



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Raziskovalno-dokumentacijski sektor

PP - PRIMERJALNI PREGLED

**UDELEŽBA DELAVCEV
PRI DOBIČKU**

Pripravil
mag. Andrej Eror

Številka naročila: 49/2009

Descriptor/Geslo: Udeležba zaposlenih pri dobičku/Profit sharing

Datum: 1.7. 2009

Gradivo ne predstavlja uradnega mnenja Državnega zbora

I. Uvod

Finančna participacija pomeni udeležbo zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela. Ko govorimo o finančni participaciji, imamo v mislih predvsem udeležbo zaposlenih pri dobičku (*profit sharing* - *PS*), delitev prihrankov pri poslovanju (*gain sharing*) in posredno tudi delavsko delničarstvo (*employee share ownership* - *ESO*) kot posledico pripadajoče udeležbe zaposlenih v dobičku, izplačane v obliki delnic podjetja (glej Združenje delodajalcev Slovenije).

Številne raziskave potrjujejo, da finančna participacija predstavlja eno od učinkovitejših oblik motiviranja in spodbujanja zaposlenih. Tako so številne evropske države sprejele različne zakone, ki omogočajo ter spodbujajo finančno participacijo zaposlenih. Evropska unija se že od začetka devetdesetih let podrobneje ukvarja s finančno participacijo delavcev pri udeležbi pri dobičku družb.¹ Leta 1992 je bilo sprejeto neobvezujoče Priporočilo o spodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja (Priporočilo Sveta EU 92/443/EEC), s katerim je skušala Evropska unija spodbujati države članice in gospodarske družbe, da uredijo oziroma se odločajo za finančno participacijo v svoji zakonodaji. Eno temeljnih načel, omenjenih v priporočilu, je tudi načelo prostovoljne udeležbe, in sicer družb in zaposlenih.

Državni zbor je februarja 2008 sprejel Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Kljub temu da v naslovu zakon govori le o udeležbi delavcev pri dobičku, zajema tudi udeležbo v lastništvu družbe oziroma tako imenovano delavsko delničarstvo (povzeto po Moje delo in Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku).

V nadaljevanju na željo naročnika prikazujemo stanje v Sloveniji po sprejetju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku ter mednarodno primerjavo. Podrobneje smo prikazali ureditev finančne participacije v vodilnih državah na tem področju (Francija, Združeno kraljestvo in Švedska)², tabelarno pa smo povzeli stanja na področju finančne participacije v vseh 27 državah članicah Evropske unije.

Podatke smo pridobili predvsem iz virov na svetovnem spletu. Za dodatne informacije smo zaprosili tudi Ministrstvo za gospodarstvo Republike Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije.

¹ Leta 1989 je Evropska komisija vključila finančno participacijo delavcev med glavne cilje svojega programa "Action programme for the implementation of the Community Charter of basic Social Rights of Workers". Na podlagi navedene pobude je bil v letu 1992 pripravljen pregled finančne participacije v državah članicah - *Papper I Report*. Leta 1997 je Evropska komisija pripravila dopolnjen pregled finančne participacije glede na spremembe ureditev v posamezni državi članici - *Papper II Report*. Leta 2006 je nastal dokument - *Papper III Report*, ki je vključeval pregled zakonodaje tudi v novih državah članicah (glej Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku).

² Navedene države zasegajo prva tri mesta po klasifikaciji citiranih avtorjev (Wilke, Maack in Partner), sklicujoč se na EPOC in CRANET podatke o razvitosti finančne participacije po državah, ki pa predstavljajo referenčne raziskave tudi v različnih dokumentih EU. Potrebno pa je opozoriti, da so kriteriji razvrščanja lahko tudi drugačni, glede na obliko finančne participacije, velikosti podjetja, števila dejansko vključenih delavcev, letnice izvedbe raziskave itd.

II. Stanje v Sloveniji po sprejetju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je začel veljati konec marca 2008, ureja formalne postopke, kot tudi davčne vidike udeležbe delavcev pri dobičku. Udeležba delavcev pri dobičku je mogoča v kapitalskih družbah, kakor jih opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah. Udeležba v delniški shemi pa se uporablja le pri delniških družbah, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.

Zakon določa omejitve, do katere višine je mogoča udeležba na dobičku, in sicer:

- družba lahko delavcem izplača največ 20 % dobička posameznega poslovnega leta;
- izplačilo ne sme presegati 10 % letnega zneska bruto plač, izplačanih v obravnavanem letu;
- najvišji znesek, ki ga delavec lahko prejme, ne sme presegati 5.000 EUR.

