

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Edita Mujkič**

**Finančna participacija:  
Udeležba delavcev pri dobičku  
v Sloveniji in Evropski uniji**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2011**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Edita Mujkič**

**Mentor: doc. dr. Barbara Rajgelj**

**Finančna participacija:  
Udeležba delavcev pri dobičku  
v Sloveniji in Evropski uniji**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2011**

*Zahvaljujem se*

*doc. dr. Barbari Rajgelj za mentorstvo in koristne napotke, ki so mi olajšali pisanje magistrskega dela,*

*vsem sodelujočim pri izvedenih intervjujih*

*ter staršem, bratu, fantu in prijateljicam, ki so mi v času študija brezpogojno stali ob strani!*

## **Finančna participacija: Udeležba delavcev pri dobičku v Sloveniji in Evropski uniji**

Tema magistrskega dela je finančna participacija in udeležba delavcev pri dobičku v Sloveniji in Evropski uniji (EU). Prvi del naloge obravnava industrijsko in ekonomsko demokracijo ter finančno participacijo, drugi del pa te pojme uvršča v evropski pravni red. V nadaljevanju je izpostavljena udeležba pri dobičku v slovenskem pravnem redu, kjer je poudarek na Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) iz leta 2008 in kasnejšem predlogu zakona, ki uvaja obvezno udeležbo pri dobičku. Osrednji del naloge je primerjalna analiza argumentov, ki sem jih pridobila s pomočjo intervjujev s predstavniki sindikatov, delodajalcev in s strokovno javnostjo. Na tej podlagi naloga prikazuje, da je razvoj ekonomske demokracije in finančne participacije v Sloveniji počasen in nezadosten, pri čemer je negativno ocenjen tudi trenutni ZUDDob. Uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku podpirajo predvsem predstavniki sindikatov in del strokovne javnosti, medtem ko ji predstavniki delodajalcev popolnoma nasprotujejo. Interes za izboljšanje področja udeležbe pri dobičku obstaja tako pri predstavnikih sindikatov kot tudi pri predstavnikih delodajalcev, vendar slednji poudarjajo, da morajo biti izboljšave izvedene v skladu z evropskimi priporočili, na drugi strani pa so predstavniki sindikatov in del stroke mnenja, da je Slovenija država, ki lahko deluje kot samostojni igralec in kljub EU uspešno uvede obvezno udeležbo pri dobičku.

**Ključne besede:** ekonomska demokracija, finančna participacija, udeležba pri dobičku, ZUDDob.

## **Financial Participation: Profit sharing in Slovenia and the European Union**

The topic of this thesis is financial participation and profit sharing in Slovenia and the European Union (EU). Firstly, I deal with industrial and economic democracy and financial participation. In the second part these concepts are placed in the framework of the EU (European law). Finally, I address profit sharing of employers in Slovenia and Slovenian legal system, where the emphasis is on the Law on the Participation of Employees in Companies' Profit (LPECP) from 2008 and later draft of the new Law, which introduces obligatory profit sharing for employers. Central part of the thesis is a comparative analysis of arguments that I have gained through interviews carried out with representatives of trade unions, employees and professional public. Using this basis the thesis shows that the development of economic democracy and financial participation in Slovenia is very weak and the estimation of the current LPECP is negative. Introduction of obligatory profit sharing of employers is supported primarily by the professional public and representatives of trade unions, while the representatives of employees contradict. The interest for improvement of profit sharing in practice is very high on both parts. However, representatives of employees emphasise that Slovenia is obliged to act in accordance with European recommendations concerning profit sharing. On the other hand, Dr. Mato Gostiša and representatives of trade unions believe that Slovenia can act as an independent player inside the EU and can therefore successfully introduce obligatory profit sharing for employers.

**Keywords:** financial participation, economic democracy, profit sharing, LPECP.

# KAZALO

1	UVOD.....	8
1.1	Hipoteze.....	9
1.2	Metode raziskovanja.....	9
1.3	Struktura magistrskega dela.....	10
2	INDUSTRIJSKA DEMOKRACIJA.....	11
2.1	Definicija.....	11
3	EKONOMSKA DEMOKRACIJA.....	12
3.1	Definicija.....	12
3.2	Participacija.....	13
3.2.1	Oblike participacije.....	14
3.3	Finančna participacija.....	15
3.3.1	Pojavne oblike finančne participacije.....	15
3.3.1.1	Delavsko delničarstvo.....	16
3.3.1.2	Posojilne in varčevalne sheme.....	16
3.3.1.3	Udeležba pri uspehu ( <i>gain sharing</i> ).....	17
3.3.1.4	Udeležba pri dobičku ( <i>profit sharing</i> ).....	17
3.3.2	Prednosti in pomanjkljivosti finančne participacije.....	18
3.3.2.1	Prednosti finančne participacije.....	18
3.3.2.2	Pomanjkljivosti finančne participacije.....	20
4	FINANČNA PARTICIPACIJA V DRŽAVAH EU.....	21
4.1	Pravni okvir in praksa na ravni EU.....	22
4.2	Priporočilo Sveta EU.....	24
4.3	Osnovna načela spodbujanja finančne participacije.....	25
4.4	Transnacionalne ovire uvajanja finančne participacije.....	26
4.5	Nadaljnji cilji EK.....	27
4.6	Trenutna situacija v EU in v Sloveniji.....	28
5	UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU V SLOVENIJI.....	29
5.1	Dobiček.....	30
5.1.1	Definicija.....	30
5.1.1.1	Čisti dobiček.....	30
5.1.1.2	Bilančni dobiček.....	31
5.2	Pravna podlaga.....	31

5.2.1	Zakon o gospodarskih družbah .....	32
5.2.2	Zakon o delovnih razmerjih .....	33
5.2.3	Zakon o dohodnini .....	33
5.2.4	Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb .....	34
5.2.5	Zakon o prispevkih za socialno varstvo .....	34
5.2.6	Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob).....	34
5.2.7	Vsebina zakona .....	35
5.2.8	Glavni cilji zakona .....	36
5.2.9	Temeljna načela zakona .....	37
5.2.10	Pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku.....	38
5.2.11	Proces sklepanja pogodbe in registracija .....	38
5.2.12	Prenehanje udeležbe pri dobičku.....	39
5.2.13	Sheme udeležbe pri dobičku .....	40
5.2.14	Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost po ZUDDob ...	41
5.2.14.1	Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb.....	41
5.2.15	Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost.....	42
5.3	Predlog spremembe Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1) .....	43
5.3.1	Temeljne spremembe .....	44
6	<b>OBVEZNA UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU V SLOVENIJI .....</b>	<b>47</b>
6.1	Splošno .....	47
6.2	Nujni postopek sprejemanja zakona in njegov padec.....	47
7	<b>PRIMERJALNA ANALIZA ARGUMENTOV PREDSTAVNIKOV SINDIKATOV, PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV IN STROKOVNE JAVNOSTI GLEDE UVEDBE OBVEZNE UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU.....</b>	<b>48</b>
7.1	Priprava analize .....	48
7.2	Ocena trenutnega stanja v Sloveniji (področje ekonomske demokracije in finančne participacije) .....	50
7.2.1	Področje ekonomske demokracije in finančne participacije .....	50
7.2.2	Področje udeležbe delavcev pri dobičku in trenutni ZUDDob .....	52
7.2.2.1	Pomanjkljivosti ZUDDob in predlagane izboljšave.....	53
7.3	Uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku.....	55
7.3.1	Splošno mnenje .....	55
7.3.2	Pozitivne posledice uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku .....	56
7.3.3	Negativne posledice obvezne udeležbe pri dobičku .....	58

7.3.4	Vpliv na delavce.....	59
7.3.5	Vpliv na podjetja .....	66
7.4	Evropski kontekst uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku.....	68
7.4.1	Vpliv na delovanje tujih vlagateljev.....	68
7.4.2	Ne/kršenje kršenje načela prostovoljnosti določenega s strani EU.....	69
8	ZAKLJUČEK .....	72
9	LITERATURA .....	76
	PRILOGA A: Vprašanja za intervju s predstavniki sindikatov .....	84
	PRILOGA B: Vprašanja za intervju s predstavniki delodajalcev .....	85
	PRILOGA C: Vprašanja za intervju z dr. Matom Gostišo.....	87

# 1 UVOD

Dobiček je postal glavni motiv delovanja vsakega podjetja, saj ga lahko povežemo tako s stopnjo uspešnosti in učinkovitosti podjetja, dobro motivacijo zaposlenih kot tudi z delovanjem celotnega gospodarstva. Ob njegovi delitvi se zastavlja vprašanje, kdo je do njega upravičen: na eni strani naj bi bili do njega upravičeni lastniki kapitala, ki naj bi si z njim poplačali investicijo in tveganje njene izgube, na drugi strani pa upravičenost do dela dobička zatrjujejo tudi delavci, saj brez njihovega sodelovanja dobička ne bi bilo (Peršak 2010; Kokalj in drugi 2011, 24–6). Kljub temu danes še vedno velja stari kapitalski odnos, v katerem so lastniki kapitala že po zakonu upravičeni do dobička, zaposleni pa si to pravico poskušajo še izboriti. S tem se ukvarjata tudi industrijska in posledično ekonomska demokracija, ki poudarjata dejstvo, da se mora kapitalistični odnos med delom in kapitalom spremeniti. Uvesti je potrebno nove načine dela, pri katerih pri upravljanju in nadzoru podjetja poleg lastnikov kapitala sodelujejo tudi delavci (Gostiša 2010c; Kanjuro-Mrčela 1999). Najpogostejši način za doseganje tega cilja je uvedba finančne participacije in njenih pojavnih oblik, med katerimi prednjači predvsem udeležba pri dobičku, katere pomen se je v državah Evropske unije (EU) skozi leta močno povečal.

Ena takih držav je tudi Slovenija, ki s pomočjo poročil in priporočil EU poskuša izboljšati stanje na področju udeležbe pri dobičku in je v ta namen, leta 2008, sprejela ZUDDob.<sup>1</sup> Leta 2010 se je Vlada Republike Slovenije (Vlada RS) odločila, da je potrebna prenova obstoječega zakona, in sicer ZUDDob-1, ki je s seboj prinesel zelo pomembno spremembo, in sicer predlog uvedbe obvezne udeležbe delavcev pri dobičku. Prav ta sprememba je povzročila številne razprave poslancev in poslank v Državnem zboru, ki so predlog ZUDDob-1 na začetku sprejeli, na ponovnem glasovanju, ki je sledil vetu Državnega sveta Republike Slovenije (Državni svet), pa predlog zakona ni dobil potrebne večine.

V tem okviru je relevantno podrobneje preučiti in splošni javnosti približati pojme industrijske in ekonomske demokracije in finančne participacije, s poudarkom na udeležbi pri dobičku, ter jih umestiti v slovensko in evropsko okolje. Slovenija je na tem področju dejansko že sprejela številne ukrepe, med katerimi je že omenjeni ZUDDob iz leta 2008 in predlog zakona iz leta 2010, ki zaradi amandmaja o uvedbi obvezne udeležbe pri dobičku v

---

<sup>1</sup> Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob, Ur. l. RS 25/2008, sprejet 29. 2. 2008 in razglašen 28. 3. 2008 v Državnem zboru. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=85409> (22. 5. 2011).



Državnem svetu ni bil sprejet. S sprejetjem slednjega bi dejansko lahko prišlo do številnih sprememb na področju dela, vendar se je potrebno vprašati, ali bi bila Slovenija zmožna uresničiti tak zakon in kaj bi to pomenilo za njeno gospodarstvo.

Osnovni namen naloge je preučiti finančno participacijo in udeležbo pri dobičku v EU in Sloveniji ter razjasniti proces urejanja tega področja na podlagi poročil in priporočil EU.

Glede na to, da so bili na tem področju v Sloveniji sprejeti tudi številni ukrepi in drugi zakoni, je glavni cilj naloge podrobno preučiti ZUDDob in kasnejši dopolnjeni predlog istega zakona, vključno s predlogom uvedbe obvezne udeležbe delavcev; preučiti temeljne spremembe, ki bi jih dopolnjeni predlog prinesel za delavce; preučiti zmožnosti Slovenije, da bi zakon kot tak sprejela, saj glede na to, da EU v svojih priporočilih in poročilih izrecno poudarja načelo prostovoljnosti, bi Slovenija, poleg Francije, postala edina evropska država, ki bi na ta način uredila področje udeležbe delavcev pri dobičku; in ne nazadnje preučiti tudi odzive strokovne javnosti, predstavnikov delavcev in predstavnikov delodajalcev, ki so si skozi celoten proces obravnavanja predloga o uvedbi obvezne udeležbe delavcev pri dobičku stali na nasprotnih straneh. Kam bi torej Slovenijo v trenutni zelo slabi gospodarski situaciji (visoka stopnja brezposelnosti, prezadolženost države, številni stečajni podjetji ipd.) sprejem zakona z uvedeno obvezno udeležbo zaposlenih pri dobičku dejansko pripeljal?

## 1.1 Hipoteze

Na podlagi namena in zadanih ciljev raziskovanja sem si zastavila dve hipotezi:

- **H1:** Glede na majhnost slovenskega gospodarstva, neomejeno mobilnost kapitala in gospodarskih družb v EU in načelo prostovoljnosti udeležbe pri dobičku, ki izhaja iz priporočil EU, mora slovenski zakonodajalec pri urejanju udeležbe delavcev pri dobičku upoštevati razvoj in stanje neurejenosti teh vprašanj v EU v primerljivih državah.
- **H2:** Uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku je izključno v interesu zaposlenih, ne pa tudi v interesu lastnikov in menedžerjev, zato sindikati obvezno udeležbo podpirajo, združenja delodajalcev in menedžerjev pa ne.

Tekom raziskovanja bom poskušala potrditi oziroma ovreči hipotezi.

## 1.2 Metode raziskovanja

Za pisanje magistrske naloge sem uporabila analizo in interpretacijo primarnih virov, ki mi je bila v pomoč pri pravni podlagi finančne participacije in udeležbe delavcev pri dobičku v

Sloveniji in EU. Analiza in interpretacija sekundarnih virov je bila temelj za preučevanje teoretičnega okvira (koncept industrijske demokracije, ekonomske demokracije, finančne participacije) in za del praktičnega okvira (interpretacija zakona, opredelitev argumentov glede uvedenih sprememb ZUDDob-1). Zgodovinsko analizo sem uporabila pri opisu razvoja finančne participacije v Sloveniji in EU. Temelj empirične analize so bili intervjuji, ki sem jih izvedla s tremi predstavniki sindikatov, tremi predstavniki delodajalcev in z dr. Matom Gostišo, ki mi je podal svoje strokovno mnenje na dotično zadevo. Za konec je bila bistvena primerjalna analiza, s pomočjo katere sem vse dobljene odgovore intervjuvancev analizirala in med seboj primerjala. Na podlagi tega sem lahko ugotavljala podobnosti in razlike med teorijo in prakso.

### **1.3 Struktura magistrskega dela**

Magistrsko delo je sestavljeno iz sedmih poglavij in več podpoglavij. V uvodnem delu je v prvi vrsti predstavljen teoretični okvir, kjer je pozornost namenjena konceptoma industrijske demokracije in ekonomske demokracije. Glede na to, da finančna participacija velja za eno izmed najpomembnejših oblik ekonomske demokracije, v tretjem poglavju sledi definicija finančne participacije, glavne značilnosti njenih pojavnih oblik, izpostavljene pa so tudi njene prednosti in pomanjkljivosti. V četrtem poglavju sem se posvetila finančni participaciji v državah EU, kar se mi zdi relevantno glede na to, da je Slovenija članica EU in mora upoštevati zadane smernice in priporočila EU. Izpostavila sem cilje, pravni okvir, ovire in glavna načela finančne participacije, podane s strani EU, ter opisala trenutno situacijo v državah članicah EU. V petem poglavju sem se osredotočila na finančno participacijo oziroma natančneje na udeležbo delavcev pri dobičku v Sloveniji, kjer sem se posvetila pravni ureditvi. Sledi podrobna predstavitev ZUDDob iz leta 2008 in predstavitev temeljnih novosti dopolnjenega predloga tega zakona. V šestem poglavju sem naredila primerjalno analizo odzivov strokovnjakov na predlog uvedbe obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, ki ga je na seji Vlade RS predlagala ena od poslanskih skupin. Na podlagi zbranih argumentov sem podala oceno trenutnega stanja v Sloveniji na področju ekonomske demokracije in finančne participacije ter oceno trenutnega ZUDDob-a. Izpostavila sem prednosti in slabosti obvezne udeležbe pri dobičku, pri čemer sem se osredotočila posebej na njihov vpliv na delavce in na podjetja ter na njihov vpliv v evropskem prostoru, kjer je poudarjeno načelo prostovoljnosti. V zadnjem delu naloge (sklep) sledi povzetek ugotovitev in ovrednotenje zastavljenih hipotez, podano pa je tudi moje osebno mnenje glede dotične teme.

## 2 INDUSTRIJSKA DEMOKRACIJA

Iz prebrane literature sem ugotovila, da obstajajo številne definicije industrijske demokracije. Te se med seboj razlikujejo glede na obseg pravic, ki naj bi jih koncept zagotavljal zaposlenim.

Človeški kapital v preteklosti ni imel velikega pomena, saj je bila v ospredju doba proizvodnje, ročnih del in kmetijstva, kratka doba kapitalizma, kjer posamezniki z visoko izobrazbo in dodatnimi znanji niso imeli neke dodane vrednosti. Vse do leta 1930 so ljudje kot delovna sila delovali na podlagi prisile in so bili videni le kot dodatek k mehanskemu orodju (Dahl 1985). Po letu 1930, ko je v številnih državah počasi prišlo do gospodarskega razcveta in se je vse več ljudi začelo izobraževati, pa je človeški kapital začel prihajati v ospredje trga dela. Vloga zaposlenih je postala ključna za boljšo učinkovitost in produktivnost podjetja, saj lahko s svojim znanjem veliko doprinesejo k uspehu podjetja. Začela se je razvijati tako imenovana industrijska demokracija, za katero prav tako obstaja več definicij.

### 2.1 Definicija

Industrijska demokracija je *"pojem, ki vključuje vse vidike delavskega sodelovanja pri upravljanju, kamor spada tudi vključenost zaposlenih v strukture in procese sprejemanja odločitev, ki lahko na ravni podjetja vodijo do delitve odgovornosti in oblasti"* (Benča 2008). Kanjuo-Mrčela (1999, 129) gre še dlje in jo definira kot *"obstoje institucionalnega dialoga med delom in kapitalom v ekonomski sferi"*, čemur Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Evropska fundacija)<sup>2</sup> še dodaja, da je v dialog vključenih veliko procedur, ki zadevajo vodenje na ravni podjetja, širše ekonomije in teles, kot so delavci in njihovi reprezentativni organi na eni strani in lastniki kapitala na drugi (Eurofound 2007).

Za razvoj industrijske demokracije je pomemben tudi razvoj ekonomske demokracije, ki jo zagotavlja razdelitev ekonomskih dobrin in lastnine. Ta razdelitev naj bi nadomestila proizvodna sredstva in s tem povzročila, da ekonomska demokracija v prihodnosti postane

---

<sup>2</sup> *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* – Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je organ EU. Ustanovljena je bila na podlagi Regulative Evropskega sveta (1365/75) in z namenom delovanja na določenih področjih politik EU (McCartney, Croucher in Svetlik 2005, 1–20).

nujno potrebna podlaga industrijske demokracije. Med tema pojmom gre za vrsto medsebojnega ravnotežja sil, kar pomeni, da ena brez druge nimata možnosti za preživetje (Purič 2003; Pusič 1986). Glede na to, da so ekonomska demokracija in njene pojavne oblike pojmi, ki bodo v moji nalogi na nek način zasedali glavno vlogo, jih bom v nadaljevanju podrobneje opredelila.

### **3 EKONOMSKA DEMOKRACIJA**

Pojem ekonomske demokracije se povezuje z dvema dimenzijama ekonomske demokratizacije, kjer:

- *prva dimenzija*, s pomočjo uporabe shem delničarstva zaposlenih, udeležbe pri dobičku in delovanja kooperativ in delavskih podjetij, poudarja enakomernejšo razdelitev ekonomskih dobrin in družbenega bogastva med pripadnike družbe in bi jo lahko poimenovali tudi ekonomska pravičnost oziroma enakost;
- *druga dimenzija*, s pomočjo uporabe shem upravljavskih pravic (ki jih imajo lastniki kapitala), delavskega soupravljanja in koncepta deležnikov, poudarja demokratizacijo odnosov in načinov upravljanja v ekonomski sferi (podjetja in družbe), v kateri teoretiki ekonomsko demokracijo enačijo s pojmom industrijske in organizacijske demokracije (Kanjuo-Mrčela 2010, 5–7; Gostiša 2008a, 3–7).

Gostiša (2009, 10–5) trdi, da dimenziji prikazujeta, da so delavci pomembni in poudarjata, da je kapitalizem možen tudi v sodelovanju s človeškim kapitalom. Osnovno vodilo odnosa med kapitalizmom in človeškim kapitalom je namreč oblikovati družbenoekonomsko ureditev, ki bi temeljila na sistemsko enakovredni vlogi lastnikov finančnega in lastnikov človeškega kapitala.

#### **3.1 Definicija**

Široka definicija ekonomske demokracije zajema vse oblike in ravni dvo- ali tripartitnega socialnega dialoga, ki ima pri urejanju družbenoekonomskih razmerij pomembno vlogo, a ne posega v ekonomsko bistvo kapitalizma glede meznega odnosa med kapitalom in delom (Gostiša 2008b, 12–7; 2010b, 18–24). Ko pa pojem zožimo, gre dejansko za *”preseganje klasičnega ”meznega odnosa” med delom in kapitalom, v katerem ima kapital tako v*

*odločevalskem smislu kot tudi v smislu prilaščanja še vedno bolj ali manj absolutno oblast nad delom*" (Gostiša 2008a, 3–7).

Ekonomska demokracija se v sodobni poslovni praksi uvaja postopoma, in sicer preko razvoja treh osnovnih oblik organizacijske participacije delavcev. Te so: upravljanje podjetij in zavodov (upravljavska participacija), lastništvo kapitala (lastniška participacija) in poslovni rezultati oziroma dobiček podjetja (finančna participacija) (Gostiša 2008a, 3–7).

Zavedati se moramo, da v pogojih hitro naraščajočega pomena znanja, sposobnosti, motivacije in pripadnosti zaposlenih podjetju postajajo predhodno omenjene oblike participacije ne samo razvojna možnost, ampak razvojna nuja vsake države. Glede na to, da se v svoji nalogi ukvarjam z udeležbo pri dobičku, ki je ena od ključnih pojavnih oblik finančne participacije, se bom v nadaljevanju najprej osredotočila na splošni pojem participacije, iz katere bom na podlagi literature razvila definicijo finančne participacije in njenih pojavnih oblik.

## **3.2 Participacija**

Pojem participacija izvira iz latinskega glagola *participare*, kar lahko prevedemo kot *deliti nekaj z nekom* oziroma *imeti delež* ali po slovenski enciklopediji kot (so)udeležba ali sodelovanje oziroma neke vrste skupinski proces, v katerega so vključene skupine delavcev in lastnikov kapitala.

Mežnar (2006, 365–75) jo definira kot *"udeležnost zaposlenih, kar pomeni, da je delavcem iz naslova dela priznana pravica, ki v zasebnolastniških in kapitalsko upravljanih družbah praviloma pripada delodajalcem oziroma kapitalu. Stopnja uveljavljenosti participacije je odvisna od razvitosti socialne oziroma industrijske demokracije posamezne države"*.

*"Participacija zaposlenih je pojem, ki obsega različne načine udeležbe zaposlenih (posameznike in skupine) v odločanju in drugih vidikih organizacijskega življenja, kot so lastništvo, dobički, poslovne spremembe, izboljšave kakovosti, na različnih ravneh v podjetju – se pravi, da gre za prerazdelitev moči in večjo vključenost zaposlenih"* (Kanjuo-Mrčela 1999).

Poutsma (2001, 5) jo v svojem članku definira kot *"proces, ki omogoča zaposlenim, da delno vplivajo na potek dela, delovne pogoje in žanjejo rezultate svojega dela"*.

Gostiša (1996, 120) pa le-to opredeli kot *"način upravljanja podjetja, ki omogoča in spodbuja maksimalno vključevanje zaposlenih v vse vidike poslovanja podjetja zaradi bolj*

*učinkovitega sproščanja in angažiranja celotnega človeškega potenciala v smeri doseganja večje poslovne uspešnosti podjetja kot skupnega cilja vseh notranjih udeležencev poslovnega procesa”.*

Participacija se lahko izvaja na dva načina, in sicer z upoštevanjem:

- različne stopnje udeležbe pri odločanju, kjer so delavci lahko udeleženi pri posvetovanju z vodstvom in tudi v samoupravljanju;
- različnih načinov udeležbe zaposlenih v distribuciji (razdelitvi) koristi (dobička) od poslovne uspešnosti podjetja (Eurofound 2007).

Slednje lahko pripelje do spodbujanja novih načinov proizvodnje in organizacije, v katerih imajo glavno vlogo zaposleni in je podjetje usmerjeno v večjo fleksibilnost, konkurenco, globalizacijo in ekonomijo znanja (Evropska komisija 2003).

### **3.2.1 Oblike participacije**

Novejše raziskave na področju preučevanja participacije so pokazale, da v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi obstajajo oblike participacije delavcev, ki se med seboj ločijo glede na obseg. Te so naslednje:

*Neposredna participacija*, ki jo izvajajo delavci s svojim vplivanjem na vsakodnevne odločitve, povezane s poslovanjem podjetja. Vključeni so lahko kot posamezniki ali kot skupina. Ločimo konzultativno participacijo, ki je zgolj informativne narave in delegativno participacijo, pri kateri imajo zaposleni večjo moč odločanja in si lahko sami organizirajo svoje delo (Pendleton in drugi 2001; Kanjue-Mrčela 2010, 5–7).

*Posredna participacija*, ki jo izvajajo posredniki, ki se ukvarjajo z delovnimi in organizacijskimi problemi in preko katerih imajo delavci posreden vpliv. Med posrednike uvrščamo sindikate, ki delujejo na ravni podjetja in se borijo za doseganje primerne plače in delovnih pogojev za delavce; svet delavcev (zaposleni in včasih menedžerji) z namenom posvetovanja oziroma skupnega odločanja na ravni podjetja in delavskega direktorja, ki predstavlja vse zaposlene v upravi podjetja in predstavnike delavcev v nadzornem svetu. Ta oblika se lahko izvaja tudi na račun rezultatov podjetja in omogoča zaposlenim, da prejema dividende in/ali povečajo vrednost kapitala v lasti zaposlenih (Kanjue-Mrčela 2010, 5–7; Gruden 2004, 8–12).

*Finančna participacija (lastništvo/delničarstvo zaposlenih)*, ki jo lahko definiramo kot udeležbo zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela, pri čemer se izpostavlja

predvsem participacija zaposlenih pri rezultatih njihove uspešnosti, ki se realizira na različne in v razvitih tržnih ekonomijah že uveljavljene načine, ki po vsebini in obliki predstavljajo neposredno povezanost med zaslužki zaposlenih in njihovo uspešnostjo (ZDS 2011). Finančno participacijo bom v nadaljevanju tudi podrobneje opredelila.

