

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

Ljubljana, junij 2008

IGOR BENCA

IZJAVA

Študent Igor Benca izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Aljoše Valentinčiča, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne_____

Podpis:_____

KAZALO

UVOD	1
1 TEORETIČNA IZHODIŠČA	2
1.1 Motiviranje zaposlenih	2
1.2 Nagrajevanje zaposlenih.....	3
1.3 Teorija agenta.....	6
1.4 Participacija zaposlenih.....	8
2 FINANČNA PARTICIPACIJA	10
2.1 Oblike finančne participacije.....	10
2.1.1 Delitev dobička	10
2.1.2 Delavsko delničarstvo	11
2.1.3 Primerjava med udeležbo v dobičku in udeležbo v lastništvu podjetja	11
2.1.4 Posojilne in varčevalne sheme	12
2.1.5 Široke in ozke sheme	12
2.2 Argumenti za finančno participacijo in potencialne slabosti.....	13
2.2.1 Argumenti za finančno participacijo.....	13
2.2.2 Potencialne slabosti finančne participacije	14
2.3 Značilnosti podjetij, ki uvajajo finančno participacijo	15
2.4 Učinki finančne participacije	18
2.4.1 Ekonometrične študije	18
2.4.2 Študije primerov in stališč	19
2.4.3 Povzetek učinkov finančne participacije	20
3 EVROPSKA UNIJA IN FINANČNA PARTICIPACIJA	21
3.1 Razširjenost finančne participacije v državah članicah	21
3.1.1 Metodološka vprašanja	21
3.1.2 CRANET raziskava	23
3.1.3 EWCS raziskava	25
3.1.4 Finančna participacija v Franciji.....	26
3.1.5 Finančna participacija v Veliki Britaniji.....	28
3.1.6 Finančna participacija v novih državah članicah EU.....	29
3.2 Pomen institucij EU, vlad in socialnih partnerjev	30
3.3 Ovire pri širjenju uporabe finančne participacije	33
3.3.1 Ovire za mala in srednja podjetja.....	33
3.3.2 Mednarodne ovire	35
4 FINANČNA PARTICIPACIJA V SLOVENIJI.....	35
4.1 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku - ZUDDob	36
4.1.1 Povzetek vsebine Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku.....	37
4.1.2 Ovrednotenje Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku.....	38
4.2 Razdelitev sklada sredstev.....	39
4.3 Lastništvo zaposlenih v Sloveniji	41
4.3.1 Razvoj lastništva zaposlenih v Sloveniji.....	41
4.3.2 Programi lastništva zaposlenih	42
4.3.3 Raziskave učinkov lastništva zaposlenih v Sloveniji.....	44
SKLEP.....	45

LITERATURA IN VIRI.....	46
PRILOGA.....	1

KAZALO SLIK

Slika 1: Oblike nagrad za zaposlene.....	4
Slika 2: Delitev prejemkov glede na spremenljivost.....	4
Slika 3: Osnovna ideja teorije agenta	7
Slika 4: Razširjenost finančne participacije v EU (v podjetjih z več kot 200 zaposlenimi) - CRANET.....	23
Slika 5: Razvoj delitve dobička v zasebnem sektorju, po državah, v %, za obdobje 2001-2005	25
Slika 6: Razvoj delavskega delničarstva v zasebnem sektorju, po državah*, v %, za obdobje 2001-2005	26
Slika 7: Shema programa lastništva zaposlenih	43

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razlike med udeležbo v dobičku in udeležbo v lastništvu	12
Tabela 2: Razširjenost finančne participacije po posameznih državah EU, v % (v podjetjih z več kot 200 zaposlenimi) - CRANET	24
Tabela 3: Finančna participacija v Sloveniji glede na raven zaposlitve, v % podjetij iz vzorca	36
Tabela 4: Hipotetični podatki za podjetje Sonce d.o.o.	41

UVOD

Gospodarstvo je dinamičen sistem, ki se konstantno spreminja. Pri tem ne gre le za ciklično izmenjavo obdobjev ekspanzije in recesije, temveč tudi za spremembe na mikro ravni. Podjetja iščejo vedno nove načine, s katerimi bi izboljšala učinkovitost poslovanja in z vloženimi sredstvi dosegla optimalen poslovni rezultat. Eden izmed možnih ukrepov je uvedba finančne participacije zaposlenih, ki je predmet obravnave tega diplomskega dela. Namen vsebine, ki sledi, je smiselno predstaviti pomen finančne participacije, tako za zaposlene, kot tudi za podjetja in državo. Cilj obravnave je spoznati pojavne oblike, potencialne učinke ter razširjenost uporabe finančne participacije, hkrati pa opredeliti dejavnike, ki nanj vplivajo.

Delo bo temeljilo na metodi zbiranja podatkov iz že obstoječe literature in virov. S pomočjo tega bomo skušali oblikovati povezave med teoretičnimi predpostavkami in rezultati praktičnih raziskav, ter jih ovrednotiti na podlagi že pridobljenega znanja. V diplomskem delu bomo prikazali finančno participacijo kot učinkovito orodje za motiviranje zaposlenih, kar prinaša mnoge koristi za podjetja, ki jo uporabljajo, kakor tudi za delavce same. Hkrati bomo poiskali vzroke za relativno slabo razširjenost finančne participacije v Evropi in še posebej Sloveniji ter potrdili ali ovrgli hipotezo, da se trend rabe povečuje, zaradi prizadevanj vlad in socialnih partnerjev v posameznih državah.

V prvem delu raziskave predstavljamo nekaj teoretičnih izhodišč. Tako bomo zajeli osnove motiviranja, nagrajevanja, teorije agenta in participacije zaposlenih na splošno. Drugo poglavje je jedro diplomskega dela, s predstavljenim pojmom finančne participacije. Opisali bomo možne pojavne oblike ter jih primerjali, povzeli glavne argumente za in proti uvedbi finančne participacije, značilnosti podjetij, ki se zanj odločajo, na koncu pa iz ugotovitev raziskav izluščili praktične učinke.

Tretje poglavje je namenjeno obravnavi finančne participacije v Evropski uniji. Znotraj tega bomo najprej poskušali definirati dejansko razširjenost pojava, pri čemer se bo treba spopasti z omejitvijo razpoložljivih podatkov. Nato bomo predstavili rabo finančne participacije v Franciji in Veliki Britaniji, ki ponujata dober zgled razvitosti, ter v novih članicah skupnosti, kjer je razvitost relativno nizka. Temu bo sledila analiza pomena evropskih institucij, nacionalnih vlad, organizacij delodajalcev ter sindikatov. Poglavje bomo zaključili z opisom potencialnih ovir in možnih rešitev za nadaljnje širjenje finančne participacije.

V četrtem poglavju se bomo osredotočili na finančno participacijo v Sloveniji. Poudarek bo namenjen novemu Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je bil sprejet v letošnjem letu. Povzeli bomo njegova določila in jih kvalitativno ovrednotili. S hipotetičnim praktičnim primerom bomo prikazali uporabo kriterijev za razdelitev dobička zaposlenim. Za tem bomo predstavili razširjenost, dosednji razvoj in predlog za prihodnjo organizacijo lastništva zaposlenih v Sloveniji. Sledil bo povzetek nekaterih raziskav o učinkih lastništva v Sloveniji. Glavne ugotovitve bomo strnili v sklepu diplomskega dela.

1 TEORETIČNA IZHODIŠČA

1.1 Motiviranje zaposlenih

V času, v katerem živimo, prinaša trend svetovne globalizacije vse večjo konkurenco med gospodarskimi subjekti in s tem od podjetij zahteva dodatne napore za dolgoročno preživetje. Ena izmed najbolj pomembnih področij, ki se mu podjetja morajo posvetiti, je upravljanje s človeškimi viri (angl. *Human Resource Management*). Delo je namreč proizvodni dejavnik, brez katerega si uspešnega poslovanja ni mogoče zamisliti. Hkrati ima tudi značilnosti, ki so zanj specifične. Delo so ljudje, ki se odzivajo s čustvi, zato jih je potrebno obravnavati povsem drugače, kot npr. stroje, ki delujejo le na ukaz. Podroben vpogled v ozadje človeške narave sodi v področje psihologije, za ekonomsko vedo pa so relevantna zlasti spoznanja, vezana za aktivnosti na delovnem mestu. Da bi te aktivnosti lažje razumeli, moramo najprej spoznati pojmovanje motivacije zaposlenih.

Motivacija usmerja človekovo delovanje k želenim ciljem s pomočjo njegovih motivov. Posameznikovi motivi izhajajo iz njegovih potreb (Uhan, 2000a, str. 11-12). Namen dela, ki ga ljudje opravljamo, je torej zadovoljitev lastnih potreb (Rozman, 1996, str. 6-7). Ena najbolj znanih motivacijskih teorij je Maslowova hierarhična lestvica potreb, v kateri so od dna proti vrhu razvrščene potrebe, in sicer kot fiziološke potrebe, potrebe po varnosti, socialne potrebe, potrebe po spoštovanju in potrebe po samouresničevanju. Človek svoje potrebe zadovoljuje v naštetem zaporedju, od najbolj osnovnih, do bolj kompleksnih. Ko posameznik zadovolji potrebe na nižji ravni, le-te ne motivirajo več. Nov motiv postane uresničitev potreb na višji ravni (Vroom & Deci, 1992, str. 370-373).

Precej znana je tudi Herzbergova dvofaktorska motivacijska teorija, ki proučuje motivacijo na delovnem mestu in motivacijske dejavnike razdeli na higienike in motivatorje. Higieniki so dejavniki iz okolja, ki povzročajo nezadovoljstvo, če niso prisotni, vendar ne povzročajo posebnega zadovoljstva, če so prisotni. Za zaposlene je njihova prisotnost pričakovana in samoumevna (npr. osnovna plača, normalni pogoji za delo ipd.). Nezadostni higieniki lahko demotivirajo, zadostni pa nimajo motivacijskega učinka. Druga skupina, motivatorji, (npr. odgovornost, samostojnost, uspeh, napredovanje, osebna rast ipd.) izvirajo neposredno iz dela in spodbujajo ljudi k boljšemu delu, v kolikor so prisotni ter ne povzročajo izrazitega nezadovoljstva, v kolikor niso (Vroom & Deci, 1992, str. 254-255).

Teorija pričakovanj, ki jo je razvil Victor Vroom, razlaga motivacijo posameznika z njegovim prepričanjem, da:

- obstaja pozitivna povezava med njegovim naporom in doseženim ciljem,
- bo za uspešno doseganje cilja tudi ustrezno nagrajen,
- bo nagrada zadovoljila kakšno izmed njemu pomembnih potreb in
- je želja po zadovoljitvi te potrebe dovolj velika, da je trud vredno vložiti.

Po tej teoriji je posameznik za neko vedenje motiviran, če obstajajo trije pogoji. Kot prvo, cilj mora imeti dovolj veliko vrednost (valenco), torej mora biti v njegovih očeh dovolj privlačen. Kot drugo, posameznik mora oceniti, da obstaja dovolj velika verjetnost, da bo cilj dosežen (pričakovanje). Zadnji pogoj pa je zaznavanje povezanosti med posameznimi cilji (instrumentalnost). O tem govorimo, ko je posameznik mnenja, da je potrebno doseči enega, da bi lahko dosegel drugi cilj, ki je zanj še bolj pomemben (Lipičnik, 1998, str. 167).

Predstavljene povezave med potrebami, motivi in cilji prikazujejo pomen motivacije za uspešno delo. Ljudje s svojim delom ustvarjamo dodano vrednost, za katero praviloma prejemamo plačo, kot nadomestilo za rezultate našega dela. Pri tem se pojavlja vprašanje, ali je plača tudi motivator, ki zagotavlja zadostno spodbudo, da v delo vlagamo maksimalen napor.

Pomen plače se razlikuje glede na to, s katerega vidika jo gledamo. Delodajalci oz. lastniki podjetij obravnavajo plače zlasti kot strošek dela ter kot dejavnik motivacije delavcev za večjo učinkovitost na kratki rok in doseganje ciljev ter strategije podjetja na dolgi rok. Zaposleni plačo vidijo kot povračilo za vložen trud in kot priznanje njihovega znanja in sposobnosti. Plača jim ponavadi predstavlja osnovni vir preživljanja. Narodnogospodarski pomen plač je predvsem njihov vpliv na druge makroekonomske kategorije, kot so prihranki, investicije, kupna moč ipd. Hkrati pa je država dolžna zagotavljati takšen nivo plač, ki omogoča vsaj dostojen življenjski standard vsem zaposlenim (Zupan, 1995, str.121-122).

Osnovna plača ima, kot smo spoznali skozi Herzbergovo dvofaktorsko teorijo, naravo higienika, saj je načeloma stalna in obvezna. Podjetja, ki želijo svoje zaposlene motivirati, da delajo več, bolje ter bolj učinkovito, morajo delavcem nuditi tudi dodatne spodbude za doseganje ciljev. Pri tem se najbolj pogosto odločajo za različne sisteme nagrajevanja zaposlenih.

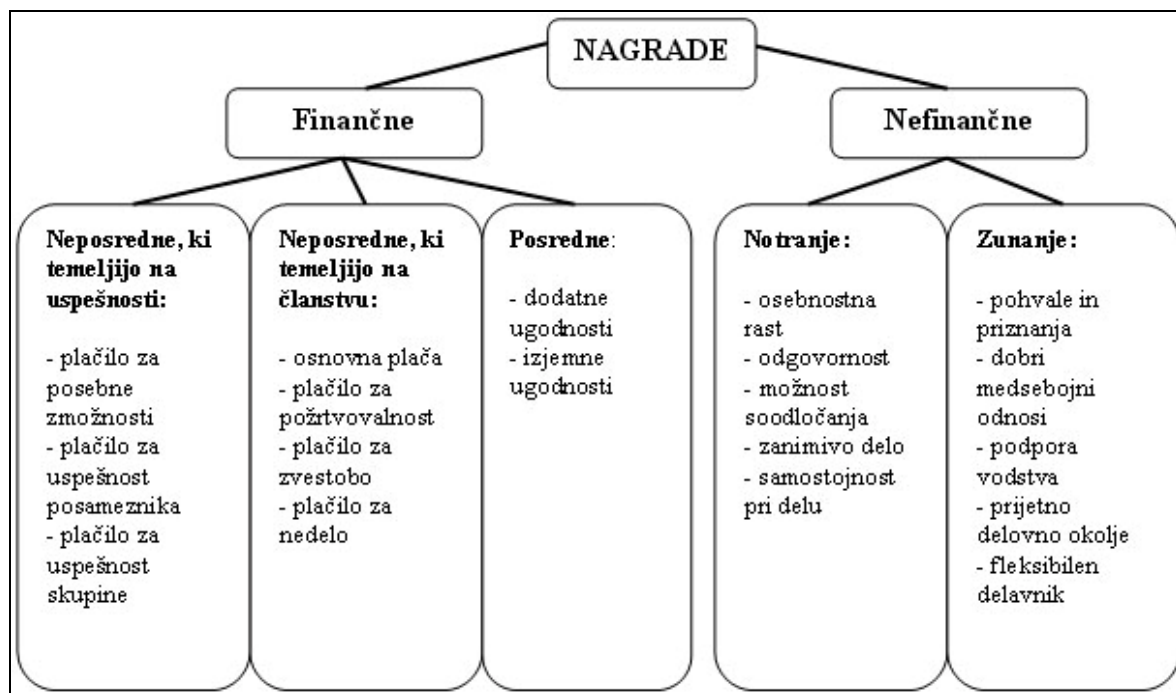
1.2 Nagrajevanje zaposlenih

Poznamo veliko oblik nagrajevanja zaposlenih. Ena izmed osnovnih delitev nagrad je na finančne oz. materialne in nefinančne oz. nematerialne (Slika 1, na str. 4).

Finančne nagrade izboljšujejo materialni položaj posameznika in so lahko neposredne, v obliki denarnih izplačil, ali pa posredne, v obliki različnih ugodnosti. Neposredne nagrade delavec prejme bodisi kot rezultat uspešno opravljenega dela, bodisi na podlagi drugih kriterijev, določenih s članstvom v podjetju. Pri posrednih nagradah gre za številne vrste ugodnosti, ki se ne izplačujejo v denarju, vendar prispevajo k višjemu materialnemu standardu zaposlenega. Med dodatne ugodnosti štejemo npr. izobraževanje, popuste pri nakupih, počitniške kapacitete, notranji odkup delnic itd. Izjemne ugodnosti pa so tiste, ki ponavadi pripadajo managerjem in so odvisne od njihovega položaja v hierarhični lestvici. Takšne ugodnosti so npr. službeni avtomobil, tajnica, parkirni prostor, mobilni telefon, plačilo članarin v klubih ipd. Pri opredelitvi finančnih nagrad, prikazanih na sliki 1, je potrebna previdnost, saj so med njimi upoštevane tudi

osnovne plače in še nekatera plačila, ki so za zaposlene samoumevna, torej bi bilo morda bolj smotrno uporabiti izraz prejemki.

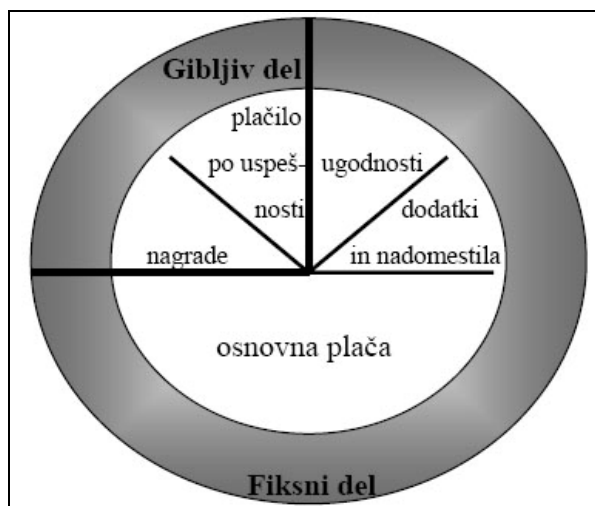
Slika 1: Oblike nagrad za zaposlene



Vir: N. Zupan, *Nagradite uspešne*, 2001, str. 234.

Prejemke zaposlenih lahko razdelimo tudi po kriteriju spremenljivosti na fiksne in variabilne oz. gibljive (Slika 2). Fiksni del je odvisen od tega, kakšno je delo, ki ga nekdo opravlja, variabilni pa od tega, kako uspešno ga opravlja. Za vsa dela enake zahtevnosti prejmejo zaposleni enako, torej fiksno plačilo. Največji delež fiksnih izplačil predstavljajo osnovne plače, ki jih zaposleni prejmejo za normalno uspešno opravljeno delo ter ob izpolnjenih delovnih urah. Uspešnost opravljenega dela pa se spreminja in s tem se spreminja tudi gibljivi del izplačil (Zupan, 2002, str. 294).

Slika 2: Delitev prejemkov glede na spremenljivost



Vir: N. Zupan, *Plače in nagrajevanje zaposlenih*, 2002, str. 294.

Osnovne plače so določene s pogodbo o zaposlitvi in njihova višina ima predvsem dve funkciji. Prva je ta, da odraža razmerja med zahtevnostmi posameznih delovnih mest znotraj podjetja. Druga funkcija pa je prikaz konkurenčnosti delodajalca na trgu dela (Merkač Skok, 2005, str. 199). Višja osnovna plača namreč pritegne več delavcev, med katerimi podjetje lažje izbere najboljše in njim najustreznejše.

Med spremenljivimi oblikami prejemkov so za tematiko, ki jo obravnavamo, najbolj relevantna plačila po uspešnosti. Za ovrednotenje uspešnosti rezultatov dela moramo najprej izbrati ustrezen kriterij merjenja. Podjetja se sama odločijo, kateri kriteriji so za njih najbolj primerni, ločimo pa lahko med kvantitativnimi in kvalitativnimi oblikami merjenja uspešnosti.

Kvantitativno merjenje je tisto, pri katerem količino, ki izkazuje delovni prispevek, določimo s preštevanjem daljinskih, kosovnih, prostorninskih, utežnih in drugih fizičnih merskih enot. Takšno merjenje je najbolj objektivno in natančno. Kvalitativno merjenje pa se uporablja takrat, ko kvantitativno merjenje ni izvedljivo ali racionalno. Uporablja se tudi takrat, ko vseh sestavin delovne uspešnosti ni mogoče izmeriti kvantitativno. Gre za bolj subjektivno ocenjevanje delavčevih dosežkov, s pomočjo opisnih ali numeričnih ocen (Uhan, 2000b, str. 363).

Delovno uspešnost lahko merimo na več ravneh. Že na sliki 1 smo ločili med plačilom za uspešnost posameznika in plačilom za uspešnost skupine. Iz tega izhaja, da lahko tudi delovno uspešnost merimo:

- na individualni ravni, kjer se nagrada lahko izplača kot (Zupan, 2001, str. 167):
 - dodatek k osnovni plači (npr. zaradi preseganja norme ali zaradi dobre ocene osebne uspešnosti; znesek se običajno izračuna kot odstotek od osnovne plače),
 - enkratni denarni znesek (ko ima manager na voljo določen znesek plačne mase, da nagradi najboljše zaposlene; taka plačila ne povečujejo osnovne plače in se lahko spremenijo ob ponovnem ugotavljanju uspešnosti) ali
 - povečanje osnovne plače (kamor štejemo programe napredovanja, ko delavec napreduje v višji plačilni razred znotraj svojega delovnega mesta, ali pa napreduje navpično na zahtevnejše delovno mesto).
- na ravni skupine oz. podjetja, kjer se nagrada lahko izplača kot (Zupan, 2001, str. 182):
 - razdelitev prihrankov (npr. zaradi manjših skupnih stroškov, ki so posledica manjših potroškov materiala; osnova za izračun dodatka pa je razlika med načrtovanimi in dejanskimi vrednostmi),
 - udeležba zaposlenih v delitvi dobička (del doseženega dobička se izplača zaposlenim v obliki denarja, delnic oz. delniških opcij) ali
 - nagrada za dosežene rezultate (zaposleni prejmejo dodatek, če so doseženi za podjetje pomembni, vnaprej opredeljeni cilji, na katere zaposleni lahko vplivajo, znesek pa je izračunan na osnovi primerjave doseženih in načrtovanih ciljev).

