ανώνυμες εταιρίες ή τις εταιρίες περιορισμένης ευθύνης, καθότι σε αυτές τις περιπτώσεις η πρακτική εφαρμογή είναι σχετικά απλούστερη. Ορισμένες μορφές επιχειρήσεων, ιδίως μη κερδοσκοπικές – καθώς και οι εργαζόμενοί τους – αποκλείονται εξ ορισμού από αυτήν τη δυνατότητα (δημόσιες υπηρεσίες, μη κερδοσκοπικές εταιρίες) ή μπορούν να εφαρμόσουν ένα μοντέλο με εξαιρετικά δύσκολο τρόπο (όμιλοι

20

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

21

Βλ. για παράδειγμα τη σύσταση 193 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που αφορά την προώθηση των συνεταιρισμών.

επιχειρήσεων, ιδρύματα κλπ.). Σε αυτούς τους τομείς υπάρχει όμως μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων και συνεπώς εργαζομένων, στους οποίους δεν παρέχεται επί του παρόντος δυνατότητα για ΣΕ.

- 4.4.2 Με την επιφύλαξη της αρχής της επικουρικότητας θα πρέπει συνεπώς να τεθεί ως στόχος η δημιουργία μοντέλου το οποίο παρέχει δυνατότητα οικονομικής συμμετοχής στους εργαζόμενους **όλων των επαγγελματικών ομάδων και όλων των επιχειρηματικών μορφών** λαμβάνοντας, όμως, υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση του δημόσιου τομέα..

Βρυξέλλες, 21 Οκτωβρίου 2010

Ο Πρόεδρος  
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και  
Κοινωνικής Επιτροπής

Staffan NILSSON

\*

\* \*

Σημείωση: βλ. παράρτημα: τα παραρτήματα διατίθενται στη διεύθυνση <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/> στα Γερμανικά, Γαλλικά και Αγγλικά .

**APPENDIX**  
to the  
**OPINION**  
of the European Economic and Social Committee  
on  
**Employee financial participation in Europe**

**Appendix I**

**The Building Block Approach to an EU model**

The publication entitled “Financial participation for a new Social Europe” (available in EN, DE, FR, IT and PL at <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>) sets out the path to a European solution and could serve as background material for the EESC opinion. It is a response to the European Parliament's report on capital formation and the Commission communication referred to at the beginning of this opinion. The proposal that it puts forward for a Council Recommendation on a European platform for financial participation utilising the Building Block Approach could then be voluntarily implemented on the basis of reciprocal recognition. An example of this is the December 2009 recognition of the French FCPE model and its tax deferment by the German tax authorities (a decision was also taken on equal treatment of similar German models).

**Definition of the three basic elements of EFP**

Referring to the catalogue of minimum requirements (e.g., being transparent, broad-based, etc.) the Building Block Approach reflects the existing postulates of the European Commission and neither relies on nor excludes tax incentives. All elements are voluntary for both enterprises and employees. They can be put together in any combination with the different building-blocks tailored to the specific needs of the given enterprise. The building blocks should consist of the three basic EFP elements:

**1. Cash-based and deferred profit-sharing**

In cash-based profit sharing and deferred profit-sharing schemes, part of an employee's remuneration is directly linked to the profits of the enterprise. In contrast to individual incentives, this concept involves a collective scheme which generally applies to all employees. The formula may include profits, productivity and return on investment. Bonuses are normally paid in addition to a basic fixed wage and provide a variable source of income. They may be paid out in cash or on a deferred basis into a company saving scheme, and can be invested in the capital markets or the company's shares.

**2. Employee share-holding (stock options and employee shares)**

In share ownership plans, shares may be distributed for free or may be sold at the market price or under preferential conditions. The latter may include sale at a discount rate (Discounted Stock Purchase Plan), sale at a lower price through forms of delayed payment (usually within a capital

increase), or by giving priority in public offerings to all or a group of employees. To defer the valuation problem in unlisted SMEs, capital participation may initially take the form of an employee loan to the company, creating corporate debt (external capital) subsequently converted into company shares. Valuation of the shares designated for acquisition through the loan can be postponed until the moment of the actual conversion into shares (debt-to-equity) without impeding the implementation of the scheme.

Employee stock options, unlike executive stock options granted to reward individual performance, are broad-based. The company grants employees options which entitle them to acquire shares in the company at a later date, but at a per share price fixed at the time the option is granted. Potential gain from rising stock values is the primary reward conferred by options.

