

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Jelen

**Finančna participacija zaposlenih:  
Primerjava Slovenije in izbranih evropskih držav**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Jelen

Mentorica:izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo - Mrčela

**Finančna participacija zaposlenih:  
Primerjava Slovenije in izbranih evropskih držav**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

## **Finančna participacija zaposlenih: Primerjava Slovenije in izbranih evropskih držav**

V najrazvitejših državah članicah Evropske unije v mnogih podjetjih lastniki podjetij iščejo mehanizme, s katerimi bi vplivali na menedžment in na zaposlene, da bi delovali v skladu s poslovnimi cilji podjetja. Zato so se kot stimulacija menedžmentu in zaposlenim uveljavile različne oblike finančne participacije.

V praksi Evropske unije v podjetjih, ki se zaradi uspešnega poslovanja odločijo, da bodo del dobička razdelili med zaposlene, prevladujejo tri oblike finančne participacije: udeležba zaposlenih pri dobičku – profit sharing, načrti delitve na podlagi doseženih podjetniških ciljev – gain sharing plans in delavsko delničarstvo.

Z izdajo številnih dokumentov, analiz in priporočil je Evropska unija uspela prepričati vlade držav članic, da gre za dobro prakso, s katero je mogoče doseči višjo konkurenčnost gospodarstva. Mnoge države so zato oblikovale ustrezno zakonodajo ter uvedbo shem spodbudile z davčnimi olajšavami za podjetja in zaposlene. Slovenija je leta 2008 prav tako sprejela Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku z namenom spodbuditi podjetja, da v delitev dobička vključijo tudi delavce.

**Ključne besede:** finančna participacija zaposlenih, udeležba zaposlenih pri dobičku, konkurenčnost gospodarstva, zakonodaja.

## **Financial participation: Comparison of Slovenia and selected European countries**

In the most developed European Union Member States owners are looking for mechanisms to stimulate management and employees to act in accordance with company business goals. Therefore various forms of financial participation are implemented.

There are three predominant forms of financial participation in companies in EU: profit sharing, gain sharing and stock option plans.

By publishing of many documents, analysis and recommendations the European Union has succeeded in persuading governments that this is a good practice, which can lead to a higher competitiveness of national economies. Many countries have therefore developed the relevant legislation and encouraged the introduction of schemes with tax incentives for companies and employees. In 2008 Slovenia also adopted the Financial Participation Act in order to encourage companies to include workers into profit-sharing schemes.

**Key words:** financial participation, profit sharing, competitiveness of economy, legislation.

# KAZALO

|  |    |
|--|----|
| 1 UVOD.....  | 7  |
| 2 FINANČNA PARTICIPACIJA .....   | 10 |
| 2.1 Opredelitev finančne participacije zaposlenih.....   | 10 |
| 2.2 Pregled stanja finančne participacije zaposlenih v Evropski uniji in priporočila<br>Evropske komisije .....                  | 11 |
| 2.3 Oblike finančne participacije zaposlenih v praksi EU.....  | 13 |
| 2.3.1 Udeležba zaposlenih pri dobičku – profit sharing .....   | 13 |
| 2.3.2 Načrti delitve na podlagi doseženih podjetniških ciljev – gain sharing plans..   | 14 |
| 2.3.3 Delavsko delničarstvo .....  | 14 |
| 2.4 Prednosti in slabosti finančne participacije zaposlenih .....  | 16 |
| 2.4.1 Prednosti in pozitivni vplivi .....  | 16 |
| 2.4.2 Potencialne slabosti in negativni vplivi.....  | 17 |
| 2.5 Priporočila Evropske unije .....   | 18 |
| 2.6 Stališča socialnih partnerjev do finančne participacije zaposlenih .....   | 19 |
| 3 FINANČNA PARTICIPACIJA V IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH .....  | 23 |
| 3.1 Belgijski pristop.....   | 23 |
| 3.2 Irski model.....   | 30 |
| 3.3 Velika Britanija .....   | 36 |
| 3.3.1 Delitev dobička.....   | 38 |
| 3.3.2 SAYE opcijske sheme .....  | 38 |
| 3.3.3 Odobrene delniške sheme.....   | 38 |
| 3.3.4 Diskrecijske delniške opcije .....   | 39 |
| 3.3.5 ESOT – skladi delavskega delničarstva.....   | 39 |
| 3.4 Francija .....   | 41 |
| 3.4.1 Prostovoljni profit sharing.....   | 42 |
| 3.4.2 Obvezni zadržani profit sharing .....  | 43 |
| 3.4.3 Zadržana delitev dobička.....  | 44 |
| 3.4.4 Delničarstvo zaposlenih.....   | 45 |
| 3.5 Pregled v ostalih evropskih državah, s poudarkom na novih članicah Evropske<br>unije .....                                   | 48 |
| 3.5.1 Pregled v starih državah članicah (pred letom 2004) .....  | 48 |
| 3.5.2 Stanje v novih članicah in državah kandidatkah .....   | 49 |
| 4 FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V SLOVENIJI.....   | 54 |
| 4.1 Pregled lastništva zaposlenih od leta 1992 dalje .....   | 54 |
| 4.2 Možnost udeležbe delavcev pri dobičku po slovenski zakonodaji pred sprejemom<br>Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku ..... | 57 |
| 4.3 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob.....  | 58 |
| 4.3.1 Temeljna načela.....   | 59 |
| 4.3.2 Denarna in delniška shema.....   | 59 |
| 4.3.3 Davčne in druge olajšave.....  | 60 |
| 4.3.4 Pogodba o udeležbi pri dobičku .....   | 61 |
| 5 PRIMERJAVA FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V SLOVENIJI IN<br>IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH .....                                | 63 |
| SKLEP.....   | 70 |
| LITERATURA.....  | 73 |

## SEZNAM TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabela 4.1: Delež slovenskih organizacij, ki omogočajo svojim zaposlenim finančno participacijo ..... | 56 |
| Tabela 4.2: Olajšave pri denarni shemi .....  | 61 |

## SEZNAM GRAFOV

|  |    |
|--|----|
| Graf 3.1: Odstotek kapitala v lasti zaposlenih v evropskih podjetjih v 2007/2008.....  | 28 |
| Graf 3.2: Odstotek poslovnih skupin, ki so uvedle nove delniške sheme za zaposlene v 2007/2008 .....                               | 29 |
| Graf 3.3: Odstotek poslovnih skupin z lastništvom zaposlenih v 2007/2008 .....   | 34 |
| Graf 3.4: Odstotek poslovnih skupin z načrti delniških opcij v 2007/2008 .....   | 35 |
| Graf 3.5: Kdaj so uvedle prvi načrt delničarstva zaposlenih? (seznam skupin, ki imajo načrte delničarstva zaposlenih).....         | 37 |
| Graf 3.6: Odstotek poslovnih skupin, v katerih imajo zaposleni omembe vredno lastništvo zaposlenih (LZ) (LZ>1 %) v 2007/2008 ..... | 40 |
| Graf 3.7: Odstotek poslovnih skupin s široko zastavljenimi načrti delničarstva zaposlenih v 2007/2008 .....                        | 46 |
| Graf 3.8: Odstotek zaposlenih lastnikov med vsemi zaposlenimi v 2007/2008.....   | 47 |

## SEZNAM KRATIC

APSS – Approved Profit Share Scheme

AT – Avstrija

BE – Belgija

BG – Bolgarija

CH – Švica

CY – Ciper

CZ – Češka republika

DA – Danska

DE – Nemčija

EE – Estonija

EPOC – Employee Participation in Organisational Change (Raziskava o ekonomskih učinkih neposredne participacije v Evropi)

ESOP – Employee Share Ownership Plan

ESOT – Employee Share Ownership Trust

ES – Španija

EU – Evropska unija

FI – Finska

FR – Francija

GR – Grčija

HU – Madžarska

IE – Irska

IT – Italija

KDD – Klirinško depotna družba

Komisija ES – Komisija evropske skupnosti

LT – Litva  
LU – Luksemburg  
LV – Latvija  
MT – Malta  
NL – Nizozemska  
NM – Nove države članice (New Member States)  
NO – Norveška  
PEPPER – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results  
PID – Pooblaščen investicijska družba  
PL – Poljska  
PT – Portugalska  
RO – Romunija  
SAYE – Save As You Earn  
SK – Slovaška  
SL – Slovenija  
SV – Švedska  
UK – Velika Britanija  
ZDR – Zakon o delovnih razmerjih  
ZGD – Zakon o gospodarskih družbah  
ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

# 1 UVOD

Lastništvo je družbeni pojav, kjer vsebina in pomen odsevata družbene potrebe, norme in dogovore. Čas ob koncu 20. in začetku 21. stoletja je prinesel ponovno potrebo po redefiniranju koncepta lastnine, ker tako dejanske oblike lastnine kakor tudi normativna pričakovanja od lastniških konceptov nista več ustrezala obstoječim definicijam. Trend, ki je že skoraj desetletje najbolj prisoten v debatah o novih oblikah lastništva tako pri teoretikih kakor tudi praktikih, je udeležba zaposlenih v kapitalu podjetij (pri dobičku in v delnicah) (Kanjuo - Mrčela 2002).

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 se zaposleni ne morejo več obravnavati le kot strošek dela, ampak 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 – kar predvsem velja za države z razvitejšo ekonomijo (na primer Velika Britanija, Francija, Belgija).

Hkrati pa je moč opaziti, 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.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti pomen finančne participacije zaposlenih z več vidikov; opredeliti želim stališča in priporočila EU in kako države članice – stare in nove (od leta 2004) – upoštevajo ta priporočila. Na eni strani želim prikazati uvedbo finančne participacije zaposlenih v izbranih razvitejših državah EU, ki že imajo neko uspešno tradicijo, na drugi strani pa predstaviti stanje v Sloveniji, ki sodi med novejšje države članice EU, kjer so se glavne sheme finančne participacije uveljavile preko procesa privatizacije, ki je vplival na prehod iz socialističnega v tržno usmerjen ekonomski sistem. Rezultat tega so raznolike definicije finančne participacije med državami, vezane na prevladujoče nacionalne sheme.

Cilj teme je predstaviti pojem finančne participacije skozi obstoječe definicije in se osredotočiti na njene različne oblike in sheme, ki jih države članice EU uporabljajo. Zanima me tudi, kako so pri tem uspešne.

V diplomski nalogi bom preverila dve hipotezi:

1. V Sloveniji je bila finančna participacija pred uvedbo Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (leta 2008) slabše zakonsko urejena v primerjavi z izbranimi evropskimi državami, predvsem starimi članicami EU.
2. Finančna participacija zaposlenih se je v Sloveniji sprva – v 90-ih letih 20. stoletja – v slovenskih podjetjih po privatizaciji dokaj hitro širila, po letu 2005 pa je delež lastništva zaposlenih začel močno upadati, tako da je v današnjem času v praksi manj prisotna.

Diplomsko delo bo strukturirano na naslednji način: po uvodnem delu bom najprej opredelila finančno participacijo zaposlenih, preletela bom izhodišča evropskega pravnega reda ter oblike finančne participacije zaposlenih v praksi EU. Tu bom raziskala predvsem tri najpogostejše oblike. Preverila bom tudi prednosti in slabosti finančne participacije, ki jih predstavljajo različni avtorji v svojih študijah. Ob koncu drugega poglavja bom preučila še stališča socialnih partnerjev do finančne participacije zaposlenih.

Tretje poglavje predstavlja raziskavo finančne participacije v izbranih evropskih državah – zanimivi sta predvsem dve državi z uspešno tradicijo in tudi dve manjši državi, ki sta prav tako uspešni v udeležbi finančne participacije zaposlenih, neizbežno pa se mi zdi preučiti tudi stanje v državah članicah od leta 2004 dalje, vključno s Slovenijo.

Slovenijo bom predstavila v četrtem poglavju, ki ga bom razdelila na obdobje pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku in na obdobje od sprejetja dalje. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je v veljavi šele dobro leto in pol. Kaj prinaša in kakšen je namen zakona ter posledice za finančno participacijo zaposlenih, bom prav tako preučila v četrtem poglavju.

Peto poglavje zajema primerjavo finančne participacije zaposlenih v Sloveniji in izbranih evropskih državah, predvsem na podlagi Poročila o osnutkih za promocijo finančne participacije, ki ga je leta 2002 predstavila Evropska komisija in ki vsebuje osem principov, ki naj služijo vsem državam EU, državam kandidatkam, socialnim partnerjem



in podjetjem kot referenčni okvir, s pomočjo katerega bodo spodbujali promocijo shem finančne participacije po Evropi.

V sklepnem poglavju bom povzela bistvene ugotovitve naloge, potrdila ali ovrgla dani hipotezi ter podala svoje mnenje.

## 2 FINANČNA PARTICIPACIJA

V razvitem poslovnem svetu dobiček že dolgo ni več primarni cilj podjetja. Lastniki podjetij iščejo mehanizme, s katerimi bi vplivali na menedžment in na zaposlene, da bi slednji delovali v skladu s poslovnimi cilji podjetja. Zato so se kot stimulacija menedžmentu in zaposlenim uveljavile različne oblike finančne participacije. Že dobro desetletje v razvitih tržnih ekonomijah ugotavljajo, da je uspešnost podjetij močno odvisna od trdne medsebojne odvisnosti poslovnih rezultatov podjetja in nagrajevanja njihovih zaposlenih (Drofenik Štibelj 2006b, 28).

### 2.1 Opredelitev finančne participacije zaposlenih

Beseda participacija izvira iz latinskega glagola »participare«, ki pomeni »deliti s kom« oz. »imeti delež«. V slovenskem jeziku bi bil tako ustrezen prevod (so)udeležba ali sodelovanje (Verbinc 1979). Avtorji se različno lotevajo opredelitve participacije zaposlenih. Nekateri vztrajajo, da gre za skupinski proces, ki vključuje skupine zaposlenih in njihovega delodajalca. Drugi poudarjajo individualno delegiranje, pri katerem posamezni delavec dobi več svobode in samostojnosti pri odločanju v podjetju. Nekateri vidijo participacijo kot proces, drugi pa kot rezultat.

Po podatkih Evropske fundacije participacija pomeni »proces, ki omogoča zaposlenim določeno stopnjo vpliva na njihovo delo, na pogoje dela in rezultate« (Poutsma 2001).

Participacija zaposlenih v podjetju se lahko v grobem deli na dve obliki:

- Pri prvi gre za različne stopnje udeležbe pri odločanju, za kar se je uveljavil izraz industrijska demokracija. Prispevek zaposlenih lahko sega od preprostega posvetovanja z vodstvom do popolnega samoupravljanja.
- Druga oblika pa vključuje različne načine udeležbe zaposlenih v razdelitvi koristi od poslovne uspešnosti podjetja, kar je poznano kot izraz finančna participacija ali tudi ekonomska demokracija.

Obstajajo štiri osnovne oblike participacije zaposlenih v organizaciji (Lužar 2008a):

1. Neposredna participacija pomeni, da imajo zaposleni vpliv na dnevne delovne odločitve.
2. Posredna oz. reprezentativna participacija pomeni, da imajo zaposleni posredni vpliv preko svojih predstavnikov, ki se ukvarjajo z zadevami glede dela in organizacije.
3. Kolektivno pogajanje je oblika participacije, kjer vpletene strani skušajo vplivati na delo in pogoje dela v podjetju in na nivoju sektorja.
4. Finančna participacija predstavlja pravico zaposlenih, da so soudeleženi pri dobičku, rezultatih podjetja in premoženju.

Finančna participacija zaposlenih so vsi prejemki zaposlenih, ki so vezani na poslovne dosežke podjetja (Debeljak 2005). To pomeni, da zaposleni dobijo priložnost sodelovanja v dobičku ali kakšni drugi meri uspešnosti ter v lastništvu podjetja.

V centralni in vzhodni Evropi so se glavne sheme finančne participacije uveljavile preko procesa privatizacije, ki je vplival na prehod iz socialističnega v tržno usmerjen ekonomski sistem. Rezultat tega so raznolike definicije finančne participacije med državami, vezane na prevladujoče nacionalne sheme (Lužar 2008a).

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

## **2.2 Pregled stanja finančne participacije zaposlenih v Evropski uniji in priporočila Evropske komisije**

Med izhodišča, na osnovi katerih se je oblikoval evropski pravni red, ki zadeva finančno participacijo zaposlenih, je moč uvrstiti (Debeljak 2005; Kanjuo - Mrčela 2004a; Pučnik 2004):

- 1991: Poročilo o udeležbi zaposlenih v dobičku in poslovnih rezultatih podjetja – PEPPER I.
- 1992 Svet EU: Priporočilo o promociji udeležbe zaposlenih v dobičku in poslovnih dosežkih podjetja. Govori o napredku udeležbe zaposlenih v dobičku in/ali

rezultatih gospodarskih družb. V tem dokumentu je EU priporočila uveljavljanje finančne udeležbe skozi udeležbo zaposlenih na dobičku in zavezala države, da bi proučile vlogo socialnih partnerjev pri notranjem lastništvu in/ali udeležbi na dobičku.

- 1997: Poročilo PEPPER II, kjer je Evropska komisija predlagala socialnim partnerjem več načel za spodbudo finančne participacije, s ciljem razširitve pogojev za različne sheme finančne participacije. Med priporočili v zvezi z razvojem zakonodajnih okvirov pa je bil posebej izpostavljen davčni vidik.
- 1999: Evropska fundacija je z raziskavo »Novejši trendi finančne participacije zaposlenih v EU« ponudila pregled zakonodajne in finančne prakse v državah članicah in tako dopolnila podatke, ki sta jih ponujali poročili Evropske komisije PEPPER I in II. Raziskava je uporabila tudi rezultate raziskave Evropske fundacije (EPOC) in poročala o razmerju med različnimi oblikami finančne participacije in tremi oblikami nefinančne participacije (neposredna in reprezentativna participacija ter kolektivno pogajanje) v desetih članicah EU.
- V letu 2000 je bila izdelana študija, ki je v 500 družbah ugotavljala oblike shem finančne participacije, in pri tem ugotovila, da se le-ta oblikuje s ciljem spodbude zaposlenih za njihov večji interes za uspeh družbe, za oblikovanje pripadnosti družbi ter nenazadnje za oblikovanje zavezništva med zaposlenimi in delničarji. Na srečanju v Lizboni v marcu leta 2000 so na najvišjem nivoju potrdili pomen finančne participacije v zvezi z izboljšano konkurenčnostjo in večjo preglednostjo pri upravljanju družb.
- 2001: Raziskava v okviru delovnega gradiva Evropske komisije.
- 2002: Raziskava za Evropski parlament.
- 2006: PEPPER III – prikazuje podatke o stanju in razširjenosti shem finančne participacije v desetih novih državah članicah (Estoniji, Litvi, Latviji, Poljski, Češki, Slovaški, Madžarski, Sloveniji, Malti in Cipru) in štirih državah kandidatkah za članstvo v Evropski uniji (Bolgariji, Hrvaški, Romuniji in Turčiji).

»PEPPER« – je kratica za poimenovanje vseh oblik udeležbe zaposlenih na dobičku in rezultatih podjetja, ki so jo leta 1990 na srečanju v Firencah oblikovali strokovnjaki s tega področja. »PEPPER«: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise

Results, ki v pomenskem smislu dejansko pomeni začimbo – poper – za zagotavljanje in razvijanje novih načinov spodbujanja iniciative zaposlenih.

## **2.3 Oblike finančne participacije zaposlenih v praksi EU**

Debeljak (2005) trdi, da obstaja veliko različnih oblik finančne participacije, ki se ločijo glede na naslednje bistvene značilnosti:

- ✓ neposredna ali posredna udeležba v poslovnih dosežkih podjetja,
- ✓ čas izplačila – takoj ali z odlogom,
- ✓ vrsta prejemkov – denar ali delnice oziroma deleži ali drugo,
- ✓ način uporabe prejemkov – nenamensko ali namensko,
- ✓ davčne vzpodbude – da ali ne,
- ✓ način izplačila prejemkov.

V praksi EU v podjetjih, ki se zaradi uspešnega poslovanja odločijo, da bodo del dobička razdelili med zaposlene, prevladujejo tri oblike finančne participacije:

1. Udeležba zaposlenih pri dobičku – profit sharing,
2. Načrti delitve na podlagi doseženih podjetniških ciljev – gain sharing plans in
3. Delavsko delničarstvo.

### **2.3.1 Udeležba zaposlenih pri dobičku – profit sharing**

Udeležba zaposlenih pri dobičku družbe oziroma 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 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 jo prejmejo tako lastniki kapitala kakor tudi zaposleni, 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, naporji 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.

Plačni sistem in udeležba na dobičku sta ločena sistema. Plačni sistem je še naprej predmet kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji (Lednik 2002a).

### **2.3.2 Načrti delitve na podlagi doseženih podjetniških ciljev – gain sharing plans**

Plani delitve prihranka (gain sharing) niso vezani na finančno uspešnost podjetja, ampak na druge kriterije, kot so dvig produktivnosti, znižanje stroškov ipd.

Medtem ko so za profit sharing značilne 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.

Takšni plani delitve prihranka so zlasti primerni za infrastrukturne storitvene dejavnosti, kjer cilj podjetja ni ustvarjeni dobiček, ampak kakovostno in poceni opravljena storitev.

S temi oblikami niso izčrpane vse možnosti finančne participacije zaposlenih. Mednje se lahko prištevajo tudi tako imenovani plani varčevanja zaposlenih (employee saving plans), v kolikor so prispevki podjetja odvisni od njegovih rezultatov (Lednik 2002a).

