

PARTICIPAREA ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL ÎNTREPRINDERILOR ȘI DEZIDERATUL UNEI REALE DEMOCRAȚII ȘI BUNĂSTĂRI LA LOCUL DE MUNCĂ

NICOLAE VOICULESCU*
MARIA BEATRICE BERNA**

Abstract:

Participation of employees in the organisation of their own enterprises manifests in three forms, that is, social dialogue, participation in the decision-making process and financial participation. While the first two forms have been structured normatively and institutionally, the way how financial participation turns into actual reality continues to be a subject for discussions. The authors present a number of international practices related to employees' financial participation in their enterprises as well as the efforts to promote them at the level of the European Union. At the same time, they take notice that in Romania the advantages of such involvement of the employees are ignored, in spite of the problematic situation of the labour force and the worrying statistics regarding the low quality of life.

Keywords: employees' financial participation, employees' cooperatives, plans for employees' participation to the capital

Résumé:

La participation des employés au sein de leurs entreprises connaît trois formes de manifestation, à savoir le dialogue social, la participation au processus de prise de décision et la participation financière. Si les deux premières directions ont été structurées du point de vue normatif et institutionnel, la manière dont la participation financière est matérialisée constitue encore un sujet de débat. Les auteurs présentent des pratiques internationales relatives à la participation financière des employés dans les entreprises ainsi que les préoccupations pour la promotion de ces pratiques au niveau de l'Union Européenne. En même temps, ces auteurs observent qu'en Roumanie les avantages d'une telle implication des salariés sont ignorés malgré la situation problématique de la force du travail et des statistiques inquiétantes concernant la mauvaise qualité de vie.

Mots clés: participation financière des employés, coopératives des salariés, plans de participation des salariés au capital.

1. Introducere

În zilele noastre raporturile de muncă din cadrul întreprinderilor au caracter tot mai complex, luând în considerare caracteristicile pieței muncii tot mai concurențiale, globalizate și tehnologizate.

Ca urmare, reușesc să performeze din punct de vedere economico-financiar acei agenți economici care utilizează în mod maximal toate pârghiile de creștere inclusiv, sau mai ales, factorul uman.

Modelul economic tradițional bazat pe urmărirea maximizării profitului prin luarea deciziilor într-un cerc managerial restrâns se dovedește a avea, în acest context, o serie de limite.

* Prof.univ.dr., Director IOSUD, Universitatea Titu Maiorescu București, fost Reprezentant în România al Organizației Internaționale a Muncii.

** Asist. univ. dr., Universitatea Titu Maiorescu București.

În ultimii ani, la nivel global și la nivel european se vorbește tot mai des de necesitatea participării angajaților sub mai multe forme în cadrul întreprinderilor în care își desfășoară activitatea ca o cale de a spori implicarea lor în eficientizarea activității acestora, precum și creșterea gradului de cointerese personală.

Acesta este un deziderat de stringentă actualitate și pentru spațiul economic românesc, caracterizat de prezența multor întreprinderi multinaționale care prin caracteristicile lor de proprietate și economice au probleme în a asigura participarea lucrătorilor români.

Dar, nici în rândul întreprinderilor cu capital autohton nu se poate vorbi de practici sistematice de angrenare a propriilor angajați, sub orice formă, la organizarea activităților specifice și luarea deciziilor manageriale.

2. Norme și practici internaționale privind participarea angajaților în cadrul întreprinderilor

La nivel internațional, precum și la cel european participarea salariaților în cadrul propriilor întreprinderi a luat *trei forme de manifestare*, și anume *dialogul social, participarea la procesul decizional și participarea financiară*.

Dacă primele două direcții au fost structurate din punct de vedere normativ și instituțional, modul de concretizare a participării financiare face încă obiectul discuțiilor la nivelul organizațiilor cu preocupări în materie, cât și la cel al statelor membre¹.

Reglementarea mai coerentă și structurată a participării financiare a salariaților este considerată ca fiind imperioasă de vreme ce „Se pare că există o percepție largă conform căreia capitalismul este în stare critică, mai mult decât oricând de la cel de-al doilea război mondial. O modalitate de a descrie această problemă este influența crescândă a capitalului asupra muncii.”²

O soluție la această problemă este promovarea participării lucrătorilor la proprietatea întreprinderilor și a partajării profitului într-un nou model al „capitalismului partajat” („*shared capitalism*”). Avantajele unor astfel de politici care ar institui o reală democrație la locurile de muncă, ar fi următoarele³:

1. Creșterea ponderii muncitorilor în veniturile capitalului este necesară pentru a stopa tendința ascendentă a inegalității, pentru a răspândi pe larg beneficiile schimbărilor tehnologice și a împiedica transformarea capitalismului de piață într-un feudalism economic dominat de o mică elită super-bogată.