### 3. **Employee Stock Ownership Plans as collective schemes**

Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) are funded by the company either contributing shares to the plan, contributing cash that the plan uses to buy shares, or by having the plan borrow money to buy new or existing shares. The schemes may be combined, resulting in the following essential structure:

- (i) The company establishes an employee share ownership fund in favour of its employees (in continental Europe in the form of a limited company, foundation or association; in the UK and North America usually a trust-ESOT).
- (ii) The fund is usually financed by a combination of company contributions and borrowings. Company contributions often are part of a profit-sharing agreement with the employees. The trust may borrow money directly from a bank or from the company, which in turn may take a loan from a bank or other lender. Shares are either acquired directly from the existing shareholders or by means of a new share issue.
- (iii) The shares are held collectively in the trust, and are only allocated to individual employees accounts, or distributed, after a particular holding period.
- (iv) The loan may be repaid by direct cash contributions from the company to the fund, monies received from sale of shares to the share-based profit-sharing scheme, or dividends on the shares held in the fund.

\*

\* \*



## **Appendix II**

**Overview of national EFP models as of 2008, PEPPERIV report at:**

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>

Summaries in EN/DE/FR/IT/PL at:

<http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/the-pepper-iv-report/>

\*

\* \*

## **Appendix III**

### **Examples of best practice**

#### **1. The French Auchan model for increasing employee loyalty and motivation**

In 1961, Gérard MULLIEZ opens the first store AUCHAN in the « Hauts Champs » area of Roubaix (Nord). Other openings follow, firstly in France, then in Spain, in Italy, in Luxemburg, in Portugal, in Hungary, in Poland, en Romania and also in China, in Taiwan, in Russia, in Ukraine and Dubai, i.e. 13 pays. 4 core businesses: hypermarkets, supermarkets, shopping centres, banking.

AUCHAN is the world's 11th largest food retailer and n° 7 in Europe. €39,7 billion in revenue before tax 2009; €2,348 billion in EBITDA; €661 million in profit for the year attributable to owners of the parent; 243 000 employees (average full-time equivalent).

A corporate vision: To improve purchasing power and quality of life of the greatest number of customers, with responsible, professional, committed and respected employees. **A single ambition:** To be a leading, innovative, multi-channel retailing group. **Unshakeable values:** Trust, sharing and progress.

An entrepreneurial project based on participative management:

- Share knowledge: training, information
- Share decisions: trust, enabling initiatives
- Share profit and stock: profit sharing and employee share ownership.

Financial participation, which complements individual earnings, is carried out by a compulsory profit sharing scheme (“participation“ introduced in 1968) and a voluntary profit sharing scheme (“intéressement“ introduced in 1972). In the framework of a savings plan these two schemes give employees the opportunity to acquire shares of the company.

Today AUCHAN GROUP stock is owned up to 87% by MULLIEZ Family and up to 13% by 110 000 employee shareholders in France, Spain, Portugal, Italy, Luxemburg, Poland and Hungary). The share value is fixed, yearly, by a college of 3 independent experts.

#### **2. Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) as a UK business succession tool**

Employee share schemes are increasingly used in the UK as a business succession tool, though not nearly so often as in the USA. The main body of this report highlights the tragic situation all over Europe every year when privately owned businesses fold because their owners are no longer able to stay involved, but don't have anyone close to handover their business to, or who sell to asset strippers who close production centres and sack employees just to improve the operating margins of what survives. Owners who use ESOPs do not have to surrender control – they can sell ten, 20 or

30 percent of the equity to their employees if they choose. Some even decide to sell 100 percent of the business to their employees via one type of ESOP or another.

## 2.1 How is it done?

Set up an employee benefit trust. Basically, the company provides funds to the trustees, perhaps in the form of a loan. Alternatively, if the company is not privately held it can underwrite borrowing by the trust from a bank or other third party. The trustees use these funds to acquire shares from the retiring shareholder on impartial terms. The shares are used to set up an employee share scheme. This allows the owners to offer the chance of participation to all the full-time employees, under the same terms, though employees are not obliged to become shareholders. However, if a company's future is threatened - without radical re-organisation being imposed- then almost all the employees tend to participate. If established under a government tax-sponsored regime such as SAYE-Sharesave, Enterprise Management Incentive or the Share Incentive Plan (SIP), the employee share plan incentives will be taxed at low rates (or even escape tax altogether). A tax-efficient result is available for the selling shareholder, for the company and for its employees. These transactions can be attractive to proprietors who seek continuity in the business whilst receiving value for their shares.

