

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tina Železnik

**Mentor: red. prof. dr. Rado Bohinc
Somentorica: asist. mag. Barbara Rajgelj**

UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE

Diplomsko delo

Ljubljana, 2004

KAZALO

UVOD.....	3
I. STRUKTURNA IN FINANČNA PARTICIPACIJA.....	4
1. POJEM STRUKTURNE PARTICIPACIJE.....	4
2. POJEM FINANČNE PARTICIPACIJE.....	6
3. DELITEV FINANČNE PARTICIPACIJE.....	7
1. UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU (PROFIT SHARING).....	7
2. NAČRTI DELITVE NA PODLAGI DOSEŽENIH PODJETNIŠKIH CILJEV (GAIN SHARNIG).....	8
3. DELAVSKO DELNIČARSTVO.....	8
4. RAZUMEVANJE FINANČNE PARTICIPACIJE KOT DEL PLAČNEGA SISTEMA (KOT STROŠEK DELA) ALI PA KOT REZULTAT POSLOVANJA PODJETJA.....	9
5. PREDNOSTI UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU.....	13
6. RAZLOGI PROTI UVAJANJU UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU.....	15
II. FINANČNA UDELEŽBA V FRANCIJI IN VELIKI BRITANIJI.....	17
1. FRANCIJA.....	17
ZGODOVINA UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU V FRANCIJI.....	18
2. VELIKA BRITANIJA.....	24
ZGODOVINA UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU V VELIKI BRITANIJI.....	26
III. PRIPOROČILO SVETA EVROPSKE UNIJE.....	31
IV. UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU V SLOVENIJI.....	36
1. SPLOŠNO.....	36
2. OBSTOJEČA UREDITEV.....	37
A. PROBLEM NEJASNE OBSTOJEČE ZAKONSKE UREDITVE.....	37
B. FISKALA POLITIKA DRŽAVE.....	39
C. OVIRE ZA UVAJANJE FINANČNE PARTICIPACIJE PRI NAS.....	40
3. PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE.....	41
A. TEMELJNI CILJI PREDLAGANEGA ZAKONA.....	41
B. PRIMERJAVA PRIPOROČILA SVETA EVROPSKE UNIJE IN PREDLOGA ZAKONA ZUZD.....	45
C. KLJUČNE NEJASNOSTI PREDLAGANEGA ZAKONA.....	49
SKLEP.....	53
VIRI IN LITERATURA.....	54

UVOD

Vsako podjetje poskuša uresničiti svojo vizijo in svoje poslanstvo, s tem pa tudi specifične cilje, ki si jih zastavijo vodilni. Uresničevanje zastavljenega je tudi temeljni smoter vsakega podjetja. V razvitem svetu se je uveljavilo spoznanje, da glavna konkurenčna prednost podjetja nista več ne kapital ne tehnologija, ampak so to zaposleni, izobraženi, usposobljeni delavci. Le-ti so pripravljeni razvijati svoje potenciale in hkrati prispevati k čim uspešnejšemu in učinkovitejšemu poslovanju podjetja. Kako privabiti in tudi zadržati delavce, ki imajo specifična znanja, spretnosti in sposobnosti, in so ključnega pomena za izvajanje in razvijanje delovnih nalog, je vsekakor tudi pomemben cilj. Poudariti in upoštevati je treba načine, kako zagotoviti čim večjo pripadnost zaposlenih podjetju in njihovo vključenost v upravljanje. Vključevanje spodbuja identificiranje zaposlenih s podjetjem, v katerem delajo. Tako lahko zaposleni skupaj z vodstvenim kadrom pripomorejo k čim boljšim pozitivnim rezultatom podjetja.

Cilj mojega diplomskega dela je pojem udeležbe zaposlenih pri dobičku čim bolj približati bralcu. V prvem poglavju dela sta opredeljena pojma upravljske in finančne udeležbe delavcev, in sicer z večjim poudarkom na finančni udeležbi, saj iz nje izhaja udeležba zaposlenih pri dobičku. Drugo poglavje obravnava razvoj udeležbe pri dobičku v Franciji in Veliki Britaniji, kjer je udeležba zaposlenih zakonsko najbolj urejena. Tretje poglavje je namenjeno predstavitvi Priporočila EU, saj je predlog Zakona o udeležbi pri dobičku (v nadaljevanju ZUZD) napisan predvsem v okvirih navedenega Priporočila. Četrto poglavje je osredotočeno predvsem na kratko predstavitev in primerjavo ZUZD s Priporočilom EU ter na ovire, na katere je predlog zakona naletel.

Moja hipoteza je, da v Sloveniji glede na sedanje gospodarske razmere ne obstajajo možnosti, da bi prišlo do sprejetja Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku, kar bom na koncu svojega diplomskega dela poskušala tudi potrditi.

I. STRUKTURNA IN FINANČNA PARTICIPACIJA

1. POJEM STRUKTURNE PARTICIPACIJE

Sodelovanje delavcev v organih družbe je v evropskih podjetjih urejeno s predlogom Pete direktive EU¹ in z Direktivo, ki dopolnjuje Uredbo o statutu SE² (European public limited company – Societas Europaea/evropska delniška družba). Predlog Pete direktive se poleg participacije zaposlenih ukvarja s strukturo delniške družbe ter pravicami in obveznostmi njenih organov, medtem ko se Direktiva o participaciji delavcev v SE, ukvarja z vključevanjem zaposlenih v procesu upravljanja v organih SE. (Kocber M., 2002:701/719)

Predlog Pete direktive predlaga dvotirni sistem upravljanja, kar pomeni, da se nalogi upravljanja in nadziranja razdelita na dva organa, ki sta med seboj strogo ločena (upravni organ in nadzorni organ), dovoljuje pa tudi izbiro enotirnega sistema upravljanja (samo upravni organ). Delavska participacija je tako urejena posebej za družbe z dvotirnim sistemom upravljanja in posebej za družbe z enotirnim sistemom upravljanja.

Predlog Pete direktive predlaga štiri modele sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer:

1. model — sodelovanje zaposlenih v nadzornem svetu (dvotirni sistem) ali v upravnem odboru (enotirni sistem),
2. model — sodelovanje zaposlenih v nadzornem svetu ali upravnem organu po principu kooptacije,
3. model — sodelovanje zaposlenih prek posebnega telesa (svet delavcev),
4. model — sodelovanje zaposlenih prek kolektivnega sporazumevanja ali s prostim pogodbeno oblikovanim načinom participiranja med delodajalcem in zaposlenimi. (Kocbek M., 1997:63-69)

¹ Proposal for a Fifth Directive on the coordination of safeguards which for the protection of the interests of Members and outsiders, are required by Member States of companies within the meaning of Article 59, second paragraph, with respect to company structure and to the power and responsibilities of company boards (O.J. C 131, 13.12.1972), s kasnejšimi spremembami, objavljenimi v O.J. C 240, 9.9.1983, O.J. C 7, 11.1.1991 in O.J. C 321, 12.12.1991).

² Proposal for a Council Directive complementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees in the European company (O.J. C 263, 16.10.1989), s spremembo, objavljeno v O.J. C 138, 29.5.1991.

Modeli sodelovanja delavcev pri upravljanju naj bi se uporabljali v podjetjih z več kot tisoč zaposlenimi, hkrati pa zaposleni obvezno sodelujejo pri izvolitvi članov nadzornega organa, če podjetje ne zagotavlja kake druge oblike sodelovanja zaposlenih. Predlog Direktive je, da naj države EU sprejmejo določilo, da morajo zaposleni sodelovati v nadzornih in upravnih organih, kar je v nekaterih državah EU zakonsko že urejeno. Za nekatere države je sodelovanje zaposlenih prek organa, ki zastopa zaposlene, obvezen prvi korak.

Med skupna načela vseh modelov glede volitev predstavnikov zaposlenih sodijo poleg razmerij med lastniki kapitala in predstavniki zaposlenih tudi pravica vseh delavcev sodelovati pri volitvah svojih predstavnikov, tajno glasovanje in zagotovitev svobode izražanja mnenja. (Kocbek M., 1997:64)

Zakonske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju v posameznih evropskih državah se približujejo predlogu Pete direktive, v načelu pa gre po besedah dr. Mežnar D. (1998:152) za sodelovanje delavcev največkrat prek »predstavnškega organa delavcev v družbi« in »prek zastopstva delavskih predstavnikov v organih upravljanja družbe«, medtem ko se redkeje pojavlja model, kjer se soupravljalne pravice med družbo, njenimi upravnimi organi oziroma njihovimi predstavniki urejajo s pogodbo. Navedene ravni soupravljanja soupadajo z ravnmi, ki jih navaja Gostiša M. (1995:14). Avtor loči tri ravni, kjer lahko delavski predstavniki vplivajo na odločitve. Te so:

- sindikalno predstavništvo in skrb za neposredne interese,
- delavsko predstavništvo v organih soupravljanja,
- delavsko predstavništvo v nadzornih svetih, upravah in upravnih odborih oziroma svetih.

Hkrati pa Gostiša M. (1995:31) predstavlja tudi temeljne klasifikacijske kriterije, po katerih se posamezni modeli med seboj razlikujejo. Kriteriji so razdeljeni glede na *institucionalno ureditev uresničevanja delavske participacije, vsebine in obseg participacijskih pravic, načine uresničevanja participacijskih pravic ter vloga in položaj sindikatov*. Po prvo omenjenem loči integrativni (enakopravno članstvo predstavnikov, zaposlenih v organih upravljanja družbe), partnerski – sodelovalni (participacija zaposlenih prek posebnega delavskega organa oziroma delavskega predstavništva) in dogovorni model (dogovor ali sporazum med organi družbe in predstavniki zaposlenih),

glede vsebine in obsega participacijskih pravic pa razlikuje tehnološko-organizacijsko participacijo (vpliv zaposlenih na delovni proces) in ekonomsko participacijo (vpliv na poslovno politiko), glede načinov uresničevanja participacijskih pravic loči individualno participacijo (zaposleni uresničujejo svoje pravice individualno) in kolektivno participacijo (zaposleni uresničujejo pravice prek svojih predstavništev), glede vloge in položaja sindikata pa opredeljuje participacijo prek sindikata – enotirni sistem (vlogo delavskih predstavništev opravljajo neposredno organi in predstavniki v družbi zastopanih sindikatov) in participacijo prek posebnih delavskih predstavništev – dualni sistem (na eni strani so sindikati, na drugi pa splošna delavska predstavništva).

Pojem delavske participacije je bil v Sloveniji predmet obsežnih razprav predvsem v letu 1993, ko je bil sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju lahko delavci uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno prek sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev, ali predstavnikov delavcev v organih družbe. S pravico neposredne obveščenosti in neposredne oddaje vlog in predlogov po zgoraj navedenih telesih lahko zaposleni zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo o posameznih vprašanjih, ki jih določa zakon, in zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve pristojnega organa.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci, zaposleni v gospodarskih družbah, zadrugah, podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah; zakon pa dopušča tudi možnost uveljavitve različice soupravljanja v drugih organizacijskih enotah s posebnim zakonom. (Bohinc R. : 2000:141)

2. POJEM FINANČNE PARTICIPACIJE

Finančna participacija delavcev pridobiva vse večji pomen, saj se je zaradi raznolikega poslovnega okolja, pojavljanja novih organizacijskih struktur, novih vrednot in kultur uveljavilo spoznanje, da na zaposlene ne gleda več kot na strošek dela, temveč so pomemben proizvodni tvorec. Zagotavljanje večje konkurenčne sposobnosti družb in razvojne učinkovitosti postavlja pred vodstva podjetij nove izzive, zato želijo zaposlene vključiti v dobiček in s tem doseči njihovo večjo učinkovitost.

Hkrati pa lahko opazimo, da tudi zaposleni želijo prevzemati odgovornosti za sodelovanje pri oblikovanju odločitev in s tem čim večjo vključenost v delovne procese, ki jim zagotavljajo udeležbo pri dobičku. Dobiček je tudi edini pravi razlog organiziranega delovanja podjetij in hkrati tudi pomemben kazalec dosežene uspešnosti. Lahko tudi rečemo, da je »podjetje pripravljeno deliti uspeh, če so zaposleni pripravljene deliti tveganje« (Purič I.: 2000a:24)

Cilji finančne participacije so naravnani predvsem k iskanju različnih načinov spodbujanja proizvodnih aktivnosti zaposlenih in povečanju njihove učinkovitosti ter zmanjševanje stroškov proizvodnje, ki ima za posledico povečanje dobička podjetja. (Purič I.: 1997a: 23)

3. DELITEV FINANČNE PARTICIPACIJE

V podjetjih, ki se zaradi uspešnega poslovanja odločijo, da bodo del dobička razdelili med zaposlene, prevladujejo trije načini, in sicer:

1. UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU (PROFIT SHARING)

Udeležba zaposlenih pri dobičku družbe oz. profit sharing je splošen naziv za programe, pri kateri so pri delitvi dobička udeleženi zaposleni v podjetju na podlagi svojega dela in ne le lastniki kapitala in delničarji. (Bohinc R.: 1998:147). Udeležba vsekakor predstavlja možne načine zagotavljanja oz. doseganja večje iniciative, zainteresiranosti, pripadnosti podjetju in bolj ustvarjalnega vzdušja med zaposlenimi, kar se vidi v končnem rezultatu poslovnih aktivnosti podjetij.

Bistvo *profit sharinga* je, da je nagrada, ki je izplačana v obliki udeležbe zaposlenih pri dobičku, povezana z doseženim dobičkom ali z drugimi na dobiček vezanimi poslovnimi rezultati podjetja. Temeljni motiv in vodilo uvajanja take oblike nagrajevanja zaposlenih v podjetjih je spoznanje, da obstoji vzročna zveza med njihovimi aktivnostmi, prizadevanji, napori in delitvijo rezultatov. Nagrada se običajno izplača kot dodatek k osnovni – fiksni plači in tako predstavlja gibljivi del dohodka zaposlenega, poleg vsega pa predstavlja tudi bistveni motivacijski dejavnik.

Ločimo dva načina udeležbe zaposlenih pri dobičku, in sicer:

a) *gotovinski* (cash based profit sharing) in

b) *delniški* (share based profit sharing) — delniški sistem finančne participacije se prepleta s sistemom notranjega delničarstva.

Ko govorimo o gotovinskem in delniškem načinu udeležbe zaposlenih pri dobičku, moramo omeniti, da sta možna še dva podsistema, ki se vežeta na izplačilo denarja oz. delnic. Tako ločimo sistem takojšnjega izplačila in sistem zadržanega izplačila (deferred profit sharing), pri čemer slednji sloni na oblikovanju posebnih skladov znotraj ali zunaj podjetja, ki določen čas skupno razpolagajo in gospodarijo z deleži posameznikov v njihovo korist (zamrznitev deležev).

2. NAČRTI DELITVE NA PODLAGI DOSEŽENIH PODJETNIŠKIH CILJEV (GAIN SHARING PLANS)

Bistvena razlika med *profit sharingom* in *gain sharingom* je v tem, da gre v primeru *profit sharinga* za delitev dobička, v primeru *gain sharinga* pa gre za vnaprej postavljene podjetniške cilje, kot so na primer dvig produktivnosti, zmanjšanje stroškov..., govorimo o sodelovanju pri razdelitvi učinkov tako opredeljenega poslovnega rezultata. (Bohinc R.: 1998: 148).

Medtem ko pri *profit sharingu* poznamo večinoma kolektivne sheme (sodelujejo vsi zaposleni), se pri *gain sharingu* poleg kolektivnih shem lahko določijo le skupine ali deli organizacije, ki se jim postavijo določeni podjetniški cilji. Uspeh se meri po vnaprej določeni formuli in se praviloma razdeli med zaposlene, ki so k njemu prispevali, praviloma s plačilom v denarju.

3. DELAVSKO DELNIČARSTVO

Delavsko delničarstvo poznamo kot posledico udeležbe zaposlenih pri dobičku, saj delavsko delničarstvo temelji na izplačilu nagrade v obliki delnic podjetja. Pri tem ločimo tako individualno ali kolektivno obliko nagrajevanja. Ponavadi so delnice, ki se podelijo oziroma prodajo pod ugodnejšimi pogoji, delnice družbe, kjer so zaposleni, lahko pa gre tudi za delnice ali druge vrednostne papirje hčerinskih ali obvladujočih družb, ali pa drugih gospodarskih družb. Pri tem se seveda ohranja načelo, da so delnice, ki se zaposlenim podelijo brezplačno ali prodajo pod ugodnejšimi pogoji, nagrada zaposlenim za dosežene poslovne rezultate (npr. po nižji ceni ali z odloženim plačilom ali pa s prednostjo ali predkupno pravico pri javnih ponudbah). Poleg tega pa se jim na

ta način omogoči tudi delež v lastniški strukturi podjetja. Delnice se kupijo iz rezultata (dobička ali posebej oblikovanih skladov) družbe, v kateri so delavci zaposleni.

