

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

# PARTICIPAREA FINANCIARĂ A SALARIAȚILOR

Modele europene și realități românești

**Cornel Ban (Copenhagen Business School)**  
Decembrie 2020



Participarea financiară a salariaților sau acordarea către aceștia a unei componente variabile din profiturile întreprinderii este răspândită în Europa și poate reduce ecartul dintre muncă și capital în România.



Reglementarea prin lege a participării financiare a salariaților ar putea fi inspirată de cadrul juridic francez.



Reglementările participării financiare trebuie să fie concepute pentru toți angajații, nu doar pentru cadrele superioare, să instituie prohibiția substituirii salariului și să fie făcute cu implicarea reprezentanților salariaților.

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

# PARTICIPAREA FINANCIARĂ A SALARIAȚILOR

Modele europene și realități românești

# Cuprins

<b>1.</b>	<b>CE ÎNSEAMNĂ PARTICIPAREA FINANCIARĂ A SALARIAȚILOR?</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>AR FI ÎNTĂRIREA PARTICIPĂRII FINANCIARE A ANGAJAȚILOR EXCESIVĂ ÎN RAPORT CU RECENTELE MĂRIRI SALARIALE DIN ROMÂNIA?</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>CONTEXT EUROPEAN</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>FRANȚA: MODELUL DE SUCCES</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>SUEDIA: EȘECUL FONDURILOR SALARIALE</b>	<b>10</b>
<b>6.</b>	<b>PARTICIPAREA FINANCIARĂ A ANGAJAȚILOR ÎN ROMÂNIA</b>	<b>11</b>
<b>7.</b>	<b>CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI</b>	<b>12</b>

## 1

## CE ÎNSEAMNĂ PARTICIPAREA FINANCIARĂ A SALARIAȚILOR?

*„Asemenea arendași, fiind oameni liberi, sunt apți să obțină câte o proprietate, și, dacă beneficiază de un anumit procent din produsele pământului, au tot interesul ca întreaga recoltă să fie cât mai mare cu putință, astfel ca și proporția care le revine lor să fie astfel.” (Adam Smith, *Avuția națiunilor*, III.2.12.)*

*„Participarea financiară a salariaților contribuie la realizarea obiectivelor de politică socială ducând la o mai mare participare a angajaților la crearea de bogăție și la o mai bună coeziune socială.” (Comunicare a Comisiei Europene : „Despre cadrul de promovare a participării financiare a salariaților” COM (2002) 364 final.)*

Este deja un truism să afirmi că în România munca este prost plătită și că ecartul dintre muncă și capital este cu mult mai mare decât în Europa. Pentru remedierea acestei situații se cer reforme fiscale, administrative și economice pe adâncime, care însă sunt greu de întrevăzut dat fiind contextul politic și subreprezentarea intereselor salariaților în politică și în politicile publice (Ban 2019). Însă remunerarea muncii se poate îmbunătăți într-o bună măsură prin mărirea participării financiare a salariaților (PFS), o practică răspândită în Europa și susținută de instituțiile europene. Jucând rolul de vehicul de acumulare de bunuri financiare pentru angajați, PFS poate contribui la reducerea inegalității ridicate din România și, în măsura în care ar fi dispusă legislativ pentru anumite tipuri de firme, ea ar putea compensa într-o oarecare măsură efectele negative ale negocierilor colective slăbite în ultimul deceniu, având în același timp efecte pozitive asupra firmei (crescând implicarea salariaților și făcându-i pe aceștia să se identifice cu întreprinderea, sporind astfel productivitatea și performanța la locul de muncă) (Pendleton 2019). În același timp însă, analiza de față sugerează că adoptarea de prevederi legale constrângătoare pentru angajator are șanse mari să fie complicată politic.

Conceptul de participare financiară a angajaților se referă la practica de a le acorda acestora pe lângă salariu și dreptul de a beneficia de o componentă variabilă din profiturile întreprinderii. Plata cotei din profit se poate face direct sau se poate integra în diverse forme de operațiuni financiare din care se acordă plăți

după un interval de timp agreat (Maack and Partner 2014). Practic, există trei mari modalități ale PFS:

1. Cash imediat (bonusuri);
2. Plăți amânate pe calea unor planuri de economisire (inclusiv de pensii participative);
3. Participare la dividende (în urmă acordării de acțiuni).

Originile PFS sunt în economia liberală. Ideea apare pentru prima dată la Adam Smith, însă este articulată explicit de John Bates Clark, fondatorul liberalei Asociații Europene de Economie și părinte al economiei neoclasice în varianta ei marginalistă, cantitativă (prestigioasa medalie „Bates Clark” în economie este numită după el). Bates Clark creionează un model de capitalism larg partajat în care vede cea mai rezilientă formă de agregare economică (Blasi et al 2008: 1-2). În notă liberală, instituționalizarea acestuia urma să se facă prin dinamică mecanismelor pieței. Pentru stânga și dreapta social-conservatoare, e de preferat ca PFS să fie implementat ca obligație legală a întreprinderilor, în anumite condiții specifice.

Per total, în Europa PFS privește doar o mică parte a masei salariale. În 2018 existau aici cu aproximație doar 10 milioane de angajați acționari, iar în 2017 aproape 400 de miliarde de euro au intrat în conturile angajaților în urma participării la profit a angajaților. Există o bogată literatură pe tema dezirabilității participării financiare a angajaților (Pendleton 1996; Pendleton et al 2001; 2003; Poutsma et al 2003; Poutsma and de Nijjs 2003; D'Art 2004; Blasi et al 2008; Lowitzsch 2009; Torp 2016; Lighthart et al 2018). De pildă, o publicație recentă a prestigiosului National Bureau for Economic Research din SUA stabilea că „datele ne arată că participarea salariaților la profit are efecte benefice asupra tuturor aspectelor, cu excepția absenteismului, și că are un puternic efect pozitiv asupra loialității și efortului de muncă depus, dacă este combinată cu practici de implicare a angajaților, cu sisteme de pregătire profesională și de stabilizare a locului de muncă, cu niveluri reduse de supraveghere și cu salarii fixe situate la nivelul sau deasupra nivelului salariilor medii din branșă.” (Blasi et al 2008; de asemenea, Jones et al. 2019 pentru contextul est european). Peste 100 de studii științifice arată că PFS pe calea acționariatului se corelează cu nivele superioare de productivitate, de plată și de stabilitate a locului de muncă. De asemenea, prin co-supravegherea făcută de angajați și prin sistemele de reciprocitate care apar între ei, PFS reduce riscul de comportament parazitar (*free-riding*) (Krause 2016).

1 „Promovarea participării angajaților la capital și a implicării acestora”, 2014, [http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf).

2 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0293\\_RO.html#\\_part2\\_def1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0293_RO.html#_part2_def1).

