



Comitetul Economic și Social European

SOC/305
Implicarea lucrătorilor

Bruxelles, 20 iunie 2008

AVIZUL

Secțiunii pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
privind
implicarea lucrătorilor: factor al unui bun management al întreprinderilor în Europa
(aviz din proprie inițiativă)

Raportor: **dl GREIF**

Administrator: Torben Bach Nielsen

La 16 ianuarie 2008, 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

Implicarea lucrătorilor: factor al unui bun management al întreprinderilor în 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 10 iunie 2008. Raportor: dl Greif.

În cea de a ...-a sesiune plenară, care a avut loc la ... și ... (ședința din ...), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu ... voturi pentru, ... voturi împotriva și ... abțineri.

*

* *

1. Rezumat

- 1.1 Întreprinderile au o contribuție în cadrul societății. Salariații și angajatorii au interesul comun de a organiza în întreprindere un proces permanent de inovare, pentru a-și îmbunătăți productivitatea și competitivitatea. Pentru aceasta, întreprinderile au nevoie de angajamentul și competențele colaboratorilor lor. Participarea obligatorie a acestora este un element decisiv al unui bun management al întreprinderilor.
- 1.2 Studiile empirice arată că participarea lucrătorilor, fundamentată pe drepturi, are efecte pozitive asupra performanței economice a întreprinderilor. Avantajul rezultă aici din faptul că salariații și angajatorii pot discuta de la egal la egal în cadrul întreprinderii. Acest lucru asigură echilibrul între interesele sociale și economice.
- 1.3 În prezent, este din ce în ce mai ușor pentru întreprinderi să se deplaseze în interiorul Europei, susținute de legislația europeană în materie de societăți comerciale și piețe financiare. Nu este numai un principiu al democrației europene, ci este și în interesul întreprinderii înseși ca lucrătorii să se organizeze mai bine la nivel transnațional și să-și poată apăra interesele în fața conducerii transnaționale. Comitetul european de întreprindere s-a dovedit a fi, în practică, forumul adecvat acestui scop.
- 1.4 CESE consideră deci că responsabilii politici europeni ar trebui să consolideze, în perspectiva strategiei de dezvoltare durabilă din cadrul Strategiei de la Lisabona, baza pentru coordonarea celor mai importante categorii economice; CESE salută cu tărie prezența Comisiei Europene pe terenul legislativ, pentru a adapta drepturile comitetelor europene de întreprindere la realitățile pieței interne europene.

2. **Introducere: implicarea lucrătorilor la nivel național și transnațional - un consens politic în Europa**

2.1 Regulile privind participarea lucrătorilor la nivel național și european garantează, în practică, drepturile sociale ale lucrătorilor în câmpul muncii. La nivel național, în toate statele membre UE se poate identifica un nucleu bine definit de drepturi în materie de implicare acordate lucrătorilor¹. Cu toate că definițiile și obiectivele diferă în funcție de sistemele care s-au dezvoltat în statele membre, legislația europeană existentă se bazează pe aceste dispoziții naționale.

Participarea națională și transnațională a lucrătorilor este practică, pe această bază, în unitățile și întreprinderile aflate pe piața europeană comună. Acest lucru este în interesul unei democrații europene substanțiale și care are succes în plan economic:

- Aceste drepturi transformă lucrătorii din întreprinderi, indiferent de mărimea acestora, în „cetățeni în cadrul întreprinderii” - aceasta fiind funcția lor democratică.
- Din punctul de vedere al conducerii întreprinderii, aceste drepturi permit încheierea unor acorduri cu reprezentanții salariaților și cu sindicatele acestora în ceea ce privește măsurile, acceptabile din punct de vedere social, de gestionare și organizare a restructurărilor din întreprinderi și favorizează înțelegerea, din partea salariaților, față de deciziile întreprinderii - aceasta fiind funcția lor economică.

2.2 Participarea instituționalizată a lucrătorilor prin informare, consultare și participare în cadrul întreprinderii, inclusiv la nivel transnațional, constituie, astfel, unul dintre elementele-cheie ale fundamentelor juridice ale democrației europene. Expresia acestei participări se regăsește în diverse surse juridice europene.

- Încă din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989, la care se referă preambulul Cartei europene a drepturilor fundamentale, se stipulează la punctul 17: „informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie să se dezvolte în continuare în mod adecvat, ținându-se seama de practicile existente în diversele state membre”.
- Noul Tratat de reformă de la Lisabona confirmă acest element esențial ca bază a Constituției economice și sociale europene, transformând dreptul individual fundamental la informare și consultare - stipulat la articolul IV-27 din Carta drepturilor fundamentale - într-o componentă obligatorie a dreptului primar comunitar.