Najbolj razširjena oblika nagrajevanja prek delavskega delničarstva poteka prek lastnih delnic družbe, ki jih le-ta pridobi prav s tem namenom in jih podeli zaposlenim ali pa jim delnice proda pod ugodnejšimi pogoji. Različica te oblike so nakupne opcije, ki se podelijo zaposlenim in zagotavljajo pravico nakupa družbinih delnic ob določenem času (na primer ob povečanju kapitala delniške družbe, vendar v časovno določenem obdobju) ter pod vnaprej določenimi, praviloma ugodnimi pogoji.

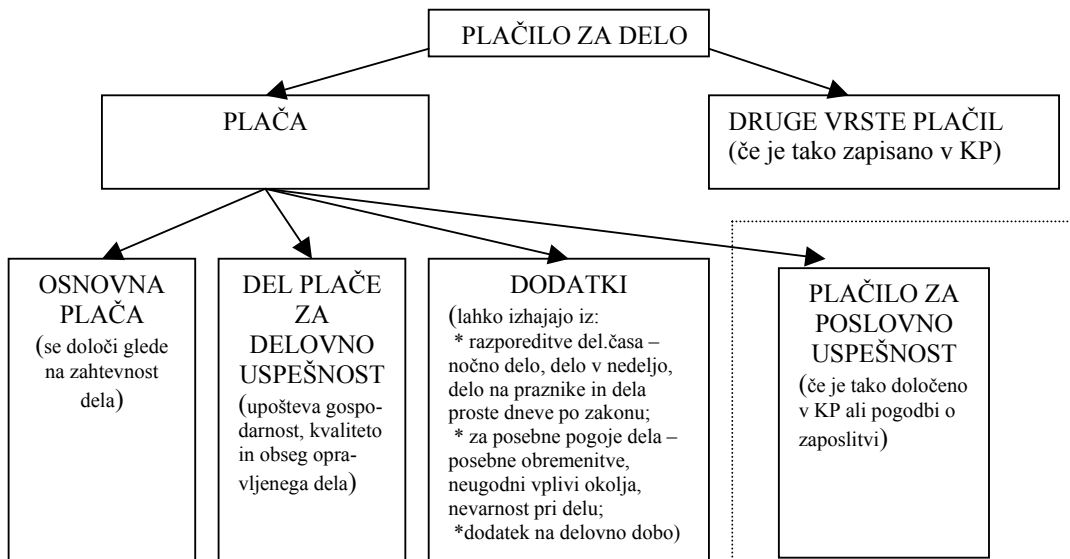
Najbolj znana različica delavskega delničarstva je ESOP (Employee share ownership plan), pri kateri je začasen lastnik dela delnic družbe v imenu zaposlenih poseben sklad (trust). Posebna oblika delavskega delničarstva so delavski nakupi podjetij (employee buy outs) (Bohinc R.: 1998: 148).

4. RAZUMEVANJE FINANČNE PARTICIPACIJE KOT DEL PLAČNEGA SISTEMA (KOT STROŠEK DELA) ALI PA KOT REZULTAT POSLOVANJA PODJETJA

Namen učinkovitega sistema nagrajevanja dela je zagotovitev motivacije zaposlenih za oblikovanje zaželenega vedenja, ki je primerno zahtevam podjetja. Ta cilj oz. namen je lahko dosežen v treh stopnjah, in sicer:

- z motiviranjem ljudi, da se pridružijo podjetju,
- z motiviranjem zaposlenih, da ostanejo v podjetju in
- z motiviranjem zaposlenih k doseganju visokega nivoja njihovih sposobnosti oz. učinkov. (Purič I .;1997h:23)

Bistveno vprašanje, ki se nam postavlja, ko govorimo o udeležbi zaposlenih pri dobičku, je, ali naj bo le-ta razumljena kot del plačnega sistema z vsemi pripadajočimi dajatvami, ali kot strošek podjetja, ki si z udeležbo zaposlenih zniža dobiček (hkrati tudi davek od dobička pravnih oseb), kar je za podjetja zelo stimulatивно k uvajanju shem udeležbe pri dobičku.



Shema 1: Razdelitev plačila za delo po ZDR (126-140. člen)

Po Zakonu o delovnih razmerjih je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost ter dodatkov. Sestavni del plače pa je tudi plačilo za poslovno uspešnost, ki se od delovne uspešnosti, ki temelji na individualnem delavčevem doprinosu k podjetju, na podlagi gospodarnosti, kvalitete in obsega dela, razlikuje predvsem v tem, da temelji na kolektivni uspešnosti, se pravi podjetja kot celote. Plačilo za poslovno uspešnost se izplačuje na podlagi uspešnosti podjetja skozi celo leto, in se posamezniku izplača sorazmerno na njegovo plačo, po kriterijih, ki jih določi vodstvo podjetja (in so tudi zakonsko omejeni), enkrat letno. Zaposlenim se za del plače, ki izhaja iz poslovne uspešnosti odbijejo vsi zakonsko določeni davki in prispevki.

Za udeležbo zaposlenih pri dobičku se predpostavlja, da je to področje urejeno v sklopu plačnega sistema, čeprav bi bila ločitev od plačnega sistema smiselna še posebej zaradi šibke normativne ureditve.

Plača oz. pogodbeno dogovorjeno plačilo za delo, ki izhaja iz sklenitve delovnega razmerja, ne glede na obliko, iz vidika delodajalca predstavlja poslovni strošek za tržno dogovorjeno ceno delovne sile in ni odvisna od poslovnega rezultata podjetja.

Po mnenju dr.Uhana udeležba pri dobičku ne sme biti opredeljena kot del plače iz naslednjih razlogov:

a) Gre za osebni dohodek kot del dobička in zatorej ni strošek. Slovenski računovodski standard 15.15 jasno navaja: »Stroški dela vsebujejo plače ter dajatve podjetja za socialno in pokojninsko zavarovanje, deležev zaposlenih iz dobička pa ne.« in še »Plača je zaslužek zaposlenega za opravljeno delo; obračunana je za nazaj in je strošek. Navsezadnje tudi EU priporoča, da naj udeležba zaposlenih pri dobičku ne posega na področje urejanja plač s kolektivnim pogajanjem ali socialnim sporazumevanjem. V posameznih državah (Francija, Grčija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Velika Britanija, ZDA) pa se za udeležbo pri dobičku ne plačujejo predvsem davki pa tudi socialni prispevki. (Uhan S.;2000:20)

b) Udeležba zaposlenih pri dobičku tudi iz družbenoekonomskih razlogov ni plača in še manj mezda kot nedavna sozvočnica za plačo, saj finančna participacija (profit sharing oz. delavsko delničarstvo) v celoti negira mezdno pojmovanje plače, s čimer negira – v razviti obliki – tudi bistveno družbeno protislovje med delom in kapitalom, pa naj gre za (so)lastništvo, (so)odločanje ali za delitev dobička na tej osnovi. Spreminja se torej lastninska in upravljalna sestava. (Uhan S.;2000:20)

Udeležba zaposlenih je vsekakor del celovitega sistema nagrajevanja zaposlenih (v tem primeru se oziramo na širši pomen plačnega sistema), ne sme pa se obravnavati v ožjem smislu plačnega sistema.

Celovit sistem nagrajevanja dela			
Plačni sistem (plača kot cena delovne sile in strošek)		Sistemi za zainteresiranost (izgrajevanje pripadnosti zaposlenih)	
Plača: a) osnovna b) del iz naslova delovne uspešnosti	Dodatki: a) za posebne obremenitve b) za delovno dobo	Udeležba zaposlenih pri dobičku (profit sharing)	Razne ugodnosti v zvezi z delom: (reševanje stanovanjskih vprašanj, re-kreacija, kultura, šport,...)

Tabela 2: Celovit sistem nagrajevanja dela (Gostiša M.;1997:20)

Plačni sistem v ožjem smislu pomena besede in udeležba zaposlenih pri dobičku sta v mnogih pogledih (glede ciljev, pravne podlage, načela in načini urejanja,...) dve povsem različni kategoriji nagrajevanja dela.

Udeležba pri dobičku naj bi bila nekaj več kot plača, in prav zaradi tega ne bi smela biti del plačne politike države v smislu izvajanja pritiska na splošno zniževanje plač. Plačna politika v državi se kroji predvsem prek sistema socialnih sporazumov in kolektivnih

pogodb na ravni države in posameznih panog, ki so navzdol obvezujoče. Udeležba zaposlenih pa je stvar proste odločitve na nivoju vsakega posameznega podjetja. Če v tem primeru uvedbo udeležbe zaposlenih pogojujemo na primer z »zamrznitvijo« plač znotraj podjetja (glej 30. člen predloga zakona), to pravzaprav pomeni poseg v kolektivne pogodbe in praktični suspens njihovega tarifnega dela. To pa je v nasprotju s Priporočilom EU. Iz teh razlogov sistem udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ni uporaben kot ukrep makroekonomske plačne politike za zniževanje ravni plač, kakor so si to zamislili avtorji predlaganega zakona. Njegov smisel je treba iskati drugje, in sicer v spodbujanju večje poslovne uspešnosti podjetij prek motivacije zaposlenih in ne prek enostavnega zniževanja ravni plač oz. stroškov dela. (Gostiša M.;1997:21)

Kriterij razlikovanja	Plačni sistem	Udeležba zaposlenih pri dobičku
Bistvo in cilj	a) z osnovnim delom plače plačati tržno vrednost zahtevanega dela; b) s stimulativnim delom plače spodbuditi delavce k večji individualni učinkovitosti dela posameznikov in delovnih skupin (plačilo po učinku, po kosu, po prihranku časa,...)	Izgrajevati pripadnost zaposlenih podjetju in njihovo kolektivno zainteresiranost za poslovno uspešnost podjetja kot celote, prek tega pa učinkovito sproščati celotni človekov potencial (kapital) v produktivne namene.
Vir	Poslovni stroški	Poslovni rezultat
Obligatornost za udeležence	Obveznost delodajalce – pravica delavcev	Popolna prostovoljnost delodajalca pri odločitvi o morebitni uvedbi udeležbe pri dobičku.
Podlaga za določanje obsega prejemkov delavcev	Tržišče dela in razmerij moči socialnih partnerjev	Poslovni ukrep, ki ga delodajalec (lahko ali pa ne) uporabi v odvisnosti od lastne ocene njegove smiselnosti za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetja.
Metoda urejanja	Pogajanja, vendar je možnost obojestranske uporabe oblik industrijskih bojev vedno odprta.	Možnost uporabe sredstev in oblik industrijskih bojev je izključena z obeh strani.

Tabela 3: Nekatere bistvene vsebinske razlike med plačnim sistemom in udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe (Gostiša M:1997:20)

Razumevanje finančne participacije kot udeležbe zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela predstavlja in obenem pomeni uresničitev povezave med učinki zaposlenih in rezultati podjetja. Pozitivni učinki v praksi (po izkušnjah v svetu) prinašajo:

- a) povečanje produktivnosti,
- b) zmanjšanje stroškov,
- c) povečanje zaslužka zaposlenih, s tem pa spodbudo in obenem zahtevo po večji aktivnosti in sodelovanju tako zaposlenih kot tudi vodstev podjetij. (v tem je tudi bistvo,

zaradi katerega se podjetja v razvitih tržnih ekonomijah odločajo za uvajanje udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetij.)

Podjetja ugotavljajo potrebo premisleka o zaposlenih, saj jih ne morejo več upoštevati kot strošek temveč kot pomemben proizvodni tvorec, ki se mu je treba približati ter omogočiti ustrezno izobraževanje, usposabljanje in trening za zaupane oz. naložene naloge. Prav tako pa se tudi zaposleni zavedajo dejstva, da je v njihovem interesu predvsem odgovornost za sodelovanje pri oblikovanju odločitev, ki imajo za posledico končni rezultat podjetja.

Vsi omenjeni avtorji zavzemajo stališče, da na udeležbo pri dobičku ne smemo gledati kot na del plače, za katerega bi bili obremenjeni s pripadajočimi dajatvami, ampak kot dodatek k plači, za katerega ne bi bilo potrebno plačevati socialnih prispevkov in za katerega bi bili upravičeno do davčnih olajšav. Tako prvi kot tudi drugi vidik udeležbe pri dobičku (da si podjetje za izplačilo udeležbe pri dobičku zmanjša dobiček, in s tem tudi plačilo davka od dobička pravnih oseb) državi ne ustrezata najbolje, saj bi s tem trpelo tudi polnjenje državnega proračuna, kar je lahko eden izmed razlogov, zakaj je bi predlog zakona iz parlamentarne procedure umaknjen.³

5. PREDNOSTI UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE

Prednosti, ki jih prinaša udeležba zaposlenih pri dobičku lahko strnemo v osem kategorij, in sicer:

a) Nadzor zaposlenih – zaposleni nadzirajo drug drugega, imajo pa tudi učinkovitejši nadzor nad vodstvom. Tako se lahko izognejo nepotrebnim notranjim konfliktom.

b) Razpršenost tveganj – v primeru, ko delničarji ne želijo prenesti vseh tveganj nase in ko zaposleni ne nasprotujejo prenašanju tveganja nase (na ta način lahko zaposleni dejansko soodločajo o vseh pomembnih odločitvah podjetja, kar pomeni vključenost zaposlenih v poslovna dogajanja). S tem pa zaposleni hkrati pristanejo na čim večji delež spremenljivega deleža pri plači, ki je vezana na uspeh. Teorija dokazuje, da je

³ Ob upoštevanju statističnih podatkov iz bilanc stanja in bilanc uspeha za leto 1996 o pravnih osebah, ki so v letu 1996 imele dobiček (brez bank in zavarovalnic), ter ob upoštevanju omejitev iz predloženega zakona znaša skupni obseg možnega izpada prihodkov drž.proračuna iz naslova oprostitve plačevanja prispevko po predloženem zakonu med 10.769,7 in 16.785,3 mio SIT, ob predpostavki največjega možnega izplačila sredstev iz udeležbe pri dobičku. (Poročevalec, št.51,:6)

tveganje upnikov, ki vlagajo v podjetje z večinskim notranjim lastništvom manjše, saj zaposleni lažje in z manjšimi stroški nadzorujejo menedžment kot zunanji lastniki. (Uhan S.: 2000:20)

c) Povečana motivacija – zaposleni čutijo večjo lojalnost do sodelavcev solastnikov, kakršne do zunanjih lastnikov ne morejo razviti. Poveča se njihova storilnost in produktivnost dela, kar privede do izboljšanja celotne podjetniške učinkovitosti. Poleg tega večja motivacija vodi tudi k manjši odtujenosti in h krepitvi pripadnosti podjetju ter k medsebojnemu sodelovanju (dolgoročna povezanost s podjetjem). Zmanjša se oportunitizem, saj zaposleni nimajo interesa škodovati drug drugemu, kar zmanjša neenakost in nepravičnost v praksi nagrajevanja, hkrati pa se zmanjšata tudi absentizem in fluktuacija.

