



*Evropski ekonomsko-socialni odbor*

**SOC/371**  
**Finančna participacija**  
**delavcev v Evropi**

Bruselj, 21. oktober 2010

**MNENJE**

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
o  
**finančni participaciji delavcev v Evropi**  
(mnenje na lastno pobudo)

---

Poročevalec: **Alexander GRAF von SCHWERIN**  
Soporočevalka: **Madi SHARMA**

---

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 17. februarja 2010 sklenil, da v skladu s členom 29(2) poslovnika pripravi mnenje na lastno pobudo o naslednji temi:

*Finančna participacija delavcev v Evropi.*

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 2. septembra 2010.

Zaradi prenove Odbora je plenarna skupščina sklenila, da o mnenju glasuje na plenarnem zasedanju oktobra, in v skladu s členom 20 poslovnika za glavnega poročevalca imenovala **Alexandra GRAFA von SCHWERINA**.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 466. plenarnem zasedanju 21. oktobra 2010 s 170 glasovi za, 9 glasovi proti in 22 vzdržanimi glasovi.

\*

\* \*

## 1. Povzetek in priporočila

- 1.1 Finančna participacija delavcev je priložnost za podjetja, delavce in družbo kot celoto, da so bolj in še bolj udeleženi pri uspehu, ki nastaja z vse večjo evropeizacijo gospodarskih dejavnosti. Evropski ekonomsko-socialni odbor želi s tem mnenjem na lastno pobudo okrepiti ozaveščenost javnosti o tej temi. **Cilj je spodbuditi Evropo k pripravi okvirnega koncepta**, ki omogoča lažjo finančno participacijo delavcev na različnih ravneh (npr. udeležba pri dobičku, delnice zaposlenih in varčevalne sheme za zaposlene) in s tem krepi socialno in ekonomsko kohezijo Evrope.
- 1.2 S širitvijo Evrope so tudi podjetja, zlasti mala in srednje velika (MSP), začela poslovati onkraj meja. Ena od **prednostnih nalog strategije Evropa 2020** je posvetiti večjo pozornost izvajanju Akta za mala podjetja, predvsem z namenom izboljšanja finančnega položaja MSP. Finančna participacija delavcev je lahko eden od mehanizmov za podporo pri doseganju tega cilja in s tem **za povečanje konkurenčnosti evropskih MSP**. Ne glede na velikost podjetja morajo modeli finančne participacije delavcev spoštovati rešitve, ki že obstajajo v podjetjih, in zaščititi pravice delavcev, s čimer se upoštevajo razlike med podjetji in državami.
- 1.3 S tem mnenjem na lastno pobudo želimo:
  - ponovno odpreti razpravo o finančni participaciji delavcev na evropski ravni in zagotoviti **novе spodbude za razpravo v vsej EU**;

- **ozavestiti javnost o tej temi** ter socialne partnerje na evropski ravni in v državah članicah spodbuditi k temeljiti obravnavi tega vprašanja;
- opredeliti ovire za čezmejno finančno participacijo delavcev in **poiskati možne rešitve**;
- kjer je to primerno, ustrezne **evropske institucije spodbuditi** k pripravi rešitev;
- pojasniti **odprta vprašanja**, ki jih je treba še proučiti.

1.4 **Uvedba finančne participacije delavcev mora biti prostovoljna.** Ne sme nadomestiti že obstoječega **systema plačil**, temveč ga mora **dopolnjevati**, in ne sme zavirati dejanskih pogajanj o plačah. Delavcem mora biti razumljiva in mora dopolnjevati druge oblike participacije delavcev. Ne sme biti del pokojninskih sistemov, vendar je lahko dodaten vir sredstev za čas po upokojitvi.

1.5 Zaželene koristi finančne participacije delavcev so, da:

- **izboljša kupno moč na lokalni ravni** in s tem možnosti podjetij za uspeh v regiji;
- kot izredno kakovosten **element dobrega vodenja podjetij** izboljša dohodke na podlagi udeležbe pri poslovnih rezultatih podjetja;
- kot **sestavni del procesa ustvarjanja premoženja izboljša motivacijo zaposlenih** in na podlagi boljšega poistovetenja delavcev s podjetjem poveča njihovo zvestobo podjetju.