Osnovna načela, opredeljena v zakonu so:

- načelo prostovoljnosti in neprenosljivosti, kar pomeni, da je udeležba v dobičku po tem zakonu prostovoljna za delavce in družbo in ni prenosljiva;
- načelo enakosti pomeni, da morajo biti udeleženi vsi delavci pod enakimi pogoji;
- načelo skrbnosti, ki nalaga vsem udeleženi v procesu, da morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarja.

Pogodba o udeležbi pri dobičku je pogodba, s katero se uredi pravica delavca do udeležbe pri dobičku. Pogodba mora veljati za vse delavce, vendar ima delavec pravico, da se s pisno izjavo kadarkoli odpove udeležbi pri dobičku. Pobudo za sklenitev pogodbe lahko da družba ali pa delavci. Sklenitev pogodbe s strani družbe mora biti ustrezno opredeljena v statutu družbe. O sklenitvi pogodbe odloča skupščina z navadno večino.

Za uveljavitev davčnih ugodnosti³ mora biti pogodba o udeležbi pri dobičku **odobrena s strani ministra oz. ministrice pristojne za gospodarstvo in vpisana v poseben register.**

³ Zakon predvideva davčne olajšave tako za pravne osebe kot tudi za delavce ob izpolnitvi določenih pogojev. V primeru denarne sheme pride do ugodnejše davčne obravnave šele v primeru, da se izplačilo za nekaj časa odloži. Če se izplačilo odloži za eno leto od sklepa o potrditvi letnega poročila, se davčna osnova zniža za 70 %, v primeru odloga izplačila za tri leta od sklepa o potrditvi letnega poročila pa je izplačilo neobdavčeno. V primeru odloga izplačila je delavec upravičen do obresti, ki so praviloma dogovorjene v pogodbi o udeležbi pri dobičku.

Na strani delavca se izplačilo denarne sheme šteje za dohodek iz delovnega razmerja. V primeru, da se izplačilo izvede takoj, je potrebno od celotnega zneska izplačila obračunati dohodnino in prispevke za socialno varnost. Pri odlogu plačila za eno leto od sklepa o potrditvi letnega poročila se davčna osnova zniža za 70 odstotkov. Tudi prispevki za socialno varnost se obračunajo od 30 % bruto izplačila. Če posameznik z izplačilom počaka najmanj tri leta od sklepa o potrditvi letnega poročila, bo izplačan dohodek neobdavčen.

V primeru delniške sheme se na strani delavca davčna obveznost iz naslova delnic, ki jo delavec pridobi na osnovi pogodbe in z delnico razpolaga po preteku treh let, odloži do prodaje navedene delnice. Davčna obveznost se ugotavlja po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala.

Družba lahko na osnovi registrirane pogodbe o udeležbi pri dobičku uveljavlja znižanje davčne osnove pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb. Znižanje lahko uveljavlja v višini 70 % izplačane udeležbe pri dobičku (enako velja za delniško shemo) skupaj s pripadajočimi obrestmi po poteku enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila. Po poteku treh let od potrditve letnega poročila družba lahko uveljavlja znižanje davčne osnove za obračun davka od odhodkov pravnih oseb v višini 100 % izplačila udeležbe pri dobičku s pripadajočimi obrestmi. Poleg navedenih olajšav se družbi prizna 1 % olajšave zaradi stroškov upravljanja sredstev, ki se bodo izplačala delavcem. Davčna olajšava v nobenem primeru ne more preseči razpoložljive davčne osnove (glej Info Svet).

S pogodbo o udeležbi pri dobičku se pogodbeni stranki dogovorita tudi za vrsto sheme udeležbe pri dobičku, in sicer za:

- denarno shemo, ki predvideva izplačilo dobička v denarju ali za
- delniško shemo, ki predvideva izplačilo dobička v obliki delnic (v kolikor gre za delniško družbo, ki kotira na borzi). Družba ima lahko sklenjeno le eno shemo (glej Info svet in Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku).

Na podlagi 21. člena Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku vpisuje Ministrstvo za gospodarstvo odobrene pogodbe v poseben register. V nadaljevanju predstavljamo izpis iz omenjenega registra pogodb, iz katerega je razvidno, da je do sedaj registriranih 18 podjetij s pogodbami o udeležbi delavcev pri dobičku.