č) Zaposleni so boljše informirani o poslovanju.

d) Stroški dela so za njih hkrati prihodki (plače) in odhodki (dobiček), kar zmanjšuje klasično nasprotje med delom in kapitalom in umirja družbena protislovja. Z udeležbo zaposlenih pri dobičku se pričakuje oblikovanje bolj fleksibilnega vseobsegajočega sistema nagrajevanja, ki je mnogo učinkovitejši v primerih nepričakovanih makroekonomskih učinkov oziroma šokov, še posebno v razmerah, ko se povečujejo pritiski za preurejanje oziroma prilagajanje plač, je udeležba zaposlenih pri dobičku tista, ki zmanjšuje nevarnost nezaposlenosti, blaži pritisk na politiko odpuščanja in posledično ohranja trajnost pogodb o zaposlitvi.

e) Večji vložek v človeški kapital.

f) Izboljšanje ter dograditev organizacije dela - kombinacija finančne participacije in participacije zaposlenih pri odločanju je po oceni številnih raziskovalcev tega področja koristen način urejanja in prilagajanja ter tudi alternativa podjetjem, ki se nahajajo v kriznih razmerah.

g) Makroekonomski efekti — možnosti makroekonomskih implikacij udeležbe zaposlenih pri dobičku so bile predmet številnih razprav svetovno uveljavljenih ekonomistov, ki poudarjajo njegov pomen pri razreševanju nezaposlenosti in stagflacije. Med številnimi avtorji je najpomembnejši Weitzman, ki navaja, da je udeležba zaposlenih pri dobičku učinkovit stabilizacijski faktor na makro ravni ob predpostavki, da je v podjetjih uvedena udeležba pri dobičku. Bistvo Weitzmanove teorije je v tem, da podjetja pri določanju optimalnega obsega produkta ob kapitalu in delu, vkalkulirajo

tržne plače kot dolgoročne stroške delovne sile. Ob postavljenih optimalnih parametrih morajo podjetja določiti višino osnovne plače in odstotek udeležbe v dobičku podjetja. S tem si zaposleni zagotovijo nivo tržnih plač, poudariti pa je potrebno, da bo podjetje širilo produkcijo in zaposlovalo nove delavce, ko bo vrednost mejnega produkta dela presegala osnovno plačo. Na ta način je možna večja fleksibilnost pri uravnavanju stroškov dela, ne da bi podjetje odpuščalo delavce, seveda pa je pri tem ključno, da je osnovna plača postavljena primerno visoko oziroma nizko. Zaradi večjega povpraševanja po zaposlitvi, ki zmanjšuje interes po uvajanju udeležbe zaposlenih pri dobičku, Weitzman predlaga davčne spodbude, ki naj kompenzirajo izgube zaposlenih. Prav oblika »združevanja«, v katerem kapital in delo delita tveganje za uspeh in tudi neuspeh, uveljavlja boljši obet kot pa druge oblike, pri katerih le kapital ali delo nosi celotno tveganje. (Purič I.: 1997b:31-32)

6. RAZLOGI PROTI UVAJANJU UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU

Najvidnejši razlogi proti uvajanju udeležbe zaposlenih pri dobičku so:

- a) Nezanimivost udeležbe za nekatere posameznike in za določene skupine zaposlenih — zaposleni so zelo odvisni od podjetja, imajo specifična znanja in če so specifična tudi sredstva podjetja, potem jih ni mogoče hitro prodati. Za zaposlene, ki so tik pred upokojitvijo udeležba zaposlenih pri dobičku ni zanimiva.
- b) Problem »free rider« in prevelikega števila zaposlenih — udeležba zaposlenih pri dobičku je nepravilna v primeru, ko dela posameznika ne moremo natančno meriti, opazovati in nagrajevati. Problemi glede shem udeležbe zaposlenih pri dobičku lahko nastanejo tudi v podjetjih z večjim številom zaposlenih, saj se v kolektivnih shemah izgubi zveza med prispevkom posameznika k uspehu podjetja in finančno udeležbo. Storilnost delavca lahko celo pade.
- c) Dokazov o dejanski motiviranosti delavcev je malo — visoko motivirani delavci so vneti za delo že po svoji naravi (zanje je pomemben status, ki ga imajo v podjetju). Poleg tega pa se lahko pojavlja miselnost, da bodo delavci udeleženi pri dobičku ne glede na poslovno uspešnost, tako da motivacijski dejavnik udeležbe zaposlenih popolnoma izgubi svoj prvotni namen. Problem motiviranosti z delničarskimi

shemami je predvsem v tem, da se zaposlenim del plače prenaša v lastništvo oziroma vrednostne papirje, se pravi v tvegane naložbe in ne v varčevanje.

- č) Negativni vidiki udeležbe zaposlenih pri dobičku s strani lastnikov kapitala – v primeru delničarskih shem se pojavi predvsem problem upadanja moči lastnikov kapitala in izguba oziroma zmanjševanje moči menedžmenta. Hkrati pa se zaradi razdelitve dobička zmanjšujejo tudi dividende lastnikov kapitala.

Predstavljeni razlogi, ki nam prikazujejo ovire pri uvajanju udeležbe zaposlenih pri dobičku, so le del obširnih strokovnih pogledov, razmišljanj in empiričnih študij, nastalih v državah razvitih tržnih ekonomij. (Purič I.: 1997b:32, Uhan S.: 2000:21)

II. FINANČNA UDELEŽBA V FRANCIJI IN VELIKI BRITANJI

Posamezne države so pri uvajanju finančne participacije zaposlenih sledile predvsem različnim narodnogospodarskim ciljem. Razlike med državami se pojavljajo predvsem zaradi različnih gospodarskih, socialnih in industrijskih razmerij, in razmerij na področju socialnega partnerstva in njegovimi pogajalskimi sposobnostmi, ki se kažejo v družbeni in politični moči. Ravno te različnosti onemogočajo uvajanje univerzalnih oblik udeležbe zaposlenih pri dobičku, ki bi bile učinkovite v vseh državah. Tako se mora posamezna država odločiti za uvajanje najbolj optimalnih in učinkovitih oblik finančne participacije v skladu s svojimi družbenimi, političnimi in gospodarskimi cilji. Temeljni predpogoj, na katerem sloni uvajanje določenih oblik finančne participacije, pa je ustrezna zakonodaja. (Purič I.: 2000:25) Prav v Franciji in Veliki Britaniji je zakonodaja na področju finančne participacije najbolj urejena, zato ju tudi podrobneje opisujem.

Zakonske podlage, ki urejajo področje finančne participacije v Franciji in Veliki Britaniji so zelo obsežne, in zajemajo veliko različnih oblik, ki so posledice dolgoletne praktične uporabe in bogatih izkušenj. Veliko vlogo pri oblikovanju uspešne finančne participacije v omenjenih državah pa je imela tudi ustrezna davčna zakonodaja z davčnimi spodbudami za posamezne oblike finančne participacije. (Purič I.: 2000:25). Med države EU, za katere velja relativna pestrost oblik finančne participacije zaposlenih, poleg Francije in Velike Britanije sodijo še Nizozemska, Nemčija in Irska.

1. FRANCIJA

Udeležba zaposlenih pri dobičku je v Franciji zelo jasno opredeljena, saj je njena zakonodaja na tem področju zelo dosledna, v veliko pomoč pa ji je bilo tudi to, da je država ves čas podpirala vključevanje zaposlenih v sheme finančne participacije. Purič (2000:25) navaja, da je Francija med državami v EU po številu vključenih zaposlenih v posamezne oblike finančne participacije na prvem mestu, saj ima več kot 5 milijonov udeležencev v obliki zadržanega sistema udeležbe pri dobičku in 2,5 milijona udeležencev v gotovinski udeležbi pri dobičku.

Za Francijo je značilno, da je razvila vrsto oblik finančne udeležbe zaposlenih od denarnega in zadržanega *profit sharinga*, podjetniških varčevalnih načrtov do različnih mehanizmov delavskega delničarstva.

Zgodovina udeležbe zaposlenih pri dobičku v Franciji

Prve začetke udeležbe zaposlenih v Franciji zasledimo v zavarovalnici La Nationale leta 1820, v zavarovalnici Union leta 1838 ter v tekstilni tovarni Paturle – Lupin leta 1839. Prvi sistematični poskus udeležbe pri dobičku je uvedel soboslikar Leclair, tako da je običajni plači dodal še delež dobička. Zaposleni so tako bolje delali in ustvarjali večje dobičke. S tem je Leclair razrahljal nasprotje med zaposlenimi delavci in lastniki. (Uhan S.: 2000:23)

Na drugem mednarodnem kongresu o participaciji pri dobičku leta 1900, ki ga je organizirala francoska družba Charles Robert, so poudarili, da »bo uspeh participacije mnogo bolj odvisen od njenega moralnega vpliva na osebje, ko bo uvidelo, da jim lahko zagotovi pravičnost, kot pa od minljivega zadovoljstva, ki ga bodo imeli ob prevzemu žal prepogosto skromne vsote denarja ob koncu leta«. (Uhan S.: 2000:23)

S koncem petdesetih let je Francija dobila tudi ustrezen zakonski okvir ter davčno zakonodajo, ki je bila naklonjena raznovrstnim oblikam finančne participacije. Uvajanje učinkovitega sistema finančne participacije v Franciji lahko razdelimo v tri obdobja:

1. za prvo obdobje sta pomembni predvsem letnici 1955, ko je bil *profit sharing* obravnavan kot odbitna postavka pri podjetniških prispevkih za socialno zavarovanje gotovinskega izplačila, ki so bila rezultat dobička podjetja, in leto 1959 (7. 01. 1959), ko je Francija sprejela *davčne olajšave za prostovoljni sistem delitve dobička t. i. interessement*.⁴ (Bohinc R.; 1998:151)

2. Drugo obdobje zaznamuje leto 1967 (17. 8. 1967), ko je bila uzakonjena *obvezna*

⁴ Sistem prostovoljne delitve dobička so lahko uveljavile vse gospodarske družbe (ne glede na velikost, vrsto dejavnosti, oblike) in je temeljil na sporazumu med delodajalcem in predstavniki delojemalcev. Sporazum je veljal za dobo 3 let in je moral določiti osnove in merila za delavsko udeležbo pri dobičku, upravičence ter način obveščanja. Udeležba je morala biti vezana na ustvarjeni dobiček, povečano produktivnost ali druge merljive osnove poslovnega uspeha. Veljala je omejitev za udeležbo pri dobičku (ni smela presegati 20 % celotnih stroškov dela). Podjetja so del dobička, ki se je namenjal za udeležbo zaposlenih, odštela od osnove za plačilo davka na dobiček in prispevkov za socialno varnost, zaposleni pa so vseeno morali plačati dohodnino, razen v primeru, če so denar pustili v okviru varčevalnih shem v podjetju.

*zadržana udeležba zaposlenih*⁵ (*participation aux fruits del expansion*).

3. V tretjem obdobju (med letoma **1970—1984**) pa je prišlo do vrste novih pobud za razvoj finančne udeležbe zaposlenih v francoskih podjetjih.

— *Z zakonom o delniških opcijah*, sprejetim **31. 12. 1970**, so gospodarskim družbam omogočili, da zaposlenim podelijo opcije za nakup njihovih delnic (po fiksnih cenah na dan izdaje opcije, ki ne sme biti nižja od 90 odstotkov povprečja prejšnjih 20 tržnih dni). Če je zaposleni zadržal delnico vsaj 1 leto po tem, ko je opcijo realiziral, dobiček ni bil obdavčen. Družbi pa so se od davčne osnove odšteli vsi stroški nakupa oziroma nove izdaje delnic. Opcijski sistem je bil kasneje dopolnjen s predpisi iz leta 1984 in 1987.

— *Z zakonom o načrtih delničarskega nakupa*, sprejetim **27. 12. 1973**, so gospodarskim družbam dovolili, da zaposlenim omogočijo nakup njihovih delnic oz. deležev pod ugodnejšimi pogoji (z razliko od opsijskega sistema se mora možnost delniškega nakupa nanašati na vse zaposlene) za obdobje 5-ih let. Prostovoljna vplačila zaposlenih za nakup delnic gospodarske družbe niso obdavčena do določenega limita. Če delodajalec prispeva k nakupu delnic za zaposlene, je njegovo plačilo oproščeno davkov.

— *Brezplačna podelitev delnic* (**24. 10. 1980**) je možna le v podjetjih s sedežem v Franciji, vendar le če imajo dobro finančno stanje. Brezplačne delnice, ki jih družba podeli, le-ta pridobi s 3-odstotnim povečanjem kapitala in brez plačevanja dohodnine.

— *Zakon z dne 9. 7. 1984* je uvedel t. i. *plačne varčevalne sklade*. Zaposleni so se lahko odločili, da bodo del plače vložili v sklad, ki ima določen namen (za naložbe, izobraževalne programe, skrajšanje delovnega časa, nova delovna mesta,...). Vloženi denar se obrestuje in zanj ni treba plačevati davkov in prispevkov. Sklad upravlja poseben odbor, ki ga upravljajo predstavniki zaposlenih in delodajalci. (Ta predpis je bil leta 1986 odpravljen z uveljavitvijo drugih predpisov, ki so urejali to shemo.)

⁵ Vse gospodarske družbe, ki so imele več kot 100 zaposlenih, so bile z zakonom o obvezni zadržani udeležbi zaposlenih primorane ustanoviti posebne sklade (*reserve speciale de participation*, RSP) za obdobje najmanj 5 let. Za ostala podjetja je bila uvedba teh skladov prostovoljna. Temelj je bila pogodba med delodajalcem in predstavniki zaposlenih (udeležba je bila obvezna za vse zaposlene, ki so bili v delovnem razmerju vsaj 6 mesecev). Gospodarjenje s sredstvi v 5-letnem obdobju je bilo možno na več načinov, in sicer: sredstva so se lahko uporabljala za naložbe podjetja, lahko so se zbrala na blokiranih tekočih računih posameznim delavcem na njihova imena z določeno fikсно obrestno mero ali pa so se uporabljala za nove izdane delnice ali delnice, kupljene na trgu, lahko tudi za naložbe zunaj podjetja, na primer v splošnih vzajemnih skladih,...). Sklad udeležbe pri dobičku se je tako povezoval s t.i. podjetniškimi varčevalnimi načrti, kar je koristilo tako delodajalcem kot delojemalcem (za del dobička, izplačanega zaposlenim, se ne plača davka na dobiček podjetja niti podjetniških niti posamičnih prispevkov za socialno varnost (seveda po preteku 5 let), hkrati pa si lahko podjetje zaradi povečanega varčevanja privoščiti nove naložbe, zaposlenim pa se povečajo prihranki. Predčasna izplačila zaposlenim niso bila mogoča, razen v izjemnih primerih, ki so bili točno določeni s predpisi (smrt, upokojitev, invalidnost, poroka, nakup nove hiše,...). (Bohinc R.; 1998:151-152)

— *Zakon o delavskem nakupu podjetja* z dne **9. 7. 1984** je predvidel, da zaposleni ustanovijo holdinško družbo, ki upravlja podjetje. Zakon je bil kasneje spremenjen z varčevalnim zakonom z dne 17. 7. 1987 in je dodatno uredil še davčne olajšave.

Vse omenjene sheme udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe (prostovoljna udeležba, obvezna zadržana udeležba in različne sheme delavskega delničarstva) so bile leta 1986 (**26. 10. 1986**) dopolnjene in posodobljene z novim zakonom, ki je določal, da se:

— denarna oblika udeležbe zaposlenih vključi kot sestavina gibljivega plačnega sistema (kot dodatek k temeljni plači, ki je vezan na izmerljive dosežke gospodarske uspešnosti podjetja);

— obvezna zadržana udeležba zaposlenih podredi nacionalnim prizadevanjem po večjem varčevanju⁶;

— na splošno poveča oz. razširi podjetniške varčevalne načrte, tako da se jih izkoristi kot instrument za razvoj delavskega delničarstva;

— postavi most med delitvijo dobička na eni strani ter dolgoročnim varčevanjem in naložbami v podjetniške vrednostne papirje in s tem razširi delavsko delničarstvo. (Bohinc R.; 1998:153)

Kasneje leta 1989 (**7. 12. 1989**) je bil sprejet *zakon o denarni delitvi dobička v javnih podjetjih konkurenčnega sektorja* z namenom, da bi se izboljšali rezultati javnih podjetij in s tem tudi kakovost njihovih izdelkov in storitev.

Leto kasneje (**7. 11. 1990**) so sprejeli *zakon o denarni delitvi dobička*, ki je odpravil nekatere pomanjkljivosti predpisa, ki je bil uveljavljen oktobra 1986, saj so omenjeni zakon zlorabljali (z davčnega vidika) tako, da so prekoračevali 20-odstotni limit izplačanih plač kot okvira davčnih olajšav, poleg tega se je zanemarjala zveza med ustvarjenimi dobički in delom razdeljenega dobička, ki je marsikje prehajal v preprosto dvigovanje plač brez obdavčitve.

Sprejeti zakon je zato prepolovil limit za davčne olajšave z 20 na 10 odstotkov izplačanih plač, razen za tista podjetja, ki so sklenila plačne sporazume za obdobje treh let (imeli so lahko 15 odstotkov izplačanih plač).

Zakon je dodatno poudaril kolektivno naravo delitve dobička ter jo jasno razmejil od podjetniških pogajanj o plačah (individualne pogodbe). Tako ni mogoče z neobdavčeno udeležbo pri dobičku nadomeščati različnih dodatkov na delovno dobo, stalnost ali tudi drugačno povečanje plač.

Istočasno (**7. 11. 1990**) je bil sprejet zakon o razširitvi zadržane delitve dobička na majhna podjetja, ki je uveljavil obvezne sheme zadržane delitve dobička tudi za podjetja, ki so zaposlovala več kot 50 zaposlenih, namesto prejšnjih 100 zaposlenih, kot je veljalo po zakonu iz leta 1967. S tem zakonom so želeli obliko zadržane delitve dobička razširiti predvsem na manjša podjetja in tako posredno vplivati na varčevanje in zadrževanje dobička v podjetjih in novo zaposlovanje.