Bolle De Bal (1990, str. 52) opredeli dva sistema nagrajevanja uspešnosti, stimulatívni in interesni sistem. Glavni cilj stimulatívne sistema je spodbujanje delavcev k večji proizvodnji in dvigu učinkovitosti. S povečanjem delavčevih naporov se tako poveča produktivnost in sorazmerno tudi plača delavca. V zadnjem času pa vse bolj pridobiva na pomenu interesni sistem, katerega osnovni cilj je spodbuditi interes delavca za uspeh in tehnični napredek podjetja na splošno. Oba sistema sta med seboj nujno komplementarna, se prepletata in le skupaj lahko podjetju prineseta želene rezultate.

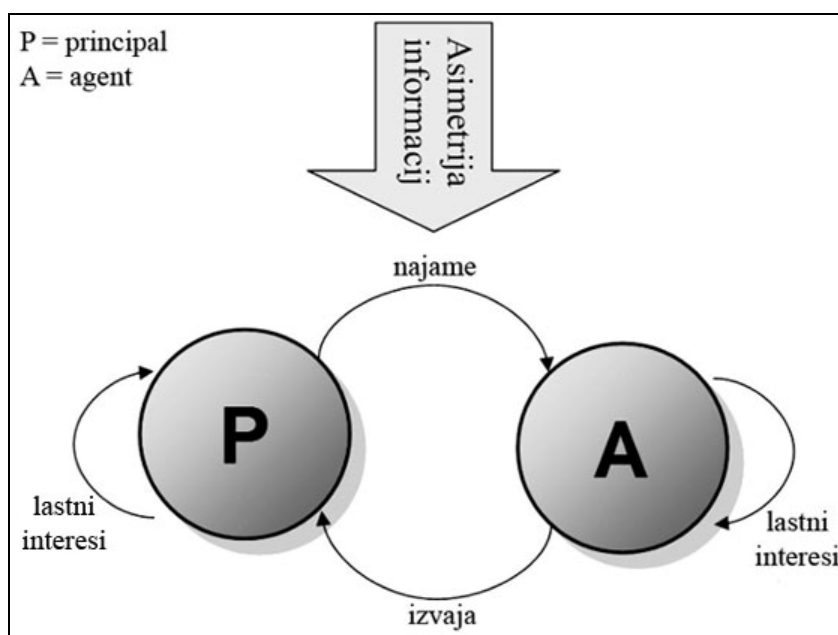
Nefinančne nagrade, druga temeljna oblika nagrajevanja (Slika 1, na str. 4), služijo predvsem za zadovoljevanje potreb, ki se nahajajo višje v hierarhični lestvici, npr. samopotrditev, uveljavljanje, status ipd. Notranje nefinančne nagrade izvirajo iz lastnosti delovnega mesta, ki dajejo zaposlenim občutek zadovoljstva pri delu in se pojavijo pri njih samih. Zunanje pa so tiste, ki jih ustvarijo ostali ljudje v podjetju, sodelavci in vodstvo, imajo pa pozitiven vpliv na zadovoljstvo in motivacijo posameznika. Nefinančnim nagradam na tem mestu ne bomo posvečali večje pozornosti, saj to presega vsebino diplomskega dela. Za nadaljnje branje je dovolj omeniti, da so kot motivator zaposlenih prav tako pomembne in jih v praksi ne smemo pozabiti.

1.3 Teorija agenta

Maksimiranje premoženja delničarjev je glavni cilj poslovanja podjetij v razvitih tržnih gospodarstvih (Mramor, Groznik & Valentinčič, 1999, str. 222). Pri zasledovanju tega cilja pa se pojavi t.i. problem agenta (angl. *agency problem*), ki izvira iz ponavadi ločenih funkcij lastništva in upravljanja podjetij. Lastniki podjetij (principali), želijo čim višji donos na svojo kapitalsko naložbo, vendar imajo običajno premalo strokovnega znanja, da bi sami vodili podjetje. Zato morajo funkcijo upravljanja prepustiti managerjem (agentom). Če predpostavljamo, da se ekonomski subjekti odločajo racionalno, potem obstaja velika verjetnost, da bosta tako principal, kot agent, skušala maksimirati lastno koristnost (Slika 3, na str. 7). Iz tega sledi, da manager ne bo vedno zasledoval interesov lastnika. Teorija agenta proučuje agencijsko razmerje ter probleme, ki v zvezi z njim nastanejo, ponuja pa tudi možne rešitve.

Poleg različnih ciljev, ki jih zasledujeta principal in agent, obstajata še dva problema, ki sta posledica asimetrije informacij. Negativna selekcija (angl. *adverse selection*) nastane takrat, ko principalu niso znani stroški, ki jih ima agent s svojimi aktivnostmi. Agent je motiviran, da izbere zase najbolj ugodno pot, ki je hkrati lahko za principala najbolj tvegana. Moralni hazard (angl. *moral hazard*) pa je posledica dejstva, da principal nima popolnega nadzora nad agentom, ki se zato lahko obnaša oportunistično. Bodisi s sprejemanjem odločitev, ki ne težijo k maksimizaciji vrednosti delnice, ali pa tako, da v svoje delo ne vlaga potrebnega napora (Zajc, 2004, str. 43).

Slika 3: Osnovna ideja teorije agenta



Vir: Principal-agent problem, [Wikipedia], 2008.

Posledica problema agenta, neoptimalnih odločitev managerjev ter uvedbe mehanizmov nadzora le-teh je nastanek agentskih stroškov (angl. *agency costs*). Čeprav jih v praksi ni mogoče popolnoma odpraviti, jih lahko s pomočjo ustreznega sistema nagrajevanja vsaj zmanjšamo. Eisenhardt (1989) meni, da fiksni prejemki lahko spodbudijo agente, da se izmikajo delu, saj bodo, ne glede na vložen napor in kvaliteto njihovega prispevka, vedno prejeli enako plačilo. V takšnih okoliščinah bi bilo bolj primerno nadomestiti del fiksnega prejemka z variabilnim, v obliki rezidualne pravice do dobička podjetja ali udeležbe v lastništvu. Oba ukrepa delujeta v smeri zbliževanja interesov principala in agenta. Zaradi manjše potrebe po nadziranju, se posledično zmanjšajo tudi agentski stroški. Na ta način se lahko, kljub delitvi dobička, končni prejemek principala poveča, če so pozitivni učinki zmanjšanja agentskih stroškov večji kot nagrada, ki pripada agentu.

Lastniki niso edina interesna skupina, ki jih delovanje podjetja zadeva. Obstaja še veliko subjektov, ki so neposredno ali posredno povezani s podjetjem. Gre za posameznike, skupine, organizacije in javnost, ki zaradi svojih interesov prav tako vplivajo na poslovanje podjetja. Pravimo jim deležniki (angl. *stakeholders*), med njih pa sodijo npr. zaposleni, investitorji, konkurenca, dobavitelji, potrošniki, državne institucije, sindikati, itd. Vsak izmed njih ima svoje cilje, zato med njimi nastaja še več navzkrižnih interesov.

Za nadaljnjo razpravo je pomembno razmerje delodajalec/delojemalec, v katerem prav tako nastaja problem agenta. Delodajalci (principali) namreč delegirajo odgovornost svojim zaposlenim (agentom). Ti pa se lahko delu izogibajo, ali pa sprejemajo odločitve, ki maksimirajo njihovo lastno koristnost, hkrati pa so v nasprotju s cilji delodajalca. Tudi v tem razmerju ima delodajalec omejene možnosti nadzora, pogosto pa tudi premalo informacij o aktivnostih na operativni ravni. Zato lahko rešitve z udeležbo v dobičku oz. lastništvu, ki smo jih predstavili že v razmerju lastnik/manager, apliciramo tudi na zaposlenih. Stimulacija z nagrado, odvisno od

uspeha podjetja, bi zaposlene spodbudila k opustitvi oportunističnih dejanj. Skupaj z vodstvom bi delovali k cilju maksimiranja vrednosti lastniškega kapitala. Hkrati bi lastniki v zaposlenih dobili nov mehanizem notranjega nadzora managerjev.

1.4 Participacija zaposlenih

Beseda participacija izvira iz latinskega glagola »participare«, kar pomeni »deliti s kom« oz. »imeti delež«. V slovenskem jeziku bi bil torej ustrezen prevod (so)udeležba ali sodelovanje (Verbinc, 1979). Avtorji se različno lotevajo opredelitve participacije zaposlenih. Nekateri vztrajajo, da gre za skupinski proces, ki vključuje skupine zaposlenih in njihovega delodajalca. Drugi poudarjajo individualno delegiranje, pri katerem posamezni delavec dobi več svobode in samostojnosti pri odločanju v podjetju. Nekateri ločijo med formalno ter neformalno participacijo. Formalna poteka organizirano, npr. v obliki delavskih svetov, neformalna pa se kaže pri vsakodnevnih odnosih med nadrejenimi in podrejenimi, v katerih je zaposlenim dovoljen znaten poseg v poslovne odločitve. Nekateri vidijo participacijo kot proces, drugi pa kot rezultat. Ena izmed konkretnih definicij pravi, da je participacija *»proces, ki omogoča zaposlenim, da delno vplivajo na potek dela, delovne pogoje ter žanjejo rezultate svojega dela«* (Poutsma, 2001, str. 5).

Participacijo zaposlenih v podjetju delimo v grobem na dve obliki. Pri prvi gre za različne stopnje udeležbe pri odločanju, za kar se je uveljavil tudi izraz industrijska demokracija. Prispevek zaposlenih lahko sega od preprostega posvetovanja z vodstvom do popolnega samoupravljanja. Druga oblika pa vključuje različne načine udeležbe zaposlenih v razdelitvi koristi od poslovne uspešnosti podjetja, kar poznamo pod izrazom finančna participacija ali tudi ekonomska demokracija. Bolj natančno pa lahko definiramo štiri oblike oz. stebre participacije zaposlenih (Employee financial participation in the New Member States, 2007, str. 3):

- Neposredna participacija, pri kateri zaposleni vplivajo na vsakodnevne, z delom povezane odločitve. Vključeni so lahko individualno ali kot skupina, ločimo pa med konzultativno in delegativno participacijo. Prva je zgolj informativne narave, ko managerji sicer spodbujajo zaposlene k izražanju svojih mnenj in predlogov v zvezi z delovnimi problemi, vendar ohranijo možnost odločitve o dejanskih ukrepih zase. O delegativni participaciji pa govorimo, ko zaposleni dobijo večjo moč odločanja in lahko sami organizirajo svoje delo, brez takojšnjega povratnega poročanja nadrejenim (Pendleton, Poutsma, van Ommeren & Brewster, 2001, str. 66);
- Posredna ali predstavniška participacija, pri kateri imajo zaposleni posreden vpliv, preko svojih predstavnikov, ki se ukvarjajo z delovnimi in organizacijskimi problemi. Posredniki med zaposlenimi in podjetjem so lahko:
 - Sindikati, ki delujejo na ravni podjetja, panoge ali države, glavna področja zastopanja zaposlenih pa so plače in pogoji dela;

- Sveti delavcev, ki so izvoljeni neposredno s strani vseh zaposlenih in so mednarodno najbolj razširjena oblika participacije. Sestavljeni so iz predstavnikov zaposlenih in včasih tudi managerjev, z namenom posvetovanja oz. skupnega odločanja na ravni delovnega mesta ali celega podjetja (Markey & Monat, 1997, str. 1);
 - Delavski direktor, ki je predstavnik delavcev v upravi podjetja z dvotirnim upravljanjem oz. izvršni član upravnega odbora podjetja z enotirnim upravljanjem;
 - Predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu podjetij z dvotirnim upravljanjem, kjer zasedajo najmanj eno tretjino in največ eno polovico mest. V upravnem odboru podjetij z enotirnim upravljanjem pa je izvoljen en predstavnik zaposlenih izmed vsakokratnih treh dopolnjenih članov upravnega odbora (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993 in 2001);
- Kolektivna pogajanja med delodajalci in delojemalci, ko obe strani poskušata vplivati na pogoje dela na ravni podjetja oz. panoge. Med analitiki so potekale mnoge debate o tem, ali lahko kolektivna pogajanja štejemo kot obliko participacije. Rezultati raziskave EPOC, ki je zajela 10 razvitih evropskih držav kažejo, da je bilo leta 1996 kar 78% podjetij, v katerih so bili vsi ali pa nekateri delavci zaposleni na podlagi kolektivne pogodbe. Sklepamo lahko, da kolektivna pogajanja še vedno v veliki meri določajo plače ter pogoje dela. Zato je za zaposlene njihov vpliv pomemben, torej gre za obliko participacije (Gill & Krieger, 2000, str. 113-114).
 - Finančna participacija, pri kateri zaposleni dobijo priložnost sodelovanja v dobičku ali kakšni drugi meri uspešnosti ter v lastništvu podjetja. Ta oblika participacije je ključni predmet obravnave diplomskega dela in jo bomo podrobneje analizirali v naslednjem poglavju.

Obstaja več argumentov, zakaj je participacija zaposlenih, ne glede na pojavno obliko, dobra in zaželena. Kot prvo, participacija krepi človeško dostojanstvo, tako da prispeva k osebni rasti in zadovoljstvu z delom. Kot drugo, participacija omogoči redistribucijo družbene moči, ščiti interese zaposlenih, krepi sindikate in širi koristi politične demokracije tudi na delovna mesta. Kot tretje, participacija poveča organizacijsko učinkovitost in nenazadnje, omogoča pravičnejšo razdelitev poslovnih rezultatov podjetja (Poutsma, 2001, str. 6-8).

Pri implementaciji naštetih oblik participacije zaposlenih se pojavljajo tudi nekateri problemi in slabosti. Med njimi naj omenimo težavnost uvedbe učinkovite in realne participacije, ki naj ne bi obstajala le kot navidezna tvorba, temveč konkreten splet razmerij med zaposlenimi in podjetjem. Problem predstavlja tudi daljši čas sprejemanja odločitev, saj je v participativnem okolju potrebna uskladitev vseh sodelujočih. Hkrati pa je vprašljiva tudi kompetenca ljudi, ki so v odločanje vključeni. Nekateri posamezniki so namreč za reševanje problemov slabše usposobljeni kot drugi (Gill & Krieger, 2000, str. 112-113).

2 FINANČNA PARTICIPACIJA

2.1 Oblike finančne participacije

V literaturi ne najdemo enotne klasifikacije oblik finančne participacije zaposlenih. Glavni vzrok za to je obstoj množice različic, ki se med seboj pogosto prepletajo ter oblikujejo vedno nove izpeljanke. Vseeno pa lahko opredelimo dve široki kategoriji, delitev dobička (angl. *profit-sharing*) oz. udeležba v dobičku in delavsko delničarstvo (angl. *employee share-ownership*) oz. udeležba v lastništvu.

2.1.1 Delitev dobička

O delitvi dobička govorimo, kadar podjetja podelijo svojim zaposlenim, poleg fiksne plače, tudi variabilni del dohodka, ki je neposredno vezan na dobiček ali kakšno drugo mero uspešnosti poslovanja. Del dobička, ki bi sicer v celoti pripadel lastnikom kapitala, se tako razdeli tudi zaposlenim, saj so bili v veliki meri udeleženi pri njegovem ustvarjanju. V nasprotju s tradicionalnim plačilom po učinku, ki nagradi individualno uspešnost, je delitev dobička kolektivna in je ponavadi namenjena vsem zaposlenim ali pa večji skupini (Uvalić, 1991, str. 8).

V praksi zasledimo različne načine delitve dobička. Glede na čas, ko nastopi korist za zaposlene, ločimo sheme s takojšnjim in odloženim izplačilom. V primeru slednjih je del dobička zadržan za neko časovno obdobje in šele po njegovem preteku so zaposleni upravičeni do svojih deležev. V tem času lahko podjetje denar naloži v poseben sklad, ki zbrana sredstva investira v imenu zaposlenih, ali pa ga zamrzne na posebnih računih.

Dobiček se lahko izplača v denarju ali v delnicah oz. drugih vrednostnih papirjih podjetja. Izplačilo temelji na uspešnosti poslovanja podjetja, ki jo lahko merimo s kriteriji, kot so dobiček, prihodki, dodana vrednost ipd. Če pa so zaposleni nagrajeni na podlagi povečanja produktivnosti, zmanjšanja stroškov ali kakšne druge mere, ki ni neposredno vezana na dobiček, potem govorimo o razdelitvi prihrankov (angl. *gain-sharing*). Razdelitev prihrankov je ponavadi takojšnja in se pogosto opravi na ravni poslovne enote, medtem ko se delitev dobička opravi na ravni celega podjetja. V kolikor je dobiček razdeljen v obliki delnic, so te običajno zadržane v skladu in upravičenci ne morejo takoj razpolagati z njimi. Po preteku vnaprej določenega roka jih zaposleni lahko prodajo ali obdržijo.

Koristi iz udeležbe v dobičku imajo obliko dodatka na redne plače ter obresti od varčevanja, v kolikor so dobički zadržani. V tem primeru je obrestna mera vsaj enaka tržnemu povprečju. Dodatek se ponavadi določi v absolutnem znesku ali z deležem vsote osnovnih plač ter deležem dobička. Z zakonsko podlago so lahko takšna izplačila delno ali v celoti oproščena davkov in prispevkov, vendar ob upoštevanju maksimalnega zneska oz. deležev, ki se smejo izplačati. Dodatki so lahko tudi večji, a za njih potem ni davčnih olajšav (Böhm, 2003, str. 3).

2.1.2 Delavsko delničarstvo

Delavsko delničarstvo je posredna oblika udeležbe v poslovnem rezultatu podjetja. Zaposleni, preko svojih lastniških deležev, uživajo koristi v obliki izplačila dividend, povečanja vrednosti lastniškega kapitala oz. kombinacije obeh. Čeprav takšne sheme niso neposredno vezane na dobiček, so odvisne od dobičkonosnosti podjetja, saj zaposleni zaslužijo ob rasti tržne vrednosti delnic, ki je, vsaj delno, posledica ustvarjenih dobičkov (Uvalić, 1991, str. 10).

Delnice podjetja lahko zaposleni pridobijo na tri načine, z nakupom, ponavadi pod bolj ugodnimi pogoji, z izdajo opcij za nakup delnic nekoč v prihodnosti ali pa z brezplačno podelitvijo, kot nagrado iz rezultata podjetja (Pendleton et al., 2001, str. 9). Slednji dve obliki sta torej lahko alternativni denarni delitvi dobička. Kot smo že omenili, ni natančne ločnice med posameznimi oblikami finančne participacije, saj so med seboj na več načinov povezane.

Posebna različica udeležbe zaposlenih v lastništvu je načrt delavskega delničarstva, znan kot ESOP (angl. *employee share-ownership plan*). Ta predvideva ustanovitev namenskega sklada delavskega delničarstva, ESOT (angl. *employee share-ownership trust*), ki kupuje delnice podjetja in jih periodično nakazuje na ESOP račune zaposlenih. Ena izmed posebnih oblik so tudi odkupi podjetja s strani zaposlenih (angl. *employee buy-outs*), to je proces, v katerem zaposleni postanejo večinski lastniki podjetja. V praksi se najpogosteje pojavljajo t.i. managerski odkupi, ki so rezervirani le za vodstvo.

Glavna korist lastništva so kapitalski dobički, ki vključujejo popust pri nakupu oz. brezplačno podelitev delnic ter razliko v tržni ceni, ustvarjeno v času med nakupom in prodajo s strani zaposlenih. Kapitalski dobiček se izračuna glede na pošteno ceno delnic, kot jo določa zakon. Za borzna podjetja je to navadno povprečna tržna cena v zadnjih nekaj dneh, mesecih ali na dan transakcije. Za neborzna podjetja je potrebno vrednotenje in lahko se predpiše ustrezna metoda. Za prodajo delnic po določenem obdobju so lahko zakonsko predvidene davčne olajšave pri obravnavi kapitalskega dobička. Dividende pa ponavadi niso deležne posebnih davčnih ugodnosti (Böhm, 2003, str. 3).

2.1.3 Primerjava med udeležbo v dobičku in udeležbo v lastništvu podjetja

Med udeležbo v dobičku in udeležbo v lastništvu obstajajo številne razlike (Tabela 1, na str. 12), glavne pa se nanašajo na:

- likvidnost plačil (denar ali delnice),
- čas nagrade (trenutne ali prihodnje koristi),
- povezavo z dobički (neposredna ali posredna) in
- motivacijski učinek (nagrada pretekle uspešnosti ali spodbuda za prihodnjo).

Tabela 1: Razlike med udeležbo v dobičku in udeležbo v lastništvu

ZNAČILNOSTI	UDELEŽBA V DOBIČKU	UDELEŽBA V LASTNIŠTVU
Likvidnost	Denar – visoka likvidnost	Delnice – likvidnost odvisna od prisotnosti kapitalskih trgov
Čas nastopa koristi za zaposlene	Takoj, razen v primeru odloženih izplačil.	Večinoma odložena izplačila. Prihodnje koristi.
Povezava z dobički in obdobjem uspešnosti	Neposredna. Vrednost nagrade odvisna od pretekla uspešnosti.	Posredna. Vrednost delnic odvisna od prihodnje uspešnosti.
Motivacija zaposlenih za ustvarjanje dobičkov	Kratkoročna spodbuda za boljše delo in nagrada za preteklo uspešnost.	Spodbuda za večjo pripadnost in usklajenost interesov v prihodnosti.
Računovodsko izkazovanje	Izplačilo iz bilančnega dobička, ki je razlika med čistim dobičkom in oblikovanimi rezervami podjetja.	Praviloma postavka v bilanci stanja, kot vir sredstev iz naslova lastniškega kapitala.
Davčna obravnava	Možne olajšave pri dohodnini in socialnih prispevkih zaposlenih oz. davku na dobiček podjetij.	Možne olajšave pri davku na kapitalski dobiček ob prodaji po določenem obdobju.
Tveganja za zaposlene	Nihanje vrednosti izplačil nagrad v prihodnosti.	Nihanje vrednosti delnic v prihodnosti.