1.6 **EESO zato poziva k sprejetju novega priporočila Sveta** (kot je bilo npr. priporočilo 92/443/EGS z dne 27. 7. 1992) o spodbujanju udeležbe delavcev pri dobičku in poslovnih rezultatih podjetja ter pripravi predlogov, kako odpraviti ovire za čezmejne načrte.

1.6.1 Na evropski ravni bi bili tako koristni naslednji ukrepi:

- 1) izvajanje finančne participacije delavcev bi bilo treba **s pripravo skupnih načel** olajšati na ravni cele EU;
- 2) **analizirati** bi bilo treba vse večji delež in raznolikost oblik finančne participacije delavcev ter jih razumljivo predstaviti za uporabo v praksi, **da bi bila finančna participacija delavcev predvsem v MSP lažja**;
- 3) Zato bi bilo treba **podjetjem, ki delujejo čezmejno**, pomagati pri premoščanju predvsem davčnih ovir v posameznih državah članicah EU in EGP, da bi lahko s pomočjo finančne participacije povečala zvestobo in poistovetenje svojih delavcev s podjetjem;

- 4) razviti bi bilo treba **oblike finančne participacije delavcev**, ki bi v podjetjih izboljšale predvsem ponudbo na tem področju, udeležbo delavcev, individualne spodbude za ustvarjanje premoženja, naraščajočo udeležbo delavcev pri rezultatih podjetja ali čezmejni prenos;
- 5) pozitivno sodelovanje delavcev na temelju lastniških pravic in z njimi povezane odgovornosti bi lahko pripomoglo **h krepitvi upravljanja gospodarskih družb** (*Corporate Governance*);
- 6) še naprej je potrebno seznanjanje s **primeri najboljše prakse** v zvezi s finančno participacijo delavcev in s tem podpiranje njenega širjenja. V ta namen je treba v **proračunu EU predvideti posebno proračunsko postavko** za izvajanje ustreznih dejavnosti;
- 7) **finančna participacija delavcev kot model za nasledstvo v podjetju** (delavski odkupi podjetij – *Employee buy-outs*) je primerna za zagotovitev kontinuitete in s tem izboljšanje konkurenčnosti evropskih podjetij, ki se jih tako tudi veže na regijo;
- 8) plače in kupna moč delavcev zaostajajo za rastjo produktivnosti in dohodki delničarjev<sup>1</sup>. Negativne učinke krize na finančnih trgih bodo občutili tudi zaposleni. Finančna participacija delavcev bi bila lahko, odvisno od njene oblike, **delno nadomestilo za izgubo kupne moči in korektiv ponavljajočih se nihanj**, vendar ne bi smela biti nadomestilo za porast plač;
- 9) **zagotoviti bi bilo treba vire informacij o učinkih finančne participacije delavcev** za podjetja in delavce ter ponudbo izobraževalnih in svetovalnih storitev neodvisnih institucij, tj. nevladnih organizacij;
- 10) v državah, kjer so običajna kolektivna pogajanja, bi bilo treba pogoje finančne participacije delavcev urejati s kolektivnimi sporazumi.

## 2. Ozadje

### 2.1 Svet Evropske unije in Evropska komisija

Svet (pozneje Svet Evropske unije) je že leta 1992 v priporočilu o spodbujanju udeležbe zaposlenih oseb pri dobičku in rezultatih podjetja<sup>2</sup> navedel **splošna načela finančne participacije, ki jih EESO podpira**:

- redno izvajanje,
- obračunavanje po vnaprej določeni formuli,

---

<sup>1</sup> Za več podrobnosti glej D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, 2010, Edward Elgar-ILO.

<sup>2</sup> 92/443/EGS (*op. prev.: priporočilo ni prevedeno v slovenščino*).

- uporablja se poleg tradicionalnega sistema plačil,
- participacija se spreminja glede na poslovne rezultate podjetja,
- koristiti mora vsem zaposlenim v podjetju,
- izvaja se tako v zasebnih kot javnih podjetjih,
- izvaja se v podjetjih vseh velikosti,
- modeli morajo biti enostavni,
- delavce je treba obveščati in izobraževati o modelih,
- uvedba modelov participacije in sodelovanje v njih sta prostovoljna.

Evropska komisija je v sporočilu *o okvirnih pogojih za spodbujanje finančne participacije zaposlenih* iz leta 2002<sup>3</sup> ta načela potrdila.