Hkrati pa je predpis povzročil tudi spremembo številnih prostovoljnih denarnih delitev dobička v obvezne zadržane, kar so marsikje kritizirali.

Marca 1993 je v Franciji prišla na oblast desno usmerjena vlada. Na podlagi Poročila EU o delavski participaciji kot sredstvu izboljšanja pogojev za zaposlene v javnem in zasebnem sektorju, je vlada pripravila nov zakon o udeležbi, ki ga je parlament sprejel **aprila 1994**, uveljavil pa je naslednje stimulative ukrepe:

- uveljavitev sodelovanja delavskega delničarstva v upravljanju;
- možnost uvedbe t. i. začasnega varčevalnega računa na podjetniški ali sektorski ravni (time saving account), ki je zaposlenim omogočal izbiro med udeležbo pri dobičku v gotovini in nadomestilom plače za določeno obdobje, najmanj 6 mesecev. S tem ukrepom so posledično želeli zmanjševati zaposlenost, tako ljudje za obdobje prejemanja nadomestila plače ne bi bili redno zaposleni in bi prepustili delovno mesto drugim;
- možnost, da podjetja odmrznejo zadržane dobičke v skladih (navadno 5 let), da bi zaposlenim pomagali pri večjih nakupih, na primer avtomobila, stanovanja ali pri gradnji hiše, do določenega zakonsko določenega zneska (to naj bi narodnogospodarsko pripomoglo k povečanju potrošnje);

⁶ V zvezi z obvezno zadržano udeležbo zaposlenih pri dobičku je omenjeni zakon skrajšal 5-letno obdobje na 3 leta. Razpolovila se je tudi stopnja davčne olajšave. Zakon je omogočal več različnih vrst pogodb o denarni delitvi dobička med različne oddelke zaposlenih, hkrati pa je bilo omogočeno povezovanje in prehajanje med varčevalnimi načrti in skladi za zadržano delitev dobička.

— oblikovanje t. i. vrhovnega sveta participacije (supreme council of participation), katerega pristojnost je nadzorovati uveljavitev finančne udeležbe zaposlenih ter njihove udeležbe v upravljanju francoskih družb ter usklajevati pobude za njihovo nadaljnje širjenje in razvoj. (Bohinc R.; 2000:163)

Omenjeni zakon iz leta 1994 pa je hkrati uveljavil tudi dodatne pogoje za davčne olajšave in socialne prispevke, in sicer:

- s skupnim kolektivnim in gibljivim značajem sheme;
- z uveljavitvijo načela, da ni nadomeščanja z drugimi oblikami nagrajevanja;
- s povečanjem nagrajevanja v razmerju do drugih oblik plačila, prek delitve dobička le do višine 20 odstotkov;
- z uveljavitvijo načela enotnega obravnavanja vseh kategorij zaposlenih. (Bohinc R.; 2000:162)

Obvezna udeležba zaposlenih v dobičku podjetja je določena za vsa podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 zaposlenih, za vsa ostala podjetja pa je prostovoljna. Sredstva, ki jih zaposleni dobijo iz tega naslova, morajo biti nakazana v poseben sklad. Ta je lahko v podjetju, ali pa izven njega (investicijski sklad), prav tako pa velja blokada oz. zamrznitev razpolaganja (zadržana delitev dobička) s temi sredstvi (časovno od 3—5 let). Tako zbrana sredstva podjetja predstavljajo odbitno postavko pri davčnih obveznostih podjetja, hkrati pa zaposleni zanje ne plačajo socialnih prispevkov in dohodnine.

Leta 1990 sprejeti zakon o razširitvi zadržane delitve dobička na majhna podjetja (iz 100 na 50) je zakon iz leta 1994 razširil še na manjše družbe (z manj kot 51 zaposlenimi) in jim omogočil tudi davčne olajšave.

Še posebno pomembno pa je, da sredstva iz naslova udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja nimajo narave plače in zato ne sodijo v sklop plačnega sistema.

Francoska ureditev ni ostala le pri posrednih spodbudah udeležbe prek fiskalnih in drugih ugodnosti. Udeležba delavcev pri dobičku je v določenih primerih obvezna, torej priznana kot *pravica delavcev* in kot taka ni odvisna od avtonomne ureditve oz. od volje s strani kapitala v posameznem podjetju. Čeprav ima obvezno naravo, to ne pomeni, da je avtonomno urejanje izključeno; nasprotno, celo pospeševano je. Zakon primarno predvideva sklenitev sporazuma v podjetju, s katerim se udeleženi strani dogovorita o

načinu udeležbe v okviru danih različic. Če tak sporazum ni sklenjen, subsidiarno pride v poštev z zakonom predvidena različica. (Kresal B.:1996)

2. VELIKA BRITANIJA

Velika Britanija ima prav tako dolgoletne izkušnje v razvoju različnih oblik finančne udeležbe zaposlenih. V Veliki Britaniji je prevladujoča oblika gotovinski sistem udeležbe pri dobičku, v katerega je vključeno 3,5 milijonov udeležencev. (Purič I.;2000:25). V zadnjem času uvajanje delitve dobička in delavskega delničarstva zelo narašča, kar je povezano z nastajajočo zakonodajo in davčnimi olajšavami za podjetja, ki uvajajo takšne sheme. Uvajanje finančne udeležbe zaposlenih je hitrejše v trdnih in uspešnih podjetjih in v dejavnostih, ki imajo obetaven razvoj. Oboji, delodajalci in delojemalci, vidijo v uvajanju shem finančne udeležbe zaposlenih vrsto koristi oz. skupnih interesov. Za *delodajalce* velja, da vidijo prednost predvsem v:

- večji lojalnosti in pripadnosti zaposlenih;
- v manjši fluktuaciji;
- identifikaciji zaposlenih z interesi družbe;
- v boljših industrijskih odnosih itd. vključno z zavarovanjem pred sovražnimi prevzemi. (Bohinc R.;2000:163)

Na drugi strani pa *delavci* vidijo svoje interese v sami finančni udeležbi ter v večji vključenosti v odločanje o delu družbinih zadev. Hkrati pa mora delodajalec povedati, kaj načrtuje (cilj, uspešnost) in kaj je pripravljen za dosežen cilj (iz)plačati, kar daje posebno motivacijo zaposlenim. S takim sistemom se usmerja pozornost na ključna področja delovanja družbe. Več nezaupljivosti je na strani sindikatov, saj sheme finančne udeležbe niso znotraj tradicionalnih kolektivnih pogajanj. (Bohinc R.;1998:154)

Če želimo prikazati uspešnost udeležbe zaposlenih pri dobičku v Veliki Britaniji, si lahko pomagamo z raziskavo, ki je potekala pod okriljem Industrial Participation Association v letih 1983—1985. V prvem delu je bila raziskava vsebinsko vezana na odnos zaposlenih do udeležbe pri dobičku, v drugem delu pa na primerjavo ekonomskih kazalcev uspešnosti med podjetji z uvedenim *profit sharingom* in tistimi podjetji, ki tega sistema niso imela uvedenega. Prvi del raziskave je imel namen ugotoviti, kakšen odnos in razmišljanje imajo zaposleni o obravnavani tematiki, in sicer:

- kakšen je odziv udeležencev do udeležbe pri dobičku;
- ali so zaradi udeležbe pri dobičku spremenili pogled na podjetje;
- ali udeležba pri dobičku stimulira oz. spodbuja njihov interes za finančno stanje in profitabilnost podjetja;
- ali udeleženci razumejo sheme udeležbe pri dobičku;
- kateri shemi so udeleženci bolj naklonjeni – gotovinski ali delniški.

Iz odgovorov⁷ jasno sledi, da zaposleni v veliki meri podpirajo oziroma odobravajo sistem udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja, saj jih je kar 91 odstotkov odgovorilo, da je *profit sharing* odlična ideja oziroma je ideja, ki je vredna razmisleka, hkrati pa jih je 88 odstotkov odgovorilo, da so naklonjeni *profit sharingu* oziroma imajo le malo pripomb. V nadaljevanju ankete lahko ugotovimo, da kar 65 odstotkov zaposlenih meni, da je *profit sharing* vplival na boljšo atmosfero v podjetju, in kar 75 odstotkov zaposlenih trdi, da imajo povečan interes za rezultate poslovanja. Nadalje je zanimiv in obenem pomemben odgovor na trditve, da je *profit sharing* dobrodošla pridobitev za zaposlene, vendar ne kot nadomestilo za ustrezne plače (96 %). Večina tudi meni, da med zaposlenimi ne gre za brezbržen odnos do *profit sharinga* (51 %), kar potrjuje odgovore na trditve o pozitivnih vplivih na delovanje podjetij kot celote. Na zadnjo trditve, da je *profit sharing* lahko vzrok za razočaranje, ker dobiček podjetja lahko tudi pada oziroma ga ni, je mnenje zaposlenih dokaj uravnoteženo, z rahlo prevlado nestrinjanja. Med zaposlenimi, ki so bili v anketo vključeni, so bili tudi nekateri, ki so bili pred zaposlitvijo v konkretnem podjetju, zaposleni v podjetju, ki udeležbe pri dobičku ni imelo, ali pa so bili v konkretnem podjetju zaposleni tudi že v času, ko *profit sharing* še ni bil uveden. Le-ti, so bili mnenja, da *profit sharing* izboljšuje razpoloženje zaposlenih v podjetju (73 %), in da je uveljavitev *profit sharinga* spremenila pogled na podjetje v pozitivnem smislu (68 %).

Drugi del raziskave je primerjalno predstavil posamezne ekonomske kazalce v obdobju 8 let (od 1977/78 do 1984/85), in sicer:

- donosnost, profitabilnost podjetja;
- rast, zlasti prodaje, premoženja in dobička podjetja;
- povračilo investitorjem.

⁷ V prvi del raziskave je bilo vključenih 12 podjetij, in sicer 4060 naključno izbranih zaposlenih, od katerih jih je odgovorilo na anketo 2703.

Rezultati drugega dela raziskave⁸ kažejo, da so rezultati poslovanja v podjetjih z uvedenim *profit sharingom* boljši. Tudi če gledamo rast prodaje, nam kumulativni izračun za obdobje 8 let pokaže, da imajo boljše rezultate podjetja z uvedenim profit sharingom⁹.

Če v grobem povzamemo rezultate raziskave, lahko z gotovostjo trdimo, da je udeležba zaposlenih pri dobičku v Veliki Britaniji sistem, ki v veliki meri zadovoljuje pričakovanja zaposlenih in tvorno prispeva k uspešnosti podjetja. Med razloge za večjo poslovno učinkovitost in uspešnost podjetja lahko štejemo ugodnejšo atmosfero oziroma klimo v podjetju, povečan interes zaposlenih za rezultate podjetja, dosežen višji nivo pripadnosti kolektivu, spodbujanje individualne in kolektivne učinkovitosti in ne nazadnje tudi pridobljeno nagrado — bonus kot rezultat uspeha podjetja. Vsi našeti dejavniki so ključ uspešnosti poslovanja in stila menedžmenta, ki obravnava zaposlene kot pomemben vir in ne več kot le strošek. Poleg tega se morajo zaposleni obravnavati vsaj enakovredno, če ne celo z večjo pozornostjo kot ostali viri oz. proizvodni tvorci (tehnologija, stroji, materiali,...). Menedžment v podjetju mora znati jasno definirati cilje podjetja, imeti mora sposobnost, da vsi proizvodni tvorci stremijo k dosegu čim boljših rezultatov. Z zaposlenimi, ki v podjetju vsekakor predstavljajo najpomembnejši proizvodni tvorec, mora menedžment vzpostaviti odnos družabništva (sodelovanja in soodločanja, hkrati pa morajo biti tudi zaposleni pripravljeni deliti tveganje). S tem se vzpostavi trdna vez med zaposlenimi, lastniki kapitala in menedžmentom. (Purič I; 1997d:23-26)

Zgodovinski razvoj udeležbe zaposlenih pri dobičku v Veliki Britaniji

- a) leta **1829** je lord Wallscourt na svoji farmi vpeljal *profit sharing*. To je bil osamljen primer vse do leta 1865, ko se pojavi 6 načrtov *profit sharinga* (najbolj znan primer Henry Briggs&Son);

⁸ V drugem delu raziskave je sodelovalo 113 podjetij z uvedenim *profit sharingom* in 301 podjetij brez *profit sharinga*. Podjetja so si bila različna glede na gospodarske panoge.

⁹ Za podrobnejše rezultate raziskave glej: Iztok Purič: Uspešnost udeležbe zaposlenih v dobičku podjetja (Profit sharinga) – primer iz Velike Britanije; Industrijska demokracija, 1997, št. 8 (23-26)

- b) pred prvo svetovno vojno je bilo v Veliki Britaniji že več kot 100 podjetij z več kot sto tisoč zaposlenimi, pred drugo svetovno vojno pa je število podjetij z uvedeno udeležbo pri dobičku naraslo čez 250 s štiristo tisoč zaposlenimi;
- c) v novejšem času pa je pomembna prelomnica nastop vlade Margareth Thatcher in njenega projekta ljudskega kapitalizma (1979–1990). Vlada je pospešila uvajanje finančne udeležbe zaposlenih, predvsem delniške sheme, s spodbudnimi davčnimi olajšavami. V delniški shemi so bili zaposleni oproščeni davka na dohodek, če so se dobljene delnice zadržale v zaprtem skladu, podjetja pa so lahko sredstva, ki so jih namenili za nakup delnic, predstavila kot odbitno postavko pri davčnih obveznostih. Ob prodaji delnic so bili obdavčeni kapitalski dobitki. (Purič I.;1997e:23)

Kot sem že omenila, je bila v tem času najbolj razširjena delniška shema finančne udeležbe zaposlenih. Tako imenovane *APS (approved profit sharing)* sheme predvidevajo usmeritev dela dobička v poseben sklad (trust fond), ki pridobi delnice podjetja in jih upravlja v imenu zaposlenih. Udeleženci, t. j. zaposleni v družbi, ki uvaja shemo, so delničarji trusta. Trust pa je delničar podjetja, ki uvaja shemo. Trust mora zadržati delnice oziroma ima prepoved razpolaganja z njimi vsaj 2 leti, da je izpolnjen pogoj davčnih olajšav.

Finančne oblasti zagotavljajo ugodnejše davčne koncesije, če so izpolnjene zahteve, kot so:

- shemo mora upravljati trust;
- shema mora biti na voljo za vse polno zaposlene z najmanj 5-imi leti nepretrgane delovne dobe;
- udeležba mora biti na voljo za vse zaposlene pod podobnimi pogoji;
- najvišja vrednost delnic, ki jih lahko posameznik prejme v posameznem letu, je zakonsko določena;
- trust mora zadržati razpolaganje z delnicami za obdobje najmanj 2 let;
- dividende iz delnic, ki jih ima holding na račun zaposlenih, prejmejo zaposleni;
- delnice morajo biti družbine ali delnice od nje odvisne družbe (Bohinc R; 1998:156).

Finančni zakon iz leta 1980 je uvedel t. i. sheme **SAYE (save as you earn)**, ki zagotavljajo ugodno davčno olajšavo za delniške opcije, ki so podeljene direktorjem in

zaposlenim po odobritvi finančnih oblasti. Po tem predpisu direktorji in zaposleni sklenejo varčevalno pogodbo in uresničijo opcijo nakupa delnic v 6 mesecih po koncu vsakega 5-letnega ali 7-letnega obdobja.

Finančni zakon iz leta 1986 je opisano shemo še dodatno razvil. Po tej shemi je zaposlenim na voljo opcija nakupa delnic po stalni ceni, s tem da so delnice kupljene na podlagi t. i. varčevalne pogodbe oz. pogodbe SAYE.

Bistvene zahteve oz. značilnosti te sheme so:

- delnice so kupljene le iz sredstev iz varčevalne pogodbe, ki se sklene prav za ta namen;
- shema mora biti na voljo za vse polno zaposlene, ki imajo vsaj 5 let delovne dobe (ali manj, če družba tako določi);
- udeležba mora biti za vse zaposlene pod podobnimi pogoji;
- družba lahko podeli zaposlenim opcijo nakupa delnic v prihodnosti po ceni, ki ni manjša od 90 odstotkov tržne cene delnice v času, ko je opcija podeljena;
- vrednost delnic, glede katerih je podeljena opcija, ne sme presegati zneska, ki je izplačljiv po pogodbi SAYE;
- določena je tudi maksimalna višina varčevanja na mesec (na začetku 50 funtov, kasneje se poveča na 100 funtov);
- opcija ne more biti realizirana v smislu nakupa delnic, dokler ne poteče polna varčevalna doba iz SAYE;
- delnice morajo biti delnice družbe, v kateri je udeleženi zaposlen oz. je zaposlen v od nje odvisni družbi.

