

I

(Uznesenia, odporúčania a stanoviská)

STANOVISKÁ

EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR

466. PLENÁRNE ZASADNUTIE V DŇOCH 19., 20. A 21. OKTÓBRA 2010

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Finančná účasť zamestnancov v Európe“ (stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(2011/C 51/01)

Spravodajca: **Alexander Graf von SCHWERIN**

Pomocná spravodajkyňa: **Madi SHARMA**

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 17. februára 2010 rozhodol podľa článku 29 ods. 2 rokovacieho poriadku vypracovať stanovisko z vlastnej iniciatívy na tému

„Finančná účasť zamestnancov v Európe“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 2. septembra 2010.

Vzhľadom na nové funkčné obdobie výboru sa plenárne zhromaždenie rozhodlo hlasovať o tomto stanovisku na októbrovom plenárnom zasadnutí. V súlade s článkom 20 rokovacieho poriadku bol za hlavného spravodajcu vymenovaný pán **Alexander Graf von SCHWERIN**.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal na svojom 466. plenárnom zasadnutí 21. októbra 2010 170 hlasmi za, pričom 9 členovia hlasovali proti a 22 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Zhrnutie a odporúčania

1.1 Finančná účasť zamestnancov je možnosť, ako sa podniky aj zamestnanci, rovnako ako celá spoločnosť, môžu lepšie a doplnkovo podieľať na úspechu rastúcej europeizácie hospodárskej činnosti. Európsky hospodársky a sociálny výbor chce preto pomocou tohto stanoviska z vlastnej iniciatívy dostať túto tému väčšmi do povedomia verejnosti. **Cieľom je motivovať Európu, aby vypracovala rámcový koncept**, ktorý podporí sociálnu a hospodársku súdržnosť Európy tým, že zjednoduší uplatňovanie finančnej účasti zamestnancov na rôznych úrovniach (napr. podiely na zisku, zamestnanecké akcie, zamestnanecké systémy sporenia).

1.2 Ako rástla Európa, tak aj podniky, a to najmä malé a stredné podniky (MSP), rozširovali svoju cezhraničnú činnosť. Jednou z **priorít stratégie Európa 2020** je zameranie pozornosti na realizáciu iniciatívy *Small Business Act* (zákon o malých

podnikoch), najmä so zreteľom na zlepšenie finančnej situácie MSP. Finančná účasť zamestnancov môže byť pritom mechanizmom na podporu tohto cieľa, čím sa **posilní konkurencieschopnosť európskych MSP**. Bez ohľadu na veľkosť podniku musia modely finančnej účasti zamestnancov rešpektovať riešenia na úrovni podnikov a chrániť práva zamestnancov s cieľom zohľadniť rozmanitosť podnikov a krajín.

1.3 Cieľom tohto stanoviska z vlastnej iniciatívy je preto

— znovu podnietiť diskusiu o finančnej účasti zamestnancov na európskej úrovni a **poskytnúť nové stimuly pre diskusiu na celoeurópskej úrovni;**

— **dostať túto tému do povedomia verejnosti a** podnietiť sociálnych partnerov na európskej úrovni aj v členských štátoch k tomu, aby sa touto témou podrobne zaoberali;

— identifikovať prekážky pre cezhraničnú finančnú účasť zamestnancov a **poukázať na možné riešenia**;

— v prípade potreby vyzvať príslušné **európske inštitúcie k tomu**, aby vypracovali riešenia;

— **objasniť otvorené otázky**, ktoré si vyžadujú ďalšie prerokovanie.

1.4 Zavedenie finančnej účasti zamestnancov musí byť dobrovoľné. Táto účasť nesmie nahradiť existujúce mzdy, ale musí byť **ďalším doplnením systémov odmeňovania** a nesmie brzdiť samotný proces vyjednávania o mzdových podmienkach. Musí byť pre zamestnancov pochopiteľná a dopĺňať ostatné formy účasti zamestnancov. Finančná účasť zamestnancov by mala byť oddelená od dôchodkových systémov. Na individuálnom základe však môže byť doplnkovým prvkom dôchodkového zabezpečenia.