Tabela 1: Izpis iz registra pogodb na dan 29. 6. 2009

Firma	Datum vpisa v register	Shema	Datum sklenitve pogodbe	Prva delitev dobička
BTC d.d.	10.12.2008	denarna	02.09.2008	iz poslovnega leta 2009
Iskra Avtoelektrika d.d.	10.12.2008	delniška	24.07.2008	iz poslovnega leta 2009
Kladivar Žiri d.d.	19.12.2008	denarna	18.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Business Solutions d.o.o.	19.12.2008	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Elektroservisi d.d.	19.12.2008	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Izi mobil d.d.	19.12.2008	denarna	04.12.2008	iz poslovnega leta 2009
ITEM d.o.o.	23.12.2008	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Delavska hranilnica d.d.	22.12.2008	denarna	20.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Omega d.o.o.	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interzav d.o.o.	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interagent d.o.o.	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa IT d.o.o.	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa Transport d.o.o.	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa d.d.	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Domplan d.d.	12.01.2009	denarna	23.12.2008	iz poslovnega leta 2009
Casino Kobarid d.d.	12.01.2009	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2009
HIT hoteli, igralnice, turizem d.d.	12.01.2009	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2009
DR. GORKIČ d.o.o.	29.01.2009	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2008

Vir: Ministrstvo za gospodarstvo, Register pogodb.

III. Udeležba delavcev pri dobičku - mednarodna primerjava

3.1 Pregled po posameznih izbranih državah

3.1.1 Francija

Francija je vodilna država članica Evropske unije glede razvitosti finančne participacije zaposlenih. Francoska vlada je že sredi štiridesetih let prejšnjega stoletja predlagala delitev skupnih prihrankov pri poslovanju (*collective gain sharing*) v povezavi s produktivnostjo podjetja. Prva shema je uvedena koncem petdesetih let kot prostovoljna oblika in brez posebnih davčnih olajšav. V letih 1993 in 1994 sta bila sprejeta dva zakona, ki sta se nanašala na državno podporo finančni participaciji delavcev v Franciji. Zakon iz leta 1994 pa je dokončno oblikoval tri stebre finančne participacije delavcev:

- prostovoljna delitev prihrankov pri poslovanju (*intéressement des salaries, voluntary gain-sharing*), ki je uvedena leta 1959, ne pozna omejitev glede na velikost, pravni status ali področje dela podjetja. Na osnovi uspeha podjetja se delavcem izplačujejo t.i. "neodložljivi" bonusi. Merila uspeha podjetja so različna, na primer: dobiček, produktivnost, zmanjšanje nesreč ali število izvrženih artiklov (v točno določenem časovnem obdobju - minimalno trije koledarski meseci). V 80 % primerov podjetja za merilo uspeha izberejo dosežen dobiček. Pogoji za doseganje davčnih ugodnosti so: odprtost sheme za vse zaposlene, izplačilo bonusa mora vsebovati element tveganja oziroma se mora izračunati na osnovi meril uspešnosti podjetja, udeležba pri dobičku ne sme presegati 20% bruto plače zaposlenega. Bonusi so lahko enaki za vse zaposlene ali pa odvisni od višine plače oziroma starosti zaposlenega. Leta 2003 je bilo 4,9 milijard evrov razdeljenih med 3,8 milijonov zaposlenih na osnovi delitve prihrankov.
- Obvezna "odložena" udeležba pri dobičku (*participation, compulsory deferred profit-sharing*), ki je bila sprejeta leta 1967. Vsa podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, so z zakonom obvezana, da omogočijo finančno participacijo zaposlenih oziroma so dolžna ustanoviti sklade za udeležbo pri dobičku (*deferred profit-sharing fund - RSP*), velikost sklada pa je zakonsko določena na osnovi posebne formule. Minimalna udeležba pri dobičku je zakonsko določena. Podjetja z manj kot 50 zaposlenih pa lahko uporabijo ta model na prostovoljni osnovi. Za to obliko finančne participacije so predvidene davčne olajšave. Zaposleni ne sme z udeležbo pri dobičku preseči 75 % osnove za izračun prispevkov za socialno varstvo. V nasprotju s prostovoljno delitvijo prihrankov pri poslovanju obstaja pri obvezni udeležbi pri dobičku zakonsko predpisano obdobje zadrževanja (*retention period*), ki znaša 5 let. V tem obdobju delavci praviloma ne morejo razpolagati s sredstvi iz sklada (razen v izjemah, kot so: poroka, rojstvo otroka, prekinitev zaposlitve v podjetju itd.). Leta 2003 je približno 4 milijone delavcev dobilo sredstva v višini 5 milijard evrov na osnovi udeležbe pri dobičku (4,6 % plač).
- Varčevalne sheme za nakup delnic (*company savings plans for the purchase of employee shares*). Delodajalec lahko ustanovi posebne varčevalne sheme, v katerih imajo zaposleni možnost ugodnega nakupa delnic (ugodni davki, ugodnosti za dodatne pokojnine itd.). Sheme so lahko namenjene za investicije, delavske delnice ali za