Uporaba navedenih oblik je različna tako po državah članicah kot znotraj ene članice, saj različne oblike zasledujejo različne cilje.

### **2.3.3 Delavsko delničarstvo**

Delavsko delničarstvo pomeni posledico udeležbe zaposlenih pri dobičku, saj delavsko delničarstvo temelji na izplačilu nagrade v obliki delnic podjetja. Pri tem je treba ločiti individualno in kolektivno obliko nagrajevanja. Običajno so delnice, ki se podelijo

oziroma prodajo pod ugodnejšimi pogoji, delnice družbe, kjer zaposleni delajo, lahko pa gre tudi za delnice ali druge vrednostne papirje hčerinskih ali obvladujočih družb ali pa drugih gospodarskih družb. Pri tem se ohranja načelo, da se delnice, ki so sicer nagrada zaposlenim za dosežene poslovne rezultate, podelijo brezplačno ali prodajo pod ugodnejšimi pogoji, in sicer:

- ✓ po nižji ceni,
- ✓ z odloženim plačilom,
- ✓ s prednostjo,
- ✓ 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 tudi delavski nakupi podjetij (employee buy outs) (Bohinc 1998, 148).

Ob tem se postavlja vprašanje, katera oblika finančne participacije je boljša: delničarstvo zaposlenih ali delitev dobička?

Nekateri avtorji (Baglioni v Lužar 2008a; Vaughan - Whitehead v Coletto 2007) so našli argumente, zakaj bi bila ena oblika finančne participacije boljša kot druge.

Delitev dobička naj bi imelo potencialno večje prednosti kot lastništvo zaposlenih:

- Delitev dobička se nanaša na zaposlitveno razmerje in je posledično lahko tema kolektivnih pogajanj.
- Delitev dobička naj bi bila za doseg glavnih ciljev finančne participacije (večje spodbude za zaposlene, povečanje motivacije in zavezanosti, ojačanje sodelovanja med zaposlenimi) bolj primerna kot sheme delničarstva zaposlenih.
- Delitev dobička naj bi omogočila bolj aktivno in neposredno sodelovanje med zaposlenimi in njihovimi predstavniki pri definiranju konkretnih vidikov finančne participacije.
- Delitev dobička se osredotoča na takojšen zaslužen prihodek, sheme delničarstva zaposlenih pa se osredotočajo na participacijo pri lastništvu, kjer lahko zaposleni sodelujejo le na posreden in pogosto premalo transparenten način.
- Delitev dobička ima več potenciala za doseg odobravanja in pričakovanj zaposlenih kot participacija pri lastništvu podjetja.

Delitev dobička naj bi, po mnenju omenjenih avtorjev, spodbujala zaposlene, omogočala sodelovanje z menedžmentom in ponudila možno rešitev trenutnih družbenih in gospodarskih problemov tudi novih članic EU, kot so nizke plače, pomanjkanje delovne sile zaradi migracije delovno aktivnih oseb na bolj privlačne trge dela v Evropi (Lužar 2008b).

## **2.4 Prednosti in slabosti finančne participacije zaposlenih**

Različni avtorji v svojih študijah o finančni participaciji zaposlenih navajajo tudi prednosti in slabosti, ki se (lahko) pojavijo z uvajanjem le-te v podjetje.

### **2.4.1 Prednosti in pozitivni vplivi**

Prednosti finančne participacije zaposlenih (bodisi profit sharing ali delavsko delničarstvo) je mogoče opredeliti kot (Uhan 2000; Lednik 2002a):

- ✓ Povečano motivacijo – 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.



Zmanjša se oportunitizem, saj zaposleni nimajo interesa škodovati drug drugemu, kar zmanjša neenakost in nepravilnost v praksi nagrajevanja, prav tako pa se zmanjšata tudi absentizem in fluktuacija.

- ✓ Obstoj možnosti za učinkovitejši nadzor nad vodstvom.
- ✓ Dejansko soodločanje zaposlenih o vseh pomembnih odločitvah podjetja.
- ✓ Dvig produktivnosti, in s tem konkurenčnost in profitabilnost podjetij. Poveča se vključenost zaposlenih v procese, zviša se kakovost in poveča socialna kohezija. S tem finančna participacija zaposlenih prispeva k realizaciji ciljev, ki so bili zastavljeni v Lizboni v marcu leta 2000, kjer je bil postavljen tudi cilj, da bo EU najbolj konkurenčna in dinamična ekonomija na svetu, temelječa na znanju, sposobna trajne ekonomske rasti z več in boljšimi zaposlitvami in večjo socialno kohezijo.

#### **2.4.2 Potencialne slabosti in negativni vplivi**

Relevantno je upoštevati tudi strokovne poglede, razmišljanja in empirične študije o slabostih ter negativnih vplivih uvedbe finančne participacije zaposlenih, ki so nastale v državah razvitih tržnih ekonomij (Purič 1997, 32; Uhan 2000; Poutsma 2001):

- ✓ Negativni vidiki 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.
- ✓ Problem »free rider« in prevelikega števila zaposlenih – udeležba zaposlenih pri dobičku je nepravilna v primeru, ko dela posameznika ni mogoče 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.
- ✓ 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.

- ✓ Neučinkovitost skupinskih spodbud izhaja iz kolektivne narave shem. Učinki spodbud se pri nagrajevanju skupinske uspešnosti izgubijo, saj vsakemu delavcu, ne glede na vložen napor, pripada enak delež dodatnega ustvarjenega dobička. Pojavi se problem zastojkarstva (angl. *freerider problem*), kar pomeni, da se zaposleni delu izogibajo, hkrati pa je težko določiti prispevek posameznikov. To povzroči dodatne stroške nadzora in vodi k napačnim odločitvam menedžerjev. Ob delitvi dobička tako zaposleni v delo vlagajo manj napora, zato je tudi produktivnost manjša. Omenjeni problemi naraščajo z velikostjo podjetja, saj se vzporedno zmanjšuje nagrada, ki jo prejme posamezni upravičenec, potreba po nadzoru pa povečuje. Potencialna rešitev je lahko le sodelovanje med zaposlenimi. Z vzajemnim nadziranjem bi se zmanjšal učinek zastojkarstva, s tem pa tudi stroški nadzora za podjetje.

## 2.5 Priporočila Evropske unije

Čeprav je finančna participacija v posameznih državah bila dobro uveljavljena že pred koncem 20. stoletja, je Evropska komisija menila, da so (in še vedno) obstajale ovire, ki so preprečevale njen nadaljnji razvoj. Ovire naj bi bile predvsem v neuskkljenosti nacionalnih delovno-pravnih zakonodaj, v neuskkljenosti in pomanjkanju pravil glede davčne obravnave finančne participacije in v nezadostni informiranosti.

Rezultat sistematičnega spremljanja finančne participacije je objavljen v »Priporočilu o spodbujanju participacije zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja«. Priporočilo ima namen med državami – članicami skupnosti – pospeševati uveljavitev participacije zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja.

Priporočilo priporoča, da države članice zagotovijo (ZDS 2002):

- ustrezne zakonske možnosti za uvedbo finančne participacije,
- stimulatívne ukrepe v smislu davčnih olajšav,
- pomoč v obliki ustrezne informacije vsem udeležencem,
- prenos in posredovanje izkušenj tudi drugih članic skupnosti,
- različne možnosti uvedbe glede na razmislek in odločitev socialnih partnerjev,
- pregled stanja po obdobju treh let od sprejetega Priporočila in posredovanje le-tega Komisiji ES,
- primerno zavest oziroma klimo tako pri menedžmentu kakor tudi pri zaposlenih.

Finančna participacija je v organih EU dobila podporo tudi v vrsti drugih področij, med katerimi je aktualno opozoriti na naslednje štiri (Pučnik 2001):

- ✓ V prvem dokumentu 2000 Broad Economic Policy Guidelines je poudarjen pomen pospeševanja promocije shem lastništva zaposlenih, predvsem kot potenciala za rast in socialno skladnost.
- ✓ V dokumentu o rizičnem kapitalu EU ugotavlja pomembno vlogo finančne participacije, ki stimulira rast novih dinamičnih družb kot tudi razvoj v dobro stoječih družbah z vključevanjem zaposlenih v upravljanje družb in vnašanje podjetniškega duha med zaposlene.
- ✓ Kot odgovor na Vienna European Council 1998 je EU izdala študijo o obdavčitvi nakupa delnic in možnimi davčnimi olajšavami.
- ✓ Nenazadnje velja omeniti dokument Partnership for a new organisation of work, v katerem je finančna participacija izpostavljena kot pomemben vzvod modernizacije organizacije dela in kot tisto področje, na katerem bi socialni partnerji morali doseči napredek.

## **2.6 Stališča socialnih partnerjev do finančne participacije zaposlenih**

»Stališča, politika in dejavnost vlad in organizacij socialnih partnerjev (delodajalcev in sindikatov) na področju finančne participacije zaposlenih« je raziskovalni projekt, z namenom preučiti institucionalno okolje finančne participacije zaposlenih v osmih zahodnoevropskih državah (Belgija, Francija, Nemčija, Italija, Nizozemska, Portugalska, Švedska in Velika Britanija), kar naj izpopolni že prej zbrane informacije o finančni participaciji v EU (o zakonodaji in obnašanju podjetij).

Od konca leta 2001 do začetka leta 2003 so raziskovalci v osmih državah zbirali podatke o naslednjem (Kanjuo - Mrčela 2004a):

- stališča socialnih partnerjev do finančne participacije zaposlenih,
- dejavnost socialnih partnerjev na področju finančne participacije zaposlenih,
- kaj socialni partnerji percipirajo kot prednosti, kaj pa kot pomanjkljivosti finančne participacije zaposlenih,
- strategije socialnih partnerjev na področju finančne participacije zaposlenih.

Analiza rezultatov raziskave je pokazala, da na obravnavanem področju obstajajo tako podobnosti kakor tudi razlike med osmimi državami. Večinoma so vlade v vseh osmih državah pobudnice aktivnih politik na področju finančne participacije zaposlenih.

Podobno kot vlade evropskih držav imajo tudi organizacije delodajalcev v osmih državah raznolika stališča do finančne participacije zaposlenih. Večinoma podpirajo široko zastavljene sheme, vendar pa ne nasprotujejo niti ožje zastavljenim. Predvsem podpirajo enostavne in finančno podprte sheme. Z nekaterimi izjemami (npr. Italija) delodajalske organizacije v glavnem reagirajo na pobude s strani vlad, čeprav ne prevzemajo iniciative in ponujajo zelo malo informacij svojim članom na področju finančne participacije zaposlenih (kar je vsaj delno posledica velike heterogenosti njihovega članstva).

Tudi delavske organizacije ne delujejo proaktivno, ampak le kot reakcija na delo vlad na omenjenem področju. Dolgo časa prisotna negativna naravnost in nasprotovanje sindikatov finančni participaciji zaposlenih se danes v državah iz vzorca počasi spreminja v previden pragmatizem. Nasprotovanje je značilno le še za skrajno levo orientirane organizacije. Nekateri sindikati (v Veliki Britaniji, na Nizozemskem in v Nemčiji) poskušajo oblikovati principe učinkovitega vodenja in organiziranja načrtov finančne participacije. Sindikati ostro nasprotujejo uporabi finančne participacije kot instrument fleksibilizacije ali nadomeščanja plač (značilno za Italijo) ali decentralizacije kolektivnega pogajanja (Belgija, Švedska).

Medtem ko je za organizacije delodajalcev značilna večja uniformiranost stališč kakor za sindikate, imajo oboji do finančne participacije zaposlenih v glavnem reaktiven odnos (reakcije na pobude, dejavnost in ukrepe vlad). Razen treh socialnih partnerjev, raziskovalci opozarjajo na druge akterje, ki lahko vplivajo na promocijo finančne participacije zaposlenih, kot so nevladne organizacije in profesionalna združenja (Kanjuo - Mrčela 2004a).

Po mnenju Mišiča (2006, 4) tako tuje kot tudi domače (slovenske) raziskave kažejo, da mora biti udeležba zaposlenih pri dobičku podprta z davčnimi stimulacijami in olajšavami, saj brez njih ni realno pričakovati dolgoročnega uveljavljanja udeležbe delavcev pri dobičku.

*Predlog uveljavljanja udeležbe zaposlenih pri dobičku je treba obravnavati v okviru predlogov zmanjševanja obremenitev stroškov dela in kot nadgradnjo sistema kolektivnih pogodb. Togost indeksacijskih sistemov plač se mora spremeniti, sicer se bodo napake iz sistema plač razširile na sistem udeležbe pri dobičku. Normalno je, da se socialni partnerji pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah dogovorijo in upoštevajo, da je udeležba delavcev pri dobičku dodatna oblika spodbud zaposlenim za doseganje boljših poslovnih rezultatov v podjetjih. Pri tem pa moramo opozoriti, da so kriteriji na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti lahko smer, obvezne kriterije pa je treba sprejeti na ravni podjetja glede na cilje poslovanja podjetja. Udeležba delavcev pri dobičku se torej določa v podjetju in ne na državni ravni. Zato je učinkovitost finančne participacije po našem mnenju odvisna od razmerij med delodajalci in delojemalci, od medsebojnega zaupanja in dolgoročnih usmeritev obeh strank socialnega partnerstva. (Mišič 2006, 5)*

Po mnenju sindikatov, ob uveljavljanju finančne participacije, prihaja do spremembe vlog v posameznem podjetju. Vendar pa sprememba vlog ni hiter in enostaven proces niti za delodajalce niti za sindikate. Če je v posameznem podjetju delodajalec avtoritaren in na ta način kaže svojo moč, bo zelo težko sprejel vmešavanje zaposlenih v proces odločanja. Enako velja tudi za zaposlene, ki so dotlej delali in ubogali, sedaj pa se od njih pričakuje, da posredujejo mnenja in predloge.

Dejansko se v okviru sindikatov oblikujeta dve skupini. Eni zagovarjajo tezo, da uveljavljanje finančne participacije prenaša odgovornost za poslovne rezultate na zaposlene in zmanjšuje odgovornost delodajalcev. Drugi pa zagovarjajo mnenje, da sindikat ne more biti vedno nasprotna stran in da socialno partnerstvo pomeni tudi iskanje drugačne in boljše perspektive podjetja in njegovega razvoja, posredno tudi za člane sindikata. To pomeni, da bi v spremenjenih razmerah moral sindikat skrbeti, da pravice sindikalnih članov – lastnikov delnic, ne morejo biti pod pravicami, ki so določene za vse delavce v kolektivnih pogodbah (Mišič 2006, 6).

Mnenje sindikata delavcev prometa in zvez je tako težnja k naslednjim usmeritvam (Mišič 2006, 7–8):

- ✓ Zaposlenim in delodajalcem je treba prepustiti odločitev v podjetju o načinu delavskega delničarstva tudi z možnostjo organiziranega zaprtega posebnega sklada delnic notranjih lastnikov (trust).
- ✓ Sindikati in tudi delodajalci bi morali sprejeti posebne programe izobraževanja in seznanjanja zaposlenih.
- ✓ Uveljavitev udeležbe delavcev pri dobičku je nadgradnja kolektivnih pogodb v podjetjih z uspešnim poslovanjem. V podjetjih s slabšim poslovanjem te delitve ni pričakovati. Za razliko od sistema delitve plač se udeležba delavcev na dobičku nanaša na vse zaposlene, kriteriji za delitev na posameznika je stvar dogovora v podjetju.
- ✓ Država mora z zakonskimi rešitvami zagotoviti davčne stimulacije (oprostitev plačila davkov in prispevkov) za odložena izplačila dobička in izplačila v delnicah z možnostjo njihove prodaje po petih letih.
- ✓ V zakonskih rešitvah bi zaradi uveljavljanja lastništva zaposlenih morali sprejeti tudi rešitve o večji zaščiti manjših delničarjev.

### **3 FINANČNA PARTICIPACIJA V IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH**

Kot je že omenjeno, v praksi držav EU finančna participacija zaposlenih ni povsod enako razširjena in vpeljana. Dejansko so med državami članicami EU velike razlike.

V nekaterih državah imajo sheme finančne participacije že dolgoletno tradicijo in veliko pojavnih oblik, ki so se s časom spreminjale in dopolnjevale, v drugih državah članicah pa se pojavljajo redkeje in v manjšem številu različic.

Prav zato institucije EU vlagajo precej naporov, da bi koristi finančne participacije in njena uporaba postali bolj razširjeni, porazdelitev med državami pa enakomernejša.

Ob takšnih razlikah je smiseln prikaz razširjenosti in uporabe finančne participacije različnih izbranih držav, saj je primerjava s slovenskim modelom tako realnejša.

#### **3.1 Belgijski pristop**

Belgijski zakon, ki ureja participacijo zaposlenih na kapitalu (v delnicah) in na dobičku, je bil soglasno sprejet v belgijskem parlamentu 22.5.2001 in je začel veljati 1.1.2002. Tako se je prekinilo 30-letno obotavljanje, ko je bila tematika obravnavana na številnih vladah, vendar brez rezultatov.

V svojem poročilu je nova vlada navedla, da je bil namen vlade oblikovati zakonski okvir za finančno participacijo zaposlenih ter jo napraviti bolj atraktivno, zlasti zaradi naslednjih prednosti, ki naj bi jih prinesla (Lednik 2002b):

- Rastoča konkurenca zaradi globalizacije in uvajanje skupne valute EURO so predstavljale za podjetja velik izziv. V tem okolju lahko uspevajo le tista podjetja, ki stimulirajo notranje sodelovanje med zaposlenimi. Participacija zaposlenih predstavlja v teh pogojih instrument za ugodno socialno klimo.
- Ekonomska moč države je v veliki meri odvisna od tega, kako uspešno država stimulira, razširja in koristi svoje znanje. Znanje in know-how pa nastajata in se razvijata le v okolju, kjer ljudje sodelujejo. Zato participacija zaposlenih prispeva k pridobivanju in razširjanju znanja.
- Participacija zaposlenih pa ne pomeni le zanimanja delavcev za dobiček, ampak so zaposleni bolj vpleteni v politiko podjetja, saj jih udeležba na dobičku spodbuja, da so bolj obveščeni o rezultatih podjetja. Tako postanejo rezultati podjetja tudi

njihovi rezultati. V nadaljevanju vodi to do večje transparentnosti v poslovanju podjetja in boljšega upravljanja podjetja. Vodi pa tudi do večje demokracije v podjetju.

Skupina se je dogovorila za principe, na katerih temelji zakon. Upoštevala je principe, ki jih je navedla Evropska komisija v že omenjenih priporočilih PEPPER I in PEPPER II, in sicer (Lednik 2002b):

- ✓ Mehanizem participacije mora biti postavljen na ravni podjetja in mora temeljiti na prostovoljni bazi.
- ✓ Mehanizem participacije mora biti rezultat kolektivnih posvetovanj med delodajalcem in zaposlenimi.
- ✓ Mehanizem participacije je kolektivne narave in mora biti pristopen za vse zaposlene.
- ✓ Mehanizem participacije mora biti postavljen vnaprej in povezava z rezultati podjetja mora biti jasna.
- ✓ Participacija ne nadomešča plače, ampak je dodatni dohodek.

Tem principom so dodali še dva svoja:

- ✓ Koristi iz finančne participacije, ki ustreza pogojem, ne spadajo pod normalno fiskalno ali parafiskalno obremenitev dobička in plač.
- ✓ Podjetja imajo na voljo dve obliki participacije: participacijo na kapitalu in participacijo na dobičku.

Ti principi nalagajo predvsem prosto voljo pri odločanju za finančno participacijo zaposlenih, ki pa za podjetja ni obvezna. Izpostavljen je kolektivni vidik participacije. Ta ni le rezultat kolektivnih posvetovanj, ampak je finančna participacija odprta za vse delavce. To pa zato, ker je predanost vsakega posameznika pomembna in ni inštrument individualne stimulacije. Temu naj služijo drugi mehanizmi, kot so opsijske delnice.

Participacija zahteva veliko transparentnost v vodenju podjetja, tako da je povezava z rezultati podjetja jasna. Ti principi namreč zahtevajo, da finančna participacija pod nobenimi pogoji ni nadomestilo za plačo, saj delavci ne smejo nositi rizika. Tudi če podjetje posluje slabše, morajo delavci dobiti normalno plačo.

Pri oblikovanju pogojev ustreznosti modela finančne participacije v podjetju, in s tem posebne fiskalne in parafiskalne obremenitve, si je skupina prizadevala, da bi bil



mehanizem finančne participacije čim bolj fleksibilen. Rezultat naj bi bil model, ki bi ustrezal majhnim, srednje velikim, razvijajočim se podjetjem in podjetjem v recesiji, kar je pogoj, da bi bila finančna participacija atraktivna za vsa podjetja.

Omeniti velja še nekatere bistvene pogoje, da je model participacije ustrezen, in s tem upravičen na določene olajšave (Lednik 2002b, 3–6):

1. Inicijativa za finančno participacijo je na menedžmentu. Ta inicijativa je predmet kolektivnih posvetovanj, ki jih opravi menedžment z zakonsko predvidenim posvetovalnim organom v podjetju. Če tega v podjetju ni, a bi po zakonu moral biti, se mora najprej oblikovati.
2. Kolektivna posvetovanja morajo voditi do posebne kolektivne pogodbe na ravni podjetja, ki ureja samo finančno participacijo. V podjetjih, kjer ni niti predstavniškega organa zaposlenih niti sindikalnega zastopništva (v belgijskem primeru v podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi), vsi delavci podpišejo akt o pristopu in ga pošljejo v odobritev ministru, ki mora odgovoriti v dveh mesecih.
3. Standardi za plače morajo biti izpolnjeni oziroma delavci morajo dobivati plače v skladu s kolektivnimi pogodbami, kar občasno kontrolira ministrstvo za delo in zaposlovanje. V kolikor plače niso v skladu s kolektivno pogodbo, se možnost participacije prepove.
4. Plan participacije se lahko postavi na ravni podjetja ali na ravni skupine, ki ji podjetje pripada. V primeru podjetja se upošteva dobiček po belgijskih računovodskih standardih, če pa gre za raven skupine, se upošteva konsolidiran dobiček. V tem primeru se za celo skupino sklene le ena kolektivna pogodba, ki ureja finančno participacijo.