1.5 Požadované výhody finančnej účasti zamestnancov sú:

— môže **zlepšiť miestnu kúpnu silu**, a tým zvýšiť príležitosti pre podniky v regióne;

— ako vysoko kvalitný **prvok dobrého riadenia podniku** môže prispieť k zlepšeniu príjmov prostredníctvom podielu na výsledkoch podniku;

— môže zvyšovať **motiváciu v súvislosti s akumuláciou majetku** a prostredníctvom väčšej identifikácie s podnikom prispieť k udržaniu zamestnancov.

1.6 Z tohto dôvodu EHSV žiada, aby Rada vydala nové odporúčanie (ako napríklad 92/443/EHS z 27. 7. 1992) o podpore účasti zamestnancov na zisku a výsledkoch podniku a aby predložila návrhy, ako odstrániť prekážky pre cezhraničné plány.

1.6.1 Na európskej úrovni by sa pritom mali prijať tieto opatrenia:

1) Uplatňovanie finančnej účasti zamestnancov v celej EÚ sa musí zjednodušiť **na základe spoločných zásad**.

2) Podiel, ktorý sa medzičasom zvýšil, a rôznorodosť foriem finančnej účasti zamestnancov sa budú analyzovať a predložia sa v praxi v zrozumiteľnej podobe s cieľom zjednodušiť jej **uplatňovanie, najmä v MSP**.

3) **Cezhranične pôsobiacim podnikom** by sa mala poskytovať podpora, najmä pokiaľ ide o odstránenie daňových prekážok v jednotlivých členských štátoch EÚ a EHP, aby bolo možné dosiahnuť ciele lepšieho udržania zamest-

nancov a ich identifikáciu s podnikmi prostredníctvom ich finančnej účasti.

4) Vypracujú sa **formy finančnej účasti zamestnancov, ktoré zlepšia najmä ponuku** zo strany podnikov, účasť zamestnancov, individuálnu podporu akumulácie majetku, zvyšovanie podielu zamestnancov na výsledku podniku, ako aj cezhraničný prenos.

5) Pozitívny vplyv uplatňovania vlastníckych práv a s tým súvisiacej zodpovednosti zúčastnených zamestnancov by mohol prispieť k **posilneniu riadenia podniku**.

6) **Príklady osvedčených postupov** v rámci finančnej účasti zamestnancov by sa mali ďalej uverejňovať, čo prispeje k ich šíreniu. Na príslušné činnosti by sa mala v **rozpočte EÚ vytvoriť samostatná rozpočtová kapitola**.

7) **Finančná účasť zamestnancov ako model sukcesie podnikov** (*Employee-buy-outs*) je vhodná na zvýšenie kontinuity a tým aj konkurencieschopnosti európskych podnikov, ktoré zároveň pripúta k danému regiónu.

8) Mzdy a kúpna sila zamestnancov však zaostávajú za nárastom produktivity a príjmami akcionárov⁽¹⁾. Vplyv krízy na finančných trhoch bude mať negatívne následky aj pre zamestnancov. Finančná účasť zamestnancov by v závislosti od svojej formy mohla byť – **častočnou – kompenzáciou za stratu kúpnej sily a opravným činiteľom opakujúcich sa výkyvov**, nemala by však nahradiť rast miezd.

9) **Mali by sa vytvoriť zdroje informácií o dôsledkoch finančnej účasti zamestnancov** pre podniky a zamestnancov, ako aj o ponukách nezávislých inštitúcií, t. j. mimovládnych organizácií, na odborné vzdelávanie a poradenstvo.

10) Podmienky finančnej účasti zamestnancov by sa tam, kde je kolektívne vyjednávanie bežné, tiež mali upraviť v rámci takéhoto vyjednávania.

2. Kontext

2.1 Rada Európskej únie a Európska komisia

V odporúčaní Rady (neskôr Rady Európskej únie) o podpore účasti zamestnancov na výnosoch podniku⁽²⁾ boli už v roku 1992 sformulované **všeobecné zásady, ktoré EHSV podporuje**:

— pravidelné uplatňovanie,

⁽¹⁾ Viac informácií: D. Vaughan-Whitehead: The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, 2010, Edward Elgar-ILO.