Însă pentru agenda publică din România este important să se știe că următoarele motivații au fost adoptate de marile familii politice reprezentate în înaltul for legislativ european:

- (1) Participarea angajaților la procesul de luare a deciziilor ar putea îmbunătăți performanța organizațională și calitatea vieții profesionale a angajaților, întrucât ar putea acționa ca instrument de inovare la locul de muncă pentru a promova un sentiment de apartenență, pentru a spori circulația informațiilor în cadrul societății comerciale și a ameliora nivelurile de încredere dintre angajatori și angajați;
- (2) Firmele care oferă angajaților lor o participare financiară creează mai multe locuri de muncă și cresc vânzările (cu 2% pe an) și productivitatea (cu 4% pe an) mai mult decât companiile care nu fac acest lucru;
- (3) Prin adoptarea PFS, se reduce concentrarea de capital, ceea ce duce la creșterea concurenței economice;
- (4) Se reduce riscul de delocalizare a activităților întreprinderii;
- (5) Angajații acționari acumulează mai multe active pentru pensie, primesc salarii mai bune și sunt mai puțin expuși la riscul de șomaj decât alții angajați. În prezent, venitul gospodăriilor depinde în mare măsură de salarii, iar angajații acționari beneficiază de creșterea veniturilor de capital, ceea ce reduce inegalitățile de distribuție a bogăției în societate;
- (6) Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă subliniază necesitatea unei creșteri incluzive care, printre altele, să capaciteze cetățenii prin încadrarea în muncă, investind în competențe, luptând împotriva sărăciei și modernizând piețele forței de muncă și protecția socială. Participarea financiară a lucrătorilor oferă instrumente concrete în acest sens;
- (7) PFS îi implică pe angajați în procesul de consultare și de luare a deciziilor, aducând beneficii atât angajaților, cât și societății, inclusiv în ceea ce privește guvernarea sustenabilă, transparența, dialogul social, respectul reciproc dintre angajați și angajatori și alte aspecte precum recrutarea, menținerea, motivația, satisfacția profesională și dezvoltarea competențelor, precum și performanța globală și profitabilitatea;
- (8) În contextul priorității UE de a dezvoltă uniunea piețelor de capital, PFS ar putea contribui la creșterea incluziunii și transparenței în activitatea economică; combinată cu formarea profesională a participanților de către întreprinderi și statele membre, PFS ar putea îmbunătăți educația financiară a cetățenilor UE;
- (9) PFS ajută întreprinderile la restructurarea activității economice, prin abordarea problemelor legate de succesiunea societăților și de reînnoirea generațiilor;
- (10) PFS ajută la dezvoltarea economiei sociale și solidare, de exemplu prin sporirea accesibilității investițiilor sau a finanțării;
- (11) PFS este complementară cu programele UE care au drept scop îmbunătățirea accesului la capital, în special pentru IMM-uri, cum ar fi programul COSME, programul Innovfin, programul „Europa Creativă” și fondurile structurale și de investiții europene.

## 2

## AR FI ÎNTĂRIREA PARTICIPĂRII FINANCIARE A ANGAJAȚILOR EXCESIVĂ ÎN RAPORT CU RECENTELE MĂRIRI SALARIALE DIN ROMÂNIA?

Așa cum o arată cazul dezbaterilor din jurul măririlor de salariu minim sau din sectorul public, există riscul că propunerea de adoptare a unei legislații care să mărească veniturile angajaților pe calea participării financiare a angajaților să se izbească de un discurs economic popular în diverse medii care arată cu degetul spre productivitatea mică din România prin raport cu alte țări europene. Bazele reale ale acestui discurs sunt însă extrem de șubrede.

Este adevărat că scăderea sau stagnarea productivității nu poate asigura creșterea salariale. Însă în cazul României nu se poate vorbi de această problemă decât escamotând măsurători elementare și înlocuind analiza pe cifre fie cu o critică politico-morală favorabilă angajatorilor, fie cu o analiză narativă (nesusținută empiric) care leagă creșterile salariale de drobul de sare al scăderii profiturilor și, pe cale de consecință, de reducerea investițiilor și a creșterii economice. Realitatea statistică a relației între remunerare și productivitate este analizată cu migală statistică și rigoare analitică de Ștefan Guga în studiul FES-Syndx (Guga 2020). Studiul confirmă două lucruri care în aparență ar susține discursul dominant: (1) de la începutul revenirii economice (2013) și până în 2019, România s-a înscris pe o tendință regională de creștere susținută a salariilor și (2) pe termen mediu (2013-2018), rata de creștere a remunerării salariaților în România este mai mare decât rata de creștere a productivității, Cehia și România fiind în fruntea plutonului regional. Însă dacă mergem dincolo de acest nivel de suprafață și intrăm în măsurători pe mai multe nivele, devine clar că munca este plătită sub valoarea ei în România. Pe scurt, iată care sunt faptele fundamentale despre productivitate și remunerare:

- (1) *Pe termen lung, creșterea remunerării a fost de recuperare.* În ultimii 20 de ani, productivitatea a crescut mai repede decât remunerarea; faptul că această creștere nu este structurală se vede în încetinirea ei după 2017 și în inversarea ei în 2019; per total, nu creșterea remunerării muncii, ci cea a capitalului a fost prea rapidă în raport cu evoluția productivității.
- (2) *Creșterea remunerării nu a afectat competitivitatea.* Este un fapt banal că măsurarea productivității trebuie ajustată la

costul muncii, iar dacă facem acest lucru constatăm că forța de muncă din România este printre cele mai productive din Uniunea Europeană, decalajele față de țările occidentale și chiar față de țările din regiune fiind uriașe; dacă în 2018 productivitatea în România era la 62,8% din media UE, fiind de aproximativ două ori mai mică decât în țările cu cea mai mare productivitate (Danemarca, Franța, Germania, Benelux), România era însă de 2,5 ori mai ieftină la costuri, fiind de fapt devansată la ieftinătate doar de Bulgaria (52,7%).

- (3) *Creșterea remunerării nu a afectat obținerea profitului.* Datele indică clar că creșterea mai rapidă a remunerării în raport cu productivitatea a fost perfect compatibilă cu creșterea profiturilor.
- (4) *Salarizarea și remunerarea nu trebuie confundate.* Chiar dacă pe termen mediu remunerarea a crescut mai rapid decât productivitatea, partea din valoarea adăugată care le revine salariaților rămâne foarte redusă, România fiind sub alte țări din regiune unde remunerarea crește mai lent, însă partea salarială este semnificativ mai mare; în țări ca Germania, remunerarea salariaților crește în același ritm cu productivitatea, însă partea salarială este considerabil mai mare decât în România.
- (5) *E greu să găsești țări cu creșteri de productivitate mai mari ca România.* Rata creșterii productivității în România este cea mai mare din UE după cea din Irlanda, este mult mai mare decât a țărilor concurente din regiune și este cu mult mai mare decât în țările „occidentale” (UE 15).
- (6) *Creșterea productivității ar fi mai mare dacă angajatorii ar fi mai competitivi la investiții și reforme interne.* Nivelurile actuale de creștere a productivității sunt moderate de nivelul modest al efortului investițional și de organizare depus de angajatori într-o economie bazată mai puțin pe creșterea capitalizării și valorii adăugate a bunurilor și serviciilor și mai mult pe forța de muncă.
- (7) *Nivelul productivității din România este subestimat.* Estimările productivității medii sunt reduse în mod artificial de importanța enormă a prețurilor de transfer între filiale, tipică economiilor dependente din regiune, iar în cazul

României și de ponderea redusă a salariaților în totalul populației ocupate prin comparație cu alte țări.