## 2.2 Poročila PEPPER, pripravljena na pobudo Evropske komisije

### 2.2.1 Ugotovitve: pozitivna dinamika finančne participacije delavcev

Poročila PEPPER kažejo, da je ta tema še vedno pomembna za evropsko politiko: poročilo PEPPER-IV<sup>4</sup> navaja, da se je finančna participacija delavcev v **zadnjih desetih letih v EU-27 nenehno povečevala**. V obdobju 1999–2005 se je delež podjetij, ki ponujajo modele kapitalske udeležbe, odprte vsem delavcem, povečal za 5 odstotnih točk, in sicer s povprečnih 13 % na 18 %, glede udeležbe pri dobičku pa za 6 odstotnih točk – s povprečnih 29 % na 35 % (podatki CRANET, ponderirano povprečje vseh držav). Ravno tako se je – čeprav v manjšem obsegu – povečal delež zaposlenih, ki so v te modele tudi vključeni (podatki iz evropske raziskave o delovnih pogojih, *European Working Conditions Survey*).

### 2.2.2 Priporočila:

V poročilu PEPPER-IV se predlaga sprejetje **priporočila Sveta Evropske unije o evropski platformi za finančno participacijo delavcev**. Čeznacionalni model, ki temelji na "modularnem pristopu" in načelu prostovoljnosti, zajema vse oblike finančne participacije, ki jih je najti v praksi:

- 1) udeležba pri dobičku (gotovinsko izplačilo, izplačilo z odlogom ali delnice),
- 2) individualna kapitalska udeležba (delnice zaposlenih ali delniške opcije),
- 3) koncept ESOP (model lastništva zaposlenih – *Employee Share Ownership Plan*, ki se financira z udeležbo pri dobičku poleg plače).

To hkrati odpira možnosti za nove oblike finančne participacije delavcev. Za rešitve po meri bi bilo mogoče vse **module medsebojno kombinirati**.

---

<sup>3</sup> COM(2002) 364 konč. (op. prev.: priporočilo ni prevedeno v slovenščino).

<sup>4</sup> Poročilo PEPPER IV: *Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27* (Ocena in primerjalna analiza finančne participacije delavcev v EU-27), Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; povzetek v nemškem, francoskem, angleškem, italijanskem in poljskem jeziku je na voljo na spletni strani <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

### 2.2.3 Podpora neobveznih davčnih spodbud

Davčne spodbude sicer niso nujen pogoj za finančno participacijo delavcev, vendar pa so se v državah, ki so jih uvedle, nedvomno izkazale za pozitivne. Brez poseganja v izrecne pristojnosti držav članic na davčnem področju pa lahko **koordinacija, usklajevanje in vzajemno priznavanje** prispevajo k lažjemu izvajanju finančne participacije delavcev v podjetjih, ki poslujejo čezmejno. **Izračun "efektivnih davčnih stopenj"** za standardizirane ureditve bi omogočil neposredno primerjavo v EU-27 in s tem dodatno uskladitev. Dokler so te stopnje neobvezne, ne bodo povzročale nasprotij z nacionalno zakonodajo.

### 2.2.4 Pregled sedanjega stanja

Socialni partnerji in nosilci političnega odločanja potrebujejo jasen in podroben pregled uvedenih nacionalnih modelov ter njihove ponudbe in uporabe. Do danes še nimamo čezmejnih podatkov, ki bi bili pridobljeni s posebnimi raziskavami o finančni participaciji delavcev. To pomanjkljivost bi bilo treba odpraviti, na primer z rednimi raziskavami.

## 2.3 Pripravljalni projekti, ki jih podpira Komisija: "modularni pristop" za model EU

2.3.1 Da bi povezala mnoge in zelo različne modele finančne participacije delavcev, ki se uporabljajo v državah članicah EU, je Evropska komisija **podprla** projekte za oblikovanje t. i. **"modularnega pristopa" (*Building Block Approach*)**<sup>5</sup>, ki bo razlikoval med tremi temeljnimi oblikami finančne participacije delavcev v Evropi (udeležba pri dobičku, individualna kapitalaska udeležba, koncept ESOP; glej tudi priložo).

2.3.2 "Modularni pristop" je v skladu z **zahtevami Evropske komisije** (preglednost, nediskriminatornost ipd.) in ne predvideva davčnih spodbud, vendar jih tudi ne izključuje. Vsi elementi so tako za podjetja kot za delavce neobvezni in se jih lahko glede na posebne potrebe podjetja medsebojno kombinira.