⁽²⁾ 92/443/EHS.

- výpočet podľa vopred definovaného vzorca,
- uplatňovanie spolu s tradičným systémom odmeňovania,
- variabilita účasti v závislosti od výsledku podniku,
- zvýhodnenie všetkých zamestnancov,
- uplatňovanie v rámci súkromných aj štátnych podnikov,
- uplatňovanie v rámci podnikov všetkých veľkostí,
- jednoduchosť modelov,
- informácie a odborné vzdelávanie zamestnancov týkajúce sa modelov,
- dobrovoľné zapojenie a účasť na modeloch účasti.

V oznámení Európskej komisie o rámcových podmienkach na podporu finančnej účasti zamestnancov⁽³⁾ sa v roku 2002 tieto zásady potvrdili.

2.2 Správy PEPPER vypracované v mene Európskej komisie

2.2.1 Výsledky: pozitívna dynamika finančnej účasti zamestnancov

Správy PEPPER sú dôkazom o trvalom význame tejto témy pre európsku politiku: IV. správa PEPPER⁽⁴⁾ poukazuje na **čoraz väčšiu mieru šírenia finančnej účasti zamestnancov v krajinách EÚ-27 za posledných desať rokov**. V období 1999 – 2005 sa zvýšil počet podnikov, ktoré ponúkajú modely kapitálovej účasti dostupné pre všetkých zamestnancov, a to o 5 percentuálnych bodov v priemere z 13 % na 18 %, a v prípade modelov podielu na zisku o 6 percentuálnych bodov v priemere z 29 % na 35 % (údaje CRANET, vážený priemer všetkých krajín). Takisto stúpol počet zamestnancov, ktorí sa na týchto modeloch podieľajú, i keď v menšom rozsahu (údaje z Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS)).

2.2.2 Odporúčania:

V správe PEPPER IV sa navrhuje, aby **Rada Európskej únie vydala odporúčanie k európskej platforme pre finančnú účasť zamestnancov**. V tejto súvislosti zahŕňa nadnárodný „stavebnicový model“ v súlade so zásadou dobrovoľnosti všetky realizované formy finančnej účasti:

- 1) podiel na zisku (v hotovosti, s odkladom alebo v podobe akcií),
- 2) individuálnu kapitálovú účasť (zamestnanecké akcie alebo zamestnanecké opcie na akcie),
- 3) koncept ESOP (model kolektívnej kapitálovej účasti, financovaný prostredníctvom podielu na zisku vyplácanému ku mzde).

Otvárajú sa tým zároveň možnosti pre nové formy finančnej účasti zamestnancov. Pre cieľené riešenia by sa mohli všetky **moduly navzájom kombinovať**.

2.2.3 Podpora voliteľných daňových stimulov

Daňové stimuly nie sú síce nevyhnutným predpokladom pre finančnú účasť zamestnancov, avšak v krajinách, ktoré ich ponúkajú, prinášajú jednoznačne pozitívne výsledky. Bez ohľadu na výlučnú právomoc členských štátov v oblasti zdaňovania môžu **koordinácia, harmonizácia a vzájomné uznávanie** pomôcť zjednodušiť finančnú účasť zamestnancov v nadnárodných podnikoch. **Výpočet „efektívnych daňových sadzieb“** pre štandardizované scenáre by umožnil priame porovnanie medzi krajinami EÚ 27, čím by sa zabezpečila ďalšia harmonizácia. Pokiaľ zostanú voliteľné, bude možné predísť konfliktu s vnútroštátnym právom.

2.2.4 Prehľad stavu

Sociálni partneri a politickí činitelia potrebujú jasný a podrobný prehľad o uplatňovaných národných modeloch, ich ponuke a využívaní. Až doteraz neexistovali žiadne nadnárodné údaje pochádzajúce z cieľného preverovania finančnej účasti zamestnancov. Tento nedostatok by sa mal odstrániť, napríklad prostredníctvom pravidelných prieskumov.