2. Economia proprietății lucrătorilor și împărțirea profitului constituie o formă eficientă de afaceri pentru capitalism și o modalitate de a crește veniturile lucrătorilor.

¹ A se vedea, mai pe larg, Voiculescu Nicolae, Neagu Vasile, *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*, Editura Universitară, București, 2016, pp. 273-284.

² A se vedea Jonsson Claes-Mikael, Foreword, *Workers Ownership and Profit-Sharing in a New Capitalist Model?*, Swedish Trade Union Confederation (LO) 2015, p. 5.

³ A se vedea Freeman Richard B, *Workers Ownership and Profit-Sharing in a New Capitalist Model?*, Swedish Trade Union Confederation (LO) 2015, p. 23.

3. Riscul financiar pentru lucrători determinat de combinarea activelor de capital și de angajare în aceeași firmă este ușor de gestionat.

4. Prin derularea în prim-plan a unei campanii în favoarea stimulării proprietății lucrătorilor în întreprinderile lor și partajarea profiturilor se vor schimba dezbaterile privind reformele forței de muncă, se vor construi noi servicii de expertiză și sindicale pentru muncitori și vor câștiga aliați în reformarea capitalismului de azi.

5. Politicile solidariste și mobilitatea lucrătorilor de la locurile de muncă mai puțin productive la cele mai productive completează stimulentele capitaliste comune și proprietatea.

Acest concept de „*capitalism partajat*”, lansat în special în doctrina de peste ocean ar reprezenta, așadar, un remediu la o serie de aspecte negative în materie economică și socială pe care le antrenează relațiile economice tradiționale ale capitalismului liberal și neoliberal.

Dar, așa cum observă analiștii, „cu toate că o serie de studii academice atente au oferit ample dovezi că, capitalismul partajat deține un potențial semnificativ de creare de locuri de muncă mai productive, stabile și echitabile, subiectul rămâne remarcabil absent în dezbaterile politice, precum și în cele referitoare la ocuparea forței de muncă, compensații și beneficii, productivitatea economică și competitivitate.”⁴

Participarea financiară a angajaților vizează implicarea directă în creșterea economică a întreprinderilor. Aceasta se poate realiza prin *trei modele principale*: participarea la profit (în numerar, eșalonată sau în acțiuni), participarea individuală la capital a angajaților (acțiuni sau opțiuni pe acțiuni) și planuri de participare a angajaților la capital (ESOP⁵).

⁴ *Employee Ownership and Shared Capitalism New Directions in Research*, Edited by Edward J. Carberry, Labor and Employment Relations Association, University of Illinois at Urbana-Champaign, 2011.

⁵ ESOP, plan de participare a angajaților la capital (acronim de la *employee stock ownership plan*), este un program prin care companiile asigură angajaților deținerea de acțiuni, de cele mai multe ori fără costuri inițiale pentru angajați. Acțiunile ESOP, totuși, fac parte din remunerația angajaților pentru munca efectuată. Acțiunile sunt alocate angajaților și pot fi deținute într-un trust ESOP până când angajatul se pensionează sau iese din companie. Acțiunile sunt apoi cumpărate înapoi de către companie pentru redistribuire sau anulate (conform Wikipedia).

O serie de evoluții la nivel de politici și standarde sunt semnificative în această materie și trebuie reținute.

Astfel, la nivel internațional un număr de standarde promovează crearea de *cooperative de lucrători* în toate sectoarele economice.