pokojsninske varčevalne sheme. Tako poznajo v Franciji tri oblike varčevalnih shem: PEE (*Plan d'Epargne Enterprise, Company savings plans*), PEI (*Plan d'Epargne Interentreprise, Inter-company savings plans*) in PERCO (*Plan d'Epargne pour la retraite Collective, Company retirement savings plans*). Na koncu leta 2003 je bilo vključenih v eno od navedenih varčevalnih shem 8 milijonov zaposlenih (53 % vseh zaposlenih). Podjetja so v ta namen zbrala približno 1,3 milijarde evrov.

Francoska država ima aktivno vlogo pri urejanju področja finančne participacije. Zakona iz leta 1993 in 1994 podpirata razvoj delavskega delničarstva, pa tudi soudeležbo delavcev pri odločanju. Na koncu leta 2006 je bil sprejet nov zakon, ki uvaja "dividende za delo" (*dividende du travail*). Podjetja prejemajo davčne spodbude za omogočanje dodatnih ugodnosti zaposlenim, kot so brezplačne delnice ali udeležba pri dobičku/poslovnem prihranku. Na primer, vrednost brezplačnih delnic se odšteje od obdavčenega prihodka podjetja. Oblike finančne participacije pa ni mogoče razviti brez sodelovanja s socialnimi partnerji (Wilke, Maack in Partner, 2007).

3.1.2 Združeno kraljestvo

Združeno kraljestvo zaseda drugo mesto med državami članicami EU glede na razvitost sistema finančne participacije delavcev. Po podatkih Cranet iz leta 2001 30 % podjetij z več kot 200 zaposlenih ponuja svojim delavcem različne oblike delavskega delničarstva, v katere je vključeno več kot 50 % zaposlenih v teh podjetjih. Pri 30 % podjetij z več kot 200 zaposlenih obstaja tudi udeležba delavcev pri dobičku.⁴ V Združenem kraljestvu 32 % vseh zaposlenih dela v podjetjih, ki ponujajo kakšno obliko finančne participacije. Razvitost delavskega delničarstva se povezuje z večjo razvitostjo britanskega kapitalskega trga, hkrati je tudi večja javna sprejemljivost investicij v delnice, v primerjavi z drugimi evropskimi državami.

Država podpira standardne oblike finančne participacije delavcev ter jim zagotavlja določene prednosti pri plačilu davka. Te oblike (sheme) so:

- SAYE (*Save-as-you Earn*) varčevalna shema: delodajalci ponudijo delavcem delniške opcije, pod posebnimi pogoji in za določeno obdobje. Podjetja morajo vsem delavcem omogočiti pravico do participacije. Vrednost delniških opcij se ugotovi pri podpisu SAYE pogodbe. Običajno je vrednost sorazmerna tržni vrednosti, ali pa je znižana do 20 %. Pogodba se sklene na obdobje treh ali pet let in se ne more spreminjati. Zaposleni v tem obdobju vplačujejo fiksne mesečne prispevke v SAYE varčevalne sheme. Na koncu dogovorjenega obdobja se vplačana sredstva izkoristijo za nakup delnic po na začetku dogovorjeni ceni (lahko pa se tudi izplačajo). Posebni pogoji pa veljajo pri sklenitvi sedemletnih pogodb. Pri sedemletnih shemah se fiksni mesečni prispevki plačujejo 5 let ter se ta znesek naprej investira še 2 leti. Zaposleni dobivajo tudi posebne bonuse, izračunane po formuli, ki je odvisna od trajanja pogodbe: triletna pogodba - 1,8 krat mesečni prispevek, petletna pogodba - 5,5 krat mesečni prispevek, sedemletna pogodba - 10,3 krat mesečni prispevek. Mesečni prispevek znaša med 5 - 250 funtov. Posebna ugodnost SAYE varčevalne sheme za delavce je v tem, da ni obdavčen kapitalski dobiček, ki nastane kot rezultat razlike med

⁴ Po EPOC podatkih za podjetja z več kot 50 zaposlenih - v 23 % teh podjetij obstaja delavsko delničarstvo in v 40 % udeležba pri dobičku.

dogovorjeno/zagotovljeno vrednostjo in dejansko vrednostjo delnic. Enako velja za vplačani bonus. Tako je vsak britanski delavec, ki je zaposlen pri delodajalcu več kot 5 let, upravičen do udeležbe v SAYE varčevalni shemi. Zagotovljena je tudi prednostna pravica pri nakupu delnic.