2.3 Príprava projektov na žiadosť Komisie: „stavebnicový model“ pre účasť EÚ

2.3.1 Na vytvorenie prepojenia medzi mnohými rôznymi modelmi finančnej účasti zamestnancov, ktoré existujú v členských štátoch EÚ, podporila Európska komisia prípravné práce pre takzvaný **„stavebnicový model“ (Building Block Approach)**⁽⁵⁾. Na základe neho sa v Európe rozlišuje medzi tromi základnými formami finančnej účasti zamestnancov (podiel na zisku, individuálna kapitálová účasť a koncept ESOP, pozri tiež prílohu).

2.3.2 „Stavebnicový model“ je v súlade s požiadavkami **Európskej komisie** (transparentnosť, nediskriminácia atď.). Poskytnutie daňového zvýhodnenia nie je podmienkou, ale sa ani nevylučuje. Všetky zložky sú nepovinné pre podniky, ako aj pre zamestnancov, a môžu sa navzájom kombinovať podľa konkrétnych potrieb podniku.

⁽³⁾ KOM(2002) 364 v konečnom znení.

⁽⁴⁾ The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Berlín, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; zhrnutie nájdete v nemeckom, francúzskom a anglickom jazyku na adrese <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

⁽⁵⁾ Závěry z diela J. Lowitzsch a kol.: Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa, Berlín/Paríž/Brusel 2008; Rím 2009, Krakov 2010; možno ich nájsť v nemeckom, francúzskom a anglickom jazyku na adrese <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 Správa PEPPER IV obsahuje predpoklad, že nadnárodné uplatniteľný model finančnej účasti zamestnancov by na základe jednotnej podpory vo všetkých členských štátoch EÚ zvýšil atraktivnosť finančnej účasti zamestnancov pre všetky zúčastnené strany. Najmä podniky so sídlom vo viacerých krajinách by mali prínos z nižších administratívnych nákladov na jednotný model, ktorý by zároveň zlepšil prenosnosť medzi jednotlivými krajinami. MSP by takisto profitovali z prehľadnejšej jednotnosti a porovnateľnosti modelov finančnej účasti zamestnancov.

2.3.4 Až do vypracovania takéhoto celoeurópskeho modelu je **medzitým potrebné dosiahnuť vzájomné uznávanie** rôznych vnútroštátne používaných foriem finančnej účasti vrátane jej daňovej úpravy.

3. Výhody ďalšieho šírenia finančnej účasti podnikov

3.1 Výhody finančnej účasti pre podniky

- I. So zreteľom na stratégiu EÚ do roku 2020 môže zavedenie finančnej účasti zamestnancov pomôcť podnikom v Európe, ale najmä **MSP zlepšiť svoju konkurencieschopnosť** tým, že zvýšia stotožnenie sa a zviazanie svojich kvalifikovaných zamestnancov s podnikom v dobrých aj zlých časoch. Finančná účasť zamestnancov tým prispieva aj k trvalo udržateľnému zaisteniu budúcnosti.
- II. Časť finančných výsledkov podnikov sa vyčlení pre zamestnancov priamo na mieste, čo na druhej strane prispieje k zvýšeniu **regionálnej kúpnej sily**.
- III. Finančná účasť zamestnancov môže pomôcť **prekonať demografické zmeny**, pretože veľmi žiadaným vysoko kvalitným zamestnancom ponúka atraktívne miesto na prácu a život. To **podporuje získavanie pracovných síl** za zamestnancov.
- IV. Zlepšenie motivácie prostredníctvom finančnej účasti zamestnancov prispieva k zvýšeniu **produktivity podniku** a k **zlepšeniu kvality vedenia podniku**.
- V. Finančná účasť zamestnancov môže v závislosti od cudzieho alebo vlastného kapitálu prispieť k zvýšeniu návratnosti vlastného kapitálu alebo kapitálovej primeranosti podniku. **Môže to mať pozitívny vplyv na získavanie cudzieho kapitálu a na zlepšenie ratingu podniku**.
- VI. **Finančná účasť zamestnancov na sukcesii podniku** vo forme celkového alebo čiastočného predaja podniku svojim zamestnancom môže predstavovať vhodný nástroj pre MSP a rodinné podniky zameraný na zabezpečenie ich kontinuity. ⁽⁶⁾