Finančni zakon iz leta **1984** je dal nove spodbude za uvajanje prostovoljnih, posebej direktorskih delniškoopcijskih shem (ESOS). Odobrena delniškoopcijska shema je še danes najbolj razširjena v Veliki Britaniji. Predvidene so ugodne davčne olajšave za delniške opcije, ki se podelijo v skladu s shemo, ki jo odobrijo davčne oblasti.

Glavne značilnosti te sheme so:

- v shemi lahko sodelujejo vsi polno zaposleni direktorji in zaposleni v družbi ter v njihovih odvisnih družbah;
- cena za delnico v času realizacije opcije ne sme biti nižja kot tržna cena delnice v času, ko je bila opcija podeljena;

- vrednost delnic, glede katerih so podeljene še nerealizirane opcije, ki jih ima posameznik, ne sme presegati njegove 4-kratne plače oz. 100.000 funtov;
- opcija ni prenosljiva;
- delnice, glede katerih so podeljene opcije, morajo biti delnice podjetja, ki je ustanovilo shemo, ali podjetje, ki ima nad njim nadzor (obvladujoča družba), ali podjetje, ki ima nadzor nad skupino družb, ki je lastnik podjetja, ki uvaja shemo;
- delnice, glede katerih so izdane opcije, morajo biti uvrščene na borzi oz. na organiziranem trgu oz. morajo biti delnice skupine družb ali pa odvisne družbe, ki je uvrščena na borzo. (Bohinc R;1998:155)

V poznih osemdesetih in zgodnjih devetdesetih letih so bile uveljavljene nadaljnje davčne olajšave za plane delničarstva zaposlenih (ESOP—employee stock ownership plan) in za plačila, vezana na dobiček (profit related pay, PRP).

Finančni zakon iz leta 1989 predvideva davčne olajšave tudi za **ESOP** (employee stock ownership plan), v okviru katerega se oblikuje trust, ki se kombinira z enim ali več tipi delavskih delničarskih shem. V sheme se povezujejo z delnicami družbe, ki jih uvaja in jih naprej v imenu zaposlenih upravlja trust. Upravičenci so vsi zaposleni z najmanj 5-letno nepretrgano delovno dobo, lahko se vključijo tudi drugi, če družba tako odloči, vendar z najmanj 1 letom delovne dobe. (Bohinc R;1998:157)

Zakon iz leta 1987 spodbuja delitev dobička v denarju. Le-ta je na voljo vsakemu delodajalcu v zasebnem sektorju, partnerskim družbam in podjetnikom posameznikom, ki ne izpolnjujejo pogojev za katero koli od prej navedenih shem finančne udeležbe zaposlenih. Zakonske zahteve za delitev dobička v denarju po tem zakonu so:

- shemo lahko uveljavljajo le podjetja, ki opravljajo pridobitno dejavnost in niso pod nadzorom države ali lokalnih oblasti;
- plačila oziroma nagrade, ki jih iz te sheme prejmejo zaposleni, morajo biti v razmerju do doseženih dobičkov;
- vsaj 80 odstotkov polno zaposlenih v enoti, ki je vključena v shemo, mora sodelovati;
- enota, ki sodeluje v shemi, je lahko del podjetja, za katerega se pripravlja samostojni obračun dobička oz. izgube;

— davek se ne plača na celotna izplačila po tej osnovi pod pogojem, da shemo odobrijo finančne oblasti.¹⁰ (Bohinc R;1998:157)

Lahko ugotovimo, da je nastajajoči zakonodajni in finančni oz. davčni okvir pomembno vplival na razvoj finančne udeležbe zaposlenih pri dobičku in delavskega delničarstva v Angliji. (Bohinc R.;1998:155; Bohinc R.;2000:163-166)

¹⁰ Število shem, ki so jih odobrile finančne oblasti v Veliki Britaniji na podlagi predpisov iz leta 1978 in 1980, je bilo v letu 1992:

- 1015 shem APS,
- 1058 shem SAYE,
- 5089 shem ESO (po zakonu iz leta 1989),
- več kot 1 milijon zaposlenih je bilo vključenih na začetku 90-ih letih v sheme PRP (po zakonu iz leta 1987),
- velik porast profit sharing aranžmajev je po statistiki viden leta 1984—1990 in to 18—43 odstotkov vseh podjetij v industriji in trgovini.

III. PRIPOROČILO SVETA EVROPSKE UNIJE

Udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe so v organih in strokovnih telesih Evropske skupnosti sistematično spremljali in proučevali že od poznih 70-tih let naprej. Prve zametke nastajanja Priporočila lahko zasledimo na srečanju leta 1990 v Firencah, katerega nosilec je bil Evropski univerzitetni inštitut, kjer so strokovnjaki iz posameznih držav članic skupnosti glede na različna konkretna okolja predstavili svoje poglede na stanje in razvoj finančne participacije. Izoblikovali so različne oblike udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja za zagotavljanje in razvijanje novih načinov spodbujanja iniciative zaposlenih, le-ti se s pomenom kratice PEPPER za Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results, v slovenščini poper, povsem ujemajo. V omenjenih raziskavah in dokumentih so bile predstavljene splošne ocene, da udeležba zaposlenih pri dobičku in rezultatu podjetja prinaša potencialne prednosti, zato naj bi bilo tudi smiselno nameniti tej obliki oz. metodi ustrezno pozornost in pomoč v smislu konkretne uvedbe v prakso.

Na tej osnovi je bilo leta 1992 sprejeto **Priporočilo o spodbujanju participacije zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja** (Council recommendation of 27.07.1992 concerning the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results/including equity participation/). Gradiva, ki so bila osnova za sprejetje omenjenega Priporočila so v svoji vsebini prikazovala pregled stanja na področju finančne participacije in njene pozitivne učinke, zlasti na motivacijo zaposlenih, povečanje produktivnosti, izboljšanje podjetniške učinkovitosti, večjo fleksibilnost plač, njen makroekonomski učinek pa naj bi bil predvsem v razreševanju problema brezposelnosti in stagflacije. (Commisiosion of the European communities, working paper: 3:12).

Glavni cilj Priporočila je bil spodbuditi države članice EU k širšemu uveljavljanju delavske participacije pri dobičku in podjetniških rezultatih prek raznovrstnih shem finančne udeležbe zaposlenih (kot sta *profit sharing* in *gain sharing*) in delavskega delničarstva (employee share ownership). (Purič I.: 1997c:26)

Leta 1997 pa je bilo izdelano še posebno poročilo Report from the Commission – Pepper II o spodbujanju udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih poslovanja v državah članicah EU.

Vsebina Priporočila izpostavlja pomen uvedbe udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja, saj zaposleni prav tako sodelujejo pri učinkovitem poslovanju podjetja in večanju njegove vrednosti. Zato jim je treba tudi omogočiti aktivno sodelovanje v razvojnih procesih podjetij. Celo analize so pokazale nesporno povezavo med udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe in porastom proizvodnih aktivnosti v družbi. S tem se krepi odnos pripadnosti zaposlenih podjetju, kar ima za posledico vrsto pozitivnih učinkov, ki se na posameznih ravneh kažejo v večji motiviranosti, produktivnosti in konkurenčnih prednostih teh podjetij. K spodbujanju udeležbe zaposlenih pri dobičku lahko pomaga tudi država z davčnimi olajšavami za navedene prejemke. (Uhan S.: 2000:22)

Zaradi pozitivnih učinkov uvajanja udeležbe zaposlenih pri dobičku Priporočilo v prvem delu poziva države članice skupnosti, da:

- **priznajo in spoznajo potencialne koristi pri uvajanju participacije zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja v obliki *profit sharinga* ali delavskega delničarstva (employee share-ownership) ali kombinaciji obeh oblik;**
- **ocenijo vlogo in odgovornost tako menedžmenta kot delavcev v smislu veljavne zakonodaje in uveljavljanja prakse.**

V nadaljevanju pa priporoča, da države članice zagotovijo:

- **ustrezne zakonske možnosti za uvedbo finančne participacije;**
- **stimulativne ukrepe v smislu davčnih olajšav in drugih spodbud (proučijo možnost uvedbe različnih, predvsem davčnih spodbud, ki bodo omogočile nadaljnji razvoj udeležbe pri dobičku);**
- **pomoč v obliki ustrezne informacije vsem udeležencem (omogočijo vsem zainteresiranim strankam enostaven pristop do vseh informacij v zvezi z udeležbo pri dobičku);**
- **prenos in posredovanje pozitivnih izkušenj drugih članic skupnosti pri odločitvi o spodbujanju posamezne oblike udeležbe pri dobičku;**
- **različne možnosti uvedbe glede na razmislek in odločitev socialnih partnerjev;**
- **pomoč in podporo v smislu vseh pogojev, ki izhajajo iz vsebine aneksa Priporočila;**
- **pregled stanja po obdobju treh let od sprejetega Priporočila in posredovanje letnega Komisiji ES;**

— **primerno zavest oz. klimo tako menedžmentu kot tudi zaposlenim (zvišuje zavest uprave in zaposlenih o pomembnosti navedenega vprašanja)** (Purič I.: 1997c:5-6; Purič I.: 2000:26-27; Uhan S.: 2000:21).

Na osnovi zgoraj povedanega vidimo, da Priporočilo priporoča državam članicam, da zagotovijo pravni (zakonski) okvir, ki bo dovoljeval in urejal uvajanje shem finančne udeležbe zaposlenih, ter da proučijo možnosti za davčne in druge spodbude. Uvajanje udeležbe zaposlenih je velikokrat odvisna prav od zakonskih in davčnih spodbud posameznih vlad, pomembno vlogo pa ima tudi obnašanje vlad do kolektivnih pogajanj s socialnimi partnerji. Poleg tega pa si morajo države članice zagotoviti vse potrebne informacije, si izmenjavati izkušnje ter ustvarjati najugodnejše možnosti za kolektivna pogajanja o teh vprašanjih.

Poleg samega Priporočila je zelo pomemben tudi *aneks*, ki ga prikazuje razpredelnica. Gre za prikaz **dvanajstih temeljnih značilnosti**, ki so za participacijo zaposlenih pomembne in prek njih lahko spoznavamo podrobnosti, na katere je treba paziti oz. jih je treba upoštevati v primeru konkretnega uveljavljanja participacije zaposlenih pri dobičku in rezultatu podjetja.

TEMELJNE ZNAČILNOSTI FINANČNE PARTICIPACIJE
1. REDNOST IZPLAČIL — rednosti izplačil sredstev iz udeležbe pri dobičku zaposlenim, in sicer najmanj enkrat letno.
2. VNAPREJ ZNANA FORMULA (NAČIN) IZPLAČILA — določiti delitveno formulo , ki mora biti udeležencem znana pred samim začetkom obdobja, za katerega se udeležba pri dobičku vzpostavlja.
3. BREZ VPLIVA (POSEGANJA) NA POGAJANJA MED SOCIALNIMI PARTNERJI — pogajanja med socialnimi partnerji o plačah in delovnih pogojih <i>ne smejo</i> in <i>ne morejo</i> biti zaradi uvajanja oz. uvedbe participacije postavljena na stranski tir ali pa celo, da je to razlog za njihovo neizvajanje.
4. PROSTOVOLJNOST OBLIK UDELEŽBE PRI DOBIČKU — Priporočilo ne podpira uvajanja obveznih ali pa predpisanih oblik, temveč podpira obliko prostovoljnosti . Sodelovanje in izbor ustrezne sheme udeležbe pri dobičku naj bosta prepuščena tako podjetjem kot tudi zaposlenim.
5. ZNESKI IZPLAČIL MORAJO BITI VEZANI NA DOSEŽENI REZULTAT —izračun delitvenega fonda mora biti v tesni povezavi z rezultati poslovanja podjetja za določeno časovno obdobje ob jasno definiranih merilih, kar pomeni, da se lahko deli le tisi del, ki presega dogovorjen nivo ustvarjenega dobička.
6. DOLOČITEV ZGORNJE MEJE V IZPLAČILIH — višina izplačila mora zaposlenim predstavljati vzpodbudo v smislu motivacijskega učinka in se veže na osnovno, fiksno plačo. Določitev zgornje meje pomeni preprečitev prevelikega nihanja v skupnih izplačilih zaposlenih.

7. UVEDBA USTREZNIH MEHANIZMOV ZAVAROVANJA TVEGANJA — v Priporočilu je izpostavljeno vprašanje tveganja v smislu relativno visokih deležev prihodkov zaposlenih iz naslova udeležbe, kar lahko privede do nesorazmerno velikih izgub ali zmanjšanja vrednosti oz. tudi izpadov prejemkov, seveda glede na izbrano metodo udeležbe. Iz teh razlogov se priporoča uvedba ustreznih mehanizmov zavarovanja tveganja.
8. ENAKOST MOŽNOSTI ZAPOSLENIH — udeležba zaposlenih v vseh oblikah finančne participacije naj bi bila zagotovljena in dostopna vsem zaposlenim , kar se zagotavlja s pogodbami o zaposlitvi.
9. OBLIKA LASTNIŠTVA IN VELIKOST PODJETJA — glede na tip podjetja ni razlik oziroma omejitev, tako v javnih kot tudi v kapitalsko privatno lastniških podjetjih je uvedba posamezne oblike udeležbe zaposlenih mogoča. Enako velja tudi za velikost podjetja . (Pomembno je le to, da se izbere najprimernejša oblika glede na specifičnost dejavnosti, tip in velikost podjetja.)
10. ENOSTAVNOST IN RAZUMLJIVOST IZRAČUNA — razumljivost in enostavnost posamezne oblike udeležbe je za zaposlene izredno pomembna, saj le na ta način dosežemo željen rezultat. Iz teh razlogov se ne priporočajo kompleksne oblike, ki se jim je najbolje izogniti.
11. INFORMIRANOST IN USPOSABLJANJE — primerno in strokovno informiranje ter usposabljanje vseh udeležencev je značilnost udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja, kar je predpogoj za končni uspeh.
12. DAVČNE OLAJŠAVE IN UGODNOSTI — udeležba zaposlenih pri dobičku družbe mora omogočiti davčne olajšave in druge ugodnosti.

Razpredelnica 1: Temeljne značilnosti finančne participacije (Purič I.:1997c:27, Purič I.: 2000:26-27; Uhan S.: 2000:21).

Priporočilo EU kot mednarodno sprejet dokument zajema vse bistvene opredelitve uvajanja in spodbujanja raznovrstnih oblik finančne participacije delavcev in se kot tak uporablja za postavitev temeljnih zakonskih okvirov za uvajanje udeležbe zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja tudi pri nas, kjer se s to problematiko šele srečujemo, spoznavamo in jo v perspektivi želimo uveljaviti v praksi.

Tudi po ugotovitvah navedenega Priporočila Sveta EU je uspeh in razvoj finančne udeležbe zaposlenih spodbuda k večji storilnosti ter večji gibljivosti plač, oboje pa se potrjuje kot učinkovit instrumentarij zoper brezposelnost ter v podporo drugim makroekonomskim ciljem države, kar je v mnogočem odvisno od zakonodajnih in davčnih spodbud, ki jih uvajajo vlade.

Empirična raziskava delovanja zakonodajnih in davčnih sistemov v državah članicah Evropske skupnosti je pokazala, da je uveljavitev instrumentarija finančne udeležbe zaposlenih pri rezultatih podjetja odvisna predvsem od davčnih spodbud. Poleg

odgovornosti vlad za zakonodajne in davčne spodbude je odločilna tudi njihova vloga oz. obnašanje kot partnerja na kolektivnih pogajanjih.

Sheme finančne udeležbe zaposlenih lahko v mnogočem poživijo in togost plačnih sistemov, seveda če se partnerji kolektivnih pogajanj sporazumejo o tem, da je to dodatna oblika spodbud zaposlenim za doseg ugodnejših podjetniških rezultatov.