Predvideni sta dve omejitvi:

- Skupni znesek v okviru finančne participacije ne sme preseči 10 % skupnih bruto plač v podjetju in
- skupni znesek v okviru finančne participacije ne sme preseči 20 % dobička.

Koristi iz finančne participacije niso zagotovljene in predstavljajo določen riziko za zaposlene, zato je potrebno postaviti limit. Po drugi strani pa je potrebno zavarovati delničarje, da se preveč dobička ne razporedi za finančno participacijo.

Izračuni na primeru belgijskega gospodarstva kažejo, da sta oba pogoja približno usklajena.

5. Mehanizem participacije mora biti odprt za vse zaposlene. Specifični kolektivni sporazum za podjetje določa, ali je participacija obvezna za zaposlene ali ne, ko je sprejeta na ravni podjetja.  
To je v bistvu kompromis med dvema zahtevama; participacija naj bi bila svobodna odločitev vsakega posameznika, po drugi strani pa je bistvo finančne participacije kolektivno nagrajevanje.
6. Participacija lahko za zaposlene velja ali za določen ali za nedoločen čas. Podjetje lahko določi v kolektivnem sporazumu določen čas obvezne predhodne zaposlitve, vendar ne več kot leto dni.
7. Koristi finančne participacije so v principu za vse delavce enake, vendar lahko podjetje določi drugače. V tem primeru je edini kriterij za razliko višina plače, vendar razpon v obsegu finančne participacije sme biti največ ena proti dva. Finančna participacija je namreč kolektivna zadeva in je usmerjena na vse zaposlene. Prav tako se preprečuje, da finančna participacija ne bi postala element individualnega nagrajevanja.
8. Finančna participacija se lahko izvaja v obliki gotovine ali delnic. Dodeljene delnice morajo imeti glasovalno pravico. Fiskalne in parafiskalne olajšave stimulirajo participacijo na kapitalu (v delnicah). Podjetjem so na voljo različne formule za finančno participacijo. Enim bolj ustreza izplačilo v gotovini, drugim v delnicah, tretji pa bodo koristili kombinacijo obeh. Vendar so v primeru izplačila v delnicah zaposleni bolj vpeti v podjetje in nosijo večji riziko. Prav tako so delnice za določen čas blokirane za prodajo. Zato so izplačila v delnicah deležna večjih davčnih ugodnosti.
9. Kjer je udeležba na dobičku alocirana v obliki delnice, kolektivni sporazum na ravni podjetja določa čas blokade prodaje teh delnic. Komisija predlaga najmanjši čas dveh let. Blokada je potrebna zaradi večjih davčnih olajšav pri delnicah, saj bi se v primeru takojšne prodaje udeležba v delnicah izenačila s participacijo v gotovini. Čas pa po drugi strani ne sme biti predolg, ker se sicer izgubi povezava med rezultati podjetja in koristmi. Kljub temu lahko podjetje določi tudi daljši čas.
10. Mehanizem finančne participacije ne sme ogroziti zaposlovanja niti ne sme vplivati na politiko zaposlovanja v podjetju. Zato se mora v okviru posvetovanj

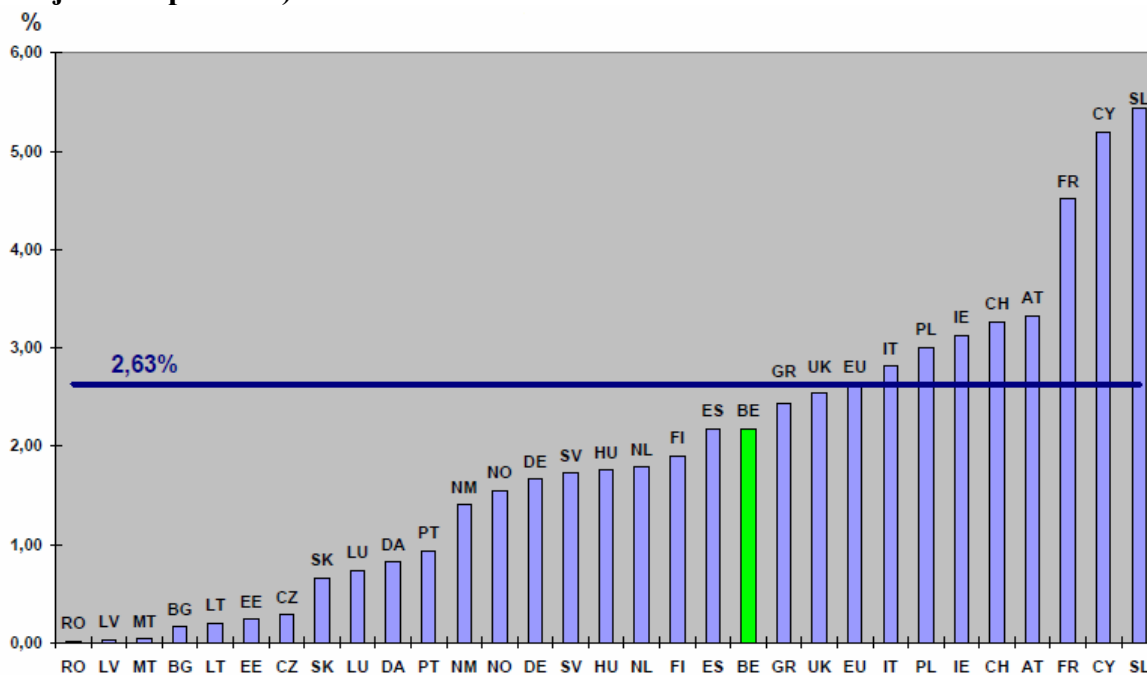
pred sprejemom kolektivnega sporazuma o finančni participaciji to vprašanje obravnavati in ga vključiti v sporazum. Na ravni celotnega gospodarstva pa socialni partnerji ugotavljajo vplive finančne participacije na zaposlovanje. Obstaja namreč bojazen, da bi finančna participacija v nekaterih sektorjih silila zaposlene k večji pripravljenosti za sprejemanje zaposlitvenih programov in programov za prestrukturiranje, ker bi se dobiček podjetja razdelil samo med zaposlene, ki bi ostali.

Po teh usmeritvah je bil napisan in tudi sprejet belgijski zakon o udeležbi zaposlenih na dobičku. Bilo je potrebno le spoznanje, da so za uspeh podjetja potrebni motivirani zaposleni.

Raziskava Evropske federacije za delničarstvo zaposlenih za leto 2008 (European Federation of Employee Share Ownership) ugotavlja, da je v Belgiji finančna participacija (bolj natančno delavsko delničarstvo oziroma lastništvo zaposlenih) v primerjavi z drugimi evropskimi državami nerazvita. Vsebuje nizko stopnjo demokratizacije, neučinkovita zakonodaja pa predstavlja še dodatno oviro za nadaljnji razvoj tega področja.

Če upoštevamo globalni odstotek kapitala, ki je v lasti zaposlenih, lahko rečem, da je Belgija pod evropskim povprečjem, ki znaša 2,63 %, saj je njen delež le 2,18 %. Za primerjavo lahko omenim Francijo, katere delež je kar 4,52 %. Torej je Belgija nekje na polovici francoskega odstotka (glej Graf 3.1) (European Federation of Employee Share Ownership 2009b).

**Graf 3.1: Odstotek kapitala v lasti zaposlenih v evropskih podjetjih v 2007/2008 (29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin<sup>1</sup> – 259.000 podjetij – 32,4 milijonov zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009b).

Le 30 % velikih belgijskih podjetij ima oblikovane takšne načrte delničarstva zaposlenih, v katere so vključeni vsi zaposleni. Če Belgijo zopet primerjam s Francijo in evropskim povprečjem, lahko vidimo, da je ta delež v Franciji kar 86 %, evropski pa je sicer nekoliko nižji, vendar še vedno bistveno višji od belgijskega, in znaša 51,9 % (European Federation of Employee Share Ownership 2009b).

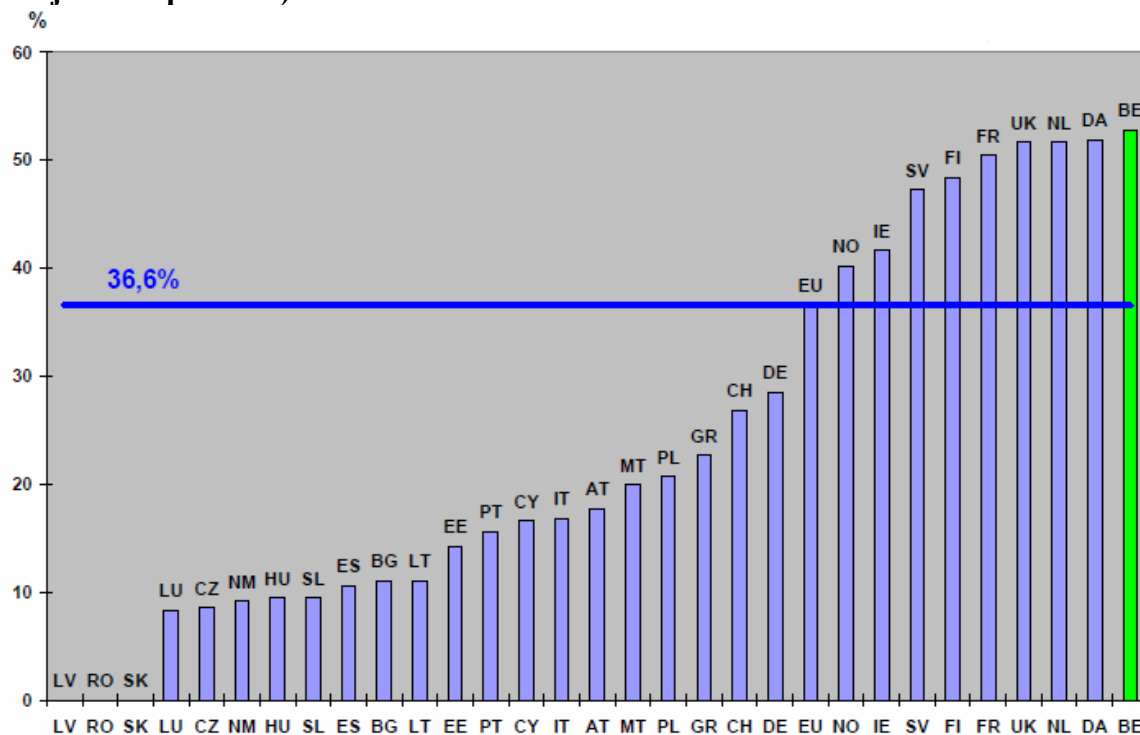
Da pa Belgija le ni povsod v zlati sredini ali v ozadju pa pričajo naslednji podatki. V letu 2007/2008 je, v primerjavi z ostalimi evropskimi državami, kjer delež znaša 36,6 %, kar 53 % velikih belgijskih podjetij za zaposlene uvedlo nove načrte delniških shem. Belgija je tako na prvem mestu, saj je večina njenih podjetij sprožila nove načrte delniških opcij (glej Graf 3.2) (European Federation of Employee Share Ownership 2009b).

<sup>1</sup> V raziskavo Evropske federacije za delničarstvo zaposlenih je bilo vključenih 2.533 največjih evropskih podjetij ali »skupin«. Izbor teh podjetij je temeljil na strogo primerljivih informacijah za vsako evropsko državo, glede na podjetja, ki so si enaka po velikosti in tipu (vrsti). Večina teh evropskih »skupin« vključuje »matično podjetje« in nekaj sto ali celo tisoč »hčerinskih podjetij« v številnih državah. Gledano v celoti 2.533 »skupin« združuje 259.000 podjetij. Teh 2.533 največjih evropskih podjetij, ki so bila izbrana za namen te raziskave, vključujejo:

- podjetja, ki kotirajo na borzi, katerih tržna kapiralizacija je v maju 2006, 2007 ali 2008 znašala 200 milijonov EUR ali več
- podjetja, ki ne kotirajo na borzi, zaposlujejo 100 ljudi ali več in ti zaposleni imajo v lasti 50 % podjetja ali več (European Federation of Employee Share Ownership 2009a).

**Graf 3.2: Odstotek poslovnih skupin, ki so uvedle nove delniške sheme za zaposlene v 2007/2008**

**(29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin – 259.000 podjetij – 32,4 milijonov zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009b).

Belgija je prav tako visoko med evropskimi državami, ko gre za delniške opcije. Kar 79 % velikih belgijskih podjetij ima načrte delniških opcij, v primerjavi s 64,6 % v vseh evropskih državah (European Federation of Employee Share Ownership 2009b).

Posledično pa se Belgija nahaja nizko, ko gre za delež zaposlenih lastnikov med vsemi zaposlenimi. Ta delež znaša le 20 %, v primerjavi z 28,2 % v Evropi in 46 % v Franciji.

Omeniti velja tudi le 42 % delež velikih belgijskih podjetij, ki imajo omembe vredno lastništvo zaposlenih, v primerjavi s 53,92 % v Evropi in 75 % v Franciji (European Federation of Employee Share Ownership 2009b).

Očitno je, da velika belgijska podjetja že dlje časa želijo promovirati načrte delničarstva zaposlenih, kar jim je uspelo le delno. Bolj kot drugih načrtov delničarstva zaposlenih, se v Belgiji poslužujejo delniških opcij, saj je njihova zakonodaja na tem področju precej učinkovita, medtem ko se širše oblike delničarstva zaposlenih v praksi ne pojavljajo, kar je posledica predvsem neučinkovitosti zakonodaje na tem področju (European Federation of Employee Share Ownership 2009b).

## 3.2 Irski model

Finančna participacija, posebno delničarstvo zaposlenih, je na Irskem zelo razvita, kar je posledica številnih dejavnikov. Irska vlada nenehno dopolnjuje zakonodajo, na osnovi katere z davčnimi ukrepi stimulira nove oblike delničarstva zaposlenih. Takšno ureditev podpirajo tudi sindikati in predstavniki zaposlenih. Podjetja vidijo v lastništvu zaposlenih način, kako obdržati kadre v primeru, ko delovne sile za določeno področje dela primanjkuje, in kot način usklajevanja osebnih interesov zaposlenih z interesi podjetja. Z uvajanjem različnih delničarskih shem si podjetja zagotavljajo izhodišča za spremembo kulture podjetja, za povečanje obsega komunikacij v podjetju in za razvoj bolj partnerskih odnosov.

Drugi razlog, zaradi katerega se irska podjetja odločajo za te oblike, pa je tudi konkurenčnost trga in nestanovitna prihodnost le-teh. Vodstva podjetij se zaradi tega poslužujejo vseh razpoložljivih možnosti, da bi ohranila obstoj podjetij in jih obenem naredila bolj konkurenčna in pripravljena na vedno nove izzive, ki jih zahteva in narekuje globalni trg (Gruden 2004; Štibelj 2005).

Na Irskem imajo razvite različne sheme participacije zaposlenih v lastništvu podjetja. Sheme se vsebinsko delijo na dve glavni skupini:

- z vidika davčnih ugodnosti in
- glede na to, komu so namenjene.

Z vidika davčnih ugodnosti se sheme delijo na dve vrsti:

1. Revenue approved – so sheme, ki jih vlada podpira z ugodno davčno politiko in
2. Revenue unapproved – to pa so sheme, kjer ni posebnih davčnih ugodnosti.

Z vidika delitve, komu so sheme namenjene, so te lahko namenjene:

- vsem zaposlenim v podjetju,
- menedžmentu podjetja (za doseganje nekega cilja) ali
- »Senior Executives«.

Med vsemi shemami so bolj razširjene Revenue approved, torej sheme, ki so zanimive tudi za urejanje tega področja v Sloveniji.

Glavne sheme, ki so namenjene zlasti vsem zaposlenim, so (Štibelj 2005):

- APSS – Approved Profit Sharing shema (Buy one – get one free), ki je namenjena vsem zaposlenim v podjetju, z namenom širjenja delničarstva zaposlenih in za pospeševanje poistovetenja interesov zaposlenih delničarjev z drugimi delničarji podjetja. Shema je bila oblikovana leta 1984.
- SAYE – Save As You Earn shema iz leta 1998 je namenjena vsem zaposlenim in predstavlja mehanizem, po katerem zaposleni pridobijo delnice podjetja, kjer so zaposleni. SAYE shema je kombinacija varčevalne sheme in APSS sheme. Lahko se izvaja v enem podjetju ali za več podjetij skupaj.
- Restricted Stock Plan je shema oziroma načrt, ki je namenjen le vodilnim kadrom v podjetju, vendar pa lahko velja za vse zaposlene. Po tem načrtu se na osnovi kriterijev uspeha zaposlenim delnice podarijo ali pa prodajo po nižji vrednosti, kot je tržna. Lastniki teh delnic z njimi določeno število let ne morejo prosto razpolagati.
- ESOT – Employee Share Ownership Trust iz leta 1997 je mehanizem, pri katerem sklad kupi delnice matičnega podjetja z denarjem, ki ga dobi kot posojilo, ali pa se mu delnice podarijo. Delnice so alocirane na udeležence – zaposlene v matičnem podjetju. Do takega sodelovanja so upravičeni vsi zaposleni. Sklad upravljajo zaupniki – trustees, kjer večino izmed njih predstavljajo predstavniki zaposlenih, ki jih zaposleni volijo. Zaupnike, ki predstavljajo podjetje, imenuje uprava podjetja.
- Gain sharing model še ni razširjen, vendar je to model, ki ga irska vlada podpira. Gre za nagrajevanje zaposlenih za izjemne dosežke na več področjih, kot so: kakovost, produktivnost, stroški, odnosi s kupci ipd. Smisel uvajanja t. i. gain shering-a oziroma delitve rezultatov podjetja je v:
  - ✓ spodbujanju vseh zaposlenih, da tesno sodelujejo z vodstvom pri stalnem izboljševanju njihovih dosežkov,
  - ✓ oblikovanju mehanizma, po katerem so zaposleni lahko udeleženi na ustvarjenih prihrankih,
  - ✓ omogočanju zaposlenim, da se poistovetijo z vplivom, ki ga imajo na rezultate podjetja.
- Stock Option Plan iz leta 2001 je novejša oblika, ki jo omogoča zakonodaja. Značilnosti so v odprtosti za vse zaposlene, vsaj 70 % opcij je namenjenih vsem zaposlenim in 30 % »ključnim zaposlenim« na osnovi diskrecijskih kriterijev, pri tem pa delnice ne morejo biti prodane prej kot v treh letih.

- Saving shema pomeni nadaljnjo širitev delničarstva, ki naj spodbuja večja, redna varčevanja med prebivalstvom na splošno. Varčevalci morajo varčevati pet let, med 10 in 200 evri mesečno, k temu pa doda država še 20 % vrednosti v denarju ter zniža davek na dohodek za 20 %.

Primer podjetja Intel Ireland Ltd. (Štibelj 2005):

Intel je podjetje, specializirano za informacijsko tehnologijo, in je najbolj poznano po izdelavi procesorjev. Ustanovljeno je bilo leta 1968 v ZDA. Dandanes je to globalno podjetje s skoraj 300 pisarnami in podružnicami po vsem svetu, ki zaposluje skoraj 80.000 ljudi.

Podjetje Intel Ireland je bilo ustanovljeno leta 1991 in zaposluje okoli 3.800 redno zaposlenih in 1.000 pogodbenih delavcev. Od tega je približno 2.000 tehnikov, ostali del pa so strokovnjaki, inženirji ipd. Povprečna starost zaposlenih je pod 30 let. Razlogi za ustanovitev podružnice na Irskem so ugoden davčni režim, ustrezno izobražena delovna sila, proaktivna lokalna oblast, sloves pozitivnega okolja in delovna zakonodaja.

V irski podružnici Intel-a imajo uvedene tri delniške sheme:

- Stock Options (delniške opcije).
- Stock Purchase Plan.
- Revenue Approved Profit Share.

Stock Options

- ✓ V shemo so vključeni vsi zaposleni za polni in krajši delovni čas od takrat, ko se zaposlijo v podjetju.
- ✓ Vse delnice, ki jih zaposleni pridobijo v okviru te sheme, so distribuirane po tržni ceni na dan izdaje delnic.
- ✓ Shema se uporablja tudi kot sredstvo nagrajevanja. Vsak zaposlen je upravičen do paketa delnic, ki je predviden za določeno delovno mesto. Na tak način Intel spodbuja zaposlene, da so pri delu čim bolj uspešni in med seboj ustrezno konkurenčni. Enkrat letno vsi zaposleni opravijo test ocenjevanja in tisti, ki so bili najuspešnejši pri svojem delu, so še dodatno nagrajeni z delniškimi opcijami.