- (8) *Creșterea remunerării nu a schimbat semnificativ raportul între muncă și capital în PIB.* Privind pe termen scurt, ponderea salariilor în PIB a crescut în România în perioada 2016-2018 cu peste 6 puncte procentuale (de la 32,3% în 2015 la 38,5% în 2018); însă dincolo de faptul că 2019 a marcat stoparea acestei creșteri, pe termen mediu și lung, aceasta nu este decât o creștere de recuperare a pierderilor

consemnate de salariați în ultimii 10 ani.

- (9) *Există limite structurale ale creșterii de productivitate.* Fără regândirea modelului de dezvoltare, până și creșterile de recuperare a remunerării sunt în pericol; productivitatea nu mai are cum să crească în același ritm în lipsa unei creșteri a capitalizării economiei, a nivelului de specializare a salariaților și a integrării de tehnologii și procese de producție care să ducă economia în sus pe scară valorii adăugate.

## 3

## CONTEXT EUROPEAN

Încă de la începutul secolului XX, PFS a fost susținută de reformatorii sociali ca unul din răspunsurile la doleanțele angajaților (Adams & Sumner, 1905). Însă adoptarea unei legislații specifice la nivel național a trebuit să aștepte contextul politic favorabil de după al Doilea Război Mondial. Practic toate democrațiile liberale din Europa au dezvoltat legislație și practici care să încurajeze (și mai puțin să impună legislativ) această soluție pe calea impozitării, a reglementării întreprinderilor, a sistemelor de pensii și așa mai departe. Principiul de bază a fost pretutindeni ca participarea financiară să acorde beneficii suplimentare angajaților în raport cu salariul.

La nivel de UE, încă din 1992 avem Recomandarea Consiliului European privind participarea angajaților la profiturile și rezultatele întreprinderii (așa numită PEPPER). Recomandarea solicită statelor membre nu numai să se asigure că legislația națională nu inhibă aceste forme de participare, ci și să ia în considerare adoptarea de stimulente fiscale pentru promovarea lor.

De asemenea, Comunicarea Comisiei Europene din 2002 pe această temă clarifică principiile adoptării PFS:

- PFS să se adopte de obicei pe baza voluntară, în ce privește atât întreprinderile cât și salariații (acordarea obligatorie nu este așadar exclusă n.a.);
- PDS trebuie deschisă către toți angajații;
- PFS trebuie gestionată transparent, cu informarea și consultarea salariaților și a reprezentanților lor;
- PFS să se acorde pe baza unei formule de calcul predefinite;
- PFS să fie concepută astfel încât să evite riscuri nerezonabile pentru angajați și să nu se substituie salariilor și bonusurilor.

Dezbaterile din Parlamentul European au arătat că nu este adecvat să se conceapă un model general unic pentru participarea financiară a angajaților la nivelul întregii UE. Însă printr-o rezoluție, Parlamentul European a susținut clar un abundant repertoriu justificativ pentru diferite modele de participare financiară a salariaților, cum ar fi: participarea la

profit, participarea individuală la capital, participarea lucrătorilor la modelele cooperative și planurile de participare la capital. Ideea de bază este însă că există susținere la nivel comunitar pentru: (a) evidențierea potențialului acestor sisteme, precum și a obstacolelor pe care trebuie să le combată Comisia și statele membre; (b) măsuri la nivelul UE, cum sunt de exemplu campaniile de sensibilizare, platformele pentru schimbul de bune practici, educația financiară a cetățenilor, creșterea transparenței și a informării, mai multe stimulente și reflecția cu privire la obstacolele transnaționale.

Practica europeană dominantă în companiile europene este plata de cash, forma de participare pe bază de acțiuni fiind caracteristică mai degrabă modelului liberal american. Ancheta făcută pe 27,000 de specialiști în resurse umane de către European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009 European Company Survey) a arătat că „cele mai multe dintre țările europene au niște politici naționale care promovează participarea financiară a angajaților, într-un efort politic deliberat de a întări participarea financiară și crearea de bogăție în rândul acestora”<sup>3</sup>. Însă în doar 5% dintre firmele cu mai mult de 10 angajați din UE se oferea participare pe bază de acțiuni, pe când în 14% dintre ele se ofereau planuri de partajare a profitului. În Danemarca, 13% dintre firme partajau profitul pe calea acordării de acțiuni, Danemarca fiind urmată în această privință de Belgia, cu 11%. Însă dacă în aceste țări vorbim de o partajare a profitului cu marea masă a angajaților, în țări ca România și Suedia, unde 11% dintre firme au planuri de partajare, beneficiarii erau direcțiunea și personalul TESA.

Conform aceluiași European Company Survey, de dată aceasta din 2013, 30% dintre firmele cu peste 10 angajați acordau angajaților dreptul de a participa la profit. În ceea ce privește partajarea profitului prin plăți cash, modalitate de partajare oferită ansamblului forței de muncă din firmă, campioană este de departe Franța, o țară cu partajare obligatorie prin lege pentru firmele cu peste 50 de angajați (cam 35% dintre firme), urmată de Olanda (25%), Suedia (24%) și Finlanda (23%). La coada clasamentului se află Italia (3%) și Grecia (4%).

Conform European Working Conditions Survey 2015, 13% dintre angajații europeni primesc venituri din partajarea profitului și 4% din dividendele aferente posesiunii de acțiuni, un trend ascendent față de 2005 (Pendleton 2019).

<sup>3</sup> <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Financial-Participation>.



Cu excepția Franței, statele membre ale UE se limitează la crearea cadrului juridic pentru PFS, inclusiv în ce privește acordarea de stimulente fiscale, lăsând la latitudinea firmelor decizia de a acorda aceste beneficii sau nu. În anumite state membre, legea cere acordarea de PFS doar în urma unui acord cu reprezentanții angajaților, pe când în altele se stipulează explicit instituirea PFS doar pe calea negocierii colective (Weltz and Fernández-Macias 2008).

Ce fel de firme sunt mai înclinate să acorde partajare a profitului?

1. *Firmele mai mari*

Partajarea profitului tinde să crească o dată cu dimensiunea firmei: 13% dintre firmele care au între 10 și 50 de angajați optează pentru aceste aranjamente, pe când cele care au între 50 și 199 de angajări ajung la 22%. Procentul urcă la 28% dintre firmele cu peste 200 de angajați. Firmele mici (sub 50 de angajați) au dificultăți majore în a acorda PFS din cauza costurilor administrative mari.

2. *Firmele sindicalizate*

Participarea financiară este practică de către 21% dintre firmele private unde există un organ de reprezentare a angajaților, procentul scăzând la 10% acolo unde această reprezentare nu există.