Vir: A. Pendleton et al., *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, 2001*, str. 10.

2.1.4 Posojilne in varčevalne sheme

Kljub razlikam, prikazanim v Tabeli 1, se obe obliki udeležbe včasih dopolnjujeta, kar najbolj ponazarjajo kombinirane sheme, kot sta posojilna PAYE (angl. *pay as you earn*) in varčevalna SAYE (angl. *save as you earn*). Udeležba v dobičku je tako lahko namenjena odplačevanju posojil za nakup delnic v preteklosti ali pa varčevanju za nakup delnic v prihodnosti. Pri posojilnih shemah gre za t.i. odkupe s finančnim vzvodom. Zaposleni najprej kupijo delnice, in sicer s posojilom, ki ga dobijo brezobrestno od podjetja ali pa pri banki. Posojilo nato odplačujejo iz prejemkov od udeležbe pri dobičku. V primeru varčevalnih shem pa zaposleni dodatke iz dobička varčujejo do izdaje delnic, ki jih kupijo s privarčevano glavnico, obresti pa dobijo izplačane. Pri tem je izdaja delnic lahko odobrena na začetku varčevanja, ali pa pogojena z uspešno delitvijo dobička. V obdobju varčevanja podjetje praviloma nima dostopa do sredstev zaposlenih, ti pa se lahko naknadno odločijo tudi za izplačilo v denarju, namesto v delnicah (Böhm, 2003, str. 4-6).

2.1.5 Široke in ozke sheme

Obliko finančne participacije zaposlenih lahko opredelimo tudi glede na delež zaposlenih, ki jih ta zajema. Če je udeležba namenjena vsem zaposlenim, potem govorimo o širokih shemah (angl. *broad-based schemes*), če pa vključuje le manjšo skupino, gre za ozke sheme (angl. *narrow-based schemes*). V slednjih so navadno udeleženi managerji ali pa strokovni in tehnični kader. V praksi se udeležba v dobičku pojavlja večinoma v široki izvedbi, udeležba v lastništvu pa v obeh omenjenih različicah.

Pomembnost razlikovanja med obema oblikama je vidna v dveh pogledih. Kot prvo, če je shema namenjena le ožjemu krogu ljudi, potem lahko delitev dobička in delavsko delničarstvo še povečata, namesto da bi zmanjšala neenakost v distribuciji dohodka in bogastva. V takšnih okoliščinah je smiselnost uvedbe finančne participacije vsaj vprašljiva, če ne že sporna. Kot drugo, možno je, da za uvedbo ozkih in širokih shem ležijo povsem različni motivi. Medtem ko je cilj širokih shem predvsem identifikacija zaposlenih s podjetjem, so ozke sheme ponavadi uvedene, da bi disciplinirale managerje in izboljšale njihovo uspešnost (Pendleton et al., 2001, str. 12).

2.2 Argumenti za finančno participacijo in potencialne slabosti

Različni avtorji, ki so proučevali finančno participacijo zaposlenih in njene učinke, navajajo razloge za uvedbo, kot tudi potencialne slabosti shem udeležbe v dobičku oz. lastništvu podjetij. Pri tem so analizirali vidike vseh vpletenih strani, zaposlenih, delodajalcev in države. Sledi povzetek glavnih ugotovitev.

2.2.1 Argumenti za finančno participacijo

Argumentov v prid finančne participacije je veliko, glavne pa lahko strnemo v tri skupine, to so učinki spodbud, fleksibilnost plač in makroekonomski učinki.

Učinki spodbud so najbolj pomembni. Zaradi udeležbe v dobičku oz. lastništvu so zaposleni bolj motivirani za delo, kar vodi k višji produktivnosti dela ter splošni učinkovitosti poslovanja (PEPPER II, 1996, str. 9). Delavci hkrati čutijo tudi večjo organizacijsko pripadnost in se bolj poistovetijo z interesi podjetja. S tem se zmanjša fluktuacija in absentizem zaposlenih, kar poveča investicije v za podjetje specifičen človeški kapital (angl. *firm-specific human capital*). Gre za strokovno usposobljen kader, ki je z izobraževanjem v podjetju pridobil znanja, potrebna pri reševanju poslovnih problemov. Ohranjanje tega kadra pa je v mnogih podjetjih ključni dejavnik za dolgoročno uspešnost (Poutsma, 2001, str. 22-23). Posledica udeležbe je tudi manjša neenakost pri delitvi dohodka in bogastva, kar pomeni manjši notranji konflikt ter napetost med vodstvom in delavci. Hkrati se, skladno s teorijo agenta, omeji oportunistično vedenje, ne le managerjev, temveč tudi ostalih delavcev (Uvalić, 1991, str. 12-13).

Fleksibilnost plač se poveča zaradi večje variabilnosti skupnih prejemkov zaposlenih, če ti sodelujejo pri delitvi dobička. Posledično se podjetja lažje odzivajo na nepričakovane makroekonomske šoke (Daneshfar, 2001, str. 33-34). S pogostejšim prilagajanjem plač namreč lahko ohranijo bolj konstantno politiko zaposlovanja, kar zmanjša tveganje zaposlenih, da bi izgubili službo. Zaradi manjše verjetnosti potrebe po odpuščanju, imajo podjetja možnost, da zaposlenim ponudijo pogodbe o zaposlitvi za daljše obdobje. Udeležba v lastništvu naj bi omilila tudi pritiske zaposlenih na zvišanje plač. Ti so pripravljeni sprejeti nižjo plačo, če pričakujejo dodatne materialne koristi od kapitalskih dobičkov in dividend.

Makroekonomski učinki naj bi bili predvsem v rešitvi problema brezposelnosti in odpravi obdobjih stagflacije, ko je gospodarska rast nizka, inflacija pa visoka. Prve teoretske predpostavke omenjenih učinkov se pojavljajo že v 60-ih letih, kasneje, v 80-ih, pa gre predvsem za prispevek M. L. Weitzmana. Njegov model predpostavlja gospodarstvo, v katerem vsa podjetja delijo dobiček. Prejemek vsakega delavca je torej seštevek osnovne plače in njegovega deleža v dobičku. Osnovna plača podjetjem predstavlja mejni strošek dela, zato bodo najemala delavce do stopnje, kjer se ta izenači z mejnim proizvodom dela. S tem se poveča zaposlenost, saj ob dovolj nizki osnovni plači, povpraševanje po delu preseže ponudbo, določeno s celotnimi prejemki (Kong, 2001, str. 33-38). Gospodarstvo bi se v tako idealnem modelu znašlo v stanju polne zaposlenosti, ustrezni ukrepi monetarne politike pa bi zajezili inflacijo brez strahu pred brezposelnostjo. Najpomembnejši pogoj za uspešnost modela je, da udeležba zaposlenih pri odločanju ne obstaja. Z najemanjem novih delavcev bi se namreč delež obstoječih zaposlenih v dobičku zmanjšal, zato bi skušali dodatno zaposlovanje preprečiti. Kot rešitev tega problema Weitzman predlaga davčne spodbude, ki bi nadomestile izgube obstoječih delavcev.

Med drugimi koristmi finančne participacije velja omeniti razvoj kapitalskega trga, preko povečevanja naložb v lastniške vrednostne papirje ter vzpodbude za vstop novih podjetij. Lastništvo zaposlenih pa lahko podjetja izkoristijo tudi kot obrambo pred sovražnimi prevzemi ter kot vir financiranja v težavnih časih.

2.2.2 Potencialne slabosti finančne participacije

Literatura omenja tudi nekatere potencialne slabosti uvedbe finančne participacije zaposlenih. Čeprav se pojavljajo manj pogosto kot pozitivni argumenti, je s ciljem čim bolj objektivne obravnave, potrebno predstaviti obe plati. Med glavne slabosti tako sodijo erozija lastninskih pravic, neučinkovitost skupinskih spodbud in povečano tveganje zaposlenih.

Erozija lastninskih pravic je kontinuiran proces, ki nastaja tam, kjer je z zakonsko podlago podprta finančna participacija. V tem pogledu gre za izrabo moči države, s ciljem prerazdelitve bogastva od lastnikov kapitala k zaposlenim, brez kakršnihkoli učinkov spodbud. Managerji na ta način izgubijo del kontrole, zmanjša se avtoriteta kapitalistov, zahteve zaposlenih po participaciji v odločanju pa se povečajo. Zato je pričakovati izrazito negativno povezavo med finančno participacijo in uspešnostjo podjetja. Z izplačilom dela dobička zaposlenim bo manjši tudi presežek, ki se lahko reinvestira, kar bo negativno vplivalo na prihodnjo rast poslovanja ter s tem na zaposlenost (Lowitzsch, Hashi, Roggemann, Uvalić & Vaughan-Whitehead, 2006, str. 52).

Neučinkovitost skupinskih spodbud izhaja iz kolektivne narave shem. Učinki spodbud se pri nagrajevanju skupinske uspešnosti izgubijo, saj vsakemu delavcu, ne glede na vložen napor, pripada enak delež dodatnega ustvarjenega dobička. Pojavi se problem zastojkarstva (angl. *free-rider problem*), zaposleni se delu izogibajo in težko je določiti prispevek posameznikov. To povzroči dodatne stroške nadzora in vodi k napačnim odločitvam managerjev. Ob delitvi dobička

tako zaposleni v delo vlagajo manj napora, zato je tudi produktivnost manjša. Omenjeni problemi naraščajo z velikostjo podjetja, saj se vzporedno zmanjšuje nagrada, ki jo prejme posamezni upravičenec, potreba po nadzoru pa povečuje. Potencialna rešitev je lahko le sodelovanje med zaposlenimi. Z vzajemnim nadziranjem bi se zmanjšal učinek zastojkarstva, s tem pa tudi stroški nadzora za podjetje (Poutsma, 2001, str. 31).

Povečano tveganje za zaposlene je rezultat delne odvisnosti njihovega dohodka od uspešnosti poslovanja podjetja. Poleg delovnih naporov vplivajo na dobiček tudi managerske odločitve in zunanje spremembe v povpraševanju, česar zaposleni ne morejo kontrolirati. Brez udeležbe pri odločanju so tako soočeni z »moralnim hazardom«, da bodo managerji sprejemali odločitve v škodo njihovih prejemkov in bogastva. Problem se nanaša zlasti na delavsko delničarstvo, ko slabša uspešnost poslovanja ne pomeni le manjši variabilni dodatek, ampak tudi izgubo prihrankov, zaradi padca cene delnic. Za mnoge so prav delnice podjetja, kjer so zaposleni, edini vir dolgoročnega varčevanja. Takšen nerazpršen portfelj naložb je sam po sebi izpostavljen velikemu tržnemu tveganju (Poutsma, 2001, str. 32). Zaradi tega bi bilo smiselno, da imajo zaposleni pravico udeležbe tudi v procesu odločanja, bodisi neposredno, ali preko svojih predstavnikov.

Med drugimi možnimi pomanjkljivostmi finančne participacije lahko omenimo tudi omejitev razpolaganja s sredstvi. Pri varčevalnih shemah ter delitvi dobička z odloženim izplačilom, zaposleni nekaj časa ne morejo dvigniti denarja oz. prodati delnic. Razlog za to je lahko zakonska prepoved, ali pa ker bi izgubili znatne davčne olajšave in bi bil dvig neprofitabilen (Poutsma, 2001, str. 32).

Za podjetja problem predstavlja obveznost odkupa delnic od zaposlenih, ki zapuščajo podjetje, v kolikor delnice ne kotirajo na borzi. Z uspešnim poslovanjem in porastom cen delnic, se ta obveznost še povečuje. Če odkup ni dobro načrtovan, so podjetja prisiljena delnice ponuditi javnosti, s čimer lahko izgubijo nekaj kontrole in neodvisnosti. Zato bi bila ustrezna rešitev oblikovanje notranjega trga delnic (Poutsma, 2001, str. 32).

Ustanovitveni in operativni stroški shem finančne participacije se prav tako omenjajo kot možen problem. Stroški ne nastanejo le v procesu oblikovanja, pogajanja in vpeljave shem, pač pa tudi kasneje, zaradi potrebnega administrativnega osebja, programov informiranja zaposlenih ali pa ocenjevanja vrednosti podjetij, ki ne kotirajo na borzi (Poutsma, 2001, str. 33-34). Zlasti v manjših podjetjih lahko stroški presežejo koristi od davčnih ugodnosti, zato je nujna predhodna primerjalna analiza.

2.3 Značilnosti podjetij, ki uvajajo finančno participacijo

Preden se lotimo podrobnejše obravnave učinkov finančne participacije, si bomo pogledali, kakšne so lastnosti podjetij, ki v praksi uporabljajo udeležbo zaposlenih v dobičku in lastništvu.

Številne raziskave namreč analizirajo razlike med podjetji, v katerih so sheme udeležbe prisotne, s tistimi, v katerih niso, z namenom ugotavljanja vzročno-posledičnih povezav.

Dosedanje študije v glavnem zaključujejo, da je velikost podjetja v jasni pozitivni korelaciji z uporabo širokih shem finančne participacije (Pendleton et al., 2001, str. 51). Ta ugotovitev je v nasprotju s predvidevanjem, da bo potencialni učinek zastojkarstva zaviral vpeljavo finančne participacije v večjih podjetjih. Hkrati se je izkazalo, da precejšnji ustanovitveni in operativni stroški odvrčajo manjša podjetja od uvedbe shem. Najbrž je v praksi negativen učinek stroškov večji kakor učinek zastojkarstva. Zanimivo je, da z velikostjo podjetja narašča tudi pojavnost ozkih shem udeležbe v lastništvu, medtem ko je povezava z ozkimi shemami delitve dobička bolj nedoločljiva. Pozitivna korelacija z velikostjo podjetja velja tudi za velikost posameznih poslovnih enot, torej so te pod vplivom enakih dejavnikov.

Ena izmed razlag, zakaj so v večjih podjetjih sheme finančne participacije pogostejše prisotne, je lahko tudi borzna kotacija. Pričakovano je, da se z delnicami velikih podjetij trguje na organiziranih trgih kapitala, zato so takšna podjetja bolj pripravljena uporabljati delniške sheme (Pendleton et al., 2001, str. 51). Poslovanje podjetij, ki kotirajo na borzi, je ponavadi bolj transparentno. Zaposleni imajo tako natančno predstavo o vrednosti njihovih prihrankov in so, zaradi večje likvidnosti, bolj voljni sprejeti nagrado v delnicah. Hkrati je manjši pritisk na podjetja, da bodo izdane delnice nekoč morala odkupiti. Ob upoštevanju trenda, da število podjetij, ki kotirajo na borzi, s časom narašča, lahko posledično pričakujemo tudi večjo razširjenost finančne participacije v prihodnosti. Glavna skrb zagovornikov ekonomske demokracije torej ostaja uvedba shem v podjetja, ki ne kotirajo.

Raziskave so pokazale, da na pojavnost finančne participacije delno vpliva tudi panoga, v kateri podjetje posluje. Najbolj pogosto so sheme prisotne v finančnem sektorju in drugih storitvenih dejavnostih, predvsem nepremičninskem posredništvu, energetiki in komunalni dejavnosti (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 18). Vzorec si je mogoče razlagati z večjim znanjem zaposlenih v finančnem sektorju o koristih, ki jih finančna participacija prinaša. Razširjenost v drugih storitvenih dejavnostih pa je lahko posledica težjega nadzora in merjenja rezultatov posameznikov, zaradi česar je skupinska nagrada najbolj primerna. Finančna participacija je najmanj razširjena v javnem sektorju, gradbeništvu in kmetijstvu. Cheadle (1989) je ugotovil, da pogosta raba finančne udeležbe v neki panogi, spodbudi njeno nadaljnje širjenje v le-tej. Podjetja namreč posnemajo uvedbo shem pri konkurentih, da ne bi zamudila ukrepov, ki prinašajo konkurenčno prednost ali pa uvedbo vidijo kot nujno za privabljanje in zvestobo delavcev.

Kot dejavnik obstoja shem finančne participacije se omenja tudi lastništvo, saj je posamezna poslovna enota lahko last domačega, ali pa tujega podjetja. Pendleton (1997) ugotavlja, da je velika večina podjetij, ki imajo široke sheme udeležbe v lastništvu, v domači lasti. Hkrati pa delitev dobička v denarju ne kaže značilnih razlik glede na izvor lastništva. V primeru delniških shem obstaja administrativna zapletenost, če zaposleni dobijo vrednostne papirje, ki kotirajo na borzi druge države. Zato je takšna nagrada, podeljena s strani tujih lastnikov, za njih nepriljubljena.

Po drugi strani pa je problem agenta zlasti pereč, če sta manager in lastnik iz različnih držav, saj je s tem večja tudi asimetrija informacij. Iz tega sledi argument, da podjetja v tuji lasti bolj pogosto vpeljujejo ozke sheme finančne participacije, s ciljem poenotenja interesov z managerjem. Ta predpostavka se je izkazala za pravilno v primeru udeležbe v lastništvu, ne pa tudi udeležbe v dobičku (Pendleton et al., 2001, str. 56-57).

Sestava delovne sile je prav tako pomemben dejavnik, ki vpliva na uvedbo finančne participacije. Kot smo spoznali, je uporaba skupinskih spodbud še posebej primerna, če je narava dela takšna, da učinke posameznikov težko izmerimo ter nadziramo. V podjetjih, kjer so večinoma zaposleni t.i. »beli ovratniki«, ki posedujejo specifično, strokovno in tehnično znanje, so sheme finančne participacije pogostejše prisotne (Pendleton et al., 2001, str. 58-60). Za t.i. »modre ovratnike«, ki opravljajo manj kompleksna ter bolj rutinska ročna dela, pa so individualne oblike nagrad bolj učinkovite. Široke sheme finančne participacije so torej prisotne predvsem v podjetjih z bolj izobraženo in usposobljeno delovno silo. Vpliv drugih spremenljivk sestave delovne sile, kot so spol, starost, rasa, delovni staž v podjetju in oblika delovne pogodbe je precej manjši, zato jih na tem mestu ne bi podrobneje obravnavali.

Pojavnost finančne participacije naj bi bila povezana tudi z uporabo inštrumentov upravljanja človeških virov. Teorija predpostavlja, da se podjetja, ki porabijo nadpovprečna sredstva za izobraževanje ter ocenjevanje uspešnosti zaposlenih, bolj pogosto odločajo za uvedbo shem finančne participacije. Z njihovega vidika je to potrebno, da bi zaščitila vrednost investicij v specifično izobraževanje. To bodo storila tako, da usposobljen kader obdrži v podjetju vsaj za obdobje zadržanih izplačil nagrad. Z vidika zaposlenih, ki so bili deležni obsežnega izobraževanja in ocenjevanja, je finančna participacija smiselna, ker pomeni ustrezno nagrado za njihov trud in prizadevnost. Empirični rezultati so potrdili resničnost omenjene povezave za sheme udeležbe v lastništvu (Pendleton et al., 2001, str. 89).

Značilnost podjetij, v katerih se pojavljajo ozke in široke sheme udeležbe v lastništvu ter široke sheme udeležbe v dobičku, je tudi boljša komunikacija z zaposlenimi. Gre za voljnost razkrivanja strateških in finančnih informacij podjetja. To je lahko posledica managerskega stila vodenja, zakonskih zahtev po razkritju informacij o shemah ali pa komplementarnosti s participacijo v odločanju (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 8).

Naštete značilnosti podjetij so le nekateri dejavniki, ki vplivajo na razširjenost finančne participacije. Potrebno je poudariti, da se pojavnost med različnimi državami razlikuje, torej so pomembne tudi spremenljivke, ki izhajajo iz širšega nacionalnega okolja. Poleg splošnega odnosa vlad, delodajalcev ter sindikatov, je treba upoštevati predvsem pravno in davčno zakonsko podlago na nivoju države, o čemer bo več govora v 3. in 4. poglavju.

2.4 Učinki finančne participacije

Argumenti za uvedbo finančne participacije, ki smo jih že predstavili, obsegajo več možnih koristi za zaposlene, podjetja in gospodarstvo v celoti. Številne študije so poskušale preveriti resničnost teh učinkov v praksi. Najdemo lahko dva vira informacij, ekonometrične študije ter, manj formalne, študije primerov in stališč zaposlenih oz. podjetij do shem finančne participacije. Pri interpretaciji vseh ugotovitev pa je potrebno biti previden. Študije stališč namreč temeljijo na subjektivnem dojemanju učinkov finančne participacije, ne pa na dejanskih učinkih. Po drugi strani pa so ekonometrične študije bolj objektivne, vendar podvržene številnim metodološkim problemom. Med temi so npr. visoka občutljivost modela na uporabljen vzorec, spremenljivke in metode ocenjevanja, težavno ločevanje učinkov finančne participacije od drugih organizacijskih dejavnikov ter dvoumnost smeri vzročnosti.

2.4.1 Ekonometrične študije

Kruse (1993) je analiziral 26 empiričnih študij, ki temeljijo na ekonometričnih podatkih o povezavi med udeležbo v dobičku in produktivnostjo. Med 265 ocenjenimi statističnimi koeficienti je bilo kar 91,7% pozitivnih, le 8,3% pa negativnih. Pozitivna povezava je bila posebej močna v 57,4% primerov. Iz tega lahko zaključimo, da delitev dobička pozitivno vpliva na produktivnost. Večji povprečen dvig produktivnosti je bil zabeležen v manjših podjetjih ter takih, ki so prakticirala denarne sheme. Obstoj povezave je potrdilo tudi poročilo PEPPER II (1996) ter raziskava Pérotin in Robinson (2003). Pozitiven vpliv na produktivnost lahko posledično vodi tudi k višji finančni uspešnosti podjetja. Kraft in Ugarković (2005) sta na vzorcu nemških podjetij namreč dokazala, da delitev dobička pripomore k višji dobičkonosnosti poslovanja.