## 2.2 An employee benefit trust is established

- The trust mechanism is financed by bank loans to purchase the company shares and to receive company profits to pay off the bank loans.
- The trust dispenses the shares to the employees through bona fide employee share schemes but also buys back the shares from the employees for subsequent recycling when they sell. Existing shareholders sell piecemeal to the employee share trust as a capital gains tax transaction to make shares available for employee share schemes and as a cash extraction mechanism. The shares are recycled through the trust for successive generations of employees who sell their shares on retirement.
- First, the company shares must be independently **valued** – not so easy if it's privately held. Obtaining value: the sale should take place on impartial terms, which will be subject to official scrutiny. HM Revenue & Customs generally attaches much lower values to private company shares than to quoted shares on the grounds that private company shares cannot be traded. If the sale has taken place at a price higher than HMRC consider fair they may seek to assess the difference to income tax. However if an employee trust has been established this can be used to create an **internal market** in the shares, which permits share sales by employees within the company. The existence of an internal market removes part of the justification for discounting the value of private company shares and can therefore result in a higher value.

## 2.3 Case history: Child Base

*Based in Newport Pagnell, Buckinghamshire, Childbase, which is 50% privately-owned and 50% employee-owned, recorded pre-tax profits of £2.7m on a turnover of £27.7m last year. It is currently 31<sup>st</sup> among the Sunday Times list of 'Best 100 companies to work for in Britain'*

What began as one nursery for 20 children in an English village is today a major business. As Child Base's chief executive officer Mike Thompson explains, his company operates 38 nurseries for children across south-east England, employing 1,100 staff. There has been a radical change in the long-term direction of the organisation, to carry Child Base forward as an employee-owned business. Child Base was a family business – Mike Thompson was in day-to-day charge and his father was the chairman. The Thompsons were the major shareholders, although the company also had a number of external investors. But over the past ten years this has changed. Staff at each of the nurseries have been encouraged to acquire shares in the venture, initially on a “buy one, get one free” basis, but most recently on a three-for-one basis. The remaining private shareholders are committed to transferring their shares to the Employee Benefit Trust, so that employees can either hold their own shares or own them collectively within the EBT. Meanwhile, the Thompson family holding is down to around 28 percent. The target for the next decade is to see the employee share holding increase to 100 percent.

Mike Thompson points out that shares have increased in value significantly over the past six years, with dividends increasing from 6p to 12.5p. Child Base organises share dealing days twice a year, in May and November, when shares can be bought or sold at the value set by the company's accountants. Child Base includes elected representatives on the Employee Benefit Trust, and Mr Thompson has to justify his position as chief executive by ability and not simply by the size of his share stake. Child Base's profits have provided a mechanism for the company (via the Employee Benefit Trust) to buy out some of the existing shareholders, including part of the Thompson family's own holding, an arrangement which Mike says offers investors a fair and equitable exit route.

#### 2.4 Case history: Parfett's

*Parfett's is a cash and carry business with operations at six locations across England.*

Alan Parfett started the company with his wife and eldest son Steve in 1980. Alan retired in 1989 and Steve Parfett took on the role of Managing Director. As Steve's own retirement approached, the issue of business succession was considered. With no immediate prospect of the business being handed over to a third generation, the Parfett family took the decision in 2008 to transfer into employee ownership.

*'We looked at all options, including a management buy-out, selling to overseas investors or selling to the competition,' says Steve Parfett. 'However, we did not want to see the company broken up and renamed. Having worked with John Lewis in my younger days, I spoke to them and began to appreciate there was a vibrant employee ownership sector, which sounded the ideal route to take.'* Steve says that the family felt it was more important to sustain the successful organisation built up over 28 years rather than to get 'top dollar' for the business: *'We're happy to do this to see the name of the business going forward and retaining independence.'* Parfett's two-stage process includes a phased handover to ensure continuity. The family has sold a majority shareholding to the employees,

demonstrating its commitment to employee ownership. The target is that Parfett's will be completely employee-owned within seven to ten years. (source: John Lewis Partnership).

### **3. The Voestalpine employee foundation as an example of strategic participation**

Voestalpine AG has had an employee share ownership scheme since November 2000. It was developed within the group and, with its focus on the "strategic ownership" of employees of their own company, it constitutes a special case in the discussion of employee share ownership. The long-term block vote of the participating employees makes the workforce, with more than 10% of the shares, a major shareholder in the group.