3. *Întreprinderile financiare și cele cu o mare proporție de gulere albe și de salariați care efectuează munci complexe.*

În general, nivelul de pregătire al salariaților este mai mare în companiile cu PFS (Pendleton 2019).

4. *Întreprinderile din țări cu un înalt nivel de reglementare a piețelor financiare și nefinanciare reduc incidența PFS (Raith 2003). În schimb, țările cu negociere colectivă solidă măresc incidența PFS, deși nu pe calea acordării de acțiuni angajaților (Poutsma, Hendrickx, and Huijgen 2003; Farnale et al 2019).*

Acolo unde PFS are o lungă istorie, confederațiile patronale rămân foarte favorabile PFS. În același timp însă, ele sunt de obicei extrem de ferme în a apăra dreptul patronatului de a implementa anumite modalități de PFS care convin firmei. În general, patronatele se opun dreptului reprezentanților angajaților de a avea o putere legală de a negocia forma și gestiunea planurilor de PFS (Pendleton 2019).

În ce privește rolul sindicatelor, practica europeană nu este tocmai pro-sindicală. Astfel, numai în Belgia legea cere ca PFS să fie supusă negocierii colective. În general, perspectiva sindicală asupra PFS depinde de tradiția ideologică și de baza salarială reprezentată. Sindicatele socialiste și foste comuniste (cum ar fi cele din Italia și Franța) tind să fie mai rezervate decât sindicatele liberale, social-democrate sau catolice, dar și cele din prima categorie lucrează pragmatic cu această instituție. De asemenea, sindicatele din zona muncitorimii manuale sunt mai puțin favorabile decât cele din zona sindicatelor gulerele albe. Aceste forme de opoziție nu sunt însă rigide, chiar și cei ostili abordând pragmatic problema PFS.

Principalul motiv al reticenței sindicale este teama că PFS se poate substitui măririlor salariale ce pot rezulta din negocierea colectivă, că poate slăbi sindicalismul prin efectul de descentralizare la nivel de firmă și că poate slăbi atașamentul angajaților față de sindicatul lor. La nivelul mișcării sindicale comunitare, în 2002 ETUC a susținut oficial PFS cu condiția adoptării de reglementări clare privind egalitatea participării, protejarea angajaților în fața riscurilor financiare nerezonabile, interzicerea substituției cu salariile și consimțământul angajaților și al reprezentanților lor. Datele ne arată că acolo unde sindicatele au puterea de a negocia termenii PFS, acest lucru are un efect pozitiv asupra acoperirii PFS și a planurilor de achiziție de acțiuni pentru salariați (Kalmi et al. 2006).

## 4

## FRANȚA: MODELUL DE SUCCES

Participarea financiară a salariaților (*participation des salariés*) este cel mai răspândită în Franța sub forma partajării profitului. În această țară, începând cu 1959<sup>4</sup> și articulând una din ideile economice centrale ale generalului De Gaulle<sup>5</sup>, acest regim este azi obligatoriu prin lege în toate companiile cu mai mult de 50 de angajați (un prag care a fost scăzut în 1990, după ce limita introdusă în 1967 fusese de 100 de salariați)<sup>6</sup>. Atât în Franța cât și în Olanda, părțile sociale ale angajaților sunt canalizate în planuri de economisire ale angajaților, în vreme ce în majoritatea celorlalte țări, ele le sunt transferate acestora direct. Trebuie însă subliniat foarte limpede că De Gaulle a forțat adoptarea acestei legislații într-un context politic special marcat de o lovitură de stat eşuată în 1958, de colapsul celei de-A Patra Republici și de reînnoirea lui de Gaulle la putere că figură unificatoare. Reforma constituțională care a urmat acestui moment i-a conferit lui de Gaulle ca șef de stat cu puteri tipice unui regim

prezidențial par excellence posibilitatea să adopte legislația PFS în 1959, în ciuda opoziției patronale și a celei din partea mării confederații sindicale Confédération Générale du Travail<sup>7</sup>.

Va fi o intervenție legislativă care va dăinui, întărită de diverse intervenții (cea mai consistentă având loc în 1967), și ale cărei consecințe pozitive pentru firme și salariați sunt subliniate în mod nuanțat de o bogată literatură științifică ((Fakhfakh 2004; Fakhfakh and FitzRoy 2018; FitzRoy and Vaughan-Whitehead 1993; Floquet et al 2014; 2016; Kabst et al 2006; Ludovic 2004; Tall 2016). Ca urmare a acestor intervenții ale legiuitorului, astăzi statul francez constrânge, instituind obligativitatea PFS pentru firmele cu mai mult de 50 de angajați, însă și oferă stimulente: pentru angajatori, PFS e scutită de contribuții sociale; pentru angajați, PFA este scutită de impozitul pe venit dacă banii sunt investiți în planurile de economisire constituite la nivel de întreprindere. Firmele care au sub 50 de angajați pot acorda PFS în regim voluntar.<sup>8</sup> Acordul de partajare îi privește pe toți angajații (excepția fiind cei cu vechime mai mică de 3 luni). Dacă firma are mai puțin de 50 de angajați, acordul se poate instaura prin simpla decizie a șefului de întreprindere, în măsura în care conținutul său este în acord cu contractual colectiv de muncă al întreprinderii. Prima de participare financiară nu poate depăși un plafon stabilit anual de statul francez și care în 2020 era de 30 852 € per angajat.

4 Ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 [archive] Légifrance.

5 La participation, idée centrale de la pensée gaullienne - charles-de-gaulle.org» [archive], sur www.charles-de-gaulle.org.

6 <https://www.la-croix.com/Debats/Gaulle-participation-timide-troisieme-voie-2020-07-16-1201105169>.

7 Pagina 9 la <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-011401959v2/document>.

8 „Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4.” „Tous les salariés de l'entreprise sont bénéficiaires de ce mécanisme (caractère collectif), quel que soit leur type de contrat (CDD ou CDI), une limite d'ancienneté n'excédant pas 3 mois (depuis loi du 19 février 2001) au cours du dernier exercice, ainsi que les 12 mois précédents, peut être prévue. Les personnels intérimaires bénéficient de la participation via leur société d'intérim (ancienneté ramenée à 60 jours, consécutifs ou non au cours du dernier exercice uniquement). Participation volontaire: art. L.3323-6 du code du travail. Les entreprises avec un effectif inférieur à 50 salariés, et qui souhaitent faire bénéficier leurs salariés des résultats de l'entreprise, peuvent tout à fait le décider par un accord de participation.” <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038613208/2019-01-01>