Vpliv delitve dobička na zaposlenost, preko večje fleksibilnosti plač, je precej bolj vprašljiv. Čeprav so bolj zgodnje raziskave v Veliki Britaniji in Franciji potrdile značilen pozitiven učinek na zaposlenost, pa novejša študija kažejo, da je ta vpliv zelo majhen ali celo ne obstaja. Na podlagi 15 ekonometričnih študij, Kruse (1993) ugotavlja, da je mogoče dokazati pozitiven vpliv delitve dobička na večjo stabilnost zaposlovanja. Cahuc in Dormont (1997) ter Pérotin in Robinson (2003) pa denimo trdijo, da so rezultati precej različni, zato ne moremo priti do jasnega zaključka.

Danninger (2000) je raziskal vpliv delitve dobička na stabilnost zaposlovanja, izobraževanje v podjetju in rast plač. Odkril je, da se z delitvijo dobička zmanjša fluktuacija zaposlenih, zaradi česar podjetja več vlagajo v specifično izobraževanje. Bolj usposobljeni delavci so tudi bolj produktivni, kar povzroči višjo rast plač. S tem je definiriral pozitiven posreden vpliv delitve dobička na rast plač.

Če upoštevamo, da delitve dobička ponavadi ne uporabljajo vsa ali velika večina podjetij, potem je tudi Weitzmanovo hipotezo težko empirično preveriti. Hkrati pa nekatere ekonometrične študije navajajo, da podjetja kot mejni strošek dela običajno upoštevajo celotne prejemke

zaposlenih in ne osnovne plače, kakor predvideva Weitzmanov model (Kruse, 1998). Zato je nerealno pričakovati, da bi udeležba v dobičku imela večje makroekonomske posledice, v smislu približanja k polni zaposlenosti v gospodarstvu.

Conte in Svejnar (1990) se osredotočata predvsem na učinke delavskega delničarstva. Skupina ekonometričnih študij, ki v glavnem temeljijo na ameriških podjetjih, ki uporabljajo ESOP plane, ponuja nasprotujoče si rezultate. Nekateri kažejo na pozitiven vpliv lastništva, v smislu večje uspešnosti podjetij z ESOP plani, v primerjavi s tistimi brez, drugi pa zaključujejo, da je učinek zanemarljiv. Avtorja zato sklepata, da lastništvo zaposlenih ne zmanjšuje uspešnosti poslovanja podjetja, vendar ni jasno, ali uvedba ESOP planov uspešnost poslovanja znatno izboljšuje. Za razliko pa Quarrey in Rosen (1997), na vzorcu 45 podjetij z ESOP plani zaključujeta, da uvedba shem povzroča tako rast prodaje, kot zaposlenosti. Raziskave delavskega delničarstva v Sloveniji bomo podrobneje predstavili v 4. poglavju diplomskega dela.

Lowitzsch et al. (2006, str. 55) omenjajo rezultate raziskave na vzorcu nemških podjetij, ki sprva niso pokazali značilne povezave med delavskim delničarstvom in produktivnostjo, ko pa so vzorec razdelili na podjetja z visoko in nizko stopnjo participacije zaposlenih v odločanju, je bil rezultat drugačen. Večja produktivnost je bila prisotna v podjetjih z visoko stopnjo participacije v odločanju, kakor v tistih z nizko. Do podobnega zaključka je prišel tudi Sesil (2006), z raziskavo vzorca podjetij v Veliki Britaniji. Ugotovil je, da udeležba v odločanju in udeležba v dobičku posamezno nimata značilnega vpliva na dobičkonosnost podjetij. S kombinacijo obeh udeležb pa je ta učinek značilen in pozitiven.

Brown, Fakhfakh in Sessions (1999) so na vzorcu francoskih podjetij potrdili domnevo o manjšem absentizmu zaposlenih, tako v primeru delitve dobička, kot delavskega delničarstva. V podjetjih, ki uporabljajo obe obliki finančne participacije, je odsotnost delavcev v povprečju nižja za 11%, glede na podjetja, kjer participacije ni. Hkrati so ugotovili, da je vpliv lastništva večji kakor vpliv delitve dobička. Podjetja, ki prakticirajo samo udeležbo v lastništvu, v povprečju beležijo za 14% manjši absentizem zaposlenih, medtem ko znaša vpliv delitve dobička le 7%.

2.4.2 Študije primerov in stališč

Študije primerov in stališč so večinoma prišle do zaključka, da pozitiven učinek spodbud finančne participacije sicer obstaja, vendar je odvisen od podrobnega oblikovanja shem, specifičnih zgodovinskih okoliščin ter organizacijskih in drugih lastnosti podjetja. Izkazalo se je tudi, da imajo denarne sheme delitve dobička večji učinek spodbud kot delniške, kar potrjuje, da so zaposleni tveganju precej nenaklonjeni. Po podatkih raziskav v evropskih državah, so denarne sheme s takojšnjim izplačilom med zaposlenimi najbolj popularne. V Nemčiji in Veliki Britaniji se denimo ob ponujeni možnosti prostovoljne udeležbe v lastništvu, le majhen delež zaposlenih zanj odloči. V primeru obvezne udeležbe, kot npr. v Franciji, pa je pogost pojav, da zaposleni delnice prodajo takoj, ko dobijo to možnost (Lowitzsch et al., 2006, str. 55-56).

Večji učinki spodbud denarnih shem, v primerjavi z delniškimi, so pogosto posledica pomanjkljivega oblikovanja shem lastništva v nekaterih evropskih državah. Ponavadi gre za nezadostno informiranje zaposlenih o teh shemah, ali pa podelitev delnic brez glasovalne pravice (Uvalić, 1991). Pričakovati je, da bi primerno zastavljene delniške sheme lahko imele, ne samo podoben motivacijski učinek kakor denarne, ampak tudi znaten vpliv na ustvarjanje dolgoročne vezi med zaposlenimi in podjetjem.

Raziskava preferenc zaposlenih, izvedena v Veliki Britaniji v letu 1987, je potrdila domnevo o pomenu dobre informiranosti. V podjetjih, ki so ponujala izbiro med nagrado v denarju ali delnicah, je kar 80% zaposlenih izbralo denar. V tistih podjetjih, ki so imela na voljo le delniške sheme, pa je 73% zaposlenih odgovorilo, da tudi če bi bila denarna nagrada na voljo, bi vseeno raje prejeli delnice. Različne študije odkupov podjetij s strani zaposlenih v Veliki Britaniji so prav tako pokazale, da se je uspešnost podjetij po odkupu občutno povečala (Wilson, 1992, str. 168-172).

Na različno popularnost delavskega delničarstva pri zaposlenih vplivajo tudi njihova vedenjska nagnjenja. Večina delavcev namreč ne pozna teorije financ do te mere, da bi sami presodili kakovost posameznih investicijskih možnosti. Zato se pogosto odločajo na podlagi lahko dostopnih informacij, bodisi kratkoročnih trendov donosnosti delnic, ali nasvetov sodelavcev ter znancev. Takšne odločitve so pristranske in ponavadi neoptimalne (Saneyoshi, 2001, str. 93-94).

Vpliv lastništva zaposlenih na zadovoljstvo z delom in zavezanost podjetju je delno odvisno tudi od kulturnih vrednot posameznikov in družbe. Pri tem je npr. pomembno, ali delavci dojemajo lastništvo v podjetju kot individualno, ali kolektivno vrednost, in ali cenijo udeležbo v odločanju, ki je morebitna posledica lastništva. Hkrati naj bi bil pozitiven odnos do lastništva večkrat prisoten v družbi, kjer so najbolj cenjene vrednote odločnost, dosežki, denar in druge materialne dobrine. Pomemben je tudi različen odnos do negotovosti, zato ima lastništvo večji pozitiven vpliv na posameznike, ki so tveganju bolj naklonjeni (Caramelli & Briole, 2007, str. 297-299).

2.4.3 Povzetek učinkov finančne participacije

Natančna predstavitev posameznih raziskav o učinkih finančne participacije bi bila preobsežna, zato bomo na tem mestu povzeli glavne ugotovitve:

- Finančna participacija zaposlenih vodi k večji motivaciji in zadovoljstvu z delom, kar še posebej velja za delitev dobička.
- Hkrati delno pripomore k večji usklajenosti interesov zaposlenih z interesi podjetja ter s tem k večji zavezanosti podjetju in boljši organizacijski klimi. To še posebej velja za delavsko delničarstvo.
- Omenjeni pojavi povzročajo manjšo fluktuacijo in manjši absentizem zaposlenih.
- Učinek stabilnosti zaposlovanja, preko večje fleksibilnosti plač, je vprašljiv, ker so rezultati raziskav v glavnem dvoumni.

- Doseganje stanja polne zaposlenosti v gospodarstvu ni realno, zaradi premajhne razširjenosti delitve dobička ter sodelovanja zaposlenih v upravljanju nekaterih podjetij.
- Večjo naklonjenost delniškim oz. denarnim shemam z zadržanim izplačilom lahko dosežemo z dobrim informiranjem zaposlenih o koristih takšnih shem.
- Večji učinek finančne participacije je moč doseči s pravilno implementacijo shem.
- Delitev dobička in delavsko delničarstvo imata pozitiven vpliv na produktivnost.
- Pozitiven vpliv na produktivnost je tem večji, čim večji je delež finančne udeležbe posameznega delavca.
- Pozitiven vpliv na produktivnost je precej večji, če so zaposleni udeleženi tudi v procesu odločanja v podjetju. To še posebej velja za delavsko delničarstvo.
- Delitev dobička ima večji ter bolj kratkoročen vpliv na produktivnost, delavsko delničarstvo pa manjši, vendar bolj dolgoročen.
- Večja produktivnost vodi k večji splošni uspešnosti poslovanja, kar se kaže tudi kot večja dobičkonosnost podjetja.

Kot je mogoče razbrati, obstajajo številni kvalitativni, kot tudi kvantitativni učinki. Pri tem je potrebno poudariti, da so ti učinki predvsem pozitivni in presegajo potencialne pomanjkljivosti finančne participacije. S pravilno implementacijo shem se podjetja lahko negativnim učinkom v celoti izognejo ter uživajo obilne in raznolike koristi. Ravno zato, kot bomo videli v nadaljevanju, različne evropske institucije spodbujajo širšo uporabo shem finančne participacije.

3 EVROPSKA UNIJA IN FINANČNA PARTICIPACIJA

Upoštevajoč mnoge koristi finančne participacije, lahko upravičeno pričakujemo, da bo njena raba v praksi zelo razširjena. Vendar temu ni povsem tako, saj so med državami članicami Evropske unije (v nadaljevanju EU) velike razlike. Ponekod imajo sheme finančne participacije že dolgoletno tradicijo in veliko pojavnih oblik, ki so se s časom spreminjale in dopolnjevale. Drugod se pojavljajo zelo redko, so novejša ter v manjšem številu različic. Ravno zato institucije EU vlagajo precej naporov, da bi koristi finančne participacije približale čim večjemu številu ekonomskih subjektov. S tem bi njena uporaba postala bolj razširjena, porazdelitev med državami pa enakomernejša. V tem poglavju bomo najprej predstavili razvoj in trenutno sliko finančne participacije znotraj EU, nato pa še prizadevanja evropskih institucij za prihodnji napredek ter dejavnike, ki nanj vplivajo.

3.1 Razširjenost finančne participacije v državah članicah

3.1.1 Metodološka vprašanja

Trenutno so na voljo trije glavni viri informacij, ki primerjajo razširjenost finančne participacije v evropskih državah. Gre za raziskave:

- EPOC (Employee Participation in Organisational Change) iz leta 1996,
- CRANET (izvedla jo je Cranfield University iz Velike Britanije) iz let 1999-2000 in
- EWCS (European Working Conditions Survey), četrta raziskava iz leta 2005.

Odločitev o tem, kateri podatki so najbolj reprezentativni, ni prav lahka. Kot vse raziskave, se tudi omenjene tri razlikujejo predvsem po uporabljeni metodologiji, vzorcu in času zajetja podatkov. Raziskavi EPOC in CRANET sta bili izvedeni na vzorcu podjetij in podatke zbirata od predstavnikov managementa, medtem ko je EWCS izvedena neposredno na zaposlenih. Hkrati sta EPOC in CRANET geografsko pomanjkljivi, saj ne vključujeta vseh držav članic. Za razliko pa četrta EWCS analizira vseh 27 članic EU, tudi nove. Ob vsem povedanem lahko raziskavo EPOC za namene nadaljnje obravnave izključimo, saj je izvedena že pred časom in postaja vse manj relevantna.

Večina raziskav finančne participacije v EU se nanaša na podjetja, ne pa na posamezne zaposlene. Vendar je vprašljivo, ali je takšna izbira najbolj ustrezna. V kolikor na finančno participacijo gledamo kot na managersko orodje in želimo analizirati razloge za njegovo uvedbo, potem je vzorec podjetij primeren. Če pa je cilj predvsem spoznati končne učinke in praktično uporabo, je najbolje analizirati posamezne zaposlene. V tem diplomskem delu poskušamo zajeti celotno sliko, zato sta oba pogleda pomembna. Problem nastopi ob spoznanju, da EWCS raziskava prikaže precej nižje stopnje pojavnosti shem finančne participacije v EU, kakor raziskava CRANET. Raje kot da izberemo eno izmed obeh skupin rezultatov, bomo povzeli glavne razlike, nato pa predstavili oba pogleda.

Najbolj pomembna razlika je enota, ki je uporabljena v vzorcu. CRANET raziskava je bila naslovljena na zasebna podjetja z več kot 100 zaposlenimi. Vprašalnik, prejet po pošti, so tako izpolnjevali kadrovske managerji teh podjetij. EWCS pa je podatke zbiral preko osebnih intervjujev s posameznimi delavci. CRANET raziskava je zbiral informacije o razširjenosti finančne participacije v podjetjih oz. možnosti, da delavci v shemah sodelujejo. Za razliko pa je EWCS analizirala bolj neposredno, ali zaposleni dejansko prejemajo kakšna plačila oz. koristi iz naslova teh shem. Na podlagi EWCS podatkov torej lahko bolj natančno opredelimo pojavnost udeležbe pri posameznih zaposlenih (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 10-11).

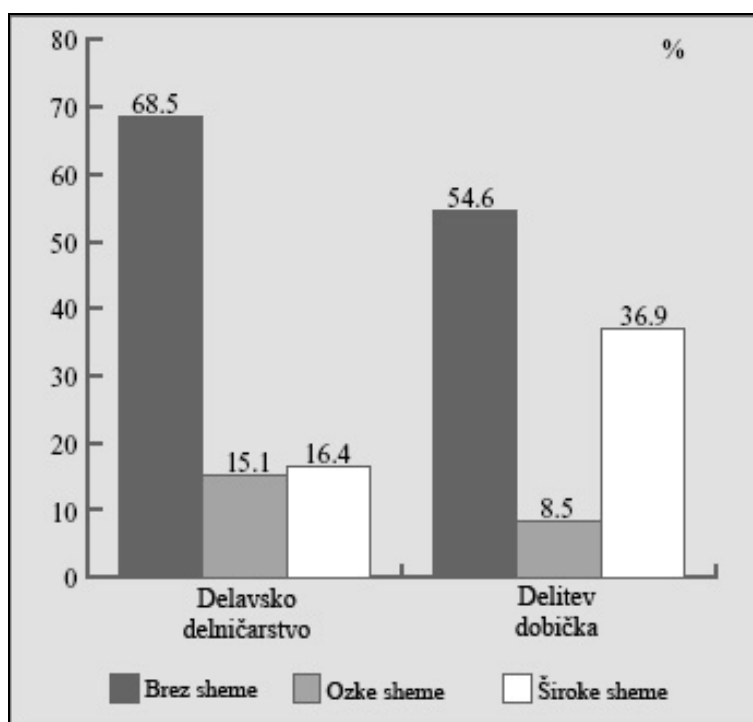
Druga pomembna razlika je, kot smo omenili, uporabljena metoda zbiranja podatkov. Ankete, poslane po pošti, imajo ponavadi slabo odzivnost, kar se je pokazalo tudi v primeru CRANET raziskave. To lahko pomeni določeno pristranskost rezultatov, še posebej ker je verjetno, da so se za izpolnjevanje vprašalnika pogosteje odločali kadrovske managerji podjetij z bolj razvitimi oblikami finančne participacije. Tako je mogoče sklepati, da CRANET rezultati precenjujejo njihovo pojavnost. Z osebno metodo anketiranja je EWCS raziskava dosegla precej večjo ter hitrejšo odzivnost in je lahko manj pristranska (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 11).

Ob prilagoditvi vzorca, tako da v CRANET raziskavi upoštevamo le podjetja s širokimi shemami finančne participacije, v EWCS pa odgovore ljudi zaposlenih v podjetjih z več kot 250 zaposlenimi, so razlike v rezultatih manjše. Kljub temu CRANET še vedno pokaže večjo razširjenost shem, kot v primeru EWCS raziskave. Potrebno je dodati, da ima tudi EWCS določene pomanjkljivosti, zato so lahko rezultati podcenjeni. Gre namreč za vprašalnik, ki se osredotoča na pogoje dela ter zaposlitve, in ne toliko na plačne sisteme, zato so tudi vprašanja manj natančna. Tako uspe zajeti predvsem tiste oblike finančne participacije, ki se odražajo neposredno v prejemkih posameznikov, ne pa tudi plačila, vključena v sheme pokojninskega varčevanja ipd. Ob upoštevanju, da je delitev dobička najbolj razširjena oblika, in je komponenta prejemkov, potem omenjena slabost nima večjega učinka. Druga potencialna pomanjkljivost je ta, da mnogi ljudje niso pripravljeni izdati podrobnih informacij o svojih dohodkih, zato takšne ankete zavračajo. V nekaterih državah se je predpostavka izkazala za pravilno, vseeno pa nima večjega skupnega vpliva (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 12-15).

3.1.2 CRANET raziskava

Slika 4 prikazuje razširjenost shem finančne participacije v »starih« članicah EU, z izjemo Luksemburga. V teh 14 evropskih državah ima približno 31% oz. manj kot tretjina podjetij, z več kot 200 zaposlenimi, uvedeno shemo delavskega delničarstva. Kot vidimo je porazdelitev teh shem med ozke in široke dokaj enakomerna. Sheme delitve dobička se pojavljajo bolj pogosto in jih lahko najdemo v več kot 45% podjetjih iz vzorca. Največkrat so zastavljene kot široke sheme, v katerih sodeluje večina zaposlenih.

Slika 4: Razširjenost finančne participacije v EU, v % (v podjetjih z več kot 200 zaposlenimi) - CRANET



Vir: A. Pendleton et al., *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, 2001*, str. 30.

V Tabeli 2 lahko vidimo, da je razširjenost shem finančne participacije med državami zelo neenakomerna. Uporaba širokih shem, v katerih sodeluje več kot polovica zaposlenih, je ponekod zelo pogosta, drugod pa omejena in relativno majhna. Pri tem je potrebno upoštevati, da so podjetja, v katerih se uporabljajo tako ozke, kot široke sheme, v tabeli upoštevana pri širokih. Zato je dejanski obseg uporabe ozkih shem lahko tudi večji.

Tabela 2: Razširjenost finančne participacije po posameznih državah EU, v % (v podjetjih z več kot 200 zaposlenimi) - CRANET

	Delavsko delničarstvo	Od tega delež široko zastavljenih shem delavskega delničarstva	Delitev dobička	Od tega delež široko zastavljenih shem delitve dobička
Avstrija	9	41	66	38
Belgija	29	38	22	55
Danska	21	70	15	52
Finska	30	50	35	77
Francija	41	56	87	97
Nemčija	20	50	71	25
Grčija	23	23	19	39
Irska	34	47	29	83
Italija	15	13	15	53
Nizozemska	45	47	59	93
Portugalska	5	40	25	67
Španija	19	26	25	52
Švedska	26	46	27	70
Velika Britanija	45	67	37	81
EU skupaj	31	52	45	63

Vir: A. Pendleton et al., Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, 2001, str. 31, 34.

Kakor je mogoče razbrati iz Tabele 2, so sheme delavskega delničarstva najbolj razširjene v Franciji, Veliki Britaniji in na Nizozemskem, najmanj pa v Avstriji in na Portugalskem. Podatki prav tako kažejo, da je ponavadi tam, kjer so sheme delavskega delničarstva bolj razširjene, tudi delež širokih shem relativno večji. Slika pojavnosti shem delitve dobička je nekoliko drugačna. Te so najbolj pogosto prisotne v Franciji, Nemčiji in Avstriji, sledijo pa jim Nizozemska in Velika Britanija. Vendar je opaziti, da so v Nemčiji in Avstriji sheme delitve dobička večinoma v ozki izvedbi, medtem ko v Franciji, Veliki Britaniji in na Nizozemskem prevladujejo široke sheme. Razširjenost širokih shem v teh treh državah je predvsem posledica ugodne davčne zakonodaje, ki njihovo uvedbo močno spodbuja.

CRANET raziskava med drugim analizira tudi trend razvoja finančne participacije v EU v 90-ih letih. Ugotavlja, da se je razširjenost delavskega delničarstva povečala zlasti na račun večje rabe ozkih, managerskih shem. Pri drugih skupinah zaposlenih je bil porast precej manjši, pojavil pa se je v glavnem v letih 1995-2000. Skozi 90-ta leta je imela Francija največjo pojavnost delitve dobička. Ta se je povečevala v letih 1992-1995, v drugi polovici desetletja pa je bila bolj konstantna. Podoben vzorec rasti je imela tudi Velika Britanija. V drugih članicah je bilo moč opaziti naraščanje uporabe predvsem ozkih shem delitve dobička, v obdobju 1995-2000.