¹

Acestate se bazează, în mai multe state membre UE, nu pe legi, ci, în Italia și țările nordice, de exemplu, pe contracte colective autonome între sindicate și angajatori. Pentru o privire de ansamblu, a se vedea rubrica „*National Industrial Relations*” de pe site-ul www.worker-participation.eu

2.3 Principiul participării lucrătorilor se regăsește, până în prezent, în nu mai puțin de 15 directive europene². Acestea au fost elaborate la momente diferite și pe domenii diferite. Chiar dacă acest acquis este fragmentat, conținând definiții diferite ale informării, consultării și participării lucrătorilor, el constituie totuși un element solid al legislației comunitare în domeniul social.

Acest consens politic a apărut în istoria Europei după 1945, odată cu înființarea Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului (Tratatul CECA din 1952). Conform acestui consens, garantarea juridică a participării lucrătorilor este expresia unei economii responsabile din punct de vedere social.

2.4 În prezent, în Europa există un consens între politicieni, partenerii sociali și societatea civilă în ceea ce privește funcția democratică și economică a garantării juridice a participării lucrătorilor și dezvoltarea pe viitor acesteia:

- Parlamentul European a solicitat în mai multe rânduri verificarea și adaptarea directivelor europene privind informarea, consultarea și participarea lucrătorilor, îndeosebi a Directivei privind comitetele europene de întreprindere - cel mai recent în rezoluția sa din 10 mai 2007³.
- Partenerii sociali europeni au efectuat, în cadrul programelor lor comune de lucru, analize cuprinzătoare ale modului de funcționare a comitetelor europene de întreprindere și au pus, astfel, în evidență o evoluție pozitivă a activității lor practice⁴.
- CESE însuși accentuează într-un aviz⁵ rolul membrilor comitetelor europene de întreprindere ca „protagoniști convinși ai construirii unei noi societăți (europene)” și subliniază necesitatea acestui loc de întâlnire și dialogul în cadrul întreprinderilor transnaționale.
- Comisia Europeană recunoaște în mai multe comunicări rolul constructiv al comitetelor europene de întreprindere în cazurile de restructurări transnaționale, ca și în dezvoltarea unor procedee exemplare în ceea ce privește *responsabilitatea socială a întreprinderilor* (RSI), care să depășească obligațiile juridice și să participe la un management proactiv al întreprinderilor⁶.

2 A se vedea lista din anexă - printre acestea, cele mai importante sunt directivele 2002/14/CE (privind informarea și consultarea la nivel național), 94/45/CE (privind comitetele europene de întreprindere) și 2001/86/CE și 2003/72/CE (privind implicarea lucrătorilor în SE/SCE).

3 P6_TA(2007)0185

4 Programul de lucru comun 2003-2005 al partenerilor sociali. A se vedea aici și Declarația comună din 7 aprilie 2005 „*Lessons learned on the EWC*” („Experiența acumulată privind comitetele europene de întreprindere”).

5 Avizul CESE din 13 septembrie 2006 privind comitetele europene de întreprindere - Un rol nou în promovarea integrării europene. Raportor: dl IOZIA (JO C 318, 23.12.2006).

6 COM(2005) 120 final și COM(2006) 136 final

- „Grupul de lucru Davignon”, care a deschis drumul unei legislații privind societatea europeană (SE), subliniază funcția productivă a participării lucrătorilor la toate nivelurile. Conform acestui grup de lucru, „forța de muncă de care au nevoie întreprinderile europene, și anume lucrători calificați, mobili, angajați și responsabili, care să fie în stare să se adapteze inovațiilor tehnice și să-și însușească obiectivul consolidării competitivității și îmbunătățirii calității, nu poate fi văzută doar ca destinatar al unor indicații date de angajator. Această concepție asupra forței de muncă presupune o participare strânsă, permanentă la procesul decizional de la toate nivelurile întreprinderii”⁷.

2.5 Astfel, și comitetul european de întreprindere a devenit un element al bunului management. În prezent, peste 12 000 de membri ai comitetelor europene de întreprindere, în peste 850 de comitete europene de întreprindere⁸, animă infrastructura democratică a societății civile din Europa.

- Acest lucru este valabil și pentru statele membre noi din UE extinsă. Între timp, în comitetele europene de întreprindere au apărut numeroși membri din noile state membre. Aceștia au experiențe diverse și, uneori, extrem de diferite⁹.
- În afară de aceasta, guvernele noilor state membre au acceptat directiva europeană privind cadrul general de informare și consultare drept cadru de referință pentru o cultură a întreprinderii care promovează dialogul în cadrul întreprinderii.

2.6 În Europa, standardele privind dialogul social la nivelul întreprinderii, bazat pe informare și consultare, sunt valabile și pentru lucrătorii din întreprinderile mici și mijlocii.