⁽⁶⁾ Na tento aspekt už Komisia upozornila vo svojom odporúčaní o prevode malých a stredných podnikov, 94/1069/ES; zdôraznila ho aj v oznámení Komisie o sukcesii v malých a stredných podnikoch, (Ú. v. ES C 93/2, 28.3.1998).

3.2 Výhody finančnej účasti pre zamestnancov

- I. Prostredníctvom finančnej účasti **môžu zamestnanci** dobrovoľne získavať príjem dodatočne k príjmu stanovenom na základe pracovných alebo kolektívnych zmlúv.
- II. Zamestnanci tak budú mať príležitosť **jednoduchšie a dlhodobo akumulovať majetok**, čo im môže umožniť získať doplnujúci zdroj príjmov pre život na dôchodku.
- III. Zamestnanci, ktorí sa chcú podieľať na podniku, pociťujú väčší osobný prínos k rastu podniku. **Cítia väčšie ocenenie**.
- IV. Finančná účasť im ponúka príležitosť zvýšiť svoju samostatnosť na pracovisku a **podieľať sa na stratégii podniku do budúcnosti**. Týmto spôsobom môžu prispieť k dlhodobému zabezpečeniu svojho pracovného miesta.
- V. Dodatočnou výhodou okrem stáleho príjmu je, že **finančná účasť zamestnancov zlepšuje finančnú situáciu** a pomáha preklenúť obdobia krízy alebo nestabilnejšiu zárobkovú činnosť.
- VI. Na čoraz európskejšom pracovnom trhu by bolo prínosom, keby sa formy **finančnej účasti zamestnancov z jednej krajiny** uznávali a prenášali aj v prípade zmeny zamestnania pri prechode do druhej krajiny.
- VII. V **prípadoch sanácie alebo krízy**, ktoré stanovujú strany kolektívnej zmluvy, môžu zamestnanci, ktorí si udržia svoje pracovné miesto a mzdu, svoj podnik v záujme zachovania svojho pracovného miesta prechodne podporiť.

3.3 Sukcesia podnikov a kapitálová účasť

3.3.1 Európska komisia ⁽⁷⁾ poukazuje na to, že v súvislosti so starnutím európskeho obyvateľstva sa jedna tretina podnikov v EÚ, prevažne rodinných podnikov, v nasledujúcich desiatich rokoch stiahne z obchodného života. To znamená **enormný nárast prevodu podnikov**, ktorý zasiahne až do 690 000 podnikov, ktoré nie sú kótované na burze, a 2,8 milióna pracovných miest. Malé a stredné podniky ako najväčší zamestnávateľia sú v rámci politiky trhu práce dôležitým faktorom. Súvisí s tým aj otázka, či by sa mohli zachovať podniky zasiahnuté generačnou výmenou a súvisiace pracovné miesta. Z dôvodu tejto rastúcej potreby preberania podnikov možno siahnuť po náležite vypracovanom **modeli finančnej účasti zamestnancov ako koncepte kontinuity podnikov**.

⁽⁷⁾ Vo svojom oznámení o implementácii programu Lisabonskej stratégie Spoločenstva pre rast a zamestnanosť (KOM(2006) 117 v konečnom znení).