### Stock Purchase Plan

- ✓ V shemi sodeluje 80 % zaposlenih, ki lahko del svoje neto plače (2–10 %) namenijo za nakup delnic.
- ✓ Zaposleni se lahko za to obliko odločijo 2-krat letno, pri tem pa za vrednost delnic odštejejo 15 % nižjo ceno.
- ✓ Po izračunih znaša popust za nakup delnic v petih letih tudi do 40 %. Na drugi strani pa tu obstaja nevarnost (delnica kotira na borzi), da je lahko zaradi neugodnih tržnih gibanj in drugih zunanjih dejavnikov, ki jih podjetje ne more kontrolirati, vrednost delnic čez čas nižja, kot pa je bila v predhodnem obdobju (ob nakupu posameznika). To se je zgodilo tudi v Intelu, kjer je recesija na svetovnem trgu povzročila močan padec delnic.

### Revenue Approved Profit Share

- ✓ Shema omogoča zaposlenim, da z bonusom (nagrada za uspešnost, 13. plača, božičnica ipd.) opravijo nakup delniških opcij. S tem se izognejo predvsem visokemu davku, ki znaša 50 % pri izplačilu teh bonusov.
- ✓ Delniške opcije so shranjene v skladu za dobo treh let.
- ✓ Shemo uporablja kar 60 % zaposlenih, ki svoj bonus spremenijo v delniške opcije ali pa se njim v korist odpovejo celo plači.

V podjetju Intel se ob spremenjenih razmerah na globalnem trgu in hitrem razvoju spreminjata tudi strategija in delovanje podjetja. Podjetje poskuša svoje zaposlene stimulirati na različne načine (video konference, seminarji, individualno svetovanje, informacijske mreže ipd.) z namenom, da bi vzpodbudili njihovo zanimanje za delniške opcije, ki jih ponuja. To pomeni večjo vpetost zaposlenih v podjetje in prizadevanje za njegov napredek in uspešnost. S stališča upravljanja človeških virov menijo, da je danes plača najmočnejši faktor stimulacije zaposlenih za uspešno delo, saj njihovi podatki kažejo, da zaposleni, ki za svoje delo niso dobro plačani, tudi ne bodo kazali pretiranega zanimanja za notranje lastništvo in finančne sheme, ki to lastništvo krepijo. (Štibelj 2005)

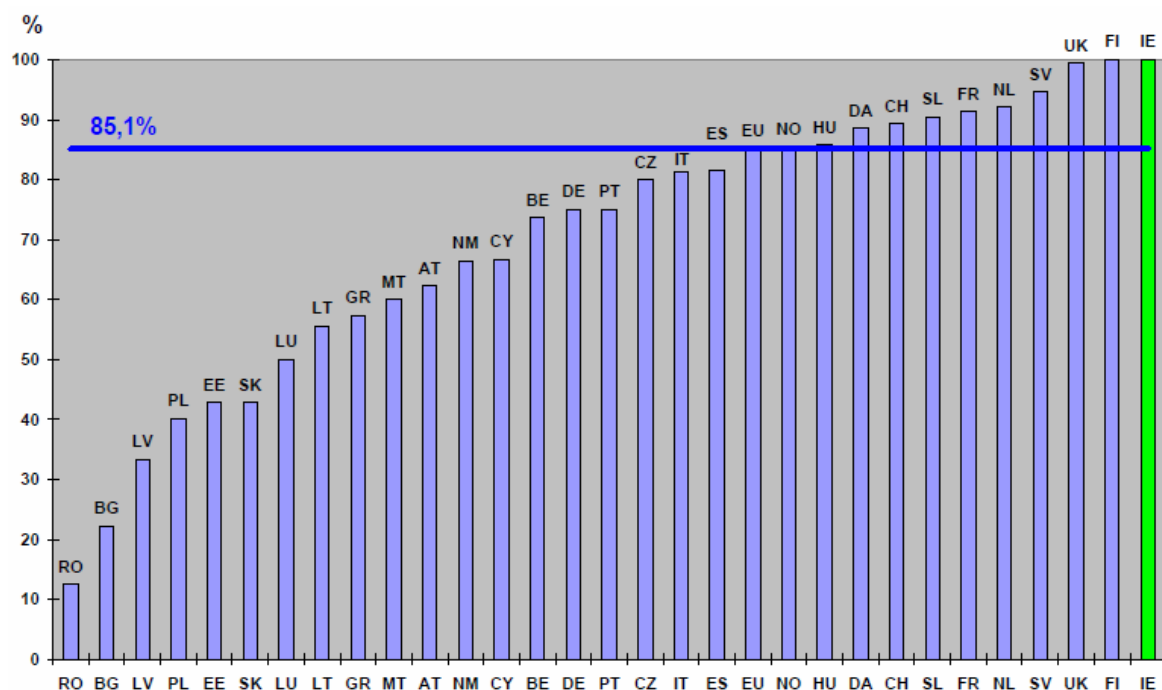
Raziskava za leto 2008 je pokazala, da je lastništvo zaposlenih v velikih irskih podjetjih, v primerjavi z večino ostalih evropskih držav, zelo razvito. V več pogledih je bila Irska

ocenjena kot vodilna v primerjavi z ostalimi evropskimi državami (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

Če tudi tukaj upoštevamo globalni odstotek kapitala, ki je v lasti zaposlenih, lahko rečem, da je Irska s 3,13 % deležem zelo prepričljiva, če jo primerjamo z evropskim povprečjem, ki znaša, kot že rečeno 2,63 %, a kljub temu je Irska tako kot Belgija daleč pod francoskim povprečjem (glej Graf 3.1). Ker je 1,57 % kapitala v lasti vodilnih, to predstavlja kar 50 % celotnega kapitala, ki je v lasti zaposlenih. V primerjavi z ostalimi evropskimi državami, posebej Francijo, je to izjemno visok delež (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

Pohvalno za Irsko je to, da se v vseh velikih podjetjih pojavlja vsaj ena od oblik delničarstva zaposlenih, in to je tudi tisti delež, ki Irsko postavlja na prvo mesto med evropskimi državami (glej Graf 3.3) (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

**Graf 3.3: Odstotek poslovnih skupin z lastništvom zaposlenih v 2007/2008 (29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin – 259.000 podjetij – 32,4 milijonov zaposlenih)**



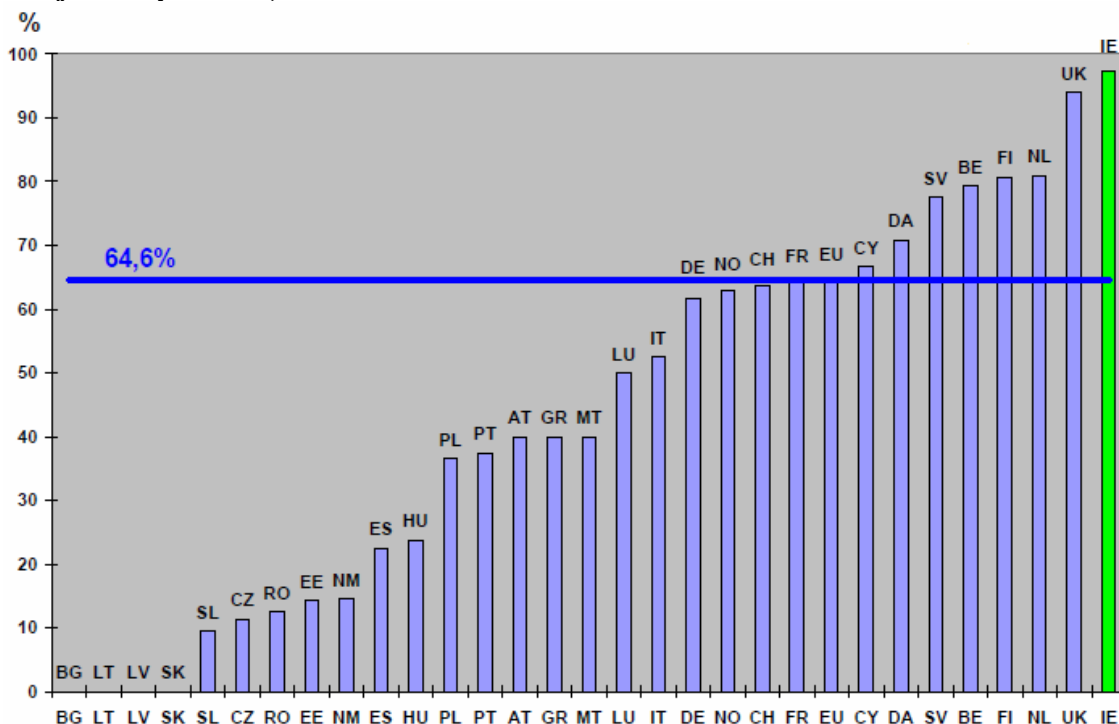
Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009č).

Ko govorimo o širših načrtih delničarstva zaposlenih, ki vključujejo vse zaposlene, je Irska z 61 % deležem višje od povprečja vseh evropskih držav, kjer delež znaša 51,9 %, vendar pa zaostaja tako za Veliko Britanijo, katere delež je 77 %, in Francijo, kjer delež znaša 86 % (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

Omembe vreden je tudi delež irskih podjetij, v katerih so se v letu 2007/2008 uveljavili novi načrti delničarstva zaposlenih, saj ta znaša kar 42 %, v primerjavi s 36,6 %, kolikor ta delež znaša v Evropi (European Federation of Employee Share Ownership 2009).

Irska pa je na prvem mestu kar zadeva delniške opcije. Kar 97 % velikih irskih podjetij ima načrte delniških opcij, v primerjavi z evropskim povprečjem, ki znaša 64,6 % (glej Graf 3.4) (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

**Graf 3.4: Odstotek poslovnih skupin z načrti delniških opcij v 2007/2008 (29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin – 259.000 podjetij – 32,4 milijona zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009č).

Čeprav je Irska na številnih področjih na prvem mestu, pa delež zaposlenih lastnikov med vsemi zaposlenimi ni najvišji, in je s 24 % celo nižji od povprečja vseh evropskih držav, ki

znaša 28,2 %. Vsekakor pa je bistveno nižji od deleža v Veliki Britaniji (34 %) in Franciji (46 %) (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

Na koncu pa naj omenim še delež velikih irskih podjetij, ki imajo omembe vredno lastništvo zaposlenih, saj ta delež znaša kar 67 % in je v primerjavi s povprečjem ostalih evropskih držav (53,9 %) bistveno višji (European Federation of Employee Share Ownership 2009č).

### **3.3 Velika Britanija**

Finančno participacijo v Veliki Britaniji spodbujajo tako vlada kakor tudi številne neodvisne organizacije, in sicer tako, da širijo informacije, se posvetujejo in izobražujejo uporabnike. Ravno zato so, kljub prostovoljnosti udeležbe v shemah, te zelo razširjene.

V primerjavi z drugimi evropskimi državami je finančna participacija zaposlenih v Veliki Britanija na samem vrhu lestvice. Velika Britanija in Francija na tem področju dejansko že 25 let medsebojno tekmujeta za prvo mesto v Evropi.

Velika Britanija je na vrhu, tik za Irsko in Finsko, ko gre za delež velikih podjetij, v katerih se pojavlja katera izmed oblik delničarstva zaposlenih. Ta delež, v primerjavi s 100 % deležem na Irskem, v Veliki Britaniji znaša 99 %, Francija pa nekoliko zaostaja za Veliko Britanijo, in njen delež znaša 91 % (European Federation of Employee Share Ownership 2009d).

Bistvenih je pet glavnih oblik:

- delitev dobička,
- SAYE opcijske sheme,
- odobrene delniške sheme delitve dobička,
- diskrecijske delniške opcije ter
- skladi delavskega delničarstva (Poutsma 2001).

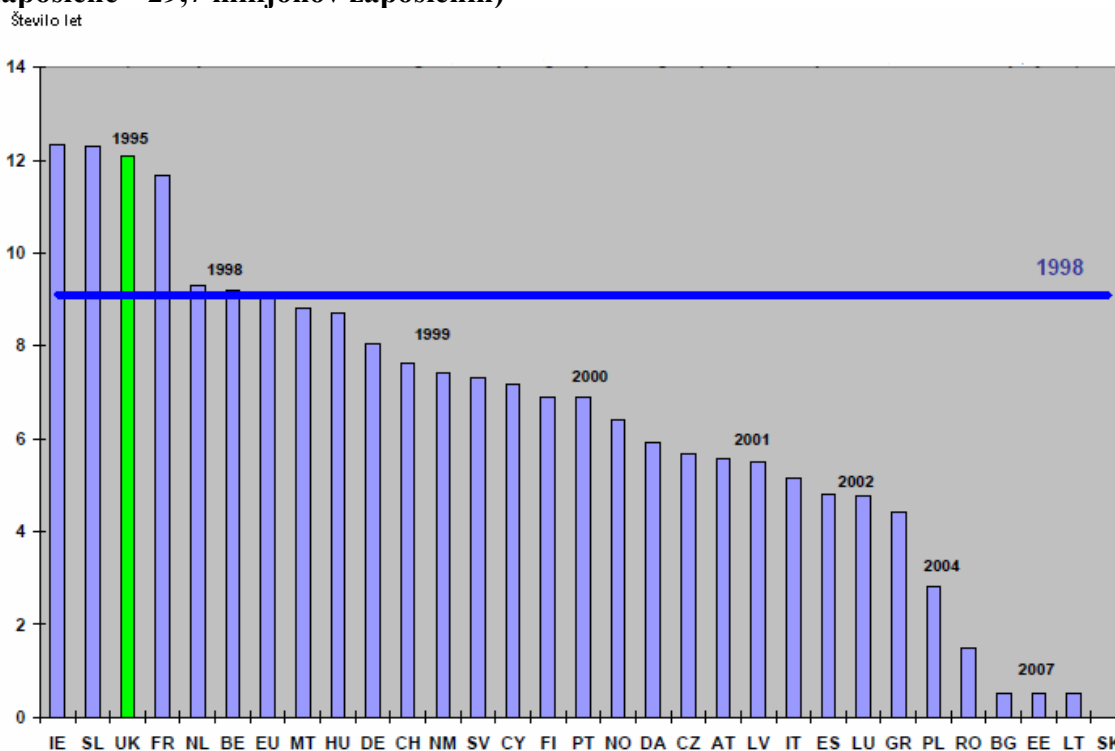
Zgodovinski začetki udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja v Veliki Britaniji segajo v leto 1829, ko je Lord Wallscourt na svoji farmi v kraju Galway vpeljal udeležbo zaposlenih pri dobičku podjetja. Vendar pa gre za osamljen primer vse do leta 1865, ko se pojavi oziroma uveljavi šest načrtov udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja, med

katerimi je najbolj poznan program v premogovniku Henry Briggs and Son.

Za razvoj udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja v Veliki Britaniji je pomembna prelomnica nastop vlade Margareth Thatcher in njenega projekta ljudskega kapitalizma. Vlada je s svojimi davčnimi vzpodbudami omogočala širitev uvajanja načrtov udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja, predvsem delniškega sistema (Purič 2004, 27).

Velika Britanija po uvedbi načrtov delničarstva zaposlenih v velikih podjetjih ni bila daleč od prvega mesta, saj je že leta 1995 uvedla prvi načrt delničarstva zaposlenih, v čemer se ne razlikuje veliko od Irske, ki na seznamu zaseda prvo mesto, in Francije (glej Graf 3.5) (European Federation of Employee Share Ownership 2009d).

**Graf 3.5: Kdaj so uvedle prvi načrt delničarstva zaposlenih? (seznam skupin, ki imajo načrte delničarstva zaposlenih) (29 evropskih držav, 1.826 največjih poslovnih skupin, ki imajo delniške načrte za zaposlene – 29,7 milijonov zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009d).

### **3.3.1 Delitev dobička**

Delitev dobička (angl. *profit-related pay*) je bila v 80-ih in začetku 90-ih let podprta s pomembnimi davčnimi olajšavami, zato se je njena uporaba hitro širila. Po sprejetem »Finance Act« zakonu, v letu 1991, so lahko davčne olajšave dosegle tudi do 20 % celotnih prejemkov posameznika oz. kar 4000 funtov, pri čemer je bil upoštevan znesek, ki je nižji. Do leta 1996 je bilo tako že 12.740 registriranih shem, ki so zajemale več kot 3,5 milijona zaposlenih.

Podjetja so sheme zlorabljala, tako da so te, zaradi velikega izpada davčnih prihodkov, postale za državo izredno drage. Vlada je zato postopno zniževala davčne olajšave, v letu 2000 pa so bile popolnoma odpravljene, s čimer se je močno zmanjšala tudi razširjenost shem (Poutsma 2001).

### **3.3.2 SAYE opcijske sheme**

Varčevalne SAYE opcijske sheme so bile uvedene v letu 1980 in pomenijo možnost vseh zaposlenih, da v predvidenem obdobju treh, petih ali sedmih let kupijo delnice podjetja po fiksni, ponavadi t. i. diskontirani ceni. Zaposleni, ki želijo sodelovati v SAYE shemi, vanjo pet let vplačujejo fiksne mesečne prispevke. Po izteku tega obdobja lahko kupijo delnice po opcijski ceni, ali pa se odločijo za izplačilo v denarju, skupaj z neobdavčenimi obrestmi. Koristi zaposlenih od popusta pri nakupu opcij, kot tudi od spremembe vrednosti opcije v obdobju med podelitvijo in realizacijo, niso obdavčene z davkom na dohodek. Prav tako so zaposleni lahko oproščeni plačila davka na kapitalski dobiček, če koristi ob prodaji ne presegajo določenega zneska.

Zakon iz leta 1991 je ponudil dodatno možnost prenosa delnic, pridobljenih z varčevalno shemo, v t. i. osebni kapitalski načrt (angl. *Personal Equity Plan*), ki nudi še več davčnih ugodnosti (Poutsma 2001).

### **3.3.3 Odobrene delniške sheme**

Tretja pojavna oblika so odobrene delniške sheme delitve dobička (angl. *approved profit sharing schemes*). Delujejo tako, da podjetje ustanovi delniški sklad, v katerega, v imenu zaposlenih, vplačuje prispevke iz ustvarjenega dobička. Zaposleni morajo delnice držati v

skladu vsaj dve leti, po petih letih pa so oproščeni davka na dohodek iz tega naslova.

V posebnih primerih – ob upokojitvi, prenehanju delovnega razmerja, invalidnosti in podobno – lahko zaposleni sredstva dvignejo tudi prej ter z manjšo obdavčitvijo.

Vsi zaposleni so upravičeni do sodelovanja v shemi, vendar se vplačila v sklad lahko med posamezniki razlikujejo, kar je odvisno od trajanja zaposlitve ali višine plače. Tudi delnice, pridobljene iz teh shem, so lahko prenesene v osebni kapitalski načrt (Poutsma 2001).

### **3.3.4 Diskrecijske delniške opcije**

Diskrecijske delniške opcije so, za razliko od prejšnjih dveh shem, namenjene le ožji skupini zaposlenih v podjetju, ponavadi menedžerjem. Če so takšne opcije realizirane po več kot treh in manj kot desetih letih od podelitve, so oproščene davka na dohodek, ki jim ga prinese porast vrednosti delnic do trenutka realizacije. V trenutku realizacije opcije pa je potrebno plačati davek na kapitalski dobiček (Poutsma 2001).

### **3.3.5 ESOT – skladi delavskega delničarstva**

Skladi delavskega delničarstva – ESOT so še ena pot, po kateri lahko zaposleni pridobijo delnice podjetja.

Načrti delavskega delničarstva (ESOP) so lahko zakonsko opredeljeni (angl. *statutory*) ali pa posebni (angl. *case-law*).

V primeru zakonsko opredeljenih shem podjetja ustanovijo sklade, ki so zadolženi za kupovanje in prodajanje delnic ter njihovo distribucijo med zaposlene, bodisi neposredno ali pa preko odobrenih delniških shem delitve dobička. Vplačila v sklad in stroški ustanovitve sklada se ob določenih pogojih štejejo kot davčna olajšava za podjetje. Zaposleni so deležni davčnih olajšav, ko delnice prodajo skladu.

Vendar pa podjetja pogosteje uvajajo posebne načrte, za katere mnoge olajšave ne veljajo. V tem primeru se pravila določijo po dogovoru z davčnim inšpektorjem in so zato prirejena specifičnim potrebam podjetja ter njegovih zaposlenih (Poutsma 2001).