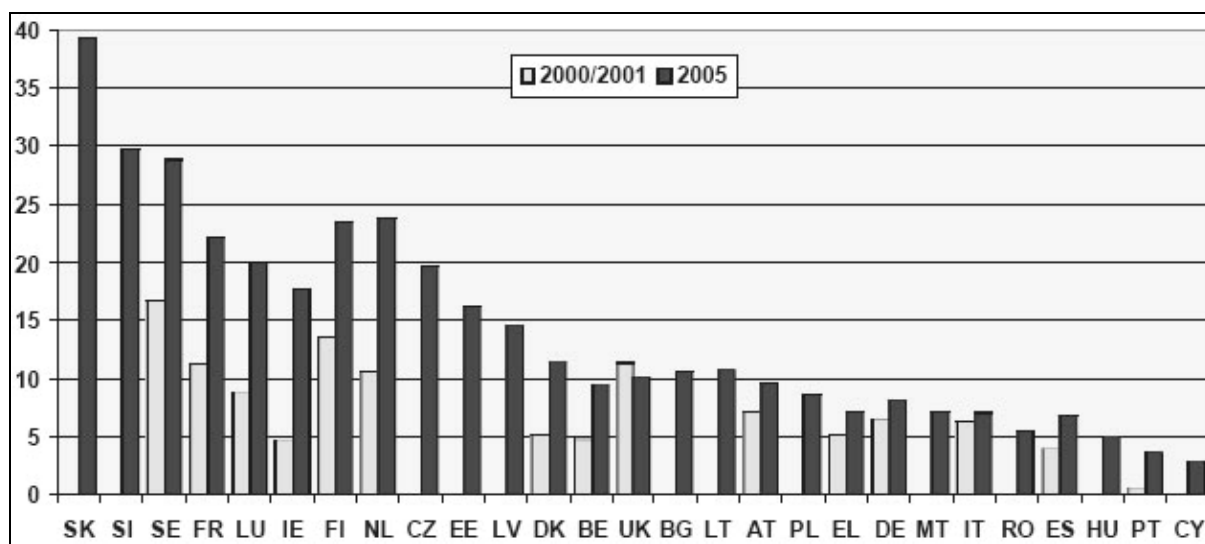
Največjo rast so tako zabeležile Španija, Danska, Finska in Nizozemska (Pendleton et al., 2001, str. 36-46).

3.1.3 EWCS raziskava

Kot smo poudarili že pri metodoloških vprašanjih, prikazuje četrta EWCS raziskava precej manjšo pojavnost finančne participacije v državah EU. Zaradi omenjene problematike ugotavljanja dejanske razširjenosti, je vse rezultate potrebno jemati z rezervo. Verjetno je resnica nekje vmes med ugotovitvami CRANET in EWCS. Namen predstavitve analize EWCS je predvsem v popolnem zajetju držav EU, ki skupaj z novo pridruženimi članicami šteje že 27 držav. Hkrati lahko vidimo tudi trend razvoja shem po letu 2000, saj je to obdobje za nas še bolj relevantno kot 90-ta leta.

Ob predpostavki, da v javnem sektorju praviloma ni finančne participacije, predstavljamo le relevanten del vzorca, ki zajema zasebni sektor. Na Slikah 5 in 6 (na str. 26) vidimo, da je po podatkih iz leta 2005, v velikem številu držav, manj kot 2% zaposlenih udeleženih v shemah delavskega delničarstva, manj kot 10% pa v shemah delitve dobička. Večja razširjenost delitve dobička, v primerjavi z delavskim delničarstvom, ter precejšnje razlike med državami, so v skladu z ugotovitvami prejšnjih raziskav. Kot kaže Slika 5, je delitev dobička najbolj razširjena na Slovaškem, v Sloveniji, na Švedskem, Finskem, Nizozemskem ter v Franciji, kjer v shemah sodeluje od 20% do 40% zaposlenih. Delavsko delničarstvo pa je najbolj v rabi na Irskem, v Franciji, Belgiji in Luksemburgu, kjer je stopnja udeležbe med 5% in 8% (Slika 6, na str. 26).

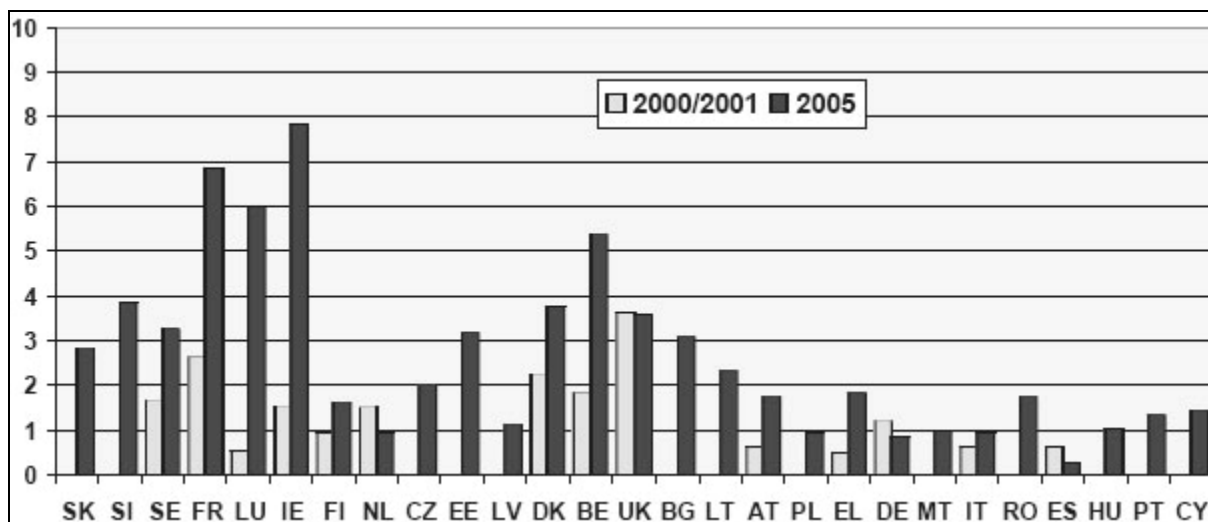
Slika 5: Razvoj delitve dobička v zasebnem sektorju, po državah, v % delavcev iz vzorca, za obdobje 2001-2005



Legenda: SK = Slovaška, SI = Slovenija, SE = Švedska, FR = Francija, LU = Luksemburg, IE = Irska, FI = Finska, NL = Nizozemska, CZ = Češka, EE = Estonija, LV = Latvija, DK = Danska, BE = Belgija, UK = Velika Britanija, BG = Bolgarija, LT = Litva, AT = Avstrija, PL = Poljska, EL = Grčija, DE = Nemčija, MT = Malta, IT = Italija, RO = Romunija, ES = Španija, HU = Madžarska, PT = Portugalska, CY = Ciper.

Vir: Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str.17.

Slika 6: Razvoj delavskega delničarstva v zasebnem sektorju, po državah*, v % delavcev iz vzorca, za obdobje 2001-2005



Legenda: * Kratice držav so enake kot na Sliki 5.

Vir: *Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?*, 2007, str. 17.

Sliki 5 in 6 hkrati prikazujeta tudi trend razvoja finančne participacije v času 2000/2001 do 2005, kar ponazarjajo svetlejši in temnejši stolpci. Podatki iz leta 2000 so uporabljeni le za 15 »starih« članic. Raziskava je sicer bila izvedena tudi v državah, ki so se pridružile EU v letu 2004, vendar ta ni razlikovala med zasebnim in javnim sektorjem. Vseeno bi ob pogledu na te rezultate ugotovili, da je tudi v večini novih članic prisoten trend naraščanja, tako kot je opazen v »starih«. Skoraj vse države petnajsterice so namreč zabeležile porast uporabe, tako delitve dobička, kot delavskega delničarstva. To pomeni, da kljub relativno majhni pojavnosti finančne participacije v EU, le-ta narašča in bo v prihodnje postala še bolj pomembna. Rezultati EWCS raziskave kažejo, da je med vsemi novimi članicami EU, delavsko delničarstvo najbolj razširjeno prav v Sloveniji, pri delitvi dobička pa smo na drugem mestu. S tem smo postavili iztočnico za podrobnejšo predstavitev razširjenosti shem v Sloveniji, ki je del 4. poglavja.

3.1.4 Finančna participacija v Franciji

Rezultat izdatne vladne podpore finančni participaciji zaposlenih v Franciji, že od konca 50-ih let 20. stoletja, je zakonsko določen pravni in davčni okvir, ki stimulira uvedbo različnih shem. Tako v Franciji poznajo oblike, kot so prostovoljna delitev dobička v denarju, zadržana delitev dobička, delavsko delničarstvo ter podjetniški varčevalni načrt.

Prostovoljna delitev dobička v denarju, ki velja za vsa podjetja, se v Franciji pojavlja že od leta 1959. Oblikuje se kot pogodba med delodajalci in zaposlenimi za obdobje treh let. Dodatki, ki jih zaposleni prejmejo, so obdavčeni z davkom na dohodek, plačati pa je treba tudi socialne prispevke. Izjema je nakazilo dodatka v podjetniški varčevalni načrt, ki sredstva blokira za dobo 5 let, po kateri so zaposleni oproščeni plačila davka na dohodek. Podjetja del dobička, namenjenega izplačilu zaposlenim, odštevajo od osnove za davek na dobiček ter osnove za socialne prispevke. Da bi bile sheme deležne davčnih olajšav, morajo najprej ustreči določenim

pogojem. Zajeti morajo vse upravičene zaposlene, izračun dodatka mora temeljiti na merljivih rezultatih podjetja ter vsebovati element tveganja, izplačano pa je lahko največ 20% skupne mase bruto plač (Poutsma, 2001, str. 63).

Zadržana delitev dobička je bila uvedena v letu 1967, kot obvezna za vsa podjetja z več kot 100 (od leta 1994, več kot 50) zaposlenimi. Za podjetja z manjšim številom zaposlenih je shema prostovoljna. Zbrana sredstva morajo biti zadržana v posebnem skladu, za obdobje najmanj 5 oz. 3 let. Po 5 letih so zaposleni v celoti oproščeni davka na dohodek, po 3 letih pa le do polovice. Shema mora zajeti vse zaposlene, ki so s pogodbo zaposleni za vsaj pol leta. V izjemnih primerih, kot so smrt, invalidnost, upokojitev, poroka, nakup hiše ipd., je deleže posameznih zaposlenih možno izplačati tudi prej. Pogodba med zaposlenimi in delodajalci mora določati, kako se bo gospodarilo s sredstvi, naloženimi v skladu, v obdobju zadržanih izplačil. Podjetja lahko zaposlenim namenijo tudi presežek pravno določene formule za izplačilo, vendar so v tem primeru oproščeni le 50% oz. 25% (ob 3-letnem odlogu) davka (Poutsma, 2001, str. 64).

Delavsko delničarstvo je v Franciji podprto z raznolikimi oblikami in davčnimi ugodnostmi. Že v letu 1970 je bil sprejet zakon o delniških opcijah, ki zaposlenim omogoča nakup delnic podjetja. Korist, ki jo zaposleni iz te opcije pridobi, ni obdavčena, če je delnico zadržal najmanj 1 leto od realizacije opcije. Podjetju se od davčne osnove odštevajo vsi stroški nakupa oz. nove izdaje delnic za namene opcij, in sicer kot kapitalska izguba zaradi razlike v opcijsko določeni ceni ter tržni ceni na dan realizacije opcije. Zakonodaja dodatno omogoča tudi brezplačno podelitev delnic, nakup delnic pod ugodnejšimi pogoji in odkup podjetja s strani zaposlenih. Podrobnosti o postopkih in davčne olajšave za obe strani so z zakonom natančno opredeljene (Finančna participacija zaposlenih v Franciji, 2008).

Podjetniški varčevalni načrt je prvič predstavljen že leta 1967. V zakonski okvir je vključen leta 1986, kot inštrument podpore delavskemu delničarstvu. Gre za sistem kolektivnega varčevanja, ki zaposlenim omogoča oblikovanje portfelja delnic. Načrt akumulira sredstva iz različnih virov, kot so denarna delitev dobička, obvezna zadržana delitev dobička (med in po obdobju zadržanja) ali pa prostovoljni prispevki zaposlenih, ki jih spremlja prispevek delodajalca. Sklad lahko denar naloži v razpršen portfelj delnic, ali pa samo v lastne delnice. Udeležba v načrtu je spodbujena z davčnimi ugodnostmi, tako za zaposlene, kot podjetja (Poutsma, 2001, str. 65).

Takšne sheme so podrobno opredeljene v spremembah zakona v letih 1993 in 1994, ki so poenostavile prejšnjo zakonodajo ter še povečale davčne ugodnosti. Z njimi so predstavili nekaj pomembnih novosti, kot so (Poutsma, de Nijs & Dooreward, 1999, str. 187-188):

- možnost uvedbe t.i. časovnega varčevalnega računa (angl. *time savings account*) s kolektivno pogodbo, kar zaposlenim omogoča, da svoj delež v delitvi dobička pretvorijo v nadomestilo plače za obdobje najmanj 6 mesecev in tako v času, ko ne delajo, prepustijo delovno mesto drugim;
- možnost za podjetja, da sredstva iz zadržane delitve dobička do določenega zneska odmrznejo, da bi zaposlenim pomagali pri večjih nakupih (nov avtomobil, gradnja hiše ipd.);

- spodbujanje udeležbe zaposlenih, ki so lastniki delnic, v managementu podjetja ter
- oblikovanje t.i. vrhovnega sveta participacije (angl. *Supreme Council of Participation*), katerega naloga je nadzorovanje izvajanja finančne participacije zaposlenih ter participacije zaposlenih v upravljanju, koordinacija pobud za njihovo nadaljnje širjenje in priprava letnega poročila, namenjenega vladi, o razvoju na teh področjih.

3.1.5 Finančna participacija v Veliki Britaniji

Finančno participacijo v Veliki Britaniji, poleg vlade, spodbujajo tudi številne neodvisne organizacije, tako da širijo informacije, se posvetujejo in izobražujejo uporabnike. Ravno zato so, kljub prostovoljnosti udeležbe v shemah, te zelo razširjene. Pojavlja se pet glavnih oblik, in sicer delitev dobička, SAYE opcijske sheme, odobrene delniške sheme delitve dobička, diskrecijske delniške opcije ter skladi delavskega delničarstva (Poutsma, 2001, str. 88-94).

Delitev dobička (angl. *profit-related pay*) je bila v 80-ih in začetku 90-ih let podprta s pomembnimi davčnimi olajšavami, zato se je njena uporaba hitro širila. Po sprejetem »Finance Act« zakonu, v letu 1991, so lahko davčne olajšave dosegle tudi do 20% celotnih prejemkov posameznika oz. 4000 funtov, pri čemer je bil upoštevan znesek, ki je nižji. Do leta 1996 je bilo tako že 12.740 registriranih shem, ki so zajemale več kot 3,5 milijona zaposlenih. Za razliko od Francije, kjer so bila pravila oblikovanja shem natančno predpisana, je bila fleksibilnost uporabe shem v Veliki Britaniji večja, zato je bilo tveganje nihanja izplačil zaposlenim mogoče na različne načine uravnavati. Podjetja so sheme zlorabljala, tako da so te, zaradi velikega izpada davčnih prihodkov, postale za državo izredno drage. Vlada je zato postopno zniževala davčne olajšave, v letu 2000 pa so bile popolnoma odpravljene, s čimer se je tudi razširjenost shem močno zmanjšala (Poutsma, 2001, str. 89).

Varčevalne SAYE opcijske sheme so bile uvedene u letu 1980 in pomenijo možnost vseh zaposlenih, da v predvidenem obdobju, 3, 5 ali 7 let, kupijo delnice podjetja po fiksni, ponavadi diskontirani ceni. Zaposleni, ki želijo sodelovati v SAYE shemi, vanj pet let vplačujejo fiksne mesečne prispevke. Po izteku tega obdobja lahko kupijo delnice po opcijski ceni, ali pa se odločijo za izplačilo v denarju, skupaj z neobdavčenimi obrestmi. Koristi zaposlenih od popusta pri nakupu opcij, kot tudi od spremembe vrednosti opcije v obdobju med podelitvijo in realizacijo, niso obdavčene z davkom na dohodek. Prav tako so zaposleni lahko oproščeni plačila davka na kapitalski dobiček, če koristi ob prodaji ne presegajo določenega zneska. Zakon iz leta 1991 je ponudil dodatno možnost prenosa delnic, pridobljenih z varčevalno shemo, v t.i. osebni kapitalski načrt (angl. *Personal Equity Plan*), ki nudi še več davčnih ugodnosti (Poutsma, 2001, str. 90).

Odobrene delniške sheme delitve dobička (angl. *approved profit-sharing schemes*) so tretja pojavna oblika. Delujejo tako, da podjetje ustanovi delniški sklad, v katerega, v imenu zaposlenih, vplačuje prispevke iz ustvarjenega dobička. Zaposleni morajo delnice držati v skladu vsaj dve leti, po petih letih pa so oproščeni davka na dohodek iz tega naslova. V posebnih

primerih, ob upokojitvi, prenehanju delovnega razmerja, invalidnosti in podobno, lahko zaposleni sredstva dvignejo tudi prej ter z manjšo obdavčitvijo. Vsi zaposleni so upravičeni do sodelovanja v shemi, vendar se vplačila v sklad lahko med posamezniki razlikujejo, v odvisnosti od trajanja zaposlitve ali višine plače. Tudi delnice pridobljene iz teh shem so lahko prenesene v osebni kapitalski načrt (Poutsma, 2001, str. 91).

Diskrecijske delniške opcije so, za razliko od prejšnjih dveh shem, namenjene le ožji skupini zaposlenih v podjetju, ponavadi managerjem. Če so takšne opcije realizirane po več kot 3 in manj kot 10 letih od podelitve, potem so oproščene davka na dohodek, ki jim ga prinese porast vrednosti delnic do trenutka realizacije. V trenutku realizacije opcije pa je potrebno plačati davek na kapitalski dobiček (Poutsma, 2001, str. 91-92).

Skladi delavskega delničarstva, ki smo jih že omenili kot ESOT, so še ena pot, po kateri lahko zaposleni pridobijo delnice podjetja. Načrti delavskega delničarstva – ESOP, so lahko zakonsko opredeljeni (angl. *statutory*), ali pa posebni (angl. *case-law*). V primeru zakonsko opredeljenih shem, podjetja ustanovijo sklade, ki so zadolženi za kupovanje in prodajanje delnic ter njihovo distribucijo med zaposlene, bodisi neposredno, ali pa preko odobrenih delniških shem delitve dobička. Vplačila v sklad in stroški ustanovitve sklada se ob določenih pogojih štejejo kot davčna olajšava za podjetja. Zaposleni so deležni davčnih olajšav, ko delnice prodajo skladu. Vendar pa podjetja pogosteje uvajajo posebne načrte, za katere mnoge olajšave ne veljajo. V tem primeru se pravila določijo po dogovoru z davčnim inšpektorjem in so zato prirejena specifičnim potrebam podjetja ter njegovih zaposlenih (Poutsma, 2001, str. 93).

3.1.6 Finančna participacija v novih državah članicah EU

Ko govorimo o novih državah članicah, imamo v mislih 10 držav, vključno s Slovenijo, ki so skupnosti pristopile leta 2004, ter Bolgarijo in Romunijo, ki sta se priključili še kasneje. Značilnost omenjenih držav je, da imajo praviloma slabo razširjeno uporabo shem finančne participacije, zato bomo njihov razvoj obravnavali skupaj.

Današnja slika finančne participacije v novih državah članicah je posledica privatizacije velikega števila podjetij, v državni in družbeni lasti, v 90-ih letih. Načrt, kako najbolj učinkovito privatizirati večino podjetij v zelo hitrem času, takrat praktično ni obstajal. Splošni ekonomski pogoji so bili slabi. Lastninske pravice niso bile natančno definirane, trgi kapitala so se šele razvijali, recesija v začetku 90-ih pa je znižala prihranke ter s tem razpoložljivost domačega finančnega kapitala. Cilj vlad tako ni bila stimulacija delavskega delničarstva zaradi koristi samih, pač pa so bili v ozadju še politični motivi. Ob pomanjkanju domačega kapitala je bila namreč pomembna podpora delavskega razreda. Ta je imel pri odkupih boljše pogoje, hkrati pa tudi več notranjih informacij o podjetju, kakor potencialni zunanji vlagatelji, za katere bi bila naložba precej tvegana. Zaposleni so bili za odkup tudi najbolj zainteresirani, saj so upali, da bodo na ta način preprečili propad podjetja in ohranili svoje službe. Specifične razmere so tako povzročile, da je večina držav, kot metodo privatizacije, uporabila notranji odkup s strani

zaposlenih in managerjev, ali pa masovno privatizacijo. Rezultat tega je bil večinski delež lastništva podjetij v notranji lasti, ponekod pa tudi razpršenost med množico malih delničarjev ter nekaj investicijskih skladov, v večinski državni lasti (Lowitzsch et al., 2006, str. 57-58).

Kljub temu, da je bilo delavsko delničarstvo, po končani privatizaciji, prevladujoča oblika lastništva, se je v naslednjih letih situacija hitro spremenila. Praksa večine držav je bila, da so zaposleni začeli prodajati svoje delnice, večinoma managerjem, zato se je število podjetij v večinski lasti zaposlenih drastično zmanjšalo. Danes zaposleni več nimajo kontrolnega deleža. Razlog za to je iskati v obratu miselnosti vlad večine teh držav, ki so, ne samo prenehale spodbujati delavsko delničarstvo, temveč ponekod začele uvajale celo restriktivne ukrepe.