2.3.3 Poročilo PEPPER-IV navaja, da bi model finančne participacije delavcev, ki bi ga bilo mogoče uporabljati čezmejno in bi imel enotno podporo v vseh državah članicah EU, povečal privlačnost finančne participacije delavcev za vse vključene strani. Manjša administrativna obremenitev, ki jo prinaša enoten model, ki hkrati omogoča lažji prenos iz ene države v drugo, bi koristila predvsem podjetjem, ki poslujejo v več državah. Pregledni, enotni in primerljivi modeli finančne participacije bi koristili tudi malim in srednje velikim podjetjem.

2.3.4 **Dokler** takšen model, ki se bo uporabljal v vsej EU, ne bo pripravljen, pa si je treba prizadevati za **vzajemno priznanje** različnih oblik finančne participacije, ki se izvajajo v posameznih državah, vključno z njihovo davčno obravnavo.

<sup>5</sup>

Za rezultate glej J. Lowitzsch et al., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa (*Participacija delavcev za novo socialno Evropo*), Berlin/Paris/Bruselj 2008, Rim 2009, Krakov 2010; povzetek v nemškem, francoskem, angleškem, italijanskem in poljskem jeziku je na voljo na spletni strani <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

### 3. Prednosti razširjanja finančne participacije delavcev

#### 3.1 Prednostni finančne participacije za podjetja

- I. Glede na strategijo Evropa 2020 lahko finančna participacija delavcev **pomaga** podjetjem v Evropi, zlasti **MSP**, da **izboljšajo svojo konkurenčnost**, saj z njo povečajo poistovetenje kvalificiranih delavcev s podjetjem in njihovo zvestobo, tako v dobrih kot slabih časih. Finančna participacija delavcev tako prispeva tudi k zagotavljanju trajnostne prihodnosti.
- II. Del poslovnega rezultata podjetja se izplača delavcem na kraju samem, kar spet pripomore k večji **kupni moči v regiji**.
- III. Finančna participacija delavcev lahko pomaga pri **soočanju z demografskimi spremembami**, saj posebno iskanim visokokvalificiranim delavcem ponudi privlačno mesto za delo in življenje. To podjetju olajša **iskanje strokovnjakov, ki jih želi zaposliti**.
- IV. Večja motiviranost, ki jo prinese finančna participacija delavcev, prispeva k **povečanju produktivnosti** in izboljšanju **kakovosti vodenja podjetja**.
- V. Finančna participacija delavcev lahko, glede na to, ali se izvaja v obliki tujega ali lastnega kapitala, poveča donosnost ali delež lastnega kapitala v celotnem kapitalu podjetja. To lahko ugodno vpliva na **zbiranje tujega kapitala** ter izboljša **bonitetno oceno podjetja**.
- VI. **Finančna participacija delavcev za namene nasledstva podjetja**, v obliki prodaje celotnega ali deleža podjetja zaposlenim, je lahko primeren instrument za MSP in družinska podjetja, ki bo zagotovil njihovo preživetje<sup>6</sup>.

#### 3.2 Prednosti finančne participacije za delavce

- I. Finančna participacija delavcem omogoča dodatne prostovoljne **koristi poleg dohodka**, določenega v pogodbi o delu ali/in kolektivni pogodbi.
- II. Delavci imajo tako priložnost, da si **lažje** ustvarijo **premoženje za dolgoročno obdobje**, ki je lahko tudi dodatni vir dohodkov po izteku delovne dobe.
- III. Delavci, ki so lahko finančno udeleženi v podjetju, imajo občutek, da se jih zaradi njihovega prispevka k poslovnim rezultatom podjetja jemlje bolj resno in **da se jih bolj spoštuje**.

<sup>6</sup>

Ta vidik je poudarila že Komisija v priporočilu o prenosu malih in srednje velikih podjetij, 94/1069/EG, ter ga potrdila v sporočilu o prenosu malih in srednje velikih podjetij (UL C 93/2, 28.3.1998).