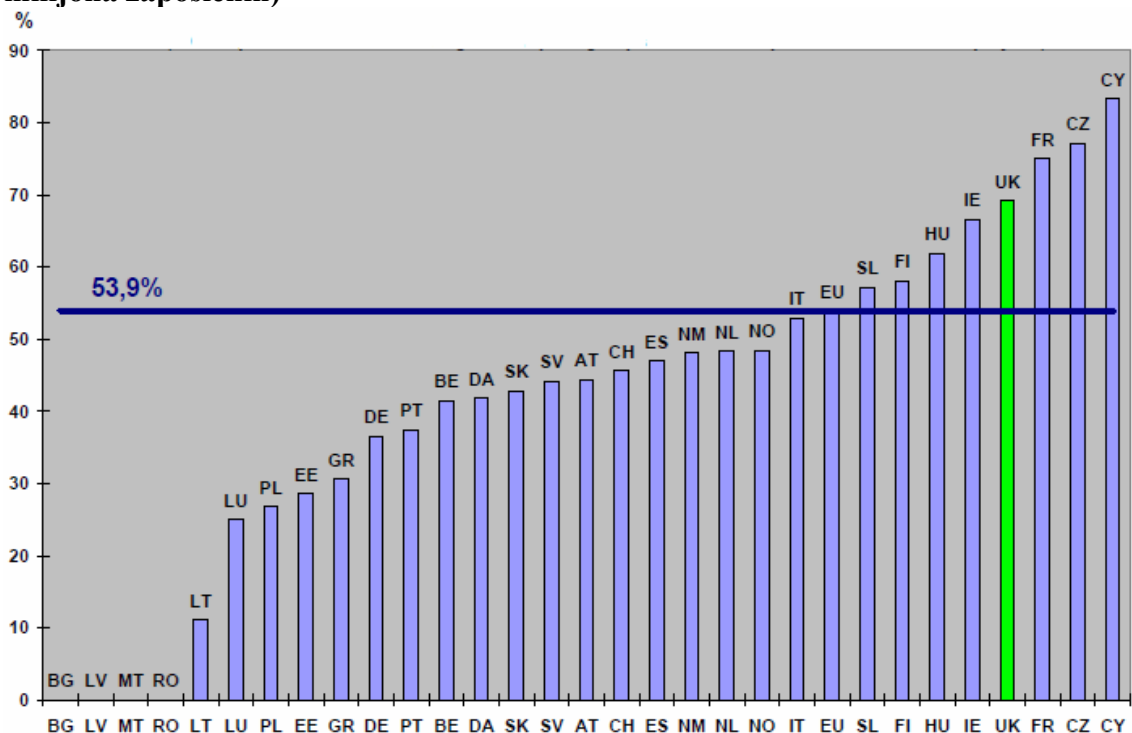
Iz raziskave za leto 2008 velja omeniti tudi visoko dinamiko uvajanja lastništva zaposlenih v Veliki Britaniji. Kar 52 % velikih britanskih podjetij je v letu 2007/2008 uvedlo nove

načrte delničarstva zaposlenih, v primerjavi s 36,6 % v Evropi, 53 % v Belgiji in 50 % v Franciji (European Federation of Employee Share Ownership 2009d).

Velika Britanija in Irska sta na vrhu kar zadeva delniške opcije, enako pa ne moremo trditi tudi za Francijo. Kar 94 % velikih britanskih podjetij ima načrte delniških opcij, v primerjavi s 97 % na Irskem, kar je precej višji odstotek kot v Franciji, kjer je delež le 64 % (European Federation of Employee Share Ownership 2009d).

Velika Britanija je nekoliko nižje na lestvici kot Francija, ko gre za omembe vredno lastništvo zaposlenih, ki v Veliki Britaniji znaša 69 % in v Franciji 75 %, v primerjavi s 53,9 % povprečjem v Evropi (glej Graf 3.6) (European Federation of Employee Share Ownership 2009d).

**Graf 3.6: Odstotek poslovnih skupin, v katerih imajo zaposleni omembe vredno lastništvo zaposlenih (LZ) (LZ>1 %) v 2007/2008 (29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin – 259.000 podjetij – 32,4 milijona zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009d).



### 3.4 Francija

Med državami EU je sistem finančne participacije zaposlenih zagotovo najvišje razvit v Franciji, ki po večini meril na tem področju nedvomno zaseda prvo mesto. Njeni konkurentki Irska in Velika Britanija sta edini državi, ki jima je v nekaterih pogledih uspelo preseči Francijo.

Začetki udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja v Franciji ne segajo tako daleč v zgodovino kot v Veliki Britaniji, vendar je mogoče trditi, da je sistem udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja tu najbolj transparenten in ima dosledno zakonsko podlago.

Leta 1955 se v Franciji pri podjetniških prispevkih za socialno zavarovanje gotovinska izplačila, ki so bila rezultat dobička podjetja, obravnavajo kot odbitna postavka.

Kasneje, leta 1959, je bila uzakonjena prostovoljna, leta 1967 pa obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja.

Zakonska ureditev je doživela spremembe in dopolnitve v letih 1986, 1990 in 1994, kar kaže na to, da država resno in odgovorno skrbi za uveljavljanje sistema v praksi. Obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja je določena za vsa tista podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 zaposlenih, za vsa ostala podjetja pa je prostovoljna (Purič 2004, 27–28).

V skladu z veljavno zakonodajo je v Franciji pravni temelj za udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe sporazum, sklenjen med delodajalcem in predstavniki zaposlenih, ki mora zagotoviti kolektivno udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe. S sporazumom se lahko dogovorijo različne sheme udeležbe pri dobičku. Z zakonom je tudi določen najvišji znesek sredstev, ki se iz naslova udeležbe pri dobičku lahko izplača zaposlenim. Navedeni znesek pri gotovinski shemi znaša največ 20 % letnega zneska bruto plač zaposlenih, s tem da je z zakonom določen tudi najvišji znesek, ki ga iz tega naslova lahko prejme posamezni zaposleni. Z zakonom so tudi taksativno naštetni nameni, za katere se lahko v obdobju, za katero je izplačilo sredstev odloženo, navedena sredstva uporabijo (ti nameni so: za investicije v družbi, za naložbe v davčne depozite s fiksno obrestno mero, za naložbe v vrednostne papirje ter za naložbe v vzajemne sklade). Družba in zaposleni od prejemkov, izplačanih iz udeležbe pri dobičku, uživajo davčne olajšave, višina le-te pa je odvisna od oblike izplačila (gotovina ali delnice) ter od dolžine obdobja, za katero je to izplačilo odloženo. Sporazumi o udeležbi pri dobičku morajo biti registrirani pri davčni upravi.

Glede na globalni odstotek kapitala, ki je v lasti zaposlenih, so po raziskavi Evropske federacije za delničarstvo zaposlenih za leto 2008 velika francoska podjetja na vrhu s kar 4,52 %, v primerjavi z 2,63 %, kolikor znaša evropsko povprečje. Omeniti pa velja tudi, da je Francija šele na šestem mestu, ko gre za delež velikih podjetij, v katerih se pojavlja katera izmed oblik delničarstva zaposlenih, in ta delež znaša 91 %, v primerjavi s 85,1 % v Evropi in 100 % na Irskem in Finskem (European Federation of Employee Share Ownership 2009c).

Francija je razvila celo vrsto oblik finančne udeležbe zaposlenih, od denarnih in zadržanih delitev dobička ter podjetniških varčevalnih načrtov do različnih mehanizmov delavskega delničarstva. Za Francijo vsekakor velja, da ima dolgoletno tradicijo na tem področju in da je država vseskozi podpirala vključevanje zaposlenih v sheme finančne udeležbe<sup>2</sup>.

Za Francijo je značilno, da ima že od konca petdesetih let učinkovit zakonski okvir ter naklonjeno davčno zakonodajo za raznovrstne oblike finančne udeležbe zaposlenih, in sicer (Finančna participacija zaposlenih v Franciji 2005):

- prostovoljni denarni profit sharing,
- zadržana delitev dobička,
- delavsko delničarstvo,
- varčevalni načrti družb.

### **3.4.1 Prostovoljni profit sharing**

Začetek delitve dobička v Franciji je 7.1.1959, ko je država sprejela davčne olajšave za prostovoljni sistem delitve dobička, t. i. »interressement«. Ta sistem so lahko uveljavile vse gospodarske družbe ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti oz. obliko organiziranosti in je temeljil na sporazumu med delodajalcem in predstavniki delojemalcev.

Sporazum je veljal za dobo treh let in je moral določiti osnove in merila za delavsko udeležbo na dobičku, upravičence ter način obveščanja. Udeležba na dobičku je morala biti vezana na ustvarjeni dobiček, povečano produktivnost ali druge merljive kriterije

---

<sup>2</sup> Velik zagovornik finančne udeležbe zaposlenih je bil že Charles de Gaulle, ki je v letih 1948–1967 profit sharing označil kot tretjo pot med kapitalizmom in socializmom, tako da so bile v letih od 1959 do 1967 sprejete različne vladne ordonance, ki so jih naslednji parlamenti in vlade nato še dopolnjevali in razvijali.

poslovnega uspeha. Veljala je omejitev za udeležbo na dobičku, in sicer le-ta ni smela presegati 20 % celotnih stroškov dela.

Del dobička, ki se je namenjal za udeležbo zaposlenih, se je odštel od osnove za davek na dobiček ter od osnove za socialne prispevke. Pač pa so bili zaposleni od prejetega plačila iz tega naslova dolžni plačati dohodnino, razen če si denarja niso dali izplačati in so ga pustili v okviru varčevalnih shem v podjetju.

### **3.4.2 Obvezni zadržani profit sharing**

Drugo obdobje razvoja finančne udeležbe zaposlenih v Franciji se začne s 17.8.1967, ko je bil sprejet predpis o obvezni zadržani udeležbi na rezultate gospodarske rasti podjetja (»participation aux fruits del expansion«).

Po tem predpisu so vse gospodarske družbe z več kot 100 zaposlenimi morale uvesti sklade zadržanega profit sharinga (»reserve speciale de participation – RSP«), in sicer za obdobje najmanj petih let. Za podjetja z manjšim številom zaposlenih uvedba teh skladov ni bila obvezna, ampak dopustna, torej prostovoljna. Tudi ta način je temeljil na pogodbi med delodajalcem in predstavniki zaposlenih.

Zaposleni so lahko terjali izplačilo svojega deleža v tem skladu le v izjemnih primerih, določenih s predpisi (npr. smrt, upokojitev, invalidnost, poroka, nakup nove hiše ipd.), saj je bilo sodelovanje v teh shemah obvezno za vse zaposlene, ki so bili v delovnem razmerju vsaj šest mesecev.

Pogodba je morala določiti, kako se bo gospodarilo s sredstvi, naloženimi v sklad v petletnem obdobju (npr. za investicije podjetja, na blokirane tekoče račune posameznim delavcem na njihova imena z določeno fiksno obrestno mero, za nove izdane delnice ali delnice kupljene na trgu, lahko tudi za investicije izven podjetja, npr. v splošnih vzajemnih skladih ipd.). Sklad udeležbe na dobičku se je lahko povezoval s t. i. podjetniškimi varčevalnimi načrti, v katerih so zaposleni sodelovali z delom svojih plač (Finančna participacija zaposlenih v Franciji 2005).

Koristi navedenega naložbeno varčevalnega instrumentarija so zagotovo na obeh straneh. Ne samo da se za del dobička, izplačanega zaposlenim po tej poti, ne plača davek na dobiček podjetja, niti podjetniški niti posamični prispevki za socialno varnost (seveda po

izteku petih let, ko do dejanskih izplačil pride), ampak povečano varčevanje na strani podjetja privede do novih investicij, in s tem gospodarske rasti, na drugi strani pa do novih prihrankov zaposlenih.

### **3.4.3 Zadržana delitev dobička**

Tako imenovana zadržana delitev dobička (»deferred profit sharing«) je v Franciji nadvse pomemben instrument finančne udeležbe zaposlenih. Francija je tudi sicer edina dežela v Evropi, kjer je udeležba zaposlenih v dobičkih družbe obvezna za družbe, ki imajo nad 50 zaposlenih.

Za takšne družbe je obvezno oblikovanje sklada zadržane delitve dobička (»deferred profit sharing fond«). Zaposleni lahko dobijo denar, ki se je v obliki udeležbe na dobičku v določenem obdobju nalagal na njihov račun, šele v petih oz. treh letih.

Že zakon iz leta 1954 je razširil zadržano udeležbo na dobičku na manjše družbe (z manj kot 51 zaposlenimi) in razširil davčne vzpodbude tudi na njih.

V vseh primerih, tako pri družbah z nad 50 zaposlenimi kakor tudi pri manjših, velja, da delavec ob dvigu naloženega denarja z njegovega računa, kamor se je zbiral iz naslova udeležbe na dobičku, ne plača niti socialnih prispevkov niti dohodnine.

Dodatno k navedenim je zakon iz leta 1994 uvedel še nekatere ukrepe za razvoj finančne udeležbe zaposlenih, in sicer (Finančna participacija zaposlenih v Franciji 2005):

- ✓ uveljavitev sodelovanja delavskega delničarstva v upravljanju družb,
- ✓ uveljavitev možnosti uvedbe t. i. začasnih varčevalnih računov (»time savings accounts«) s kolektivno pogodbo, kar omogoča zaposlenim, da konvertirajo svoje profit sharing bonuse v izplačila,
- ✓ možnost, da družba odmrzne del zadržane delitve dobička za nakup novega avtomobila oz. za gradbena dela,
- ✓ 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 koordinacija pobud za njihovo nadaljnje širjenje in razvoj.

### 3.4.4 Delničarstvo zaposlenih

Obdobje od leta 1986 do danes se začinja z zakonom, ki stopi v veljavo dne 26.10.1986. Ta je vse tri prevladujoče sheme (prostovoljna delitev dobička v gotovini, obvezna prisilna delitev dobička in delavsko delničarstvo) še bolj izpopolnil in dopolnil s cilji (Finančna participacija zaposlenih v Franciji 2005):

- ✓ delitev dobička v gotovini vključiti kot sestavino gibljivega plačnega sistema,
- ✓ obvezno zadržano delitev dobička podrediti nacionalnim prizadevanjem po večjem varčevanju,
- ✓ nasploh povečati oziroma razširiti podjetniške varčevalne načrte,
- ✓ izkoristiti podjetniške varčevalne načrte kot instrument za razvoj delavskega delničarstva,
- ✓ postaviti most med delitvijo dobička na eni strani ter dolgoročnim varčevanjem in naložbami v podjetniške vrednostne papirje in s tem delavsko delničarstvo nasploh.

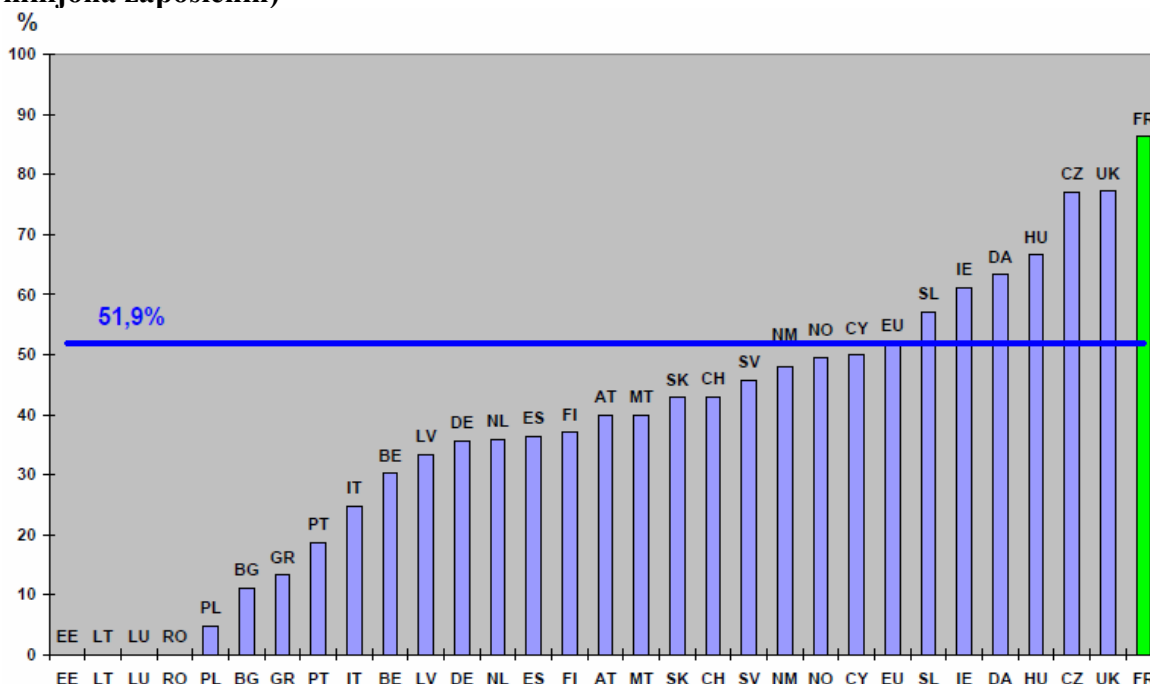
Novi predpis je zato uveljavil številne in pomembne spremembe obeh (denarnih in zadržanih) shem delitev dobička.

Ena od teh sprememb je skrajšanje petletnega obdobja za delniške nakupne sklade (RSP) na tri leta, s prepolovitvijo davčnih olajšav. Uveljavila se je možnost različnih vrst pogodb oziroma sporazumov o delitvi dobička v gotovini z različnimi skupinami ali oddelki zaposlenih. Omogočeno je bilo povezovanje varčevalnih načrtov in zadržanih profit sharing skladov oziroma prehajanje enega v drugo obliko.

Že omenjena raziskava za leto 2008 kaže, da Francija nedvomno zaseda prvo mesto, ko gre za široke načrte delničarstva zaposlenih, ki veljajo za vse zaposlene, saj delež v Franciji znaša 86 %, v primerjavi z 51,9 % evropskega povprečja in 77 %, kolikor znaša ta delež v Veliki Britaniji (glej Graf 3.7) (European Federation of Employee Share Ownership 2009c).

**Graf 3.7: Odstotek poslovnih skupin s široko zastavljenimi načrti delničarstva zaposlenih v 2007/2008**

**(29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin – 259.000 podjetij – 32,4 milijona zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009c).

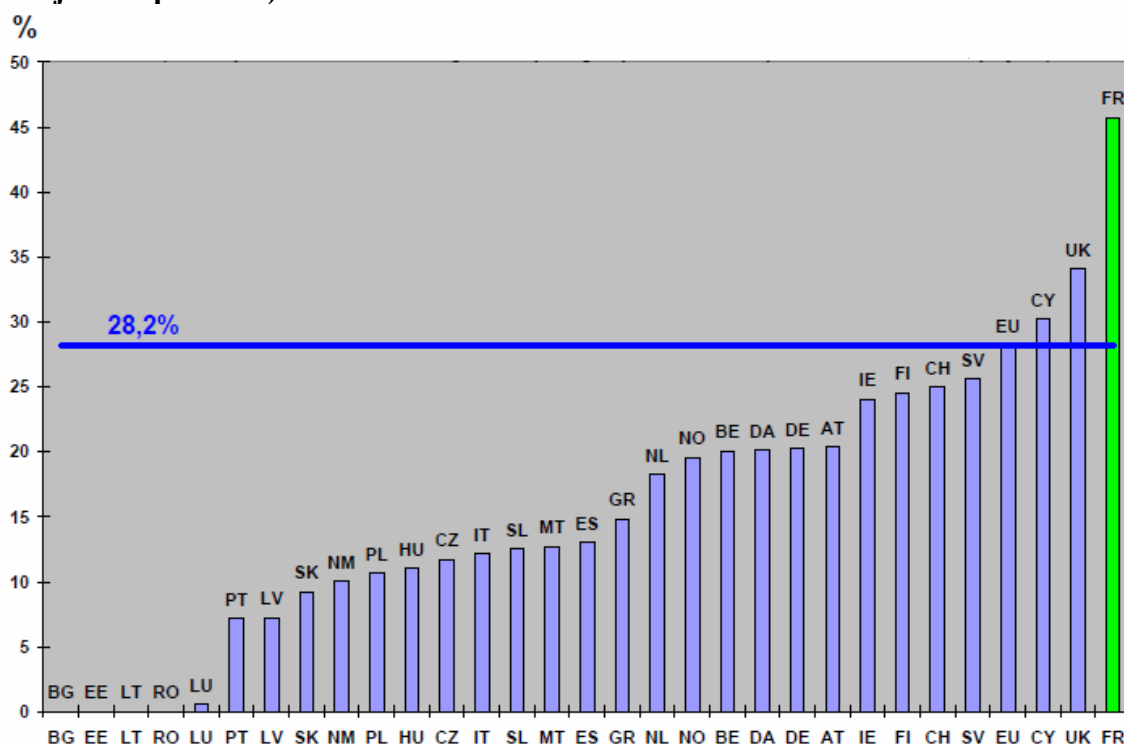
Kljub temu da se dinamika kaže kot visoka, v Franciji še zdaleč ni najboljša: 50 % velikih francoskih družb je v letu 2007/2008 uvedlo nove načrte delničarstva zaposlenih, kar je sicer višja stopnja od evropskega povprečja, ki znaša le 36,6 %, vendar pa manj kot ta delež znaša v Belgiji (53 %) ali v Veliki Britaniji (52 %) (European Federation of Employee Share Ownership 2009c).

Francija ni na prvem mestu niti, ko gre za delniške opcije. 64 % velikih francoskih podjetij ima delniške opcije. Prav toliko pa znaša tudi evropsko povprečje (64,6 %), vendar je to bistveno manj kot 94 % delež v Veliki Britaniji in 97 % delež na Irskem (European Federation of Employee Share Ownership 2009c).

Francija pa je na vrhu seznama, ko gre za velika podjetja, ki imajo široke načrte delničarstva zaposlenih in delež v Franciji je kar 75 %, v primerjavi s 53,9 %, kolikor znaša evropsko povprečje in z 69 % deležem v Veliki Britaniji ali pa 67 % deležem na Irskem (European Federation of Employee Share Ownership 2009c).

Ko gre za demokratizacijo lastništva zaposlenih, je Francija prav tako na prvem mestu in kar 46 % vseh zaposlenih v velikih podjetjih so zaposleni lastniki, v primerjavi z 28,2 %, kolikor znaša evropsko povprečje in s 34 % deležem v Veliki Britaniji (glej Graf 3.8) (European Federation of Employee Share Ownership 2009c).

**Graf 3.8: Odstotek zaposlenih lastnikov med vsemi zaposlenimi v 2007/2008 (29 evropskih držav, 2.533 največjih poslovnih skupin – 259.000 podjetij – 32,4 milijona zaposlenih)**



Vir: European Federation of Employee Share Ownership (2009c).