IV. UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE V SLOVENIJI

1. SPLOŠNO

V vzhodnoevropskih državah se vprašanje finančne motivacije povezuje z lastninjenjem in novo nastajajočo korporacijsko in delovno zakonodajo. Za Slovenijo in druge države na prehodu pa velja, naj finančna udeležba zaposlenih ne bo le oblika lastninjenja ali medsebojne odvisnosti pretežnega notranjega lastništva od rezultata privatizacijskih shem, ampak bolj samostojna oblika vzpostavljanja istosmernih interesov delodajalcev in delojemalcev. (Bohinc R; 2000:155)

V Sloveniji se pretirano poudarja pomen in vloga kapitala kot enega od produkcijskih tvorcev, ob tem pa se zanemari delo in v tej zvezi vloga zaposlenih. V zaključnem procesu privatizacije, v katerem se nahajamo, se daje lastninski pravici še toliko večji pomen, pri čemer je treba povedati, da je lastninska pravica v našem vrednostnem sistemu še vedno razumljena kot zasebno premoženje in ne v kapitalne družbe vloženo premoženje – kapital. Ravno iz teh razlogov je obravnavana tematika toliko bolj aktualna, saj je z oblikovanjem nove lastninske in upravljalne strukture počasi dozorelo spoznanje, da je poslovni uspeh odvisen tudi od stimuliranja dela zaposlenih, t. j. od sposobnosti, izobrazbe in spretnosti sodelavcev pa tudi od motiviranosti, participacije in etičnega vedenja (spoštovanja poslovnih pravil). Udeležba zaposlenih ima v tem primeru izrazito motivacijsko vlogo in povečuje interes zaposlenih za doseganje pozitivnih rezultatov. (Purič I.;2000:26)

Dokazov o tem, da finančna udeležba zaposlenih pozitivno vpliva na motivacijo in storilnost ter boljšo organizacijo dela in inovativnost, je dovolj. Programi finančne udeležbe zaposlenih pa se lahko razvijajo zgolj v naklonjenem gospodarskem in davčnem okolju. V mnogočem je učinkovitost finančne udeležbe odvisna od razreševanja drugih razmerij med delojemalci in delodajalci, od stanja medsebojnega zaupanja in dolgoročnejših usmeritev na obeh straneh. Udeležba pri poslovnem uspehu podjetja ne more biti niti izključno odtegnjena niti upoštevana na ravni plač, doseženih na podlagi kolektivnih pogajanj. Glede tega morajo socialni partnerji doseči ustvarjalni in za vse sprejemljiv kompromis. Zavedanje o obojestranski koristi učinkov finančne

udeležbe zaposlenih na strani delavcev in sindikatov in tudi na strani delodajalcev je ključnega pomena. Ob tem pa lahko veliko prispeva država z vzpostavljanjem zakonodajnega in gospodarsko-političnega okvira ali spodbud. (Bohinc R; 2000:155)

Poskusi uveljavitve udeležbe zaposlenih v Sloveniji so se pokazali že po drugi svetovni vojni. Tedaj so v Sloveniji začeli pogumneje razpravljati (S. Kavčič npr.) o možnosti uvajanja delnic tudi kot nadomestno plačilo za opravljeno delo v minulem obdobju. Zamisel ni obrodila sadov, a je vendarle ostala in se preoblikovala v nekakšno nadomestilo za minulo delo v obliki plačila za delovno dobo. (Uhan S.; 2000:24)

Ko govorimo o udeležbi zaposlenih pri dobičku v Sloveniji, smo bili leta 1997 v situaciji, ko je bilo realno pričakovati, da bomo postali država, ki ima to področje vzorno zakonsko urejeno. Vlada je pripravila predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki je vseboval večino potrebnih elementov sodobnega sistema finančne participacije zaposlenih. Z osnutkom zakona, ki je bil poslan v obravnavo državnemu zboru, a žal do njegovega sprejetja ni prišlo, je vlada želela predstaviti zakon kot pomemben sestavni del plačne politike, katere temeljni cilj je »takšno gibanje plač, ki bo po eni strani skladno z rastjo produktivnosti dela in realno rastjo bruto domačega proizvoda, po drugi strani pa prek dviga ravni varčevanja in vlaganja v razvoj in investiranje zagotovilo dvig konkurenčnosti domačega gospodarstva« (Poročevalec;1997:). S takšno sistemsko rešitvijo je vlada želela ustvariti dodatne pogoje za večjo nagnjenost k varčevanju in investiranju v podjetjih. Na ta način so želeli omejiti rast plač, za katero je značilna tudi povečana potrošnja, splošen pritisk na cene, hkrati pa tudi vpliv na ceno delovne sile. Vsi navedeni elementi pa poslabšujejo položaj in poslovne rezultate v slabše stoječih podjetjih.

2. OBSTOJEČA UREDITEV

A. PROBLEM NEJASNE OBSTOJEČE ZAKONSKE UREDITVE

Udeležba zaposlenih pri dobičku ima kljub poskusom sprejetja predloga ZUZD, zametke v različnih zakonih. Njeno normativno ureditev najdemo v:

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) – v 139.členu zakona se predvideva, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da ima delavec pravico do udeležbe pri dobičku. Delež se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunanem v skladu z zakonom.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (v nadaljevanju SKPG) ter večina panožnih kolektivnih pogodb vsebuje med določili o plači tudi možnost dela plače iz dobička, vendar le na podlagi internih aktov podjetja z vnaprej določenimi merili (po 49. členu.- lahko delavci pridobijo del plače na podlagi uspešnosti poslovanja v denarju ali v delnicah). Kolektivna pogodba določa del plače na podlagi uspešnosti. Če se del plače na podlagi uspešnosti izplača iz dobička (po zaključnem računu) v kakršnikoli obliki, to je v denarju, delnicah ali obveznicah, potem je to udeležba zaposlenih pri dobičku in ne plača. To je zlasti pomembno iz vidika plačevanja davkov in prispevkov za socialne potrebe. To je (bil) tudi (osnovni) razlog za predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku.

Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD) daje možnost za izvedbo udeležbe zaposlenih v dobičku:

- a) predvsem v delih, kjer opredeljuje delitev in uporabo dobička;
- b) pogojno povečanje osnovnega kapitala;
- c) pridobivanje lastnih delnic;
- d) hkrati pa izrecno govori o udeležbi pri dobičku za člane uprave in nadzornega sveta (252. člen ZGD, 318 člen, 3. alineja 1.odstavek, 320. člen, 2. odstavek, 331. člen 5. odstavek).¹¹

Udeležba zaposlenih pri dobičku je izvedljiva brez Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku le ob pogoju, če je zadovoljen 6. odstavek 228. člena ZGD, ki govori o tem, da je takšna možnost delitve dobička vsaj načelno določena v statutu družbe, kajti v nasprotnem primeru velja, da se po sklepu skupščine dobiček deli le med delničarje skladno s 4. odstavkom 228. člena ZGD. Pri tem je treba poudariti, da tudi predlog

¹¹ 1. odstavek 318. člena - »Skupščina lahko sklene povečati osnovni kapital le zaradi: a.) uresničitve pravic delavcev družbe za prejem novih delnic v zameno za vložek denarnih terjatev, ki delavcem pripadajo iz udeležbe pri dobičku, ki jim jo družba zagotavlja.«
1. odstavek 320. člena: - »Za stvarni vložek se ne štejejo denarne terjatve, ki pripadajo delavcem družbe iz udeležbe pri dobičku, ki jim jo zagotavlja družba, in izročitev zamenljivih obveznic za delnice.«
5. odstavek 331. člena: - »Določbi drugega in tretjega odstavka tega člena se ne uporabljata za vložek denarnih terjatev, ki delavcem družbe pripadajo na podlagi udeležbe pri dobičku, ki jim jo družba zagotavlja.«

zakona predvideva predhodno ureditev udeležbe zaposlenih po statutu, tako da situacija v tem pogledu tudi po sprejetju predloga zakona ne bo nič drugačna. (Gostiša M.;2000:28)

Pomembno in jasno je, da je za realizacijo udeležbe zaposlenih pri dobičku treba izpolniti določene pogoje, saj ZGD zavzema stališče, da dobiček praviloma v celoti pripada delničarjem. Pravica do dela dobička je ena od najpomembnejših premoženjskih pravic delničarja. Delničarji imajo pravico do dela dobička, razen če je po skupščinskem sklepu o uporabi dobička, sprejetim na podlagi zakona ali statuta, dobiček izvzet iz razdelitve med delničarje. Zakon torej predpostavlja, da se dobiček deli med delničarje. Izjema pri tem je možnost, da uprava skupaj z nadzornim svetom odvede največ polovico dobička v rezerve; druga izjema pa je, da je dobiček izvzet iz razdelitve med delničarje, kar pa mora biti odločeno s skupščinskim sklepom o uporabi dobička, ki mora imeti za to ustrezno podlago bodisi v zakonu bodisi v statutu. Ta možnost pa je tista, ki jo je smiselno uporabiti in s tem zagotoviti možno izvedbo udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja v dejanskem življenju.

Iz navedenih členov zakona je razvidno, da vsa potrebna pravna podlaga za uvajanje finančne participacije zaposlenih tudi v našem sistemu obstaja. To možnost je treba le še opredeliti v statutu posamezne družbe na podlagi 228.člena ZGD.

B. FISKALNA POLITIKA DRŽAVE

Kar zadeva fiskalno politiko države je treba poudariti, da se za vrednost udeležbe zaposlenih pri dobičku zmanjša osnova za plačilo davka od dobička pravnih oseb. Zakon o dohodnini pa obravnava prejemke iz naslova udeležbe pri dobičku enako kot vse druge prejemke iz naslova delovnih razmerij. (Purič .I; 1997f:24)

V tretji točki **dogovora o politiki plač za obdobje 1999—2001** se urejajo plače iz naslova rezultatov poslovanja. Socialni partnerji so se dogovorili, da zaradi (večje) povezanosti plač z doseženimi poslovnimi rezultati izplačajo delavcem del plače iz naslova rezultatov poslovanja. Zgornja meja izplačil na delavca je ena povprečna mesečna plača zaposlenega v letu, obseg sredstev za ta izplačila pa ne sme presežati 10

odstotkov zneska plač v podjetju oz. 25 odstotkov ugotovljenega celotnega dobička. Ta izplačila se obravnavajo kot plače in se od njih plačujejo vsi prispevki in davki. Takšno je določilo dogovora. S tem se je vnesla v dogovor zlasti zahteva ministrstva za finance. Izplačilo iz dobička ne more biti plača, ki je v svojem bistvu strošek. Poleg tega se z zadnjim stavkom določila zanika osnovni stimulativen in motivirajoči smisel udeležbe zaposlenih pri dobičku, to je: olajšava, opustitev davkov in prispevkov na tovrstna izplačila. Zadnji stavek na ta način zanika vsebino prvega stavka določila. (Uhan S;2000:25).

Zakon o minimalni plači določa v 19. členu plače iz naslova rezultatov poslovanja. Delodajalci lahko na podlagi poslovnih rezultatov v posameznem letu izplačajo delavcem del plače iz naslova rezultatov poslovanja. Določilo zakona je povsem enako dogovoru o politiki plač. Zgornja meja izplačil na delavca je ena povprečna mesečna plača zaposlenega v letu, obseg sredstev za ta izplačila pri posameznem delodajalcu pa ne sme presežati 10 odstotkov zneska plač v podjetju oz. 25 odstotkov ugotovljenega celotnega dobička. Ta izplačila se obravnavajo enako kot plače in se od njih plačujejo vsi davki in prispevki. (Uhan S;2000:25)

Problem te določbe pa je v tem, da tovrstna izplačila obravnava enostavno kot del plače z vsemi pripadajočimi prispevki in davki, čeprav je sicer jasno, da sta plača kot strošek podjetja in izplačilo iz naslova udeležbe pri dobičku dve popolnoma različni vrsti izplačil iz različnih virov, kar sem podrobneje obravnavala v poglavju, kjer sem govorila v razlikah med plačnim sistemom in udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe.

C. OVIRE ZA UVAJANJE FINANČNE PARTICIPACIJE PRI NAS

Ovire predstavljajo:

1. premalo stimulativen davčna zakonodaja,
2. splošno nepoznavanje pravega poslovnega bistva finančne participacije pri nas in
3. odpor nekaterih zunanjih lastnikov (predvsem institucionalnih skladov, PID-ov) zoper karkoli, kar bi poseglo v njihov dobiček, (čeprav gre pri tem v bistvu za dolgoročno naložbo) saj bi jim udeležba zaposlenih pri dobičku zmanjševala dividende.

Navsezadnje bi v praksi lahko bili tudi brez zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku že na podlagi Dogovora o politiki plač za obdobje 1999—2001 in Zakona o minimalni plači in bi pogumneje uveljavili udeležbo zaposlenih pri dobičku družb. Toda pri obeh predpisih gre predvsem za:

- a) klasično delitev dobička na plače ali na osebne dohodke ali pa za napačno razumevanje 13. ali 14. plače,
- b) polnjenje državnega proračuna s prispevki in davki,
- c) strokovno (politično?) sprenevedanje o plači iz dobička, ki to tudi po računovodskih standardih ni. (Uhan S;2000:25)

3. PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE

A. TEMELJNI CILJI PREDLAGANEGA ZAKONA

Vlada je želela s predlogom zakona doseči naslednje:

- oblikovati zakonske možnosti za razvijanje (spodbujanje) tistih oblik nagrajevanja zaposlenih, ki so rezultat doseženega pozitivnega poslovnega izida;
- znižati stroške poslovanja z omejevanjem rasti plač;
- povečati oz. vzpostaviti varčevanje;
- povečati investicijsko vlaganje v razvoj, ki posledično pomeni dvig konkurenčnosti domačega gospodarstva, večjo stabilnost in rast zaposlenosti. (Purič I.; 2000c:28)

Omejevanje rasti plač je lahko cilj pri dveh predpostavkah:

- da plače nimajo skladnega gibanja s proizvodnostjo dela;
- če delež plač in stroškov dela na zaposlenega in na proizvod narašča mimo rezultatov poslovanja.

Omejevanje rasti plač sploh ni v skladu z vsebino predlaganega zakona. Zakon bi si moral zadati za cilj celo naraščanje plač ob hitrejšem naraščanju rezultatov poslovanja. S tem bi se oprl na motivacijski vidik plače oz. osebnega dohodka namesto predvsem na stroškovni vidik. (Uhan S.;2000:24-25)

Postavljene cilje poskuša zakon doseči z naslednjimi rešitvami:

a) Definirati je treba pojem udeležbe zaposlenih pri dobičku – gre za udeležbo zaposlenih pri dobičku, na podlagi katere si bodo družba in zaposleni pridobili pravico do davčnih olajšav.

b) Opredelitev pojma pogodbe o udeležbi pri dobičku, na osnovi katere si družba in udeleženci pridobijo pravico do davčnih olajšav – gre za pogodbo o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere si bodo družba in zaposleni pridobili pravico do davčnih olajšav, in sicer gre za pogodbo, ki jo sklenejo družba in tisti zaposleni, za katere velja tarifni del kolektivnih pogodb, hkrati pa gre tudi za pogodbo o udeležbi pri dobičku, ki jo sklenejo družba in zaposleni, po individualnih pogodbah. Pri tem gre za pogodbi, ki se razlikujeta po obliki izplačila sredstev iz udeležbe pri dobičku kot tudi po dolžini obdobja, za katero bo izplačilo odloženo.

Pač pa predlog ZUZD ne velja za nekatere vrste družb ali za zaposlene in direktorje v njih (3. člen); predvsem gre za družbe, ki so pod nadzorom države. Tako npr. predlog ZUZD ne velja za družbe, katerih edini delničar ali družbenik je Republika Slovenija ali občina, ali pa je Republika Slovenija lastnik edinega delničarja ali družbenika. Zakon naj bi veljal tudi za družbe, katerih dejavnost je prirejanje posebnih iger na srečo, Loterijo Slovenije ter investicijske družbe, ustanovljene v skladu z zakonom o investicijskih skladih in družbah za upravljanje.(Bohinc R:2000;173)

c) Opredelitev udeležencev – zaposleni, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe, in zaposleni, za katere ne velja tarifni del kolektivne pogodbe oz. imajo t. i. individualno pogodbo o zaposlitvi.

č) Pravica do zastopanja interesov zaposlenih – za zaposlene, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe, ima pravico do zastopanja v imenu in za račun teh zaposlenih tisti organ, ki je v skladu z veljavno zakonodajo pristojen za zastopanje kolektivnih interesov zaposlenih. Ker je eden od pogojev za pridobitev pravice zaposlenih do udeležbe pri dobičku, ki je predmet davčnih in drugih olajšav, omejena rast plač v posameznem poslovnem letu, je pravica do zastopanja interesov zaposlenih pri sklepanju pogodbe navedena, dana v prvi vrsti reprezentativnemu sindikatu pod pogojem, da samostojno ali skupaj z drugimi reprezentativnimi sindikati pridobi predhodno soglasje najmanj 50 odstotkov zaposlenih. Če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata, je zastopanje interesov delavcev pri sklepanju pogodbe o udeležbi pri dobičku prepuščeno svetu delavcev, organiziranem v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri

upravljanju. Če nobeden od navedenih organov v družbi ni organiziran, odločajo o sklenitvi pogodbe zaposleni neposredno ob upoštevanju načela absolutne večine pri odločanju.