V neugodnih ekonomskih pogojih v začetku 90-ih let je bila tudi delitev dobička med zaposlene skoraj nemogoča, saj je bila dobičkonosnost podjetij nizka ali celo negativna. Hkrati so zakoni predvidevali predvsem standardne pogodbe o delu, s fiksno plačo, kar ni dovoljevalo fleksibilnosti prejemkov. V naslednjih letih, ko so se razmere začele izboljševati, je bil glavni problem predvsem dvom v koristi finančne participacije. Vlade niso mogle oblikovati enotnega stališča, zato tudi ni bilo zakonodajne in davčne politike, ki bi finančno participacijo podprla. Vseeno je v zadnjih letih mogoče opaziti, da se, po zgledu na razvite tržne ekonomije, odnos do finančne participacije tudi v novih članicah EU počasi spreminja.

3.2 Pomen institucij EU, vlad in socialnih partnerjev

V Evropi se prizadevanja za večjo razširjenost finančne participacije kažejo predvsem skozi aktivnosti t.i. Commission of the European Communities (v nadaljevanju Evropska komisija). Ta je izdala že tri t.i. PEPPER poročila, z namenom promocije udeležbe zaposlenih v rezultatih poslovanja podjetja. Objavi prvega PEPPER poročila, v letu 1991, je sledilo neobvezujoče priporočilo Evropskega sveta (Council Recommendation 92/443/EEC) z dne 27. julija 1992, v katerem so med drugim pozvali države članice, da:

- poskrbijo, da obstoječi zakonodajni okvir omogoča uvedbo finančne participacije;
- razmislijo o uvedbi davčnih in drugih finančnih ugodnosti, ki bi spodbudile uporabo teh shem;
- z zadostnim informiranjem vseh vpletenih strani dodatno spodbudijo uporabo shem;
- pri promociji shem upoštevajo izkušnje drugih držav članic;
- zagotovijo, da imajo zaposleni, v okviru obstoječe prakse in zakonov, možnost izbire med različnimi oblikami shem, ki so stvar dogovora med delodajalcem in zaposlenimi oz. njihovimi predstavniki;
- je ta izbira, ob upoštevanju prakse in zakonodaje na področju kolektivnega pogajanja, možna na nivoju, ki je čim bližje zaposlenim in podjetju.

Države imajo pri uvedbi shem finančne participacije relativno proste roke, vseeno pa EU priporoča nekaj značilnosti, ki lahko služijo kot dobra praksa in vodilo pri oblikovanju shem. Te naj bi izpolnjevale naslednjih osem principov (McCartney, 2004, str. 8-22):

- Prostovoljnost uvedbe shem, tako za zaposlene, kot za delodajalce. Kar pa ne pomeni, da nekateri elementi ne smejo biti predpisani z zakonodajo.
- Vključenost vseh zaposlenih v shemo. Določeno razlikovanje med zaposlenimi je dopustno v skladu s cilji podjetja. Zaželeno pa je, da vsi udeleženci v shemi sodelujejo pod enakimi pogoji.
- Jasnost in transparentnost uporabe shem. Udeležencem sheme je potrebno omogočiti natančno informiranje o koristih in tveganjih, ki jih določena oblika prinaša. Z boljším razumevanjem bodo zaposleni spodbujeni k večji udeležbi. Upravljanje shem mora biti transparentno in upoštevati računovodske standarde ter razkritja.
- Vnaprej določena formula finančne udeležbe, ki je povezana s poslovno uspešnostjo podjetja. Pravila morajo biti jasno postavljena že pred udeležbo v shemi. Naknadno določanje delitvene formule lahko deluje nestimulativno.
- Rednost participacije, kar pomeni, da mora biti to ponavljajoč proces in ne dejanje, ki ga včasih naredimo, drugič pa ne. S tem bodo učinki spodbud bolj dolgoročni.
- Izogibanje pretiranemu riziku za zaposlene. Različne oblike finančne udeležbe, dolžine obdobja zadržanih izplačil, mere uspešnosti in podobni dejavniki vplivajo na tveganje, ki so mu zaposleni izpostavljeni. Še posebej v času slabših gospodarskih razmer lahko vrednost njihovih prejemkov in prihrankov zelo niha. Zato je potrebno izbrati različico, ki bo pomenila optimalno razmerje med koristmi in tveganjem zaposlenih.
- Ločevanje med plačami in dohodki iz finančne participacije. Nagrada, ki jo zaposleni prejmejo iz naslova delitve dobička ne sme biti substitut za del plače. Takšen prejemek je lahko le dodatek na fiksno plačo, ki je določena s kolektivnimi pogodbami oz. socialnim sporazumom.
- Združljivost z mobilnostjo zaposlenih. Sheme naj bi bile oblikovane tako, da omogočijo mobilnost zaposlenih, tako med podjetji, kot med državami. Finančna participacija naj bi ustvarila večjo pripadnost podjetju, pri tem pa ne sme ovirati delavca, da zamenja zaposlitev. Zaželeno je, da so sheme razširjene tudi na poslovne enote, ki poslujejo izven države, kjer je sedež podjetja, kar bi zadostilo zahtevi mednarodne mobilnosti.

Stališča EU so tako znana, naslednji korak je implementacija omenjenih priporočil na nacionalni ravni. Vprašanje je torej, kakšen je odziv vlad, delodajalcev in sindikatov v posameznih državah. Med temi so ključnega pomena vladni ukrepi na področju urejanja zakonodaje. Evropska komisija v poročilu PEPPER II (1996, str. 11) ugotavlja, da je bila, z izjemo Francije in Velike Britanije, vladna podpora finančni participaciji, do leta objave poročila, v večini članic zelo nizka. Ponekod so sicer potekale razprave na to temo, a ni bilo konkretnih spodbud. Vendar pa se je, vsaj v starih članicah, odnos v zadnjih letih močno spremenil, tako da lahko danes zasledimo aktivno vladno podporo, za kar so delno zaslužna tudi prizadevanja evropskih institucij (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 2).

Vlade evropskih držav imajo raznolike percepcije o koristih finančne participacije, svojo vlogo pa vidijo predvsem v sprejetju regulatorne podlage za njeno vpeljavo. Temu lahko sledijo tudi aktivnosti za promocijo širše uporabe, vendar je prevladujoče mnenje, da je to naloga socialnih partnerjev. Pogledi posameznih vlad se razlikujejo tudi glede na vlogo predstavnikov zaposlenih pri finančni participaciji. Stališče nekaterih držav je, da predstavniki zaposlenih morajo aktivno sodelovati pri oblikovanju in upravljanju shem, za kar obstaja tudi predpisan postopek. Drugod menijo, da je implementacija stvar dogovora med socialnimi partnerji, vendar ni določil, kako naj do tega dogovora pride. Tretji pogled prepušča izpeljavo podjetjem, brez posebnega konsenza med omenjenimi stranmi. Glavno slabost finančne participacije večina vlad vidi v prenosu tveganja na zaposlene ter omejeni možnosti uvedbe nekaterih oblik shem v mala in srednja podjetja (Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?, 2007, str. 2-3).

Ovire za nadaljnje širjenje finančne participacije pa so po mnenju vlad lahko politične, tehnične ali okoljske (Pendleton & Poutsma, 2004, str. 32). Politične ovire izhajajo npr. iz splošnega mnenja, da ozke sheme udeležbe v lastništvu, še posebej opcije, omogočajo veliko obogatitev posameznikov, kar vpliva tudi na negativno dojetje širše finančne udeležbe. V nekaterih državah so ovira sindikati, ki uvedbi shem močno nasprotujejo. Hkrati je v podjetja težavno vpeljati instrument, ki naj bi temeljil na zaupanju, če je prisotno konfliktno razmerje med glavnimi akterji. Tehnične ovire se nanašajo na mala in srednja podjetja, za katere predstavlja finančna participacija visoke administrativne stroške, odsotnost trga delnic pa je še dodatna težava. Dejavniki, ki izhajajo iz okolja in pomenijo potencialne ovire, so zlasti način upravljanja podjetij, zakonodaja, ki določa poslovanje, ter zahteve po poročanju.

Organizacije delodajalcev imajo v glavnem pozitiven odnos do finančne participacije, njihova osveščenost pa je večja v državah, kjer je tudi stopnja razvitosti shem na višji ravni. Podpirajo uvedbo širokih shem udeležbe, vendar želijo svobodo pri njihovem oblikovanju. Vlada naj ne bi postavljala preveč natančnih predpisov, temveč poskrbela le za davčne in druge ugodnosti. Delodajalci hkrati želijo možnost izbire med ozko in široko shemo, v skladu s potrebami podjetja. Večinoma so enotnega mnenja, da finančna participacija izboljšuje poslovanje s pomočjo večje motivacije in zvestobe zaposlenih, kot tudi privabljanja in obdržanja kadrov. Verjamejo tudi, da je bolje, če predstavniki zaposlenih niso vključeni v proces oblikovanja in upravljanja shem oz. odločanja v podjetju. To je v nasprotju z našo ugotovitvijo, da kombinacija finančne udeležbe zaposlenih z udeležbo v odločanju, ima največji končni učinek. Problem nadaljnega širjenja uporabe shem vidijo predvsem v težavni vpeljavi v mala in srednja podjetja. Sklenemo lahko, da je odziv organizacij delodajalcev na pozive vlad k širši uporabi shem sicer dober, vendar pa je vloženo premalo navora za boljšo informiranost udeležencev. To nalogo v glavnem prepuščajo skupinam lobijev ter panožnim in regionalnim združenjem, kar ponavadi ni najboljša rešitev (Pendleton & Poutsma, 2004, str. 41-42).

Sindikati, s svojo stopnjo udeležbe v razpravah na temo finančne participacije, odražajo njeno razvitost v posamezni državi. Nekoč so bili zelo skeptični do uvedbe shem, danes pa najdemo različne poglede. Nekateri udeležbo aktivno podpirajo, drugi pa ji izrazito nasprotujejo. Kljub

temu, mnogi kritično opredeljeni sindikati, v praksi sodelujejo pri razvoju shem. Po mnenju večine je finančna participacija sprejemljiva, v kolikor zadosti določenim pogojem. Med temi se omenja enakopravnost participacije, zaščita zaposlenih pred prevelikim tveganjem, prepoved substitucije s plačo ter pravica zaposlenih oz. njihovih predstavnikov, da sodelujejo pri oblikovanju in upravljanju shem. Podpora posameznim oblikam finančne participacije je predvsem posledica različnega dojemanja koristi in rizikov, ki jih te prinašajo. Delitev dobička je dobra z vidika likvidnosti, vendar pa obstaja nevarnost substitucije z delom plače ter decentralizacije kolektivnega pogajanja. Delavsko delničarstvo je izpostavljeno tveganju nihanj na kapitalskih trgih, zato pa je manjša bojazen pred substitucijo s plačo, potencial koristi na dolgi rok pa večji. Za večino sindikatov velja, da je njihova aktivnost na področju finančne participacije v močni odvisnosti od sprejetih vladnih ukrepov (Pendleton & Poutsma, 2004, str. 52-53).

3.3 Ovine pri širjenju uporabe finančne participacije

3.3.1 Ovine za mala in srednja podjetja

Med ovirami za večjo uporabo finančne participacije v praksi lahko izpostavimo tiste, ki so zlasti relevantne za mala in srednja podjetja (angl. *small and medium-sized enterprises*). Evropska komisija jih definira kot podjetja z manj kot 250 zaposlenimi ter maksimalnimi letnimi prihodki v vrednosti 50 milijonov EUR oz. sredstvi v bilanci stanja, ki ne presegajo 43 milijonov EUR (Postlethwaite, 2004, str. 4). Pri predstavitvi potencialnih ovir se je potrebno zavedati, da večina njih lahko vpliva tudi na velika podjetja. Vendar imajo ta ponavadi sredstva, s katerimi lahko ovire premagajo, zato jim ne pomenijo tako resen problem. Ovine je tako možno klasificirati v pet kategorij, kulturne, institucionalne, okoljske, strukturne in take, ki izvirajo iz znanja (Postlethwaite, 2004, str. 9-16).

Kulturne ovire so:

- nenaklonjenost tveganju s strani zaposlenih;
- slabe zgodovinske izkušnje, v zvezi z neuspešno zastavljenimi preteklimi zakonodajami ali pa negativno predznačen spomin na star komunistični režim;
- odpor lastnikov in managerjev, zaradi bojazni pred izgubo moči, kontrole in avtoritete;
- odpor svetovalcev podjetja (računovodij in pravnikov), zaradi njihovega konzervativnega razumevanja poslovanja, pri čemer dobiček pripada podjetnikom, plače pa zaposlenim;
- previdnost zaradi negotovosti prihodnje uspešnosti in posledičnega nihanja nagrad.

Institucionalne ovire so:

- pomanjkanje vladne podpore, v obliki ustrezne zakonodaje in zadostnih davčnih olajšav;
- pomanjkanje podpore organizacij delodajalcev in sindikatov, ki bodisi nimajo jasnih stališč, ali pa so premalo aktivni pri promociji finančne participacije;
- pravne težave, zaradi prevelike regulacije shem oz. pri širitvi na mednarodno raven.

Okoljske ovire so:

- konkurenčne finančne storitve, ki jih lahko zaposleni vidijo kot bolj zanimivo izbiro za naložbo svojih omejenih prihrankov;
- pomanjkanje informacij in izkušenj, ki bi olajšale ter spodbudile uvedbo shem;
- računovodska obravnava delniških shem, saj Upravni odbor za mednarodne računovodske standarde (IASB) zahteva upoštevanje delniških nagrad kot računovodski strošek, kar je še posebej težavno v primeru opcij, ko je potrebno ocenjevati njihovo vrednost skozi celotno življenjsko dobo.

Strukturne ovire so:

- kratkoročna usmerjenost nekaterih podjetij, kar zlasti zavira večjo udeležbo v lastništvu;
- nizka raven dohodka nekaterih zaposlenih, kar povzroči, da je finančna participacija za njih nezanimiva, saj prioriteto vidijo predvsem v povečanju osnovne plače;
- težavnost zagotavljanja likvidnega notranjega trga delnic podjetij, ki ne kotirajo na borzi;
- kompleksnost in stroški, ki ovirajo predvsem mala in srednja podjetja, saj imajo ta omejen proračun za uvedbo in upravljanje shem oz. najetje strokovnih svetovalcev.

Ovire, ki izvirajo iz znanja so:

- negativno dojemanje finančne participacije kot dodatka, namenjenega le managerjem, ki si ga izplačajo ne glede na uspešnost poslovanja in brez skrbi za druge delničarje;
- slabo razumevanje osebnih financ, zaradi česar zaposleni ne poznajo potencialnih koristi;
- bojazen pred pojavom učinka zastojkarstva, ob neupoštevanju dejstva, da lahko večja motivacija delavcev, ki učinku ne podležejo, izniči negativen vpliv;
- ne dovolj jasne dejanske koristi, da bi bilo vredno z uvedbo shem sploh poizkusiti.

Potencialne rešitve za omenjene ovire so predvsem (Postlethwaite, 2004, str. 17-20):

- odprava negativnega odnosa in odpora do finančne participacije, s pomočjo oblikovanja promocijskih teles na ravni EU, kot tudi z izobraževanjem in informiranjem lastnikov in ostalih, ki v koristi shem dvomijo;
- povečanje vladne podpore, v smislu uvedbe davčnih ugodnosti, odprave pravnih ovir, kakor tudi večje promocije oz. financiranja promocijskih teles;
- ustvarjanje okolja, v katerem so informacije in izkušnje z lahkoto dostopne, s pomočjo oblikovanja mrež svetovalcev, kot tudi izmenjave praktičnih idej med podjetji;
- uporaba učinkovitih shem, to so tiste, ki ne zahtevajo dolgotrajnega posvetovanja, njihova uvedba pa je enostavna ter
- širjenje znanja o koristih finančne participacije in načinu delovanja, tako da organizacije delodajalcev in sindikati z vodiči informirajo svoje člane, strokovne revije za svetovalce objavljajo članke s praktičnimi primeri, vlada oblikuje postopni načrt uvedbe shem, poslovne šole pa izobražujejo bodoče delodajalce oz. delavce.

3.3.2 Mednarodne ovire

Mednarodne ovire se pojavijo v primeru, ko želi neko podjetje, s sedežem v eni državi, razširiti uporabljene sheme finančne participacije tudi na svoje poslovne enote, ki poslujejo v drugih državah članicah EU. Razlike v razmerah, ki vladajo v posamezni državi, tako lahko povzročijo neenakost v obravnavi zaposlenih, kar seveda ni v skladu s cilji evropske politike. Ovire predstavlja zlasti različen davčni sistem, socialni prispevki, pravni sistem, medsebojno nepriznavanje shem finančne participacije ter pomanjkanje informacij. Evropska komisija v svojem poročilu (Report of the High Level Group of independent experts, on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension, 2003) zato priporoča ukrepe za zmanjšanje mednarodnih ovir in lažje širjenje shem na ravni EU:

- Potrebno je izboljšati dialog med državami članicami EU. To bi lahko storili tako, da se ustanovi svetovalni komite, ki bi bil sestavljen iz predstavnikov socialnih partnerjev vseh članic. Zadolžen bi bil za širjenje informacij o najboljši praksi ter nadziranje in poročanje o razvoju finančne participacije v posameznih državah.
- Socialni partnerji morajo finančni participaciji dajati večji pomen. Torej je zaželeno, da tovrstno tematiko pogosteje uvrstijo na dnevni red svojih sestankov.
- Ustvariti je potrebno informativno spletno stran. Ta bi na enem mestu združevala vse nujne informacije, povezave na strani posameznih držav in primere uporabljenih shem.
- Zmanjšati je potrebno kompleksnost, tako da se uporabi enoten pristop pri oblikovanju prospektov ob javni ponudbi delnic (angl. *prospectus*). S tem bi se za državljane vseh članic poenostavilo trgovanje z delnicami na borzah znotraj EU.
- Doseči je potrebno skupni dogovor o pravilih davčne obravnave delniških opcij na ravni EU. Tako bi se izognili problemom dvojnega obdavčenja oz. izogibanja davkom, ki nastanejo zaradi mednarodne mobilnosti zaposlenih, če se ti selijo med državami z različnimi pravili glede trenutka obdavčevanja opcij (ob podelitvi ali ob realizaciji).
- Potrebno je uveljaviti medsebojno priznavanje shem med državami. S tem bi delavci, ki zamenjajo državo zaposlitve, ohranili enak status z vidika plačevanja davkov in socialnih prispevkov. Predpogoj temu je visoka stopnja sodelovanja med članicami, kar se že dogaja na področju pokojnin.
- Razviti je potrebno skupni evropski model finančne participacije, ki bi omenjene ovire odpravil, hkrati pa služil kot načrt implementacije različnih oblik shem. Ta bi bil na voljo vsem podjetjem, tudi če trenutno poslujejo le v eni državi. Z mednarodno širitvijo bi se tako izognili spreminjanju obstoječih shem.

4 FINANČNA PARTICIPACIJA V SLOVENIJI

McCartney, Croucher in Svetlik (2005) so izvedli testno študijo na primeru Slovenije, ki s pomočjo 16 kazalcev opredeli razvitost finančne participacije v državi. Študija naj bi služila kot dober primer ostalim državam, ki se podrobnejše analize šele lotevajo. Zaradi pomanjkanja

podatkov, nekaterih kazalcev ni bilo mogoče ovrednotiti, zato avtorji predlagajo tudi ukrepe za prihodnjo odpravo tovrstnih težav. Za okvir diplomskega dela pa zadostujejo prvi trije kazalci.

Pri oceni pogostosti uporabe finančne participacije, so v študiji uporabljeni podatki CRANET raziskave v Sloveniji iz leta 2002, ki je zajela 161 podjetij z več kot 100 zaposlenimi. Izkazalo se je, da 32,9% slovenskih podjetij ima uvedeno kakšno izmed shem. Vendar obstaja verjetnost, da omenjen odstotek precenjuje dejansko razširjenost, saj smo že ugotovili, kako je raba finančne participacije povezana z velikostjo podjetja.

Drugi kazalec iz študije je namenjen oceni deleža zaposlenih, ki jih finančna participacija dejansko zajema, saj je iz podatkov razvidno, da nekateri delavci ali skupine v sheme niso vključeni. Na osnovi CRANET raziskave, je v sheme povprečno vključenih 21,8% zaposlenih v Sloveniji. Zaradi metodoloških pomanjkljivosti, ki smo jih predstavili v 3. poglavju, študija upošteva tudi podatke EWCS raziskave, in sicer iz let 2000/2001. Ti pokažejo, da je 9,6% zaposlenih v Sloveniji zajetih s finančno participacijo. Kot smo že omenili, je pravi delež najbrž nekje med obema rezultatoma.

Med priporočili EU je tudi vključenost vseh zaposlenih v ponujene sheme. Tretji kazalec študije zato, na podlagi CRANET podatkov, meri razširjenost finančne participacije glede na raven zaposlitve. V Tabeli 3 so rezultati, ki kažejo odgovore kadrovskih managerjev v podjetjih na vprašanje, katerim skupinam zaposlenih nudijo udeležbo v posamezni shemi. Kot vidimo je v Sloveniji finančna participacija najbolj pogosto namenjena zaposlenim na višji ravni v podjetju, predvsem managerjem, kar ni povsem v skladu s priporočili. Vseeno je v zadnjih letih moč zaslediti večja prizadevanja, tako k širši rabi shem, kot bolj enakopravni udeležbi vseh delavcev.

Tabela 3: Finančna participacija v Sloveniji glede na raven zaposlitve, v % podjetij iz vzorca

Raven zaposlitve	Delitev dobička	Delavsko delničarstvo	Katerakoli shema
Management	28,0	16,1	32,9
Strokovno-tehnični kader	18,0	11,8	25,5
Administracija	14,9	9,3	22,4
Ročno delo	14,3	8,1	20,5

Vir: J. McCartney, R. Croucher & I. Svetlik, Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia, 2005, str. 8.