- Directiva 2002/14/CE precizează ca valori-prag pentru domeniul de punere în aplicare a sa, la nivel național, unitățile cu peste 20 și întreprinderile cu peste 50 de lucrători, chiar dacă în multe state membre UE, conform dreptului național, aceste valori sunt considerabil mai scăzute.
- Pentru informarea și consultarea la nivel transnațional: directivele SE/SCE nu precizează nicio valoare-prag, în Directiva privind comitetele europene de întreprindere figurează valoarea de 150 pentru grupurile transnaționale de întreprinderi.

⁷ Raportul final al grupului de experți al Comisiei Europene, sub conducerea lui Etienne Davignon, mai 1997 (p. 5), a se vedea: Group of Experts „*European Systems of Worker Involvement*”.

⁸ Conform estimărilor actuale, în prezent există în total cca. 2 240 de întreprinderi și grupuri de întreprinderi care cad sub incidența Directivei 94/45/CE.

⁹ A se vedea raportul lui Eckart Voss (2007): *The experience of European Works Councils in New EU Member States (Experiența comitetelor de întreprindere europene în noile state membre ale UE)*. Fundația Europeană/Dublin, Luxemburg.

- Carta europeană a drepturilor fundamentale, ca element component al noului Tratat de reformă, conferă fiecărui lucrător în parte dreptul fundamental de fi informat și consultat, indiferent de dimensiunea unității al cărei angajat este.
- 2.7 Intensitatea crescândă a proceselor de restructurare și formele complet noi de finanțare a întreprinderii, ca de exemplu prin fondurile speculative mari (*hedge funds*) sau prin capitalul de investiții (*private equity*), care tind în special către obținerea de câștiguri pe termen scurt și mai puțin către asigurarea viitorului întreprinderii, subliniază necesitatea unei contrabalansări, prin organe reprezentative ale salariaților solide și capabile să acționeze împotriva amenințării care planează, pe termen scurt, asupra valorilor întreprinderii: conducerile întreprinderilor își revizuiesc planurile de investiții în întreprindere și în dezvoltarea acesteia, pe termen lung, ceea ce face ca stabilirea unor relații de încredere, parteneriale, cu salariații lor să devină mai dificilă. Succesul comun al întreprinderii este pus sub semnul întrebării, în favoarea unor interese externe motivate de obținerea profitului. Responsabilii politici europeni trebuie să reinstaureze aici, prin reguli comune corespunzătoare, echilibrul de forțe.
- 2.8 Nu în ultimul rând, este imperios necesar să se indice aici căile prin care politica europeană poate redirecționa abordarea actuală - care solicită transparența unilaterală în cadrul întreprinderii în interesul acționarilor, către o înțelegere mai largă a întreprinderii ca „unitate socială” și în interesul dezvoltării pe termen lung a întreprinderii. Luarea în considerare a tuturor părților interesate ar trebuie văzută aici ca parte integrantă a păstrării și consolidării unui sistem de management echilibrat și responsabil din punct de vedere social, și, deci, durabil. CESE a subliniat acest aspect de mai multe ori în cadrul lucrărilor sale aflate în curs de desfășurare pe tema responsabilității sociale a întreprinderilor¹⁰. În acest context, și Comisia a accentuat în mod repetat rolul comitetelor europene de întreprindere pentru o bună RSI¹¹.
- 2.9 În prezentul aviz, CESE dorește să arate cum pot întreprinderile, împreună cu salariații lor, să transforme spațiul economic european dorit de toți participanții într-un succes pentru viitoarea democrație europeană, în concordanță cu obiectivele de politică socială și de mediu și cum se pot crea, în acest scop, bazele juridice pentru organe transnaționale de reprezentare a salariaților.
- 2.10 Implicarea lucrătorilor face parte din viața economică a Europei. Ea necesită, ca și regimul juridic european pentru întreprinderi și investitori, o reglementare europeană adecvată, inclusiv în domeniul legislației europene privind societățile comerciale și piețele financiare.

¹⁰ A se vedea, printre altele, Avizul CESE din 8 iunie 2005 privind instrumentele de informare și măsurare pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor într-o economie globalizată. Raportor: dna PICHENOT (JO C 286, 17.11.2005).

¹¹ A se vedea, printre altele, Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul și Comitetul Economic și Social European pe tema „Punerea în aplicare a parteneriatului pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă: Europa trebuie să preia conducerea în domeniul responsabilității sociale a întreprinderilor” COM(2006) 136 final, p. 6: „Dialogul social, îndeosebi la nivel sectorial, a fost un mijloc eficient pentru promovarea inițiativelor RSI, iar comitetele europene de întreprindere au participat și ele în mod constructiv la elaborarea de proceduri exemplare de RSI”.

Acest lucru este util și pentru un management de succes al întreprinderii, care promovează identificarea lucrătorilor cu aceasta din urmă.