### **3.3 Finančna participacija**

Širša definicija finančne participacije pravi, da je to sistem oziroma program, v okviru katerega dobijo delavci kot priznanje za dobre podjetniške rezultate poleg fiksne/osnovne plače še spremenljivi del, ki se neposredno povezuje z dobički ali drugimi merili podjetniškega uspeha (Bohinc 2000, 152). Raziskave so pokazale, da podjetja, ki v podjetniški proces vključijo tudi zaposlene in jih za njihov vložek temu primerno nagradijo, pridobijo na tržni vrednosti, povečajo morebitno prodajo in si pridelajo višji dobiček na zaposlenega, kar posledično vpliva na večje zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih (Eror 2009, 1–9).

Drofenik-Štibelj (2006, 28–30) definira finančno participacijo ožje, in sicer kot *”eno izmed možnosti, ki pomeni način stimuliranja zaposlenih z nagradami, ki so odvisne od uspešnosti poslovanja podjetja. V podjetjih predstavlja faktor večje uspešnosti, zato ker poveča delovno učinkovitost in zmanjša potrebo po nadzoru zaposlenih, poveča pa njihovo motivacijo in zadovoljstvo in hkrati ustvari boljše delovno okolje, na mikro ravni pa prispeva tudi k enakomernejši razdelitvi družbenega bogastva”*.

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS 2010, 8) pa gre še globlje v definicijo in pravi, da gre predvsem za udeležbo zaposlenih v rezultatu podjetja, ki temelji na osnovi njihovega dela in je ena od najučinkovitejših oblik motiviranja in spodbujanja zaposlenih. To je po njihovem mnenju tudi glavni razlog za zakonske ureditve finančne participacije v številnih evropskih državah.

#### **3.3.1 Pojavne oblike finančne participacije**

Pri definiranju pojavnih oblik finančne participacije moramo najprej določiti oziroma opredeliti njene cilje, ki so usmerjeni v iskanje različnih načinov spodbujanja proizvodne aktivnosti zaposlenih, povečanja njihove učinkovitosti, krepitev pripadnosti podjetju in

zmanjšanja stroškov proizvodnje, kar lahko posledično vpliva na poslovno uspešnost podjetja (Purič 2004, 28–32).

Pojavne oblike finančne participacije se med seboj ločijo glede na:

- udeležbo v poslovnih dosežkih podjetja (posredna ali neposredna);
- čas izplačila (takojšen ali z odlogom/zadržan);
- vrsto izplačila (gotovina ali delnice);
- način uporabe prejemkov (namenski ali nenamenski);
- upoštevanje pri davčnih spodbudah;
- način izplačila sredstev (Debeljak 2005, 2).

Teorija potemtakem omenja 4 glavne pojavne oblike finančne participacije, v katerih so delavci na kakršen koli način udeleženi v dobičku oziroma koristi podjetja. Te so: *delavsko delničarstvo*; *posojilne in varčevalne sheme*; *udeležbo pri uspehu (gain sharing)* in *udeležbo pri dobičku (profit sharing)*, ki jih bom v nadaljevanju podrobneje opredelila.

### **3.3.1.1 Delavsko delničarstvo**

Različni programi delavskega delničarstva veljajo za posredno obliko finančne udeležbe zaposlenih na rezultatih podjetja. Izvajajo se lahko preko lastništva na delu kapitala podjetja (izplačevanje dividend), kjer se delnice podjetja zaposlenim brezplačno razdelijo ali pa prodajo po ugodnejših pogojih (nižja cena, odloženo plačilo, predkupna pravica pri javnih ponudbah ipd.). Zaposleni jih lahko pridobijo tudi s povečanjem kapitala oziroma deleža v lastništvu podjetja, in sicer v obliki delnic ali vrednostnih papirjev hčerinskih in drugih gospodarskih družb (Jelen 2010, 24–9). Iz tega lahko sklepamo, da nagrada za delavsko delničarstvo ni izplačilo denarja ampak delež pri lastništvu podjetja, kar pomeni, da se kapitalski dobiček izračuna na podlagi poštene cene delnic, določene z zakonom (Böhm 2003, 4–7). Najbolj znana različica delavskega delničarstva je ESOP (*Employee Share Ownership Plan*), ki predvideva ustanovitev namenskega sklada, ki delnice podjetja kupi in jih nakaže naprej na račune zaposlenih (Bohinc 1998, 149).

### **3.3.1.2 Posojilne in varčevalne sheme**



V drugo skupino pojavnih oblik finančne participacije uvrščamo posojilne in varčevalne sheme. Posojilne sheme (*PAYE – pay as you earn*), so sheme kjer delavci odkupijo delnice s posojilom, ki ga brez obresti pridobijo od podjetja ali banke in ga odplačajo iz naslova udeležbe pri dobičku. Pri varčevalnih shemah (*SAYE – save as you earn*), pa delavci sredstva pridobljena iz naslova udeležbe pri dobičku varčujejo vse do izdaje delnic, ko pa delnice izidejo jih lahko odkupijo s pomočjo privarčevane glavnice, obresti pa dobijo naknadno izplačane. V tem obdobju podjetje praviloma nima dostopa do sredstev delavcev, ki se lahko, ko je čas za izplačilo, odločijo za izplačilo v gotovini ali v delnicah (Böhm 2003, 4–7).

### **3.3.1.3 Udeležba pri uspehu (*gain sharing*)**

Udeležba pri uspehu podjetja je oblika finančne participacije, ki je uresničljiva v javnem sektorju in ostalih neprofitnih organizacijah. Primarni cilj ni zgolj doseganje dobička in kasnejša udeležba v dobičku, tu gre predvsem za doseganje že vnaprej določenih ciljev, med katere spadajo dvig učinkovitosti, pravočasna dobava, povečanje prometa, boljši obrat kapitala in zmanjšanje stroškov. Gre za način gibljivega nagrajevanja določene skupine ali organizacije za učinkovitejšo organizacijo podjetja, pri katerem se uspeh meri po vnaprej določenih ciljeh in se v obliki dobička razdeli med delavce, ki so k temu največ pripomogli (Bohinc 1998, 2000).

### **3.3.1.4 Udeležba pri dobičku (*profit sharing*)**

Ena izmed pglavitnih pojavnih oblik finančne participacije je udeležba delavcev pri dobičku, ki z leti pridobiva na vrednosti in pomenu, saj se kot glavni motiv organiziranega delovanja podjetij, ki je hkrati tudi pomemben kazalec dosežene uspešnosti podjetja, v današnjem gospodarstvu vse pogosteje izpostavlja prav dobiček. Definirana je kot neke vrste program, v katerega so pri razdelitvi dobička poleg lastnikov kapitala in delničarjev na podlagi opravljenega dela udeleženi tudi delavci v podjetju (Bohinc 1998; Purič 2004, 28–30). Gre v bistvu za kolektivne sheme udeležbe pri dobičku, v katerih se nagrada (dobiček) običajno izplača kot dodatek k osnovni – fiksni – plači in kot tak predstavlja gibljivi del dohodka zaposlenega, saj je neposredno povezan z rezultatom (dobičkom) podjetja (Bohinc 2000, 152).

Ločiti moramo namreč, da sta plačni sistem in dohodek iz naslova udeležbe pri dobičku dva ločena sistema, pri čemer je plačni sistem običajno predmet kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji, udeležba pri dobičku pa temelji na avtonomnem dogovoru med lastniki kapitala in delavci, ki ga država lahko spodbuja in pospešuje z davčnimi olajšavami ter drugimi ukrepi (Lednik 2002a, 8–12; Jelen 2010, 24–9). Udeležba pri dobičku predstavlja bistven motivacijski dejavnik, saj v nasprotju s tradicionalno kapitalističnim prepričanjem poudarja kolektivno in ne individualno delitev dobička, pri čemer je poudarek na skupini in ne zgolj na posamezniku.

Glede na obliko izplačila pripadajočega dela dobička se udeležba pri dobičku lahko uresničuje na različne načine, in sicer:

- v *denarju*, kjer gre za izplačila v določenih časovnih obdobjih, ki se nakažejo v obliki denarnega zneska. Temu primerno mora podjetje oblikovati denarno shemo, katere bistvo je vnaprej določena delitvena formula, s pomočjo katere podjetje določi delež denarja, ki se razdeli med delavce;
- v *delnicah*, kjer se delavcem del dobička izplača v delnicah oziroma družbenih vrednostnih papirjih podjetja. Delnice se lahko nalagajo v posebne sklade, iz katerih se investirajo naprej v določene naložbe in podobno, investicija pa mora biti v korist delavca. Določi se obdobje, v času katerega delavci ne morejo dostopati do svojih sredstev, ko pa se obdobje izteče, se delavci sami lahko odločijo, kaj bodo s pridobljenimi delnicami naredili. Lahko jih obdržijo in investirajo naprej ali pa prodajo (Kresal 1996, 1225; Poslanska skupina SD 2006).

### **3.3.2 Prednosti in pomanjkljivosti finančne participacije**

Finančna participacija je v zadnjem času močno pridobila na pomenu in temu primerno se pojavljajo tudi številni teoretiki, ki uvajanje finančne participacije podpirajo oziroma jo kritizirajo, zato bom v nadaljevanju na kratko opredelila njene *domnevne* prednosti in pomanjkljivosti.

#### **3.3.2.1 Prednosti finančne participacije**

Pri preučevanju literature na temo finančne participacije lahko izpostavim nekatere prednosti, ki zajemajo različna področja in prinašajo koristi tako delavcem, podjetju in tudi državi. V nadaljevanju jih bom na kratko opredelila.

Uvajanje finančne participacije predstavlja za delavce nov (dodaten) vir osebnega premoženja in večjo možnost udeležbe delavcev v uspehu podjetja. Njeni pozitivni vplivi se ne kažejo samo na strani povečanja dohodka zaposlenih, ampak tudi na strani psihološkega stanja delavcev, saj predstavlja pomembno sredstvo za motiviranje delavcev. Z uvajanjem udeležbe pri dobičku se dejansko poveča stopnja lojalnosti med delavci na eni strani in lastniki kapitala na drugi. Takšno stanje v podjetju lahko vodi v izboljšanje storilnosti delavcev in produktivnosti, s čimer se lahko izboljša tudi celotna podjetniška učinkovitost. Prištevamo jo med načine za preprečevanje oportunitizma, saj delavci začnejo med seboj sodelovati, si pomagati, kar posledično pripelje do zmanjšanja stopnje neenakosti in nepravilnosti v praksi nagrajevanja. V takih primerih redistribucija družbene moči postane enakopravnejša in pravičnejša za vse (Uhan 2000, 24; Lednik 2002, 10).

Delavci se začnejo postopoma aktivneje vključevati v samo delovanje podjetja, s čimer se poveča možnost učinkovitejšega nadzora nad lastniki kapitala, ki jim je bil prej nedostopen. Sčasoma si lahko pridobijo pravico do soodločanja pri pomembnih odločitvah podjetja. Tak način delovanja podjetja, v katerega so vključeni tako delavci kot lastniki kapitala, sčasoma prinese zelo dobre rezultate za podjetja, saj lahko pride do povečanja produktivnosti, višje organizacijske učinkovitosti, višje konkurenčnosti in dobičkonosnosti podjetja. Izboljša se tudi kakovost opravljenega dela in socialne kohezije (Kanjuo-Mrčela 2005, 56).

Večja variabilnost skupnih prejemkov delavcev (plače z dodatkom dobička iz naslova udeležbe pri dobičku) poveča fleksibilnost plač, zaradi česar se podjetja lažje odzivajo na makroekonomske šoke. Bolj fleksibilen sistem plač pa v podjetju ohrani bolj konstantno politiko zaposlovanja, s čimer se zmanjša tveganje delavcev pred izgubo zaposlitve (Daneshfar 2001, 33; Poutsma 2001).

Uhan (2000, 20) pozitiven vpliv udeležbe pri dobičku in finančne participacije vidi v razpršenosti tveganja v primeru, ko se lastniki kapitala želijo razbremeniti celotnega tveganja in so delavci pripravljene del odgovornosti za morebitno izgubo podjetja prevzeti nase. V času sanacije ali krize lahko delavci, ki obdržijo svoje delovno mesto in plačo, začasno podprejo svoje podjetje in so udeleženi pri okrevanju podjetja ter gospodarstva. V podjetju, kjer vlada taka politika, je tveganje upnikov, da investirajo v družbo, v kateri poleg lastnikov kapitala tudi delavci sodelujejo pri upravljanju in odločanju v podjetju, manjše, saj si delavci s tem pridobijo dodaten nadzor nad lastniki kapitala (Evropski socialno-ekonomski odbor 2010, 7).

Tako je mogoče zaključiti, da se pozitivni učinki finančne participacije kažejo na večih ravneh, in sicer na ravni gospodarstva kot celote v obliki boljšega delovanja trga delovne sile in v večji ekonomski demokraciji, ki spodbuja socialno povezanost; na ravni podjetja v obliki povečanja produktivnosti zaradi večje motiviranosti zaposlenih, kot instrument za pridobivanje kadrov in kot instrument za pridobivanje investicijskega kapitala ter na ravni zaposlenih v obliki večje identifikacije s podjetjem, ki vpliva na večjo vključenost v poslovanje, v obliki vpliva na kakovost dela in zadovoljstvo pri delu ter v obliki povečevanja osebnega premoženja (Združenje delodajalcev Slovenije 2011; Gospodarska zbornica Slovenije 2011 in Združenje Manager 2011).

Zgoraj našteje prednosti finančne participacije so le dodatni dejavniki, zaradi katerih se podjetje odloči povečati investicije v človeški kapital in na ta način spodbuditi delavce, da si z izobraževanji v podjetju pridobijo dodatna znanja, ki so potrebna za reševanje poslovnih problemov, ki jih danes s seboj prinašata globalizacija in ekonomsko-finančna kriza. Mislim, da bo kmalu čas, ko bo finančna participacija postala utečena praksa v državah članicah EU, saj se bo skozi leta še naprej razvijala in "žela" uspešne rezultate ter na ta način ohranila delavce v podjetju, povečala njihovo motivacijo in nadalje prispevala k povečanju kapitala.

### **3.3.2.2 Pomanjkljivosti finančne participacije**

Ker ima skoraj vsak pojav, ki ga danes preučujemo oziroma raziskujemo, dve plati, moram v nadaljevanju temu primerno izpostaviti tudi pomanjkljivosti finančne participacije.

Zupan (2001,196) poudarja, da neuresničena pričakovanja glede višine deleža iz udeležbe pri dobičku pogosto vodijo do zmanjšanja zavzetosti za delo, saj se lahko zgodi, da vloženi napor in nagrada večinoma nista časovno usklajena, niti ni vidna povezava med delom posameznika in doseženim dobičkom. To pripelje do slabega ozračja v podjetju, saj se delavec lahko neha truditi za dober rezultat, ker za svoje delo ni dovolj plačan.

Gill in Krieger (2000, 120) izražata dvome nad uvajanjem učinkovite in realne finančne participacije, ki jo definirata kot konkreten splet razmerij med delavci in lastniki kapitala. Na eni strani imamo namreč lastnike kapitala, ki so mnenja, da bo z uvajanjem finančne participacije prišlo do vse večjega upada moči lastnikov kapitala in menedžmenta, predvsem v primerih delničarskih shem. Trdita namreč, da ko pride do udeležbe delavcev pri dobičku (delavskega delničarstva) se dejansko zmanjša delež dobička (število dividend), ki je bil namenjen za tveganje investiranja za lastnike kapitala. Rajgelj (2009, 1480) k temu dodaja, da

bi enako lahko prišlo do upada moči delavcev, saj so nekatere skupine delavcev prepričane, da bi uvedba finančne participacije pripomogla k bogatenju manjšega deleža zaposlenih (vodilnih). Poleg tega pa je na strani podjetij mogoč tudi pojav nepoštenega prikazovanja finančnih podatkov, ki so potrebni za razdelitev dobička.

Teoretiki za enega izmed zelo aktualnih problemov finančne participacije izpostavljajo problem zastonjkarstva (*free-rider problem*). Udeležba pri dobičku je namreč zelo mamljiva ponudba, upoštevajoč idejo o enakopravnem vključevanju zaposlenih pri razdelitvi dohodka (koristi). Vendar ko se natančneje poglobimo v preučevanje literature o vplivih finančne participacije, je mogoče ugotoviti, da je razdelitev dohodka iz naslova udeležbe pri dobičku lahko zelo nepravična. Vsak delavec, ne glede na vloženi trud, je namreč enako udeležen pri dodatno ustvarjenem dobičku, tako da obstaja možnost, da se nekateri delavci delu izognejo, saj se zavedajo dejstva, da je prispevek posameznika težko izmeriti, opazovati in posledično tudi nagraditi. To lahko povzroči manjšo motiviranost delavcev, ki v svoje delo vložijo manj truda in naporov, kar posledično pomeni manjšo produktivnost. Problem zastonjkarstva in s tem stroški podjetja pa je mogoče zmanjšati z vzajemnim nadzorom delavcev (Purič 1997, 32; Uhan 2000, 25; Poutsma 2001).

Pojavi se lahko možnost nepriljubljenosti finančne participacije za določene skupine ljudi. Za skupine ljudi, ki so od podjetja odvisni in imajo specifična znanja, so sredstva, ki bi jih pridobili iz naslova finančne participacije, zelo pomembna. Nasprotno za skupine ljudi, ki so tik pred upokojitvijo in jim sredstva, pridobljena iz naslova finančne participacije, ne pomenijo veliko, finančna participacija ni privlačna (Uhan 2000, 23).

Finančna participacija terja visoke stroške uvedbe, saj stroški nastanejo že na začetku uvajanja in prav tako kasneje v procesu oblikovanja, ker je potrebnih veliko sredstev za informiranje in dodatna izobraževanja delavcev, temu pa se pridružujejo tudi administrativni stroški (Poutsma 2001).

Finančna participacija in z njo vse predhodno opredeljene pojavne oblike vse bolj pridobivajo na pomenu tudi v državah članicah EU, ki s pomočjo priporočil in poročil spodbujajo uveljavljanje tovrstne prakse, kar bom v nadaljevanju tudi prikazala.

## **4 FINANČNA PARTICIPACIJA V DRŽAVAH EU**

Na področju finančne participacije je EU dejavna že vse od leta 1989, ko jo je vključila med glavne cilje programa, imenovanega *Akcijski program za izvajanje Listine Skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev*<sup>3</sup> (Eror 2009, 3). Skozi vsa nadaljnja leta in še danes je svojo dejavnost na tem področju dodatno okrepila in tako so nastajala številna priporočila in poročila. Na osnovi le-teh si EU prizadeva uvesti najboljše načine finančne participacije v prakse držav članic EU in poudarja pozitivne vplive finančne participacije na zaposlene kot tudi na delodajalce.

V sklopu EU deluje tudi predhodno že omenjena Evropska fundacija, ki s svojimi raziskavami veliko pripomore k samem spodbujanju in razširjanju finančne participacije v državah članicah (Eurofound 2007).

#### **4.1 Pravni okvir in praksa na ravni EU**

S pomočjo prebrane literature lahko izpostavim izhodišča, na podlagi katerih se je oblikoval evropski pravni red, ki zadeva finančno participacijo zaposlenih. Pri tem pa je potrebno poudariti, da EU ni sprejela nobenega obvezujočega predpisa. V nadaljevanju sledi razvoj finančne participacije skozi leta:

- 1989: Evropska komisija (EK) je izraz in pomen finančne participacije prvič vključila v cilje Akcijskega programa za izvajanje Listine Skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev (Franca in Ferfolja v Svetlič 2011, 65).
- 1991: oblikovano je bilo Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja, imenovano PEPPER I,<sup>4</sup> ki je uvedlo tipologijo shem finančne participacije;
- 1992: Svet EU je sprejel Priporočilo o promociji udeležbe delavcev pri dobičku in v poslovnih dosežkih podjetja ter Priporočilo EU za uveljavljanje finančne udeležbe skozi

---

<sup>3</sup> *Action Programme for the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers* – Akcijski program za izvajanje Listine Skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev, sprejet 9. decembra 1989, s strani EK. Dostopno prek: [http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community\\_Charter\\_of\\_the\\_Fundamental\\_Social\\_Rights\\_of\\_Workers.pdf](http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf) (20. 7. 2011).

<sup>4</sup> *PEPPER I: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results* – Poročilo za zagotavljanje o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja, sprejet marca leta 1991, s strani EK. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/participationnetwork/pepper1.pdf> (21. 5. 2011).

udeležbo zaposlenih pri dobičku in nalaganje obveznosti državam za preučevanje vloge socialnih partnerjev pri notranjem lastništvu ali udeležbi pri dobičku;<sup>5</sup>

- 1997: oblikovano je bilo dopolnjeno Poročilo PEPPER II<sup>6</sup> zaradi potrebe po spremembi ureditve finančne participacije delavcev v posameznih državah članicah. Sprejet je bil tudi dokument z naslovom Partnerstvo za novo organizacijo dela,<sup>7</sup> v katerem je finančna participacija izpostavljena kot pomemben vzvod modernizacije organizacije dela;
- 1999: Evropska fundacija je z raziskavo, imenovano Novejši trendi finančne participacije zaposlenih v EU, ponudila pregled zakonodajne in finančne prakse v državah članicah;
- 2002: EK je opredelila najpomembnejše pogoje za uvajanje shem finančne participacije v Sporočilu (COM 2002 (346)) iz leta 2002, z naslovom Okvir za spodbujanje finančne participacije zaposlenih. V Sporočilu je poudarjeno, da morajo biti programi finančne participacije predvsem prostovoljni, na voljo vsem zaposlenim, ločeni od plače, redni in osnovani na vnaprej določenem izračunu (Združenje delodajalcev Slovenije 2010, 36).
- 2006: oblikovano je bilo Poročilo PEPPER III,<sup>8</sup> ki 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 EU (Bolgariji, Hrvaški, Romuniji in Turčiji);
- 2009: sprejeto je bilo Poročilo PEPPER IV,<sup>9</sup> v katerem so prikazane ugotovitve zadnjega desetletja, v času katerega je prišlo do bistvenega razmaha finančne participacije. Poročilo

---

<sup>5</sup> *Council recommendation concerning the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) 92/443/EEC* – Priporočilo EU o udeležbi zaposlenih pri dobičkih in pri podjetniških rezultatih (skupaj s kapitalsko udeležbo), sprejeto 27. julija 1992, s strani Sveta EU. Dostopno prek: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0443&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0443&model=guichett) (20. 5. 2011).

<sup>6</sup> *PEPPER II: Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results in Member States* – Dopolnjeno Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja, sprejeto 8. januarja 1997, s strani EK. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/participationatwork/pepper2.pdf> (21. 5. 2011).

<sup>7</sup> *Partnership for a new organisation of work* – Partnerstvo za novo organizacijo dela, sprejeto leta 1997. Dostopno prek: [http://europa.eu/documents/comm/green\\_papers/pdf/com97\\_128\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf) (22. 5. 2011).

<sup>8</sup> *PEPPER III: Promotion of Employee Participation in profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union* – Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih v novih državah članicah in državah kandidatkah EU, sprejeto 6. junija 2006. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf> (22. 5. 2011).

<sup>9</sup> *PEPPER IV: Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27* – Dopolnjeno Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih v novih državah članicah in državah

vsebuje tudi analizo fiskalnega okvira in davčnih spodbud v državah članicah EU-27, podatke o zakonodajnem okviru, spodbudah v posameznih državah članicah, o odnosu socialnih partnerjev in oblasti ter vplivu udeležbe na spremembe v svetu in njenem pomenu v kontekstu evropske integracije;

- 2010: Evropski ekonomsko-socialni odbor je sprejel Mnenje o finančni participaciji delavcev v Evropi,<sup>10</sup> v katerem poudarja pomembnost načela prostovoljnosti, saj naj bi to načelo omogočilo lažjo finančno participacijo na različnih ravneh (udeležba pri dobičku, delnice zaposlenih in varčevalne sheme za zaposlene), s čimer bi se okrepili tudi socialna in ekonomska kohezija v Evropi (Jelen 2010, 28; Debeljak 2005; Kanjuro-Mrčela 2004, 27–9; Kresal 1996, 1223–40).

V praksi EU, v podjetjih, ki se zaradi uspešnega poslovanja odločijo, da bodo del dobička razdelili med zaposlene, prevladujejo tri glavne oblike finančne participacije, ki sem jih že natančneje opredelila. Te so:

- udeležba delavcev pri dobičku (*profit sharing*);
- načrti delitve na podlagi doseženih podjetniških ciljev (*gain sharing*);
- delavsko delničarstvo.

## 4.2 Priporočilo Sveta EU

Priporočilo Sveta EU o spodbujanju zaposlenih pri dobičku in rezultatih podjetja je eno izmed krovnih dokumentov na področju finančne participacije. EU je v priporočilu izpostavila različne sheme finančne participacije (udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo, ipd.), na osnovi katerih poskuša doseči zastavljene cilje, spodbuditi države članice k njihovi uporabi in spoznanju pomena finančne participacije ter njenih vplivov na delavce. Cilji, ki jih je EU zastavila, so:

- zagotoviti ustrezen pravni okvir, ki bi omogočal uvajanje različnih oblik finančne participacije, s pomočjo katerega bi država z davčnimi olajšavami in drugimi ukrepi lahko spodbujala določene oblike tudi posredno;

---

kandidatkah EU, sprejeto oktobra leta 2009. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/participationnetwork/pepper4.pdf> (22. 5. 2011).

<sup>10</sup> Evropski ekonomsko-socialni odbor. 2010. *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o finančni participaciji delavcev v Evropi (mnenje na lastno pobudo)*. Dostopno prek: <http://www.eesc.europa.eu> (2. 5. 2011).



- prepoznati pomen socialnih partnerjev in zagotoviti dovolj informacij za spodbujanje socialnih partnerjev k uporabi različnih shem;
- omogočiti enostavnejši dostop do vseh informacij v zvezi s tovrstno prakso vsem za to zainteresiranim stranem;
- uporabiti pozitivne izkušnje drugih držav članic EU, kot sta zelo uspešna Francija, ki se s tem sistemom uspešno ponaša že vrsto let, in Velika Britanija;
- zagotoviti zakonski okvir, ki bo omogočal različne oblike udeležbe pri dobičku, pri čemer bo vloga socialnih partnerjev še bolj poudarjena;
- zagotoviti, da bo odločitev o udeležbi pri dobičku sprejeta na nivoju, skladnem z nacionalno zakonodajo, in na način, s katerim bi družbi, upravi podjetij, menedžerjem in delavcem povečali zavedanje glede pomena uvajanja udeležbe pri dobičku (Kresal 1996, 1223–40; Uhan 2000, 20).

Po ugotovitvah priporočila in predhodno navedenih poročil je razvoj finančne udeležbe delavcev in uspeh, ki ga le-ta prinaša, spodbuda k večji storilnosti in gibljivosti plač, ki sta pomembno sredstvo v boju proti brezposelnosti in za doseganje drugih makroekonomskih ciljev države (Bohinc 2000, 157).

### 4.3 Osnovna načela spodbujanja finančne participacije

EK je na osnovi priporočil in poročil, ki jih je sprejela v zadnjih letih, izpostavila glavne principe in načela za spodbujanje shem finančne participacije v državah članicah EU, socialnih partnerjih in podjetjih. V nadaljevanju jih bom izpostavila osem, medtem ko se bom v praktičnem delu naloge podrobneje osredotočila na štiri načela, ki veljajo za Slovenijo in sprejeti ZUDDob.