3.3.2 Pre sukcesiu podnikov môžu byť užitočné **modely ESOP** (pozri prílohu). Hlavným aspektom modelu ESOP je, že bol vytvorený konkrétne pre podniky, ktoré nie sú kótované na burze. Podnecuje vlastníkov k tomu, aby svoj podnik preniesli na zamestnancov a nepredávali ho tretím osobám, a predpokladá postupné dosiahnutie vlastníctva v prospech zamestnancov až do výšky 100 %. Vlastníci, ktorí sú ochotní pristúpiť na predaj, tak môžu predaj svoj podiel bez toho, aby nútili k predaju aj zostávajúci vlastníkov. Zamestnanci pritom nemusia disponovať vlastným kapitálom, pretože nadobudnutie podniku zamestnancami sa financuje prostredníctvom podielu na zisku, ktorý sa dodatočne pripočíta ku mzde. Z tohto dôvodu nepredstavuje tento koncept pre zamestnancov v podstate žiadne ďalšie riziko. V prípade, že je v krátkom čase potrebné prevziať väčší balík akcií, využije sa úverové financovanie s priemernou dobou splatnosti 7 rokov, ktoré sa splatí zo zisku podniku.

3.3.3 V prípade sukcesie podniku by sa pre budúci európsky rámec malo výslovne poukázať aj na osvedčený **model družstiev**. Existujú aj príklady *osvedčených postupov* (pozri prílohu) pre prípad prevzatia zamestnancami vo forme družstva, ktoré zabránili zatvoreniu podniku, keď nebolo možné nájsť žiadneho nástupcu. EHSV sa domnieva, že táto obzvlášť špecifická otázka prepojenia medzi finančnou účasťou a sukcesiou podniku by sa mala riešiť osobitne v samostatnom dokumente.

3.4 Kríza podniku a kapitálová účasť

3.4.1 V podniku môže nastať zložité obdobie aj z finančného hľadiska. V takejto situácii je **prvoradým záujmom zachovanie podniku**. Ak bola v prípade sanácie alebo krízy uzavretá kolektívna zmluva, mala by sa v týchto mimoriadnych situáciách umožniť finančná účasť, je však potrebné zväziť potenciálne nevýhody takejto účasti. Potrebné je však trvalo udržateľné riešenie, na základe ktorého sa zamestnanci, ktorí si udržali svoje pracovné miesto a mzdu (zohľadňujú flexiistotu a obdobia nezamestnanosti a rekvalifikácie), budú môcť dlhodobo podieľať na oživení podniku a hospodárstva. Odôvodnený záujem zamestnancov na hospodárnosti, a tým aj dlhodobom úspechu má tak na podnik pozitívny vplyv.

3.4.2 Finančná účasť v zamestnávajúcom podniku sa často označuje ako **dvojité riziko**. Kritici finančnej účasti zamestnancov tak uvádzajú, že v prípade nesolventnosti podniku je okrem pracovného miesta ohrozený aj vložený kapitál. Pritom je potrebné jasne rozlišovať medzi kapitálovou účasťou, ktorá nemá vplyv na pracovnú mzdu („*on top*“), a takou, pri ktorej sa úspory zamestnancov investujú do zamestnávajúceho podniku. V poslednom prípade by sa pohľadávky zamestnancov mali pri likvidácii, resp. konkurznom konaní vybavovať prednostne, teda pred ostatnými veriteľmi. Ďalej by sa mali rozvíjať riešenia, ako je **rozloženie rizika alebo zaisťovanie** v cezhraničných prípadoch.

3.5 Riadenie podniku a kapitálová účasť

3.5.1 Bez ohľadu na ostatné formy spolurozhodovania a spolupráce pri rozhodnutiach podniku môže kapitálová

účasť v závislosti od svojej formy viesť k **účasti na rozhodovacích procesoch, napr. prostredníctvom hlasovacieho práva akcionárov**. V prípade akcií ako účasti sa môžu hlasovacie práva akcionárov uplatňovať buď individuálne alebo kolektívne, napr. prostredníctvom podielovej spoločnosti.

3.5.2 Podniky, ktoré v najväčšej miere vydávajú **zamestnanecké akcie**, disponujú náročnou, ale **trpezlivou a vernou skupinou akcionárov**, a to svojimi vlastnými zamestnancami. Na základe toho môžu v súčasnosti lepšie odolávať prevládajúcej krátkodobej orientácii finančných trhov. Namiesto nadmernej ochoty manažérov riskovať sú želaným vedľajším efektom tejto formy finančnej účasti zamestnancov **trvalo udržateľné podnikové rozhodnutia** a zohľadnenie **dlhodobej sociálnej zodpovednosti podnikov**.