(„Întreprinderile care au de obicei peste 50 de angajați le garantează acestora dreptul de a participa la profiturile firmei. Același lucru e valabil și în cazul întreprinderilor care constituie o unitate economică și socială cu cel puțin cincizeci de angajați recunoscută în condițiile prevăzute la articolul L. 2322-4.” „Toți salariații întreprinderii sunt beneficiari ai acestui mecanism (caracterul colectiv), oricare ar fi tipul lor de contract de muncă (pe durată determinată sau indeterminată), putând fi prevăzută o limită de vechime nu mai mare de trei luni (conform legii din 19 februarie 2001) la momentul ultimei exercitări, precum și ultimele 12 luni. Personalul subcontractat prin intermediul unei alte firme beneficiază de participare prin firma intermediatoare (cu vechime de până la 60 de zile, consecutive sau nu, doar în momentul ultimei exercitări). Participare voluntară: art. L.3323-6 din codul muncii. Întreprinderile cu un efectiv mai mic de 50 de salariați și care doresc să-i facă pe aceștia să beneficieze de profiturile întreprinderii o pot stabili în urma unui acord de participare.” <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038613208/2019-01-01/>

Modul de calcul:

- B : beneficiu/profit net
  - C : capital
  - S : salarii
  - V : valoare adăugată
- $$[\frac{1}{2}(B - 5\% C)] \times [S/V].$$

Mai pe larg, cum motivează statul francez această practică? Prin următoarele mijloace:

1. Exonerarea firmelor de plata cotei parte a contribuțiilor sociale pe care le datorează.
2. Firmele cu mai puțin de 250 de salariați sunt exonerate de taxa forfetară aplicată remunerărilor exonerate de contribuții sociale.
3. Deducerea beneficiului impozabil din sume vărsate cu titlu de partajare și din alte prime speciale.
4. Scutirea de unele impozite speciale datorate de salariați

(cum ar fi taxele percepute pentru formare continuă); beneficiul de partajare este supus plății contribuțiilor sociale datorate de angajat, precum și impozitului pe venit.

5. În anumite condiții și dacă sumele sunt vărsate în cadrul unui plan de economisire pentru salariați, se acordă dreptul de a constitui un provizion de investiții care să nu depășească 50% din sumele vărsate de firmă, pentru a completa valoarea primei de partajare atunci când provizionul este inferior plafonului prevăzut de lege.

PFS demarează printr-un acord între firmă (indiferent de forma ei, de numărul de angajați sau de domeniul de activitate) și reprezentanții salariaților. Se semnează un acord încheiat pe o perioadă de minim 3 ani și care stipulează modul de calcul și regulile de repartizare a beneficiilor. Acordul de partajare poate face parte din contractul colectiv de muncă sau nu. Dacă acordul este propus de patronat și votat de 2/3 dintre angajați, de pildă, el poate exista și în afara contractului colectiv. Statul francez livrează în acest sens un acord-tip care poate fi descărcat de oricine.<sup>9</sup>

Nivelul cotei de partajare variază de la firmă la firmă și este legat de diverși parametri precum cifra de afaceri, întârzierile de livrare, performanța unui anumit proiect etc. Există trei limite impasabile însă:

1. Primele de partajare acordate ansamblului salariaților nu pot depăși 20% din salariul brut anual vărsat.
2. Suma vărsată per salariat nu poate depăși 30,852 de euro pe an.
3. Nivelul cotei de partajare trebuie să fie același pentru toți salariații, proporțional cu salariul sau cu durata de lucru.

Cota se plătește cel târziu în ultima zi a celei de a cincea luni de la încheierea bilanțului contabil (*la clôture de l'exercice*).

Pe lângă partajarea obligatorie a profitului pe calea PFS, încă din 1967 există și o modalitate voluntară numită „interesarea salariaților” (*Intéressement des salariés*).<sup>10</sup> Acesta este un dispozitiv juridic facultativ al cărui scop este încurajarea salariaților să se implice în realizarea obiectivelor întreprinderii. Numită de Emmanuel Macron „o frumoasă invenție gaullistă”, interesarea este un fel de primă legată de performanța salariaților și de profitul întreprinderii, în așa fel încât, după cum spune președintele francez, „toți salariații să aibă o parte justă când lucrurile merg bine și pe calea dialogului” (Baghdadi et al. 2013; Floquet et al. 2016). În urmă unor schimbări legislative din 2015, atunci când un salariat nu indică ce dorește să facă cu sumele aferente interesării (există opțiunea retragerii lor sau a investirii lor), plățile i se varsă automat în cont. Dacă însă există un plan de economisire pentru angajați la nivel de întreprindere, sumele aferente interesării vor fi administrate de termenii acestui plan. Tot în urma acestor modificări, în scopul mobilizării acestor venituri ale salariaților pentru finanțarea economiei, sumele din participare și din interesare care vor fi transferate unui plan colectiv de economisire (*Plan d'épargne pour la retraite collectif sau Perco*) urmează să beneficieze de scutiri fiscale. În contrapartidă, legile din 2015 au anulat dispoziția introdusă de președintele Nicolas Sarkozy care impunea o primă de partajare a profiturilor tuturor întreprinderilor care care își măreau dividendele timp de doi ani consecutiv.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2140>.

<sup>10</sup> L'intéressement, la participation et l'actionariat salarié: Note de synthèse [archive], septembre 1999, [senat.fr](http://senat.fr).

<sup>11</sup> [https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/08/06/ce-que-contient-desormais-la-loi-macron\\_4714255\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/08/06/ce-que-contient-desormais-la-loi-macron_4714255_4355770.html).

## 5

## SUEDIA: EȘECUL FONDURILOR SALARIALE

Între 1973 și 1975, o comisie de experți ai celei mai mari confederații sindicale suedeze a muncitorilor manuali, *Landsorganisationen i Sverige* (LO), comisie condusă de economistul Rudolf Meidner, arhitectul „modelului suedez”, a propus cea mai radicală formă concretă de participare financiară: înființarea unor fonduri ale salariaților care să fie finanțate din aproximativ 20% din profitul firmei, ca dividende acordate angajaților în urma unor transferuri de acțiuni. Propunerea era radicală pentru că aplicarea ei ar fi rediscutat bazele proprietății asupra capitalului în Suedia, bază lăsată nechestionată de către negocierile capital-muncă ce au construit modelul suedez începând cu anii 30 (Blyth 2002).

Astfel, fondurile salariaților urmau să fie instituite la nivel de sector în așa fel încât beneficiile tuturor firmelor listate la bursă să se distribuie egalitar între firmele foarte profitabile și cele mai puțin profitabile. Fondurile urmau să fie administrate de niște consilii de administrație dominate de sindicate. Astfel, cu cât firmele erau mai profitabile, cu atât mai repede fondurile angajaților ar fi devenit acționari majoritari. Comisia Meidner a estimat că în câteva decenii fondurile salariaților ar fi devenit majoritare în companiile listate la bursă (Furaker 2016).

Planul avea patru obiective explicite: întărirea principiului solidarității în politica salarială prin împărțirea profitului între proprietari și angajați, prevenirea concentrării capitalului privat, acordarea de mai mult control asupra locului de muncă pentru angajați (democrație economică) și creșterea ofertei de capital pentru investiții productive (Furaker 2016). În același timp însă, planul Meidner nu era doar o formă de redistribuire în numerar în conturile angajaților. Astfel, din banii proveniți din dividendele împărțite către fondurile salariaților, o parte urma să fie reinvestită în firme pentru a mări cota de acțiuni a angajaților, o parte mergea la angajați ca plată în numerar, iar o parte se investea în pregătirea profesională și capacitatea de cercetare a angajaților pentru a-i pregăti să preia controlul firmelor în momentul când fondurile lor urmau să devină majoritare (Pontusson and Kurvila 1992).