- IV. Finančna participacija delavcev je priložnost za večjo avtonomijo na delovnem mestu in za sodelovanje pri **določanju strategije prihodnosti podjetja**. Tako lahko prispeva k dolgoročnemu zagotavljanju delovnega mesta delavca.
- V. Kot dodatni element poleg rednega dohodka **finančna participacija izboljša finančni položaj** delavcev in tako pomaga prebroditi obdobje krize ali obdobje pogostejšega menjavanja službe.
- VI. Glede na vse bolj evropski trg dela bi bilo smiselno, če bi bilo mogoče oblike **finančne participacije delavcev** v primeru zaposlitve v drugi državi **iz ene države prenesti** v drugo, kjer bi bile tudi priznane.
- VII. V **času sanacije ali krize**, ki ju potrđita in upravljata obe strani – podpisnici kolektivne pogodbe, bi lahko delavci, ki obdržijo svoje delovno mesto in plačo, začasno podprli svoje podjetje, da bi tako ohranili tudi svoje delovno mesto.

### 3.3 Nasledstvo podjetja in kapitalska udeležba

- 3.3.1 Evropska komisija<sup>7</sup> opozarja, da se bo zaradi staranja evropskega prebivalstva v prihodnjih desetih letih iz poslovnega življenja umaknila tretjina podjetnikov v EU, in sicer predvsem tisti, ki vodijo družinska podjetja. To pomeni, da se bo **število prenosov podjetij izredno povečalo** in bo vplivalo na do 690 000 podjetij, ki ne kotirajo na borzi, ter na 2,8 milijona delovnih mest letno. Mala in srednje velika podjetja so kot največji delodajalec bistveni dejavnik politike trga dela. S tem je povezano tudi vprašanje, ali je mogoče ohraniti podjetja, ki se soočajo z menjavo generacij, in delovna mesta v njih. Pri soočanju z vse večjim obsegom prenosov podjetij bi bil v pomoč ustrezen **model finančne participacije delavcev kot koncept za nasledstvo v podjetju**.
- 3.3.2 Glede nasledstva podjetja so uporabni predvsem **modeli ESOP** (glej prilogo). Glavna značilnost teh modelov je, da so oblikovani posebej za podjetja, ki ne kotirajo na borzi. Lastnike spodbujajo k temu, da podjetje prenesejo na zaposlene in ga ne prodajo tretjim osebam, ter predvidevajo postopni prehod na do 100-odstotno lastništvo zaposlenih. To omogoča lastnikom, ki si to želijo, da svoje deleže prodajo, ne da bi bili pri tem prisiljeni prodati tudi preostali lastniki. Delavcem ni treba vložiti lastnega kapitala, saj se njihov nakup podjetja financira z udeležbo pri dobičku, ki se izplačuje poleg plače. Zato ta model za zaposlene v bistvu ne pomeni dodatnega tveganja. Če se načrtuje nakup večjega deleža v kratkem času, se lahko uporabi financiranje z bančnim kreditom s povprečno dobo vračila 7 let, ki se odplačuje z dobičkom podjetja.

---

7

V sporočilu Izvajanje Lizbonskega programa Skupnosti za rast in delovna mesta (COM(2006) 117 konč.).



3.3.3 Pri pripravi prihodnjega evropskega okvira v zvezi z nasledstvom podjetja je treba izrecno opozoriti na **uveljavljen model zadrug**. Obstajajo primeri najboljše prakse (glej prilogo), ko so zaposleni odkupili podjetje v obliki zadruga in je bilo tako preprečeno zaprtje podjetja, ker ni bilo mogoče najti naslednika. EESO meni, da bi bilo treba to zelo posebno vprašanje povezave med finančno participacijo in nasledstvom podjetja obravnavati v ločenem besedilu.

### 3.4 **Kriza v podjetju in kapitalska udeležba**

3.4.1 Podjetja lahko preživijo tudi finančno težka obdobja. V tem primeru je glavna naloga **preživetje podjetja**. V izredni situaciji, ko **podjetje skozi sanacijo ali krizo vodita** obe strani – podpisnici kolektivne pogodbe, bi morala biti omogočena tudi finančna participacija, vendar je treba razmisliti o njenih morebitnih pomanjkljivostih. Pri tem je treba najti trajnostno rešitev, ki delavcem, ki so obdržali svoja delovna mesta in plačo (ob upoštevanju prožne varnosti ter obdobj brezposelnosti in prekvalifikacije), omogoča, da so dolgoročno udeleženi pri okrevanju podjetja in gospodarstva. Delavci so utemeljeno zainteresirani za rentabilnost podjetja in s tem njegov dolgoročni uspeh, kar pozitivno vpliva na podjetje.