### **3.5 Pregled v ostalih evropskih državah, s poudarkom na novih članicah Evropske unije**

Kanjuro - Mrčela (2004b) ugotavlja, da je finančna participacija zaposlenih področje, ki je bilo v zadnjih letih tema številnih raziskav v Evropi in ZDA. Največ podatkov o razširjenosti finančne participacije in kvalitativnih podatkov – o vrstah participacije, percepciji in ovirah na poti k razširjanju participacije – so prispevale novejša raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev<sup>3</sup>.

#### **3.5.1 Pregled v starih državah članicah (pred letom 2004)**

Evropska fundacija podaja naslednje temeljne ugotovitve glede finančne participacije zaposlenih v EU (Kanjuro - Mrčela 2004b, 5–6):

- V 90-ih letih so bili razvijajoči se finančni trgi v državah članicah spodbuda razširjanju finančne participacije zaposlenih.
- V velikem številu držav (posebej v Franciji in na Nizozemskem) je število podjetij, ki uvajajo načrte delničarstva strmo naraščalo – posebej v 2. polovici 90-ih.
- Obstaja močna povezava med široko zastavljenimi načrti finančne participacije in timsko zasnovano organizacijo dela. Prav tako obstajajo podatki, ki dokazujejo povečanje produktivnosti, ko je delavsko delničarstvo kombinirano z drugimi oblikami sodelovanja zaposlenih pri odločanju.
- Podjetja, ki so uvedla finančno participacijo, svoje zaposlene bolj pogosto informirajo o strateških načrtih, ter jim posredujejo ekonomske in finančne podatke o podjetju.
- Ugodna zakonodaja in davčne olajšave spodbujajo uvajanje široko zasnovanih shem finančne participacije zaposlenih.
- Finančna participacija ne zmanjša vloge sindikatov ali svetov delavcev.
- Velikost in lastništvo sta pomembna, saj manjša in družinska podjetja nimajo finančne participacije.

---

<sup>3</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (<http://www.eurofound.ie/>) je samostojni organ Evropske unije, ki ga je leta 1975 ustanovil Svet ministrov, da bi prispeval k načrtovanju in ustvarjanju boljših delovnih in življenjskih pogojev v EU. Eden od projektov Evropske fundacije je EIRO (Evropski observatorij industrijskih odnosov). Nacionalna centra za EIRO v Sloveniji sta: Fakulteta za družbene vede in Institut za makroekonomske analize in razvoj.



- Prav tako je pomembna tudi raven izobrazbe, kajti široko zastavljeni načrti so prisotni v podjetjih z visoko izobraženimi zaposlenimi.

Načrti delničarske udeležbe zaposlenih so najštevilnejši v Veliki Britaniji, Franciji in na Nizozemskem. Kot je že omenjeno, imajo obvezno udeležbo zaposlenih na dobičku v Franciji, prostovoljne načrte pa v Veliki Britaniji, Belgiji, Nemčiji, na Švedskem in Nizozemskem.

Razlogi, zaradi katerih so vlade sprejemale novo zakonodajo ali vsaj sprožale razpravo o participaciji zaposlenih, so zelo različni: želja motivirati zaposlene k večji produktivnosti, pospeševanje socialne kohezivnosti in zmanjševanje socialnih neenakosti ter srednjeročno varčevanje, fleksibilizacija plač in decentralizacija kolektivnega pogajanja.

Raziskava nadalje razkriva, kaj vlade spoznavajo kot glavne ovire širše uporabe mehanizmov finančne participacije, to so predvsem (Kanjuo - Mrčela 2004b, 6):

- ✓ politične ovire, ki so značilne za Švedsko, Belgijo, Italijo; opozicija sindikatov zaradi koristi od finančne participacije, ki se kopičijo pri tudi drugače privilegiranih in najboljših plačanih zaposlenih,
- ✓ mikro-politične ovire, kot je uvajanje mehanizmov visokega zaupanja v okolje, za katero je značilno nizko zaupanje; značilno za Italijo,
- ✓ tehnične ovire, kot je zahtevnost uvajanja in vodenja shem finančne participacije zaposlenih (kar je posebej značilno za srednja in majhna podjetja),
- ✓ neustrezno institucionalno okolje, kamor sodi neustreznost/neusklajenost zakonodaje o gospodarskih družbah, modelov upravljanja in lastniških struktur podjetij.

### **3.5.2 Stanje v novih članicah in državah kandidatkah**

Naslednja raziskava Evropske fundacije o finančni participaciji (v sodelovanju z raziskovalnimi centri) sega v leto 2007, ko je izvedla raziskavo o finančni participaciji v novih članicah EU<sup>4</sup>: Bolgariji, Cipru, Češki republiki, Estoniji, Madžarski, Latviji, Litvi, Malti, Poljski, Romuniji, Slovaški in Sloveniji (Lužar 2008a, 15).

---

<sup>4</sup> Ki so postale države članice po letu 2004.

Pri preučevanju pa velja upoštevati raznolike definicije finančne participacije med državami, vezane na prevladujoče nacionalne sheme.

Na Poljskem je finančna participacija zaposlenih vezana na participacijo pri premoženju. Med procesom privatizacije sta se uveljavili dve obliki soudeležbe pri premoženju: zaposleni so postali lastniki podjetja, ki je bilo prej v lasti države; zaposleni so postali lastniki manjšega števila delnic v podjetju, ki se je privatiziralo.

Na Madžarskem je finančna participacija zaposlenih vezana na delničarstvo, ki se je širše uveljavilo že v začetku procesa privatizacije.

V Latviji se je med masovno privatizacijo v 90-ih prav tako uveljavilo delničarstvo zaposlenih, ki sovpada z definicijo finančne participacije.

V nekateri drugih državah, kot so Romunija, Slovaška in Slovenija, pa je na drugi strani jasna razlika med delničarstvom in delitvijo dobička.

Ciper je glede finančne participacije zaposlenih izjema, saj je tam participacija vezana na bonuse, ki jih podjetja razdelijo zaposlenim glede na njihovo individualno uspešnost.

Poleg tega na Cipru in na Malti v zadnjem desetletju ni bilo večjih procesov privatizacije. Na Malti je sicer bilo nekaj primerov delničarstva zaposlenih in shem delitve dobička kot rezultat privatizacije nekaterih državnih podjetij. Na Cipru pa so učinki shem finančne participacije zaposlenih zanemarljivi, saj obstaja le nekaj primerov delničarstva in shem delitve dobička, ki so jih uvedla podjetja za povečanje motivacije in zavezanosti srednjega in višjega menedžmenta.

Kmalu po zaključku prve faze privatizacije je trend lastništva zaposlenih začel upadati v skoraj vseh vzhodnoevropskih državah (tako kot v centralnih državah), saj so se pogoji, naklonjeni zaposlenim in osnovani na zakonih privatizacije, spremenili. Na splošno pa kreatorji politik do danes niso predstavili nobenih iniciativ za promocijo shem finančne participacije zaposlenih, razen tistih, ki so se oblikovale med procesom privatizacije (Lužar 2008a, 16).

Najprej je aktualno preučiti, kakšno je stanje v novih državah članicah glede delitve dobička (profit sharing).

Finančna participacija zaposlenih v obliki delitve dobička je bila v novih članicah EU uvedena veliko manj pogosto kot druge oblike finančne participacije, zato so tudi podatki težje dostopni.

Na Malti je zabeležen primer ladjedelniškega podjetja Malta Shipyards.

Na Cipru sicer obstajajo sheme delitve dobička, vendar je obseg tega neznan. Sheme delitve dobička so bolj pogosto prisotne kot del strategije velikih storitvenih podjetij za ključne kadre in del individualnih pogodb za višji menedžment.

V Romuniji je delitev dobička na podlagi izplačila (cash based profit sharing) postala v državnih podjetjih in javnem sektorju obvezna od leta 2001 dalje. Z obvezno zakonodajo se je število podjetij, ki so uvedla sheme delitve dobička, povečalo, čeprav gre za majhne vsote, saj ta državna podjetja ustvarjajo zelo malo dobička.

V zadnjem času se delitev dobička uveljavlja na Madžarskem kot del moderne prakse upravljanja s človeškimi viri, posebej med multinacionalnimi podjetji.

V Latviji se sheme delitve dobička uveljavljajo bolj v podjetjih v tuji lasti, ki delujejo na visoko konkurenčnih trgih in so finančno zelo uspešna. V Latviji delitev dobička ni pogosta oblika finančne participacije, a nekatera podjetja svojim zaposlenim (večinoma menedžerjem) izplačujejo bonuse, vezane na letne ali četrletne dobičke in uvedene le v primerih, ko so prispevki posameznikov k podjetju merljivi. Vse bolj se uveljavljajo tudi druge ugodnosti za zaposlene, ki so sicer vezane na dobiček in tako tudi del stroškov podjetja, kot so: brezplačni telefonski klici, leasing za avto, dostop do brezplačnih posojil, plačilo izobraževanja in nadaljnjega študija ipd.

Na Slovaškem in v Sloveniji se nekatera podjetja poslužujejo delitve dobička v okviru 13. plače. Danes ima Slovenija sprejeto zakonsko podlago za delitev dobička, saj je bil v letu 2008 sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki pa za podjetja ni obvezujoč.

V Bolgariji delitev dobička obstaja v zelo majhnem številu podjetij in je vezana na srednji in višji menedžment. Nekaterе države, kot so Estonija, Poljska in Češka republika, pa ne beležijo prisotnosti shem delitve dobička med zaposlene (Lužar 2008a, 17).

Stanje v novih državah članicah glede sheme delničarstva zaposlenih (employee share ownership) pa je takšno (Lužar 2008a, 17–18):

V zgodnjih 90-ih se je v skoraj vseh centralnih in vzhodnih državah pojavila masovna privatizacija državnih organizacij in podjetij, ki so pogosto prešla v lastništvo njihovega menedžmenta in zaposlenih. Lastništvo zaposlenih, posebej v obliki delničarskih shem, se je hitro uveljavilo v Bolgariji, Estoniji, Madžarski, Latviji, Litvi, Poljski, Romuniji in Sloveniji.

V Estoniji so podjetja v lasti zaposlenih predstavljala večino državnih podjetij (38 %), ki so bila privatizirana do leta 1992.

V Latviji je bilo delničarstvo zaposlenih najbolj zaželen oblika finančne participacije, uveljavljena sredi 90-ih v več kot polovici majhnih in srednje velikih podjetij.

V Litvi so se sheme načrtov delničarstva širše uveljavile prav tako sredi 90-ih let. Leta 1993 je bilo v lasti zaposlenih 65 % podjetij, v letih 1994–1995 pa kar 92 % podjetij.

V Romuniji je bil model delničarstva glavna metoda privatizacije majhnih in srednje velikih podjetij. Konec leta 1998 je bila več kot tretjina vseh industrijskih podjetij privatizirana v obliki delničarskega načrta, kjer so imeli zaposleni povprečno 65 % lastniški delež.

Na Madžarskem naj bi do leta 1992 kar 85 % zaposlenih postalo lastnikov svojih podjetij.

Na Poljskem se je lastništvo zaposlenih močno razširilo prav tako v začetku 90-ih let in predstavljalo 67 % vseh privatizacij v tem obdobju.

Izjema v tem primeru je Češka republika, kjer masovna privatizacija ni bila naklonjena notranjemu lastništvu: zaposleni so dobili na voljo le 1,5 % vseh delnic in še te po zelo neugodnih cenah, tako da večjega odkupa delnic ni bilo.

Kakšno pa je stanje glede delničarstva zaposlenih danes?

Lastništvo zaposlenih na Poljskem je od leta 2000 dalje vse manj popularno, čeprav je večina privatiziranih podjetij še vedno v večinski lasti zaposlenih, vendar v korist menedžerjev.

Od leta 2002 dalje so zaposleni v privatiziranih podjetjih v Bolgariji prav tako manjšinski delničarji.

Tudi na Madžarskem so zabeležili močan upad števila podjetij v večinski lasti zaposlenih. Največji delež podjetij z delničarskimi načrti zaposlenih (55 %) obstaja v proizvodnji,

hkrati pa odobreni programi delničarstva zaposlenih iz leta 2003 obstajajo le v osmih podjetjih in vključujejo le par tisoč zaposlenih.

Tudi v Sloveniji se je slika lastništva podjetij po zaključku prvega vala privatizacije spremenila, saj se je ob koncu 90-ih let obseg lastništva zaposlenih zmanjšal. Rezultati zadnjih raziskav kažejo, da upadajo deleži notranjih lastnikov, ki niso menedžerji, in državnih skladov, vse večji lastniki delnic pa postajajo investicijski skladi in menedžerji.

V primeru Malte pa je situacija glede delničarstva zaposlenih bolj pozitivna. Sheme delničarstva zaposlenih so bile na Malti implementirane kot del privatizacije Bank of Valletta in podjetja Maltacom. Vlada je leta 1994 ponudila delnice Bank of Valletta javnosti, nekaj delnic pa obdržala, da je ustanovila delniški sklad za svoje zaposlene. Tudi v primeru podjetja Maltacom je bilo za vse zaposlene poskrbljeno z ustanovitvijo delniškega sklada, saj so bili 3 % delnic namenjeni upravljanju sklada v korist zaposlenih (Lužar 2008a, 18).

## **4 FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V SLOVENIJI**

Pri preučevanju finančne participacije zaposlenih v Sloveniji je potrebno raziskati in preveriti stanje pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (kratko ZUDDob), sprejetega leta 2008, in stanje ter pričakovanja po njegovi uveljavitvi.

### **4.1 Pregled lastništva zaposlenih od leta 1992 dalje**

Proces privatizacije je po mnenju Kanjuo - Mrčele (2002) igral pomembno vlogo v obdobju postsocialistične tranzicije v Sloveniji v 90-tih letih 20. stoletja. V tem procesu je bila prisotna visoka udeležba zaposlenih (vključno z menedžerji). Po podatkih Agencije RS za prestrukturiranje in privatizacijo (Kanjuo - Mrčela 2002) sta se v večini privatiziranih slovenskih podjetjih uporabljali dve metodi privatizacije: interna razdelitev delnic (v 96 % primerih) in notranji odkup (v 1253 podjetjih ali v 91,39 primerih). Po analizah Agencije RS za prestrukturiranje in privatizacijo, ki jih je opravila v 1324 podjetjih, se je pokazalo, da je notranje lastništvo (tedanjih in nekdanjih zaposlenih ter njihovih sorodnikov) prevladujoče v manjših in delovno intenzivnih podjetjih.

Obseg notranjega lastništva je pomemben, če je analiziran glede na število podjetij z notranjimi lastniki in glede na število zaposlenih v teh podjetjih: 61,3 % od 1310 analiziranih podjetij je bilo v večinski notranji lasti. V teh podjetjih je bilo zaposlenih skoraj polovica (45,7 %) vseh zaposlenih v privatiziranih podjetjih. Podjetja s 30 % deležem notranjega lastništva ali več so tvorila do 82,4 % vseh privatiziranih podjetij in so zaposlovala tri četrtine vseh zaposlenih (75,1 %) (Kanjuo - Mrčela 2002).

Težko je bilo oceniti natančen obseg udeležbe zaposlenih v strukturi lastništva v slovenskih podjetjih, ker niti institucije (ministrstva ali obstoječe državne agencije) niti podjetja niso spremljala teh sprememb sistematično.

Rezultati raziskav, opravljenih na izbranih vzorcih podjetij, so pokazali, da se je delničarstvo v slovenskih podjetjih po privatizaciji (ali v drugi fazi privatizacije) koncentriralo ter da je vključenost notranjih lastnikov (ki niso menedžerji) in državnih

skladov upadalo, medtem ko se je delež investicijskih skladov in menedžerjev povečeval (Kanjuo - Mrčela 2002).

Po podatkih raziskave Evropske federacije za delničarstvo zaposlenih iz leta 2005 je bilo v Sloveniji kar sedem podjetij, ki sodijo med 100 največjih podjetij v Evropi z deležem lastništva zaposlenih, ki je večji od 50 %. Med njimi so uspešna slovenska podjetja, in sicer Gorenje, ERA, Iskraemeco, Kovinoplastika Lož, ETI Elektroelementi, Domel in Etiketa. Žal pa se je ta delež z leti zmanjšal zaradi neugodne zakonodaje in nestimulativne davčne politike (Lužar 2006, 28).

Težava, kot ugotavljajo nekateri avtorji (Artič 2004; Lužar 2006), je bila predvsem v tem, da so bile v Sloveniji davčne obremenitve na izplačane plače najvišje v EU, kar je bilo neugodno tako za zaposlene kot tudi za podjetja, in to zagotovo nikdar ne predstavlja dobre osnove za uvajanje finančne participacije zaposlenih.

Relevantno pa je omeniti še študijo Cranet o finančni participaciji v Sloveniji (Lužar 2006).

V letu 2001 se je Center za proučevanje organizacij in človeških virov kot nacionalni center aktivno vključil v evropsko primerjalno študijo o upravljanju človeških virov, ki jo že od leta 1989 izvaja raziskovalna skupina na Cranfield University iz Velike Britanije.

V raziskavi za leto 2004 je sodelovalo 161 slovenskih organizacij, ki zaposlujejo v povprečju 785 oseb. Večji delež sicer predstavljajo srednje velike organizacije do 500 zaposlenih (61,3 %), kljub temu pa vzorec relativno zanesljivo odseva sliko stanja v populaciji slovenskih organizacij.

Po dejavnosti prevladujejo organizacije s področja kmetijstva in industrije (56,5 %), sledijo tržne storitve (24,2 %) in javne storitve (19,3 %). Cranet raziskava o upravljanju človeških virov v Sloveniji je bila izvedena v letu 2001 in 2004, vendar so podatki o finančni participaciji zaposlenih v slovenskih organizacijah dostopi le za leto 2004.

**Tabela 4.1: Delež slovenskih organizacij, ki omogočajo svojim zaposlenim finančno participacijo**

|   | <b>Vodje</b> | <b>Strokovnjaki</b> | <b>Režijski delavci</b> | <b>Proizvodni delavci</b> |
|---|--------------|---------------------|-------------------------|---------------------------|
| <b>Programi delničarstva zaposlenih</b> | 16,1         | 11,8                | 9,3                     | 8,1                       |
| <b>Udeležba na dobičku</b>              | 28           | 18                  | 14,9                    | 14,3                      |
| <b>Delniške opcije</b>                  | 6,8          | 4,3                 | 3,1                     | 3,1                       |

Vir: Cranet v Lužar (2006).

Vodstveni kader – podatki Cranet raziskave za leto 2004 kažejo, da so vodje pri udeležbi na dobičku daleč najbolj prisotni od vseh kategorij zaposlenih v slovenskih organizacijah, saj kar 28 % organizacij v vzorcu nudi vodjem udeležbo na dobičku. Drugi dve obliki finančne participacije sta pri vodstvenem kadru še vedno bolj prisotni kot pri ostalih kategorijah zaposlenih, vendar v primerjavi z udeležbo na dobičku v manjši meri. V manj kot 16 % slovenskih organizacij obstaja delničarstvo za vodje, delniške opcije pa so prisotne le v 6,8 % organizacij. Glede na dejavnost organizacij v javnem sektorju finančna participacija vodij ne obstaja, programi delničarstva pa so bolj prisotni v industriji kot v tržnih storitvah.

Strokovnjaki – 18 % organizacij nudi svojim strokovnjakom in tehnikom udeležbo na dobičku. Manj pogosti so programi delničarstva, obstajajo le v 11,8 % organizacij in tudi delniške opcije so redke, ima jih le 4,3 % organizacij. V javnem sektorju finančna participacija za strokovnjake ne obstaja, programi delničarstva pa so bolj pogosti v industriji kot v sektorju tržnih storitev.

Administrativni/režijski delavci – tudi pri njih je najbolj uporabljena oblika finančne participacije udeležba na dobičku, saj jo prakticira 14,9 % organizacij. Programe delničarstva izvajajo le v 9,3 % organizacij in le 3,1 % organizacij uresničuje tudi delniške opcije za zaposlene v administraciji. V javnem sektorju finančna participacija za režijske delavce ne obstaja, programi delničarstva pa so bolj prisotni v industriji kot v storitvenih organizacijah.



Proizvodni/fizični delavci – podatki Cranet raziskave kažejo, da obstaja v Sloveniji 14,3 % organizacij, ki ponujajo svojim fizičnim delavcem udeležbo na dobičku. Programi delničarstva so prisotni v 8,1 % organizacij in 3,1 % organizacij ima tudi delniške opcije. Zopet so programi delničarstva omogočeni samo proizvodnim/fizičnim delavcem v industriji, v javnem sektorju pa finančna participacija za proizvodne/fizične delavce ne obstaja (Lužar 2006, 29–30).

## **4.2 Možnost udeležbe delavcev pri dobičku po slovenski zakonodaji pred sprejemom Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku**

Glede procesa privatizacije v Sloveniji je potrebno povedati tudi, da so bili notranji lastniki menedžerji, zaposleni in nekdanji zaposleni, zunanji pa pooblašcene investicijske družbe (PID-i), paradržavna sklada (KAD in SOD) ter mali delničarji, ki so delnice pridobili v javnih prodajah.

V obdobju po končani privatizaciji pa se je začela lastniška struktura izdatno spreminjati. Število delničarjev se je naglo zmanjševalo, v podjetja pa so vstopali domači in tuji strateški lastniki. Tedanji in bivši zaposleni so delnice v glavnem prodajali, medtem ko so jih menedžerji kupovali (Simoneti in drugi 2003).

Od zakonov, ki so omenjali možnost udeležbe delavcev pri dobičku v Sloveniji, je relevantno najprej omeniti Zakon o delovnih razmerjih, ki je opredelil možnost do udeležbe delavcev na dobičku. V 139. členu je opredeljeno, da se »delavec in delodajalec lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Ta se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunanem v skladu z zakonom«.