Din păcate pentru angajați, această variantă a Planului Meidner a eșuat, social-democrații reîntorși la putere în anii '80 adoptând o variantă mult mai diluată. Ideea însăși de PFS pe calea fondurilor salariale a fost în cele din urmă distrusă de dreapta economică și de criza financiară din 1992.

La început, lucrurile păreau promițătoare. Planul Meidner a fost adoptat de puternica confederație sindicală social-democrată *Landsorganisationen i Sverige* în 1976 și susținut de partidul

social-democrat (SAP). Au urmat însă o serie de probleme. A fost mai întâi ghinionul electoral: după aproape 50 de ani de dominație neîntreruptă în politica suedeză, social-democrații pierd alegerile din 1976, eșecul fiind atribuit radicalizării social-democrației suedeze (Blyth 2001).

Planul Meidner a fost apoi promovat într-un moment de tranziție intelectuală în economia aplicată suedeză de la keynesism la o serie de teorii agregate sub conceptul popular de „neoliberalism”. Această tranziție i-a afectat și pe social-democrați, care la reîntoarcerea lor la putere în 1983 reapar transformați ideologic în sensul aplicării unei forme diluate a fondurilor salariaților: finanțate pe șapte ani cu o mică partajare a profitului și control sindical minim, membrii guvernului având majoritatea conducerii (Pontusson and Kurvila 1992). Se menținea transferul a 20% din profiturile firmelor mari și în fiecare an 3% din capitalul gestionat mergea la fondurile de pensii, însă se institua pentru achizițiile lor o limită de 7% din piața de capital și 40% din acțiunile unei companii, iar după 1990 nu se mai transferă nici un profit. Fondurile ajung să controleze 2.6% din valoarea listată la bursă, obțin beneficii pe capital investit care sunt peste media din piață și legitimează într-o democrație conceptul de fonduri de investiții colective ca instrument de politică economică (Whyman 2006).

Însă în 1992, dreapta întoarsă la putere le privatizează cu scopul de a distruge bazele economice ale unei discuții despre „socialism” în Suedia, la timp pentru crahul financiar din același an creat de o bulă imobiliară umflată de politicile de dereglementare financiară ale aceluiași guvern de dreapta (Blyth 2002). Însă cel mai important lucru a fost rezistența patronatului și divizarea sindicatelor. Previzibil, uniunile patronale se mobilizează eficient, inclusiv pe calea „marșurilor antreprenorilor”, un fenomen rar în istorie dar încurajat în Suedia de greșeala LO de a menține ambiguitatea asupra includerii micilor firme în plaja de întreprinderi care urmau să fie forțate să partajeze profiturile cu salariații. Ceva mai puțin previzibil, chiar în condițiile unei social-democrații oarecum radicale că Suedia anilor '70, sindicatele nu au făcut front comun. Dincolo de oscilațiile obișnuite, sindicatele profesioniștilor (Saco) și ale gulerelor albe (TCO) nu au susținut Planul Meidner și au preferat transferul profitului partajat în conturile individuale ale angajaților, opoziție care de altfel rezonează cu majoritatea opiniei publice suedeze în acea perioadă (Furaker 2016).

Pe scurt, varianta cea mai radicală a PFS nu a putut deveni realitate nici măcar în cea mai bună dintre lumile posibile ale stângii economice democratice.

## 6

## PARTICIPAREA FINANCIARĂ A ANGAJAȚILOR ÎN ROMÂNIA

În România din epoca tranziției, PFS a fost reglementată de art. 178 alin. (4) din Legea nr. 31/1990 a societăților comerciale, potrivit căreia „fondatorii, administratorii și personalul societății vor participa la beneficii, dacă aceasta este prevăzută în actul constitutiv ori, în lipsa unor asemenea prevederi, dacă a fost aprobată de adunarea generală extraordinară.” Era o dispoziție laxă, care lăsa PFS la dispoziția echilibrului dintre diverse forme de acționari. PFS a fost extrem de răspândită în anii '90 în urmă privatizărilor prin metoda MEBO. Astfel, până și la începutul anilor 2000, exista partajarea profitului în formă de plăți în numerar în cota de 10% din profitul net executate în cadrul acordurilor colective de muncă la nivel național.

Schimbarea filosofiei privatizării în anii 2000 înspre atragerea de investitori strategici a slăbit PFS. Oarecum în același timp, începând cu anul 2003, articolul 183 alin.(4) din Legea societăților comerciale care prevedea posibilitatea PFS a fost modificat pentru a elimina personalul din categoria celor care puteau solicita participarea la profit. Actualmente, conform art.1 alineatul 1, litera e din OG nr.64/2001 modificat prin OG 61 din 5 august 2004, participarea la profit se acordă prin lege numai în sectorul public, în „societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și regiile autonome care s-au angajat și au stabilit prin bugetele de venituri și cheltuieli, obligația de participare la profit, ca urmare a serviciilor angajaților lor în relațiile cu aceștia.” PFS se acordă până la 10% din profitul net, „dar nu mai mult de nivelul unui salariu de bază mediu lunar, realizat la nivelul agentului economic, în exercițiul financiar de referință.”

Ideea schimbării legii pentru a stimula introducerea PFS pentru toți angajații este justă și, lucru important, la nivel de principiu de bază este deja acceptată în mediul de business. Principiul partajării profitului nu este considerat extrem de către elita

afacerilor din România, atâta timp cât se referă la cadrele de conducere. Astfel, Deloitte normalizează ideea în felul următor:

„Oferirea de beneficii sub formă de acțiuni în companie este un tip de remunerare prin care angajatorul poate conecta performanța individuală a angajaților din top management cu performanța afacerii, generând atât loialitatea acestora, cât și o motivare suplimentară. Deși fiscalitatea acestui instrument este clar mai avantajoasă decât pentru elementele salariale uzuale, decizia de implementare ar trebui să fie generată în primul rând de strategia de dezvoltare a afacerii și de nevoia de cointerensare a salariaților în realizarea acesteia.”

Din acest punct de vedere, România stă bine la partajarea profitului firmelor cu cadrele superioare din gestiunea lor („stock options pentru top management,” cum se spune în romgleza). Astfel, conform unui raport recent al Deloitte, oferirea salariaților-cheie de acțiuni în cadrul companiei angajatoare este mai favorabilă fiscal în comparație cu același procedeu din alte state din regiunea Europei Centrale și de Est.

Concret, legislația fiscală românească creează un mic paradis fiscal pentru aceste cadre superioare, întrucât, prin oferirea de acțiuni, impozitarea remunerării muncii cadrelor se transformă în impozitarea veniturilor lor din capital la o cotă mult inferioară impozitării aplicabile unui contract de muncă. Astfel, dacă sarcina fiscală este de 42% pentru muncă, în cazul în care această muncă este resemnificată drept capital, cadrul superior primește în plus 32%. De asemenea, România este un mic paradis fiscal pentru această categorie socială: dacă impozitul pe venit pentru câștigurile de capital este în Letonia de 20%, în Polonia de 19%, iar în Serbia și Ungaria de 15%, în România el este în prezent de 10%.