3. **Implicarea lucrătorilor ca element al unui bun management al întreprinderii în Europa**

3.1 La baza creării, în legislația europeană (Directiva 20002/14/CE), de standarde naționale generale în ceea ce privește informarea și consultarea stă încălcarea flagrantă a dispozițiilor convenite prin Directiva privind comitetele europene de întreprindere și referitoare la participarea lucrătorilor: în 1997 în Belgia, conducerea Renault nu a considerat necesar să informeze asupra închiderii complete a unei unități de producție din Vilvoorde nici comitetul european de întreprindere, nici organele reprezentative ale lucrătorilor care erau afectați.

3.2 Până în prezent, acest caz nu este unul izolat la nivelul UE:

– Mai multe exemple practice de întreprinderi care dispun de un comitet european de întreprindere arată cât de slab asumat este încă principiul participării lucrătorilor ca principiu al societății civile europene, chiar și în conducerea unor întreprinderi de renume.

– Unele întreprinderi ignoră și interpretează în defavoarea salariaților¹² chiar și hotărâri clare ale CJCE, care dispun să nu se împiedice crearea comitetelor europene de întreprindere și să se pună la dispoziție informațiile necesare acestei creări.

3.3 În special, în practica referitoare la comitetele europene de întreprindere se regăsesc două modele de bază în ceea ce privește modul de înțelegere, de către conducerile întreprinderilor, a obligației de a purta un dialog social:

– informarea și consultarea au loc atunci când deciziile din întreprindere au fost deja luate și mai rămâne doar ca ele să fie puse în aplicare fără probleme,

– sau conducerea lansează, într-adevăr, un dialog cuprinzător, care contribuie la formarea opiniei și la luarea deciziilor, după vaste deliberări cu organele europene, precum și locale și naționale de reprezentare a salariaților.

3.4 Experiențele concrete în ceea ce privește comitetele europene de întreprindere pot fi situate între aceste două extreme: dacă în realitate, ca și până acum, se practică mult prea des primul tip¹³, managerii bine formați și orientați spre viitor recunosc din ce în ce mai des avantajele unui comportament de tipul doi. Ei urmăresc următoarele principii ale unui bun management al întreprinderii:

¹² În mai multe cazuri, nu s-a reușit nici până în prezent să se înființeze un comitet european de întreprindere, conducerile întreprinderilor însele fiind cele care nu respectă obligațiile stabilite de CJCE în privința punerii la dispoziție a informațiilor.

¹³ Acest lucru a reieșit clar și din audierea din 14 mai 2008 pe care Comitetul a desfășurat-o în cadrul lucrărilor aferente prezentului aviz.

- Întreprinderea se obligă față de salariații săi și să țină seama de efectele sociale și ecologice ale acțiunii întreprinderii și respectă dreptul ca aceștia să-și organizeze interesele autonom în comitete de întreprindere și/sau sindicate.
- Reprezentarea intereselor lucrătorilor se organizează eficient și la nivel transnațional, astfel încât lucrătorii să poată interveni la momentul potrivit, încă înainte de luarea de măsuri, cu participarea actorilor economici și politici interesați, și să poată elabora alternative la propunerile conducerii.
- Se veghează ca toți lucrătorii dintr-o întreprindere transnațională să se poată prevala de dreptul lor fundamental la informare și consultare și acasă, la nivel local.
- În multe întreprinderi mari, reprezentanții lucrătorilor sunt informați în cadrul conducerii, de către organele de supraveghere sau administrative, asupra orientărilor strategice ale întreprinderii și, astfel, li se permite să evalueze și să supravegheze deciziile conducerii, în dialog direct cu proprietarii întreprinderii.

3.5 Aceste principii de bun management sunt sprijinite aici prin orientările Comisiei Europene, care acordă prioritatea „anticipării” schimbării structurale¹⁴. Strategia propusă este adaptată provocărilor cu care se confruntă în prezent multe întreprinderi din Europa.

3.6 Toate experiențele arată că salariații sunt pregătiți să contribuie prin cunoștințele lor la procesul zilnic de producție, dar și - în special - la procesele de schimbare și să participe constructiv la identificarea de soluții, dacă sunt informați în mod proactiv și dacă pot purta un dialog cuprinzător despre deciziile întreprinderii cu scopul de a ajunge la un acord în privința măsurilor și cadrului din domeniul social¹⁵. Acest lucru se regăsește și în practica multor comitete europene de întreprindere:

- În numeroase grupuri de întreprinderi, comitetul european de întreprindere a devenit un partener de discuție și de negociere, pentru a arăta că europenizarea și internaționalizarea organizării întreprinderii se extinde și la modul de organizare a salariaților săi.
- Cu reprezentanți deținând diferite concepții naționale despre viața profesională și provenind din sisteme juridice diferite în ceea ce privește relațiile de muncă, componența sa garantează că întreprinderile își pot face o imagine mai bună asupra modului în care deciziile planificate pot fi adoptate și interpretate la nivelul locului de muncă.