În acest sens, în 2001, *Organizația Națiunilor Unite* a publicat un set de orientări „menite să creeze un mediu de susținere pentru dezvoltarea cooperativelor”, menționând ca impuls pentru orientări semnificația cooperativelor ca asociații și întreprinderi prin care cetățenii pot să-și îmbunătățească viața contribuind în același timp la dezvoltarea economică, socială, culturală și politică a comunității și națiunii lor.”⁶

Un an mai târziu, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a adoptat *Recomandarea nr. 193 din 2002 privind promovarea cooperativelor*, care prevede că „trebuie adoptate măsuri pentru promovarea potențialului cooperativelor în toate țările”, având în vedere „importanța cooperativelor în crearea de locuri de muncă, mobilizarea resurselor, generarea de investiții și contribuția acestora la economie.”⁷

Mai recent, Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite a declarat anul 2012 *Anul Internațional al Cooperativelor*, subliniind „contribuția cooperativelor la dezvoltarea socio-economică, în special impactul acestora asupra reducerii sărăciei, generării de locuri de muncă și integrării sociale.”⁸

În Statele Unite, *cooperativele de lucrători* sunt cel mai adesea încorporate ca fiind corporații cooperative, o entitate comercială disponibilă în aproximativ jumătate din state. Regulile statutului societății cooperative variază de la stat la stat, dar toate au principii fundamentale comune. Toate societățile cooperative sunt organizații în care membrii dețin și controlează afacerile pe baza principiului un membru – un vot. Toate

societățile cooperative conțin conturi de capital intern pentru membri, unde investiția lor în afaceri se acumulează de-a lungul timpului. Unele state au statute specifice pentru cooperativele muncitorilor, cum este Massachusetts, în timp ce altele au statute pentru cooperative mai generale, inclusiv cooperative de producători, cooperative de consum și alte forme cooperative⁹.

Cooperativele de tip cooperativ sunt deținute și conduse de membrii lor – indivizii care sunt și ei lucrători. Există două caracteristici fundamentale ale cooperativelor muncitorești: (1) membrii lucrători investesc și împreună sunt proprietari ai afacerii, care le distribuie surplus; și (2) luarea deciziilor este democratică, aderând la principiul general al unui vot de tip un membru – un vot.¹⁰

Cooperativele de lucrători există în multe țări din întreaga lume și acoperă o gamă variată de industrii. Ele includ de la mai mulți proprietari de lucrători la zeci de mii.

În Europa, 1,5 milioane de lucrători sunt coproprietari ai cooperativelor de lucrători. De exemplu, federația Mondragón de cooperative – cea mai mare cooperativă de lucrători din lume, are peste 74.000 de angajați¹¹.

Autori diverși au subliniat importanța unor astfel de soluții economico-financiare. Astfel, s-a arătat că „Partajarea unei părți mai mari a profiturilor companiei cu angajații are beneficii semnificative pentru lucrătorii individuali și pentru economie în ansamblu. Pentru lucrătorii cu venituri reduse, împărțirea profiturilor combate sărăcia prin creșterea salariilor muncitorilor. Și, într-un sens mai larg, distribuirea mai echitabilă a veniturilor între lucrători promovează incluziunea economică și crește capacitatea lucrătorilor de a participa la economie.

Pe lângă reducerea inegalității veniturilor prin distribuirea mai echitabilă a veniturilor în rândul

⁶ United Nations General Assembly, Economic and Social Council, „Cooperatives in Social Development”, July 27, 2001.

⁷ 90th International Labour Organization Session, *R193—Promotion of Cooperatives Recommendation*, Geneva, June 20, 2002, vol. 193, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?>

⁸ *United Nations International Year of Cooperatives (IYC) 2012*, United Nations, <http://social.un.org/coopsyear/about-iy.html>.

⁹ Investing In Worker Ownership , *How Finance Institutions Can Create Deep Impact at Scale with Worker Cooperatives*, The Democracy at Work Institute, p. 2. <https://institute.coop/sites/default/files/resources/DAWI%20%20Investing%20in%20Worker%20Ownership.pdf>, accesat la 24.03.2018

¹⁰ „What Is a Worker-Cooperative?” U.S. Federation of Worker-Cooperatives, <https://usworker.coop/what-worker-cooperative>.