## 7

## CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În funcție de modalitatea în care va fi jalonată legislativ, instituirea prin lege a PFS poate fi o posibilitate de a re-echilibra balanța muncă-capital, poate crește nivelul de bunăstare al salariaților și, dacă se va canaliza spre planuri de economisire, va îmbunătăți finanțarea economiei reale.

Studiile de caz sugerează că fondurile salariaților constituite după model suedez nu sunt realiste politic nici chiar în cel mai favorabil context. Faptul că discuția despre fondurile respective nu a mai fost resuscitată în Suedia (Furaker 2016) și mai ales că Planul Meidner a eșuat în cel mai generos și bine finanțat stat al bunăstării - cu o rată record de activitate a salariaților, surplusuri fiscale permanente, industrii de export competitive în proprietate națională, o societate solidară cu ocuparea deplină, în care rată de sindicalizare era de 80% și în care exista o hegemonie culturală a stângii sociale - nu este de natură să dea speranțe realiste că acest model ar putea fi implementat într-o țară ca România, unde situația stă exact pe dos din toate aceste puncte de vedere enunțate mai sus. O altă lecție a eșecului Planului Meidner a fost că discuțiile despre includerea firmelor mici în plaja de obligativitate a PFS s-au dovedit contraproductive politic, aceste discutii ducând la o stare de incertitudine care a împins micii antreprenori într-o alianță defensivă cu firmele mari. Lecția este că orice schemă de PFS trebuie să excludă cu limpezime micii angajatori.

Pe de altă parte, consensul din jurul modelului francez „cu geometrie variabilă”, adoptat într-o țară cu sindicate activiste și adversariale, însă extrem de slabe sub raportul densității membrilor lor, sugerează că acesta poate fi o formă durabilă de PFS. Acestea sunt motivele pentru care legislația franceză,

favorabilă angajaților, dar aducând beneficii și angajatorilor pe cale fiscală și de mediu de finanțare, s-ar preta cel mai bine ca sursă de inspirație concretă în context românesc. Pe de altă parte, însă, contextul politic al adoptării acestei legislații în Franța (un nou sistem republican, ideologia economică de tip „a treia cale” a echipei De Gaulle, inclusiv a unor patronate franceze de atunci, un lider investit cu prerogative prezidențiale extrem de puternice, presiunea politică a stângii politice în condiții de război rece, un sistem de planificare indicativă a economiei în care coordonarea stat-capital era adânc instituționalizată, existența unei culturi contestatate puternice, dar și a unei creșteri economice susținute timp de 30 de ani<sup>12</sup>) s-ar putea dovedi greu de replicat, lucru care cere reflecție politică suplimentară, dar mai ales o muncă politică grea pentru cei care vor propune astfel de măsuri în România.

Dincolo de aceste considerații, ca recomandare generală, schemele de PFS ar trebui ajustate la recomandările ETUC (Confederația Europeană a Sindicatelor). Asta înseamnă că schemele de PFS ar trebui:

- (1) concepute pentru toți angajații, nu doar pentru cadrele superioare, pentru ca funcția de redistribuire a schemelor să fie cu adevărat eficace;
- (2) însoțite de interzicerea substituirii salariului cu plățile din PFS;
- (3) însoțite de mecanisme de protecție a angajaților împotriva riscurilor financiare nerezonabile;
- (4) făcute cu implicarea reprezentanților salariaților/sindicatelor;
- (5) cu stipularea unui prag de la care se aplică.

<sup>12</sup> Loriaux (2007); Lutz (1969).

## REFERINȚE

- Baghdadi, Leila, R. Bellakal, and Marc-Arthur Diaye.** "Do French Firms Use Financial Participation to Transfer More Risk to Their Workers?" *Document de Recherche EPEE, Centre d'études Des Politiques Économiques de l'Université d'Évry*, no. 12–10 (2012).
- Ban, Cornel.** "Dependent development at a crossroads? Romanian capitalism and its contradictions." *West European Politics* 42.5 (2019): 1041–1068.
- Blasi, Joseph R., Richard B. Freeman, Chris Mackin, and Douglas L. Kruse.** "Creating a Bigger Pie? The Effects of Employee Ownership, Profit Sharing, and Stock Options on Workplace Performance." National Bureau of Economic Research, 2008.
- Blyth, Mark.** *Great Transformations: Economic ideas and institutional change in the twentieth century.* Cambridge University Press, 2002.
- D'Art, Daryl, and Thomas Turner.** "Profit Sharing, Firm Performance and Union Influence in Selected European Countries." *Personnel Review*, 2004.
- Del Boca, Alessandra, Douglas Kruse, and Andrew Pendleton.** *Decentralisation of Bargaining Systems and Financial Participation: A Comparative Analysis of Italy, UK and the US.* Università degli studi di Brescia, Dipartimento di Scienze Economiche, 1999.
- Estrin, Saul, Virginie Pérotin, Andrew Robinson, and Nick Wilson.** "Profit-Sharing in OECD Countries: A Review and Some Evidence." *Business Strategy Review* 8, no. 4 (1997): 27–32.
- Fakhfakh, Fathi.** "The Effects of Profit Sharing and Employee Share Ownership on Quits: Evidence from a Panel of French Firms." *Advances in the Economics of Participatory and Labor-Managed Firms* 8 (2004): 129–48.
- Fakhfakh, Fathi, and Felix FitzRoy.** "Is Profit Sharing Good for the Environment? Positive Evidence from French Firms." *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2018.
- Fitzroy, Felix R., and Daniel Vaughan-Whitehead.** "Productivity Effects of Profit-Sharing: Econometric Evidence from France." *Labour Participatory Economy*, 1993, 3.
- Floquet, Mathieu, Loris Guery, Patrice Laroche, and Anne Stévenot.** "Profit Sharing in France: Substitute or Complement to Wages?" In *Dimensions and Perspectives on Financial Participation in Europe*, 241–262. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 2016.
- Floquet, Mathieu, Loris Guery, Patrice Laroche, and Anne Stevenot.** "Profit-Sharing Plans and Compensation Policies in France." In *Academy of Management Proceedings*, 2014:10210. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 2014.
- Furåker, Bengt.** "The Swedish wage-earner funds and economic democracy: Is there anything to be learned from them?." *Transfer: European Review of Labour and Research* 22.1 (2016): 121–132.
- Guga, Stefan.** „Chestiunea productivitatii,” Friedrich-Ebert-Stiftung România, 2020
- Jones, Derek C., Niels Mygind, and Patrick Sen.** "Employee involvement, financial participation and firm performance." *Journal of Participation and Employee Ownership* (2019).
- Kabst, Rüdiger, Wenzel Matiaske, and Anja Schmelter.** "Financial Participation in British, French and German Organizations: A Neoinstitutionalist Perspective." *Economic and Industrial Democracy* 27, no. 4 (2006): 565–585.
- Kalmi P., Pendleton A. and Poutsma E.** (2006) The relationship between financial participation and other forms of employee participation: new survey evidence from Europe, *Economic and Industrial Democracy*, 27 (4), 637–667.
- Kruse, Douglas.** "Does Employee Ownership Improve Performance?" *IZA World of Labor*, 2016
- Laffont, Jean-Jacques, and David Martimort.** 2002. *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model.* Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Ligthart, Paul EM, Andrew Pendleton, and Erik Poutsma.** "Financial Participation: The Nature and Causes of National Variation." In *Handbook of Research on Comparative Human Resource Management.* Edward Elgar Publishing, 2018.
- Loriaux, Michael.** "Developmentalism as Political Culture and Liberalization in France." *Neoliberalism and Institutional Reform in East Asia.* Palgrave Macmillan, London, 2007.
- Lowitzsch, Jens.** *Financial Participation of Employees in the EU-27.* Springer, 2009.
- Ludovic, M.** "Les Accords d'intéressement et La Motivation Des Saliés." *Publications Oboulo. Com*, 2004.
- Lutz, Vera C.** *Central planning for the market economy: an analysis of the French theory and experience.* Longman Publishing Group, 1969.
- Maack, Wilke and Partner** (2014) *Country reports on Financial Participation in Europe.* Prepared for www.worker-participation.eu. Reports first published in 2007 and fully updated in 2014.
- Marsden, David, Richard Belfield, and Salima Benhamou.** "Rémunérations Incitatives et Modèle Salarial En France et En Grande-Bretagne." *Les Relations Sociales En Entreprise*, 2008, 399–421.
- Pendleton, A. D., F. Poutsma, J. W. Van Ommeren, and Chris Brewster.** *Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the European Union.* Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2001.
- Pendleton, Andrew.** "Characteristics of Workplaces with Financial Participation: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey." *Industrial Relations Journal* 28, no. 2 (1997): 103–119.
- Pendleton, Andrew, and Erik Poutsma.** "Financial Participation." In *Handbook of Research on Comparative Human Resource Management.* Edward Elgar Publishing, 2012.
- Pendleton, Andrew, Erik Poutsma, Jos Van Ommeren, and Chris Brewster.** "The Incidence and Determinants of Employee Share Ownership and Profit Sharing in Europe." *The Determinants of the Incidence and Effects of Participatory Organizations. Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor Management* 7 (2003): 1–37.