Glavni principi so:

- princip *prostovoljnega sodelovanja*, kar pomeni, da morajo biti sheme finančne participacije prostovoljne tako za podjetja kot tudi za delavce;
- princip *razpoložljivosti* vseh ugodnosti za delavce, ki jih finančna participacija prinaša;
- princip *transparentnosti in jasnosti*, ki morata biti vsakodnevno prisotna pri obveščanju, seznanjanju in izobraževanju delavcev s shemami finančne participacije;
- princip prej omenjene *delitvene formule* s strani podjetja, kar se pozna na dosežkih podjetja, motiviranosti in predanosti delavcev;

- princip *regularnosti*, saj morajo biti sheme finančne participacije sprejete na podlagi že ustaljenega vzorca;
- princip *izogibanja nepotrebnemu tveganju* za delavce, saj so le-ti v primerjavi z drugimi investitorji mnogo bolj izpostavljeni neugodnemu gospodarskemu razvoju. Da bi se temu izognili, morajo podjetja delavce pred vpeljavo in uporabo shem finančne participacije natančno seznaniti s tveganjem, ki ga določena shema prinaša, saj obstaja možnost, da pri prevelikem tveganju delavci poleg vloženega kapitala izgubijo tudi svoj osebni dohodek in delovno mesto;
- princip *kompatibilnosti* shem finančne participacije z mednarodno mobilnostjo delavcev med različnimi podjetji;
- princip *jasno začrtane meje* med dohodkom iz naslova finančne participacije in iz naslova plače delavcev (Jelen 2010, 26; Gruden 2004, 10).

#### **4.4 Transnacionalne ovire uvajanja finančne participacije**

Kljub temu, da se finančna participacija počasi uveljavlja v vse več državah članicah EU, obstajajo tudi ovire, ki v nekaterih državah preprečujejo njen nadaljnji razvoj. Med najbolj sporne transnacionalne ovire uvrščamo:

- *davčne olajšave*, saj se zaradi različnih fiskalnih sistemov pojavljajo razlike v uporabi davčnih sistemov, ki lahko povzročajo podvojeno obdavčitev ali povečanje administrativnih stroškov podjetja;
- *delovanje istega podjetja v večih evropskih državah*, ki ima shemo finančne participacije odprto za vse zaposlene, je problematično, saj obstaja možnost, da bodo delavci podvrženi neuskkljenosti nacionalnih delovnopравnih zakonodaj, pomanjkanju pravil glede davčne obravnave finančne participacije in nezadostni količini informacij;
- *plačevanje socialnih prispevkov*, saj se lahko pojavijo razlike pri obravnavi dohodka, pridobljenega iz naslova finančne participacije, in posledično tudi zapleti pri vpeljavi shem finančne participacije;
- *zakonske razlike*;
- *kulturne razlike*, med katere uvrščamo različne vidike držav članic na finančno participacijo, razlike v sistemih odnosov med delodajalci in delavci v podjetju in različne nacionalne običaje;

- *različna uporaba shem finančne participacije*, saj morajo podjetja stremeti k enaki uporabi shem v vseh svojih podružnicah in hčerinskih podjetjih, da ne bi prihajalo do slabega medsebojnega prepoznavanja;
- *splošno pomanjkanje informacij* glede obstoječih shem oziroma politik v zvezi s finančno participacijo (Jelen 2010, 27; Lednik 2002, 10).

#### 4.5 Nadaljnji cilji EK

Glede na to, da se je finančna participacija v nekaterih državah kar dobro uveljavila, EU z EK na čelu skrbi za njeno nadaljnjo promocijo in pogostejšo uporabo pojavnih oblik tako v podjetjih kot tudi v odnosih med socialnimi partnerji, na nacionalni in transnacionalni ravni. Od leta 1992, ko se je pojem finančne participacije pojavil med cilji EU, pa se je marsikaj spremenilo. Finančna participacija se je sčasoma začela uveljavljati v novih državah članicah, EK pa se je odločila oblikovati dodatne cilje za doseganje finančne participacije, ki so na nek način prilagojeni tudi novim državam članicam, med katerimi imajo nekatere dokaj slabo gospodarsko situacijo. Cilji so sledeči:

- razvoj ugodnega okolja za finančno participacijo, v katerem bi bilo v veliki meri poskrbljeno za izmenjavo informacij in identificiranje dobrih praks;
- poudarek na oblikovanju socialnega dialoga med socialnimi partnerji in podjetji;
- širitev socialnih omrežij, s pomočjo katerih bi pospešili razvoj finančne participacije;
- širitev obsega finančne participacije tudi v nove države članice EU, v katerih tovrstna praksa ni pretirano razširjena;
- spodbujanje pridobivanja boljših informacij na podlagi raziskav in študij, kjer ima Evropska fundacija glavno vlogo;
- postopno uvajanje davčnih spodbud, ki so se v državah, ki so jih uvedle, izkazale za pozitivne – zato bi morala EU na davčnem področju poskrbeti za boljšo koordinacijo, usklajevanje in vzajemno priznavanje pristojnosti držav članic;
- večja finančna podpora in spodbujanje pomembnih projektov v sklopu proračunske usmeritve s programskim okvirjem, imenovanim Industrijski odnosi in socialni dialog, in tistih v sklopu Skupnostnih ukrepov glede zaposlovanja,<sup>11</sup> prav tako pa je EK podprla

---

<sup>11</sup> *Community Incentive Measures on Employment* – Skupnostni ukrepi glede zaposlovanja so bili sprejeti v sklopu Evropske strategije za zaposlovanje z namenom podpiranja in nadzorovanja ukrepov, ki jih države članice sprejmejo na področju finančne participacije in zaposlovanja.

projekte za oblikovanje tako imenovane "metode dodajanja" (*Building Block Approach*),<sup>12</sup> za katero upajo, da se bo kmalu uveljavila v vlogi evropskega modela finančne participacije delavcev (Gruden 2004, 11; Evropski ekonomsko-socialni odbor 2010, 5).

#### 4.6 Trenutna situacija v EU in v Sloveniji

Uvajanje finančne participacije ima za evropsko politiko še vedno zelo velik pomen. Poročila namreč kažejo, da se je le-ta v zadnjem desetletju v državah članicah EU (novih in starih) močno povečala in se je začela gospodarska situacija na tem področju dejansko izboljševati. Evropska fundacija je v svojih raziskavah ugotovila, da so bile vlade držav članic glavne pobudnice finančne participacije delavcev, in sicer s spodbudno davčno zakonodajo in zakonodajno opredelitvijo različnih shem oziroma načrtov finančne participacije. Delodajalske organizacije in sindikati pa naj bi se na njihove pobude poskušali odzvati v največji meri. Za podjetja, ki so finančno participacijo zaposlenih že uvedla, se je izkazalo, da so investicije v znanje delavcev nadpovprečne. Participativne delovne prakse pri organiziranju dela in vodenju podjetij pa so pogostejše kot v podjetjih, ki nimajo finančne udeležbe (Kanjuro-Mrčela 2005, 54–6).

V obdobju od leta 1999 do leta 2005 se je delež podjetij, ki so uvedla delniške sheme, povečal iz 13 % na dobrih 18 %, delež podjetij z udeležbo pri dobičku pa se je povečal iz 29 % na 35 %. Posledično se je s tem povečal delež delavcev, ki se v te sheme vključujejo (PEPPER IV 2009). Francija je še vedno edina evropska država, ki lahko vsem drugim služi kot zgled s pozitivno prakso uvajanja obvezne udeležbe pri dobičku v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi, Velika Britanija pa prednjači na področju uvajanja delniških shem (Welz in Macias 2007, 8).

Raziskave in poročila so izpostavila tudi nekatere pomanjkljivosti, ki bi jih bilo potrebno odpraviti. Zaradi pomanjkanja čezmejnih podatkov, ki bi bili pridobljeni s posebnimi raziskavami o finančni participaciji delavcev, je nujno potreben bolj jasen, podroben in socialnim partnerjem ter nosilcem političnega odločanja bolj dostopen pregled uvedenih nacionalnih modelov, njihove ponudbe in uporabe. Zaskrbljujoči so tudi visoki stroški uvedbe shem finančne participacije in čezmejne ovire, kamor spadajo predvsem korporacijska pravila in pravila socialne varnosti, ki se od države do države radikalno spreminjajo. Pravna

---

<sup>12</sup> *Building Block Approach* – Metoda dodajanja naj bi bil tisti evropski model finančne participacije zaposlenih, ki ustreza zahtevam EK in je njegova prednost v tem, da se ne zanaša na davčne spodbude, vendar jih hkrati ne izključuje (ZDS 2010, 35).

neurejenost in neenotnost finančne participacije na nivoju EU pa takšno stanje le še dodatno poslabšuje (Rajgelj 2011, 4 in Bedrač 2005, 27).

## **5 UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU V SLOVENIJI**

Na področju finančne participacije se Slovenija nekoliko razlikuje od drugih vzhodnoevropskih držav, saj se proces finančne participacije ne povezuje samo z lastninjenjem in novo nastajajočo korporacijsko ter delovno zakonodajo, ampak je finančna participacija definirana kot samostojnejša oblika vzpostavljanja istosmernih interesov delojemalcev in delodajalcev (Bohinc 2000). Ne moremo se izogniti dejstvu, da se v Sloveniji še vedno preveč poudarjata pomen in vloga kapitala, a je potrebno prav tako priznati, da je v zadnjih letih postala zelo odprta za številne spremembe in tudi finančna participacija pridobiva na pomenu.

Področje finančne participacije je urejeno s številnimi zakoni, ki pa le deloma pokrivajo to področje, zato se je Vlada RS odločila, da je čas za spremembe in je februarja leta 2008 sprejela ZUDDob. S sprejetjem tega zakona je Vlada RS državljanom nakazala, da je naklonjena delitvi dobička delavcem, ki temelji na načelu prostovoljnosti. S tem je izpolnila tudi cilje in namen priporočila, ki ga je EK sprejela leta 1992, saj naj bi vsak delavec, ki je stimuliran za svoje delo, pokazal več pripadnosti podjetju in posledično v svoje delo vložil veliko več truda kot običajno (Glušič 2009, 10 in Lužar 2008).

Finančna participacija je pomemben element integralnega modela delavske participacije in vsebinsko predstavlja možen način neposredne povezanosti med zaslužki delavcev in njihovo uspešnostjo ter rezultatom podjetja. To področje ureja več zakonov, ki vsak po svoje pokrivajo del finančne participacije, že omenjeni ZUDDob pa je mejnik, ki je to področje *skoraj* uredil. V nadaljevanju bom najprej opredelila pojem dobička, saj je definicija pomembna za nadaljnje razumevanje zakonov in tudi same naloge, pravno podlago, ki ureja področje finančne participacije in udeležbe delavcev pri dobičku, pri čemer se bom osredotočila predvsem na ZUDDob, nadaljevala pa bom s predlogom obvezne udeležbe delavcev pri dobičku in izpostavila temeljne spremembe novega predloga ZUDDob.

## 5.1 Dobiček

Osnovni namen finančne participacije in njenih pojavnih oblik, kot sta delavsko lastništvo in udeležba pri dobičku, je vsekakor dobiček, zato sem se odločila, da ga podrobneje opredelim.

Zakonsko je dobiček opredeljen v 5. odstavku 66. člena Zakona o gospodarskih družbah<sup>13</sup> (ZGD), ki je bil sprejet v letu 1993 in predstavlja temeljni pravni vir za gospodarsko pravno ureditev v Sloveniji. Zaradi vstopa RS v EU je bil ZGD večkrat spremenjen in je imel kot tak vpliv na bilančno in delniško pravo (Bratina in Jovanovič 2002).

### 5.1.1 Definicija

Dobiček je eden izmed najpomembnejših indikatorjev uspešnega poslovanja nekega podjetja, na podlagi katerega se: odločajo tudi (potencialni) investitorji, določa boniteta podjetja, oblikuje tržna vrednost podjetja in delnic ter ugled podjetja, motivira lastnike in delavce ter zagotavlja razvoj podjetja (Peršak 2010, 3). Po ZGD-ju ločimo čisti in bilančni dobiček.

#### 5.1.1.1 Čisti dobiček

Peršak (2010, 4) čisti dobiček definira kot *"čisti poslovni izid poslovnega leta, saj predstavlja razliko med prihodki (finančni, poslovni) in odhodki (finančni, poslovni) poslovnega leta, od katerega se odšteje plačilo davka od dohodka pravnih oseb"*. Če podjetje posluje dobro, se izkaže za pozitivnega in takrat govorimo o čistem neto dohodku. Če pa podjetje posluje z izgubo, se izkaže za negativnega. Čisti dobiček oziroma poslovni izid lahko lastniki kapitala namenijo za dividende, rezerve, prenos v drugo leto, udeležbo posloводства na dobičku in udeležbo delavcev pri dobičku.

---

<sup>13</sup> Zakon o gospodarskih družbah – ZGD-1, Ur. l. RS št. 60/2006, je bil sprejet 4. aprila 2006 na seji Državnega zbora RS. V veljavo je stopil 12. aprila 2006. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis\\_ZAKO4291.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4291.html) (28. 2. 2011).

### 5.1.1.2 Bilančni dobiček

Bilančni dobiček definiramo kot vsoto čistega dobička, prenesenega dobička, sprostitve rezerv iz dobička in povečanje rezerv iz dobička, ločeno po posameznih vrstah teh rezerv. Obstoj bilančnega dobička predstavlja enega izmed predpogojev za uresničitev udeležbe pri dobičku, saj predstavlja dobiček, ki podjetju ostane, ko so pokrite vse izgube oziroma ves negativni čisti dobiček, saj v statutu družbe v nasprotnem ne more biti podana predpostavka udeležbe pri dobičku (Kokalj in drugi 2011, 24–6).

Ko je v podjetju pokrita vsa izguba preteklega leta in dejansko ostane še nekaj dohodka (dobička), ki bi ga lahko namenili za udeležbo pri dobičku, pride na račun Zakon o delovnih razmerjih<sup>14</sup> (ZDR), ki v 139. členu določa, da se morata v takih pogojih glede udeležbe pri dobičku dogovoriti izključno delavec in delodajalec ter mora biti po 239. členu ZGD-1 tak dogovor opredeljen tudi v sami pogodbi o zaposlitvi, ki jo delavec podpiše ob sklenitvi delovnega razmerja. Podjetje nato okvirno ali natančno, s statutom, določi oziroma odmeri, koliko bilančnega dobička ter pod kakšnimi pogoji je mogoče uporabiti udeležbo pri dobičku.

Izpostaviti je potrebno tudi dejstvo, da je udeležba pri dobičku izključno institut gospodarskega in ne delovnega prava. To pomeni, da se definira in uporablja na podlagi gospodarskega prava, v katerem so družbe subjekti, ki so najbolj zaščiteni in ne delavci (kot to poudarja delovno pravo). Gospodarsko pravo tako dodatno ščiti lastnike kapitala, saj jim pravica do dobička pripada že po statutu. Če se torej lastniki kapitala odločijo za politiko vključevanja delavcev pri delitvi dobička, je to njihova dobra volja, razen v primeru, ko je zakonsko določeno, da je vpeljava take politike obvezna (Peršak 2010, 5).

## 5.2 Pravna podlaga

Finančno participacijo na eni strani urejajo predpisi korporacijskega prava, za katerega Lyanne in drugi (2001, 58) pravijo, da je izraz *”evropske perspektive korporacij”*, saj naj bi slovensko pravo v veliki meri temeljilo na nemškem ustavnem in korporacijskem pravu, ki poudarja, da morajo nemški direktorji *”zasledovati interese vseh deležniških skupin brez favoriziranja katere koli od njih”*. To pomeni, da slovensko korporacijsko pravo, če sledi

---

<sup>14</sup> Zakon o delovnih razmerjih – ZDR, Ur. l. RS št. 42/2002, sprejet 24. aprila 2002 na seji Državnega zbora RS in razglašen 3. maja 2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (28. 2. 2011).

nemškemu, dopušča možnost, da so pri udeležbi pri dobičku podjetja udeleženi tudi delavci in poudarja, da se to izplačilo ne zagotavlja iz naslova dela (fiksna plača), temveč neposredno iz dohodka, pridobljenega iz naslova poslovanja družbe (Mežnar 1997, 5). Na drugi strani to področje urejajo predpisi delovnega prava, ki zaposlenim poleg nominalne plače zagotavljajo tudi nagrado za njihovo delo, kar je eno izmed meril za določanje plače (Pitz 2008, 450).

Hkrati je potrebno je izpostaviti dejstvo, da udeležba delavcev pri dobičku vse do sprejetja ZUDDob ni bila priznana kot posebna zakonsko določena pravica delavca. V kolikor bi se torej podjetja odločila za uveljavljanje tovrstne prakse (na podlagi sklepa skupščine ali družbe, ki odloča o morebitni delitvi bilančnega dobička), bi to moralo biti zapisano v statutu podjetja oziroma v pogodbi o ustanovitvi podjetja ali družbe (ZDS 2007, 21–4).

Predpisi povezani z uveljavljanjem finančne participacije tako urejajo zakoni korporacijskega in delovnega prava, poleg tega pa jo urejajo tudi kolektivne pogodbe, splošni akti in ostale pogodbe o zaposlitvi, ki jih bom opredelila v nadaljevanju.

### **5.2.1 Zakon o gospodarskih družbah**

Po preučevanju ZGD-1 lahko ugotovimo, da le-ta dopušča možnost udeležbe pri dobičku tako za lastnike kapitala kot tudi za delavce. Še več, v 230. členu ZGD-1 je zapisano, da se s sklepom o uporabi bilančnega dobička skupščina lahko odloči, da se v druge rezerve iz dobička odvede dodatni znesek, ki služi za druge namene, kot so izplačila delavcem in članom nadzornega sveta. Skladno s tem se delodajalec in delojemalec na podlagi sprejetega poslovnega načrta delodajalca za poslovno leto lahko dogovorita o uvedbi udeležbe pri (bilančnem) dobičku. Taka odločitev mora biti dodatno potrjena in sprejeta na skupščini delniške družbe in se v obliki odločbe zavede v sam statut družbe (statutarna opredelitev). Poleg tega naj izpostavim, da zakon navaja, da v kolikor skupščina glede udeležbe pri dobičku sprejme dogovor, sklenjen med delodajalci in delojemalci, se izplačila iz tega naslova obravnavajo kot dohodki iz delovnega razmerja, ki so skladno z zakonodajo obdavčeni z dohodnino in s prispevki za socialno varnost, ne pa tudi z davkom na izplačane plače (Pitz 2008, 455; Mežnar 1997, 6; Purič 2001). Ostali členi ZGD-1 vsebujejo predpise o sami delitvi dobička, opredeljevanju načinov razdelitve dobička in obstoju možnosti povečanja osnovnega kapitala delniške družbe.

Prav tako ZGD-1 izpostavlja pomembnost participativnosti, saj pravico do dohodka iz naslova udeležbe pri dobičku definira kot eno najpomembnejših premoženjskih pravic



delničarja, kljub dejstvu, da po korporacijskem pravu ta pravica v zasebnolastniških in kapitalsko upravljalnih družbah praviloma pripada lastnikom kapitala (Mežnar 1997, 6).

### **5.2.2 Zakon o delovnih razmerjih**

Dopolnjen Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>15</sup> je na novo uredil in zagotovil pravico do udeležbe pri dobičku, in sicer s predpisi, ki jih najdemo v III. poglavju tega zakona, ki zajema 126. do 140. člen. V teh členih je določeno, da delavcu na podlagi splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe pripada osebni dohodek, ki ga le-ta pridobi iz naslova udeležbe pri dobičku, pri čemer se višina deleža določi s prispevkom delavca k ustvarjanju dobička podjetja. Delavec in delodajalec se glede pravice delavca do deleža dobička, ki se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunanem v skladu z zakonom, lahko dogovorita sama, kar se naprej zapiše v kolektivni pogodbi. ZDR-1 določa, da je delavec, pri razdelitvi dobička podjetja lahko udeležen, vendar to ni obvezujoče (Pitz 2008, 461).

### **5.2.3 Zakon o dohodnini**

Zakon o dohodnini (Zdoh-2)<sup>16</sup> določa, da se dohodek, pridobljen iz naslova udeležbe pri dobičku (v obliki nagrade za delo), v skladu s 37. členom 1. odstavka definira kot dohodek, pridobljen iz delovnega razmerja in se po 41. členu 1. odstavka od tega dohodka ne plačujejo prispevki za socialno varnost. Ta dohodek se dejansko ne definira kot plača posameznika, zato se kot tak tudi ne upošteva pri obračunavanju davka na izplačane plače (ZDS 2007, 27–42).

---

<sup>15</sup> Zakon o delovnih razmerjih – ZDR, Ur. L. SFRJ, 60/89, 42/90; Ur. l. RS št. 4/91; Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/zakon\\_o\\_delovnih\\_razmerjih/](http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/) (27. 2. 2011).

<sup>16</sup> Zakon o dohodnini – Zdoh-2, Ur. l. 117/2006, sprejet 26. oktobra leta 2006 na seji Državnega zbora RS. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5013> (28. 2. 2011).

#### **5.2.4 Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb**

Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2)<sup>17</sup> določa da lahko prejemniki iz svoje davčne osnove izvzamejo zneske, ki so jih prejeli kot dividende, pri čemer je dividenda definirana kot splošno opredeljeni dobiček ali presežek prihodkov nad odhodki, ki se izplača članom v zvezi z udeležbo pri dobičku, in kot dohodke podobne dividendam, ki so definirani kot vsakršno izplačilo, ki ne pomeni formalne razdelitve dobička ali presežka prihodkov nad odhodki (2. Odstavek 24 člena in 70.–74. člen). Pri tem je potrebno dodati, da morajo biti za izvzem tovrstnih prihodkov izpolnjeni vsi zakonsko predpisani pogoji, kar pomeni, da mora biti podjetje pravna oseba, ki je davčni zavezanec (Kobal 2009).

#### **5.2.5 Zakon o prispevkih za socialno varstvo**

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV)<sup>18</sup> določa, da se v davčno osnovo šteje le 30 % prejetega zneska in 30 % zneska iz naslova obresti, če se udeležba pri dobičku izplača po preteku enega leta od sklepa skupščine, ki priznava udeležbo pri dobičku. Kar po 3. in 6. členu zakona pomeni, da morajo biti v obračunu prispevkov za socialno varnost obračunani na dohodek iz delovnega razmerja in od osnove v višini 30 % izplačanega zneska udeležbe pri dobičku. Če se udeležba pri dobičku izplača po treh letih od sklepa skupščine, pa so podjetja oproščena plačevanja prispevkov za socialno varnost (Kunšek 2009).

#### **5.2.6 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)**

V Sloveniji je bilo potrebnih kar nekaj let, da je končno prišlo do sprejetja systemskega zakonika, ki ureja udeležbo delavcev pri dobičku v podjetju. Že leta 1997 je bil v zakonodajni postopek poslan prvi predlog zakona, ki je systemsko urejal delitev dobička med delavce, vendar ga Državni svet, ni sprejel. Enako se je zgodilo z nadaljnjimi predlogi iz leta 2002 in 2005, ki so systemska izhodišča prvega predloga le še nadgrajevali. Vlada RS se je dejstva, da

---

<sup>17</sup> Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb – ZDDPO-2, Ur. l. RS 117/2006; 90/2007, 56/2008, 76/2008, 92/2008, 5/2009, 96/2009, 43/2010, 59/2011, sprejet 26. oktobra leta 2006 na seji Državnega zbora RS. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5014> (1. 3. 2011).

<sup>18</sup> Zakon o prispevkih za socialno varnost – ZPSV, Ur. l. RS 5/1996; sprejet 23. januarja leta 1996, na seji Državnega zbora RS. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=19965&stevilka=277> (30. 9. 2011).

je področje finančne participacije in natančnejše udeležbe pri dobičku potrebno zakonsko urediti, zavedala, zato je leta 2008 v Državni zbor poslala izboljššan predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je bil 29. 2. 2008 tudi sprejet. Veljati je začel 28. 3. 2008 in zdaj ureja formalne postopke ter davčne vidike udeležbe zaposlenih pri dobičku.

Glavni namen ZUDDob-a je uvesti pravni okvir, ki bi podjetja in delavce spodbujal k večji udeležbi pri dobičku; prispevati k oblikovanju učinkovitega podjetniškega okolja, v katerem bi bili poleg lastnikov kapitala udeleženi tudi delavci; spodbuditi konkurenčnost gospodarstva; prispevati k povečani dodani vrednosti in gospodarski rasti ter izboljšati ekonomsko-socialni položaj delavcev (Vlada RS 2010a).

Predlagatelj ZUDDob je hotel doseči oblikovanje učinkovitejšega podjetniškega okolja, ki bi bil prijazen tako do lastnikov kapitala kot tudi do ostalih delavcev. Obema sodelujočima igralcema je bila s sprejetjem ZUDDob dana možnost oblikovanja učinkovitejšega medsebojnega sodelovanja. Državi pa je bila dana priložnost, glede na to, da finančna participacija v Sloveniji ni davčno ali kako drugače spodbujana, razviti in spodbuditi različne oblike udeležbe delavcev pri dobičku, ki bi v prihodnje pozitivno vplivale na višjo raven produktivnosti in donosnosti družb. Namen zakona je bil v prvi meri dobro vplivati in dodatno spodbuditi podjetja, ki pripisujejo večji pomen produktivnosti, dodani vrednosti, razvoju in rasti gospodarskih subjektov (ZDS 2010, 23).

### **5.2.7 Vsebina zakona**

ZUDDob ureja vse oblike udeležbe pri dobičku, v katerih si lahko podjetje in delavci pridobijo davčne olajšave ali druge pravice po posebnih zakonih. Poleg tega ureja pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek sklepanja pogodbe, oblikovanje denarne in delniške sheme in pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost (1. člen). ZUDDob se uporablja za vse kapitalske družbe (družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, evropska delniška družba,...), z izjemo delniških shem, ki se uporabljajo samo za *javne* delniške družbe, katerih vrednostni papirji so uvrščeni na organizirani trg vrednostnih papirjev (2. člen).

ZUDDob pri uresničevanju finančne participacije postavlja določene omejitve:

Prva se nanaša na višino udeležbe pri dobičku, saj lahko podjetje delavcem izplača največ 20 % dobička posameznega poslovnega leta, pri čemer izplačilo ne sme presegati več kot 10

% letnega bruto zneska plač, izplačanih v podjetju v tem poslovnem letu in je najvišji znesek, ki ga posameznik lahko prejme iz naslova udeležbe pri dobičku, 5.000 EUR (2. člen).

Druga določa, da udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice,<sup>19</sup> ki izhajajo iz delovnega razmerja. To pomeni, da dohodek iz naslova udeležbe pri dobičku ne sme nadomestiti tako imenovane trinajste plače ali božičnice, ampak mora biti ta dohodek dodatek vsem prej že določenim dohodkom (4. člen; Rajgelj 2011, 6).

Tretja določa, da se ZUDDob po 1. odstavku 2. člena lahko uporablja za vse kapitalske družbe,<sup>20</sup> kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, izjema so le delniške družbe, v katerih se delniške sheme lahko uporabljajo samo za delnice podjetja, ki so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.

Četrta omejitev pa poudarja, da ima lahko podjetje za namen uporabe zakona sklenjeno le eno od shem, ki jih bom v nadaljevanju podrobneje tudi opredelila, kar pomeni, da kombinacija denarne in delniške sheme ni mogoča (12. člen). Ta omejitev velja samo za javne delniške družbe, ki imajo možnost izbire med denarno in delniško shemo, medtem ko imajo druge družbe možnost izbire, da kot obliko nagrajevanja svojih delavcev uvedejo udeležbo pri lastništvu, kar pa v ZUDDob ni določeno in jim temu primerno ne pripadajo niti olajšave, ki jih ZUDDob ponuja (Franca 2008, 647–74).