3.5.3 Účasť zamestnancov ako akcionárov podporuje z dlhodobého hľadiska záujmy podniku. Pravdepodobným výsledkom je dobré **riadenie podniku**, ktoré prispieva k trvalému zachovaniu existencie podniku.

3.5.4 Ten, kto vlastní účasť v podniku, v ktorom pracuje, vyžaduje aj úplnú transparentnosť o obchodnej bilancii a účasť na podnikovom rozhodovaní. Takáto účasť, ktorá sa odôvodňuje aj právom spoluvlastníka, zodpovedá aj účasti založenej na právach na informácie, konzultácie a spolurozhodovanie.

3.6 Kapitálová účasť a účasť na rozhodovacích procesoch

3.6.1 Na rozdiel od bežných obáv – najmä v podniku bez doterajšej finančnej účasti – **neobmedzuje finančná účasť zamestnancov autonómiu podnikateľa**, ale podporuje ho v rozhodovacích procesoch.

3.6.2 Pre akcionárov podniku je výhodou, keď vedia, že okrem iných akcionárov majú na svojej strane aj zamestnancov podniku, ktorí sledujú rovnaké ciele. Pozitívny **vplyv uplatňovania vlastníckych práv** a s tým súvisiacej zodpovednosti zúčastnených zamestnancov môže prispieť k posilneniu riadenia podniku⁽⁸⁾ a možnosť výmeny návrhov týkajúcich sa stratégie podniku sa obohatí o výber podnikových rozhodnutí v rámci vyššie uvedených obmedzení. Zamestnanci – akcionári musia mať rovnaké práva ako iní akcionári.

3.6.3 Nakoniec je treba jasne povedať, že ani získané práva na spolurozhodovanie v príslušných členských štátoch, ani zmluvný pracovný vzťah by sa nemali a nemôžu na základe finančnej účasti zamestnancov meniť. Finančná účasť zamestnancov sa na ne nevzťahuje.

⁽⁸⁾ Napr. v Rakúsku existuje možnosť realizovať finančnú účasť zamestnancov ako spoločnú podielovú spoločnosť.

4. Európsky prístup: základ pre praktické problémy a riešenia

Rozvoj a podpora ľahko pochopiteľných a realizovateľných modelov európskej finančnej účasti zamestnancov by mali veľký politický význam pre vytvorenie európskej hospodárskej a sociálnej oblasti. V zásade musí byť účasť zamestnávateľov a zamestnancov na takýchto modeloch dobrovoľná. Ich financovanie presahuje rámec k príjmu dohodnutému v pracovnej a/alebo kolektívnej zmluve alebo vyplatenému podielu na zisku.

4.1 Kombinácia kapitálovej účasti a podielu na zisku ako budúci trend v oblasti finančnej účasti zamestnancov

4.1.1 V prípade podielu na zisku na základe akcií so stanovenou dobou držby je po zohľadnení následného zdanenia potrebné rozlišovať medzi tromi krokmi:

- počiatočná fáza účasti zamestnancov na ziskoch podniku,
- prechodná fáza, v rámci ktorej sa nazhromaždené prostriedky vložia do účasti na podniku,
- záverečná fáza, v ktorej sa získané podiely poskytnú zamestnancom voľne k dispozícii.