14 COM(2005) 120 final

15 A se vedea și Avizul CESE din 29 noiembrie 2005 privind dialogul social și implicarea salariaților, cheia anticipării și controlării mutațiilor industriale. Raportor: dl ZÖHRER (JO C 24, 31.1.2006).

- Mai mult decât managementul, de cele mai multe ori poliglot, al unei întreprinderi multinaționale, partea salariaților poate să fie, la nivel european, seismograful și sistemul de alertă anticipat în ceea ce privește tulburările și ineficiențele din întreprindere.

3.7 Acest lucru face ca, în ochii multor manageri, comitetul european de întreprindere să fie un organ important în cultura întreprinderii și în arhitectura conducerii întreprinderilor transnaționale, după cum arată foarte clar rezultatele unui sondaj printre manageri de resurse umane¹⁶. Studiul citat evită aici abordarea inadecvată care încearcă să calculeze avantajele participării europene a salariaților în funcție de un simplu raport între costuri/beneficii operaționale și în bani gheață pentru întreprindere.

- Sondajul în rândurile managerilor despre percepția acestora privind importanța și eficiența comitetului european de întreprindere a arătat că aceștia apreciază ca preponderent pozitiv rolul comitetului european de întreprindere în îmbunătățirea dialogului din întreprindere și a adeziunii lucrătorilor la aceasta.
- Aproximativ jumătate din răspunsuri au lăudat propunerile constructive ale comitetului european de întreprindere ca răspuns la propunerile conducerii. În același timp, este recunoscut faptul că, prin consultarea cu organele de reprezentare a salariaților, procesul decizional nu este încetinit.
- Rolul incluziv din punct de vedere social al dialogului la nivel european în întreprinderile multinaționale este recunoscut în mod special. Comitetele europene de întreprindere constituie, pentru conducerea întreprinderii, singurul loc unde se poate desfășura un astfel de dialog.

3.8 Această imagine pozitivă pe care o percepe managementul cu privire la comitetele europene de întreprindere contrastează cu imaginea pe care o au foarte mulți membri ai comitetelor europene de întreprindere, care consideră, în proporție de 75%, că sunt informați de către management, în special în ceea ce privește schimbările din întreprindere, fie deloc, fie abia după ce s-a luat deja o decizie relevantă pentru comitetul european de întreprindere¹⁷.

- Aceste evaluări negative ale multor comitete europene de întreprindere reflectă faptul că nu toți managerii pleacă de la același mod de înțelegere a conducerii unei întreprinderi.

¹⁶ Sigurt Vitols (2006): *Innovative corporate cultures and EWCs. (Culturi de întreprindere inovatoare și comitetele europene de întreprindere)*. Bruxelles: ETUI-REHS/ETUC (2008): *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles: ETUI-REHS, capitolul 7.

¹⁷ Jeremy Waddington, „Punctele de vedere ale reprezentanților comitetelor europene de întreprindere”, pentru o conferință a Fundației Otto-Brenner „*Mitbestimmung in einem modernen Europa*” („Participarea într-o Europă modernă”) (Bratislava, 30 mai - 1 iunie 2006): http://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/dokumente/moe_2006_imp_ref_waddington_de.pdf.

- Acest lucru se explică în mare măsură și prin definiția neclară a competențelor legale ale comitetului european de întreprindere, în special a drepturilor acestuia de informare și consultare și în ceea ce privește domeniile în care acest comitet trebuie implicat.

3.9 Un alt element al unui bun management este reprezentat de formele participării financiare. Acestea au în principal obiectivul de a spori motivația și adeziunea salariaților față de întreprindere¹⁸. Cooperativele aflate în proprietatea salariaților¹⁹ ar reprezenta cazul ideal de conducere a unei întreprinderi, în care, în calitate de coproprietari, salariații ar putea veghea ei înșiși la menținerea pe termen lung a locurilor lor de muncă, în mediul lor de viață regional. În afară de aceasta, garantarea drepturilor salariaților la informare și consultare completează eficiența acestui tip de întreprindere. Participarea financiară sporește cel mai mult eficiența în interesul întreprinderilor atunci când se înscrie într-un cadru cu caracter obligatoriu. Garantarea prin lege a reprezentării intereselor creează acest cadru. Pentru cooperativele europene (SCE) însă, Directiva 2003/72 prevede instituirea obligatorie a unui comitet de întreprindere SCE la nivel transnațional.

3.10 Adeziunea salariaților nu poate fi obținută doar pe o bază voluntară, în urma unei declarații unilaterale din partea conducerii întreprinderii. Aceștia trebuie să se și poată baza pe faptul că opinia lor contează cu adevărat și că pot, la rândul lor, să contribuie la îmbunătățirile aduse printr-o mai mare autonomie în muncă și printr-un salariu mai bun. Pentru a suscita încrederea este deci nevoie de baze clare și care pot fi înțelese. Garantarea juridică a posibilităților de participare trebuie să fie considerată drept condiția necesară pentru ca întreprinderile să se poată adapta eficace și util, pentru a face față noilor provocări. În acest sens, participarea lucrătorilor poate - împreună cu o gestionare a personalului interesată de dialogul social - să constituie un punct stabil pentru ancorarea, în întreprindere, a integrării sociale necesare²⁰.