**Pontusson, Jonas, and Sarosh Kuruvilla.** "Swedish wage-earner funds: An experiment in economic democracy." *ILR Review* 45.4 (1992): 779-791.

**Poutsma, Erik, John Hendrickx, and Fred Huijgen.** "Employee Participation in Europe: In Search of the Participative Workplace." *Economic and Industrial Democracy* 24, no. 1 (2003): 45–76.

**Poutsma, Erik, and Eric Kaarsemaker.** "Added Value of Employee Financial Participation." In *Human Resource Management Practices*, 181–196. Springer, 2015.

**Poutsma, Erik, and Willem de Nijs.** "Broad-Based Employee Financial Participation in the European Union." *The International Journal of Human Resource Management* 14, no. 6 (2003): 863–892.

**Raith, M. 2003.** "Competition, Risk, and Managerial Incentives." *American Economic Review* 93 (4):1425–36. doi:10.1257/000282803769206395.

**Tall, Aguibou Bougobaly.** "Intéressement, Actionnariat et Conflits Dans l'entreprise: Études Sur Données d'entreprises Françaises." PhD Thesis, Paris 2, 2016.

**Torp, Simon S.** "The Prevalence and Antecedents of Employee Stock Ownership in Denmark." *Economic and Industrial Democracy* 37, no. 1 (2016): 119–144.

**Ugarković, Marija.** "Definition, Incidence and Determinants of Profit Sharing." *Profit Sharing and Company Performance*, 2008, 7–16.

**Vaughan-Whitehead, Daniel.** "France: The Driving Force of Comprehensive Legislation." *International Labour Organization (Hg.), Workers Financial Participation—East-West Experiences*. Geneva, 1995, 55–84.

**Welz, Christian, and Enrique Fernández-Macías.** "Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?." *European Journal of Industrial Relations* 14.4 (2008): 479-496.

**Whyman, Philip.** "An analysis of wage-earner funds in Sweden: Distinguishing myth from reality." *Economic and Industrial Democracy* 25.3 (2004): 411-445.



## DESPRE AUTOR

**Cornel Ban** este actualmente lector în economie politică la Copenhagen Business School (Danemarca) și cercetător nerezident la Global Development Policy Center la Boston University. Anterior, Cornel a lucrat ca asistent universitar la Boston University (SUA), conferențiar la University of London (Marea Britanie) și cercetător la Institutul Watson al Brown University (SUA). Cornel a publicat articole de cercetare în reviste de specialitate pe tema politicilor macroeconomice și financiare iar în 2018 cartea sa *Ruling Ideas* (Oxford University Press, 2016) a primit premiul anual pentru cea mai bună carte de specialitate al secției de economie politică al Asociației Britanice de Studii Internaționale (BISA).

## IMPRINT

Friedrich-Ebert-Stiftung România | Str. Emanoil Porumbaru |  
no. 21 | apartament 3 | Sector 1 | București | România

Responsabil:  
Juliane Schulte | Friedrich-Ebert-Stiftung Romania  
Tel.: +40 21 211 09 82 | Fax: +40 21 210 71 91  
[www.fes.ro](http://www.fes.ro)

Pentru comenzi / Contact:  
[fes@fes.ro](mailto:fes@fes.ro)

Fără un acord scris explicit din partea Fundației Friedrich Ebert (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor media apărute sub egida FES este interzisă.

# PARTICIPAREA FINANCIARĂ A SALARIAȚILOR

## Modele europene și realități românești



Participarea financiară a salariaților (PFS) sau acordarea către aceștia a unei componente variabile din profiturile întreprinderii este răspândită în Europa (19% din angajați sunt beneficiari) și poate reduce ecartul dintre muncă și capital în România.

Cointeresand salariații, participarea financiară are și efecte pozitive asupra întreprinderilor.



Reglementarea prin lege a participării financiare a salariaților ar putea fi inspirată de cadrul juridic francez, inclusiv cu privire la exceptarea întreprinderilor mici de la aplicarea eventualelor dispoziții de obligativitate a acordării unei părți din profit către salariați.

Indiferent dacă se va recurge sau nu la varianta obligativității legale pentru întreprinderi, reglementările participării financiare trebuie: (1) să fie concepute



pentru toți angajații, nu doar pentru cadrele superioare; (2) să instituie prohibiția substituirii salariului cu plățile din PFS; (3) să fie însoțite de mecanisme de protecție a angajaților împotriva riscurilor financiare nerezonabile; (4) să fie făcute cu implicarea reprezentanților salariaților; (5) să stipuleze o formulă de calcul a pragului de la care se aplică.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:

[www.fes.ro](http://www.fes.ro)