- Načrt za delniške opcije podjetja (*Company Share Option Plan*): delniške opcije določene vrednosti se ponudijo posameznikom (večinoma vodstvu podjetja, o tem odloča delodajalec). V tem primeru ni zagotovljena prednostna pravica, vrednost delnic pa se določi po tržni vrednosti v trenutku nakupa delnic. Davčne ugodnosti so podobne kot pri SAYE shemah. Vrednost pridobljenih delnic na zaposlenega pa ne sme presegati 30.000 funtov. Podjetja uporabljajo to shemo prvenstveno za rekrutiranje in zadrževanje vodilnega osebja (*top executives*) in strokovnjakov oziroma za povečanje njihove vključenosti v razvoj podjetja.
- Načrt spodbujanja nakupa delnic SIP (*Share Incentive Plan*): kot program, ki ga podpira vlada, je bil sprejet leta 2000 z namenom doseči večjo in dolgotrajnejšo finančno participacijo delavcev. Ta načrt pozna 4 oblike shem: *free shares* - brezplačne delnice za vse zaposlen; *partnership shares* - zaposleni investirajo 10 % svojih prihodkov v "partnerske" delnice; *matching shares* - za nakup vsake "partnerske" delnice delodajalec zaposlenemu dodeli še brezplačne "matching" delnice; *dividend shares* - nove delnice se pridobijo z reinvestiranjem dividend od obstoječih delnic.
- EMIs shema (*Enterprise Management Incentives*): je program pridobivanja delniških opcij za izbrane zaposlene (management). Namenjen je predvsem za manjša podjetja, ki so bolj izpostavljeni tveganjem na trgu. Država v tem primeru finančno podpira zaposlene pri nakupu delniških opcij (Wilke, Maack in Partner, 2007).

3.1.3 Švedska

EPOC podatki o razvitosti finančne participacije v državi uvrščajo Švedsko na tretje mesto po Franciji in Združenem kraljestvu. Na Švedskem ponuja 21 % podjetij⁵ različne oblike finančne participacije svojim zaposlenim. Udeležba delavcev pri dobičku je na Švedskem bolj razširjena oblika finančne participacije v primerjavi z delavskim delničarstvom, kot tudi glede na razširjenost udeležbe pri dobičku v drugih državah članicah.

Na Švedskem poznajo specifično obliko sistema udeležbe pri dobičku skozi posebne sklade t.i. "*profit-sharing trusts*". Skoraj 20 % podjetij ponuja sheme, ki so večinoma v obliki skladov za udeležbo pri dobičku. Posebnega zakona o udeležbi pri dobičku na Švedskem nimajo, vendar že zakon o socialnih prispevkih iz 1981. leta ureja ustanavljanje posebnih skladov predpisanih z zakonom, v katere podjetja lahko prenašajo svoj profit. Skladi so namenjeni neposredni podpori zaposlenih ter jih običajno ustanavljajo delavske organizacije v podjetjih. Vsa vplačila delodajalcev v te sklade so oproščena plačila kakršnihkoli dajatev. Prejemniki pa so zavezani plačilu davkov pri razdelitvi sredstev. Kapitalski dobiček in dividende so obdavčene kot prihodek. S sredstvi mora upravljati sklad najmanj tri leta, preden pride do kakršne koli razdelitve teh sredstev, najmanj ena tretjina vseh zaposlenih mora

⁵ Po podatkih *EPOC Survey*. Rezultat *Cranet Survey* (1999/2000) govori o nekoliko višjem obsegu finančne participacije delavcev (28 %).

pridobiti sredstva iz sklada, hkrati pa menedžerji in solastniki ne morejo biti koristniki teh skladov.

Glede delavskega delničarstva švedski zakon o gospodarskih družbah in druga zakonodaja otežujejo izdajo delniških opcij (*conventional share options*). Podjetja pogosto pridobijo delnice prek investicijskih bank, kar pomeni, da nakupna vrednost delnic presega njihovo vrednost na trgu. Tudi ni posebnih davčnih olajšav za sistem delavskega delničarstva. Tako nekoliko starejši podatki (*EPOC Survey*, 1996) kažejo, da 2 % švedskih podjetij ponuja svojim delavcem možnost nakupa delnic oziroma nekoliko novejši podatki (*Cranet Survey*, 1999/2000) to vrednost zvišujejo na 13 %. Delnice se večinoma ponujajo vodstvenemu osebju. Opazno pa je, da je delavsko delničarstvo nekoliko bolj razširjeno v telekomunikacijskem sektorju in sektorju informacijskih tehnologij (IT) (Wilke, Maack in Partner, 2007).