¹¹ *Together: How Cooperatives Show Resilience*, Documentary, CECOP-CICOPA Europe, 2012, <http://www.together-thedocumentary.coop/>.

lucrătorilor, dreptul de proprietate al lucrătorilor este un mod valoros pentru ca aceștia să-și asigure bunăstarea pe termen lung. Pentru proprietarii de afaceri, ale căror companii funcționează nu numai ca sursă de venit în timpul mandatului lor, ci și ca o investiție majoră pe care un proprietar o poate recupera vânzând compania, cooperativele de lucrători oferă unei părți importante din populație posibilitatea de a-și schimba statutul din lucrător salariat în proprietarul afacerii și de a avea acces la potențialul de creștere a bunăstării pe care îl oferă deținerea proprietății întreprinderii. În acest fel, cooperativele lucrătorilor deschid un canal de creare a bogăției, care rar există pentru lucrătorii cu salarii mici sau pentru lucrătorii cu nivel scăzut de calificare în întreprinderile convenționale.”¹²

În ceea ce privește *planurile de participare a angajaților la capital (ESOP)*, în Statele Unite unele studii concluzionează că proprietatea angajaților pare să sporească producția și rentabilitatea și să îmbunătățească angajamentul angajaților și sentimentul de proprietate. ESOP susține că variabila cheie în asigurarea acestor beneficii revendicate este aceea de a combina un ESOP cu un grad ridicat de implicare a lucrătorilor în deciziile referitoare la procesele de producție.¹³

La nivelul Uniunii Europene, două rezoluții ale Parlamentului European sunt ilustrative în tematica dezvoltată de acest studiu, și anume *Rezoluția Parlamentului European din 2 iulie 2013 referitoare la contribuția cooperativelor la depășirea crizei*¹⁴, precum și *Rezoluția Parlamentului European din 14 ianuarie 2014*

¹² A se vedea Shannon Rieger, *Reducing Economic Inequality through Democratic Worker-Ownership*, August 10, 2016, <https://tcf.org/content/report/reducing-economic-inequality-democratic-worker-ownership/>, accesat la 24.03.2018

¹³ A se vedea Blais, J., Freeman, R., Kruse, D. (2010), *Shared Capitalism at Work*, NBER Publications; Kurtulus, Fidan An, and Douglas L. Kruse (2017), *How Did Employee Ownership Firms Weather the Last Two Recessions? Employee Ownership, Employment Stability, and Firm Survival: 1999-2011*, W.E. Upjohn Institute apud Wikipedia.

¹⁴ *Rezoluția Parlamentului European din 2 iulie 2013 referitoare la contribuția cooperativelor la depășirea crizei* (2012/2321(INI))(2016/C 075/05).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013IP0301&from=RO>

*referitoare la participarea financiară a angajaților la veniturile întreprinderilor*¹⁵.

Prima dintre ele, *Rezoluția Parlamentului European din 2 iulie 2013 referitoare la contribuția cooperativelor la depășirea crizei*, conține o serie de idei și principii care reiterează avantajele participării financiare în diverse forme de organizare economică asociativă. Rezoluția subliniază că modelul de întreprindere cooperativă contribuie la o adevărată pluralitate economică, fiind în același timp, un element indispensabil al „economiei sociale de piață”.

Totodată, „cooperativele au devenit un model pentru lucrătorii independenți și profesiunile liberale și că acest model a luat o mare amploare în noile sectoare, precum cel al serviciilor sociale și de sănătate, serviciilor digitale și de sprijinire a întreprinderilor și al serviciilor de interes general, furnizate anterior de sectorul public (de exemplu, serviciile în materie de mediu și de gestionare a spațiilor naturale, educația și cultura, precum și producția de energie din surse regenerabile)”. În acest fel, „cooperativele joacă un rol foarte important în dezvoltarea durabilă a UE pe plan economic, social și în materie de ocupare a forței de muncă, pe lângă rolul de promovare a inovării sociale, temă de mare importanță atât în cadrul Strategiei Europa 2020, cât și în cadrul programului Orizont 2020 și contribuie la realizarea obiectivului de dezvoltare economică și socială durabilă a regiunilor și comunităților locale (pct. 2)”.

Rezoluția observă că „numeroase cooperative au demonstrat a fi chiar mai rezistente pe timp de criză decât multe dintre întreprinderile convenționale, atât în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă cât și a încetării activității întreprinderilor; (...) în ciuda crizei, au fost create cooperative în sectoare noi și inovatoare și că există dovezi considerabile cu privire la această rezistență, în special în ceea ce privește băncile cooperatiste și cooperativele din industrie și din sectorul serviciilor (cooperativele de lucrători, cooperativele sociale și cooperativele formate

¹⁵ *Rezoluția Parlamentului European din 14 ianuarie 2014 referitoare la participarea financiară a angajaților la veniturile întreprinderilor* (2013/2127(INI)).