3.4.2 Finančna participacija v podjetju, v katerem je posameznik zaposlen, se pogosto obravnava kot **dvojno tveganje**. Kritiki finančne participacije delavcev vselej poudarjajo dejstvo, da bi bil v primeru plačilne nesposobnosti podjetja poleg delovnega mesta delavca ogrožen tudi kapital, ki ga je delavec vložil v podjetje. Pri tem je treba jasno razlikovati med kapitalsko udeležbo, ki ne vpliva na plačilo za delo (prejemki se izplačujejo poleg plače), in udeležbo, pri kateri se prihranki zaposlenih vložijo v podjetje, ki je njihov delodajalec. V zadnjem primeru bi pri likvidaciji in/ali stečaju morale imeti terjatve delavcev prednost pred preostalimi upniki. Poleg tega bi bilo treba za čezmejne primere razviti rešitve, kot so **združevanje tveganj ali pozavarovanje**.

### 3.5 **Upravljanje gospodarskih družb (*Corporate Governance*) in kapitalska udeležba**

3.5.1 Brez poseganja v druge oblike soodločanja in udeležbe zaposlenih pri odločitvah v podjetju je lahko kapitalska udeležba – odvisno od njene oblike – povezana s **sodelovanjem pri sprejemanju odločitev v podjetju, npr. na podlagi glasovalnih pravic delničarjev**, ki jih slednji uresničujejo bodisi individualno bodisi kolektivno, npr. prek finančnega holdinga.

3.5.2 Podjetja, ki izdajajo veliko število **delnic zaposlenih**, imajo zahtevno, toda **potrpežljivo in zvesto skupino delničarjev**, tj. svojih delavcev. Tako se lahko bolje upirajo kratkoročni usmerjenosti finančnih trgov, ki danes prevladuje. Zaželen stranski učinek te oblike finančne participacije delavcev so **sprejemanje trajnostnih podjetniških odločitev in dolgoročna socialna odgovornost podjetja (*Corporate Social Responsibility, CSR*)** namesto prekomerne nagnjenosti poslovnih delavcev k tveganju.

- 3.5.3 Udeležba zaposlenih v podjetju kot delničarjev zagotavlja dolgoročno usmerjenost interesov podjetja. Verjetna posledica tega je dobro **upravljanje**, ki prispeva k dolgoročnemu preživetju podjetja.
- 3.5.4 Kdor je v podjetju udeležen z lastnim delovnim mestom, seveda želi imeti popoln pregled nad poslovnimi številkami in sodelovati pri odločitvah v podjetju. Glede tega participacija na temelju solastništva sovпада s participacijo, ki temelji na pravicah do informacij, posvetovanja in soodločanja.
- 3.6 **Kapitalska udeležba in sodelovanje v postopkih odločanja**
- 3.6.1 V nasprotju s splošno zaskrbljenostjo, ki jo je čutiti predvsem v podjetjih brez izkušenj na tem področju, pa **finančna participacija delavcev ne zmanjšuje avtonomije podjetnika**, temveč ga celo podpira v postopkih odločanja.
- 3.6.2 Za delničarje podjetja je prednost, če vedo, da imajo na svoji strani poleg drugih lastnikov deležev tudi zaposlene v podjetju, ki si prizadevajo za iste cilje. Pozitivno **sodelovanje delavcev na temelju lastniških pravic** in z njimi povezana odgovornost vsakega udeleženega delavca lahko pripomoreta h krepitvi upravljanja družb (*Corporate Governance*)<sup>8</sup> in omogočata izmenjavo predlogov glede podjetniške strategije ter tako večjo izbiro možnih odločitev v podjetju v okviru zgoraj navedenih omejitev. Zaposleni delničarji morajo imeti enake pravice kot ostali delničarji.
- 3.6.3 Na koncu je treba opozoriti, da lastniške pravice, pridobljene na podlagi finančne participacije, ne morejo in ne smejo spremeniti že obstoječih pravic do soodločanja v posameznih državah članicah, pa tudi ne delovnega razmerja, določenega s pogodbo. Na to finančna participacija delavcev ne vpliva.