Zaposleni, za katere ne velja tarifni del kolektivne pogodbe, oz. tisti, ki imajo t. i. individualno pogodbo o zaposlitvi, sklenejo pogodbo o udeležbi pri dobičku sami v svojem imenu in za svoj račun.

d) Oblika sheme udeležbe pri dobičku – za zaposlene, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe, se lahko dogovorijo štiri sheme udeležbe pri dobičku (gotovinska, delniška, alternativna, kombinirana). Za zaposlene, za katere ne velja tarifni del kolektivne pogodbe, oz. za tiste, ki imajo t. i. individualno pogodbo o zaposlitvi, pa velja le delniška shema, saj gre v navedenem primeru za vodilne delavce, ki morajo biti tesneje povezani s samo družbo in z rezultati njenega poslovanja.

e) Obseg pravic, ki pripadajo udeležencem – tu je upoštevano načelo enakosti, in sicer tako, da predlagani zakon določa pravilo, da mora biti shema udeležbe pri dobičku enaka za vse zaposlene, v imenu in za račun katerih je pogodba pri udeležbi sklenjena.

f) Časovno obdobje, za katero mora biti izplačilo sredstev iz udeležbe pri dobičku odloženo in najvišji znesek udeležbe pri dobičku – s predlaganim zakonom je natančno določeno najkrajše časovno obdobje, za katero mora biti izplačilo sredstev iz udeležbe pri dobičku odloženo, ter najvišji znesek udeležbe pri dobičku, od katerega se družbi in zaposlenim priznajo davčne in druge olajšave. Značilnost odloženega načina izplačila dela dobička zaposlenih je v tem, da se sredstva, namenjena delitvi, prenesejo v sklad oz. na poseben račun, kjer ostanejo za čas mirovanja pravic pod določenimi pogoji. Ti pogoji so vezani predvsem na upravljanje s sredstvi, se pravi na določitev namenov uporabe, določitev višine nadomestila za uporabo in odgovornost zanje. Drugače pa odloženi način izplačila ne pogojuje načina izplačila sredstev (po kateri shemi se bo dobiček delil). Interes delodajalcev pri uvajanju odloženega načina izplačila dela dobička je tudi v davčnih olajšavah, ki jim omogočajo, da lahko odštejejo (davčna spodbuda) od tekočih prihodkov zaposlenih (obstaja določen limit), namenjenih v delitveni sklad, del davčnih obveznosti, kar je vsekakor ugodno zanje. Poleg tega čisto ekonomskega interesa, ki je vezan na poslovni izid, imajo delodajalci še druge interese in razloge za vzpostavitev odloženega načina izplačila kot npr.:

1. pridobiti in zadržati kvalitetne delavce;

2. skrbeti za sredstva sklada, ki so davčno izvzeta;
3. poskrbeti oz. določiti razlog zaposlenim za poistovetenje s podjetjem;
4. služiti kot del celovite participativne kulture znotraj podjetja.

Za zaposlene, ki so na t. i. individualnih pogodbah, znaša obdobje, za katerega mora biti izplačilo odloženo, najmanj pet let, znesek udeležbe pri dobičku, od katerega se priznajo davčne in druge olajšave, pa ne sme presegati skupno 5 odstotkov dobička poslovnega leta, vendar ne več kot eno povprečno mesečno plačo posameznega zaposlenega, ki je na t. i. individualni pogodbi, izplačano v tekočem poslovnem letu.

Najvišji znesek udeležbe pri dobičku tako za družbo kot tudi za posameznika je po predlaganem zakonu predmet davčne olajšave na podlagi pogodbe, ki jo sklenejo družba in zaposleni, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe, to pa je lahko le tisti del dobička, ki je odložen za najmanj tri leta in ne presega 20 odstotkov ustvarjenega dobička poslovnega leta podjetja pred obdavčitvijo, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega zneska plač, izplačanih v preteklem letu, hkrati pa na ravni posameznika njegov znesek udeležbe ne sme presegati njegove povprečne mesečne plače, izplačane v preteklem letu.

g) Upravljanje s sredstvi iz udeležbe za obdobje, ko morajo sredstva mirovati – za upravljanje s sredstvi v času mirovanja je pooblaščen družba. V predlogu zakona so naštetih nameni, za katere se lahko sredstva iz udeležbe pri dobičku uporabijo v navedenem obdobju, hkrati pa mora biti zagotovljena tudi omejenost in razpršenost tveganja.

h) Uveljavljanje davčnih olajšav – določeni so trije pogoji, in sicer:

1. vpis pogodbe o udeležbi v poseben register pri davčnem organu,
2. omejena rast plač (družba v letu, v katerem se ustvarja dobiček, ki je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku, ne sme realno povečati povprečno mesečno izplačanih plač na zaposlenega iz ur glede na predhodno leto),
3. namenska uporaba sredstev iz udeležbe pri dobičku, za katero je izplačilo sredstev odloženo.

i) Prenehanje udeležbe pri dobičku — pogodba o udeležbi pri dobičku preneha:

1. z iztekom roka, za katerega je bila sklenjena,
2. z začetkom stečajnega postopka nad družbo,
3. s prenehanjem družbe zaradi združitve.

j) Nadzor obdavčevanja sredstev iz udeležbe pri dobičku – za izvajanje zakona glede obdavčevanja je pristojen davčni urad. (Purič I.;2000:28)

B. PRIMERJAVA PRIPOROČILA SVETA EVROPSKE UNIJE IN PREDLOGA ZAKONA O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU

Če primerjamo temeljne značilnosti, ki jih priporočata Priporočilo in vladni predlog zakona o udeležbi pri dobičku, lahko rečemo, da predlog zakona v mnogočem sledi kriterijem Priporočila, obstajajo pa seveda tudi razlike. Pa si primerjavo pogledjmo podrobneje:

ZNAČILNOST	PRIPOROČILO	PREDLOG ZAKONA
Rednost izplačil sredstev iz udeležbe pri dobičku zaposlenim	Izplačilo najmanj enkrat letno.	Predlog zakona priporočilu le delno sledi, saj uzakonja odloženo izplačilo sredstev udeležbe za dobo najmanj 3 let.
Vnaprej znana formula izračuna	Udeležencem mora biti znana pred samim začetkom obdobja, za katerega se udeležba pri dobičku izpostavlja.	Predlog zakona pušča to področje odprto, se pravi, da se pogodbeni stranki prostovoljno odločita oz. skupno dogovorita o delitveni formuli. V primeru, če se o njej ne dogovorita, potem zaposlenemu pripada delež, določen na podlagi njegove povprečne mesečne osnovne plače (za preteklo leto), ki je povečan za dodatek za njegovo delovno dobo in korigiran z delovno dobo zaposlenega v podjetju.
Brez vpliva na pogajanja med socialnimi partnerji o plačah in delovnih pogojih	Kolektivna pogajanja ne smejo biti zaradi uvajanja udeležbe zaposlenih pri dobičku postavljena na stranski tir.	Predlog zakona na to področje ne posega direktno, kljub temu da je med cilji predlaganega zakona omejevanje plač (udeležba zaposlenih naj bi zniževala stroške poslovanja z omejevanjem rasti plač), pač pa lahko rečemo, da predlog zakona vpliva na priznanje davčnih olajšav, saj navaja, da podjetje ne sme realno povečati povprečnega mesečnega izplačila plač na zaposlenega iz ur glede na predhodno leto. Raven plač v posameznem letu pa se, kot vemo, določa prav s pogajnji o socialnem sporazumu in tarifnem delu kolektivnih pogodb za posamezno leto.
Prostovoljnost	Priporočilo podpira prostovoljnost udeležbe zaposlenih pri dobičku.	Predlog zakona prav tako uvaja prostovoljnost udeležbe zaposlenih pri dobičku. Bolj specifičen je le pri opredelitvi shem udeležbe za zaposlene, za katere ne velja tarifni del kolektivne pogodbe (t. i. individualne pogodbe), saj je za njih obvezna delniška shema.
Zneski izplačil so vezani na dosežen rezultat.	Med zaposlene se razdeli le tisti del ustvarjenega dobička, ki presega dogovorjeni nivo. Višina delitvenega fonda mora biti v tesni povezanosti z rezultati poslovanja za določeno časovno obdobje.	Predlog zakona s tega vidika priporočilu sledi v celoti.
Določitev zgornje meje	S tem se prepreči preveliko nihanje v izplačilih zaposlenih. Višina izplačila zaposlenim ima motivacijski učinek in se veže na osnovno fiksno plačo.	Predlog zakona določa zgornjo mejo, in sicer 20 % ustvarjenega dobička poslovnega leta podjetja pred obdavčitvijo, vendar ne več kot 10 % letnega zneska plač, izplačanih v preteklem letu, hkrati pa na ravni posameznika njegov znesek udeležbe ne sme presegati njegove povprečne mesečne plače, izplačane v preteklem letu.

Zavarovanje tveganja	Priporočilo se ukvarja s tem vprašanjem, predvsem zaradi možnosti izgub ali zmanjšanja vrednosti oz. izpada prejemkov zaposlenih.	Predlog zakona natančno določa upravljanje s sredstvi iz udeležbe pri dobičku, njihovo uporabo, nadomestilo za uporabo sredstev, naložbeno politiko, prav tako pa predlog določa tudi spremljanje rezultatov gospodarjenja s temi sredstvi.
Enakost možnosti	Priporočilo zagotavlja enakost možnosti vsem zaposlenim oz. čim širšemu krogu zaposlenih. Poudarek je predvsem na tem, da ne obstajajo diskriminatorne omejitve.	Predlog zakona sledi priporočilu, edina omejitev, ki se v predlogu nahaja je ta, da mora biti zaposleni v podjetju zaposlen vsaj 6 mesecev.
Oblika lastništva in velikost podjetja	Glede teh dveh kriterijev ne obstajajo nikakršne omejitve, bistveno je le to, da se izbere najprimernejša oblika udeležbe pri dobičku, glede na specifičnost dejavnosti, tip in velikost podjetja.	Predlog zakona jasno definira katera podjetja, lahko uvedejo udeležbo pri dobičku. To s gospodarske družbe, ki so organizirane kot kapitalske družbe po ZGD. Hkrati pa zakon tudi točno definira, katere družbe dobička ne smejo deliti med zaposlene. To tematiko si lahko podrobneje pogledamo v podpoglavju, ki se ukvarja z nejasnostmi in problemi predloga zakona.
Enostavnost in razumljivost oblik udeležbe pri dobičku	Priporočilo navaja, naj bi bile posamezne oblike udeležbe čim bolj enostavne in razumljive.	Predlog zakona določa 4 sheme udeležbe pri dobičku, in sicer gotovinsko, kombinirano, alternativno in delniško shemo. Menim, da bi predlog zakona moral dopuščati več možnosti tako podjetjem kot zaposlenim za lastno oblikovanje udeležbe pri dobičku.
Informiranost in usposobljenost udeležencev	Po priporočilu morajo biti zaposleni, ki sodelujejo pri udeležbi pri dobičku, primerno informirani, hkrati pa mora obstajati tudi primerna in strokovno utemeljena razlaga udeležbe, saj brez nje ne moremo pričakovati želenih rezultatov.	Predlog zakona omenja informiranje v 2 točkah: a) 10. člen – vsebina pogodbe – kjer zahteva določitev obveščanja zaposlenih kot sestavnega dela sheme udeležbe zaposlenih pri dobičku b) 27. člen – obveščanje – zahteva, da mora podjetje najmanj 1-krat letno obvestiti pogodbeno stranko, ki je v imenu zaposlenih sklenila pogodbo, o stanju sredstev ter o načinu upravljanja s temi sredstvi. Zaradi občutljivosti teme je nujno, da zakon področju informiranja nameni večjo pozornost oz. jasneje določi načine in krajša časovna obdobja, v katerih mora družba obveščati udeležence. Področja usposabljanja zaposlenih predlog zakona ne obravnava, čeprav bi verjetno kakšna strokovna promocija pripomogla k hitrejšemu sprejetju predlaganega zakona, zlasti zaradi sprejetja nove pokojninske reforme, saj bi bila takšna oblika varčevanja smiselna tudi za zaposlene.

<p>Davčne olajšave in ugodnosti</p>	<p>Če se zgledejemo po državah, ki imajo uvedeno udeležbo pri dobičku, lahko vidimo, da se davčne olajšave priznajo tako zaposlenim (neplačevanje dohodnine in prispevkov za socialno varstvo) kot tudi podjetjem (kjer jim ni treba plačati davka na dobiček za sredstva, ki so namenjena za razdelitev med zaposlene).</p>	<p>V predlogu zakona je področje davčnih olajšav povsem primerno urejeno, zapletati pa se začne pri doseganju pogojev, ki jih mora podjetje upoštevati, da se mu lahko uveljavljajo davčne olajšave, in sicer:</p> <p>a) 30. člen – pogoji za uveljavljanje davčnih olajšav – kjer se določa, da družba v letu, ki je predmet udeležbe pri dobičku, ni realno povečala povprečnih mesečno izplačanih plač na zaposlenega iz ur, glede na predhodne leto. Problem v tem je, da to pomeni suspenz kolektivnih pogajanj oz. kolektivnih pogodb, saj plačno politiko urejajo dogovori med socialnimi partnerji, v predlogu zakona pa se to ureja z 39. členom (kjer se navaja, da je za to področje odgovoren minister za delo).</p> <p>b) 30. člen – namenska uporaba sredstev iz udeležbe pri dobičku – po 20. členu predloga zakona naj bi se sredstva iz udeležbe pri dobičku uporabljala za investicije v nakup oz. adaptacijo poslovnih prostorov ter nakup opreme v družbi, za razvojne projekte in za naložbe v finančne inštrumente (za katere se uporablja 24. člen predlaganega zakona – za vrednostne papirje Republike Slovenije in Banke Slovenije, za depozite in druge naložbe v banke v Republiki Sloveniji ter za lastniške in dolžniške vrednostne papirje domačih izdajateljev, ki kotirajo na borzi v Republiki Sloveniji). Če se vsi navedeni pogoji ne bodo upoštevali, udeleženci pri dobičku ne bodo upravičeni do davčnih olajšav.</p> <p>c) 29. člen – obdavčitev zaposlenega – kjer se navaja, da je višina davčne olajšave odvisna od načina izplačila in od dolžine obdobja, za katerega je bilo izplačilo odloženo.</p>
--	--	--

Tabela 1. Primerjava Priporočila EU in predloga zakona o udeležbi v dobičku

Poudariti je treba potrebo po zagotovitvi jasnih in enostavnih postopkov, ki bi pripomogli k hitrejšemu in učinkovitejšemu uveljavljanju udeležbe zaposlenih pri dobičku, ne pa k njenemu zaviranju. (Purič I.;1997g:22-25)

C. KLJUČNE NEJASNOSTI PREDLAGANEGA ZAKONA:

1. Uravnotežiti bi bilo treba **makroekonomski in podjetniško - motivacijski vidik**, tako da se da večji poudarek prav motivacijskemu vidiku. Omejevanje rasti plač sploh ni v skladu z vsebino predlaga zakona. Zakon bi si moral zadati za cilj celo naraščanje plač ob hitrejšem naraščanju rezultatov poslovanja. S tem bi se oprl na motivacijski vidik plače oz. osebnega dohodka namesto predvsem na stroškovni vidik. (Uhan S.;2000:21)

2. Glede na to, da se z zakonom uzakonja **prostovoljnost** udeležbe zaposlenih pri dobičku, bi morali najti možnost, da bi predlog zakona vključeval tudi samostojne podjetnike, osebne družbe in pri njih zaposlene delavce, za katere dosedanji predlog zakona ne velja. (Purič I.:1997g:23) To pomeni, da zakon ne bi upošteval vseh delodajalcev, ki opravljajo pridobitno dejavnost in ustvarjajo dobiček, in njihovih zaposlenih. Takšno razlikovanje delavcev pa je ustavno sporno. Izključeni pa so tudi vsi delavci v javnem sektorju. V kolikor je zanje značilno delo v neprofitnih družbah, kjer je težko ali pa sploh nemogoče dobivati dobiček, bi se zanje lahko kot alternativa uveljavil *gain sharing* — nagrada za gospodarjenje.

Zanimivo je tudi omeniti, da Priporočilo EU govori o prostovoljnosti oblik (shem) udeležbe, ne pa o prostovoljnosti same udeležbe.