4. Participarea lucrătorilor și performanța economică

4.1 În Europa, o forță de muncă puternică implică în general o competitivitate sporită a economiilor naționale. În societate, există un consens larg asupra a ceea ce poate fi prețuit ca fiind cel mai mare avantaj al participării lucrătorilor: contribuția la menținerea păcii sociale și la creșterea productivității, datorită unor relații de muncă parteneriale. Studiile care au examinat efectul participării lucrătorilor asupra activităților operaționale ale întreprinderilor

¹⁸ A se vedea aici și Avizul CESE din 26 februarie 2003 privind condițiile-cadru pentru promovarea participării financiare a lucrătorilor. Raportor: dl SEPI (JO C 95, 23.4.2003).

¹⁹ Conform datelor reprezentanței europene a CECOP, există în Europa cca. 1,5 milioane de persoane angajate în cooperative de lucrători. În Avizul CESE din 9 martie 2005 privind promovarea cooperativelor în Europa, raportor: dl HOFFELT (JO C 234, 22.9.2005), se vorbește chiar despre un total de 2,3 milioane de locuri de muncă în cooperative. Într-un acord cu Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) (ianuarie 2008), cooperativele de lucrători se obligă să treacă dincolo de cerințele Directivei UE 2002/14 și să acorde și în cooperativele mici dreptul la informare și consultare. Recomandarea OIM 193/2002 susține, la nivel mondial, cooperativele aflate în proprietatea lucrătorilor.

²⁰ A se vedea și Avizul CESE din 29 noiembrie 2005 privind dialogul social și implicarea salariaților, cheia anticipării și controlării mutațiilor industriale. Raportor: dl ZÖHRER (JO C 24, 31.1.2006, p. 90).

au arătat, în general, că nu există consecințe negative pentru proprietari, existând în schimb efecte pozitive asupra capacității de inovare și a productivității. Alături de alți factori de succes de o importanță capitală, participarea lucrătorilor are, astfel, un efect pozitiv asupra întreprinderii, care se poate adapta în mod permanent și flexibil cerințelor pieței, printr-o punere în aplicare a deciziilor rapidă și, pe cât posibil, fără șocuri.

- Dintr-o serie de studii realizate în Danemarca și Suedia reiese că prezența reprezentanților salariaților în consiliile directe ale unor întreprinderi mari contribuie la suscitarea „încrederii” - categorie-cheie pentru succesul întreprinderii, care mizează, printre altele, pe identificarea productivă a lucrătorilor cu întreprinderea „lor”²¹.
- Conform rezultatelor acestor studii, luarea deciziilor de comun acord canalizează interesele lucrătorilor într-un mod productiv și util pentru ambele părți. Pe de altă parte, lucrătorii sunt obligați să asigure o reprezentare uniformă și direcționată a intereselor lor pentru a putea avea o influență asupra orientărilor întreprinderii.

4.2 Alte studii subliniază că întreprinderile acționează corect din punct de vedere economic atunci când caută echilibrul social cu salariații lor²²:

- Statele membre ale UE în care există multe posibilități garantate prin lege de participare instituționalizată a lucrătorilor - de la locul de muncă și până la cele mai înalte foruri de control ale întreprinderii, par, în medie, să aibă mai mult succes decât statele membre unde nu există astfel de posibilități²³.
- Balanța lor comercială prezintă, în medie, excedente mai mari, productivitatea muncii este mai ridicată, inovația este mai prezentă, dacă se ia în calcul numărul de brevete pe salariat, iar, în medie, rata șomajului nu este deloc mai ridicată²⁴.

4.3 Din aceste constatări nu rezultă însă concluzia că economiile naționale funcționează bine datorită faptului că lucrătorii beneficiază de drepturi solide în materie de implicare. Se poate conchide, în schimb, că, în țările în care conducerile întreprinderilor trebuie să desfășoare un dialog social cu salariații lor și în care se întrețin relații de muncă mai degrabă partenoriale, se obțin și performanțe economice importante.

21 Levinson, Klas (2002) pentru Suedia; Rose, Caspar și Hans Kurt Kvist (2004) pentru Danemarca; Fitzroy, Felix R. și Kornelius Kraft (2004) pentru Germania.

22 Pentru efectele organelor de reprezentare a intereselor asupra productivității muncii în Germania, a se vedea Frick, Bernd (2005) și Thomas Zwick (2003).

23 A se vedea capitolul 8 din ETUC/ETUI-REHS (eds) (2008): *Benchmarking Working Europe* 2008, Bruxelles.

24 Pentru efectele (pozitive) asupra activităților de inovație în întreprinderile germane, a se vedea Kraft, Kornelius și Jürgen Stank (2004).