#### 4. **Evropski pristop: moduli za probleme in rešitve v praksi**

Razvoj in spodbujanje razumljivih in uporabnih modelov evropske finančne participacije delavcev bi imela velik politični pomen za oblikovanje evropskega gospodarskega in družbenega prostora. Sodelovanje pri takšnih modelih mora biti za delodajalce in delavce načeloma prostovoljno. Financiranje poteka dodatno k izplačilu dohodka, določenega v pogodbi o delu ali/in kolektivni pogodbi, ali izplačilu udeležbe pri dobičku.

---

8

Kot na primer v Avstriji obstaja možnost, da se finančna participacija delavcev izvaja v obliki skupne finančne holding družbe.

#### 4.1 **Kombinacija kapitalske udeležbe in udeležbe pri poslovnih rezultatih kot prihodnji trend pri razvoju finančne participacije delavcev**

4.1.1 V primeru udeležbe pri dobičku na podlagi delnic z odloženim izplačilom je treba ob upoštevanju poznejše obdavčitve razlikovati med tremi koraki:

- začetna faza udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja,
- vmesna faza, v kateri se zbrana sredstva vložijo v deleže podjetja,
- zaključna faza, v kateri lahko zaposleni začnejo prosto razpolagati s pridobljenimi deleži.

4.1.2 Trenutno že obstajajo oblike kapitalske udeležbe, pri katerih se nakup deleža v podjetju **prek skrbniškega sklada** financira z udeležbo pri dobičku, ki se izplačuje poleg plače. Pri tem se običajno ustanovi samostojna finančna holding družba<sup>9</sup>, ki ji delavci zaupajo upravljanje z njihovimi deleži. Upravljanje tovrstne družbe mora potekati demokratično na podlagi volitev, pri katerih so udeleženi vsi zaposleni – delničarji, in vodstvo nanj ne sme imeti vpliva. Primeri najboljše prakse za finančni holding so: AUCHAN (Francija)<sup>10</sup>, HOMAG AG (Nemčija)<sup>11</sup>, Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG (Nemčija)<sup>12</sup>, Voestalpin AG (Avstrija)<sup>13</sup>, Oktogonen Stiftung (Švedska)<sup>14</sup>, Herend-ESOP (Madžarska)<sup>15</sup>, Tullis Russel ESOP (Velika Britanija)<sup>16</sup> ter Eircom-ESOP<sup>17</sup> in Aerlingus-ESOP (Irska)<sup>18</sup>.

4.1.3 Za nadaljnje širjenje finančnih holdingov bi bilo treba obdelati že znane primere najboljše prakse (glej tudi prilogo).

---

<sup>9</sup> Na evropski celini je to običajno d. o. o., fundacija ali združenje, v anglo-amerškem svetu pa "trust".

<sup>10</sup> Namen družbe: spodbujanje lojalnosti in motiviranosti delavcev (<http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>).

<sup>11</sup> Namen družbe: financiranje rasti (<http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>).

<sup>12</sup> Namen družbe: razdelitev koncerna EADS (<http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, od strani 32 dalje).

<sup>13</sup> Namen družbe: privatizacija in strateška udeležba ([http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management\\_report/employees.html](http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html)).

<sup>14</sup> Namen družbe: spodbujanje lojalnosti in večja motiviranost zaposlenih, glej Handelsbanken, letno poročilo 2009 ([http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv/nsf/vlookuppics/investor\\_relations\\_en\\_hb\\_09\\_eng\\_ar\\_rev/\\$file/hb09eng\\_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentstv/nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), str. 53, 56).

<sup>15</sup> Namen družbe: privatizacija in spodbujanje lojalnosti ter večje motiviranosti zaposlenih (<http://www.herend.com/en/manufactory/story/>), brez podrobnosti o ESOP, glej leto 1992.

<sup>16</sup> Namen družbe: nasledstvo podjetja (<http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>).

<sup>17</sup> Namen družbe: privatizacija in strateška udeležba (<http://www.esop.eircom.ie/>). Namen družbe: spodbujanje lojalnosti in motiviranosti zaposlenih (<http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>). Namen družbe: financiranje rasti (<http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>).

<sup>18</sup> Namen družbe: privatizacija in strateška udeležba (<http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister>).