3.2 Tabelarni prikaz finančne participacije v državah članicah Evropske unije

Tabela 2: Finančna participacija v državah članicah EU

Država	Udeležba pri dobičku (PS) - odstotek vključenih podjetij ⁶	Delavsko delničarstvo (ESO) - odstotek vključenih podjetij	Finančne spodbude (<i>Specific Fiscal Incentives</i>)	Stališče sindikatov	Drugo
Avstrija	10 - 20 %	manj kot 5 %	Podpira se delavsko delničarstvo.	Kritično, vendar podpirajo v posameznih primerih (posebej udeležbo pri dobičku).	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij (<i>privatisation of state industries</i>).
Belgija	5 - 10 %	10 - 20 %	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku in delavsko delničarstvo. Leta 2001 sprejet nov zakon o udeležbi delavcev pri dobičku in delavskem delničarstvu.	Kritično, vendar podpirajo v posameznih primerih (posebej udeležbo pri dobičku).	

⁶ Avtorji primerjalnega pregleda so označili naslednjo lestvico:

- visoka udeležba delavcev pri dobičku oziroma visok obseg delavskega delničarstva (20 % podjetij in več),
- srednja udeležba delavcev pri dobičku oziroma srednji obseg delavskega delničarstva (10 - 20 % podjetij),
- nizka udeležba delavcev pri dobičku oziroma nizek obseg delavskega delničarstva (2 - 10 % podjetij),
- zelo nizka udeležba delavcev pri dobičku oziroma zelo nizek obseg delavskega delničarstva (manj kot 5 % podjetij).

Država	Udeležba pri dobičku (PS) - odstotek vključenih podjetij ⁶	Delavsko delničarstvo (ESO) - odstotek vključenih podjetij	Finančne spodbude (<i>Specific Fiscal Incentives</i>)	Stališče sindikatov	Drugo
Bolgarija	10-20 %	5-10 %	Ne.	Načeloma podpirajo.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Ciper	manj kot 5 %	manj kot 5 %	Ne.	To vprašanje ni zelo izpostavljeno/ pomembno.	
Češka	10-20%	5-10 %	Ne.	To vprašanje ni zelo izpostavljeno/ pomembno	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Danska	manj kot 5 %	5-10 %	Podpira se delavsko delničarstvo.	Kritično, ne podpirajo.	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike.
Estonija	manj kot 5 %	manj kot 5 %	Ne.	To vprašanje ni zelo izpostavljeno/ pomembno	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Finska	več kot 20 %	manj kot 5 %	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku zasnovana na delitvi delnic iz "kadrovskega sklada" (<i>Promotion of share-based PS by "Personnel funds"</i>) v podjetjih, ki imajo več kot 30 zaposlenih.	Načeloma podpirajo.	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike. Podpora socialnih partnerjev.
Francija	več kot 20 %	10 - 20 %	Precej se podpira udeležba pri dobičku,	Kritično. Sindikati so	Aktivna vloga države.

Država	Udeležba pri dobičku (PS) - odstotek vključenih podjetij ⁶	Delavsko delničarstvo (ESO) - odstotek vključenih podjetij	Finančne spodbude (<i>Specific Fiscal Incentives</i>)	Stališče sindikatov	Drugo
			delavsko delničarstvo ter varčevalne sheme. Udeležba delavcev pri dobičku (odložljiva) obvezujoča za vsa podjetja z več kot 50 zaposlenih. Davčne olajšave v primeru zagotavljanja možnosti ugodnega nakupa delnic (<i>stock options</i> - SO).	aktivno vključeni v proces na nivoju podjetij.	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike in sistema dodatnih pokojnin (<i>supplementary pensions</i>).
Grčija	5-10 %	5-10 %	Podpira se udeležba pri dobičku in delavsko delničarstvo. Davčne olajšave v primeru zagotavljanja možnosti ugodnega nakupa delnic (<i>stock options</i> - SO).	Načeloma podpirajo.	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike.
Irska	več kot 20 %	več kot 20 %	Precej se podpira udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo in druge oblike varčevalnih shem na osnovi možnosti ugodnega nakupa delnic (<i>stock options</i>).	Načeloma podpirajo.	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne fleksibilnosti (<i>wage flexibility</i>) in sistema dodatnih pokojnin (<i>supplementary pensions</i>).
Italija	manj kot 5 %	manj kot 5 %	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku in delavsko delničarstvo - v manjši meri.	Mešana stališča.	
Latvija	10-20 %	manj kot 5 %	Podpira se delavsko delničarstvo.	To vprašanje ni zelo izpostavljeno/ pomembno.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Litva	manj kot 5 %	manj kot 5 %	Podpira se delavsko delničarstvo	Zainteresirani, vendar brez posebnih aktivnosti.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.