#### **3.1 The Voestalpine Group**

Voestalpine AG is an international group specialising in steel manufacture and processing. The group consists of five divisions and approximately 300 companies operating in around 60 countries. Group headquarters is in Linz, Austria. Total turnover of around EUR 8.55 bn and EBIT of EUR 352 m for the financial year ending March 2010, achieved despite the extremely difficult conditions of the worldwide economic crisis, make Voestalpine currently one of the most profitable European steel producers. Worldwide the group employs a workforce of 39 800, about half of them in Austria.

#### **3.2 Strategic basis and development of the model**

In the course of the discussions between group management and the works council on the full privatisation of the group in spring 2000 (at that time the government held a 38% stake - now the group is fully privatised), the idea was mooted - which was unprecedented in Austria at that time - of a massive workforce stake in an economically successful company. The workforce as a major shareholder would stabilise the ownership structure and support the long-term development of the group. In addition to this basic objective, workers were also to be offered the opportunity of participating in the company's success. A private foundation was jointly set up to manage the workforce's equity stake.

#### **3.3 The Austrian model**

The Austrian system of collective agreements provides for "opening clauses", under which parts of overall wage increases may be used for a specific purpose. This instrument was used on a number of occasions in Austria to finance share allocations in accordance with company agreements. Shares were also issued to workers regularly in connection with annual bonuses (profit-sharing). The tax relief available in Austria on share issues of this kind increases their value. All employees in Austria are included in the model on this basis. As the beneficial owners of shares, employees are entitled to dividends and they combine their voting rights throughout their period of employment at the group through the Voestalpine private foundation for employee participation. This joint management of shares by trustees makes it possible for the workforce to act collectively as a major shareholder at group general meetings.

### 3.4 **The international model**

Because of different legal bases, it has not been possible to "export" the Austrian model in its existing form. A compact model had to be developed which, despite major differences in tax law and also labour law in Europe, could be used in the most diverse countries. Beginning in the Netherlands (from 2004) and later in the United Kingdom and Germany (from 2009), a model of this kind was implemented following extensive development work. Employees were offered the opportunity of acquiring shares in their own company at discounted prices. The shares entitle their owners to dividends and cannot be sold for a period of five years. Voting rights are combined on an international basis through the Voestalpine private foundation for employee participation. The joint policy line to be taken in discussions at the AGM is hammered out through the group's European works council. The average participation rate for these three countries is around 15%. International employee participation is being steadily developed, with the planned successive integration of other countries.

### 3.5 **Experience at the group**

At present around 21 400 employees in 49 Austrian companies and 32 companies in the Netherlands, the United Kingdom and Germany own shares in their own company through the two variants of the model. In total employees currently hold 13.3% of voting rights in Voestalpine AG (more than 22 million shares) and thus at present constitute one of the group's three largest shareholders.

After ten years of experience of employee participation, the stakeholders in the model, management and the works council, but also the workforce as a whole, can conclude that the experiment has been successful overall. Share ownership has undoubtedly fostered greater identification with the company and encouraged employees to take a greater interest in the group's economic progress. The participation model makes it possible to participate personally in the company's success through dividend payments and possible increases in the value of shares by the time they are sold. In particular employee participation in the form of strategic ownership extends the workforce's opportunities for contributing to the group's long-term development, which can be seen as a useful complement to the participation rights of employee representatives laid down in labour law. The workforce's massive participation in Voestalpine AG's share capital also constitutes a "poison pill" to guard against hostile takeover bids, it brings stability to the ownership structure and offers partnership in major corporate decisions through group general meetings, in the interests of all employees.

With the development of this employee participation model, the in-house partners in Voestalpine AG have reacted creatively to new challenges. The model's success to date and its high level of acceptance by the workforce form the basis for ongoing development and the rolling out of employee share ownership to employees throughout the group.

## 4. **Cooperatives – Transferring ownership of an enterprise to its employees as a workers' cooperative**

Many companies disappear and will continue to disappear in France for want of anyone to take them over. One possible solution to this problem is insufficiently well known: the transfer of ownership of the company to its employees in the form of a workers' cooperative (French: SCOP). This means transferring to the workforce the means of production which they themselves have helped to prosper. It also involves the owner in a managed handover of control to company employees. The transfer is progressive as shareholders withdraw. In this way the industrial capital is preserved, along with the company's relationship with its customers, suppliers and partners. Sellers and buyers receive support throughout the process from the Scop Entreprises network.

The first step is to work with the seller and his entourage: accountant, lawyer, investment adviser and even the family. A complete case-by-case analysis is conducted of the appropriateness of a transfer of ownership to the employees. All obstacles are identified, both objective and real ones, and subjective ones - arising mainly from a change of perspective, in order to ensure that the employees will be able to keep the company on course. Management potential in particular is examined. More often than one might think there will be one or more individuals among the employees capable of becoming managers. And if not, external recruitment can be envisaged. Apart from the human aspect, there is also the financial one: Will the employees be able to finance the buyout?