4.1 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku - ZUDDob

Delitev dobička med zaposlene ni bila v Sloveniji, po osamosvojitvi, z zakoni nikoli prepovedana, hkrati pa tudi ne dovolj podrobno opredeljena. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD), uveden leta 1993, je tako v svojem 228. členu med drugim omogočal, da se s statutom družbe določi, kako bo ta razdeljen. V maju 2006 je začel veljati prenovljen Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD-1), ki je uporabo dobička, v svojem 230. členu, še bolj konkretno opredelil. Po pokritju morebitne prenesene izgube in oblikovanju različnih vrst rezerv, podjetje evidentira t.i. bilančni dobiček. O njegovi uporabi potem odloča skupščina, ki ga

lahko razdeli med delavce, če je ta možnost zapisana v statutu. Takšen zakonski okvir je udeležbo zaposlenih sicer dopuščal, ni pa je aktivno spodbujal, zato večina podjetij možnosti ni koristila. V skladu s priporočilom Evropskega sveta, glede promocije finančne participacije v EU, je tudi Slovenija večkrat poskušala oblikovati ustrežnejšo zakonodajo. Trije predlogi zakona o finančni participaciji zaposlenih, iz let 1997, 2002 in 2005, so bili zavrnjeni na vladni obravnavi. Končno pa je bil dne 29. 2. 2008 sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (v nadaljevanju ZUDDob), ki je mesec kasneje stopil v veljavo.

4.1.1 Povzetek vsebine Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

ZUDDob določa denarno in delniško shemo delitve dobička. Po 2. členu zakona, se denarne sheme lahko uporabijo za vse kapitalske družbe, kot so opredeljene v ZGD-1, to so družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, komanditna delniška družba in evropska delniška družba. Izjema so delniške sheme, ki veljajo samo za delniške družbe, ki so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Podjetje lahko delavcem izplača največ 20% dobička poslovnega leta in ne več kot 10% letnega bruto zneska plač, izplačanih v podjetju v tem poslovnem letu. Najvišji znesek, ki ga posamezni delavec lahko prejme, ne sme preseči 5.000 EUR. V 3. in 4. členu zakona sta zajeti načeli prostovoljnosti in enakosti, ki določata, da je udeležba prostovoljna, tako na strani delavcev, kot delodajalcev, vsi zaposleni pa morajo biti v sheme vključeni pod enakimi pogoji.

V 7. členu zakona je opisana pogodba o udeležbi delavcev v dobičku, ki jo podpišeta pooblaščen zastopnika podjetja ter zaposlenih. Na podlagi pogodbe se podjetje obveže, da bo del dobička v določenem roku izplačalo zaposlenim, izbira oblike sheme pa je prepuščena dogovoru pogodbenih strank. Pogodba mora vključevati vse delavce, dopuščena pa je možnost, da se delavec pogodbi s pisno izjavo kadarkoli odpove. Hkrati je lahko s pogodbo določeno, da v njej sodelujejo samo delavci, ki so v podjetju zaposleni določeno časovno obdobje, ki pa ne sme biti daljše od šestih mesecev. Obvezna sestavina pogodbe so med drugim tudi merila za določitev zneska za izplačilo posameznemu delavcu, pri čemer je potrebno upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu.

Pobudo za sklenitev pogodbe lahko poda podjetje ali zaposleni. V imenu zaposlenih to stori reprezentativni sindikat, svet delavcev oz. delavski zaupnik ali na zboru delavcev izvoljeni predstavniki. Na pobudo zaposlenih mora poslovodstvo v roku 30 dni oblikovati svoje mnenje in delavce o njem obvestiti. Druga možnost pa je ta, da poslovodstvo posreduje mnenje z utemeljitvijo skupščini, nato pa se ravna v skladu z njenim sklepom. Podpisana pogodba se uporablja za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe.

V 13. členu je opredeljena denarna shema, ki med drugim določa, da se delež dobička, namenjenega zaposlenim, v času od pridobitve pravice do dejanskega izplačila, obrestuje vsaj z obrestno mero komercialnih bank za dolgoročne vloge. Obresti se izplačajo skupaj z zneskom pripadajočega dobička, delavec pa lahko izplačilo le-tega zahteva že pred potekom roka,

določenega v pogodbi. S tem slovenska zakonodaja, ki sicer predvideva denarne sheme z odloženim izplačilom, posredno dovoljuje tudi takojšnje. Za razliko pa 16. člen zakona predpisuje triletno prepoved razpolaganja zaposlenih z delnicami, pridobljenimi iz naslova udeležbe v dobičku. Delniška shema je sicer opredeljena v 14. členu, ki med drugim določa, da se preostali delež dobička, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnice, izplača po pravilih denarne sheme. V 15. členu je dodatno zapisano, da se cena delnic za namen delniške sheme določi kot povprečna cena, dosežena pri trgovanju na organiziranem trgu v zadnjih 12 mesecih.

S 17. členom je določeno, da na ravni posameznega delavca pogodba o udeležbi pri dobičku preneha veljati s prenehanjem delovnega razmerja ali odstopom od pogodbe. Na ravni podjetja, kot predpisuje 18. člen, pa se to lahko zgodi s potekom roka, za katerega je pogodba sklenjena, z začetkom stečajnega postopka, odstopom podjetja oz. najmanj polovice delavcev od pogodbe ali s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja. 20. člen dodatno določa, da podjetje lahko od pogodbe odstopi samo s sklepom skupščine, odstop pa začne veljati z naslednjim poslovnim letom in ne vpliva na že pridobljene pravice zaposlenih.

S četrtem delom zakona (21. do 26. člen) je urejen obvezen vpis pogodb v register, ki se lahko opravi po odobritvi ministra za gospodarstvo in je pogoj za uveljavljanje davčnih olajšav. 31. člen nato določa, da lahko podjetje uveljavlja zmanjšanje davčne osnove pri obračunu davka od dohodka pravnih oseb za 70 ali 100% zneska izplačanega dobička. Prva olajšava je možna, če se dobiček izplača oz. lahko zaposleni z njim razpolagajo eno leto po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila, druga pa po treh letih od istega dne. V primeru izplačila v manj kot letu dni, olajšav ni mogoče uveljaviti.

Na strani zaposlenih se dobiček iz udeležbe v denarni shemi obravnava kot dohodek iz delovnega razmerja. Takšen dohodek se ne všteva v davčno osnovo za obračun dohodnine v višini 70% zneska, če je ta izplačan po poteku enega leta, oz. 100% zneska, po poteku treh let od pridobitve pravice do deleža dobička. Po enem letu je delavec dolžan plačati le 30% prispevkov za socialno varnost, po treh letih pa je plačila oproščen. Zaposleni niso deležni omenjenih ugodnosti, če se jim denar izplača prej kot v enem letu od pridobitve pravice. V primeru delniške sheme, ko delavec razpolaga z delnicami po poteku treh let od pridobitve pravice do deleža dobička, je davčna obveznost odložena do trenutka prodaje delnic in se obravnava po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala.

34. člen ZUDDob ponuja tudi možnost, da se prispevki za socialno varnost, ki so jih dolžni plačati zaposleni iz naslova udeležbe v dobičku, preusmerijo v individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje posameznih delavcev, ki so vanj vključeni.

4.1.2 Ovrednotenje Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Ker je bil zakon sprejet šele pred kratkim, je trenutno težko soditi o finančnih posledicah, ki jih bo imel na gospodarstvo. Precej je odvisno od tega, koliko podjetij se bo, zaradi nove

zakonodaje, odločilo vpeljati kakšno izmed omenjenih shem. Novi ZUDDob je zelo obetaven, saj sledi priporočilom EU glede izdatnih davčnih olajšav za podjetja in zaposlene. Hkrati se drži načela prostovoljnosti uvedbe shem ter vključenosti vseh zaposlenih. Kriteriji razdelitve morajo biti določeni vnaprej, predpisani pa so tudi obvezni postopki informiranja zaposlenih, ki so ključnega pomena za njihovo večjo naklonjenost finančni participaciji.

Potencialna pomanjkljivost novega zakona je ta, da so delniške sheme omejene na podjetja, ki kotirajo na borzi. Najbrž so oblikovalci zakona s tem želeli zaščititi zaposlene pred prevelikim tveganjem. Poslovanje delniških družb, ki ne kotirajo na borzi, je namreč manj transparentno, ocena prave vrednosti njihovih delnic pa težja. Če bi zakon ustrezno dopolnili s predpisanim načinom določanja cen teh delnic, bi lahko zajeli še več podjetij.

ZUDDob prav tako ne ponuja pravne podlage za organiziran razvoj delavskega delničarstva, ki bo ena izmed posledic delitve dobička v delnicah. Mogoče bi bilo dobro, po zgledu na Francijo in Veliko Britanijo, uvesti posebne sklade, ki bodo povezovali denarne in delniške sheme ter spodbudili dolgoročno varčevanje v obliki delnic. Brez prave stimulacije, obstaja velika verjetnost, da bodo zaposleni prodali svoje delnice, takoj ko bo to mogoče.

V novem zakonu zasledimo precej formalnosti, ki postopek uvedbe shem podaljšujejo. Med temi so npr. v 9. členu zakona opredeljena obveznost statutarne ureditve možnosti udeležbe zaposlenih v dobičku, posvetovanje posloводства s skupščino, glede uvedbe shem ipd. Hkrati pa je možen enostranski odstop katerekoli pogodbene stranke od pogodbe, brez pravnih posledic. Zato je vsaj vprašljivo, kako učinkovit bo takšen sistem v praksi.

Če novi zakon vrednotimo z vidika priporočila EU o različnih vrstah shem, ki naj bi bile na razpolago, potem so zaključki dvojni. Po eni strani sta na voljo denarna in delniška shema, ki jih je mogoče oblikovati v okvirih zakona in po dogovoru med zaposlenimi in podjetjem. Po drugi strani pa zakon ne omenja t.i. kombiniranih in alternativnih shem, ki so bile prisotne v nekaterih starejših predlogih. Kombinirana shema bi omogočila zaposlenim, da dobijo en del dobička izplačanega v denarju, drugi del pa v delnicah. Alternativna shema pa nudi izbiro med delniškimi nakupnimi opcijami in denarnim izplačilom. Vlada se je verjetno držala načela jasnosti in preglednosti shem, zato se je izognila kompleksnejšim različicam. Možnost, da bo zakon na tem področju v prihodnje dopolnjen, vsekakor ostaja odprta.

4.2 Razdelitev sklada sredstev

Podjetje, ki želi del bilančnega dobička izplačati zaposlenim, mora v skladu z ZUDDob imeti predhodno oblikovana merila, po katerih bodo določeni deleži posameznih delavcev. Izbor ustreznih meril je ena težjih nalog v procesu uvedbe shem finančne participacije, saj je zaželeno, da so zastavljena čim bolj pravično. Izbrana merila se uporabijo v delitveni formuli, s katero izračunamo zneske za izplačilo posameznikom iz skupnega sklada sredstev, ki so na voljo. Purič (1998) meni, da delitvena formula lahko vsebuje kriterije, kot so npr. višina plače, nivo

delovnega mesta, delovna doba v podjetju, prisotnost na delu, ocena individualne delovne uspešnosti ali pa sredstva razdeli med zaposlene v enakih deležih. Pri tem je pomembno, da uporabljena merila odražajo cilje uvedbe shem. Če je npr. glavni cilj zmanjšati fluktuacijo, potem mora formula poudariti pomen delovnega staža v podjetju. V kolikor je cilj izboljšati timsko delo, potem je primerna formula takšna, ki ne povzroča velikih razlik med delavci ipd. Hkrati je potrebno oblikovati jasno in razumljivo formulo, ki jo bodo zaposleni dobro sprejeli.

Že v povzetku ZUDDob smo omenili, da sta v Sloveniji obvezni sestavini delitvene formule vsaj višina plače delavca in število dni prisotnosti na delu. V nadaljevanju bomo poskušali predstaviti poenostavljen model možne formule in jo preizkusiti na hipotetičnih podatkih. Vzemimo za primer, da se podjetje odloči uporabiti delitveno formulo, ki ravno zadostuje pogojem v zakonu. Kot ugotavlja Purič (1998), bi formulo lahko ponazorili z enačbo (1):

$$\text{izplačilo posameznemu delavcu} = \frac{\text{povprečna mesečna plača delavca}}{\text{povprečni mesečni plačni fond}} \times \frac{\text{število dni prisotnosti delavca na delu}}{\text{povprečno število dni prisotnosti na delu}} \times \text{sredstva sklada udeležbe} \quad (1)$$

Iz enačbe (1) lahko razberemo, da so sredstva sklada udeležbe razdeljena ob upoštevanju tako višine plače delavca, kot tudi prisotnosti na delu. Prvi ulomek lahko razumemo kot koeficient, ki glede na višino plače določa delež, ki pripada posamezniku. Drugi ulomek pa lahko pojasnimo kot koeficient, ki izračunani delež popravlja, glede na to, ali je bil delavec prisoten na delu več ali manj kakor znaša povprečna prisotnost na delu v obravnavanem podjetju.

Predpostavimo, da imamo podjetje Sonce d.o.o., v katerem je zaposlenih 10 delavcev, ki prejema različne plače, glede na odgovornost njihovega delovnega mesta. Predpostavimo tudi, da je podjetje v lanskem letu doseglo 20.000 EUR dobička. Sklenjeno je bilo, da se bo 15% dobička razdelilo med zaposlene, kar pomeni, da predstavljajo skupna sredstva sklada udeležbe 3.000 EUR. Kot je razvidno iz hipotetično zastavljene tabele 3, je znašal povprečni mesečni plačni fond v lanskem letu 14.000 EUR. V istem letu so bili delavci v povprečju 240 dni prisotni na delu. Ob upoštevanju razpoložljivih podatkov in uporabi enačbe (1) je mogoče izračunati pripadajoče deleže dobička za vsakega delavca. Rezultati so v Tabeli 4 (na str. 41).

V Tabeli 4 (na str. 41) lahko hkrati vidimo, kako se deleži dobička, namenjeni posameznim delavcem, spreminjajo glede na višino plače in prisotnost na delu. Tina in France se denimo nahajata v istem plačnem razredu, vendar je bil France več dni prisoten na delu, zato mu pripada večji znesek iz sredstev, ki so predmet razdelitve. Janez in Marjan pa sta bila oba prisotna na delu 260 dni, a v skladu s pogojem višine plače, pripada Janezu večja denarna nagrada. Hkrati je potrebno omeniti, da je v našem primeru zadoščeno omejitvam maksimalne dovoljene višine izplačila, kot je določena v ZUDDob. Izplačano je namreč 15% dobička, kar je manj od dovoljenih 20%. Če upoštevamo, da je skupni letni bruto znesek plač približno enak dvanajstkratniku povprečnega mesečnega fonda plač, pridemo do zneska 168.000 EUR. V

podjetju Sonce d.o.o. je izplačano le 3.000 EUR, kar je manj od zakonsko dovoljenih 10% letne bruto mase plač. Ob tem tudi nihče izmed delavcev ne prejme več kot 5.000 EUR.

Tabela 4: Hipotetični podatki za podjetje Sonce d.o.o.

Ime in priimek zaposlenega	Povprečna mesečna plača zaposlenega	Število dni prisotnosti na delu v lanskem letu	Pripadajoči delež dobička
Janez Šmorn	2.200 EUR	260	511 EUR
Tina Novak	1.800 EUR	210	338 EUR
France Volk	1.800 EUR	230	370 EUR
David Golijat	1.600 EUR	220	314 EUR
Jagoda Gozdič	1.500 EUR	260	348 EUR
Anže Vprašaj	1.300 EUR	240	279 EUR
Nina Kranjc	1.000 EUR	250	223 EUR
Marjan Debevc	1.000 EUR	260	232 EUR
Jože Sosed	900 EUR	230	185 EUR
Klemen Učenjak	900 EUR	240	193 EUR
	Σ 14.000 EUR	Σ 2400 dni	Σ 2.993 EUR

Vir: Lastna ponazoritev hipotetičnega primera

V zgornjem hipotetičnem primeru smo lahko spoznali praktično vrednost delitve dobička ter pomen kriterijev, uporabljenih v delitveni formuli. Skupna vsota izplačanih deležev nekoliko odstopa od 3.000 EUR, kar je posledica enostavnosti formule in zaokrožanja rezultatov. Dejstvo je, da gre zgolj za grob prikaz delovanja, v realnosti pa so delitvene formule precej bolj kompleksne in upoštevajo večje število spremenljivk. Podjetja jih tako prilagajajo svojim specifičnim potrebam in ciljem.

4.3 Lastništvo zaposlenih v Sloveniji

4.3.1 Razvoj lastništva zaposlenih v Sloveniji

Posledica procesa privatizacije v Sloveniji je bil nastanek razpršene lastniške strukture. Oblikovali sta se dve skupini lastnikov, notranji in zunanji. Notranji lastniki so bili managerji, zaposleni in nekdanji zaposleni, zunanji pa pooblašene investicijske družbe (PID-i), para-državna sklada (KAD in SOD) ter mali delničarji, ki so delnice pridobili v javnih prodajah. V obdobju po končani privatizaciji se je začela lastniška struktura izdatno spreminjati. Število delničarjev se je naglo zmanjševalo, v podjetja pa so vstopali domači ter tuji strateški lastniki. Sedanji in bivši zaposleni so delnice v glavnem prodajali, medtem ko so jih managerji kupovali (Simoneti, Böhm, Gregorič, Cankar & Borec, 2003).

Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij, iz leta 1993, je zaposlenim omogočil, da so do delnic prišli relativno poceni, s 50% popustom pri nakupu in plačilom na obroke. Odkup so nato opravili z denarjem ali lastninskimi certifikati, ki so bili državljanom razdeljeni brezplačno.

Zakonodaja je hkrati postavila omejitve pri trgovanju za določeno obdobje, s čimer je bila stopnja lastništva zaposlenih takrat začasno na visoki ravni. Kljub temu med zaposlenimi ni bilo veliko zanimanja, da bi delnice obdržali. Iskali so poti, kako podarjene deleže čim prej unovčiti. Mnogi so prodajo opravili vnaprej, prenos pa v trenutku, ko je to omogočil zakon (Kanjuo Mrčela, 2002).

Vzrok za to, da se je večina zaposlenih odločila delnice hitro prodati, ponavadi precej pod nominalno vrednostjo, je bil predvsem v slabi organizaciji delavskega delničarstva. Država si je sicer prizadevala zmanjševanje lastništva in netransparentno trgovanje zaustaviti s t.i. delničarskimi sporazumi. Ti so med drugim določali, da zaposleni svojih delnic ne smejo individualno prodati zunanjim kupcem, glasujejo pa lahko le v paketu, preko pooblaščenca. Takšna pravila so bila organizacijsko in finančno zahtevna, zato je bilo z Zakonom o prevzemih, iz leta 1997, združevanje malih notranjih delničarjev urejeno drugače. Svoje delnice so lahko uporabili za ustanovitev nove pravne osebe, t.i. družbe pooblaščenke. Cilj le-te je bilo organiziranje malih delničarjev v smislu skupnega glasovanja in pravil trgovanja. Tudi ta rešitev je imela številne pomanjkljivosti, npr. zahtevno in drago ustanavljanje, zahtevno zbiranje pooblastil za glasovanje, pomanjkanje davčnih ugodnosti, zagotavljanje likvidnosti notranjega trga itd., zato je v glavnem obstajala zgolj kot neizkoriščena možnost (Kanjuo Mrčela, 2002).

Ob vsem povedanem je jasno, da je večja stabilnost lastništva zaposlenih možna le z boljšo organizacijo v prihodnosti. Poiskati je treba učinkovit sistem, ki bo enostaven za oblikovanje in upravljanje, ponujal pa bo zadostno likvidnost in transparentnost trgovanja. Problem je še posebej aktualen zaradi uvedbe ZUDDob, ki bo, kakor smo že omenili, ob uporabi delniških shem delitve dobička povzročil večjo razširjenost delavskega delničarstva.

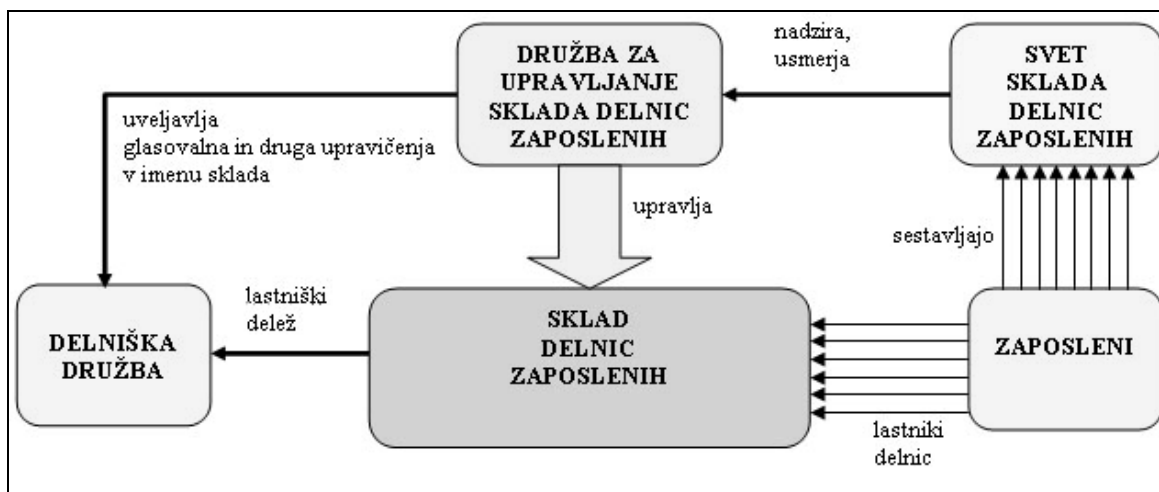
4.3.2 Programi lastništva zaposlenih

Böhm, Debeljak in Mikolič (b.l.), v delovnem gradivu študije Ministrstva za gospodarstvo, predlagajo oblikovanje programa lastništva zaposlenih, katerega značilnosti povzemamo v tem podpoglavju. Gre za natančen načrt sistema, s katerim bodo zaposleni pridobivali delnice podjetja, v katerem delajo. Pravila in postopek delovanja sistema bi moral podpreti tudi ustrezen, posebej za ta namen pripravljen zakon.