### 5.2.8 Glavni cilji zakona

Predlagatelji zakona so izpostavili številne cilje, ki naj bi jih z uveljavljanjem zakona dosegli, in sicer:

- doseči, da je gibanje plač skladno z rastjo produktivnosti dela in realno rastjo bruto domačega proizvoda ter bi na osnovi dviga ravni varčevanja in vlaganja v razvoj ter investiranje zagotovilo večjo konkurenčnost domačega gospodarstva;
- spodbuditi kapitalske družbe, da uvedejo finančno participacijo delavcev pri dobičku in na ta način izkoristijo vse prednosti, ki jih le-ta prinaša;

---

<sup>19</sup> Pridobljene pravice (*iura quaesita*) definiramo kot pravice, ki so že individualizirane in opredeljene v zasebnem ali oblastnem posamičnem pravnem aktu, kot je na primer pogodba o zaposlitvi, v katero delodajalec s sklenitvijo pogodbe o udeležbi pri dobičku ne sme posegati

<sup>20</sup> Med kapitalske družbe ZGD-1 uvršča delniške družbe, družbe z omejeno odgovornostjo in evropske delniške družbe (3. člen).

- oblikovati zakonske možnosti za razvijanje oblik nagrajevanja, ki so rezultat doseženega pozitivnega poslovnega izida;
- znižati stroške poslovanja z omejevanjem rasti plač;
- povečati oziroma vzpostaviti varčevanje;
- povečati investicijsko vlaganje v razvoj;
- dvigniti konkurenčnost domačega gospodarstva;
- povečati stabilnost podjetja in povečati stopnjo zaposlenosti (Purič 2003, 28–30; Franca in Globočnik 2008).

### 5.2.9 Temeljna načela zakona

Zakon temelji na štirih načelih, ki naj bi jih po priporočilu EK upoštevale vse evropske države, in sicer so to načelo prostovoljnosti, načelo neprenosljivosti, načelo enakosti in načelo skrbnosti, ki jih bom v nadaljevanju tudi opredelila.

Kot eno najpomembnejših načel tega zakona moramo vsekakor izpostaviti *načelo prostovoljnosti*, kar pomeni, da sta udeležba delavcev pri dobičku in udeležba pri lastništvu prostovoljni tako za delavce kot za podjetje. Zakon s tem načelom tako uresničuje cilj, da se bodo družbe zaradi ugodnih učinkov, ki jih udeležba pri dobičku prinaša, odločile za njeno uporabo (1. odstavek 3. člena).

Po *načelu neprenosljivosti* pravic pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva, zato delavec pravice do udeležbe ne more odtujiti ali prenesti na drugo osebo (2. odstavek 3. člena).

*Načelo enakosti* je nomotehnično opredeljeno v prvem odstavku 4. člena, kjer je določeno, da morajo biti pri dobičku udeleženi vsi delavci pod enakimi pogoji, kar pa ne pomeni, da vsi prejmejo enak delež dobička. V tem okviru morajo biti pri udeležbi vsi delavci obravnavani v skladu z enakimi merili in pogoji (Franca 2008, 654). Pogodba mora vsebovati tudi merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, pri čemer je potrebno upoštevati tudi višino plače delavca in število dni prisotnosti na delu (Akademija Finance 2010). Ko je pogodba veljavno sklenjena, velja za vse delavce, razen za tiste, ki jih je moč zakonsko dopustno izločiti iz pogodbe (2. odstavek 7. člena) ter tiste, ki se prostovoljno odpovejo udeležbi pri dobičku (Samec 2008, 59). V prvi točki prvega odstavka 6. člena ZUDDob je še opredeljeno, da za delavca šteje vsak posameznik, ki ima v skladu z zakonom o delovnih razmerjih sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z družbo, razen tisti, ki je

hkrati pretežni lastnik družbe (ne/posredni lastnik poslovnega deleža delnic, na podlagi katerih ima 25 % glasovalnih pravic ali 25 % delež v kapitalu), član posloводства, prokurist in izvršni direktor.

Ne nazadnje imamo *načelo skrbnosti*, saj v primeru, kadar zakon ali stranke same ne določijo potrebnega ravnanja, predstavlja načelo skrbnosti merilo za določitev potrebnega ravnanja. 5. člen določa, da morajo vsi, ki dajejo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku, ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika (Pitz 2008, 462).

### 5.2.10 Pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku

Pogodba mora po 7. členu vsebovati naslednja določila:

- pogodbene stranke (podjetje in delavci);
- dogovorjeno shemo udeležbe pri dobičku in delež dobička;
- merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, pri čemer je potrebno upoštevati višino plače in število dni prisotnosti na delu;
- višino obrestne mere, določene v skladu z 2. odstavkom 13. člena zakona;<sup>21</sup>
- rok izplačila pripadajočega zneska;
- če je pogoj delovna doba, dodatna pravila za izračun delovne dobe;
- način in roke za uveljavljanje pravic ter posledice pri razpolaganju z delnicami;
- način obveščanja delavcev (za edino obvezno informacijo se šteje informacija, s katero je družba dolžna obvestiti delavce o višini pripadajočega zneska dobička);
- način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi;
- čas veljavnosti pogodbe.

### 5.2.11 Proces sklepanja pogodbe in registracija

---

<sup>21</sup> Delavcu se od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička do dejanskega izplačila znesek obrestuje najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge. Obresti se izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička (2. odstavek 13. člena ZUDDob).

ZUDDob opredeljuje pogodbo o udeležbi pri dobičku kot pogodbo, s katero se uredi pravica delavca do udeležbe pri dobičku in s katero se podjetje zaveže, da bo delavcem izplačalo del dobička v skladu z dogovorjeno denarno oziroma delniško shemo. Pogodba je dvostranska. Na strani delavcev so nosilci pobude reprezentativni sindikat, svet delavcev oziroma delavski zaupnik, zbor delavcev in eden ali več predstavnikov delavcev. Na strani delodajalcev oziroma lastnikov kapitala pa je nosilec pobude največkrat poslovodstvo podjetja (8. člen). Pogodba mora veljati za vse delavce, torej ne sme izključiti nikogar, vendar je udeležba omejena do te mere, da lahko sodelujejo zgolj delavci, ki so v delovnem razmerju z družbo najmanj 6 mesecev (Vlada RS 2010a).

Pobudo za sklenitev pogodbe imajo možnost podati vsi prej navedeni igralci in po načelu skrbnosti sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku. Poslovodstvo mora v primeru, da je pobuda podana s strani delavcev, v roku 30 dni od prejema pobude oblikovati svoje mnenje (je obvezujoče) z utemeljitvijo in jo posredovati delavcem. Pogajanja za sklenitev pogodbe z delavci se začnejo takoj ali pa se poslovodstvo odloči, da svoje mnenje z utemeljitvijo pošlje v obravnavo na skupščino, ki o pobudi odloči z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala. S tem se poslovodstvo zaveže, da bo delovalo izključno v skladu s sklepom skupščine (1. odstavek 9. člena).

Pogoj za veljavnost pogodbe o udeležbi pri dobičku je, da se z njo in njeno vsebino strinja najmanj polovica vseh delavcev (Globočnik 2008, 5).

V primeru, da obstaja obojestranski interes za podpis pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku, ga sklenejo in podpišejo poslovodstvo na strani družbe in reprezentativni sindikat na strani delavcev. S sklenjeno pogodbo si delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku, tako da mora družba na podlagi pogodbe in zakona, glede na poslovno stanje podjetja, določiti delež dobička in delež pripadajočega dobička za vsakega delavca. Pogodba začne veljati v poslovnem letu, ki sledi poslovnemu letu sklenitve, in velja za vse, izjema so le delavci, ki se v pisni obliki pogodbi odpovejo (21.–24. člen).

Registracija pogodbe ni nujna, vendar je potrebna, v kolikor bi želelo podjetje uveljavljati davčne olajšave. V tem primeru pogodbo, ki vsebuje vse zakonsko določene sestavine, odobri in vpiše v register Ministrstvo za gospodarstvo (Glušič 2009, 10).

## **5.2.12 Prenehanje udeležbe pri dobičku**

Pogodba o udeležbi pri dobičku preneha veljati za delavca s prenehanjem delovnega razmerja (primer smrti, sporazumna razveljavitev, redna ali izredna odpoved, sodba sodišča ipd.) ali z odstopom od pogodbe. Kljub prenehanju veljavnosti iz navedenih razlogov podjetje ne more izplačati zneska dobička pred potekom roka, določenega v pogodbi, brez njegovega izrecnega pisnega soglasja. V primeru smrti delavca mora podjetje dedičem, na podlagi njihove pisne zahteve, izplačati pripadajoči znesek dobička (Slana 2009).

### 5.2.13 Sheme udeležbe pri dobičku

Udeležba delavcev pri dobičku se v skladu z določili ZUDDob lahko zagotovi v okviru dveh predvidenih shem, denarne in delniške (12. člen).

*Denarna shema* je oblika udeležbe, pri kateri delavcem pravica do izplačila zneska dobička pripada v denarju (1. odstavek 13. člena). Znesek, ki pripada posameznemu delavcu v času od pridobitve pravice do dejanskega izplačila, se obrestuje najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge (leta 2010 je bila 4, 91 %). Delavcu se obresti izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička (2. odstavek 13. člena), kar pomeni, da lahko delavec zahteva izplačilo pripadajočega zneska dobička in obresti pred potekom v pogodbi določenega roka, ki mu ga mora delodajalec izplačati v 60 dneh od dneva, ko je prejel delavčevo zahtevo za izplačilo zneska (Vlada RS 2010a). Pravna posledica predčasnih izplačil lahko povzroči izgubo davčnih olajšav tako za družbo kot za delavce, kar povzroči negativne posledice za finančno participacijo (Gornik 2010, 20).

*Delniška shema* je oblika udeležbe pri dobičku, na podlagi katere delavec pridobi pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic (1. odstavek 14. člena), za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnic, pa se uporabijo določbe zakona, ki veljajo za denarno shemo (3. odstavek 14. člena). Z izplačilom dohodka iz naslova udeležbe pri dobičku v obliki delnic si delavci pridobijo korporacijske pravice, saj z izdanimi delnicami dejansko postanejo delničarji družbe (Franca 2008, 665) in, kot pravi Gostiša (1996, 122), lahko s temi delnicami kotirajo na borzi. Delnice, ki so predmet delitve so tako imenovane navadne imenske delnice,<sup>22</sup> ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njena nadrejena družba (2. odstavek 14. člena). Podjetje lahko delnice, ki jih mora delavcem

---

<sup>22</sup> Za uporabo imenskih delnic se je zakonodajalec odločil, ker so bile te delnice edine zakonsko dopustne prenosljive delnice, saj je za prenos potrebno dovoljenje družbe (ZGD-1, 2. odstavek 236. člen).



zagotoviti na podlagi delniške sheme, zagotovi skozi prizmo povečanja osnovnega kapitala z izdajo novih delnic (primarni trg) ali pa pridobi lastne delnice od svojih obstoječih delničarjev (sekundarni trg). Po prvem odstavku 16. člena delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v treh letih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, po preteku treh let pa lahko delavec zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja z delnicami (3. odstavek 16. člen).

#### **5.2.14 Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost po ZUDDob**

V 24. členu je opredeljeno, da v primeru, ko je podjetje ustanovljeno v zahtevani pravnoorganizacijski obliki, ko so upoštevane vse zakonske omejitve udeležbe pri dobičku, ko je pogodba o udeležbi pri dobičku odobrena in registrirana ter je nastopil vpis, ZUDDob podjetju prinaša davčne olajšave pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb, delavcem pa pri obračunavanju prispevkov za socialno varnost in dohodnine (Rajgelj 2011, 8).

##### **5.2.14.1 Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb**

Podjetje lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove pri obračunu davka od dohodka pravnih oseb za 70 % ali 100 % pripadajočega zneska dobička (h kateremu se štejejo tudi obresti), ki se skladno z določili zakona izplača delavcem. Višina olajšav je odvisna od sheme udeležbe pri dobičku in obdobja od sprejetja sklepa o izplačilu do izplačila udeležbe pri dobičku. Davčno olajšavo v višini 70 % je mogoče uveljaviti po poteku enega leta in ne več kot tri dni od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, in sicer za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku, ki je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Takšna davčna olajšava je za delavca zelo ugodna, kajti na tej podlagi delavec v relativno kratkem času veliko pridobi, saj že tri leta od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila lahko uveljavlja davčno olajšavo v višini 100 %. Potrebno pa je poudariti, da take olajšave ni moč uveljavljati, v kolikor je bila udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (Koželj 2008, 51–63).

Vlada RS je na tak način poskušala postaviti pravni okvir, ki bi bil spodbuden za podjetja in delavce, tako da bi se družbe same zaradi ugodnih učinkov, ki bi jih udeležba delavcev pri

dobičku prinesla, odločile za uporabo ter bi obenem deloval spodbudno na povečanje gospodarske rasti (Vlada RS 2010a).

### 5.2.15 Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost

Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost se razlikujejo glede na to, ali družba izplača delavcem del dobička po denarni shemi ali po delniški shemi.

Dohodek, ki ga delavec prejme na podlagi *denarne sheme*, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja in je vštevanje tega dohodka v davčno osnovo, kamor spada tudi obveznost plačila prispevkov za socialno varnost, odvisno od poteka časa med pridobitvijo pravice do dejanskega izplačila. Denarna shema je možna v vsaki kapitalski gospodarski družbi (delniški družbi, družbi z omejeno odgovornostjo ipd.) (Akademija Finance 2008). V tem okviru zakon opredeljuje, da v kolikor je dohodek izplačan:

- pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska, se v celoti všteva v davčno osnovo, prispevki za socialno varnost pa se plačajo od celotnega dohodka in so jih zavezani plačati delavci zavarovanci kot tudi delodajalci;
- po poteku enega leta, se v davčno osnovo ne všteva 70 % dohodka, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo v višini 30 % tega dohodka;
- po treh letih od sklenitve pogodbe, pa se znesek v višini 100 % tega dohodka ne všteva v davčno osnovo, medtem ko za prispevke za socialno varnost velja oprostitev plačila (32. člen).

Pri *delniški shemi* se davčna obveznost<sup>23</sup> odloži do odsvojitve navedene delnice (ko delavec delnico proda ali kako drugače odtuji) in se ugotavlja po pravilih, ki veljajo za dobiček od kapitala, pri čemer sta pomembni predvsem vrednost delnice ob pridobitvi in tržna vrednost delnice v trenutku odsvojitve. Ob odsvojitvi delnic je potrebno ugotoviti tudi davčno podlago, ki se upošteva kot razlika med vrednostjo delnic ob odsvojitvi in njihovo vrednostjo ob pridobitvi, kar pomeni, da ob pridobitvi delnic velja oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost delavcev in delodajalcev (Pitz 2008, 455).

Ostanek od pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme v denarju, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja, ki vključuje tudi obresti. Obresti so z vidika dohodnine v

---

<sup>23</sup> Ob pogoju, da delavec razpolaga z delnico po poteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička (33. in 34. člen ZUDDob).

delniški shemi obravnavane enako kot v denarni shemi, kar pomeni, da v kolikor so obresti izplačane:

- pred potekom enega leta, se v celoti všttevajo v davčno osnovo;
- po poteku enega leta, se ne všttevajo v davčno osnovo v višini 70 %;
- po poteku treh let, se ne všttevajo v davčno osnovo.

Dohodek in obresti, ki se izplačajo dedičem, so oproščeni plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, ne glede na čas izplačila (Vlada RS 2010a).

Če pa so delavci vključeni v individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, mora podjetje prispevke v ta namen vplačati na osebni račun delavcev zavarovancev, ki služi za vplačila v pokojninski načrt individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Vendar se ti vplačani prispevki ne upoštevajo za premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, za katere sicer velja davčna olajšava (58. člen Zdoh-1).

### **5.3 Predlog spremembe Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1)**

S sprejetjem ZUDDob so bila postavljena pravila, ki vsem delavcem, brez izjeme, omogočajo udeležbo pri rezultatu oziroma dobičku podjetja. Tak sistem udeležbe pri dobičku je v Sloveniji do marca leta 2011 sprejelo in vpeljalo 30 slovenskih podjetij,<sup>24</sup> kar je pod pričakovanji.

Praksa skozi leta pa je pokazala, da ima ta-isti zakon številne pomanjkljivosti, saj je bilo na splošno sklenjenih premalo pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku in se za tovrstno prakso niso odločala največja podjetja z največ zaposlenimi v Sloveniji.<sup>25</sup> Zato je Ministrstvo za gospodarstvo pripravilo spremembe in dopolnitve, ki bi bile sprejete v obliki novega zakona (Rajgelj 2011, 9). Predlagatelj se je osredotočil predvsem na poenostavitev postopka delitve dobička, odpravo odloga izplačila, ugodnejšo davčno obravnavo izplačanega dobička, davčne olajšave in povečanje spodbud za čim večjo uporabo zakona ter delitev dobička med delavce.

---

<sup>24</sup> Ministrstvo za gospodarstvo. 2010. *Register pogodb po ZUDDob*. Dostopno prek: ([http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/notranji\\_trg/drugi\\_pomembni\\_dokumenti/register\\_pogodb\\_po\\_zuddob/](http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/)) (11. 5. 2011).

<sup>25</sup> Predstavniki Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) je poudaril, da je bil predlog za uvedbo udeležbe zaposlenih pri dobičku poslan v številna srednja in velika podjetja, vendar se delodajalci nanj niso odzivali (Portal Siol, 2010).

Spremenjeni Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1)<sup>26</sup> je bil po nujnem postopku 22. 4. 2010 poslan v obravnavo v Državni zbor (Vlada RS 2010a). Spremembe bom v nadaljevanju podrobneje opredelila.

### 5.3.1 Temeljne spremembe

ZUDDob naj bi se uporabljal le za udeležbo pri dobičku, pri kateri bi se delavcu izplačali največ dve njegovi povprečni bruto mesečni plači, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička. Potemtakem najvišji znesek, ki bi ga delavec pridobil iz naslova udeležbe pri dobičku, ne bi smel presežati 5.000 € bruto (2. odstavek 2. člena ZUDDob-1).

*Predmet delitve* naj ne bi bil več dobiček v obliki čistega poslovnega izida obračunskega obdobja, ampak bilančni dobiček, o uporabi katerega odloča skupščina, ne da bi za to imela predpisan zakonski okvir (Globočnik 2010, 6–7).

Po obstoječem ZUDDob lahko delavec zahteva izplačilo dobička pred potekom eno- ali triletnega odloga plačila, kar pomeni, da se takšno izplačilo obravnava kot dohodek posameznika iz delovnega razmerja z vsemi davki, prispevki delavcev in delodajalcev, ki pa v skladu z ZDDPO-2 ni davčno priznan strošek. ZUDDob-1 bi to spremenil do te mere, da bi *odpravil eno-/triletni odlog izplačila* pri denarni shemi, kar bi postal pogoj za pridobitev davčnih olajšav, saj bi bilo izplačilo iz udeležbe pri dobičku obravnavano kot dohodek iz kapitala (Rajgelj 2011, 10).

*Za poenostavitev priznavanja davčnih olajšav* je predvideno, da bi se podjetjem pripadajoči znesek udeležbe delavcev pri dobičku v celoti štel za davčno priznani odhodek. To pomeni, da bi bila sedanja olajšava v višini 70 % pri enoletnem odlogu izplačila oziroma 100 % pri triletnem odlogu izplačila nadomeščena z ugodnostjo v obliki davčnega priznavanja odhodkov. Izplačilo iz naslova udeležbe pri dobičku bi bilo v celoti oproščeno plačila prispevkov za socialno varnost, za namene dohodnine pa bi se vštevvalo v davčno osnovo v višini 50 % tega dohodka (Rajgelj 2011, 10).

*Za poenostavitev administrativnih ovir* ni več potrebna sprememba statuta, kar pomeni, da zakon, ki ureja gospodarske družbe, določa, da se delavcem deli dobiček, tudi če statut oziroma družbena pogodba družbe tega ne določa. Poslovodstvo, ki odloča o sklenitvi

---

<sup>26</sup> Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku-1 – ZUDDob-1, obravnavan 22. 4. 2010 v Državnem zboru RS in zavrnjen 26. 6. 2010. Dostopno prek: [http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis\\_ZUDDob-1.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZUDDob-1.pdf) (21. 5. 2011).

pogodbe, mora na prvi seji skupščine obvestiti delničarje o ponudbi delavcev in predstaviti svoje mnenje glede sklenitve pogodbe. Na podlagi tega obvestila skupščina odloči o pooblastilu posloводства za sklenitev pogodbe (Franca in Ferfolja v Svetlič 2011, 76).

Prav tako je predvidena *poenostavitev postopka sklepanja pogodb*, saj naj bi se kot pogoj za uveljavljanje davčnih olajšav opustilo obvezno registracijo pogodbe in se določilo, da se davčno olajšavo pridobi na podlagi obvestila o sklenitvi pogodbe, ki ga mora posloводство v roku petnajstih dni po sklenitvi pogodbe posredovati Davčni upravi RS (Globočnik 2010, 27). Za spremembe in dopolnitve pogodb je bil predviden enak postopek. Začetno obveščanje Davčne uprave bi postopoma zamenjal sistem, imenovan eDavki, kar pomeni, da bi bilo manj osebnega stika in izpolnjevanja različnih obrazcev, saj bi postopek potekal večinoma preko internetne povezave. Poenostavljen bi bil tudi postopek registracije pogodbe, kar bi pomenilo pomembno administrativno razbremenitev za podjetje (Franca in Ferfolja v Svetlič 2011, 76).

Za podjetja, ki bodo imela sklenjeno pogodbo o udeležbi zaposlenih pri dobičku, je predvidena možnost uveljavljanja *zmanjšane davčne osnove* po ZDDPO-2, in sicer v višini 20 % pripadajočega zneska dobička, izplačanega v poslovnem letu (Gregor 2010, 34).

Predlog ZUDDob-1 spreminja tudi obvezne sestavine pogodbe, saj mednje ne uvršča več višine obrestne mere (ker ni predvidenega obrestovanja pripadajočega zneska dobička), merilo višine plače, število dni prisotnosti na delu in dodatnih pravil za izračun delovne dobe, če bi le-ta bila določena kot obvezna sestavina. Dodaja pa obvezno sestavino pogojev, pod katerimi se dobiček deli med delavce, kjer je primeroma naveden delež dobička glede na donosnost kapitala (Franca in Ferfolja v Svetlič 2011, 81).

Temeljne spremembe so zaradi lažjega pregleda in razumevanja predstavljene v Tabeli 5.3.

**Tabela 5.1 :** Temeljne spremembe med ZUDDob in ZUDDob-1.

	ZUDDob	Predlog ZUDDob-1
<b>Udeležba delavcev pri dobičku</b>	Prostovoljna	Obvezna
<b>Omejitve višine izplačil dobička</b>	20 % dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 % letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v poslovnem letu; najvišji možni znesek je 5.000 €.	Največ dve povprečni bruto mesečni plači delavca, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička; najvišji možni znesek je 5.000 €.
<b>Rok izplačila dobička po denarni shemi</b>	Odloženi način (eno ali tri leta) kot pogoj za koriščenje olajšav.	Ne sme biti daljši od dne izplačila dividend delničarjem, odloženi način izplačila ni pogoj za koriščenje olajšav.

<b>Uporaba shem delitve dobička</b>	Izbira ene sheme.	Možna kombinacija obeh shem.
<b>Možnost nakupa delnic s popustom</b>	Ne.	Da, na ravni skupine lahko sodelujejo tudi kapitalske družbe, če se z delnicami nadrejene družbe trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev.
<b>Izločitev določenih kategorij delavcev</b>	Pretežni lastniki 25-% delež in člani posloводства, prokuristi, izvršni direktorji.	Pretežni lastniki 25-% in več delež.
<b>Definicija dobička</b>	Čisti poslovni izid obračunskega obdobja po ZGD-1.	Bilančni dobiček po ZGD-1.
<b>Možnost sklenitve pogodbe na ravni skupine</b>	Ne.	Da.
<b>Obvezna merila za določitev pripadajočega zneska dobička</b>	Višina plače in število dni prisotnosti na delu.	Niso določena.
<b>Obveznost določbe o delitvi dobička delavcem v statutu družbe</b>	Da.	Ne.
<b>Možnost zahteve delavca po predčasnem izplačilu</b>	Da.	Ne.
<b>Obveznost obrestovanja neizplačanega dela dobička pripadajočega dela dobička</b>	Da, najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge.	Ne.
<b>Prenehanje veljavnosti pogodbe pri odstopu najmanj polovice delavcev</b>	Da.	Ne.
<b>Registracija pogodbe</b>	Ministrstvo za gospodarstvo.	Davčna uprava.
<b>Olajšave za delavce pri plačilu dohodnine</b>	Vštevanje dohodka v davčno osnovo, odvisno od roka izplačila: 100 % za izplačilo do enega leta; 30 % za izplačilo od enega do treh let; 100 % za izplačilo nad tremi leti.	V davčno osnovo se ne všteva 50 % dohodka ne glede na rok izplačila.
<b>Olajšave za družbo in delavce pri plačilu prispevkov</b>	Odvisne od roka izplačila: do enega leta ni oprostitev; od enega do treh let se plačajo prispevki od 30 %; nad tremi leti oprostitev plačila prispevkov.	Oprostitev plačila ne glede na rok izplačila.

Vir: Franca in Ferfolja v Svetličič (2011, 67–8).

## **6 OBVEZNA UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU V SLOVENIJI**

### **6.1 Splošno**

Sprememba oziroma amandma, ki je pri razpravi glede spreminjanja zakona povzročil največ prahu, je nadomestitev načela prostovoljnosti (3. člen ZUDDob) z načelom obveznosti udeležbe delavcev pri dobičku. To je namreč ravno nasprotno Priporočilu Sveta Evrope 92/443/EEC, ki poudarja, da je udeležba delavcev pri dobičku institut, s katerim lahko gospodarska družba nagradi svoje zaposlene in jih motivira za doseganje še boljših rezultatov. Zato je potrebno zagotoviti ustrezen normativni okvir, ki bo z davčnimi spodbudami pripomogel k uvajanju shem finančne participacije in bo temeljil na načelu prostovoljnosti tako delavcev kot družbe (Državni svet RS 2010b).

### **6.2 Nujni postopek sprejemanja zakona in njegov padec**

Na 78. seji Vlade RS, dne 22. 4. 2010, je bilo določeno besedilo predloga ZUDDob-1 in po nujnem postopku poslano v obravnavo v Državni zbor (Vlada RS 2010b). Raziskave, ki so bile izvedene pred obravnavo v Državnem zboru, so pokazale, da predlog uvajanja obvezne udeležbe pri dobičku uživa veliko podporo javnosti, saj je bilo približno 85 % anketiranih tej ideji naklonjenih (Gostiša 2010a).

13. 5. 2010 je Državni zbor ZUDDob-1 potrdil, saj naj bi novosti pripomogle k izboljšanju trenutnega stanja na področju udeležbe delavcev pri dobičku. Med razpravo so poslanske skupine Slovenskih demokratov, Demokratične stranke upokojencev Slovenije, Slovenske nacionalne stranke in dva nepovezana poslanca vložili amandma k prvemu odstavku 3. člena, ki se je glasil *"Če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 % bilančnega dobička, se mora del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, pa ne sme biti manjši od 25 % celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev"*. Amandma je potrdilo 41 poslancev, 24 jih je bilo proti (Vlada RS 2010b; Portal Siol 2010c).

24. 5. 2010 je Vlada RS k predlogu novega zakona ZUDDob-1 zaradi neskladja med poslanci glede amandmaja k 3. členu sprejela uskladitveni amandma, s katerim je poskusila ta neskladja odpraviti. Tudi ta amandma je 45 poslancev potrdilo in 26 zavrnilo (Večer 2010b).