## 4.2 Davčne spodbude in vzajemno priznavanje modelov finančne participacije delavcev

- 4.2.1 Davčne spodbude dokazano<sup>19</sup> niso nujen pogoj za finančno participacijo delavcev, vendar so se v državah, ki jih omogočajo, izkazale za **učinkovit instrument za njeno razširjanje**. Čeprav so najbolj pogost instrument podpore, pa bi evropski model finančne participacije, ki bi vključeval obvezne davčne spodbude, prekoračil pristojnosti EU in bi bil v nasprotju z zakonodajnimi pristojnostmi posameznih držav. Toda ker je dejansko vse več podjetij in ljudi, ki poslujejo oziroma delajo v več državah, oblik finančne participacije delavcev, ki bodo še naprej omejene na nacionalno raven, ne bo mogoče v zaželenem obsegu razširiti po vsej Evropi. Edina možnost za uvedbo finančne udeležbe delavcev v podružnicah v tujini je tako večinoma najem dragih strokovnjakov, ki tako zviša stroške takšne uvedbe, da podjetja tovrstne načrte raje opustijo. **Neobvezen, enoten in enostaven model spodbud z enako davčno obravnavo in enako visokimi spodbudami v vsej EU** bi lahko precej povečal pripravljenost za uvedbo finančne participacije delavcev, saj bi omogočal enostavno pripravo modelov<sup>20</sup>, ki bi veljali za celotne koncerne.
- 4.2.2 Najmanjši skupni imenovalec kot podlaga za predlagani model bi bila lahko **obdavčitev z odlogom**.
- 4.2.3 Preden pa bo pripravljen evropski model, za katerega bodo veljale enotne davčne olajšave, bi si bilo treba prizadevati za **vzajemno priznanje modelov**, ki se uporabljajo v posameznih državah EU. To bi povečalo privlačnost in uporabnost modelov finančne participacije delavcev, tudi brez enotne evropske rešitve.
- 4.2.4 Poleg davčnih lahko podjetja zagotavljajo tudi spodbude v obliki popustov.

## 4.3 Finančna participacija delavcev v zadrugah

- 4.3.1 **Proizvodne zadrug** so dober primer finančne participacije delavcev, predvsem če so zaposleni povečini hkrati lastniki in delojemalci. V skladu s svetovno priznanimi vrednotami in načeli zadrug imajo vsi zaposleni/člani neomejeno pravico do udeležbe v postopkih odločanja<sup>21</sup>. Če so zaposleni lastniki podjetja, ga kontrolirajo in upravljajo, te njihove zajamčene pravice pa po izkušnjah vodijo k boljšim gospodarskim rezultatom in večji zmožnosti preživetja podjetja v krizi, s tem pa tudi k dolgoročni ohranitvi delovnih mest v regiji, v kateri delavci živijo. Pravno urejeno zastopanje interesov bo spodbudilo vzpostavitev okvira za večjo finančno participacijo.

---

<sup>19</sup> Glej poročilo PEPPER IV, I. del, poglavje IV, str. 56–58.

<sup>20</sup> Glej Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

<sup>21</sup> Glej npr. priporočilo MOD št. 193 v zvezi s spodbujanjem zadrug.

#### 4.4 **Finančna participacija delavcev v javnem sektorju**

- 4.4.1 Finančna participacija delavcev velja predvsem za delniške družbe ali družbe z omejeno odgovornostjo, saj jo je v njih mogoče razmeroma enostavno izvajati. Nekatere oblike podjetij, predvsem na netrgovinskem področju, in s tem tudi njihovi zaposleni, so že vnaprej izključeni iz te možnosti (javni sektor, nepridobitna podjetja) ali pa jo le težko uveljavijo (združenja, fundacije ipd.). Tako je na teh področjih veliko število podjetij in njihovih delavcev, ki trenutno nimajo možnosti za finančno participacijo.
- 4.4.2 Ne glede na načelo subsidiarnosti bi bilo treba zato določiti cilj, da se pripravi model, ki bo **vsem poklicnim skupinam in vsem vrstam podjetij** omogočil sodelovanje v modelih finančne participacije, pri čemer je treba upoštevati poseben položaj javnega sektorja.

V Bruslju, 21. oktobra 2010

Predsednik  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

**Staffan NILSSON**

\*

\* \*

**Opomba:** glej prilogo, ki je v nemškem, francoskem in angleškem jeziku na voljo na spletni strani <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/eesc-own-initiative-opinion-soc-371/>.