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0013+0+DOC+XML+V0//RO>

de IMM-uri)”. Ca atare, „în calitate de model, dezvoltarea cooperativelor a dovedit că acestea sunt capabile să răspundă unor noi nevoi și să stimuleze crearea de locuri de muncă mai bine decât alte modele datorită importantei capacități a cooperativelor de a se adapta la schimbare, de a-și păstra activitatea, în caz de risc, continuând să-și îndeplinească misiunea (pct. 4).”

Rezoluția precizează că „Această rezistență importantă este în mare parte datorată modelului de guvernare cooperatist, bazat pe *proprietatea comună(s.n.)*, controlul și participarea economică democratice, organizarea și gestionarea de către membrii asociați și angajamentul față de comunitate (pct. 7)”.

O parte specială a Rezoluției Parlamentului European trece în *revistă bune practici în diverse state membre* care demonstrează rezultatele excelente obținute de întreprinderile cooperative în ceea ce privește creșterea, ocuparea forței de muncă, rata de supraviețuire și deschiderea unor noi întreprinderi cum ar fi, de exemplu, sistemul de plată unică („pago unico”) din Spania, legea Marcora în Italia, care permit finanțarea creării de noi cooperative prin intermediul ajutoarelor de șomaj și „cooperativele de activitate și de ocupare a forței de muncă” înființate în Franța, Elveția, și Belgia.

Sunt menționate, totodată, grupurile de cooperative individuale care se pot organiza în mod voluntar în grupuri mari antreprenoriale, cuprinzând sectoare precum industria, agricultura, distribuția, finanțele, cercetarea și dezvoltarea și învățământul superior.

De asemenea, societatea cooperativă, creată după modelul britanic al societății fiduciare, poate fi, de asemenea, un model eficient pentru buna guvernare a organizațiilor sportive profesionale sau semiprofesionale (pct. 11).

Statele membre ale Uniunii Europene sunt îndemnate, în conformitate cu Recomandarea OIM nr. 193/2002, „să revizuiască legislația lor aplicabilă cooperativelor în general și a tipurilor specifice de cooperative în special, cum ar fi cooperativele lucrătorilor, cooperativele sociale, cooperativele meșteșugărești și cooperativele bancare, în vederea adoptării unei politici cuprinzătoare care să sprijine modelul de întreprindere cooperativă și a creării unui mediu

de reglementare favorabil recunoașterii rolului cooperativelor și al organizațiilor lor de gestionare, precum și în vederea dezvoltării cooperativelor, în special în domeniile și sectoarele în care acest model s-a dovedit a avea o valoare adăugată socială, economică și de mediu”. Totodată se solicită statelor membre, „în cooperare cu partenerii sociali și cu alte părți interesate la nivel regional și local, să identifice sectoarele strategice potrivite pentru proiecte cooperatiste”. Pentru aceasta, ar trebui să se prevadă „instituirea unor instrumente financiare adecvate și recunoașterea rolului cooperativelor în dialogul social național, precum și rolul băncilor de credit cooperativ care au acordat dintotdeauna o importanță deosebită finanțării durabile și responsabile din punct de vedere social și care sunt bine stabilite la nivel local (pct. 22)”.

Într-o secțiune specială, Rezoluția Parlamentului European reține o idee fundamentală care în mediul politic și economic autohton a părut a fi ignorată, fie neconștientizată în ceea ce privește importanța ei. Astfel, se precizează că „transferul unei întreprinderi către angajați prin crearea unei cooperative și a altor forme de proprietate a angajaților ar putea fi cea mai bună modalitate de a asigura continuitatea unei întreprinderi (pct. 25).”

Totodată, „problema întâlnită în transferul de întreprinderi către angajați nu este numai o chestiune de durată a procedurilor în cauză dar și, chiar mai important, de lipsă de cunoștințe cu privire acest model de întreprindere în rândul profesioniștilor interesați (de exemplu, avocați și contabili) și în cadrul sistemului juridic și educațional”.