26. 6. 2010 so državni svetniki na ZUDDob-1 izglasovali odločilni veto (Večer 2010a; Državni svet RS 2010a), saj so bili mnenja, da bi na področju dobička, ki je po veljavni gospodarski zakonodaji kategorija, o kateri odločajo izključno lastniki kapitala, administrativno poseganje države, ki na račun delavcev lastnikom vzame del dobička, dejansko povzročilo nasprotno od želenega. Ta obvezna delitev bi postala dodaten davek, ki bi zmanjševal donosnost naložbe, odvrčal delničarje od nadaljnjih vlaganj in vplival na spreminjanje dolgoročne strategije lastnikov glede razvoja podjetij v Sloveniji (Portal Siol 2010b). Zakon ni bil izglasovan, saj je za sprejetje zakona glasovalo 39 poslancev, kar je bilo za absolutno večino premalo. Zakon je v celoti *padel*, zato se tudi ostale izboljšave, ki bi izboljšale situacijo na področju udeležbe delavcev pri dobičku, ne bodo uresničile (Jagarinec 2011, 35).

Predlog uvedbe obvezne udeležbe delavcev pri dobičku je na razpravah sej vlade, v Državnem zboru in tudi izven teh organov, znotraj številnih podjetij, povzročil številna trenja in burne razprave. V ta namen sem se odločila izvesti intervjuje z osebami, ki so bile in so na tem področju še vedno močno prisotne. Želela sem ugotoviti, v katerih pogledih se njihova mnenja razlikujejo, kaj je za njih tako spornega, da zakona v taki obliki ne bi mogli sprejeti. Vse skupaj pa sem poskušala podkrepiti z dodatno literaturo.

## **7 PRIMERJALNA ANALIZA ARGUMENTOV PREDSTAVNIKOV SINDIKATOV, PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV IN STROKOVNE JAVNOSTI GLEDE UVEDBE OBVEZNE UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU**

### **7.1 Priprava analize**

Na podlagi preučene literature sem ugotovila, da finančna participacija in udeležba delavcev pri dobičku postajata vse bolj razširjena pojma, zato sem se odločila, da s pomočjo intervjujev preučim mnenja predstavnikov sindikatov in delodajalcev ter mnenje strokovne javnosti glede razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji, že obstoječega ZUDDob-a iz leta 2008, uvedbe obvezne udeležbe delavcev pri dobičku in umestitve Slovenije v evropski prostor. Glede na to, da sem že na podlagi literature ugotovila, da so si njihova mnenja dokaj različna in v številnih točkah popolnoma nasprotujoča, sem s pomočjo izvedenih intervjujev poskušala ugotoviti, zakaj je temu tako.



Primerjalno analizo sem naredila s pomočjo metode kvalitativne analize. Oblikovala sem namreč tri različne vprašalnike za intervjuje, pri čemer je bil vsak namenjen in temu primerno prilagojen določeni skupini ljudi. Eno skupino vprašanj za intervjuje sem naslovila na tri največje predstavnike sindikatov pri nas, in sicer na Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, kjer sem sodelovala z gospodom Marjanom Urbančem; Konfederacijo sindikatov 90, kjer sem sodelovala z gospodom Urbanom Tavčarjem in Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, kjer sem sodelovala z gospodom Rajkom Bakovnikom, ki hkrati vodi Svet gorenjskih sindikatov. Drugo skupino vprašanj za intervjuje sem naslovila na tri največje predstavnike delodajalcev, in sicer na Združenje delodajalcev Slovenije, kjer je bil predsednik sicer nedosegljiv, vendar mi je mag. Tatjana Pajnikihar, svetovalka generalnega sekretarja, zagotovila vso potrebno gradivo, s katerim mi je odgovorila na vprašanja; Gospodarsko zbornico Slovenije, kjer sem sodelovala z gospo Nino Globočnik in Združenje Manager, kjer sem sodelovala z izvršno direktorico, gospo Sonjo Šmuc. Tretjo skupino vprašanj za intervju pa sem naslovila na dr. Mata Gostišo, ki je na področju udeležbe delavcev pri dobičku napisal številne strokovne članke in ostale prispevke ter je hkrati ustanovitelj spletne revije Ekonomska demokracija in predsednik Zveze predstavnikov svetov delavcev.

Vprašanja sem razdelila na tri sklope. Prvi sklop se nanaša na oceno trenutnega stanja razvoja ekonomske demokracije in finančne participacije v Sloveniji in na obstoječi ZUDDob, pri čemer sem se osredotočila predvsem na njihove razloge za trenutno situacijo in na njihove ocene ZUDDob oziroma na pomanjkljivosti in prednosti obstoječega zakona. Drugi sklop se nanaša na uvedbo obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, kjer sem se osredotočila na njihov splošni vidik in poskušala ugotoviti, kakšne posledice bi prinesla uvedba takega predloga ter kako bi to vplivalo na podjetja in delavce. V tretjem sklopu sem se osredotočila na evropski kontekst uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku, pri čemer sem poskušala ugotoviti, kaj intervjuvanci menijo o vplivu sprejetja takšnega predloga na tuje vlagatelje in podjetja (predvsem tiste iz držav članic EU). Prav tako me je zanimalo, ali je Slovenija, kot eden izmed osamljenih primerov izmed držav članic EU, zmožna kljubovati načelu prostovoljnosti, ki ga v svojih priporočilih poudarja EU, in sprejeti ter uvesti obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Poleg naštetega pa sem analizirala tudi osrednje ugotovitve Državnega sveta, ki je kot eden izmed ključnih akterjev, ki so nasprotovali obvezni udeležbi pri dobičku, s sprejetjem veta onemogočil kasnejšo potrditev zakona.

## 7.2 Ocena trenutnega stanja v Sloveniji (področje ekonomske demokracije in finančne participacije)

### 7.2.1 Področje ekonomske demokracije in finančne participacije

Po sprejemu Zakona o podjetjih iz leta 1989 in Zakona o gospodarskih družbah iz leta 1993 se je končalo obdobje samoupravljanja, oba zakona pa po mnenju **predstavnikov sindikatov** pomenita začetek kapitalistične ureditve v Sloveniji. Kljub temu je bilo potrebno poiskati alternativo samoupravljanju, saj so bili delavci še vedno čustveno vezani na ta sistem. Ker je bil glavni cilj Slovenije storiti vse, da bi se tudi na zakonodajni ravni približala razviti Evropi, je bil leta 1993 najprej sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki sta nekaj let kasneje sledila Zakon o evropskih svetih delavcev in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe. Vendar ti zakoni niso dodobra uredili področje udeležbe pri dobičku, zato je Vlada RS leta 2008 sprejela tako imenovani mejnik na področju finančne participacije, ZUDDob, ki je bil hkrati odgovor Slovenije na direktive in priporočila EU. Kljub sprejetim zakonom in poskusom države, da uredi področje finančne participacije v Sloveniji, pa predstavniki sindikatov razvoj ekonomske participacije in finančne participacije ocenjujejo negativno. Trdijo namreč, da v kolikor je razvoj ekonomske demokracije odvisen predvsem od stopnje razvitosti organizacijske participacije zaposlenih (delavsko soupravljanje), udeležbe delavcev pri rezultatih poslovanja (dobiček) in notranjega lastništva zaposlenih, lahko ugotovimo, da je stanje porazno. Po njihovem mnenju delavskega lastništva po *"tajkunskem cunamiju"* praktično skoraj ni več oziroma je daleč pod povprečjem najrazvitejših članic EU. Tudi ZUDDob, s poudarkom na prostovoljnosti, se v praksi ni prijel, predvsem zaradi neodgovornega vedenja lastnikov, vodstva in družbeno-interesnih povezav. Do določene mere se lahko izpostavi le delavsko soupravljanje, ki se je uveljavilo v večjih in tradicionalnih delavskih organizacijah. Vendar je tudi to nastalo po zaslugi samoiniciativnih in strokovno osveščenih posameznikov, kot so člani svetov delavcev in njihovega stanovskega združenja (ZSDS), praktično brez pomoči države. Ob vsem predhodno naštetem lahko rečemo, da je ocena predstavnikov sindikatov o razvoju ekonomske demokracije v Sloveniji zelo slaba in se je položaj v zadnjih letih (od sprejema ZUDDob) samo drastično poslabšal.

**Predstavniki delodajalcev** pa ravno nasprotno poudarjajo vse pozitivne stvari, ki sta jih ekonomska demokracija in finančna participacija prinesli v Slovenijo in kaj nam njihov

dodatni razvoj še lahko prinese. Podpirajo namreč izboljšanje ureditve sistema finančne participacije zaposlenih pri dobičku, saj menijo, da je takšna možnost oblikovanja delovnih razmerij dobra, ker motivira in gradi pripadnost zaposlenih v podjetju, zmanjšuje pritiske na zviševanje plač in povečuje realen interes zaposlenih za razvoj ter poslovne rezultate. Posledično se pokaže vpliv na dvig produktivnosti in (ne)posredno ustvarja nova in zadržuje ter nadgrajuje obstoječa delovna mesta, a hkrati vpliva tudi na makroekonomske razmere v Sloveniji. Podobno kot predstavniki sindikatov so si predstavniki delodajalcev dolga leta prizadevali, da je Slovenija dobila zakon, ki ureja udeležbo delavcev pri dobičku, saj menijo, da je ideja delitve dobička povezana z vplivom na uspešnost podjetja, zato je to v tujini že dolgo uveljavljena oblika spodbujanja zaposlenih in njihove povezave s cilji podjetja. Trdijo, da glede na trenutno stanje na področju razvoja podjetij in finančne participacije slovenska podjetja potrebujejo enake možnosti za krepitev svoje konkurenčnosti in razvijanja odnosa z zaposlenimi. Pri analizi odgovorov, zbranih z intervjuji, sem ugotovila, da so predstavniki sindikatov podrobneje seznanjeni s situacijo na področju ekonomske demokracije in finančne participacije, saj navajajo realne probleme, s katerimi se na tem področju srečuje Vlada RS. Nasprotno predstavniki delodajalcev izpostavljajo zgolj pozitivne učinke finančne participacije, ne izpostavljajo pa realnih podatkov o dejanskem stanju na tem področju.

**Dr. Mato Gostiša**, ki sem ga prosila za strokovni pogled na zadevo, razvoj ekonomske demokracije ocenjuje na osnovi treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih, to so soupravljanje, udeležba pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih oz. delavsko delničarstvo, preko katerih se položaj zaposlenih kot *mezdnih delavcev* v bistvu spreminja v položaj enakopravnih subjektov družbenoekonomskih razmerij. Dr. Gostiša meni, da je ekonomska demokracija v danem trenutku – in to ne samo v Sloveniji – edina možna pot za evolutivni prehod v želeno ekonomsko učinkovitejšo, hkrati pa tudi socialno pravičnejšo in bolj kohezivno družbo. V eri znanja, v kateri se danes nahajamo, človeški kapital podjetij (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) izjemno hitro pridobiva na pomenu za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih v primerjavi s tako imenovanim finančnim kapitalom in postaja najpomembnejši produkcijski dejavnik. Potemtakem obstoječi družbenoekonomski sistem, ki ima še vedno vse temeljne značilnosti klasičnega meznega kapitalizma, po eni strani nima več podlage v današnji družbenoekonomski realnosti, po drugi strani pa je začel resno zavirati hitrejši gospodarski razvoj. Dokler bo v Sloveniji, kljub hitro naraščajočemu pomenu človeškega kapitala, celotni sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti (dobiček) še nadalje temeljil izključno na lastništvu nad tako imenovanim finančnim

kapitalom podjetij, bo razvoj ekonomske demokracije in finančne participacije še naprej počasen. Pri tem dodaja, da je s številnimi empiričnimi študijami tudi znanstveno dokazano, da predhodno omenjene oblike organizacijske participacije zaposlenih ugodno vplivajo na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost delavcev. Torej sedanji sistem (mezdnih) družbenoekonomskih odnosov zagotovo negativno vpliva na učinkovitost izrabe obstoječih človeških potencialov podjetij za doseganje večje poslovne uspešnosti in s tem tudi gospodarstva kot celote. Dr. Gostiša trdi, da so za uspešnejši razvoj ekonomske demokracije in finančne participacije nujne systemske spremembe, s pomočjo katerih bi človeškemu kapitalu priznale status kapitala in njegovim nosilcem (delavcem) pripadajoče korporacijske pravice (pravica do soupravljanja poslovnih procesov/obvezne udeležbe pri dobičku).

### **7.2.2 Področje udeležbe delavcev pri dobičku in trenutni ZUDDob**

Vlada RS je področje udeležbe delavcev pri dobičku poskušala urediti z ZUDDob, ki je po mnenju **predstavnikov sindikatov** slabo zaživel, saj je vseboval številne nejasnosti, prezapletene administrativne procese in s tem preveč omejitev. Še več, predstavniki sindikatov ZUDDob ocenjujejo za negativnega, saj je, kot navajajo, od 178.000 gospodarskih subjektov, ki so vpisani v register Ministrstva za gospodarstvo, samo nekaj več kot 20 organizacij, ki so izkazale namero oziroma pripravljenost delitve dobička zaposlenim. Tudi če upoštevamo dejstvo, da gre pri večini za majhne družbe z največ enim zaposlenim, je stanje slabo in predstavniki sindikatov poudarjajo, da je več kot očitno, da se načelo prostovoljnosti ni izkazalo, kot je bilo pričakovano. Prav tako je zanimivo dejstvo, da v sindikatu Konfederacije sindikatov 90 ne poznajo niti enega primera podjetja, v katerem bi bil dobiček dejansko razdeljen med delavce. Vsekakor se moramo zavedati, da je dodatne težave na področju finančne participacije povzročila še vedno trajajoča svetovna gospodarska kriza, ki se je močno odrazila tudi v Sloveniji. Predstavniki sindikatov edino rešitev, če upoštevamo slovensko poslovno kulturo in prakso, vidijo v uvedbi obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, kot je to že ena izmed ustaljenih praks v Franciji in na katero je Državni svet izglasoval veto.

Tudi na strani **predstavnikov delodajalcev** so se zavzemali za čim boljšo ureditev področja udeležbe delavcev pri dobičku, zato so mnenja, da predstavlja ZUDDob pomemben mejnik pri uvajanju in uporabi instituta delitve dobička med delavce. Menijo, da ZUDDob motivira in gradi pripadnost zaposlenih v podjetju, zmanjšuje pritiske na zviševanje plač in

povečuje realen interes zaposlenih za razvoj in poslovne rezultate, družbam in zaposlenim pa daje določene davčne ugodnosti iz naslova razdeljenega dobička. Kljub vsem naštetim pozitivnim lastnostim in tistim, ki bi jih ZUDDob še lahko prinesel, se je le-ta izkazal za administrativno zapletenega in je številna podjetja odvrnil od uvedbe ustrezne sheme delitve dobička. Empirične študije namreč kažejo, da je prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku uvedlo le 24 družb. Čeprav naj bi ZUDDob družbam in zaposlenim zagotovil določene davčne ugodnosti, pa je v realnosti davčno povsem nestimulativen. Predstavniki delodajalcev menijo, da uvedba obvezne udeležbe pri dobičku ni rešitev, kvečjemu jo vidijo kot nekaj slabega in dodajajo, da je edina rešitev za izboljšanje situacije na tem področju nova različica ZUDDob. Ta naj ohrani načelo prostovoljnosti in uvede večjo dostopnost, manjšo zapletenost postopkov in ustrežnejšo davčno obravnavo vseh akterjev v udeležbi pri dobičku.

**Dr. Gostiša** pa situacijo na področju udeležbe pri dobičku ocenjuje dokaj pozitivno, saj je bil s sprejetjem ZUDDob storjen narejen prvi korak v smeri normativnega urejanja ustrezno davčno podprte udeležbe delavcev pri dobičku v Sloveniji. Vendar hkrati izpostavlja dejstvo, da je zakon kot tak nujno potreben številnih izboljšav, tako v nomotehničnem kot vsebinskem smislu. Glavno rešitev za izboljšanje razvoja sodobne ekonomske demokracije, s poudarkom na udeležbi pri dobičku, vidi predvsem v uvedbi obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, s čimer se pridružuje prepričanju predstavnikov sindikatov.

### **7.2.2.1 Pomanjkljivosti ZUDDob in predlagane izboljšave**

Pri izvajanju veljavnega ZUDDob **predstavniki sindikatov** izpostavljajo številne pomanjkljivosti, med katere spadajo sledeče:

- niso bili še izdani podzakonski predpisi v skladu z 21. členom ZUDDob, ki se nanašajo na vpis pogodbe v register pogodb;
- ob vpisu pogodbe v register je potrebno priložiti tudi shemo udeležbe pri dobičku, ta pa se v skladu s pogodbo naredi šele po koncu poslovnega leta;
- problemi se pojavljajo pri kapitalsko povezanih družbah (sistemih, skupinah, grupah), kjer obvladujoča družba običajno koncentrira dobiček pri sebi, medtem ko hčerinske družbe komaj preživijo;
- težave pri poplačilih z računovodskega oziroma knjigovodskega vidika;
- zakon je neusklajen z računovodskimi standardi (npr. v nasprotju s pravili oblikovanja in uporabe čistega dobička poslovnega leta in bilančnega dobička);

- čas, po katerem se lahko uveljavi olajšava, je dolg in bi ga bilo potrebno skrajšati;
- pri denarni in delniški shemi so delavci v neenakopravnem položaju, saj obresti pri denarni shemi niso obdavčene, medtem ko so dividende, prejete na podlagi prejetih delnic, obdavčene, ravno tako pa nastane problem v primeru prevzema družbe, saj delavci zaradi zakonske omejitve (tri leta) delnic ne smejo prodati prevzemniku.

Enotni so si v mnenju, da so izboljšave ZUDDob nujno potrebne, v kolikor bo Vlada RS želela doseči izboljšanje na področju finančne participacije in udeležbe delavcev pri dobičku.

Na številne pomanjkljivosti, ki jih trenutni ZUDDob vsebuje in jih je za boljši razvoj finančne participacije nujno potrebno izboljšati, opozarjajo tudi **predstavniki delodajalcev**. Te so sledeče:

- postopek uvedbe udeležbenih shem je zelo zahteven, saj lahko traja toliko časa, kot trajajo tri skupščine skupaj, za zakonito izvedbo postopka pa bi se morala skupščina sestati vsaj dvakrat;
- družbe so skrajno neinformirane, saj Vlada RS po mnenju predstavnikov delodajalcev ni naredila popolnoma ničesar. ZUDDob je bil sprejet, s tem pa je vse potihnilo, Vlada RS ni naredila popolnoma nič, da bi podjetja podrobneje seznanila s sprejetim zakonom in jim na ta način predstavila pozitivne lastnosti, ki jih njegov sprejem prinese;
- ni bil sprejet pravilnik, na podlagi katerega bi se uredil vpis v register pogodb, kar povzroča vprašanje pravne varnosti;
- izpostavlja se tveganje družbe, ki se nanaša na primere, v katerih bi delavec lahko predčasno zahteval izplačilo pred potekom enega oziroma treh let. V tem primeru bi izplačilo dobička podjetje stalo bistveno več, kot če bi tovrstno vsoto izplačala kot božičnico ali trinajsto plačo;
- upravičenost zaposlenih, da zahtevajo izplačilo dobička pred potekom roka, določenega v pogodbi o udeležbi delavcev pri dobičku, z vsemi posledicami, ki so določene za te primere;
- problematično pa je tudi dejstvo, da se dohodek iz naslova udeležbe pri dobičku kljub plačilu prispevkov za pokojninsko zavarovanje ne všteva v pokojninsko osnovo za odmero pokojnine.

Izboljšave, ki so nujno potrebne, so predvsem:

- cilji, da se v zakon vključi družbenike in delničarje, ki so zaposleni v podjetju;
- omejiti bi se morala možnost predčasnega izplačila, kamor spada izplačilo pred rokom, ki ga določa pogodba o udeležbi pri dobičku, in sicer v primeru, da bo zakon še naprej

stimuliral zadrževanje sredstev v družbi ter uredil davčno obravnavo, tako kot je predvidena za dividende po stopnji 20 %;

- urediti bi bilo potrebno problematiko prispevkov za socialno varnost, saj je nujno, da se od izplačila dobička ne plačajo prispevki za socialno varnost, v kolikor se ti ne všttevajo v pokojninsko osnovo, kot to velja za delniško shemo; zagotoviti bi bilo potrebno sočasno spremembo predpisov s področja davčne zakonodaje in pokojninsko-invalidskega zavarovanja, s predlaganimi olajšavami, ki naj bi jih koristile tako družbe kot tudi delavci;
- doseči je potrebno enakopravnejše obravnavanje podpisnikov na strani delavcev.

**Dr. Gostiša** še dodaja, da bi bilo prav tako potrebno urediti sedanjo davčno podporo udeležbe delavcev pri dobičku, ki je omogočena zgolj v kapitalskih družbah. Davčno podporo naj se omogoči tudi v osebnih družbah glede na to, da je udeležba pri dobičku v vsakem primeru prostovoljna in je cilj zakona njena čim širša ureditev.

### **7.3 Uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku**

#### **7.3.1 Splošno mnenje**

**Predstavniki sindikatov** v prvi vrsti poudarjajo dejstvo, da je uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku v današnjih družbenoekonomskih razmerah in poslovni praksi nujno potrebna. Zavedajo se, da se priporočila EU nagibajo k prostovoljni udeležbi pri dobičku, vendar so mnenja, da je kljub temu potrebno upoštevati realne razmere in prakso, ki je trenutno prisotna v Sloveniji. Trenutna situacija načelu prostovoljnosti namreč ni povsem naklonjena, saj v Sloveniji ne more prinesiti tolikšne finančne koristi, kot bi ga delavcem prinesla uvedba obvezne udeležbe pri dobičku. Poleg tega poudarjajo, da dobiček ni le rezultat vloženega kapitala lastnikov, temveč tudi vloženega dela zaposlenih. Sprememba zakona v smislu uvedbe obvezne delitve dobička med delavce bi bila zato najbolj smiselna rešitev, ki bi pripomogla k uveljavljanju pravic obeh strani.

**Predstavniki delodajalcev** ravno nasprotno pozitivno ocenjujejo le načelo prostovoljnosti, ki je zaradi prostega odločanja in načrtovanja razvojnih poti ter investicij pomembno tako z vidika bodočih investorjev kot tudi z vidika obstoječih družbenikov. Uvedba obvezne udeležbe pri dobičku bi po njihovem mnenju pomenila korenit poseg v nagrajevanje delavcev v zasebnem sektorju in kapitalskih družbah ter v gospodarske odnose, saj je družba do olajšave upravičena šele na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi. Poleg tega bi sprejem

zakona s tako spremembo v celoti porušil spodbudne elemente zakona, povzročil dodatno obdavčitev dobička in *de facto* spremenjen plačni model ter dvig stroškov dela, dodatno prizadel konkurenčnost slovenskega gospodarstva, poslabšal možnosti pridobivanja tujih investicij in povzročil številna vprašanja glede določanja kriterijev, s pomočjo katerih bi na enak način razdelili deleže pripadajočega dobička. Predstavniki delodajalcev grede še dlje in poudarjajo, da predlagatelji uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku predloga sploh niso dodobra razdelali, zato bi tak zakon dejansko škodil tistim, ki ga najbolj podpirajo. Trdijo celo, da gre v tem primeru za namensko sabotažo socialno-partnerskega usklajenega predloga zakona in gre v navzkriž z načelom pravne države.

**Dr. Gostiša** uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku podpira, saj bi le-ta prinesla številne pozitivne učinke, ki so po njegovem mnenju praktično *neizmerljivi*. To še posebej velja, v kolikor se poleg strogo ekonomskih upoštevajo tudi zelo pomembni socialni vidiki. Mednje bi lahko prišteli boljšo kakovost življenja in večjo splošno socialno kohezivnost, ki se jima med drugim – vsaj na načeli ravni – daje velik poudarek tudi v aktualni slovenski izhodni strategiji. Kot pravi dr. Gostiša, delavcem dejansko ni pomembno, kako sodelujejo v udeležbi pri dobičku, saj je motivacijska že sama ideja, da sodelujejo pri dobičku podjetja – pa naj bo to zakonsko ali na podlagi volje delodajalca. Kljub temu pa dodaja, da je uvedba obvezne udeležbe pri dobičku ne samo priporočljiv oziroma skoraj preživetveno nujen ukrep za izboljšanje ekonomske uspešnosti, ampak je v bistvu postala tudi neke vrste *naravna pravica* zaposlenih, ki bi jo bilo potrebno čim prej ustrezno uzakoniti. Nujno je preseči razmišljanje, v katerem so ljudje le navaden poslovni strošek. Delovno silo je potrebno nagraditi še s čim več kot samo s plačo, ki jo lahko definiramo kot pogodbeno dogovorjeno tržno ceno delovne sile, da se začno zanimati za samo uspešnost podjetja. Da bi to dosegli, bi morala država najprej začeti aktivneje delovati pri promociji ekonomske demokracije s poudarkom na človeškem kapitalu, saj le to predstavlja logično nadaljevanje sodobnega kapitalizma. Obvezno udeležbo pri dobičku je torej potrebno obravnavati izključno v širšem kontekstu takih družbenih prizadevanj, da bo družba v prihodnje ekonomsko učinkovitejša in socialno pravičnejša (Gostiša 2010c; Kresal 1996, 1223–40).

### **7.3.2 Pozitivne posledice uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku**

**Predstavniki sindikatov** izpostavljajo številne pozitivne učinke obvezne udeležbe pri dobičku. V tem okviru najbolj poudarjajo, da le-ta vlogo zaposlenih iz pasivne spreminja v



aktivno, kar pomeni, da delavci v sistemu korporacijskega upravljanja in delitve rezultatov uspešnosti družb vedno bolj postajajo ustvarjalna bitja. Pozitivne posledice vidijo v večji motivaciji delavcev in s tem dodani vrednosti podjetja, večji stimulaciji zaposlenih za doseganje boljših poslovnih rezultatov družbe ter v nižjih stroških nagrajevanja delavcev. Delavci bi poleg tega imeli možnost odkupa delnic podjetja, kar bi dodatno povečalo njihovo pripadnost podjetju. Predstavniki sindikatov se zavedajo dejstva, da je razvoj podjetij izjemno pomemben. Slednje vključuje tudi vlaganje v razvoj človeškega kapitala in spodbujanja delavcev, zdaj v času gospodarske krize še bolj kot kdaj koli prej, zato podpirajo predlog, da se tretjino ustvarjenega dobička nameni lastnikom, tretjino zaposlenim in tretjino nadaljnjemu razvoju podjetja.

**Predstavniki delodajalcev** pozitivnih posledic uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku ne vidijo, saj naj bi to izničilo motivacijski učinek, ki ga prinaša načelo prostovoljnosti. Odločitev delničarjev o delitvi dobička med zaposlene namreč deluje motivacijsko in prispeva k večji uspešnosti podjetja, saj se na ta način povezujejo cilji lastnikov in zaposlenih. Kakor hitro pa bi na to področje posegla država z uvedbo obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, bi za delničarje, ki bi jim bila na ta način odvzeta pravica odločanja o dobičku, delitev dobička postala dodaten davek, ki bi zmanjšal donosnost njihove naložbe.