Kolektivne pogodbe dejavnosti opredeljujejo v svojih določilih tudi možnost dela plače iz dobička, vendar le na podlagi internih aktov podjetij z vnaprej določenimi merili.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) je v svojih določbah<sup>5</sup> dopuščal možnost, da pri udeležbi iz naslova delitve dobička participirajo tudi zaposleni. Da bi zaposleni lahko participirali na delu dobička, mora biti takšna odločitev sprejeta na skupščini delniške družbe. Predlaga tudi, da skupščina lahko sprejme takšen sklep, vendar pa mora obstajati

---

<sup>5</sup> uveden leta 1993, je v svojem 228. členu med drugim omogočal, da se s statutom družbe možno določi, kako bo ta razdeljen.; v maju 2006 je začel veljati prenovljen Zakon o gospodarskih družbah – ZGD-1.

določba bodisi v zakonu bodisi v statutu. Kjer ni nobene zakonske podlage za takšno odločitev skupščine, je potrebna statutarna opredelitev.

Statutarna opredelitev mora biti dovolj konkretizirana (kriteriji, pogoji izplačila ...); ni pa nujno, da je v statutu natančno določena višina izplačila dobička med zaposlene.

V primeru, da se skupščina družbe, po izpolnitvi zgoraj navedenih pogojev, odloči izplačati del bilančnega dobička, se takšna izplačila zaposlenim obravnavajo kot dohodki iz delovnega razmerja. Kot taki so, skladno z zakonodajo, obdavčeni z dohodnino in s prispevki za socialno varnost. Dejansko tovrstna izplačila zaposlenim kot tudi za podjetja predstavljajo večji strošek, kot če bi zaposlenim izplačala del plače na podlagi uspešnosti podjetja. Takšen zakonski okvir je udeležbo zaposlenih torej dopuščal, ni pa je aktivno spodbujal, zato večina podjetij možnosti ni koristila.

V skladu s priporočilom Evropskega sveta glede promocije finančne participacije v EU, je tudi Slovenija večkrat poskušala oblikovati ustrežnejšo zakonodajo, vendar so bili trije predlogi zakona o finančni participaciji zaposlenih, iz let 1997, 2002 in 2005, na vladni obravnavi zavrženi. V začetku leta 2008 pa se je zgodil preobrat in končno je predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku ustrezal zahtevam in je bil tudi sprejet.

### **4.3 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob**

Dne 29.2.2008 je bil sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (v nadaljevanju ZUDDob), ki je v veljavo stopil mesec dni kasneje.

Namen zakona je spodbuditi podjetja (vse kapitalske družbe), da v delitev dobička vključijo tudi delavce. Pričakovati je, da se bodo delavci bolj delovno in tudi drugače angažirali za dosego čim boljših rezultatov družbe, saj bo njihov prejemek iz naslova delitve dobička odvisen od uspešnosti podjetja. Večji kot bo dobiček, večji bo prejemek delavcev. Z večjo produktivnostjo delavcev se pričakuje tudi višja raven produktivnosti in donosnosti družb, boljše sodelovanje med delavci in delodajalci, posledično pa tudi izboljšanje podjetniške klime.

### 4.3.1 Temeljna načela

Temeljna načela po ZUDDob so:

- Načelo prostovoljnosti: Udeležba pri dobičku je prostovoljna tako za delavce kot tudi za delodajalce; stranki (družba in delavec) se lahko prostovoljno dogovorita glede udeležbe pri dobičku družbe, kar velja tudi za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku, kot je predvidena v zakonu.
- Načelo neprenosljivosti: Pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva.
- Načelo enakosti: Pri dobičku morajo biti v skladu z zakonom o udeležbi delavcev pri dobičku pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci. Vsak posamezni delavec se lahko s pisno izjavo sicer pravici odpove. V okviru tega načela je opredeljena tudi prepoved, da udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kot so na primer plače. V zakonu je v 6. členu (pojmi) opredeljeno, da za delavca ne šteje delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe.
- Načelo skrbnosti: Vsi udeleženci in organi, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku, morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika.

### 4.3.2 Denarna in delniška shema

Zakon določa dve shemi udeležbe delavcev pri dobičku – denarno in delniško shemo.

Pri denarni shemi imajo delavci pravico do izplačila pripadajočega deleža dobička v denarju. Od pridobitve pravice delavca do deleža dobička do dejanskega izplačila delavcu pripadajo tudi obresti.

Pri delniški shemi imajo delavci pravico do izplačila deleža dobička v obliki delnic. Te so navadne imenske, njihov izdajatelj pa je lahko delavčev delodajalec ali pa njemu nadrejena družba. Delnice se ne prejmejo v fizični obliki, ampak se vpišejo na ime delavca v centralni register nematerializiranih vrednostnih papirjev pri Centralni klirinško depotni družbi (KDD). Pri delniški shemi je treba poudariti, da delavec s tako pridobljenimi delnicami tri leta od njihove pridobitve ne sme razpolagati – torej jih v tem času ne sme

prodati, podariti in podobno. S tem se želi doseči, da bodo delavci dolgoročno zainteresirani za uspešnost podjetja, saj bo njihov dohodek iz naslova dobička odvisen od cene delnice družbe.

Da izpad iz proračuna zaradi davčnih olajšav pri finančni participaciji le ne bi bil prevelik, je zakon postavil nekaj omejitev. Družba lahko izbere le eno shemo, denarno ali delniško, ne pa obeh hkrati.

Podjetje lahko delavcem izplača največ 20 % dobička poslovnega leta in ne več kot 10 % letnega bruto zneska plač, izplačanih v podjetju v tem poslovnem letu. Najvišji znesek, ki ga posamezni delavec lahko prejme, ne sme preseči 5.000 evrov.

### **4.3.3 Davčne in druge olajšave**

Bistveni element tega zakona so davčne olajšave, in sicer za družbo (davek od dohodka pravnih oseb) kot tudi za delavce (dohodnina), in pa olajšave pri prispevkih za socialno varnost. Olajšave so odvisne od vrste sheme in od tega, v kolikšnem času po pridobitvi pravice do deleža dobička delavci dejansko razpolagajo s svojo pravico.

Pri delniški shemi se davčna obveznost odloži do trenutka, ko delavec proda svojo delnico, če se je prodaja opravila po predpisanih treh letih od pridobitve delnice. Davčna obveznost se nato ugotavlja po pravilih, ki veljajo za obdavčitev dobička iz kapitala.

Pri denarni shemi se pripadajoči delež delavčevega dobička šteje za dohodek iz delovnega razmerja, pri čemer pa se v primeru izplačila po preteku enega leta od pridobitve pravice v davčno osnovo ne všteta 70 % tega dohodka.

Tudi prispevki za socialno varnost se plačujejo le od 30 % tega dohodka.

V primeru izplačila po preteku treh let od pridobitve pravice se v davčno osnovo ne všteta 100 % tega dohodka, prispevkov za socialno varnost pa se sploh ne plača. Če je bil pripadajoči delež dobička izplačan pred potekom enega leta od pridobitve pravice, se v celoti všteta v davčno osnovo delavca in delodajalca, prispevki za socialno varnost pa se plačajo v celoti.

Zakon spodbuja dolgoročnejše vztrajanje pri shemi, saj se v tem primeru delavcem pripadajoči delež dobička skupaj z obrestmi izplača šele po določenem obdobju po pridobitvi pravice, družba pa v tem času s sredstvi lahko razpolaga in jih plemeniti.

Zanimivo v zvezi s tem je še, da se v primeru vključenosti delavcev v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje – če hkrati oprostitev prispevkov za socialno varnost ni stoodstotna – prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot del prispevkov za socialno varnost, ne vplačajo v blagajno ZPIZ-a, temveč na delavčev osebni račun prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

To je še ena rešitev v smeri spodbujanja odločitve za finančno participacijo.

Bolj pregledno olajšave pri denarni shemi prikazuje tabela 4.2.

**Tabela 4.2: Olajšave pri denarni shemi**

| <b>Izplačilo pripadajočega deleža dobička</b> | <b>Davek od dohodka pravnih oseb</b> | <b>Dohodnina</b> | <b>Prispevki za socialno varnost</b>    |
|---|--------------------------------------|------------------|---|
| <b>Izplačilo pred potekom enega leta</b>      | ni olajšave                          | ni olajšave      | Prispevki se plačajo v celoti           |
| <b>Izplačilo po poteku enega leta</b>         | 70%                                  | 70%              | Prispevki se plačajo le od 30% prejemka |
| <b>Izplačilo po poteku treh let</b>           | 100%                                 | 100%             | Prispevki se ne plačajo                 |

#### **4.3.4 Pogodba o udeležbi pri dobičku**

Za ureditev finančne participacije mora družba s predstavniki delavcev skleniti posebno pogodbo o udeležbi pri dobičku, ki mora vsebovati vse v zakonu določene sestavine (7. člen). V kolikor statut družbe oziroma družbena pogodba ne predvideva finančne participacije, zakon zahteva tudi spremembo tega akta. Poleg tega mora skupščina družbe še poveriti pooblastilo poslovodstvu za sklenitev same pogodbe.

Pogodba o finančni participaciji se začne uporabljati šele za naslednje poslovno leto, šteto od datuma sklenitve pogodbe. Če se želi za finančno participacijo uveljavljati davčne olajšave, je treba sklenjeno pogodbo registrirati pri Ministrstvu za gospodarstvo, kjer se preveri, če je pogodba sklenjena v skladu z zakonom, nato pa se jo vpiše v poseben register.

Pobudo za sklenitev pogodbe lahko poda podjetje ali zaposleni. V imenu zaposlenih to stori reprezentativni sindikat, svet delavcev ali delavski zaupnik oziroma na zboru delavcev izvoljeni predstavniki.

Na pobudo zaposlenih mora poslovodstvo v roku 30 dni izoblikovati svoje mnenje in delavce o njem obvestiti.

Druga možnost je tudi, da poslovodstvo posreduje mnenje z utemeljitvijo skupščini, nato pa se ravna v skladu z njenim sklepom. Podpisana pogodba se uporablja za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe.

Pogodba velja za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne velja pa za:

- ✓ delavca, ki je hkrati pretežni lastnik (25 % glasovalnih ali kapitalskih pravic),
- ✓ člana poslovodstva,
- ✓ prokurista,
- ✓ izvršnega direktorja,

ne glede na to, ali imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali ne.

Vsebina pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku – ZUDDob sestavine pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku našteva le primeroma, zato je potrebno za presojo veljavnosti pogodbe uporabiti splošna pravila civilnega prava.

## **5 PRIMERJAVA FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V SLOVENIJI IN IZBRANIH EVROPSKIH DRŽAVAH**

Poročilo o osnutkih za promocijo finančne participacije (Poročilo)<sup>6</sup>, ki ga je Evropska komisija leta 2002 predstavila Evropskemu svetu, Evropskemu parlamentu, Gospodarskemu in socialnemu odboru ter Odboru regij, je skozi številne opravljene študije, analize in prakse poskušalo opredeliti pozitivne in negativne lastnosti shem finančne participacije, ovire in temeljne principe finančne participacije. Ti naj bi služili za referenčni okvir, na katerem bodo posamezne države gradile svoje modele in strategije ter smer razvoja v prihodnjih letih.

Ugotovitve in kritičen pristop so razlog za predložitev številnih ukrepov v Poročilu, ki so prilagojeni specifični situaciji v državah članicah in predvsem novim državam ter kandidatkam EU (Gruden 2004).

Evropska komisija je v obravnavanem Poročilu predstavila osnovne principe, ki naj služijo vsem državam EU, državam kandidatkam, socialnim partnerjem in podjetjem kot referenčni okvir, s pomočjo katerega bodo spodbujali promocijo shem finančne participacije po Evropi.

V dokumentu je predstavljenih osem principov, in sicer (Gruden 2004):

- Prostovoljno sodelovanje – sheme finančne participacije morajo biti prostovoljne tako za podjetja kot za zaposlene in ne smejo temeljiti na prisili.
- Razpoložljive ugodnosti finančne participacije za vse zaposlene – dostop do shem finančne participacije mora biti v načelu odprt za vse zaposlene.
- Jasnost in transparentnost – vodstvo podjetja mora redno obveščati, seznanjati in izobraževati zaposlene o shemah finančne participacije, ki jih je potrebno upravljati na jasn in transparenten način.
- Predhodno definirana formula – na podlagi dosežkov podjetja ter motiviranosti in predanosti zaposlenih bo postalo jasno, da je bolje, da podjetja sprejmejo jasno ter

---

<sup>6</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 'On the framework for the promotion of employee financial participation', COM (2002) 364 final.

vnaprej definirano formulo, kot pa da sprejemajo odločitve na podlagi neke že prej uporabljene sheme profit sheringa.

- Regularnost – sheme finančne participacije morajo sprejeti podjetja na podlagi ustaljenega vzorca.
- Izogibanje nepotrebemu tveganju za zaposlene – podjetje mora zaposlene pred vpeljavo in uporabo shem finančne participacije natančno seznaniti s tveganjem, ki ga določena shema prinaša, saj so zaposleni v primerjavi z drugimi »investitorji« bolj izpostavljeni neugodnemu gospodarskemu razvoju, ki vpliva na podjetje (zaposleni namreč izgubijo poleg investiranega kapitala v podjetju tudi svoj osebni dohodek in zaposlitev).
- Razlikovanje med plačo in dohodkom iz shem finančne participacije – določitev jasne meje med dohodkom, ki je posledica shem finančne participacije in plačo zaposlenih.
- Kompatibilnost z delavsko mobilnostjo – sheme finančne participacije morajo biti oblikovane tako, da so kompatibilne z mednarodno mobilnostjo delavcev in z mobilnostjo zaposlenih med podjetji.

Navedeni principi so tudi nadvse primerni pri primerjavi finančne participacije zaposlenih v Sloveniji in izbranih evropskih državah, kamor sodijo tudi nove države članice, sprejete od leta 2004 dalje.

Francija in Velika Britanija imata dolgoletno tradicijo na področju finančne participacije, politiki obeh vlad pa nenehno promovirajo rabo shem finančne participacije.

Zanimanje, vladna podpora in ustrezna zakonodaja je v zadnjih letih prisotna tudi na Irskem in v Belgiji. Slednja je upoštevala principe, ki so bili izoblikovani na podlagi poročil PEPPER I in PEPPER II, in ki so kompatibilni z že omenjenim Poročilom (ki pravi, naj finančna participacija temelji na prostovoljni bazi, naj bo rezultat kolektivnih posvetovanj med delodajalcem in zaposlenimi, dostopna mora biti za vse zaposlene, povezava z rezultati podjetja mora biti jasna in participacija naj ne nadomešča plače, ampak je dodatni dohodek). Dodali so tudi izbiro dveh oblik participacije: participacijo na kapitalu in participacijo na dobičku. Belgijski zakon ureja participacijo zaposlenih na kapitalu (v delnicah) in na dobičku, kar pomeni, da se finančna participacija lahko izvaja v obliki gotovine ali delnic.



Irska vlada ves čas dopolnjuje zakonodajo, da bi na ta način spodbudila finančno participacijo, še posebej delničarstvo zaposlenih, in daje poudarek davčnim olajšavam, s katerimi stimulira razvoj delničarstva zaposlenih.

Po preučevanju irskega modela je moč trditi, da je upoštevanih vseh osem omenjenih principov Priporočila. Na Irskem so bolj razširjene Revenue approved sheme, ki so zanimive tudi za Slovenijo, saj lahko zaposleni z denarjem, ki ga dobijo kot nagrado za uspešnost, 13. plačo ali božičnico, opravijo nakup delniških opcij. Na ta način se zaposleni izognejo plačilu visokega davka, ki bi ga bili deležni, če bi jim ta denar bil izplačan.

V Veliki Britaniji poznajo pet glavnih oblik finančne participacije: delitev dobička, SAYE opcijske sheme, odobrene delniške sheme delitve dobička, diskrecijske delniške opcije in skladi delavskega delničarstva.

Najbolj razvit sistem finančne participacije v EU je vsekakor v Franciji. Najprej je bila uzakonjena prostovoljna, nato pa še obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja, ki velja za vsa tista podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 ljudi. Za vsa ostala podjetja, ki so manjša od 50 zaposlenih, pa je prostovoljna.

Francija je razvila različne oblike finančne udeležbe zaposlenih – denarne in zadržane delitve dobička, podjetniške varčevalne načrte ter različne mehanizme delavskega delničarstva, kot so: prostovoljni denarni profit sharing, zadržana delitev dobička, delavsko delničarstvo in varčevalni načrti družb. Francija ima sistem finančne participacije tako dobro razvit, da je le Irski in Veliki Britaniji uspelo, da sta jo v nekaterih pogledih presegli, sicer pa je trenutno neprekosljiva.

Marsikateri subjekti ter socialni partnerji so mnenja, da bi se tudi v Sloveniji zgledovali po francoskem modelu in uzakonili obvezne udeležbe delavcev pri dobičku – z argumentom družbene koristi in napredka.

Vloga sodobne države in njene zakonodaje ni več le skrb za varnost, temveč tudi skrb za hitrejši, pravičnejši in skladnejši razvoj družbe kot celote, kar pogosto zahteva ukrepe, s katerimi se po potrebi tudi »prisilno« presegajo določeni parcialni družbeni interesi. Nenazadnje je (s številnimi t. i. razvojnimi zakoni) v splošnem družbenem interesu danes sistemsko uzakonjeno marsikaj, kar sicer ni v neposrednem in kratkoročnem interesu posameznih družbenih skupin, v konkretnem primeru lastnikov podjetij. Če bi bilo res že a

priori nesporejmljivo vse, kar država lastnikom vsili kot zakonsko obvezno, bi lahko kot škodljive označili tudi vse predpise, ki delodajalcem nalagajo »družbeno odgovorno obnašanje« v zvezi z varstvom okolja, socialno varnostjo, delovnopravnim varstvom zaposlenih, sodelovanjem delavcev pri upravljanju ipd. Pa je to res? se sprašuje Gostiša (2008).

*Sploh pa je treba prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku končno prenehati obravnavati le kot nekakšno »miloščino« zaposlenim, ki je v celoti odvisna od dobre volje lastnikov, morebitno obvezno udeležbo pa kot nedopusten poseg v zasebno lastnino. Udeležba pri dobičku je po svojem bistvu »naravna« pravica zaposlenih, ki temelji na nespornem (čeprav zaenkrat še ne tudi ustrezno merljivem) prispevku »človeškega kapitala« k poslovni uspešnosti podjetij, zato je čas, da jo kot tako pravno prizna tudi pozitivna zakonodaja. Ni namreč jasno, zakaj se danes nekaterim zdi povsem samoumevno, da lastniki z zaposlenimi lahko delijo le poslovno tveganje (le kaj naj bi sicer pomenila odpuščanja, zniževanje ali celo neizplačevanje plač ipd., v primeru slabega poslovanja?), ne pa tudi morebitnih pozitivnih poslovnih rezultatov. Nova in vse hitreje prodirajoča »konceptija podjetja kot skupnosti deležnikov« bo, če z njo mislimo resno, skoraj zagotovo morala slej ko prej priversti do systemskega opuščanja sedanjega meznega načina plačevanja oziroma nagrajevanja dela nasploh in do njenega nadomeščanja z udeležbo zaposlenih pri dobičku. (Gostiša 2008)*

Kot je že bilo omenjeno v enem izmed prejšnjih poglavij, ima Slovenija v ZUDDob predpisano načelo prostovoljnosti in tudi za Slovenijo sta značilni tako denarna kakor tudi delniška shema.

Do sprejetja ZUDDob je bila v Sloveniji praksa delitve dobička v okviru 13. plače, sedaj pa, posebno v obdobju recesije, to praktično ne pride več v poštev. V številnih podjetjih pa so še prisotne delitve »božičnic«, ki predvsem v manjših privatnih podjetjih predstavljajo t. i. drugi ali manjkajoči del regresa.

V novih državah članicah, kamor sodi tudi Slovenija, so se najbolj uveljavile sheme delničarstva zaposlenih; v Sloveniji je v 90-ih letih 90 % podjetij izbralo »notranji odkup« kot glavno metodo privatizacije družbenih podjetij, kar je omogočilo zaposlenim lastniški delež v vrednosti 40 % celotnega kapitala podjetja.

V novejšem času so različne raziskave pokazale, da je v marsikateri izmed držav novih članic večina privatiziranih podjetij še vedno v večinski lasti zaposlenih, vendar se je to spremenilo v korist menedžerjev. V Sloveniji se je slika lastništva podjetij po zaključku prvega vala privatizacije spremenila in ob koncu 90-ih se je obseg lastništva zaposlenih zmanjšal. Rezultati novejših raziskav kažejo, da vse večji lastniki delnic postajajo investicijski skladi in menedžerji.

Vpeljava delitve dobička kot stimulacije za večjo produktivnost in uspešnost je večinoma regulirana na individualni podlagi skozi bilateralni dogovor med delodajalcem in zaposlenim, v nasprotnem primeru gre pogosto za unilateralni dogovor, ki ga je odobrilo podjetje kot del svoje politike ravnanja s človeškimi viri. Praksa delitve dobička v večini primerov novih držav članic vključuje le višji in srednji vodstveni kader, kar je razvidno na primerih Latvije, Litve, Slovaške in Slovenije (Lužar 2008b).