Tako Miklič G. (1997:28-29) iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije navaja, da je za ZSSS nesprejemljivo, da predlog zakona določa, da se ta zakon ne bi uporabljal za:

- družbe, katerih edini delničar ali družbenik je Republika Slovenija oz. občine;
- družbe, katerih edini delničar ali družbenik je pravna oseba, katere edini delničar, družbenik ali ustanovitelj je Republika Slovenija oz. občine;
- družbe, ki opravljajo gospodarske javne službe, urejene s posebnimi zakoni;
- družbe, katerih dejavnost je prirejanje posebnih iger na srečo;

— investicijske družbe, ustanovljene v skladu z zakonom o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (Uradni list RS, št.6/94 in 25/97) in

— Loterijo Slovenije, d. d., Ljubljana.

V Svobodnih sindikatih menijo, da so te določbe nesprejemljive, ocenjujejo, da so tudi ustavno sporne, ker neutemeljeno razlikujejo delavce glede na to, v kakšni družbi delajo, oz. so zaposleni.

Njihov predlog je, naj se ta zakon uporablja za družbe in druge delodajalce, katerih cilj je ustvarjanje dobička ne glede na dejavnost, lastništvo in status (javno podjetje). Povedano z drugimi besedami, ta zakon mora veljati za vse delodajalce, ki opravljajo pridobitno dejavnost (dejavnost, ki se opravlja zaradi pridobivanja dobička). Tudi za zaposlene pri samostojnih podjetnikih, če je taka volja samostojnega podjetnika.

Rebolj D. iz KSS Pergam (1998:29) meni, da bi morali spremeniti koncept zakona, tako da bo udeležba zaposlenih pri dobičku z zakonom določena kot obvezna.

3. V predlogu zakona se predpostavlja, da v imenu zaposlenih lahko pogodbo o udeležbi pri dobičku sklene tudi **sindik**at. Sindikatu pa se s tem, da za zaposlene sklene pogodbo, omejijo pravice sindikalnega boja, ki pa je v tem primeru ključna razlika s sveti delavcev. V prid temu, da se v predlogu zakona kot sklenitelja pogodbe navede svet delavcev, je tudi dejstvo, da sveti delavcev zastopajo vse zaposlene, saj so izvoljeni s strani celotnega kolektiva na neposrednih in tajnih volitvah, medtem ko lahko sindikati zastopajo le člane sindikata. (Gostiša M; 1997a:26) Pojavlja se vprašanje, zakaj je vlada temeljno načelo, da sindikat lahko zastopa le interese svojih članov, pri predlogu zakona udeležbe zaposlenih pri dobičku opustila. Udeležba zaposlenih pri dobičku je brez dvoma stvar, ki se tiče vseh zaposlenih in ne le članov sindikata. Vse člane sindikata pa lahko v podjetju pravno legitimno zastopa le svet delavcev, ki je organ, ki je izvoljen na neposrednih volitvah v podjetju. Zato je popoln nesmisel sindikatom v podjetju nalagati funkcije, ki jim ne gredo. Sveti delavcev in sindikati si namreč med seboj niso v nobenem pogledu konkurenca, ampak imajo, kot rečeno, vsak svoje področje dela, tega pa je tako za sindikate kot tudi za svete delavcev dovolj. Naslednji argument, ki kaže v prid svetom delavcev, je uporaba sredstev sindikalnega boja, ki je pravica sindikatov, a je v sistemu udeležbe zaposlenih pri dobičku izključena, tako da se sveti delavcev in sindikati glede

tega prav nič ne razlikujeta. Prav zares ni videti nobenega tehtnega razloga, zaradi katerega bi bili sindikati (brez pravice sindikalnega boja) na tem področju učinkovitejši od svetov delavcev, ki jim je uporaba omenjenih sredstev prepovedana po ZSDU. Če pa bo predlagatelj zakona vztrajal na tezi, da je udeležba zaposlenih pri dobičku v bistvu delovno razmerje in del plačnega sistema v ožjem smislu besede, se bo pač moral sprijazniti tudi s tem, da bodo lahko sindikati interese delavcev na tem področju uveljavili na enak način in s pomočjo enakih sredstev, kot to velja za kolektivne pogodbe. Tu pa sredstev sindikalnega boja ni moč izključiti. Praktično je torej povsem možno, da bodo sindikati v posameznem podjetju povsem legalno in legitimno izsilili delež pri dobičku za zaposlene tudi s stavko. Seveda v tem primeru takoj pade eno temeljnih načel obravnavanega zakona, to je načelo prostovoljnosti. (Gostiša M.; 1997b:19-21).

Za Konfederacijo sindikatov 90 Slovenije je po besedah Majcen P. (1998:28) tak predlog zakona nesprejemljiv. Vprašljiva se jim zdi zahtevana kvota 50 odstotkov članstva zaposlenih v sindikatu, da bi sindikat (ali) več sindikatov izpolnil pogoj za zastopanje delavcev pri sklepanju pogodb o udeležbi pri dobičku. Tako se bistveno zaostruje kvota za doseganje reprezentativnosti sindikatov, ki je v Zakonu o reprezentativnosti sindikatov drugače opredeljena.

4. Udeležba uprave pri dobičku je opredeljena tako v predlogu zakona kot tudi v 252. členu ZGD.

5. Bolj poglobljeno se je treba opredeliti glede **pogojev za pridobitev davčnih olajšav** in glede namenske uporabe sredstev iz udeležbe pri dobičku.

Ta določba predstavlja za sindikate nesprejemljiv pogoj. Različne družbe so iz objektivnih razlogov glede plače v zelo različnem položaju. Tiste, kjer imajo zaposleni nizke plače, bodo ta pogoj lahko izpolnile, tiste družbe, ki pa so komaj prebrodile krizo in v katerih so delavci tudi zato, da obdržijo delovna mesta, pristali tudi na plače izpod veljavnih kolektivnih pogodb, pa tega pogoja ne bodo mogle ali pa ga bodo zelo težko izpolnile. Zato sindikati predlagajo, da se ta določba iz zakona črta.

Rebolj D. iz KSS Pergam (1998:29-30) pravi, da se v tem delu predlaganega zakona grobo posega v politiko plač, ki je stvar kolektivnega pogajanja oz. partnerskih odnosov delodajalcev in delojemalcev. Takšna omejitev lahko dejansko zapre vrata udeležbi

zaposlenih pri dobičku na eni strani, na drugi strani pa lahko pomeni zakonsko interveniranje v politiko plač.

6. Poskrbeti je treba za **jasnost, razumljivost in enostavnost posameznih shem** udeležbe zaposlenih pri dobičku.

7. V podjetjih, kjer imajo nizko raven izplačanih plač (ko so zadrževali plače zaradi vlaganj v razvojne naložbe, ali zaradi ohranjanja zaposlitve) je zdaj po določilu predloga zakona plače nemogoče hitreje povečati na račun uspešnosti naložbe ali/in na račun neodpuščanja delavcev.

8. V šestem členu predloga ZUZD se določa, da se zaposlenim zagotovi udeležba pri dobičku, če je tako določeno v **statutu družbe**. Predstavniki delojemalcev in delodajalcev menijo, da bi bilo dovolj, da se namesto spremembe statuta sprejme sklep skupščine o uvedbi udeležbe zaposlenih pri dobičku.

Tudi mnenje Miklič G. (1997:28-29) iz ZSSS sovpada z mnenjem večine, saj meni, da če bo ta določba ostala v zakonu, potem delavci ne bodo udeleženi pri dobičku.

Hkrati pa lahko rečemo, da je mnenje Majcen P. iz Konfederacije sindikatov 90 Slovenije glede tega vprašanja enako. Majcen P. piše (1998:28), da bi morali o možnosti delitve dobička avtonomno odločati v upravah in nadzornih svetih. Ne strinjajo se s tolmačenjem, da je to nemogoče zaradi določb Zakona o gospodarskih družbah, saj bi z novim zakonom to določbo lahko spremenili. Novo nastajajoči zakon pa seveda nikakor ni hierarhično podrejen prejšnjim zakonom, ampak jim je enakovreden, ker pa bo novejši, lahko spremeni določbe starejših zakonov.

Poleg že naštetih sindikatov se s tem strinja tudi Rebolj D. iz KSS Pergam (1998:29).

9. Rebolj D. iz KSS Pergam (1998:29) piše, da zakon ni izvedljiv, saj niso jasne spremembe oz. prilagoditve davčne zakonodaje in zakonodaje s področja prispevkov za socialno varstvo. Brez njihove uveljavitve je vprašljiva uporabnost tega zakona, prav tako pa ni možen celovit pogled v ureditev in učinkovanje davčno relevantne finančne participacije delavcev.

SKLEP

Za Slovenijo, ki je tik ob vstopu v Evropsko unijo, postaja vprašanje finančne udeležbe pri dobičku družbe zopet zelo zanimivo, saj je le-ta v širšem evropskem prostoru zelo prisotna. Glede na to, da je bil predlog zakona ZUZD iz parlamentarnega postopka umaknjen, mislim, da lahko zopet v kratkem pričakujemo obširne razprave o preoblikovanju predlaganega zakona.

S procesom privatizacije je slovensko gospodarstvo pridobilo veliko razpršenih malih delničarjev, ki pa so predvsem zaradi premajhne osveščenosti o vrednostnih papirjih svoje delnice prodajali. Nekateri zaposleni tako v preteklosti niso znali obogatiti pridobljenega družbenega kapitala, v današnjih časih, ko se celotno gospodarstvo nagiba k tržnemu gospodarstvu, in so ljudje veliko boljše informirani, menim, da je država dolžna zaposlene in podjetja spodbuditi k različnim oblikam finančne participacije in jim nuditi določeno zakonsko oporo in davčne spodbude.

Celoten proces, od ponovnega sestavljanja predloga zakona do celotne zakonodajne procedure, bo za različne zakonodajne organe, organe delodajalcev in delojemalcev predstavljal velik izziv, saj bi s sprejetjem omenjenega zakona, pridobili dopolnila k že obstoječim zakonom, ki se jih predmet udeležbe pri dobičku dotika.

Na koncu lahko svoje diplomsko delo zaključim z ugotovitvijo, da do sprejetja Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družb, z vidika kot je bil sestavljen predlog zakona še dolgo ne bo prišlo, saj bi bilo potrebno ogromno usklajevanja s socialnimi partnerji in državo, poleg tega pa se mi zdi, da tudi na nivoju državnih institucij obstaja preveč konfliktov in bi sprejetje predlaganega zakona pomenilo preveč kompromisov, za njegovo uresničitvev.

SEZNAM LITERATURE

1. LITERATURA

Bohinc, R.: Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi; Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, 2000.

Bohinc, R.: Primerjalno-pravni pregled finančne udeležbe v EU in njenih članicah; Podjetje in delo 2/1998/XXIV, str. 147-162.

Commission of the European Communities, Commission Staff Working Paper: Financial participation of employees in the European Union; 3:12).

Gostiša, M.: Splošni priročnik za delavsko soupravljanje: predpisi, pojasnila, vzorci, navodila, priporočila, Ljubljana: Enotnost: studio participatis, 1995.

Gostiša, M.: Ni res, da veljavna zakonodaja onemogoča udeležbo zaposlenih pri dobičku; Industrijska demokracija št. 3, Studio participatis, marec 2000.

Gostiša, M.: Urejanje »profit sharinga je domena svetov delavcev; Industrijska demokracija št. 9, Studio participatis, september 1997a.

Gostiša, M.: Zakaj o »profit sharingu« sveti delavcev, ne sindikati; Industrijska demokracija št. 9, Studio participatis, september 1997b.

Kocbek, M.: Vključevanje zaposlenih v upravljalno strukturo – organe gospodarskih družb (primerjalnopravna študija), Podjetje in delo 1/1997/XXIII, 61-135, 1997.

Kocber M.: Direktiva o delavski participaciji- dopolnilna ureditev evropske delniške družbe – Societas Europea, Podjetje in delo, 3/4,2002,XXVIII,701/719)

Kresal B.: Udeležba delavcev v dobičku; Podjetje in delo, št.7/1996/XXII.

Mežnar, D.: Delovno pravo (temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu); Založba Moderna organizacija, Kranj, 1998.

Purič, I.: Finančna participacija kot del integralnega sistema participacije zaposlenih, Industrijska demokracija št. 1, Studio participatis, januar 1997a.

Purič, I.: Razlogi za in proti uvajanju finančne participacije, Industrijska demokracija št. 6-7, Studio participatis, junij-julij 1997b.

Purič, I.: Priporočilo Evropske unije, Industrijska demokracija št.5, Studio participatis, maj 1997c.

Purič, I.: Uspešnost udeležbe zaposlenih v dobičku podjetja (profit sharinga) – primer iz Velike Britanije; Industrijska demokracija št. 8, Studio participatis, avgust 1997d.

Purič, I.: Začetki in izkušnje profit sharinga v razvitih tržnih ekonomijah; Industrijska demokracija št. 2, Studio participatis, avgust 1997e.

Purič, I.: Pregled finančne participacije zaposlenih v državah Evropske unije, Industrijska demokracija št. 11, Studio participatis, november 2000a.

Purič, I.: Je udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja še priložnost, Industrijska demokracija št.1, Studio participatis, januar 2000b.

Purič, I.: Kako do udeležbe v dobičku družbe; Industrijska demokracija št. 4, Studio participatis, april 1997f.

Purič, I.: Slovenski model z vidika priporočil Evropske unije, Industrijska demokracija št.12, Studio participatis, december 2000c.

Purič, I.: Ocena predloga zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe; Industrijska demokracija št.9, Studio participatis, september 1997g.

Purič, I.: Plača (kot strošek dela) in udeležba na dobičku sta med seboj neodvisni kategoriji; Industrijska demokracija št.10, Studio participatis, oktober 1997h.

Purič, I.: Ali je udeležba v dobičku podjetja del plačnega sistema; Industrijska demokracija št.3, Studio participatis, marec 1997i.

Miklič, G.: Kako o zakonu razmišljamo v ZSSS; . Industrijska demokracija št.12, Studio participatis, december 1997.

Rebolj, D.: Stališča KSS Pergam o predlogu zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe; Industrijska demokracija št.2, Studio participatis, februar 1998.

Majcen, P.: Kako na predlog zakona gledamo pri Konfederaciji sindikatov 90 Slovenije; Industrijska demokracija št.1, Studio participatis, januar 1998.

Uhan, S.: Naš jutri – udeležba zaposlenih pri dobičku, Industrijska demokracija št. 2, Studio participatis, februar 2000.

2. PRAVNI VIRI

- Predlog ZUZD – Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe (ZUZDD), Poročevalec št. 51, oktober 1997

- ZDR – Zakon o delovnih razmerjih; Ur.l.RS, št.42.
- ZSDU - Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju; Ur.l. RS, št. 42/1993, 61/2000 Odl.US: U-I-302/97, 56/2001)
 - SKPG - Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo; Ur-l-RS, št. 40/1997, 5/1998, 39/1999, 98/1999, 10/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003.
 - ZGD - Zakon o gospodarskih družbah; Ur.l.RS, št. 30/1993, 29/1994, 82/1994, 20/1998, 32/1998, 37/1998, 84/1998, 6/1999, 54/1999, 36/2000, 45/2001 (59/2001 – popr.), 50/2002, Skl.US:U-I-135/00/60, 93/2002 Odl.US: U-I-135/00-77.
 - Zdoh - Zakon o dohodnini; Ur.l. RS, št. 34/1991-I, 71/1993 (2/1994 - popr.), 1/1995 Odl.US: U-I-77/94-12, 2/1995 Odl.US: U-I-77/94-12, 7/1995, 11/1995, 11/1996, 14/1996 Odl.US: U-I-62/95, 18/1996, 44/1996, 68/1996 Odl.US: U-I-19/94, 10/1997, 82/1997 Odl.US: U-I-296/95, 87/1997, 13/1998, 1/1999, 11/1999, 36/1999 Odl.US: U-I-10/98, 15/2000, 35/2002 Odl.US: U-I-397/98-14, 31/2003 Odl.US: U-I-72/00-15.
 - ZMPUPR - Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001;Ur.l. RS, št. 39/1999, 59/1999, 44/2000, 124/2000, 48/2001.
 - ZISDU-1 - Zakon o investicijskih skladih in družbah za upravljanje; Ur.l. RS, št. 110/2002, 73/2003 Skl.US: U-I-127/03-7

Razpredelnica 1: Temeljne značilnosti (Purič I.:1997c:27, Purič I.: 2000:26-27; Uhan S.: 2000:21).

Tabela 1: Primerjava Priporočila EU in predloga zakona o udeležbi v dobičku.

Tabela 2: Celovit sistem nagrajevanja dela (Gostiša, M.;1997:20)

Tabela 3: Nekatere bistvene vsebinske razlike med plačnim sistemom in udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe (Gostiša, M:1997:20).

Shema 1: Razdelitev plačila za delo po ZDR (126-140.člen)