**Dr. Gostiša** nasprotno poudarja, da bi se pozitivne posledice uvedbe obvezne delitve dobička med delavce pokazale na ravni podjetja, zaposlenih in družbe kot celote, saj bi se na ta način povečal interes zaposlenih, pripadnost podjetju in usklajenost interesov z drugimi lastniki. Podjetja bi lažje pridobila in zadržala sodelavce, izboljšala produktivnost, konkurenčnost in dobičkonosnost. Za zaposlene pa bi to pomenilo večjo identifikacijo in vključenost v podjetje. Še več; ko se takšno obliko finančne participacije poveže s participativnim menedžmentom, se izboljša zadovoljstvo delavcev pri delu in hkrati njihov materialni položaj. Družbam bi se povečala raven zaposlenosti, stabilnosti zaposlitve v toku poslovnega cikla, ekonomska rast in uvajanje sprememb v gospodarski strukturi.

**Ostali strokovnjaki** izpostavljajo še nekatere pomembne pozitivne lastnosti uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku. Dopolnjeni ZUDDob-1 ponuja davčne olajšave, ki še zdaleč niso zanemarljive, saj se celoten dohodek, ki ga delavci dobijo iz naslova udeležbe pri dobičku, šteje kot davčno priznani odhodek. Za delodajalca je to dejansko pozitivno, kajti znesek davka, ki bi ga moral plačati državi, se zmanjša, ker ga razdeli med delavce. Poleg tega prinaša finančne koristi, ki jih delodajalci dobijo v obliki povečanja dobička, saj se delovna motivacija in organizacijska pripadnost delavcev bistveno poveča, s tem pa poveča tudi produktivnost dela, zniža fluktuacija, izboljšajo medčloveški odnosi in zmanjševajo

notranji konflikti (Uhan 2000, 30). Hkrati ne smemo pozabiti na dejstvo, da imajo vse države, ki imajo področje udeležbe pri dobičku zakonsko urejeno, v tak sistem vgrajen institut odloga izplačil udeležbe. Podjetje torej dobička ne izplača takoj, ampak se ta kopiči in izplača zgolj v primeru, ko to zahtevajo delavci (Kanjuo-Mrčela 2004, 3; Priporočilo 1992).

### 7.3.3 Negativne posledice obvezne udeležbe pri dobičku

**Predstavniki sindikatov** poudarjajo, da je v primeru uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku odveč govoriti o morebitni negativni praksi, saj gre za pomemben del razvoja sodobne ekonomske demokracije, ki spreminja klasični (mezdni) odnos ter nasprotja med delom in kapitalom. Kot negativno posledico omenjajo izgubo že pridobljenih pravic delavcev, kar zakon izrecno prepoveduje. Pri tem prepoznajo možnost, da bi zaradi uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku poslovodstvo podjetja več pozornosti namenilo prirejanju računovodskih rezultatov, pogodbenemu izplačevanju dobička lastnikom in selitvi proizvodnje v davčne oaze. Takšna in podobna praksa sicer obstaja tudi sedaj, zato ni realnih izračunov, s katerimi bi tovrstno početje lahko dokazali.

**Predstavniki delodajalcev** so prepričani, da bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku podrla obstoječe sisteme nagrajevanja, onemogočila ustrezno motiviranje delavcev glede njihovih rezultatov v podjetju in povzročila dodatno obdavčitev dobička, kar bi posledično vplivalo na spremembe v plačnem modelu ter na dvig stroškov (Globočnik, Smole in Šmuc 2008). Obvezna udeležba pri dobičku pomeni tudi neupravičeno razlikovanje med delavci v kapitalskih družbah in samostojnih podjetjih ter dodatno oviro za vstop tujih družb in investitorjev v Slovenijo. Načelo obveznosti se jim sicer zdi politično všečno, vendar močno nestrokovno in v praksi skoraj neizvedljivo, saj je res, da zakon določa delež dobička za razdelitev, ne pa tudi delitvene formule. Menijo, da bi se v celoti poslabšala konkurenčnost slovenskega gospodarstva in fleksibilnost trga dela (Finance 2010).

**Dr. Gostiša** zagovarja stališče, da med učinki prostovoljne in obvezne udeležbe delavcev pri dobičku ni razlike, saj je vsakršne posledice v enaki meri mogoče pričakovati v obeh primerih. Vsekakor pa je mnenja, da obstaja več pozitivnih kot negativnih posledic, ki bi jih uvedba obvezne udeležbe pri dobičku prinesla. Te bom podrobneje izpostavila v naslednjih poglavjih, kjer bodo prikazane kot vplivi na delavce in podjetja.

Na tem mestu bi rada izpostavila še ostale negativne posledice, ki naj bi jih uvedba obvezne udeležbe pri dobičku povzročila, ker jih izpostavljajo številni **strokovnjaki**. In sicer:

- problem kreativnega računovodstva, kar lahko definiramo kot nevarnost umetnega zmanjševanja dobičkov;
- obvezna udeležba pri dobičku naj ne bi bila primerna za družbe z velikim številom zaposlenih, saj je v takih podjetjih delavce težje nadzorovati in jim temu primerno dodeliti primeren delež iz naslova udeležbe pri dobičku;
- naj bi obstajalo zelo malo neoporečnih dokazov o motiviranosti delavcev, ker naj bi bili visoko motivirani delavci vneti za delo že po svoji naravi, zato je zanje pomembnejši status, ki ga imajo v družbi;
- dohodek iz naslova udeležbe pri dobičku naj bi pomenil zelo majhen, zanemarljiv delež, ki ga stran kapitala plača, da si pridobi lojalnost delavcev in ublaži pritiske, ki sledijo postopnemu zviševanju plač;
- uvedba obvezne udeležbe pri dobičku naj bi bila le pretveza, da si podjetje zagotovi velik vir sredstev, do katerih bi na prostem trgu kapitala težko prišlo, zato tako sofinanciranje podjetja ni vedno v interesu delavcev (Poslanski svet SDS 2010; Uhan 2000, 25; Kresal 1996, 1223–40).

#### 7.3.4 Vpliv na delavce

**Predstavniki sindikatov** so prepričani, da v primeru, ko so delavcem zagotovljene vse dosedanje pravice iz delovnega razmerja, kot na primer primerno plačilo za delo, povračilo stroškov, plačevanje prispevkov za socialno in zdravstveno zavarovanje, ni razloga, da bi bili delavci ob morebitni uvedbi obvezne udeležbe pri dobičku na kakršen koli način oškodovani. Menijo namreč, da bi delavci v takih okoliščinah bolj ali ne pridobili. Ker so rezultati podjetja odvisni tako od vloženega kapitala kot tudi od vloženega dela in obstajajo primeri, da v podjetju pride do izgub, so zaradi izgube lahko oškodovani tudi delavci. Ti so največkrat udeleženi v množičnih odpuščanjih, zniževanju plač, neprostoovoljnemu odrekanju pogodbeno dogovorjenih pravic ter davkoplačevalskemu reševanju bank in podjetij. Po njihovem mnenju delavci že zdaj nesporno prevzemajo (pre)velik del poslovnega tveganja in za razliko od vlagateljev kapitala, ki običajno tveganje porazdelijo oziroma svoje kapitalske vloške razpršijo, delavci v največ primerih izgubijo vse: delo, socialno varnost, človeško dostojanstvo ipd. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije gre še dlje, saj zagovarja dejstvo, da

delavci v nobenem primeru ne bi smeli biti udeleženi pri pokrivanju izgube. Za slabo delo bi zato uvedli druge sankcije, kar pomeni, da slabo poslovanje podjetja ne bi smelo vplivati na ne/ustvarjeni dobiček. Prav tako se predstavniki sindikatov negativno odzivajo na stališče Državnega sveta, češ da bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku predstavljala kršitev ustavno varovane pravice do zasebne lastnine. V kolikor bi slednje držalo, bi predstavljalo tudi plačevanje davščin na neko lastnino ter davek na dobiček, ki se iz te lastnine ustvarja, kršitev ustavno varovane pravice. Državni svet torej podcenjuje naraščajoči pomen oziroma vlogo človeškega kapitala in njegove naravne pravice do ustreznih korporacijskih pravic.

**Predstavniki delodajalcev** poudarjajo, da je bistvo pozitivnega učinka delitve dobička v prostovoljnosti – v povezavi med lastniki, ki se odpovedo deležu dobička v korist delavcev in v odnosu zaposlenih do družbe. Kakor hitro je ta povezava prekinjena in uvedena obvezna delitev dobička, se načelo prostovoljnosti *potepa*, motivacijski mehanizmi na strani zaposlenih kot tudi na strani lastnikov pa ugasnejo. Ugotovitev, da motivirani delavci delajo bolje, je bila že večkrat potrjena. In prav udeležba pri dobičku je učinkovito sredstvo za motiviranje, saj se delavci zavedo vezi med kakovostjo in obsegom njihovega dela ter rezultati družbe, v kateri so zaposleni. Delodajalci so prav tako mnenja, da je udeležba delavcev pri dobičku dejansko investiranje dela dobička, ki sicer pripade lastnikom kapitala, v bolj motivirane zaposlene, boljše prihodnje rezultate družbe in večji dobiček. Delo delavca sicer ustvarja dodano vrednost, zato bi moral biti udeležen pri rezultatih družbe, vendar pri tem pozabljamo, da delavec za svoje delo že prejema plačo, ki je cena njegovega prispevka – delavčevega dela.<sup>27</sup> Iz narave stvari torej izhaja, da lastniku kapitala za odrekanje njegovi potrošnji pripada dobiček, medtem ko delavcu za opravljeno delo pripada plača. Uvedba obvezne udeležbe pri dobičku pa lahko prinese dejansko in ne nujno formalno obvezno udeležbo zaposlenih na izgubi, kar bi za delavce pomenilo dodatno breme in socialno stisko. Malo verjetno je namreč, da bi delavci želeli sodelovati pri dobičku podjetja, v katerega prihodnost ne bi verjeli in slednjega bi se morali po njihovem mnenju še posebej zavedati tisti, ki zagovarjajo obveznost udeležbe pri dobičku.

---

<sup>27</sup> Tudi v trditvah Državnega sveta je mogoče zaslediti podobno prepričanje, kot ga zagovarjajo predstavniki delodajalcev. Skladno s tem lahko plačo, ne glede na to, da je motivacijsko strukturirana in regulirana z Zakonom o minimalni plači, definiramo samo kot tržno ceno delovne sile in posledično kot navaden poslovni strošek in ne kot nagrado za vložen človeški kapital ter z njim soustvarjeni dobiček, ki si ga v celoti lahko prisvojijo samo lastniki kapitala, ker so z upravljanjem podjetja podvrženi tveganjem.

Negativne posledice uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku za delavce poudarja tudi **Državni svet**. Na tem mestu je zato smiselno izpostaviti njegove argumente, saj so relevantni za boljše razumevanje in lažje oblikovanje mnenja o dotični temi.

Med prvim Državni svet izpostavlja, da obvezna udeležba delavcev pri dobičku delavce obvezuje, da morajo biti udeleženi pri dobičku. V okviru prostovoljne udeležbe pri dobičku ima delavec možnost, da se dobičku pisno odpove, medtem ko pri obvezni udeležbi slednje ni mogoče. To lahko posledično negativno vpliva na socialno situacijo določenih zaposlenih, saj na ta račun izgubijo določene ugodnosti, ki jim omogočajo obdržati obstoječo socialno raven (pravico do socialnega stanovanja, štipendij otrok, subvencij za vrtce ipd.), ki so jih do sedaj uživali in so jim predstavljali sredstva za življenjski obstanek (Državni svet RS 2010b).

Prav tako je Državni svet prepričan, da obvezna udeležba pri dobičku pomeni kršenje določenih členov Ustave Republike Slovenije<sup>28</sup> (Ustava). Predlog naj bi posegal v pravico do zasebne lastnine, ki je po 33. členu Ustave definirana kot *"človekova pravica oziroma temeljna svoboščina, ki je povzdignjena na raven ustavne pravice"* in jo je po 15. členu Ustave mogoče omejiti zgolj z določenimi ustavnimi pravicami oziroma tako kot po načelih pravne države to določa Ustava. Med načela pravne države, ki jih morajo upoštevati tako delodajalci kot delavci in ostali zakonodajni organi RS pa spadajo načelo sorazmernosti, načelo varstva zaupanja v pravo ter načelo jasnosti in določnosti predpisov (Državni svet RS 2010b). Po načelu sorazmernosti Ustava namreč prepoveduje/omejuje prekomerne posege države v pravice fizičnih in pravnih oseb, kar pomeni, da se po 2. členu Ustave zakonodajalcu postavlja *"omejitev pri zakonskem omejevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin"*. Pri presoji obstoja sorazmernosti med posegom v človekove pravice oziroma v pravico do lastnine, v primeru ZUDDob-1 bi moral predlog prestat test legitimnosti<sup>29</sup> in test sorazmernosti. S pomočjo teh testov ugotavljamo ali so sredstva za doseg določenega cilja primerna, smiselna in razumna<sup>30</sup> in nujna/potrebna<sup>31</sup> ter ne smejo imeti prevelikega vpliva na pravice in interese

---

<sup>28</sup> Ustava Republike Slovenije (Ur. l. št. 33/1991), sprejeta 28. 12. 1991 s strani Skupščine Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (23. 5. 2011).

<sup>29</sup> Test legitimnosti je dokazovanje, da je cilj, ki ga želimo doseči, legitimen in stvarno upravičen.

<sup>30</sup> Med cilje predloga ZUDDob-1 je predlagatelj uvrstil poenostavitev postopkov, odpravo odloga izplačila, ugodno davčno obravnavo izplačanega dobička, večjo spodbudo za uporabo zakona in udeležbe delavcev pri dobičku. Novi zakon naj bi poskusil vzpostaviti zvezo med delom delavcev in rezultati poslovanja, ki bi temeljila na sistemu nagrajevanja delavcev. Državni svet RS je na podlagi tega zaključil, da predlagatelj zakona na prvo mesto postavlja blaginjo podjetja in možne pozitivne učinke za podjetje in ne blaginjo posameznika, zato kot tak ni primeren in smislen.

prizadetih subjektov.<sup>32</sup> Državni svet tako zaključuje, da na tej podlagi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku ni primerna za dosego izpostavljenih ciljev ZUDDob-1. Obvezna udeležba pri dobičku torej ni primerna za motiviranje zaposlenih, kar naj bi bil primarni pomen zakona, ampak bolj izpostavlja *sekundarni pomen*, to je izboljševanje socialnega položaja zaposlenih in posledično zmanjševanje pritiskov na socialne transferje.

Po mnenju Državnega sveta naj bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku kršila tudi eno izmed štirih načel ZUDDob-1, in sicer načelo enakosti in s tem 14. člen Ustave, ki poudarja, *"da morajo biti vsem posameznikom pred zakonom zagotovljene enake človekove pravice ne glede na ... gmotno stanje... ali druge osebne okoliščine"*. 1. odstavek 4. člena ZUDDob-1 določa, da morajo biti pri dobičku pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci v skladu z določili in načeli tega zakona. Pojem delavca je v zakonu opredeljen kot vsaka fizična oseba, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo. Hkrati je zanimivo, da zakon poudarja enakost, vendar že v nadaljevanju za delavca ne šteje delavca, ki je obenem pretežni lastnik družbe.<sup>33</sup> To pomeni, da po zakonu ti delavci niso upravičeni do dobička, kar predstavlja po mnenju Državnega sveta neupravičeno razlikovanje, saj tudi pretežni lastnik družbe s svojim delom prispeva k rezultatom družbe (Državni svet RS 2010b).

Državni svet se poleg tega pridružuje trditvam predstavnikov delodajalcev, češ da so delavci za svoj vložek v podjetje že poplačani in motivirani s prejeto plačo oziroma mezdo. Ta je, ne glede na to, da je motivacijsko strukturirana in ustrezno regulirana z Zakonom o minimalni plači, le pogodbeno dogovorjena tržna cena delovne sile in navaden poslovni strošek, v katerega se dohodek iz udeležbe pri dobičku ne všteva, ker si le-tega lahko

---

<sup>31</sup> Pravica do dobička izhaja iz naslova lastništva kapitala, torej je (so)lastniku podjetja že po ZGD-1 pravica do dobička dana. Dobiček kot tak lastniku predstavlja nagrado za tveganje, ki ga prevzame z investiranjem, delavci pa so za svoje delo že plačani in tega tveganja s svojimi plačami ne krijejo. Državni svet RS poudarja, da je dobra volja lastnika, da del dobička razdeli med delavce, ni pa to ukrep, ki bi bil za poslovanje podjetja nujen, saj ni izkazan interes skupnosti.

<sup>32</sup> Uvedba obvezne delitve dobička po mnenju Državnega sveta RS posega tudi v lastninsko pravico delodajalcev, ker naj bi jim bila po Ustavi kršena pravica do *"svobodne gospodarske pobude"*, na podlagi katere lahko lastnik kapitala svobodno sprejema gospodarske odločitve na ravni podjetja. Obvezna obremenitev dohodka v višini skoraj polovice je v tem primeru zagotovo prekomerna, saj ji posledično lahko sledi izničenje namena podjetništva (Državni svet RS 2010b).

<sup>33</sup> Pretežni lastnik družbe je posameznik, ki je (ne)posredni imetnik poslovnega deleža/delnic/drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima 25 % glasovalnih pravic ali 25 % delež v kapitalu družbe (ZUDDob-1).

prisvojijo zgolj lastniki kapitala, ki so z upravljanjem podjetja podvrženi tveganjem. Dolgoročno gledano je torej z udeležbo pri dobičku pomembno motivirati le lastnike finančnega kapitala, ne pa tudi lastnike človeškega kapitala (Državni svet RS 2010b).

Na podane trditve Državnega sveta **dr. Gostiša** s svojimi argumenti odgovarja in jim popolnoma nasprotuje. V prvi vrsti opozarja, da je eno temeljnih načel (obvezne ali prostovoljne) udeležbe delavcev pri dobičku, da udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja (13. plača, božičnica ipd.). Poleg tega je dr. Gostiša mnenja, da ob doslednem upoštevanju tega načela ni realnih možnosti za oškodovanje delavcev na kakršen koli način oziroma za poslabšanje njihovega socialnega stanja.

Na trditve Državnega sveta glede kršenja določenih členov Ustave in pravic delavcev dr. Gostiša odgovarja, da se morajo vsi predstavniki delodajalcev in člani Državnega sveta zavesti dejstva, da imamo danes v proizvodnih procesih opravka z dvema vrstama kapitala. Na eni strani je človeški kapital ljudi in na drugi finančni kapital. V kolikor imata oba status kapitala, potem se mora po logiki kapitalizma njegovim nosilcem sistemsko priznati tudi ustrezna korporacijska pravica do udeležbe pri dobičku. Ustvarjeni dobiček podjetja potemtakem predstavlja skupni rezultat obeh vrst kapitala – finančnega kapitala, ki je v podjetje vložil svoja finančna sredstva in človeškega kapitala, ki je v podjetje vložil svoje znanje in sposobnosti, ker eden brez drugega ne moreta preživeti. Če se torej dobiček razdeli med oba kapitala, to ni kršitev pravice do zasebne lastnine, saj sta glede na vložek oba kapitala upravičena do dela dobička (Gostiša 2010c). Brez dvoma so zaposleni s svojo morebitno udeležbo pri dobičku udeleženi tudi pri poslovnem tveganju, zato ne drži, da z udeležbo pri dobičku lahko kapital izgubijo zgolj lastniki finančnega kapitala.<sup>34</sup> Dr. Gostiša je mnenja, da je pri uvedbi obvezne udeležbe pri dobičku protiustavna kvečjemu sedanja samoumevna pravica lastnikov finančnega kapitala podjetij, ki si s pomočjo takih zakonov prisvajajo celoten ustvarjeni dobiček in ga z delavci delijo samo na prostovoljno urejeni podlagi udeležbe pri dobičku. Lastniki kapitala sicer na začetku poslovanja vložijo veliko svojega premoženja v začetni pogon podjetja in na ta način krijejo vse morebitne stroške,

---

<sup>34</sup> "Po tej logiki bi torej teoretično lahko tudi delavci, preden se zaposlijo, terjali posebne pravice iz naslova tveganja, ki ga prevzamejo s svojo zaposlitvijo v podjetju. Zlasti to velja za sodobne t.i. delavce z znanjem, ki si v nasprotju z razmerami iz časov Marxa in Engelsa lahko danes (če odmislimo aktualno »gospodarsko krizo«, ki pa seveda ne bo večna) vse bolj prosto izbirajo »delodajalca«, kateremu bodo ponudili svoje znanje in sposobnosti, delodajalci pa se zanje borijo, in ne obratno. In ta trend se bo z razvojem družbe znanja še nadaljeval" (Gostiša 2010b).

izgube ter ostala tveganja. Po preteku določenega obdobja, ko podjetje dobro posluje in se situacija stabilizira, pa podjetje s pomočjo delavcev začne ustvarjati dobiček. Lastniki kapitala tako na osnovi več let uspešnega poslovanja pokrijejo začetni vloženi kapital, tveganja in izgube, zato lahko sčasoma v delitev dobička vključijo tudi delavce (Gostiša 2010c).

Dr. Gostiša prav tako nasprotuje namigovanjem Državnega sveta, da uvedba obvezne udeležbe pri dobičku ni primerna za motiviranje zaposlenih, ker naj bi se osredotočala predvsem na izboljšanje socialnega položaja zaposlenih in posledično zmanjševanje pritiskov na socialne transferje. Državni svet namreč s tem zgolj utrjuje temelje obstoječega meznega kapitalizma, ki predstavlja ekonomsko nadrejeni proizvodni odnos brez konkurence in kakršne koli druge realne alternative. Država pa naj bi igrala glavno vlogo akterja, ki preko davčnega sistema in socialnih korektivov skrbi za pravičnejšo porazdelitev družbenega bogastva. Državni svet se mora začeti zavedati, da tako imenovana socialna država preko davčnega sistema in socialnih korektivov negativne posledice prevelikih socialnih razlik družbenoekonomskega sistema lahko zgolj blaži, vendar nikoli ne bo zmožna zagotoviti dejanske socialne pravičnosti, saj so resnici na ljubo te razlike iz leta v leto večje. Za doseganje tega cilja torej ne potrebujemo države, temveč drugačen družbenoekonomski sistem, ki bo imel samodejno vgrajene mehanizme za doseganje večje ekonomske uspešnosti, socialne pravičnosti in kohezivnosti. Rešitev za to dr. Gostiša vidi v visoko razviti stopnji ekonomske demokracije s poudarkom na obvezni udeležbi delavcev pri dobičku. Pri tem dodaja, da je dovolj zgovorno tudi dejstvo, da predlog podpirajo številne politične stranke, kot so SD, Desus in SLS. Le-te so mnenja, da je obvezna udeležba pri dobičku potrebna za delavce, kajti če so lahko ti *"v času gospodarske krize s svojim odrekanjem pripomogli k obstoju podjetja, je prav, da so tudi v dobrih časih in ob uspešnem poslovanju podjetja ustrezno nagrajeni in da je to dejansko edini način, da se zmanjša socialne razlike v slovenski družbi in prepreči vse večje bogatenje privilegiranih posameznikov"* (Dnevnik 2010).

Dr. Gostiša poudarja, da v današnji (predvsem tuji) praksi obstaja več tako imenovanih delitvenih formul za udeležbo delavcev pri dobičku. Le-te v odvisnosti od konkretnih ciljev, kakršne z uvajanjem udeležbe prvenstveno zasleduje posamezno podjetje (npr. pripadnost, stalnost, produktivnost), bolj ali manj favorizirajo posamezne kriterije delitve (delovna doba, višina plače, delovna uspešnost ipd.). Poleg tega nobena od teh formul ne izključuje katere od kategorij delavcev, saj bi bilo slednje v nasprotju z enim od štirih temeljnih načel ZUDDob-1 – *načelom enakosti*. Vsakdo, ki s svojo udeležbo v podjetju tako ali drugače prispeva k dobičku, bi moral biti prav tako udeležen pri njegovi delitvi. S tem dr. Gostiša nasprotuje



trditvi Državnega sveta, da bi z uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku prihajalo do problema zastonjkarstva (*free-rider*), ki bi škodoval delavcem in povzročal kršenje načela enakosti.

Kot že omenjeno, Državni svet in predstavniki delodajalcev izpostavljajo, da delavci za svoje delo dobivajo plačo in bi kakršna koli dodatna razdelitev dobička predstavljala le strošek za podjetja. Po mnenju dr. Gostiše je taka trditev popolnoma v nasprotju z določili Filadelfijske deklaracije,<sup>35</sup> ki je bila sprejeta v okviru Mednarodne organizacije dela,<sup>36</sup> saj je bilo delo, ki s ga delavci vložili v podjetje, do zdaj, z izjemo nekaterih podjetij, vedno nagrajeno zgolj s stimulatивно plačo (trinajsta plača, božičnica). Glede na spremembe, ki prav tako vplivajo na spreminjaje samega gospodarstva določene države, pa je čas, da se vsi, tudi Državni svet, začnemo zavedati, da niso samo lastniki kapitala tisti, ki tvegajo pri upravljanju podjetja, ampak z njim tvegajo tudi sami delavci – če podjetju ne gre dobro, delavcem grozi brezposelnost. V podjetje ne vlagajo zgolj lastniki kapitala, temveč prav tako delavci, ki pripomorejo k večji produktivnosti poslovanja podjetja in zato morajo biti deležni dela dobička, ki v podjetju nastane. Obvezna udeležba pri dobičku je torej še toliko pomembnejša. Človeški kapital namreč ustvarja dodano vrednost, ki je za razliko od proizvodnih sredstev, kot so včasih imenovali delovno silo, bistvo pojma *kapital* in ga novejša ekonomska teorija bolj ali manj enotno in povsem utemeljeno obravnava nesporno kot kapital v pravem pomenu besede in ne več kot delovno silo ali poslovni strošek. Temu še dodaja, da je povsem drugačno vprašanje udeležbe delavcev v izgubi, saj bi to pomenilo nujno spremembo temeljev veljavnega plačnega sistema. Po njegovem mnenju plača ne bi mogla več predstavljati (dokončnega) *stroška delovne sile* za delodajalca, tako kot to velja zdaj. Plača v sedanjem pomenu besede bi bila v tem primeru le *akontacija* na udeležbo pri dobičku, po ugotovitvi poslovnega rezultata pa bi bila lahko iz naslova udeležbe višja (v primeru dobička) ali nižja (v primeru poslovne izgube). Šele tak pristop bi pomenil dejansko realizacijo bistva same ideje ekonomske demokracije.

---

<sup>35</sup> *ILO Declaration of Philadelphia* – Filadelfijska deklaracija, sprejeta leta 1944 s strani Mednarodne organizacije dela. Dostopno prek: [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_23.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml) (24. 5. 2011).

<sup>36</sup> *International Labour Organization* – Mednarodna organizacija dela je organizacija, ki je odgovorna za uveljavljanje mednarodnih delovnih standardov in služi kot forum, na katerem lahko sodelujejo različni socialni partnerji, od vlade, sindikatov do delodajalcev in s sodelovanjem oblikujejo standarde, ki bi bili primerni za vse (ILO 2011).

### 7.3.5 Vpliv na podjetja

**Predstavniki sindikatov** so prepričani, da bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku izboljšala tako dohodkovno kot tudi psihološko stanje delavcev, saj povečuje stopnjo lojalnosti med delavci in lastniki kapitala. Takšno stanje v podjetju lahko vodi v boljšo storilnost delavcev in produktivnost, s čimer se izboljša celotna podjetniška in organizacijska učinkovitost, konkurenčnost in dobičkonosnost podjetja, kakovost opravljenega dela in socialna kohezija. Temu v prid se izpostavlja empirične ugotovitve uspešnih in dobro stoječih podjetij v razvitih zahodnoevropskih držav. Raziskave so namreč pokazale, da so vodstva podjetij spoznala, da zadovoljni delavci in ustrezno nagrajevanje zaposlenih povečuje človeške potenciale in so posledično rezultati poslovanja podjetja na podlagi tega boljši.