Slovenija je v letu 2008 dobila ZUDDob, ki v temeljnih načelih (načelo prostovoljnosti, načelo neprenosljivosti, načelo enakosti in načelo skrbnosti) hoče spodbuditi podjetja, da v delitev dobička vključijo tudi delavce. Ker je zakon v bistvenih potezah že predstavljen v četrtem poglavju, menim, da je zelo aktualno predstaviti tudi argumentirano stališče Možine (2008), ki polemizira o zakonu in etiki kot odgovoru na menedžerske prevzeme in tajkunizacijo. Najprej se v svojem članku sprašuje, ali zakoni lahko nadomestijo etiko. Meni, da zakoni ne morejo predpisovati vsega, kar je ali ni moralno, zakone velikokrat tolmačijo po črki, ne pa po smislu in čim številnejši so zakoni, tem manj je možnosti nadzora. Trdi, da je med tistim, kar zakoni izrecno prepovedujejo, in tistim, kar izrecno dovoljujejo, prostrano področje, ki ga lahko menedžer po svoje oblikuje v skladu s svojo vestjo. Sprašuje se, če je koncentracija kapitala posledica sprejetega modela privatizacije, ali je pomemben del domačega kapitala pristal v rokah posameznikov zakonito, po pravični ceni, oziroma so si ga pridobili moralno sporno. Pri tem citira Štembergerja: »Nihče ne pride do premoženja zakonito, če ga ne kupi in plača s svojim denarjem. Ne moreš pridobiti premoženja tako, da vzameš družbi, ki si jo kupil oz. prevzel.« (Možina 2008).

Meni, da bi v resnici morali menedžerje voditi menedžerski kodeksi, saj prvo načelo izmed dvanajstih načel slovenskega menedžerskega kodeksa pravi: »Vse svoje ravnanje bomo usmerili v nenehno večanje blaginje, tako zaposlenih kot drugih, katerih materialni položaj je odvisen od našega podjetja. Blaginjo razumemo kot obilje dobrin, ki dajejo človeku možnosti za boljšo kakovost življenja. Za to je nujen dobiček, ki ga pa ni možno

ustvariti z nezadovoljnimi sodelavci in kupci. Ne gre samo za ustvarjanje dobička, ampak tudi za njegovo ustrezno porabo, ki naj poveča blaginjo vseh udeležениh.« (Možina 2008). Potrebni so torej visoko usposobljeni menedžerji, ki bi znali bogateti vse, ki bi omogočili blaginjo vsem zaposlenim, ne samo sebi oz. peščici izbrancev.

Omenja tudi citat Gostiše, ki pravi: »Prepovejmo izključnost menedžerskih prevzemov podjetij in razvijajmo širše notranje lastništvo zaposlenih. To pomeni, zapisati v zakon o prevzemih, da je menedžerjem dovoljen prevzem družbe le pod pogojem in na podlagi dokazila, da so bili k temu pod enakimi pogoji povabljeni prav vsi zaposleni in ne samo izbrani ključni kadri.« (Možina 2008).

Ko je menedžer dejansko zainteresiran, da postane dolgoročen uspešen solastnik podjetja, lahko to postane tudi z vsemi zaposlenimi. Ni dokazano, da bi bilo lastništvo ekonomsko uspešno le, če je koncentrirano v eni ali nekaj osebah. V podjetjih, ki so bila tako prevzeta, so posledično v glavnem prizadeti delavci. Kadar koli bodo ustvarili nekaj več, recimo dobiček, se ta ne bo prelil v plače oz. blaginjo zaposlenih, ampak bo šel za odplačilo obresti in kreditov prevzemnikov.

V tem pogledu bi Sloveniji morala biti za vzgled zakonodaja in poslovna etika na omenjenem področju drugje po svetu (Možina 2008).

Omenjeni članek je napisan leta 2008. Že leta 1997 pa je Kanjuo - Mrčela opozarjala na lastniško kulturo kot pogoj uspešnosti: »Menimo, da je lastništvo zaposlenih potencialno dejavnik uspešnosti podjetja, toda samo, če bo to lastništvo novih delničarjev aktivno. Lastništvo zaposlenih omogoča, da so tisti, od katerih je odvisno poslovanje podjetja, »oboroženi« z ustreznim statusom v podjetju. Lastniška vloga zaposlenim omogoča in od njih zahteva aktiven pristop in sodelovanje v vsakdanjem poslovanju podjetja.« (Kanjuo - Mrčela 1997).

»Aktivno lastništvo zaposlenih je potrebno prepletati z ostalimi nujnimi sestavinami organizacijske uspešnosti (kot so moderno vodenje, participativna organizacijska kultura, ustrezna organizacijska zgradba, skrbno izdelana strategija in druge). Koliko bo potencial lastništva zaposlenih uresničen v praksi podjetja, bo odvisno od znanja, ki ga imajo zaposleni lastniki in organizacijske prakse, ki naj bi dovoljevala in spodbujala aktivno vključenost zaposlenih lastnikov v poslovanje podjetja.« (Kanjuo - Mrčela 1997).

Kanjuro - Mrčela (1997) je poudarila, da se lastniška kultura opira na znanja na naslednjih področjih:

- ✓ Organizacija in lastništvo (delničarstvo na splošno, pravice in obveznosti delničarjev, lastniška struktura).
- ✓ Poslovna in finančna znanja (poslovanje podjetja, računovodski izkazi, konkurenca, trgovanje z delnicami na notranjem in zunanjem trgu, razvoj podjetja).
- ✓ Optimalne relacije med organizacijskimi akterji in njihove nove in spremenjene vloge (zaposleni, menedžment, sindikat, svet delavcev, delavski direktor, skupščina, klubi delničarjev ipd).
- ✓ Znanje in inovacije v organizaciji (nenehno izobraževanje in izboljšave na vseh področjih, intelektualni kapital, timsko delo).
- ✓ Sistem komuniciranja v organizaciji (večsmeren proces, različne oblike in mediji, komunikacijske skupine).

Dandanes v času recesije tajkuni končno »izgubljajo tla pod nogami«, vlada si nekako prizadeva urediti zadeve. Žal je bilo že veliko zamujenega v preteklosti.

Medtem ko so v Evropskem parlamentu v zadnjem času (leta 2008) spet potekale razprave o tem, kako delavske oblike solastništva podjetij okrepiti in seveda še bolj osmisliti njegovo vlogo pri novi socialni Evropi, Slovenija na svetovnem ali pa vsaj evropskem zemljevidu lastništva zaposlenih in finančne udeležbe delavcev pri dobičku ni ravno na zavidljivem mestu.

Kot meni Čehova (2008), so dosedanje vlade in vsi lobiji in drugi interesenti omogočili, da se je lastništvo zaposlenih uspešno izrinjalo in izrinilo iz naših družb. Celo uzakonitev iztisnitve malih delničarjev se pogosto tako razume kot še ena dodatna legaliteta, da se male, po večini tam zaposlene ali nekoč zaposlene, iz podjetja iztisne.

ZUDDob je uvedel možnost udeležbe zaposlenih pri dobičku in s tem pri solastništvu podjetij tako rekoč z ničle. Bojazni ali celo zadržkov, da gre za preživeto miselnost prejšnjega sistema ali za nevedne male delavske delničarje, ki spet morda ne bodo vedeli, kaj bi s tem lastništvom, spravljenim v shemah, ne bi smelo biti. Že zaradi vseh tistih delavskih lastniških milijard, ki uspešno sobivajo v prestižnih mednarodnih bankah in podjetjih (Čeh 2008).

## SKLEP

V diplomskem delu sem preučevala finančno participacijo zaposlenih v izbranih evropskih državah in v Sloveniji ter poskušala narediti primerjavo med njimi. Ker sodi Slovenija med mlajše države članice EU in ker je to postala »v paketu« s še drugimi državami, sem v nalogo vključila tudi te države, saj se Slovenija v več pogledih primerja tudi z njimi – bodisi, da to počnejo domači ali tuji avtorji.

Pojem »finančna participacija zaposlenih« predstavlja institut, s katerim se zaposleni v družbi vključujejo v delitev dobička oziroma rezultatov družbe.

Finančna participacija zaposlenih pokriva glavne tri oblike, in sicer tako imenovano delitev dobička – profit sharing, načrte delitve na podlagi doseženih podjetniških ciljev – gain sharing plans in širšo obliko – delavsko delničarstvo.

Podatke v diplomski nalogi sem pridobila s študijem domače in tuje literature. Največ ažurnih podatkov sem našla v številnih člankih ter v predpisani zakonodaji.

Postavila sem dve hipotezi:

1. V Sloveniji je bila finančna participacija pred uvedbo Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (2008) slabše zakonsko urejena v primerjavi z izbranimi evropskimi državami, predvsem starimi članicami EU.
2. Finančna participacija zaposlenih se je v Sloveniji sprva – v 90-ih letih 20. stoletja – v slovenskih podjetjih po privatizaciji dokaj hitro širila, po letu 2005 pa je delež lastništva zaposlenih začel močno upadati, tako da je v današnjem času v praksi manj prisotna.

Finančna participacija zaposlenih je bila pred uvedbo Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku parcialno omenjena le v Zakonu o delovnih razmerjih (139. člen), v Zakonu o gospodarskih družbah in delno v kolektivnih pogodbah dejavnosti, ki pa so imele podlago v internih aktih podjetij z vnaprej določenimi merili.

Slovenija je sicer namenjala pozornost oblikovanju ustrezne zakonodaje na področju finančne participacije in same udeležbe zaposlenih na dobičku, vendar so bili vsi trije

predhodni predlogi zakona o finančni participaciji zaposlenih (iz let 1997, 2002 in 2005) na vladni obravnavi zavrjeni.

Tudi če se ozremo na novi zakon, ki je bil leta 2008 končno sprejet, mu različne strukture subjektov (socialni partnerji, nekateri avtorji ipd.) očitajo marsikatere pomanjkljivosti, kot je med drugimi ta, da so delniške sheme omejene na podjetja, ki kotirajo na borzi. Poslovanje delniških družb, ki ne kotirajo na borzi, je manj transparentno, ocena prave vrednosti njihovih delnic pa težja. Porajajo se predlogi, da bi zakon ustrezno dopolnili s predpisanim načinom določanja cen teh delnic, tako bi lahko zajeli še več podjetij.

ZUDDob očitajo tudi, da ne ponuja pravne podlage za organiziran razvoj delavskega delničarstva, ki je ena izmed posledic delitve dobička v delnicah. Predlogi se nagibajo k zgledu na Francijo in Veliko Britanijo, da bi uvedli posebne sklade, ki bodo povezovali denarne in delniške sheme ter spodbudili dolgoročno varčevanje v obliki delnic. Brez prave stimulacije obstaja velika verjetnost, da zaposleni prodajo svoje delnice, takoj ko je to mogoče.

EU priporoča različne vrste shem, ki naj bi bile na razpolago, po zakonu pa sta na voljo denarna in delniška shema, ki jih je mogoče oblikovati v okvirih zakona in po dogovoru med zaposlenimi in podjetjem. Manjkajo kombinirane in alternativne sheme, ki bi po eni strani omogočile zaposlenim, da dobijo en del dobička izplačanega v denarju, drugi del pa v delnicah; aktualna pa je tudi izbira med delniškimi nakupnimi opcijami in denarnim izplačilom.

Finančna participacija zaposlenih se je v Sloveniji po privatizaciji sprva res kar hitro širila; predvsem je proces privatizacije igral pomembno vlogo v obdobju postsocialistične tranzicije v Sloveniji v 90-tih letih 20. stoletja. Prisotna je bila visoka udeležba zaposlenih, uporabljeni sta bili dve metodi privatizacije, in sicer interna razdelitev delnic in notranji odkup.

Slovensko gospodarstvo je pridobilo veliko razpršenih malih delničarjev, ki pa so predvsem zaradi premajhne osveščenosti o vrednostnih papirjih svoje delnice prodajali. Tako se je delničarstvo v slovenskih podjetjih po privatizaciji koncentriralo: vključenost notranjih lastnikov (ki niso menedžerji) in državnih skladov je upadlo, medtem ko se je delež investicijskih skladov in menedžerjev povečeval.

Po letu 2005 pa je delež lastništva zaposlenih začel močno upadati predvsem zaradi neugodne zakonodaje in nestimulativne davčne politike. Zgodili pa so se tudi menedžerski prevzemi in tajkunizacija.

Medtem ko 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 bolje informirani, marsikdo meni, da je država dolžna zaposlene in podjetja spodbuditi k različnim oblikam finančne participacije.

Nekateri avtorji (Možina 2008; Gostiša 2008) med drugim predlagajo, da bi se prepovedala izključnost menedžerskih prevzemov podjetij, namesto njih pa naj bi se razvijalo širše notranje lastništvo zaposlenih.

Že zdavnaj – pred več kot 10 leti – pa so nekateri (Kanjuo - Mrčela 1997) opozarjali na velik pomen lastniške kulture, ki zajema več področij, med drugimi: poslovna in finančna znanja, znanje in inovacije v organizaciji, sistem komuniciranja v organizaciji ipd.

Številna evropska poročila omenjajo številne prednosti uvajanja finančne participacije, ki naj bi v podjetju oz. organizaciji povečala delovno učinkovitost in zmanjšala potrebo po nadzoru zaposlenih, povečala njihovo motivacijo in zadovoljstvo ter ustvarila boljše delovno okolje. Vse to pa naj bi ugodno vplivalo na poslovno uspešnost podjetja, manjši zdravstveni absentizem in manjšo stopnjo fluktuacije kadrov.

V času recesije se postavlja tudi vprašanje, ali bodo podjetja sploh imela dobiček, da bi ga razdelila, medtem pa bi vsekakor lahko postavili finančno participacijo zaposlenih na višji nivo; mogoče bi jo res lahko uzakonili kot v Franciji – po dolgoletni praksi sodeč, je Slovincem v mnogih pogledih bližja uzakonitev določenega obnašanja, kot pa priporočila in vzor naprednejših kultur (v tem primeru lastniške).



## LITERATURA

1. Artič, Janez. 2004. *Ekonomski in davčni vidiki nagrajevanja zaposlenih z delniškimi opcijami*. Specialistično delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
2. Bohinc, Rado. 1998. Primerjalno-pravni pregled finančne udeležbe v EU in njenih članicah. *Podjetje in delo* 24 (2): 147–162.
3. Colleto, Diego. 2007. *Employee financial participation in the New Member States*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
4. Čeh, Silva. 2008. Brez zadržkov. *Delo FT*, (23. junij 2009).
5. Debeljak, Žiga. 2005. *Finančna participacija zaposlenih kot priložnost, ki potrebuje davčne vzpodbude*. Združenje Manager. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/storage/1782/financna-participacija-zaposlenih.pdf> (7. januar 2009).
6. Drofenik Štibelj, Leja. 2006a. *Finančna participacija v novih državah članicah EU in državah kandidatkah PEPPER III REPORT*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID061025.doc> (5. maj 2009).
7. --- 2006b. Povezanost finančne participacije zaposlenih in uspešnosti poslovanja podjetja. *Industrijska demokracija* 10 (3): 28–30.
8. --- 2007. *Sporazum o uvedbi lastniških shem za zaposlene v irski naftni družbi*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID071228.doc> (6. maj 2009).
9. *Employment and working conditions in the new Member States*. 2004. Dublin: European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/EU0406AR01/EU0406AR01\\_8.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/EU0406AR01/EU0406AR01_8.htm) (1. avgust 2009).
10. European Federation of Employee Share Ownership. 2009a. *Annual economic survey of employee ownership in European countries in 2008*. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2008/Survey%202008.pdf> (22. oktober 2009).

11. --- 2009b. *Annual economic survey of employee ownership in European countries in 2008 (Belgium)*. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2008/Belgium%20-%20Employee%20Ownership%20File%202008.pdf> (22. oktober 2009).
12. --- 2009c. *Annual economic survey of employee ownership in European countries in 2008 (France)*. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2008/France%20-%20Employee%20Ownership%20File%202008.pdf> (24. oktober 2009).
13. --- 2009č *Annual economic survey of employee ownership in European countries in 2008 (Ireland)*. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2008/Ireland%20-%20Employee%20Ownership%20File%202008.pdf> (20. oktober 2009).
14. --- 2009d. *Annual economic survey of employee ownership in European countries in 2008 (United Kingdom)*. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2008/United%20Kingdom%20-%20Employee%20Ownership%20File%202008.pdf> (24. oktober 2009).
15. *Finančna participacija zaposlenih v Franciji*. 2005. Obrazložitev predloga ZUZDDLZ poslanske skupine SD. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060643.doc> (15. junij 2009).
16. Gostiša, Mato. 2008. Ustavite to ponorelo menedžersko privatizacijo in omogočite kaj lastnine tudi delavcem. *Industrijska demokracija* 12 (5): 1–5.
17. Gostiša, Mato in Robert Ličen. 2008. *Ali bi bilo za zaposlene in podjetja koristno, če bi udeležbo zaposlenih pri dobičku uzakonili kot obvezno?* ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081211.doc> (6. avgust 2009).
18. Gruden, Petra. 2004. *Razvoj evropske sheme finančne participacije zaposlenih*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID040926.doc> (5. julij 2009).
19. Jones, C.D. 2004. Ownership and participation: A review of empirical evidence for transition economies. V: *Advances in the economic analysis of participatory and labour-managed firms*, ur. Virginie Perotin in Andrew Robinson, 171–209. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.

20. Kanjuo - Mrčela, Aleksandra. 1997. *Lastniška kultura – pogoj uspešnosti lastništva zaposlenih*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID970125.doc> (3. julij 2009).
21. --- 2002. *Lastništvo zaposlenih v Sloveniji na prelomu tisočletja*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID021021.doc> (15. maj 2009).
22. --- 2004a. Finančna participacija zaposlenih – novejša raziskave v Evropi. *Industrijska demokracija* 8 (1): 27–29.
23. --- 2004b. Finančna participacija zaposlenih – trendi v EU in ZDA. *Industrijska demokracija* 8 (5): 4–6.
24. Knudsen, Herman. 1995. *Employee participation in Europe*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
25. Lednik, Božo. 2002a. *Dokument Evropske komisije: Okvir za finančno participacijo zaposlenih v Evropski uniji*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID021008.doc> (3. februar 2009).
26. --- 2002b. *Belgijski pristop in principi pri pripravi zakona o finančni participaciji zaposlenih*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID021127.doc> (3. junij 2009).
27. Lowitzsch, Jens. 2006. *Financial Participation of Employees in the New Member and Candidate Countries – PEPPER III*. Dostopno prek: [http://www.zds.si/izobrazevanja/izobrazevanja\\_in\\_seminarji/61/](http://www.zds.si/izobrazevanja/izobrazevanja_in_seminarji/61/) (4. junij 2009).
28. Lužar, Barbara. 2006. Finančna participacija zaposlenih v Sloveniji. *Industrijska demokracija* 10 (9): 28–30.
29. --- 2008a. Finančna participacija zaposlenih v novih članicah EU. *Industrijska demokracija* 12 (9): 15–18.
30. --- 2008b. *Stališča socialnih partnerjev glede finančne participacije v novih članicah EU*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081220.doc> (5. februar 2009).
31. Mišič, Brane. 2006. *Sindikati in finančna participacija. Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.sindikat-sdpz.si/financna%20participacija.pdf> (15. junij 2009).

32. Možina, Stane. 2008. *Menedžerski prevzemi, morala in razvoj notranjega lastništva zaposlenih*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID080602.doc> (22. julij 2009).
33. *PEPPER II – Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States*. 1996. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
34. Poutsma, Erik. 2001. *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
35. --- 2004. *Delničarstvo zaposlenih in delitev dobička v Evropski uniji*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID040228.doc> (15. april 2009).
36. Pučnik, Janko. 2001. *Razvoj oblik lastništva zaposlenih v Evropski uniji*. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID011104.doc> (3. maj 2009).
37. --- 2004. *Finančna participacija in notranje lastništvo zaposlenih*. Dostopno prek: [http://www.zds.si/uploads/files/izobrazevanje/financna\\_participacija.ppt](http://www.zds.si/uploads/files/izobrazevanje/financna_participacija.ppt) (4. maj 2009).
38. Purič, Iztok. 1997. Finančna participacija kot del integralnega sistema participacije zaposlenih. *Industrijska demokracija* 1 (1): 23–24.
39. --- 2004. Začetki in izkušnje udeležbe zaposlenih pri dobičku v razvitih tržnih ekonomijah: notranje lastništvo in finančna participacija zaposlenih. *Industrijska demokracija* 8 (2): 27–28.
40. Simoneti, Marko, Andreja Bohm, Aleksandra Gregorič, Nina Cankar in Črtomir Borec. 2003. *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo.
41. Štibelj, Klemen. 2005. *Delničarstvo zaposlenih na Irskem*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID051226.doc> (5. maj 2009).
42. Uhan, Stane. 2000. *Naš jutri - udeležba zaposlenih pri dobičku*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID000220.doc> (5. maj 2009).
43. Verbinc, Franc. 1979. *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

44. Welz, Christian. 2004. Finančna udeležba zaposlenih v Evropski uniji. *HRM* 2 (4): 12–17.
45. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (14. julij 2009).
46. *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1-UPB3)*. Ur. l. RS 65/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200965&stevilka=3036> (17. julij 2009).
47. *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)* Ur. l. RS 25/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=909> (14. marec 2009).
48. Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2002. *Priporočila EU*. Dostopno prek: [http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/financna\\_participacija\\_zaposlenih/splosno/priporocila\\_eu/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/financna_participacija_zaposlenih/splosno/priporocila_eu/) (17. maj 2009).
49. Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). 2006. *Financial Participation of Workers in CEE*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.