Ca atare, „formarea și sensibilizarea tuturor actorilor care intervin în crearea sau transferul proprietății întreprinderilor ar contribui într-o mare măsură la promovarea acestei practici; prin urmare, recomandă ca întreprinderea sub formă de cooperativă să figureze permanent în programa relevantă a universităților și a școlilor de gestiune; consideră, în plus, că ar trebui, totodată, îmbunătățite cunoștințele cu privire la cooperative, iar transferurile de întreprinderi către angajați sub forma unei cooperative ar trebui sprijinite din punct de vedere financiar, inclusiv prin intermediul unei utilizări bine direcționate

și inteligente a fondurilor structurale, în rândul sindicatelor și al organismelor însărcinate cu furnizarea de informații privind crearea sau transferul de întreprinderi (pct. 28)”.
Statele membre ale Uniunii Europene sunt îndemnate să dezvolte „un cadru care să faciliteze transferurile de întreprinderi către angajați, inclusiv mecanisme financiare destinate să ajute angajații să investească în întreprinderi aflate în criză sau fără un succesori și să prevadă drepturi preferențiale pentru angajați, cu scopul de a crea cele mai bune condiții pentru o ofertă de cumpărare a unei întreprinderi care se confruntă cu încetarea activității (pct. 29).”

Prin *Rezoluția Parlamentului European din 14 ianuarie 2014 referitoare la participarea financiară a angajaților la veniturile întreprinderilor* au fost menționate o serie de *aspecte pozitive* ale stimulării unei astfel de politici economice. Astfel, dacă angajații obțin de la proprietarii întreprinderii în care lucrează un drept prioritar de cumpăra acțiuni și sunt astfel în măsură să preia întreprinderi aflate în dificultate financiară, ei pot încerca să își protejeze locurile de muncă, iar această procedură poate reduce incertitudinea privind menținerea locului lor de muncă atunci când există posibilitatea preluării de către alte întreprinderi. Totodată, participarea la capital poate soluționa problemele de succesiune ale întreprinderilor, din moment ce o întreprindere este adesea închisă sau vândută în vederea restructurării sau închiderii atunci când succesiunea nu este posibilă. Această procedură poate fi utilă în special pentru IMM-uri și micro-întreprinderi pentru a garanta efectuarea în continuare de operațiuni comerciale durabile (Preambul lit. G).

Participarea financiară a angajaților reduce viziunea pe termen scurt, promovează sustenabilitatea și viziunea pe termen lung în procesul decizional strategic al cadrelor de conducere și poate crește interesul angajaților pentru un angajament pe termen lung și căutarea unor soluții inovatoare în procesele de producție. Pe de altă parte, participarea financiară a angajaților poate fi un vector de stabilitate, dezvoltare și creștere, reducând riscurile unei expansiuni excesive care ar putea duce la pierderea de locuri de muncă (Preambul lit. J).

Deosebit de important este faptul că participarea financiară a angajaților la veniturile întreprinderii și, dacă este cazul, participarea concomitentă a acestora la procesul decizional, poate contribui la îmbunătățirea satisfacției la locul de muncă, precum și a performanțelor și motivării generale. Ea poate, de asemenea, încuraja angajații să se simtă mai implicați în întreprindere și să o înțeleagă mai bine și poate favoriza respectul reciproc între angajatori și angajați (Preambul lit. L).

În plus, încurajarea lucrătorilor să dezvolte un simț al participării și al responsabilității crește sentimentul de incluziune al acestora și probabilitatea ca angajatorii lor să se implice alături de ei și să le înțeleagă preocupările, perspectivele și ideile (Preambul lit. M).

Rezoluția Parlamentului European solicită Comisiei și statelor membre să aibă în vedere măsuri adecvate pentru a încuraja întreprinderile să elaboreze și să ofere în mod voluntar sisteme de participare financiară, deschise tuturor angajaților pe bază nediscriminatorie, ținând cont de situația specifică a IMM-urilor și a microîntreprinderilor (pct. 11)

Totodată, Parlamentul European consideră că participarea financiară a angajaților (PFA) poate reprezenta, de asemenea, o formă de primă pentru angajat, prin intermediul cotelor de capital social sau al unor obligațiuni specifice, în funcție de produsul financiar utilizat și de tipul de întreprindere în cauză (pct. 12).

În același timp, se consideră că orice măsură referitoare la participarea financiară a angajaților la veniturile companiei ar trebui să fie sustenabilă pe termen lung și realizată pe baza principiilor participării voluntare, egalității între lucrători și diligenței necesare, îndeosebi în cazul IMM-urilor (pct. 13).