**Predstavniki delodajalcev** so nasprotnega mnenja, saj naj bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku povzročila negativne posledice za podjetja. V gospodarskih razmerah, ko se podjetja dnevno borijo za obstoj in ko tudi zadnje mednarodne ocene izkazujejo padec konkurenčnosti Slovenije, vsako dodatno izsiljeno breme poslabšuje konkurenčni položaj podjetij. Domače družbe bi na ta način pridobile "izgovor", da svoje proizvodne obrate in sedeže preselijo v podjetju prijaznejše okolje tujih držav. Delodajalci namreč trdijo, da bo zaradi obvezne delitve za 25 % zmanjšan bilančni dobiček pospešil odhod družb in beg kapitala iz Slovenije, z odhodom kapitala pa se bodo ukinjala tudi delovna mesta. Slednje seveda najbolj vpliva na delavce, ki bi izgubili delovno mesto in s tem redni dohodek, srednje- in dolgoročno pa bi vplivalo na nekonkurenčne gospodarske pogoje. Pomemben namen zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku je povezava interesa zaposlenih z uspešnostjo podjetja. Ker je dobiček prav tako zakonska kategorija, o kateri odločajo delničarji, in je kot tak nujno potreben za uspešnost podjetja, se na osnovi prostovoljnega dogovora o delitvi dobička ustvarja dialog med delničarji in zaposlenimi. Nasprotno, torej v primeru obvezne delitve dobička, v ospredje prihaja predvsem davek iz dobička, ki zaposlene in delničarje ohranja na različnih bregovih. V situaciji, v kateri bi država na področje finančne participacije administrativno posegla in uvedla obvezno delitev dobička, bi namreč prišlo do "nasilnega" odvzema kapitala, ki pripada lastnikom kapitala. Razdelitev dobička bi po mnenju delodajalcev postala dodaten davek, ki zmanjšuje donosnost njihove naložbe, jih odvraca od nadaljnjih vlaganj, vpliva na spreminjanje dolgoročne strategije o razvijanju podjetij v Sloveniji in hkrati lahko povzroči problem kreativnega računovodstva na strani podjetij.

**Državni svet**, podobno kot predstavniki delodajalcev, meni, da bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku negativno vplivala na domača podjetja, ki naj bi zaradi vse bolj

neprijaznega okolja že zdaj selila proizvodne obrate in sedeže družb v tujino, kjer naj bi bilo poslovno okolje bistveno bolj spodbudno. Obvezna delitev dobička naj bi imela izrazito negativne družbene učinke ter bi na srednji in dolgi rok ustvarila nekonkurenčne gospodarske pogoje. To bi povzročilo zmanjšanje delovnih mest, odliv kapitala in znanja v tujino, prizadet pa bi bil tudi obči interes, ki naj bi se z obveznostjo delitve dobička zasledoval (Državni svet RS 2010b).

Poleg tega Državni svet dodaja, da je 25 % obremenitev dobička za naslov udeležbe pri dobičku, kršitev 1. odstavka 74. člena Ustave, s katerim je zagotovljena pravica do svobodne gospodarske pobude.<sup>37</sup> Obremenitev dohodka v višini skoraj polovice dohodka naj bi bila prekomerna in meri na izničenje namena podjetništva, ki je v doseganju dohodka. Najmanj 25 % obremenitev dobička ob naknadnem davku od dobička predstavlja namreč nesorazmerno obremenitev lastnine, ki naj bi s tem izgubila velik del njene temeljne funkcije (Državni svet RS 2010b).

**Dr. Gostiša** trdi, da so trditve glede številnih negativnih posledic, ki naj bi jih uvedba obvezne udeležbe pri dobičku imela na podjetja, nesmiselne. Kot izhaja iz izsledkov ugotovitev številnih raziskav, je ekonomska posledica tako obvezne kot prostovoljne udeležbe pri dobičku večja poslovna uspešnost podjetij, ki je ne glede na mnenje predstavnikov delodajalcev in Državnega sveta v korist lastnikom, menedžerjem in drugim deležnikom podjetij. Poleg tega mu ni jasna logika pogosto slišanih trditev nekaterih nasprotnikov obvezne udeležbe, češ da je uvedba delavske participacije pri dobičku lahko za lastnike in menedžerje privlačna le, v kolikor je prostovoljna, v nasprotnem primeru pa naj bi delovala škodljivo oziroma kot dodaten davek za podjetja. Še več, tako trditev označuje za popolnoma napačno, saj moramo, da bi lahko govorili o dodatnem davku, preučiti tudi pozitivne učinke, ki bi jih obvezna udeležba prinesla. Kot prvega izpostavlja davčne olajšave, saj se celoten znesek izplačane udeležbe šteje kot davčno priznani dohodek, kar za delodajalca pomeni pomembno znižanje zneska davka, ki bi ga iz naslova ugotovljenega dobička moral odvesti državi. Poleg tega dodaja, da se od izplačanih zneskov ne plačajo prispevki za socialno varnost, kar za delodajalca pomeni najcenejšo obliko dodatnega motiviranja delavcev. Kot drug pozitivni učinek dr. Gostiša navaja finančne koristi v obliki povečanja dobičkov, ki jih podjetja lahko pridobijo z uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku (Gostiša 2010b, 2). Kar

---

<sup>37</sup> "Gospodarska pobuda obsega odločitev o opravljanju gospodarske dejavnosti, torej svobodno sprejemanje gospodarskih odločitev na ravni podjetja, ki pa se ne omejuje le na svobodo sprejemanja poslovnih odločitev, ampak vsebuje tudi pravico do zasebne lastnine, saj je smisel podjetniške lastnine pridobivanje dohodka" (Državni svet RS 2010b).

zadeva kršenje 74. člena Ustave glede svobodne gospodarske pobude pa trdi, da je to trenutno nemogoče trditi, saj so ti odstotki, o katerih se je v predlogu zakona razpravljalo, za zdaj samo neke vrste družbena konvencija, ki je empirično še ne/oprijemljiva.

Prav tako dr. Gostiša nasprotuje morebitnemu pojavu kreativnega računovodstva v podjetjih, kot ga zmotno imenujejo nasprotniki obvezne udeležbe pri dobičku. Priznava, da imajo organi vodenja in nadzora veliko moč pri prikazovanju višine čistega dobička poslovnega leta, saj je v računovodskih izkazih glede višine nakazanega dobička na kratek rok mogoče marsikaj prilagoditi *poslovni politiki*. Vendar kljub temu izpostavlja, da se tako imenovano umetno zmanjševanje dobičkov pred delničarji in državo ne obnese na dolgi rok in niti ni neopazno, saj se lastniki kapitala takega početja kaj kmalu naveličajo. Na ta račun lahko hitro ostanejo brez dividend, kar se prikaže tudi v slabem poslovanju podjetja (Peršak 2010, 5). Kot pravi dr. Gostiša, še vedno ostaja vprašanje, zakaj bi podjetja šele z uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku začela tajiti dobiček, če imajo vse pogoje, da to naredijo že zdaj, ko je v veljavi prostovoljna delitev dobička.

## **7.4 Evropski kontekst uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku**

Glede na to, da je Slovenija od leta 2004 polnopravna članica EU, sem mnenja, da je pomembno preučiti evropski kontekst uvedbe obvezne udeležbe delavcev pri dobičku, saj bi tak ukrep oziroma sprejem zakona vplival na področje vstopa tujih družb in investorjev v slovensko okolje. Poleg tega, da je v priporočilih in poročilih EU poudarjeno načelo prostovoljnosti, sem se odločila preučiti, kaj o tem vprašanju menijo predstavniki sindikatov in delodajalcev ter strokovnjaki.

### **7.4.1 Vpliv na delovanje tujih vlagateljev**

**Predstavniki sindikatov** priznavajo dejstvo, da obvezna udeležba pri dobičku v osnovi predstavlja dodatni strošek za lastnike kapitala, vendar kljub temu ne vidijo neposredne oziroma nujne soodvisnosti med obvezno delitvijo dobička in ne-vstopom tujih investorjev. Po njihovem mnenju podjetniško okolje lahko postane privlačno za tuje investitorje z drugimi ukrepi in z višjo dodano vrednostjo dela. Ob tem izpostavljajo primere tujih lastnikov uspešnih podjetij, ki trenutno delujejo v Sloveniji in kljub neobveznosti izplačujejo del dobička zaposlenim. Poleg tega poudarjajo dobro prakso Francije, ki že več kot 40 let nima

težav z obvezno delitvijo dobička, zato ne vidijo nikakršnega razloga, da bi moralo biti v Sloveniji kaj drugače.

Ravno nasprotnega mnenja so **predstavniki delodajalcev**, ki vztrajno trdijo, da uvedba načela obveznosti ne bo imela v nobenem primeru pozitivnih, temveč zgolj negativne učinke za privlačnost Slovenije za neposredne tuje naložbe, ohranjanje delovnih mest v Sloveniji, uspešnost slovenskega gospodarstva in nižjo stopnjo na lestvici konkurenčnosti. Po njihovem mnenju in mnenju Državnega sveta bi 25 % delež dobička, ki bi ga bilo potrebno razdeliti delavcem, pomenil bistven zadržek za vstop tujih družb in investorjev v Slovenijo, ki že sedaj, če upoštevamo poslovno okolje, ne čakajo v vrsti. Že ob samem vstopu v slovensko gospodarstvo bi se morali tuji vlagatelji sprijazniti z ¼ manjšim bilančnim dobičkom, kot v kateri koli drugi evropski državi (z izjemo Francije). To pomeni, da bi poleg vseh, na primer ustanovitvenih stroškov podjetja xy, stroškov za plače delavcev, lastnikov in prispevkov za davke in socialno varnost, moral že takoj na začetku 25 % svojega dobička oddvojiti za sredstva iz naslova udeležbe pri dobičku in mu na koncu ne bi ostalo veliko denarja za nadaljnje naložbe ali kakšno drugo dejavnost. Vsekakor bodo svoje naložbe raje preselili v države, kjer je tak zakon neveljaven in bi Slovenija potemtakem ostala brez investorjev, kar bi pomenilo padec gospodarske moči.

Udeležba pri dobičku, tako za delodajalce kot za lastnike, predstavlja investicijo v motivacijo in učinkovitejšo izrabo takoimenovanega človeškega kapitala podjetij, z glavnim namenom povečanja poslovne uspešnosti in dobičkov. **Dr. Gostiša** poudarja, da pri tem vsekakor ne gre za to, da bi država hotela lastnikom kapitala kaj na silo jemati, da bi na ta način lahko podarila/dala delavcem, ampak gre za ekonomsko pridobitev dobičkov in koristi tako za delavce kot za podjetja. Potemtakem obvezna udeležba pri dobičku dejansko ne zmanjšuje naložbeni interes lastnikov podjetij, tako domačih kot tujih in ne povzroča beg kapitala iz države.

#### **7.4.2 Ne/kršenje kršenje načela prostovoljnosti določenega s strani EU**

**Predstavniki sindikatov** so prepričani, da Slovenija glede na majhnost gospodarstva, neomejeno mobilnost kapitala in gospodarskih družb v EU kot tudi evropsko priporočeno prostovoljne udeležbe lahko obvezno udeležbo uzakoni sama. To je še posebej relevantno, v kolikor upoštevamo dosedanjo prakso, ki se je izvajala v Sloveniji, kulturo prostovoljnost Slovenije, ki se ni uresničila tako, kot je bilo predvideno, lastnine stranpoti in pravno kulturo,

ki dodatno zapleta proces sprejemanja pogodbe s takim načelom v Sloveniji. Dejstvo je, da je odločitev o obvezni udeležbi stvar posamezne države, izraza politične volje v tej državi in da pri tem Slovenija ni vezana na EU, saj gre dejansko zgolj za priporočila in direktivo. Menijo, da bi se Slovenija z uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku približala razvitim evropskim in zahodnim gospodarstvom, kjer v uspešnih, dobičkonosnih podjetjih del dobička, sicer brez zakonske prisile, razdelijo med zaposlene, saj se zavedajo vrednosti človeškega kapitala in tega, da zadovoljni in motivirani delavci prispevajo pomemben delež k uspešnemu poslovanju podjetja.

S sprejetjem zakona v taki obliki bomo vsekakor postali unikum v EU, trdijo **predstavniki delodajalcev**, saj bi bila Slovenija prva, ki je zanemarila priporočila Sveta EU. Načelo prostovoljnosti je eno izmed temeljnih priporočil EU državam članicam, ki predstavlja izhodišče prihodnjih pravnih okvirov udeležbe zaposlenih pri dobičku v državah članicah. Potrebno je namreč izpostaviti, da imajo izmed vseh 27 držav članic EU obvezno udeležbo zaposlenih na dobičku uveljavljeno izključno v Franciji. Vendar tudi v Franciji udeležba zaposlenih na dobičku velja le za podjetja z več kot 50 zaposlenimi, katerih pretežna lastnica je država. Možnosti delavčeve unovčitve so v francoskem modelu precej bolj zaostrene, kot jih predvideva sedanji slovenski zakon. Pomemben pa je tudi podatek, da je bil francoski zakon sprejet že leta 1967, ko se o finančni participaciji v evropskem prostoru ni razpravljalo oziroma ko še niso bila sprejeta priporočila EU, ki državam priporočajo uvedbo prostovoljnosti. Temu še dodajajo, da bi nasprotno načelu prostovoljnosti obvezna udeležba zaposlenih na dobičku pomenila radikalen poseg v temelje družbenega sistema, ki se ga Slovenija zaradi vpetosti in odvisnosti od konkurenčnega globalnega okolja ne more lotevati brez širšega konteksta v evropskem prostoru. Sprememba zakona, ki bi določala obvezno udeležbo zaposlenih pri dobičku, ob hkratni delavčevi možnosti, da pred iztekom dogovorjenega roka v pogodbi zahteva izplačilo pripadajočega dobička, bi po njihovem mnenju pomenila le dodaten davek. Njihovemu mnenju se pridružuje tudi Državni svet, ki poudarja, da je za uresničevanje oblikovanja ustrežnejšega normativnega okvira potrebna spodbuda in ne prisila podjetij k uvajanju udeležbenih shem, pri katerih načelo prostovoljnosti tako za delavce kot za podjetje igra ključno vlogo.

**Dr. Gostiša** trdi, da so pomisleki o množičnem begu kapitala, razmahu tako imenovanega kreativnega računovodstva, prelivanju dobičkov v tujino skozi transferne cene in o nekaterih drugih domnevnih negativnih posledicah morebitne uzakonitve obvezne udeležbe delavcev, neutemeljeni in empirično nedokazani. Poleg tega dodaja, da ni razloga, zaradi katerega bi morala Slovenija s tem čakati na druge države članice EU, ki se glede takega vprašanja

zagotovo še nekaj časa ne bodo sposobne med seboj uskladiti. Velikost neke nacionalne ekonomije v današnjih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu v obravnavanem pogledu ni posebej pomemben element, kajti medsebojna prepletenost in ekonomska soodvisnost je izjemno visoka. V tem pogledu Francija dejansko ni prav nič na boljšem v primerjavi s Slovenijo. Čeprav je Francija bistveno večja, ravno tako ne more delovati *zaprto* in mimo vseh ekonomskih zakonitosti, ki jih narekuje globalni trg. Zato se zdi precej logično sklepanje, da bi v Sloveniji sistem zakonsko obvezne udeležbe pri dobičku deloval enako dobro, kot že dobrih 50 let deluje v Franciji, od koder sicer ne poročajo o nikakršnih uvodoma omejenih posledičnih ekonomskih odstopanjih. S tem dr. Gostiša odgovarja tudi na argumente nasprotnikov obvezne udeležbe pri dobičku, ki, kot že povedano, trdijo, da Francija obvezne udeležbe pri dobičku ne bi uvedla, če bi EU priporočilo s poudarjenim načelom prostovoljnosti sprejela pred letom 1992. Francija je namreč svoj zadnji zakon, ki ureja področje udeležbe pri dobičku sprejela leta 1994, kar pomeni, da je bilo to dve leti po sprejetju priporočila iz leta 1992 in vseeno ni prav z ničimer omejila veljavnega sistema obvezne udeležbe pri dobičku, ki velja za podjetja z več kot 50 zaposlenimi. Še več, Francija je naredila korak naprej, saj je z zadnjim sprejetim zakonom skrajšala rok za zadržana plačila, in sicer iz pet let na tri leta.

## 8 ZAKLJUČEK

Namen magistrske naloge je bil ugotoviti, kakšna je trenutna situacija na področju ekonomske demokracije in finančne participacije v Sloveniji in EU. V tem okviru sem se osredotočila predvsem na preučevanje razvoja udeležbe delavcev pri dobičku na slovenskih in evropskih tleh, pri čemer sem izpostavila ZUDDob in predlog ZUDDob-1, ki uvaja obvezno udeležbo pri dobičku. Razvoj ekonomske demokracije in finančne participacije v Sloveniji je zelo slab, kar kaže na še vedno prisotno klasično percepcijo kapitalizma. V tem sistemu so samo lastniki kapitala upravičeni do dela dobička, medtem ko so delavci le poslovni strošek, ki za svoje delo že dobivajo plačo in so v razdelitvi dobička redko kdaj udeleženi. Tudi veljavni ZUDDob se je izkazal za nezadostnega oziroma močno pomanjkljivega, saj ga uresničuje zgolj 24 podjetij iz cele Slovenije, kar je zagotovo zaskrbljujoč podatek.

Podobnega mnenja so bili tudi Vlada RS, sindikati in podjetja, ki so leta 2010 oblikovali izboljšani predlog ZUDDob-1, ki naj bi te pomanjkljivosti uspešno odpravil. Vendar je predlog naletel na ovire in ni bil sprejet zaradi nadomestitve prostovoljne udeležbe pri dobičku z obvezno, ki je povzročila trenja med sindikati in delodajalci. Prvi so bili namreč zakon v takšni obliki pripravljeni popolnoma podpreti, medtem ko so bili slednji izrazito proti. Obe skupini izpostavljata številne prednosti in pomanjkljivosti predloga obvezne udeležbe pri dobičku, ki naj bi se pokazale tako na strani delavcev in podjetij kot tudi na strani tujih vlagateljev, kar je na koncu pripeljalo do izglasovanega veta v Državnem svetu, ki predloga dopolnitve zakona ni podprl. Povrhu vsega pa se je pojavilo tudi vprašanje, kako bi morebitna uvedba obvezne udeležbe vplivala na ugled Slovenije v evropskem prostoru. Delodajalci in Državni svet namreč poudarjajo, da bi z uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku Slovenija, poleg Francije, dejansko postala unikum v evropskem prostoru, saj bi popolnoma nasprotovala načelu prostovoljnosti, ki ga EU poudarja v svojih priporočilih. Nasprotno so sindikati in del stroke mnenja, da bi bila Slovenija sposobna sprejeti obvezno udeležbo pri dobičku, saj je kljub članstvu v EU samostojna nacionalna država z lastnim gospodarstvom in lastno politično voljo. Skozi celotno nalogo namreč lahko zasledimo, da se predstavniki delodajalcev, sindikatov in del stroke glede vprašanja prostovoljnosti in obveznosti udeležbe delavcev pri dobičku nahajajo na različnih bregovih. Za skupni dogovor bo torej potrebno še veliko pogajanj in kompromisov.

Magistrsko delo je izhajalo iz primerjalne analize argumentov, ki sem ji pridobila na podlagi izvedenih intervjujev s predstavniki sindikatov, delodajalcev in s strokovnjakom dr. Matom Gostišo, vendar je bilo v prvi vrsti potrebno preučiti tudi temu primeren teoretični



okvir. Za preučevanje udeležbe pri dobičku se mi je zdel najprimernejši koncept finančne participacije, saj je udeležba pri dobičku njena pojavna oblika. Le-ta na nek način postavi osnovo, kaj od participacije dejansko lahko pričakujemo, v kakšnih oblikah jo je mogoče uveljaviti v podjetjih in kakšen vpliv ima na delavce in podjetja. Prav tako je bilo pomembno preučevanje ZUDDob, na podlagi katerega sem ugotovila, kako se udeležba pri dobičku uveljavlja, katera načela je potrebno upoštevati, katerih pravic se ne sme kršiti in kako mora biti sestavljena pogodba. Na pomanjkljivostih ZUDDob-a je Vlada RS ugotovila, katere napake se največkrat pojavljajo in kako jih odpraviti, da s tem ne bi bili oškodovani niti delavci niti podjetja.

Na osnovi teoretičnega okvira sem oblikovala dve hipotezi. Prva hipoteza poudarja, da mora glede na majhnost slovenskega gospodarstva, neomejeno mobilnost kapitala in gospodarskih družb v EU ter načelo prostovoljnosti udeležbe pri dobičku, ki izhaja iz priporočil EU, slovenski zakonodajalec pri urejanju udeležbe delavcev pri dobičku upoštevati razvoj in stanje neurejenosti teh vprašanj v EU v primerljivih državah. Druga hipoteza pa predvideva, da je uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku izključno v interesu zaposlenih, ne pa tudi v interesu lastnikov in menedžerjev, zato sindikati obvezno udeležbo podpirajo, medtem ko je združenja delodajalcev in menedžerjev ne.

V okviru preverjanja prve hipoteze me je zanimalo, ali je Slovenija kljub svoji majhnosti, neomejenosti mobilnosti kapitala in načelu prostovoljnosti, ki ga EU v svojem priporočilu izrecno poudarja, zmožna uvesti obvezno udeležbo delavcev pri dobičku in s tem postati druga država članica EU s tako ureditvijo področja udeležbe pri dobičku. Na osnovi preučevanja primarne in sekundarne literature ter tretjega sklopa vprašanj intervjujev, izvedenih z vsemi sodelujočimi, sem prišla do zelenih podatkov. Iz teh izhaja ugotovitev, da predstavniki sindikatov in dr. Gostiša v celoti podpirajo uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku, saj bi imela le-ta pozitiven vpliv na delavce kot tudi na podjetja. Delavci bi namreč pridobili dolgo pričakovane korporacijske pravice in status človeškega kapitala. Podjetja pa bi povečala svojo produktivnost in učinkovitost poslovanja, saj bi tako stanje vsekakor vodilo v izboljšanje storilnosti delavcev. Temu primerno so predstavniki sindikatov in dr. Gostiša prepričani, da je Slovenija sposobna uzakoniti obvezno udeležbo pri dobičku, saj velikost nacionalne ekonomije v današnjih pogojih gospodarjenja ni posebej pomemben element. Odločitev o obvezni udeležbi je v domeni posamezne države in politične volje, pri čemer ni pravno vezana na EU, saj slednja ni sprejela obvezujoče direktive ali kakršnega koli drugega predpisa. To pomeni, da Slovenija z uveljavitvijo obvezne udeležbe ne bi kršila nobenih zavezujočih aktov EU. Bohinc (v Svetlič 2011, 22) pa pri tem še dodaja, da so nacionalne

izkušnje in prejšnji dosežki držav pri uvajanju različnih finančnih oblik udeležbe pri dobičku še vedno odvisne izključno od nacionalnega sistema posamezne države in so industrijska razmerja ter odnos socialnih partnerjev tista, ki so ključna pri sprejemanju odločitev in ne toliko volja EU.

Nasprotnega mnenja so predstavniki delodajalcev in Državni svet, saj naj bi uvedba obvezne udeležbe pomenila radikalen poseg v temelje družbenega sistema, ki se ga Slovenija zaradi prevelike vpetosti in odvisnosti od konkurenčnega globalnega okolja ne more lotiti brez upoštevanja širšega evropskega konteksta. Slovenija bi tako, poleg Francije, postala unikum v evropskem prostoru. Glede na preučeno literaturo in trenutno stanje na področju udeležbe pri dobičku v Sloveniji prve hipoteze ne morem potrditi, saj sem tudi sama mnenja, da je slovensko gospodarstvo premajhno, poslovna kultura pa je na prenizki ravni, da bi Slovenija lahko učinkovito uvedla obvezno udeležbo pri dobičku. Povrh vsega pa tudi prostovoljne udeležbe pri dobičku ni učinkovito uresničila. Ko se bo gospodarsko stanje v Sloveniji izboljšalo – zlasti v smislu zmanjšanja stopnje brezposelnosti, izboljšanja poslovne kulture, boljše državne pomoči podjetjem in predvsem boljše komunikacije med državo, predstavniki sindikatov in predstavniki delodajalcev – se bo morda pokazalo upanje tudi za uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku.

Na tej točki je smiselno ovrednotiti še drugo hipotezo in povzeti glavne ugotovitve, ki izhajajo iz preučevanja vidikov delodajalcev in sindikatov na uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku. Med raziskovanjem, pri katerem so mi bili v pomoč tako izvedeni intervjuji kot tudi preučena literatura, sem prišla do zaključka, da druge hipoteze ni mogoče potrditi. Pri preučevanju argumentov, ki sem jih pridobila z izvedenimi intervjuji, sem ugotovila, da interes za izboljšanje situacije na področju udeležbe delavcev pri dobičku obstaja tako na strani delodajalcev kot tudi na strani delavcev. V prvi vrsti moram izpostaviti, da so vsi sodelujoči pri intervjujih takoj pokazali zanimanje za preučevano temo in s tem pripravljenost za nadaljnjo pomoč ter zagotavljanje potrebnih gradiv. Nikakor ne morem reči, da pomanjkanje interesa kakor koli vpliva na obliko udeležbe pri dobičku, saj interes obstaja, le da so si interesi za ureditev tega področja pri sodelujočih akterjih nasprotujoči. S primerjalno analizo sem ugotovila, da so si vsi sodelujoči prizadevali za čim boljše in hitrejšo ureditev področja udeležbe delavcev pri dobičku. Vendar predstavniki sindikatov in dr. Gostiša podpirajo uvedbo obvezne udeležbe, medtem ko predstavniki delodajalcev zagovarjajo ohranitev načela prostovoljnosti. Obe strani sta sicer mnenja, da udeležba pri dobičku prinaša koristi tako za delavce, lastnike kapitala in menedžerje kot tudi za večjo produktivnost in učinkovitost poslovanja podjetij. Podobne ugotovitve glede udeležbe pri dobičku in njenih

pozitivnih vplivov zagovarjajo številni drugi strokovnjaki, ki izpostavljajo, da se s takim načinom dela poveča kakovost opravljenega dela in izboljša socialna kohezija ter dodajajo, da je ključno zavedanje o medsebojnih finančnih koristih udeležbe pri dobičku tako na strani delodajalcev kot na strani delavcev, (Bohinc v Svetlič 2011, 14; Daneshfar 2001, 33; Kanjuo Mrčela 2005, 56; Poutsma 2001; Uhan 2000, 20). Pri predstavnikih delodajalcev sem zasledila kritiko države, saj naj bi bila le-ta kriva za slabo informiranost podjetij in delavcev glede udeležbe pri dobičku. Posledica tega je izjemno majhno število registriranih podjetij v registru Ministrstva za gospodarstvo. Vlada RS je ZUDDob sprejela, a je potem vse potihnilo, saj je naredila premalo za podrobnejšo predstavitev zakona podjetjem in niti ni predstavila pozitivnih učinkov, ki bi jih sprejem prostovoljne udeležbe pri dobičku prinesel posameznemu podjetju. Torej je mogoče trditi, da so akterji pripravljeni sodelovati pri urejanju in izboljšanju področja udeležbe pri dobičku, dokler le-to temelji na prostovoljnosti. V trenutku, ko bi prostovoljnost nadomestili z obveznostjo pa bi se zaradi različnih interesov sodelovanje med temi igralci poslabšalo. Država je torej tisti akter, ki bi predstavnike sindikatov in delodajalcev združila ter jim pomagala doseči skupni dogovor.