Država	Udeležba pri dobičku (PS) - odstotek vključenih podjetij ⁶	Delavsko delničarstvo (ESO) - odstotek vključenih podjetij	Finančne spodbude (<i>Specific Fiscal Incentives</i>)	Stališče sindikatov	Drugo
Luksemburg	10-20 %	manj kot 5 %	Ne.	Kritično, ne podpirajo.	
Malta	manj kot 5 %	manj kot 5 %	Ne.	Načeloma podpirajo.	
Madžarska	več kot 20 %	več kot 20 %	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku in delavsko delničarstvo.	Zainteresirani, vendar brez posebnih aktivnosti.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Nemčija	več kot 20 %	5 - 10 %	Posebej močno se podpirajo varčevalne sheme. Podpira se delavsko delničarstvo z zakonodajo o varčevalnih shemah. Davčne olajšave v primeru zagotavljanja možnosti ugodnega nakupa delnic (<i>stock options</i> - SO).	Kritično, vendar podpirajo v posameznih primerih (posebej udeležbo delavcev pri dobičku).	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike in sistema dodatnih pokojnin (<i>supplementary pensions</i>).
Nizozemska	več kot 20 %	10-20 %	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku in delavsko delničarstvo. Davčne olajšave v primeru zagotavljanja možnosti ugodnega nakupa delnic (<i>stock options</i> - SO).	Kritično, vendar vse bolj izrazito podpirajo v posameznih primerih (posebej glede udeležbe pri dobičku).	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike in sistema dodatnih pokojnin (<i>supplementary pensions</i>).
Poljska	5-10 %	manj kot 5 %	Podpira se delavsko delničarstvo.	To vprašanje ni zelo izpostavljeno/ pomembno.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Portugalska	več kot 20 %	manj kot 5 %	V manjši meri se	To vprašanje	Finančna

Država	Udeležba pri dobičku (PS) - odstotek vključenih podjetij ⁶	Delavsko delničarstvo (ESO) - odstotek vključenih podjetij	Finančne spodbude (<i>Specific Fiscal Incentives</i>)	Stališče sindikatov	Drugo
			podpira udeležba delavcev pri dobičku in delavsko delničarstvo.	ni zelo izpostavljeno/ pomembno.	participacija je prvenstveno del dohodkovne politike.
Romunija	manj kot 5 %	manj kot 5 %	Podpira se delavsko delničarstvo.	Podpora v posameznih primerih.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Slovaška	več kot 20 %	10-20 %	Ne.	To vprašanje ni zelo izpostavljeno/ pomembno.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij.
Slovenija⁷	10-20 %	10-20 %	Posebej se podpira delavsko delničarstvo.	Načeloma podpirajo.	Do finančne participacije je večinoma prišlo v procesu privatizacije državnih podjetij. Podpora socialnih partnerjev.
Španija	več kot 20 %	10-20 %	Podpira se delavsko delničarstvo ter še posebej "delavska" podjetja (socialna ekonomija).	Kritično, vendar podpirajo v posameznih primerih.	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike.
Švedska	Več kot 20 %	5-10%	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku zasnovana na delitvi delnic (<i>Promotion of share-based PS by "Profit Sharing Foundations"</i>)	Kritično, vendar podpirajo v posameznih primerih (posebej glede udeležbe pri dobičku).	Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne politike.
Združeno kraljestvo	10-20 %	10-20 %	Podpira se udeležba delavcev pri dobičku in	Kritično. Sindikati so	Posebej jo podpirajo delniške

⁷ Podatki se nanašajo na obdobje pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku leta 2008.

Država	Udeležba pri dobičku (PS) - odstotek vključenih podjetij ⁶	Delavsko delničarstvo (ESO) - odstotek vključenih podjetij	Finančne spodbude (<i>Specific Fiscal Incentives</i>)	Stališče sindikatov	Drugo
	(30 % podjetij z več kot 200 zaposlenih)	(30 % podjetij z več kot 200 zaposlenih)	delavsko delničarstvo.	aktivno vključeni v proces na nivoju podjetij.	družbe. Finančna participacija je prvenstveno del dohodkovne fleksibilnosti (<i>wage flexibility</i>) in sistema dodatnih pokojnin (<i>supplementary pensions</i>).

Vir: Wilke, Maack in Partner (2007), *Country reports on Financial Participation in Europe*.