Deja din acest motiv se pot ridica întrebări atunci când responsabilii politici europeni vor să asigure întreprinderilor un maxim de mobilitate în cadrul pieței interne europene și conferă prioritate maximă garantării transparenței pentru investitori, în materie de implicare trimitând însă, în mare măsură, lucrătorii la drepturile lor naționale²⁵.

4.4 Societatea europeană (SE), a cărei posibilitate există din octombrie 2004, poate pune, în întreprindere, bazele unei bune practici a parteneriatului social european. Până în prezent, au fost comunicate peste 135 de înființări de SE, cu cca. 300 000 de lucrători, pe întreg teritoriul Europei²⁶.

- Deoarece, pentru înregistrarea ca SE, trebuie obținut un acord cu managementul întreprinderii în ceea ce privește participarea conducerii întreprinderii și a organelor de reprezentare a intereselor salariaților, organele de conducere și organele reprezentative sunt obligate, mai ales în primele situații de înființare a SE, să identifice soluții-pilot fiabile și exemplare în ceea ce privește informarea și consultarea, precum și participarea în cadrul organelor de supraveghere sau al consiliilor de administrație ale întreprinderilor.

- Cu acordul adunării generale asupra statutului unei SE, în care se reglementează structura conducerii, precum și locul lucrătorilor în cadrul organelor întreprinderii, proprietarii unei astfel de societăți pot arăta, de comun acord cu celelalte părți implicate - cadre de conducere și reprezentanți ai salariaților, către ce orientare tind pentru viitorul întreprinderii: către obținerea de profit, pe termen scurt, fără să se țină seama de rolul social al întreprinderii, sau către o dezvoltare a întreprinderii pe termen mai lung, care leagă competitivitatea de competența salariaților săi.

5. **Recomandări**

5.1 CESE consideră că responsabilii politici europeni sunt obligați, în cadrul legislației europene, să acorde tuturor actorilor economici implicați de pe piața europeană - întreprinderi, investitori și lucrători - același statut în ceea ce privește acțiunea acestora la nivel transnațional și realizarea pe deplin a pieței interne europene. Astfel, în conformitate cu obiectivul de dezvoltare durabilă definit de Strategia de la Lisabona, ei vor arăta că au o contribuție la realizarea unei sinergii între principalele categorii economice, în interesul democrației europene și al unei competitivități ridicate pentru economia europeană.

²⁵ Aceeași impresie apare și dacă se analizează modul de punere în aplicare a planului de acțiune al Comisiei intitulat „Modernizarea dreptului privind societățile comerciale și îmbunătățirea guvernantei corporative în UE”, COM(2003) 284 final, precum și activitatea *European Governance Forum* (a se vedea http://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_en.htm).

²⁶ Pentru date actuale privind practica în materie de SE, conform studiilor proiectului SEEUROPE al ETUI-REHS, a se vedea www.worker-participation.eu. Pentru societățile europene cooperative (SCE), care pot fi înființate din iulie 2006, nu există până în prezent astfel de exemple practice.

- 5.2 Având în vedere, îndeosebi, creșterea intensității proceselor de restructurare și accentuarea agresivității mediului de finanțare a întreprinderii, CESE consideră că este necesară o reglementare europeană inovativă, care, pe de-o parte, să arate investitorilor deschiderea și atractivitatea Europei și, pe de altă parte, să ofere salariaților din întreprinderi drepturi în materie de informare timpurie și de implicare eficientă în politica întreprinderii.
- În interesul legitimității și atractivității Europei pentru cetățenii săi, precum și în interesul competitivității economice durabile, legislația europeană ar trebui să acționeze neîntârziat în această direcție.
 - CESE consideră că, în acest context, nu trebuie pierdut din vedere obiectivul de armonizare a implicării sistematice a lucrătorilor în privința chestiunilor transfrontaliere, prin intermediul informării și consultării, reglementate în prezent de dispoziții diferite, din diverse directive. Acest lucru ar contribui și la certitudinea juridică a tuturor participanților.
- 5.3 Întreprinderile se pot bucura de avantajele participării lucrătorilor doar atunci când lucrează la îmbunătățirea poziției de drept și de fapt a organelor de reprezentare a intereselor. Acest lucru este valabil îndeosebi și pentru comitetul european de întreprindere, care, în practică, s-a dovedit a fi o instituție de reprezentare transnațională a intereselor și, în același timp, un element al unui bun management. CESE salută deci cu tărie decizia coerentă a Comisiei Europene de a acționa în plan legislativ pentru a adapta la realitate prerogativele comitetelor europene de întreprindere.
- 5.3.1 În acest sens, CESE consideră că, în cadrul Directivei privind comitetele europene de întreprindere, revizuite în mod corespunzător, trebuie să se precizeze și să se consolideze la un nivel înalt drepturile lucrătorilor în materie de consultare și informare, în special în interesul certitudinii juridice pentru toți participanții, și să se îmbunătățească posibilitățile de acțiune și sprijinul în materie de reprezentare a intereselor la nivel transnațional:
- Trebuie să se garanteze informarea din timp, înainte de luarea oricărei decizii, și consultarea cuprinzătoare, pentru a obține un rezultat definitiv în cadrul unui dialog²⁷.
 - Temele abordate de dialogul social transnațional în întreprinderi și în grupurile de întreprinderi trebuie extinse și formulate mai clar.