Obvezna udeležba pri dobičku niti v Sloveniji niti v EU še ni dosegla vseh zelenih teoretičnih predpostavk, ki jih predstavniki sindikatov in dr. Gostiša izpostavljajo kot pozitivne. Vendar je pomembno že dejstvo, da se na tem področju nekaj dogaja in da si vsi sodelujoči kot tudi ostali strokovnjaki, ki se s to zadevo ukvarjajo, prizadevajo za izboljšanje situacije. V prihodnje bo morala država biti tisti igralec, ki bo z vzpostavljanjem zakonodajnega in gospodarsko političnega okvira oziroma davčnih vzpodbud (Bohinc 2011, 21) zagotovil konstruktivno sodelovanje med predstavniki sindikatov in delodajalcev, da bi se lahko vprašanje urejalo ne zgolj na nacionalni, ampak tudi na evropski ravni.

## 9 LITERATURA

Akademija finance. 2008. *Ali se udeležba zaposlenih pri dobičku po novem res spleča*. Dostopno prek: <http://www.finance-akademija.si/index.php?go=article&artid=211147> (12. 5. 2011).

Bedrač, Janja. 2005. Izravnava in razmah finančne participacije zaposlenih v Evropski uniji. *Industrijska demokracija* 2 (5). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=&Avtor=bedra%E8&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje> (13. 5. 2011).

Benča, Igor. 2008. *Finančna participacija zaposlenih*. Diplomsko delo: Ekonomska fakulteta.

Bohinc, Rado. 1998. Primerjalno-pravni pregled finančne udeležbe zaposlenih v EU in njenih članicah. *Podjetje in delo* 2 (XXIV): 147–62.

--- 2000. *Nova delovna razmerja: Kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Založba FDV.

--- 2011. Razmerje med delom in kapitalom – moč in nemoč za temeljne družbene spremembe. V *K novi paradigmi pravičnosti*, ur. Rok Svetlič, 65–85. Založba Univerze na Primorskem.

Böhm, Andreja. 2003. Udeležba zaposlenih v delitvi dobičkov in v lastništvu podjetij. *Industrijska demokracija* 2 (3). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID030226.doc> (30. 3. 2011).

Bratina, Borut in Dušan Jovanovič. 2002. *Pravo družb (Novela ZGD-f): dopolnitev učbenika, zapiskov predavanj in gradiva za vaje*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

*Community Incentive Measures on Employment* – Skupnostni ukrepi glede zaposlovanja. Dostopno prek: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/other/c10243\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10243_en.htm) (20. 5. 2011).

Dahl, Robert A. 1985. *A Preface to Economic Democracy*. University of California Press. Berkley, Los Angeles.

Daneshfar, A. 2001. *Earnings Persistence and Profit Sharing Plan Adoption*. Montreal: Concordia University.

Debeljak, Žiga. 2005. *Finančna participacija zaposlenih kot priložnost, ki potrebuje davčne vzpodbude*. Dostopno prek: [www.zdruzenje-manager.si/storage/.../finančna-participacija-zaposlenih.pdf](http://www.zdruzenje-manager.si/storage/.../finančna-participacija-zaposlenih.pdf) (10. 4. 2011).

Dnevnik. 2010. *SD vztraja pri obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku*. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042357546> (10. 2. 2011).

Drofenik Štiblej, Leja. 2006. Povezanost finančne participacije in uspešnosti poslovanja podjetja. *Industrijska demokracija* 10 (3): 28–30.

Državni svet Republike Slovenije. 2010a. *Državni svet sprejel odločilni veto na Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku*. Dostopno prek: <http://www.ds-rs.si/?q=node/1838> (29. 3. 2011).

--- 2010b. *Obrazložitev Državnega sveta glede zahteve po ponovnem odločanju o Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1)*. Dostopno prek: <http://www.contall.si/wp-content/uploads/2010/06/zahteva-da-drzavni-zbor-ponovno-odloca-o-zakonu-o-udelezbi-delavcev-pri-dobicku-1.pdf> (10. 2. 2011).

Erar, Andrej. 2009. Udeležba delavcev pri dobičku v slovenski praksi. *Industrijska demokracija* 6/7 (9): 1–9.

Evropski ekonomsko-socialni odbor. 2010. *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o finančni participaciji delavcev v Evropi (mnenje na lastno pobudo)*. Dostopno prek: <http://www.eesc.europa.eu> (2. 5. 2011).

Evropska komisija. 2003. *Report of the High Level Group of independent experts, on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension*. Dostopno prek: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report\\_luglio2004.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report_luglio2004.pdf) (13. 5. 2011).

Eurofound. 2005. *Employee share ownership and profit-sharing in the EU*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/132/eu/1/ef05132en.pdf> (15. 4. 2011).

--- 2007. *Employee financial participation in the new member states*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0701018s/tn0701018s.pdf> (10. 4. 2011).

Evropska unija. 1992. *Council recommendation concerning the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) 92/443/EEC* – Priporočilo EU o udeležbi zaposlenih pri dobičkih in pri podjetniških rezultatih (skupaj s kapitalsko udeležbo). Dostopno prek: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0443&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0443&model=guichett) (20. 5. 2011).

Franca, Valentina. 2008. Temeljni delovnopравни vidiki finančne participacije. *Delavci in delodajalci* 647–73. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

Franca, Valentina in Nina Globočnik. 2008. Vsebina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija* 10 (8).

Finance. 2010. *GZS proti dopolnitvi zakona o udeležbi delavcev pri dobičku*. Dostopno prek: <http://www.finance.si/279770/GZS-proti-dopolnitvi-zakona-o-udele%Bebi-delavcev-pri-dobiciku> (10. 2. 2011).

Gill, C in H. Krieger. 2000. Recent Survey Evidence on Participation in Europe: Towards a European Model?. *European Journal of Industrial Relations* 6 (1): 109–32.

Globočnik, Nina. 2010. Delavci in dobiček. *Glas gospodarstva*, januar. GZS: Ljubljana.

Globočnik, Nina, Jože Smole in Sonja Šmuc. 2008. *Skupno obvestilo za javnost Gospodarske zbornice Slovenije, Združenja delodajalcev Slovenije in Združenja Manager: Obvezna udeležba zaposlenih na dobičku bi bila le še ena oblika davka*. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/.../4.11.%20Prostovoljnost%20udele%20delavcev%20na%20dobi%20ku.doc> (29. 3. 2011).

Glušič, Tanja. 2009. Delitev dobička delavcem. *Pravna praksa* 28 (2), 9–11.

Gornik, Klemen. 2010. *Udeležba delavcev pri dobičku*. Diplomsko delo: Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.

Gospodarska zbornica Slovenije. 2010. *Zavrnitev zakona o obvezni udeležbi pri dobičku*. Dostopno prek: [http://www.gzs.si/slo/panoge/zbornica\\_elektronske\\_in\\_elektroindustrije/eup\\_eco\\_design](http://www.gzs.si/slo/panoge/zbornica_elektronske_in_elektroindustrije/eup_eco_design) (25. 3. 2011).

Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management: Sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas*. Ljubljana: ČZP Enotnost. Dostopno tudi prek: [http://www.delavska-participacija.com/clanki/participativni\\_management.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/participativni_management.doc) (17. 5. 2011).

--- 2008a. Čas je za občutno pospešitev razvoja tudi ekonomske demokracije. *Industrijska demokracija* 8 (8): 3–7.

--- 2008b. Kje smo danes na področju ekonomske demokracije v Sloveniji?. *Industrijska demokracija* 9 (8): 12–7.

--- 2009. Vlada lahko pot iz krize utre predvsem z ekonomsko demokracijo. *Industrijska demokracija* 2 (9): 10–5.

--- 2010a. Obvezna udeležba delavcev pri dobičku – da ali ne?. *Industrijska demokracija* 2 (10). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID100209.doc> (15. 5. 2011).

--- 2010b. Teorija obvezne udeležbe delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija* 3 (10): 18–24.

--- 2010c. Zakon je žal padel, a ideja obvezne udeležbe živi naprej. *Industrijska demokracija* 3 (10). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID100302.doc> (20. 5. 2011).

Gruden, Petra. 2004. Razvoj evropske sheme finančne participacije zaposlenih. *Industrijska demokracija* 9 (4), 8–12.

Hiršl, Anže. 2010. Prisiljeni hoteti ali: Prostovoljnost po slovensko. *Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije – Delodajalec* 1 (5): 17–9.

International Labour Organization. 2011. *Splošno o organizaciji*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (25. 5. 2011).

Jagarinec, Jernej. 2011. *Finančna participacija zaposlenih v Sloveniji*. FDV: diplomska naloga. Fakulteta za družbene vede.

Jelen, Alenka. 2010. Splošno o finančni participaciji zaposlenih v Evropi. *Industrijska demokracija* 2 (1): 24–9.

Kanjuro-Mrčela, Aleksandra. 1999. *Lastništvo in ekonomska demokracija*. Založba FDV.

--- 2004. Finančna participacija zaposlenih – novejšje raziskave v Evropi. *Industrijska demokracija* 8 (1): 27–9.

--- 2004. Finančna participacija zaposlenih – trendi v EU in ZDA. *Industrijska demokracija* 8 (5): 3–6.

--- 2005. Spodbujati finančno participacijo: udeležba zaposlenih pri dobičku in lastništvu je koristna za zaposlene, podjetja in za gospodarstva v celoti. *Združenje Manager* 2: 53–6.

--- 2010. Ekonomska demokracija: utopija ali alternativa?. *Industrijska demokracija* 4 (14): 5–7.

Kobal, Aleš. 2009. *Davčni vidiki prihodkov iz udeležbe v bilančnem dobičku*. Dostopno prek: <http://www.findinfo.si/Dnevnevsebine/Aktualno.aspx?id=9459> (20. 6. 2011).

Kokalj, France, Nina Globočnik, Anže Hiršl, Kristina Barič Prelogar, Grit Ackermann, George Tuthill in Maja Ceglar Ključevšek. 2007. *Del plače za poslovno uspešnost, finančna participacija, zaposlenih v dobičku in davčna obravnava teh plačil*. Združenje delodajalcev Slovenije: ZDS.

Koželj, Stanko. 2008. Udeležba zaposlencev pri čistem dobičku družbe. *Revija za računovodstvo in finance* 6: 51–63.

Kresal, Barbara. 1996. Udeležba delavcev v dobičku. *Podjetje in delo* 7 (XXII): 1223–40.

Kunšek, Mojca. 2009. *Davčni in računovodski vidik udeležbe delavcev v dobičku*. Dostopno prek: <http://www.findinfo.si/DnevneVsebine/Aktualno.aspx?id=8386> (30. 9. 2011).

Letonja, Špela. 2009. *Udeležba delavcev pri dobičku*. Diplomsko delo: Ekonomska fakulteta.

Lednik, Božidar. 2002. Okvir za finančno participacijo zaposlenih v Evropski uniji. *Industrijska demokracija* 6 (10): 8–12.

Liberalna demokracija Slovenije. 2008. *Stališče LDS do obvezne participacije delavcev pri dobičku*. Dostopno prek: <http://www.lds.si/si/arhiv/zapisi/3438/detail.html> (12. 5. 2011).

Lynne, L, Stephen Dallas, M. Bainbridge in Rado Bohinc. 2001. *Direktorski odbor in delovni aktivizem v ZDA in Sloveniji*. Založba FDV.

Lužar, Barbara. 2008. Stališča socialnih partnerjev glede finančne participacije v novih članicah EU. *Industrijska demokracija* 12 (8).

Matjaž, Gregor. 2010. *Primerjava stare in nove zakonske ureditve udeležbe zaposlenih pri dobičku v Sloveniji*. Diplomsko delo: FDV.

McCartney, J., Croucher R., Svetlik I. 2005. *Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia*. Dublin: Eurofound.

Mednarodna organizacija dela. 1944. *ILO Declaration of Philadelphia*–Filadelfijska deklaracija. Dostopno prek: [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_23.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml) (24. 5. 2011).

Mežnar, Drago. 1997. Oblika delavske participacije: Udeležba zaposlenih pri dobičku družbe. *Podjetje in delo* 16 (391): 3–6.

--- 2006. Udeležba delavcev pri dobičku kot oblika delavske participacije. *Podjetje in delo* 32 (2): 365–75.

Ministrstvo za gospodarstvo. 2010. *Register pogodb po ZUDDob*. Dostopno prek: [http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/notranji\\_trg/drugi\\_pomembni\\_dokumenti/register\\_pogodb\\_po\\_zuddob/](http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/) (11. 5. 2011).

*Partnership for a new organisation of work* – Partnerstvo za novo organizacijo dela. Dostopno prek: [http://europa.eu/documents/comm/green\\_papers/pdf/com97\\_128\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf) (22. 5. 2011).

PEPPER I. 1991. *Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja*. Dostopen prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf> (21. 5. 2011).

PEPPER II. 1996. *Dopolnjeno Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/participationatwork/pepper2.pdf> (21. 5. 2011).



PEPPER III. 2006. *Promotion of Employee Participation in profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union* – Poročilo o udeležbi zaposlenih pri dobičku in poslovnih rezultatih v novih državah članicah in državah kandidatkah Evropske unije. Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf> (22. 5. 2011).

PEPPER IV. 2009. *Assesing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27* – Ocena in primerjalna analiza finančne participacije delavcev v EU-27. Dostopno prek: [www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm). (24. 5. 2011).

Peršak, Cvetka. 2010. Kratko o temeljnih pojmihi v zvezi z udeležbo delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija* 3 (10). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki> (29. 2. 2011).

Petrič, Stojan. 2010. *Prednosti in pasti nagrajevanja zaposlenih iz dobička*. Dostopno prek: <http://www.fpmonitor.si/prednosti-in-pasti-nagrajevanja-zaposlenih-iz-dobika> (29. 3. 2011).

Pitz, Tadeja. 2008. Udeležba delavcev pri dobičku družbe. *Podjetje in delo* 3–4 (XXXIV): 439–70.

Plavec, Maruša. 2008. *Sistemi delitve dobička med zaposlene v podjetju*. Diplomsko delo: Ekonomska fakulteta.

Portal Siol. 2010a. *Delodajalci proti obvezni udeležbi delavcev pri dobičku*. [http://89.143.249.33/Gospodarstvo/2010/05/delodajalci\\_udelezba\\_pri\\_dobicku.aspx](http://89.143.249.33/Gospodarstvo/2010/05/delodajalci_udelezba_pri_dobicku.aspx) (18. 3. 2011).

--- 2010b. *Ne uničite dobrega zakona*. Dostopno prek: <http://www.si21.com/?action=news&nid=69256> (16. 3. 2011).

--- 2010c. *Odbor za gospodarstvo za obvezno udeležbo delavcev pri dobičku*. Dostopno prek: [http://www.siol.net/gospodarstvo/2010/05/odbor\\_za\\_gospodarstvo\\_za\\_obvezno\\_udelezbo\\_pri\\_dobicku.aspx](http://www.siol.net/gospodarstvo/2010/05/odbor_za_gospodarstvo_za_obvezno_udelezbo_pri_dobicku.aspx) (23. 2. 2011).

Poslanska skupina SD. 2006. Finančna participacija v Franciji. *Industrijska demokracija* 6/7 (6). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki> (29. 3. 2011).

Poutsma, Erik, A. Pendleton, J. van Ommeren in C. Brewster. 2001. *Employee share ownership and profit-sharing in the EU*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/57/en/1/ef0157en.pdf> (15. 5. 2011).

Poutsma, Erik. 2001. *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/12/en/1/ef0112en.pdf> (12. 3. 2011).

Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1). Dostopno prek: [http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis\\_ZUDDob-1.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZUDDob-1.pdf) (21. 5. 2011).

Purič, Iztok. 1997. Razlogi za in proti uvajanju finančne participacije. *Industrijska demokracija* 6/7 (1): 31–2.

--- 2001. Kako uveljaviti udeležbo zaposlenih pri dobičku v praksi?. *Industrijska demokracija* 3 (1).

--- 2003. Ali je Udeležba delavcev pri dobičku del plačnega sistema?. *Industrijska demokracija* 9 (3): 28–30.

--- 2003. Udeležba pri dobičku podjetja kot oblika industrijske demokracije. Doktorska disertacija. Kranj.

--- 2004. Pojavne oblike finančne participacije. *Industrijska demokracija* 3(4): 28–32.

Pusič, Vesna. 1986. *Industrijska demokracija i civilno društvo*. Sociološko društvo Hrvatske. Zagreb.

Rajgelj, Barbara. 2009. Udeležba zaposlenih pri dobičku v zakonodaji in praksi RS in EU. *Podjetje in delo* 35 (6/7): 1447–91.

--- 2011. *Udeležba delavcev pri dobičku*. Univerza v Ljubljani: FDV.

Samec, N. 2008. Udeležba v dobičku v skladu z ZUDDob in njena razmejitev od drugih oblik udeležbe v družbi. V Ramšak, F. *Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava* 53–70. Maribor: Pravna fakulteta v Mariboru.

Slana, Zvonko. 2009. *Finančna participacija zaposlencev pri dobičku družbe – realnost ali farsa?*. Diplomsko delo: Višja strokovna šola Academia Maribor.

Franca, Valentina in Deborah Ferfolja. Pravni vidiki uvajanja finančne participacije v Sloveniji. V *K novi paradigmi pravičnosti*, ur. Rok Svetlič, 65–85. Založba Univerze na Primorskem.

Uhan, Samo. 2000. Naš jutri – udeležba zaposlenih pri dobičku. *Industrijska demokracija* 4 (2): 20–9. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki> (14. 5. 2011).

*Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. 33/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (23. 5. 2011).

Večer. 2010a. *DS izglasoval odločilni veto na zakon o udeležbi delavcev pri dobičku*. Dostopno prek:

<http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2010052605544492> (24. 1. 2011).

--- 2010a. *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku znova na čakanju*. Dostopno prek: <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2010060805547987> (12. 5. 2011).

Vlada RS. 2010a. *Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku-1 (ZUDDob-1) – nujni postopek*. Dostopno prek: [http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis\\_ZUDDob-1.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZUDDob-1.pdf) (25. 4. 2011).

--- 2010b. *Sporočilo za javnost o sklepih, ki jih je Vlada RS sprejela na 78. seji, 22. aprila 2010*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si/si/medijsko\\_sredisce/sporocila\\_za\\_javnost/sporocilo\\_za\\_javnost/article/5/9263](http://www.vlada.si/si/medijsko_sredisce/sporocila_za_javnost/sporocilo_za_javnost/article/5/9263) (5. 4. 2011).

Welz, C in E. F. Macias. 2007. *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?*. Dublin: Eurofound.

*Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2)*. Ur. L. RS 5/96; št. 34/96; št. 3/98; št. 81/ 2000; št. 97/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5014> (1. 3. 2011).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1-UPB-1)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (28. 2. 2011).

*Zakon o dohodnini (Zdoh-2-UPB-2)*. Ur. l. 117/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5013> (24. 5. 2022).

*Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1-UPB-1)*. Ur. l. RS 60/2006. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis\\_ZAKO4291.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4291.html) (28. 2. 2011).

*Zakon o minimalni plači (ZminP)*. Ur. l. RS 13/2010. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis\\_ZAKO5861.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO5861.html) (26. 5. 2011).

*Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)*. (Ur. l. RS 25/2008). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=85409> (22. 5. 2011).

Združenje delodajalcev Slovenije. 2007. *Del plače za poslovno uspešnost, finančna participacija zaposlenih v dobičku in davčna obravnava teh plačil*. Dostopno prek: <http://www.zds.si/si/publikacije/> (30. 5. 2011).

--- 2010. *Tobequ 3–Za večjo kakovost finančne participacije v CEE*. Dostopno prek: <http://www.zds.si/si/publikacije/> (12. 2. 2011).

--- 2011. *Udeležba delavcev pri dobičku - splošno*. Dostopno prek: <http://www.zds.si/si/baza-znanja/udelezba-delavcev-dobicek/splosno/> (1. 4. 2011).

Zupan, N. 2001. *Nagradite uspešne: spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v slovenskih podjetjih*. Ljubljana: GV Založba.

## **PRILOGA A: Vprašanja za intervju s predstavniki sindikatov**

### **Sklop 1: Ocena trenutnega stanja**

1. Kakšna je vaša splošna ocena razvoja ekonomske demokracije v Sloveniji? Kako ocenjujete razvoj oziroma uveljavljanja udeležbe zaposlenih pri dobičku?
2. Kako sindikati ocenjujete učinke Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku iz leta 2008? So potrebne kakšne izboljšave?

### **Sklop 2: Uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku**

3. Ali mislite, da bi bilo sprejetje zakona o OBVEZNI udeležbi delavcev pri dobičku bolj primerno in učinkovito za Slovenijo? Kot veste je to v nasprotju z načelom prostovoljnosti, ki ga Evropska komisija poudarja v svojih poročilih in priporočilih?
4. Kakšne naj bi bile po vašem mnenju negativne/pozitivne posledice uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku? Bi se lahko zgodilo, da bi bili delavci zaradi tega tudi na slabšem?
5. Ali menite, da bi zaradi uvedbe obvezne udeležbe pri dobičku posloводства podjetij več pozornosti usmerjala v prirejanje računovodskih izkazov, v pogodbeno izplačevanje dobička lastnikom, selitev proizvodnje v davčne oaze?
6. Glede na to, da rezultati podjetja niso odvisno samo od vloženega kapitala, ampak tudi od vloženega dela, ali bi po vašem mnenju morali biti delavci poleg udeležbe na dobičku udeleženi tudi pri pokrivanju izgube?
7. Kaj menite o trditvi, da je uvedba obvezne udeležbe pri dobičku izključno v interesu zaposlenih, ne pa tudi v interesu lastnikov in menedžerjev?

8. Kako bi po vašem mnenju obvezna udeležba vplivala na socialno situacijo zaposlenih, ki na podlagi višine plače dobivajo socialne ugodnosti (socialna stanovanja, štipendije za otroke, ostale subvencije)? Glede na to, da se udeležba pri dobičku ne definira kot dohodek iz plače, pa se vseeno njihovo premoženje poveča in morajo pri izpolnjevanju dohodnine predložiti vse dohodke iz katerega koli naslova.
9. Kako argumentirate trditve Državnega sveta, da uvedba obvezne udeležbe pri dobičku predstavlja kršitev ustavno varovane pravice do zasebne lastnine?
10. Kako oziroma po kakšnih merilih bi dobiček razdelili, da s tem ne bi prišlo do izključevanja posameznih kategorij delavcev?

### **Sklop 3: Evropski kontekst obvezne udeležbe pri dobičku**

11. Kaj bi se po vašem mnenju zgodilo na področju vstopa tujih družb in investorjev v slovensko okolje?
12. Ali se vam zdi, da Slovenija glede na majhnost njenega gospodarstva, neomejeno mobilnost kapitala in gospodarskih družb v EU in evropsko priporočenost prostovoljne udeležbe lahko obvezno udeležbo uzakoni sama ali pa se vam zdi, da bi pri tem morala sodelovati z drugimi državami in organi EU?

## **PRILOGA B: Vprašanja za intervju s predstavniki delodajalcev**

### **Sklop 1: Ocena trenutnega stanja**

1. Kaj menite o razvoju ekonomske demokracije v Sloveniji? Ali mislite, da je udeležba zaposlenih pri dobičku nekaj pozitivnega ali negativnega?
2. Kako ocenjujete učinke Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku iz leta 2008? So potrebne kakšne izboljšave?

## **Sklop 2: Uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku**

3. Ali menite, da bi bilo sprejetje zakona o obvezni udeležbi delavcev pri dobičku bolj primerno in učinkovito za Slovenijo? Kakšne bi bile po vašem mnenju posledice tega?
4. Kaj menite o trditvi, da je uvedba udeležbe pri dobičku izključno v interesu zaposlenih, ne pa tudi v interesu lastnikov in menedžerjev? V medijih se je dalo zaslediti, da ste bili delodajalci tisti, ki niste dajali pobude, da bi se taka praksa uveljavila v podjetjih in naj se ne bi zanimali za njeno uresničevanje.
5. Kako bi se podjetja odzvala na uzakonitev obvezne udeležbe delavcev pri dobičku?
6. V znanstvenih člankih se poudarja, da prostovoljna udeležba pri dobičku povzroča večji motivacijski učinek na zaposlene in večjo produktivnost v poslovanju podjetja. Zakaj bi se po vašem mnenju z uvedbo obvezne udeležbe pri dobičku to spremenilo in bi se spremenilo v zgolj dodaten davek, škodljiv za delavce? Kaj res odpadejo vsi pozitivni učinki?
7. Glede na to, da v času krize v podjetju tudi delavci trpijo negativne posledice slabega poslovanja (npr. znižanje plač, odpoved pogodbe o zaposlitvi), se vam ne zdi upravičeno, da so delavci udeleženi pri delitvi dobička vedno, kadar ima podjetje dobiček?

## **Sklop 3: Evropski kontekst obvezne udeležbe pri dobičku**

8. Kako bi se po vašem mnenju na uvedbo obvezne udeležbe delavcev pri dobičku odzvali tuji investitorji?
9. Ali se vam zdi, da Slovenija glede na majhnost njenega gospodarstva, neomejeno mobilnost kapitala in gospodarskih družb v EU in evropsko priporočenost prostovoljne udeležbe lahko obvezno udeležbo uzakoni sama ali pa se vam zdi, da bi pri tem morala sodelovati z drugimi državami in organi EU?

## **PRILOGA C: Vprašanja za intervju z dr. Matom Gostišo**

### **Sklop 1: Ocena trenutnega stanja**

1. Ali menite, da je ekonomska demokracija v Sloveniji nujno potrebna? Zakaj?
2. Kako ocenjujete Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku iz leta 2008? So potrebne kakšne izboljšave?

### **Sklop 2: Uvedba obvezne udeležbe delavcev pri dobičku**

3. Kaj menite glede trditve, da je uvedba obvezne udeležbe pri dobičku izključno v interesu zaposlenih, ne pa tudi v interesu lastnikov in menedžerjev?
4. Kakšne posledice (pozitivne/negativne) prinaša uvedba obvezne udeležbe pri dobičku? Malo jih naštejte.
5. Ali menite, da bi bili lahko ljudje na kakršen koli način oškodovani, če bi se obvezna udeležba pri dobičku dejansko uzakonila? Kaj bi se zgodilo z njihovim socialnim stanjem?
6. Kako oziroma po kakšnih merilih bi dobiček razdelili, da s tem ne bi prišlo do izključevanja posameznih kategorij delavcev (*free-rider*)?
7. Ali mislite, da obvezna delitev dobička predstavlja nepravično delitev, ki lahko nastane kot posledica ali monopola z višjimi cenami ali izrednih prihodkov tudi nepovratnih sredstev EU?
8. Ali je možno, da bi uvedba obvezne udeležbe pri dobičku lahko pripeljala do tega, da bi podjetja takšno obveznost smatrala za uvedbo prikritega davka na dobiček ali pa preprosto preselili svoj kapital v davčno bolj ugodne države?

### **Sklop 3: Evropski kontekst obvezne udeležbe pri dobičku**

9. Ali se vam zdi, da Slovenija glede na majhnost njenega gospodarstva, neomejeno mobilnost kapitala in gospodarskih družb v EU in evropsko priporočenost prostovoljne udeležbe lahko obvezno udeležbo uzakoni sama ali pa se vam zdi, da bi pri tem morala sodelovati z drugimi državami in organi EU?