Totuși, se subliniază faptul că, în pofida recunoașterii de către UE a utilității sistemelor PFA, acest domeniu *nu ține de competența Uniunii*. Concluzia din rezoluție este totuși criticabilă. Așa cum am menționat celelalte două componente ale participării angajaților la activitățile întreprinderilor (dialogul social și participarea la procesul decizional) au fost reglementate la nivel de directive și regulamente. Este dezirabil ca și participarea financiară a angajaților să fie structurată la nivelul unui act normativ european.

Există de altfel opinia conform căreia „O directivă-cadru europeană ar stabili cerințele minime obligatorii care trebuie puse în aplicare de statele membre într-o anumită perioadă de timp. Fiind o abordare ierarhică, flexibilitatea pentru actorii naționali de a se abate de la aceste cerințe ar fi relativ scăzută. Definind doar aspecte de bază – de ex. orientările generale europene – directivele europene pot oferi flexibilitate pentru a respecta standardele convenite anterior. Aceasta ar putea fi o primă etapă către un tratament fiscal european comun pentru EFP, care nu a fost anterior disponibil la nivelul UE.”¹⁶

Din păcate, aceste linii de acțiune propuse în rezoluțiile Parlamentului European nu au găsit ecoul necesar în politici și strategii sistematice la nivel național, privând economia de un important vector de creștere și de solidaritate socială.

3. Participarea financiară a angajaților în România

În România, nu există o strategie privind antrenarea lucrătorilor în acționariatul întreprinderilor în care își desfășoară activitatea. Așa cum precizăm, rezoluțiile Uniunii Europene prezentate în studiul nostru nu au fost transpuse în acte normative, metodologii ale autorităților guvernamentale precum și ale entităților non-guvernamentale cu preocupări în materie.

De asemenea, nici în literatura de specialitate nu au fost lansate opinii sau dezbateri pe marginea acestui subiect, situație paradoxală de vreme ce țara se confruntă cu o criză a forței de muncă, productivitate scăzută, precum și cu un nivel al calității vieții dintre cele mai scăzute la nivelul Uniunii Europene.

Totodată, dezavantajate de mentalitatea comună conform căreia cooperativele sunt asociate cu fostele forme de producție existente în agricultura românească înainte de 1990, numărul acestor structuri asociative în diversele ramuri ale economiei este nesemnificativ.

Experiența istorică de după schimbarea de regim politic din decembrie 1989, reflectată de *Legea privatizării societăților comerciale nr. 58/1991*¹⁷ și care prevedea distribuirea de certificate de proprietate pentru a fi folosite pentru schimbarea în acțiuni ale societăților comerciale s-a dovedit a fi un eșec datorat imperfecțiunilor legii, insuficienței educației economice a populației și corupției care au împiedicat aplicarea eficientă a principiilor normative.

*Ordonanța de urgență 88/1997 privind privatizarea societăților comerciale*¹⁸ a prevăzut, la art. 16, că pentru dobândirea dreptului de proprietate contra plată asupra acțiunilor emise de o societate comercială la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, salariații, membrii consiliului de administrație sau pensionarii cu ultimul loc de muncă la respectiva societate comercială pot constitui asociații.

Actualele realități economico-financiare, precum și nenumăratele amendări legislative fac ca actualul cadru normativ să nu fie în acord cu adevăratele exigențe ale societății românești.

În acest sens, stimularea cointeresării lucrătorilor din unitățile economice autohtone prin multiple pârghii, inclusiv prin participarea directă la schemele de proprietate ale întreprinderilor unde își desfășoară activitatea prin preluarea bunelor practici existente în alte state ar fi de natură să contribuie la atât diminuarea crizei de personal ce se manifestă deja, dar și în creșterea motivării la locul de muncă, deci a productivității, indicator la care România nu excelează la nivel european.

¹⁶ European Commission, *The promotion of Employee Ownership and Participation*, Study prepared by the Inter-University Centre for European Commission's DG MARKET, Final report October 2014, p.70. http://ec.europa.eu/dgs/internal_market/studies/, accesat la 24.03.2018.

¹⁷ Publicată în M. Of. nr. 169/16 aug. 1991. În vigoare de la 16 august 1991 până la 28 decembrie 1997. Abrogată și înlocuită prin Ordonanța de urgență 88/1997 (publicată în M. Of. nr. 381/29 dec. 1997).

¹⁸ Publicată în M. Of. nr. 381/29 dec. 1997, cu modificările și completările ulterioare.