Program lastništva zaposlenih bi se izvajal po vzoru na poslovanje vzajemnih skladov, za katere skrbijo družbe za upravljanje, v skladu z Zakonom o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (v nadaljevanju ZISDU). Vsako podjetje bi pripravilo program za svoje zaposlene. Ta bi bil sprejet ob soglasju sveta delavcev in odobritvi davčne uprave ter agencije za trg vrednostnih papirjev, v primeru javnih delniških družb. Slika 7 (na str. 43) ponazarja, kako naj bi bil potencialni program zgrajen. Vse delnice, ki jih zaposleni pridobijo skozi registriran program lastništva, sestavljajo t.i. sklad delnic zaposlenih. Sklad upravlja posebna družba za upravljanje sklada delnic zaposlenih. Vsi lastniki delnic v skladu sestavljajo Svet sklada delnic zaposlenih. Njegova glavna naloga je odločanje o uveljavljanju glasovalnih pravic iz naslova lastništva

delnic v skladu. Število glasov posameznega delavca v svetu je sorazmerno številu delnic, ki jih ima. Na podlagi sklepov, ki jih sprejme omenjeni svet, Družba za upravljanje sklada nato glasuje na skupščini delničarjev podjetja. Zakon, ki bi urejal programe lastništva zaposlenih, bi moral določiti, katera pravila ZISDU ne veljajo v primeru upravljanja sklada delnic zaposlenih.

Slika 7: Shema programa lastništva zaposlenih



Vir: A. Böhm et al., Programi lastništva zaposlenih v Republiki Sloveniji, Delovno gradivo študije Ministrstva za gospodarstvo, b.l., str. 8.

Sklad bi moral imeti večino sredstev naloženih v delnice podjetja, preostanek pa bi imel lahko v depozitih na banki. Delnice bi pridobival z neposrednim odkupom od zaposlenih, z novo izdajo delnic, ali pa z nakupom že izdanih delnic podjetja, na organiziranem ali neorganiziranem trgu. Financiranje sklada bi lahko potekalo z denarnimi vplačili podjetja oz. zaposlenih, z vplačili zaposlenih v obliki delnic ter z dividendami iz naslova delnic v skladu in prejetimi obrestmi na bančne depozite. Tudi bančno posojilo bi bila ena izmed opcij, vendar le do višine zakonsko določenega deleža tržne vrednosti sklada.

Provizija družbe za upravljanje sklada delnic zaposlenih bi morala biti manjša od višine provizij, ki jih sicer zaračunavajo družbe za upravljanje, v skladu z ZISDU. Ob pogoju, da letna vrednost vplačil podjetja v sklad ne presega določenega deleža bruto plače zaposlenega, bi bil ta oproščen plačila dohodnine in socialnih prispevkov iz tega naslova. Hkrati bi delodajalec lahko uveljavljal olajšavo pri davku na dohodek pravnih oseb, in sicer v višini vplačanega zneska.

Vrednost sklada delnic zaposlenih bi se izračunavala na podlagi poštene vrednosti delnic podjetja. Če podjetje kotira na borzi, je to tržna cena, sicer pa ocena pooblaščenega cenilca. Ostale morebitne naložbe bi ocenjevali po principu, ki je v rabi za vzajemne sklade. Udeležba v lastništvu bi bila omejena z največjim možnim deležem posameznika, kakor tudi največjim deležem podjetja v skladu delnic zaposlenih.

Vstop v program lastništva bi bil omogočen vsem zaposlenim, z izjemo tistih, ki so v podjetju le krajši čas. Program bi moral zajeti vsaj polovico vseh delavcev. Izstop pa bi bil možen na željo delavca, po 10 letih od vključitve v program oz. 2 letih od prenehanja zaposlitve v podjetju,

drugače pa ob upokojitvi ali smrti. Pri izstopu iz sklada bi zaposleni lahko dobili delnice, ali pa bi te prodali skladu in dobili izplačilo v denarju.

Predstavljeni program lastništva zaposlenih je le eden izmed načinov, kako lahko lastništvo zaposlenih v Sloveniji ustrezno uredimo. Gre za dober praktični primer, kar pa ne pomeni, da niso možne tudi drugačne rešitve. Z implementacijo omenjenih programov lastništva bi lahko dosegli koristi v obliki večje pripadnosti zaposlenih podjetju ter posledično večje uspešnosti poslovanja. Trend upadanja lastništva zaposlenih bi se tako verjetno obrnil v pozitivno smer. Hkrati bi se povečala likvidnost delnic, s čimer bi jih zaposleni prodajali lažje in po višji ceni.

4.3.3 Raziskave učinkov lastništva zaposlenih v Sloveniji

Razprava o vplivu lastništva zaposlenih na poslovanje podjetij je še posebej relevantna za Slovenijo, ki je šla skozi proces privatizacije, v katerem je precejšen delež podjetij pristal v rokah notranjih lastnikov. Kot ugotavljata Mramor in Valentinčič (2001) na vzorcu 51 slovenskih podjetij, so ta v povprečju upravljana s strani delavcev, glavni cilj poslovanja pa ni maksimiranje vrednosti delnice, temveč maksimiranje plač. Olgin in Kirman (2003) sta ugotovila, da je lahko posledica večinskega delavskega delničarstva v podjetju, ki sledi cilju maksimiranja plač, manjša uspešnost poslovanja v primerjavi s podjetji v lasti strateških zunanjih lastnikov. Vendar pa je raziskava, ki so jo izvedli Prašnikar, Bartlett, Domadenik in Vasileva Markovska (2002) pokazala, da ni bilo značilne razlike v produktivnosti slovenskih podjetij, ki bi bila posledica načina privatizacije.

Simoneti, Damijan, Rojec in Majcen (2005) so vpliv načina privatizacije na uspešnost podjetij razdelili na učinek prvotnih lastnikov in učinek končnih prodajalcev. Država je v začetku tranzicije izbrala bodisi takojšnjo notranjo in masovno privatizacijo, ali pa se je odločila počakati, in za posamezna podjetja poiskati najbolj ustrezne strateške zunanje lastnike. Raziskava je pokazala, da v kolikor je ekonomsko in pravno okolje dovolj transparentno in regulirano, so notranji lastniki in mali delničarji boljši prvotni lastniki podjetij, kakor država in njene institucije. Za razliko pa učinek končnih prodajalcev kaže, da so strateški lastniki, ki jih je naknadno izbrala država, boljši kakor tisti, ki so delnice pridobili od notranjih lastnikov in malih delničarjev. Slednji so v glavnem svoje deleže kmalu prodali, pri čemer niso imeli pravega motiva za iskanje optimalnih kupcev. Kljub vsemu je tudi ta raziskava zaključila, da zaradi vpliva obeh učinkov, po koncu tranzicije ni bilo večjih razlik med uspešnostjo podjetij, ki so bila privatizirana masovno oz. posamično.

Domadenik, Prašnikar in Svejnar (2008) so na podlagi podatkov slovenskih podjetij za obdobje 1996-2000 raziskali vpliv različnih kazalcev uspešnosti prestrukturiranja podjetij. Tako so upoštevali zaposlenost, investicije v fiksna sredstva, raziskave in razvoj, trženje ter izobraževanje zaposlenih. Rezultati kažejo, da podjetja uravnavajo zaposlenost na kratki in dolgi rok, kar je v skladu z maksimiranjem dobička, vendar to ni posledica notranje privatizacije, lastništva zaposlenih, niti delavske participacije v odločanju. Hkrati so ugotovili, da podjetja, ki

so bila predmet zunanje privatizacije in so v glavnem v lasti zunanjih lastnikov, manj investirajo v raziskave in razvoj, kakor podjetja v lasti notranjih lastnikov. Ob tem lastništvo ne povzroča značilne razlike pri investicijah v fiksna sredstva, trženje ali izobraževanje. Omenjene ugotovitve so pomembne, ker zavračajo pogost argument, da je delavsko delničarstvo povezano z nižjimi investicijami podjetij. Rezultati so pokazali, da je notranje lastništvo z vidika investicij celo bolj primerno oz. vsaj enakovredno zunanjemu.

SKLEP

Finančna participacija zaposlenih ni nov pojav v ekonomski praksi. Kot smo spoznali na primerih Francije in Velike Britanije, jo ponekod poznajo že vrsto let. V diplomskem delu smo zato poskušali raziskati vzroke, ki podjetja privedejo do vpeljave kakšne izmed shem. Izkazalo se je, da gre za specifično obliko nagrajevanja zaposlenih, ki ponuja priložnost neposredne ali posredne udeležbe v rezultatih poslovanja podjetja. Če so ti dovolj uspešni, se zaposlenim izplača del dobička, kot variabilni dodatek k osnovni plači, oz. se vrednost njihovega lastniškega deleža v podjetju poveča. V obeh primerih se izboljša materialni položaj zaposlenih. Ravno zato so motivirani, da v svoje delo vložijo več navora za doseganje zastavljenih ciljev. Posledica tega je višja produktivnost, kar lahko prispeva tudi k višji dobičkonosnosti podjetja. Hkrati se povečuje zadovoljstvo zaposlenih z delom, njihova pripadnost podjetju ter usklajenost interesov. To ima pozitiven vpliv na organizacijsko klimo, kar vodi k manjši fluktuaciji in absentizmu delavcev. Sklenemo lahko, da ima finančna participacija številne koristi, tako za zaposlene, kot podjetja.

Kljub omenjenim koristim, so raziskave finančne participacije v EU pokazale, da je njena uporaba relativno slabo razširjena, razlike med državami pa so precejšnje. Razlog za takšno stanje je predvsem pomanjkanje spodbud za večjo rabo v preteklosti, pa tudi slaba splošna informiranost o delovanju in učinkih posameznih shem. Vendar raziskave kažejo trend naraščanja uporabe v zadnjih letih, kar je logična posledica prizadevanja evropskih institucij, da finančno participacijo zaposlenih uveljavijo v čim večjem številu podjetij. Z izdajo številnih informativnih dokumentov, analiz in priporočil je EU uspela prepričati vlade držav članic, da gre za dobro prakso, s katero je mogoče doseči višjo konkurenčnost gospodarstva. Mnoge države so zato oblikovale ustrezno zakonodajo ter uvedbo shem spodbudile z davčnimi olajšavami za podjetja in zaposlene. Aktivnejši zagovorniki širše rabe so nato postali še sindikati in organizacije delodajalcev.

Tudi Slovenija je s sprejetjem ZUDDob na dobri poti, da finančna participacija postane vsakdanja praksa slovenskih podjetij. Raziskave razširjenosti rabe shem v Sloveniji ponujajo dokaj različne rezultate. Zaključimo lahko, da smo v primerjavi z večino novih članic EU sicer v prednosti, vendar je še vedno ogromno prostora za izboljšave, zlasti na račun večje vključenosti vseh skupin zaposlenih ter boljše organizacije delavskega delničarstva. Pri tem se lahko zgledujemo po nekaterih razvitejših državah, ki ponujajo množico različnih shem, ki se med seboj prepletajo in dopolnjujejo.

LITERATURA IN VIRI

1. Böhm, A. (2003). Udeležba zaposlenih v delitvi dobičkov in lastništvu podjetij. *Industrijska demokracija*, (2). Najdeno 9. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID030226.doc>.
2. Böhm, A., Debeljak, Ž. & Mikolič, D. (b.l.). *Programi lastništva zaposlenih v Republiki Sloveniji*. Delovno gradivo študije Ministrstva za gospodarstvo. Najdeno 10. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ESOP.doc>.
3. Bolle De Ball, M. (1990). *Plačilo za uspešnost v sodobni družbi*. Kranj: Moderna organizacija.
4. Brown, S., Fakhfakh, F. & Sessions, J. G. (1999). Absenteeism and employee sharing: An empirical analysis based on French panel data. *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (2), 234-251.
5. Cahuc, P. & Dormont, B. (1997). Profit-sharing: Does it increase productivity and employment? A theoretical model and empirical evidence on French micro data. *Labour Economics*, 4 (3), 293-319.
6. Caramelli, M. & Briole, A. (2007). Employee stock ownership and job attitudes: Does culture matter?. *Human Resource Management Review*, (17), 290-304.
7. Cheadle, A. (1989). Explaining patterns of profit-sharing activity. *Industrial Relations*, 28 (3), 387-400.
8. Conte, M. & Svejnar, J. (1990). The performance effects of employee ownership plans. V A. Blinder (ur.), *Paying for Productivity – A Look at the Evidence* (str. 143-172). Washington DC: Brookings Institution.
9. Council Recommendation 92/443/EEC. (1992). *Official Journal of the European Communities*. (Št. 245, 26. avgust 1992).
10. Daneshfar, A. (2001). *Earnings Persistence and Profit Sharing Plan Adoption*. Montreal: Concordia University.
11. Danninger, S. (2000). *Three Essays on Regional Income Disparities and Profit-Sharing*. Najdeno 14. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AAI9970179>.
12. Domadenik, P., Prašnikar, J. & Svejnar, J. (2008). Restructuring of firms in transition: ownership, institutions and openness to trade. *Journal of International Business Studies*, 39 (4), 725-746.
13. Eisenhardt, K. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14 (1), 57-74.
14. *Employee financial participation in the New Member States*. (2007). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Najdeno 12. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0701018s/tn0701018s.pdf>.
15. *Financial participation of employees in the European Union: Much Ado about nothing?*. (2007). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Najdeno 12. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/72/en/1/ef0772en.pdf>.

16. *Finančna participacija zaposlenih v Franciji*. Povzetek predloga zakona ZUZDDLZ poslanske skupine SD iz leta 2005. Najdeno 14. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060643.doc>.
17. Gill, C. & Krieger, H. (2000). Recent Survey Evidence on Participation in Europe: Towards a European Model?. *European Journal of Industrial Relations*. 6 (1), 109-132.
18. Kanjuo Mrčela, A. (2002, februar). *Employee Ownership in Slovenia at the beginning of the Millennium*. Dezap. Združenje za lastništvo zaposlenih. Najdeno 30. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.dezap.si/new/controler_en.php?stran=clanki01.
19. Kong, F. (2001). *The Effects of Profit Sharing Plans and ESOPs on Firm Employment Fluctuations*. Minneapolis: University of Minnesota.
20. Kraft, K. & Ugarković, M. (2005). *Profit-sharing and the financial performance of firms: Evidence from Germany*. Najdeno 10. aprila 2008 na spletnem naslovu www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/paperKraft3.pdf.
21. Kruse, D. L. (1993). *Profit Sharing – Does It Make a Difference?*. Kalamazoo: WE Upjohn Institute for Employment Research.
22. Kruse, D. L. (1998). Profit Sharing and the Demand for Low-Skill Workers. V R. Freeman & P. Gottschalk (ur.), *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers* (str. 105-153). New York: Russell Sage Foundation.
23. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
24. Lowitzsch, J., Hashi, I., Roggemann, H., Uvalić, M. & Vaughan-Whitehead, D. (2006). *The PEPPER III Report. Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlin: Institute for Eastern European Studies.
25. Markey, R. & Monat, J. (1997). *Innovation and Employee Participation Through Works Councils*. International Case Studies. Aldershot: Avebury.
26. McCartney, J. (2004). *Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
27. McCartney, J., Croucher, R. & Svetlik, I. (2005). *Financial participation in the EU: A benchmarking study of Slovenia*. Najdeno 5. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/132/en/1/ef05132en.pdf>.
28. Merkač Skok, M. (2005). *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
29. Mramor, D., Groznik, P. & Valentinčič A. (1999). Stanje in dileme poslovnih financ v Sloveniji. V J. Prašnikar (ur.), *Popraviteljsko obnašanje slovenskih podjetij* (str. 221-248). Ljubljana: Gospodarski vestnik.
30. Mramor, D. & Valentinčič, A. (2001). *When Maximizing Shareholders' Wealth is Not the Only Choice*. Najdeno 17. aprila 2008 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=258269.
31. Olgin, D. S. & Kirman, A. (2003). *When does privatization work: a general equilibrium view*. Najdeno 17. aprila 2008 na spletnem naslovu http://www.cerge-ei.cz/pdf/gdn/RRCII_13_paper_01.pdf.

32. Pendleton, A. (1997). Characteristics of workplaces with financial participation: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey. *Industrial Relations Journal*, 28 (2), 103-119.
33. Pendleton, A., Poutsma, E., van Ommeren, J. & Brewster, C. (2001). *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
34. Pendleton, A. & Poutsma, E. (2004). *Financial participation: The role of governments and social partners*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
35. *PEPPER II: Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States*. (1996). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
36. Pérotin, V. & Robinson, A. (2003). *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence*. Luxembourg: European Parliament. Directorate-General for Research.
37. Postlethwaite, R. (2004). *Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions*. Najdeno 14. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/100/en/1/ef04100en.pdf>.
38. Poutsma, E. (2001). *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
39. Poutsma, E., de Nijs, W. & Dooreward, H. (1999). Promotion of Employee Ownership and Profit Sharing in Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 20 (2), 171-196.
40. Prašnikar, J., Bartlett, W., Domadenik, P. & Vasileva Markovska, V. H. (2002). *The productivity of firms in transition: The case of Slovenia and Macedonia*. Najdeno 7. maja 2008 na spletnem naslovu <http://ocean.st.usm.edu/~w300388/brussels/PRAS.pdf>.
41. *Principal-agent problem*. [Wikipedia]. Najdeno 14. maja 2008 na spletnem naslovu http://en.wikipedia.org/wiki/Principal-agent_problem.
42. Purič, I. (1998). *Kako izbrati delitveno formulo v slovenskem modelu udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe*. Najdeno 12. aprila 2008 na spletnem naslovu http://www.delavska-participacija.com/clanki/referat_b2.doc.
43. Quarrey, M. & Rosen, C. (1997). *Employee Ownership and Corporate Performance*. Oakland: National Centre for Employee Ownership.
44. *Report of the High Level Group of independent experts, on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension*. (2003). Commission of the European Communities. Najdeno 24. maja 2008 na spletnem naslovu http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report_luglio2004.pdf.
45. Rozman, R. (1996). *Teorija organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
46. Saneyoshi, Y. (2001). *Employee Behaviour and Company Stock Ownership*. Cambridge: Harvard University.
47. Sesil, J. C. (2006). Sharing Decision-Making and Group Incentives: The Impact on Performance. *Economic and Industrial Democracy*, 27 (4), 587-607.
48. Simoneti, M., Böhm, A., Gregorič, A., Cankar, N. & Borec, Č. (2003). *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo.

49. Simoneti, M., Damijan, J. P., Rojec, M & Majcen, B. (2005). Case-by-Case Versus Mass Privatization in Transition Economies: Initial Owner and Final Seller Effects on Performance of Firms in Slovenia. *World Development*, 33 (10), 1603-1625.
50. Uhan, S. (2000a). *Vrednotenje dela II*. Kranj: Založba moderna organizacija.
51. Uhan, S. (2000b). Trg dela in nagrajevanje. *Organizacija: Revija za management, informatiko in kadre*, 33 (5), 362-365.
52. Uvalić, M. (1991). *The Pepper Report. Promotion of employee participation in profits and enterprise results*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
53. Verbinc, F. (1979). *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
54. Vroom, H. V. & Deci, L. E. (1992). *Management and motivation*. London: Selected readings. Penguin books.
55. Wilson, N. (1992). *ESOPs: Their Role in Corporate Finance and Performance*. London: Macmillan.
56. Zajc, K. (2004). *Corporate governance v Sloveniji. Pravnoekonomska analiza gospodarskih družb*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
57. Zakon o gospodarskih družbah. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 30/1993, 10. junij 1993).
58. Zakon o gospodarskih družbah. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 42/2006, 19. april 2006).
59. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 42/1993, 22. julij 1993).
60. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. (2001). *Uradni list RS*. (Št. 56/2001, 6. julij 2001).
61. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. (2008). *Uradni list RS*. (Št. 25/2008, 14. marec 2008).
62. Zupan, N. (1995). Plače in nagrajevanje. V Z. Vodovnik & B. Kovač (ur.), *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti* (str. 121-147). Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije.
63. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
64. Zupan, N. (2002). Plače in nagrajevanje zaposlenih. V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 291-324). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGA

Slovar slovenskih prevodov tujih izrazov

Tuj izraz	Kratica	Razlaga
<i>adverse selection</i>		negativna selekcija
<i>agency costs</i>		agentski stroški
<i>agency problem</i>		problem agenta
<i>approved profit-sharing scheme</i>		odobrena delniška shema delitve dobička
<i>broad-based scheme</i>		široka shema finančne participacije
<i>case-law ESOP</i>		poseben načrt delavskega delničarstva
<i>employee buy-out</i>		odkup podjetja s strani zaposlenih
<i>employee share-ownership</i>		delavsko delničarstvo
<i>employee share-ownership plan</i>	ESOP	načrt delavskega delničarstva
<i>employee share-ownership trust</i>	ESOT	sklad delavskega delničarstva
<i>firm-specific human capital</i>		za podjetje specifičen človeški kapital
<i>free-rider problem</i>		problem zastonjkarstva
<i>gain-sharing</i>		razdelitev prihrankov
<i>Human Resource Management</i>	HRM	upravljanje s človeškimi viri
<i>moral hazard</i>		moralni hazard
<i>narrow-based scheme</i>		ozka shema finančne participacije
<i>pay as you earn</i>	PAYE	posojilna shema finančne participacije
<i>Personal Equity Plan</i>	PEP	osebni kapitalski načrt
<i>profit-related pay</i>		delitev dobička (ime sheme v Veliki Britaniji)
<i>profit-sharing</i>		delitev dobička
<i>prospectus</i>		prospekt ob javni ponudbi delnic
<i>save as you earn</i>	SAYE	varčevalna shema finančne participacije
<i>small and medium-sized enterprises</i>		mala in srednja podjetja
<i>stakeholder</i>		deležnik
<i>statutory ESOP</i>		zakonsko opredeljen načrt delavskega delničarstva
<i>Supreme Council of Participation</i>		vrhovni svet participacije
<i>time savings account</i>		časovni varčevalni račun