Scop Entreprises explains in detail the advantages of a cooperative approach: indivisible reserves constituting a collective asset which ensures the company's financial soundness, fair participation in major decisions on the basis of the one person, one vote principle, close connection with the local area, motivation and dynamism harnessed to the project. Not only the seller but also the employees have to be convinced of their ability to take over their own company, with or without the assistance of one or more external buyers.

**Pierre LIRET** - [pliret@scop.coop](mailto:pliret@scop.coop); [les-scop@scop.coop](mailto:les-scop@scop.coop); [www.les-scop.coop](http://www.les-scop.coop)

#### 4.1 **Preserving the structure in competition with the major distribution groups**

*Récapé Scop SA, meat retailer, Haute-Garonne, 120 employees. Buyout from retiring owners in 2004.* The history of Récapé goes back to 1974, with its establishment as a limited company by Max Récapé. In 1998, eight years after the company went public, the founder retired and chose to sell out to company employees. In 2004 the shareholders' agreement expired and several of the managers retired. In order to prevent the generational transfer problem recurring, the youngest associates decided to convert the company into a workers' co-operatives.

"We became a cooperative in November 2004", recalls Michel Rayssac, CEO of the cooperative. "But according to the experts who advised us we had already been behaving like a cooperative for years!" Philippe Benzoni, accountant with the firm Sygnature, adds: "The Récapé shareholder pact described the operation of a cooperative without realising it! Rather than looking for an external investor, the associates decided to become a cooperative, a course of action which responded to the company's needs: to ensure stability, involve workers democratically and attract finance while reducing previously very heavy business taxes."

Opening up the company's capital to employees also boosted the company's equity. Since late 2005 all employees have been able to take a capital stake in the cooperative, following an information campaign by managers. "The objective of becoming a cooperative was twofold: to maintain the company's structure in competition with the major distribution groups and to bring about a transfer of ownership which treated everyone fairly", Michel Rayssac recalls. With just over 100 employees and 12 branches in the Haut-Garonne department, the Récapé cooperative is a major local actor in the meat trade (shops, processing of meat products, distribution). Its turnover for the last financial year was EUR 14 million.

Pierre Liret. Site : [www.recape.fr](http://www.recape.fr)

#### 4.2 **Ceralep, a world leader in its sector**

*Ceralep, electrical insulators, Drôme, 50 employees. Employee buyout following the company's liquidation by a pension fund in 2003.*

The Ceralep factory, at Saint-Vallier in the Drôme region, a manufacturer of electrical insulators for pylons and electrical cables, which seemed set to close in early 2004, was saved by its workforce who set up a cooperative. When the commercial court at Romans decided to liquidate Ceralep on 28 January 2004, only a few employees and trade union activists believed that the company still had a future. Among them were Bruno Piazza and his deputy, Robert Nicaise. The company was productive and the workforce skilled, but PPCI, the US pension fund which put the company into liquidation, had run down the company's business in order to poach its customers. The representatives of the CGT trade union on the works council lost no time and obtained promises of firm orders. They also had the idea of setting up a workers' cooperative. However, the savings of the employees interested in the scheme were not sufficient to raise the EUR 100 000 needed as a financial guarantee for the cooperative. The works council then made a public appeal in the markets of the region and distributed leaflets. The Drôme General Council and a number of municipalities contributed, and in less than four weeks contributions from employees and some 800 individuals made it possible to make an application to the Romans commercial court, which on 15 April 2004 ratified the establishment of the cooperative, which was able to keep on 53 employees out of an original total of 92. Robert Nicaise took on the management of the cooperative. Since the buyout, Ceralep has exceeded its targets each year (annual production 1 200 tonnes) and has moved back into profit. Today it is a world leader in the manufacture of very large, one-piece insulators, and the European leader in high and very high voltage insulators. The company has held onto its customers (Areva, Nexans, ABB, Siemens etc.) for its traditional insulators and it is working on new projects with the French atomic energy agency (CEA) for the storage of nuclear waste. Investment is the cooperative's priority: "The workforce knows that, if we are to meet orders, we need good production facilities, and that if we want wage increases, we have to make profits", Ceralep's CEO commented.

Website: [www.ceralep.com](http://www.ceralep.com)



Extract from an article by Gérard Méjean which appeared in Le Monde on 13 February 2007

---