IV. Zaključek

Države članice Evropske unije imajo različno urejeno področje udeležbe zaposlenih v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela. Po predstavljenih rezultatih je visoka udeležba delavcev pri dobičku v Franciji, Nemčiji, Španiji ter na Finskem, Madžarskem, Nizozemskem, Portugalskem, Slovaškem in Švedskem. Zelo nizka udeležba delavcev pri dobičku pa je v Estoniji, Italiji, Litvi, Romuniji ter na Cipru, Danskem in Malti.

Delavsko delničarstvo je visoko razvito na Irskem, Madžarskem in Združenem kraljestvu, medtem ko je v Avstriji, Estoniji, Italiji, Latviji, Litvi, Luksemburgu, Romuniji ter na Cipru, Finskem, Malti, Poljskem in Portugalskem zelo nizek obseg te oblike finančne participacije.

Udeležba delavcev pri dobičku je v Franciji obvezna za vse družbe, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev.

Na Švedskem poznajo specifično obliko udeležbe delavcev pri dobičku - prek posebnih skladov, ki jih običajno ustanavljajo delavske organizacije v podjetjih. Švedska zakonodaja pa s posebnimi ukrepi ne spodbuja razvoja delavskega delničarstva.

V Združenem kraljestvu je posebej razvejan sistem delavskega delničarstva, kar se povezuje z visoko razvitostjo kapitalskega trga v državi. Delavsko delničarstvo in udeležba delavcev pri dobičku je še bolj izrazita v podjetjih z več kot 200 zaposlenih.

Do različnih oblik finančne participacije zaposlenih običajno pride v procesu privatizacije državnih podjetij (Avstrija, Bolgarija, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška) oziroma kot del dohodkovne politike (Danska, Finska, Francija, Grčija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo) in/ali sistema dodatnih pokojnin (Francija, Irska, Nemčija, Nizozemska, Združeno kraljestvo).

V Sloveniji je po sprejetju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku leta 2008, ki sledi načelu prostovoljnosti, 18 podjetji registriralo pogodbo o udeležbi pri dobičku. Pri tem se je 17 podjetij odločilo za denarno shemo, ki predvideva izplačilo dobička v denarju ter eno podjetje za delniško shemo, ki predvideva izplačilo dobička v obliki delnic. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku sicer ni prinesel popolne novosti v smislu finančne participacije delavcev, saj je ta možnost obstajala že prej in jo določa tudi Zakon o gospodarskih družbah (od leta 1993). Tako so nekatere družbe možnost finančne participacije v praksi tudi izvajale in jo še vedno uporabljajo. Zakon o udeležbi pri dobičku pa je vnesel dodatni zagon s priznanimi davčnimi olajšavami (glej Jovanovic, 2008). Predstavljena tabelarna primerjava, ki se nanaša na obdobje pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, Slovenijo uvršča med države s srednjo udeležbo delavcev pri dobičku oziroma s srednjim obsegom delavskega delničarstva, pri kateri je do finančne participacije zaposlenih prišlo v procesu privatizacije podjetij.

Pripravil:
mag. Andrej Eror

Viri:

1. Info SVET, Udeležba delavcev pri dobičku:
http://www.infosvet.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2455&Itemid=84 (15.6.2009).
2. Jovanovic (2008), Urejanje udeležbe delavcev pri dobičku: http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4848/18_UREJANJE_UDELE%C4%B9%CB%9DBE_DELAVCEV.pdf (29.6.2009).
3. Ministrstvo za gospodarstvo, Register pogodb po ZUDDob: http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/ (15. 6. 2009).
4. Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&unid=PZ4%7CC12565D400354E68C12573D0002F2EC6&showdoc=1> (15.6.2009).
5. Revija Moje delo, Kaj prinaša zakon o udeležbi delavcev pri dobičku: <http://www.revija.mojedelo.com/hr/kaj-prinasa-yakon-o-udeleybi-delavcev-pri-dobicku-937.aspx> (15.6. 2009).
6. Wilke, Maack in Partner (2007), Country reports on Financial Participation in Europe. Prepared for www.worker-participation.eu. Overview table: <http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/Across-Europe/Financial-Participation/Overview-table> (15. 6. 2009).
7. Wilke, Maack in Partner (2007), Country reports on Financial Participation in Europe. Prepared for www.worker-participation.eu. Countries: <http://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries> (17. 6. 2009).
8. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDOB), Uradni list Republike Slovenije, št. 25/2008: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=909> (15.6.2009).
9. Združenje delodajalcev Slovenije, Pojem finančna participacija: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/financna_participacija_zaposlenih/splosno/pojem_financna_participacija/ (15. 6. 2009).