27

Referința ar trebui să fie aici Directiva 2001/86/CE: „Articolul 2 (i) «informare» (...) la un moment dat, într-o manieră și cu un conținut (al informării organului care îi reprezintă pe lucrători și reprezentanții lucrătorilor) care permit reprezentanților lucrătorilor să întreprindă o evaluare în profunzime a eventualului impact și, după caz, să inițieze consultări (...); „Articolul 2 (j) «consultare» (...) instituirea unui dialog și schimb de puncte de vedere (...) într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, să emită un aviz cu privire la măsurile preconizate de organul competent, care va fi luat în considerare în cadrul procesului decizional (...)”.

- Comitetele europene de întreprindere trebuie să beneficieze de drepturi care să privească obținerea de calificări și să aibă acces la toate unitățile grupului, pentru a-și putea îndeplini funcțiile de organe de reprezentare a intereselor în întreprinderile transnaționale.
- Sprijinirea lor de către „organizațiile adecvate ale lucrătorilor la nivel comunitar” trebuie să fie recunoscută formal cel puțin ca în articolul 3 alineatul (5) din Directiva 2001/86/CE și ca în Directiva 2003/72/CE privind participarea lucrătorilor la SE/SCE.
- Nicio întreprindere nu ar trebui să se poată sustrage răspunderii, nici în cazul în care salariații doresc să înființeze un organ european de reprezentare a intereselor, și nici în cazul în care dreptul la informare și consultare nu este respectat.

5.4 Prin noul Tratat de reformă al UE, dreptul la informare și consultare din timp devine un drept fundamental european pentru toți. În acest context, CESE se pronunță pentru reverificarea limitărilor existente asupra domeniului de validitate a drepturilor în materie de implicare a lucrătorilor din diferite reglementări europene (ca de exemplu valorile-prag în ceea ce privește numărul de angajați și derogările prevăzute pentru anumite sectoare).

Bruxelles, 10 iunie 2008

Președintele
Secțiunii pentru ocuparea forței de muncă,
afaceri sociale și cetățenie

Secretarul general
al
Comitetului Economic și Social European

Brenda KING

Patrick VENTURINI

*

* *

NB: Urmează anexa.

ANEXĂ



Figure 1

EU directives securing the right of information and consultation

1	The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers: Points 17, 18, 19; Article I-9	
2	Reform Treaty Articles: I-9, II-87	
General framework for information and consultation of employees		Health and safety
3	2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community	12 89/654/EEC, 89/655, 89/656/EEC and 90/269/EEC Minimum safety and health requirements for the workplace
4	94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council for the purposes of informing and consulting employees	13 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work
5	2001/86/EC supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees	14 90/270/EEC Minimum requirements for work with display screen equipment
6	2003/72/EC supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees	15 90/394 Risks related to exposure to carcinogens at work
Transfer of undertakings		16 90/679/EEC Risks related to exposure to biological agents at work
7	77/187/EC, 98/50/EC and 2001/23/EC on Safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses	17 92/57/EEC Minimum requirements at temporary or mobile construction sites
8	75/129/EEC, 92/56/EEC and 98/59/EC on collective redundancies	18 92/58/EEC Minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work
		19 92/85/EEC Improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding
Mergers and takeovers		20 92/91/EEC Minimum requirements for improving the protection of workers in the mineral-extracting industries through drilling
9	90/434/EEC and 2005/19/EC on the common system of taxation applicable to mergers, divisions, transfers of assets and exchanges of shares concerning companies of different Member States	21 92/104/EEC Minimum requirements for improving the protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries
10	2004/25/EC on takeover bids	23 93/103/EC Minimum requirements for work on board fishing vessels
11	2005/56/EC on cross-border mergers of limited liability companies	24 98/24/EC Risks related to chemical agents at work
		25 2002/44/EC Risks arising from physical agents (vibration)
		26 2003/10/EC Risks arising from physical agents (noise)
		27 2004/40/EC Risks arising from physical agents
		28 2006/25/EC Risks arising from physical agents (artificial optical radiation)
<input type="checkbox"/>	Directives guaranteeing participation rights	

Source: R. Jagodzinski, 2007, ETUI-REHS