4.1.2 V súčasnosti už existujú formy kapitálovej účasti, pri ktorých sa nadobudnutý podiel financuje **prostredníctvom zvereňovaných fondov** podielom na zisku vyplateným k mzde. Zvyčajne sa vytvorí samostatná podielová spoločnosť⁽⁹⁾, ktorá spravuje podiely zamestnancov ako zvereňovaný fond. Správa podielovej spoločnosti by mala byť založená na demokratickom základe voľby všetkých akcionárov z radov zamestnancov bez toho, aby mal na ňu manažment vplyv. Príklady *osvedčených postupov* pre podielové spoločnosti možno nájsť aj v podnikoch ako AUCHAN⁽¹⁰⁾ (Francúzsko); HOMAG AG⁽¹¹⁾ (Nemecko); Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG⁽¹²⁾ (Nemecko); Voestalpin AG⁽¹³⁾ (Rakúsko); nadácia Oktagonen⁽¹⁴⁾ (Švédsko); Herend-ESOP⁽¹⁵⁾ (Maďarsko); Tullis Russel ESOP⁽¹⁶⁾ (Veľká Británia); Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ a Aerlingus-ESOP⁽¹⁸⁾ (Írsko).

⁽⁹⁾ V kontinentálnej Európe je to zvyčajne s.r.o., nadácia alebo združenie, v anglo-amerických krajinách koncern.

⁽¹⁰⁾ Cieľ: Podpora lojality a motivácie zamestnancov; por. <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

⁽¹¹⁾ Cieľ: Financovanie rastu; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Cieľ: Rozdelenie koncernu EADS; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, s. 32 a nasl.

⁽¹³⁾ Cieľ: Privatizácia a strategická účasť; http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

⁽¹⁴⁾ Cieľ: Podpora lojality a motivácie zamestnancov; por. obchodné banky, výročná správa 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), s. 53, 56.

⁽¹⁵⁾ Cieľ: Privatizácia a podpora lojality a motivácie zamestnancov; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, bez podrobností o ESOP, pozri rok 1992.

⁽¹⁶⁾ Cieľ: Sukcesia podnikov; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Cieľ: Privatizácia a strategická účasť; <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Cieľ: Privatizácia a strategická účasť; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 S cieľom umožniť väčší rozvoj podielových spoločností by sa mali vypracovať identifikovateľné príklady *osvedčených postupov* (pozri tiež prílohu).

4.2 Daňové stimuly a vzájomné uznávanie konceptov finančnej účasti zamestnancov

4.2.1 Daňové stimuly nie sú preukázateľne⁽¹⁹⁾ žiadnym nevyhnutným predpokladom pre účasť zamestnancov, ale **efektívnym nástrojom na podporu jej šírenia** v krajinách, ktoré ich ponúkajú. Hoci sú najrozšírenejším nástrojom podpory, európsky model, ktorý záväzne stanovuje daňové stimuly, by prekročil právomoci EÚ a bol by v rozpore s vnútroštátnymi zákonodarnými právomocami. Keďže však v skutočnosti miera cezhraničnej a zárobkovej činnosti narastá, nie je možné ju prostredníctvom foriem finančnej účasti zamestnancov, obmedzených len na vnútroštátnu úroveň, v potrebnom rozsahu v Európe rozšíriť. Na realizáciu finančnej účasti zamestnancov v zahraničných pobočkách preto väčšinou zostáva len možnosť nákupu drahej expertízy, ktorá ich zavedenie predraží do tej miery, že sa od tejto možnosti väčšinou upustí. **Voliteľný, homogénny a jednoduchý stimulačný model s rovnakým celo európskym zdanením a výškou stimulov** by mohol v prípade ochoty zaviesť finančnú účasť podnikov podstatne zvýšiť čísla, takže by sa mohli jednoducho vytvárať aj ponuky celých koncernov⁽²⁰⁾.

4.2.2 Ako najmenší spoločný menovateľ by sa ako základ pre návrh modelu mohlo použiť **odložené zdanenie**.

4.2.3 Kým sa nájde európsky model s jednotným daňovým zvýhodnením, mala by sa vyvinúť snaha o **vzájomné uznávanie modelov** jednotlivých členských štátov EÚ. Zvýšila by sa tým atraktivita a realizovateľnosť finančnej účasti zamestnancov aj bez jednotného európskeho riešenia.

4.2.4 Podniky môžu okrem daňových stimulov poskytovať stimuly aj vo forme zliav.

4.3 Finančná účasť zamestnancov v družstvách

4.3.1 **Výrobné družstvá sú dobrým príkladom** finančnej účasti podnikov, najmä keď je väčšina zamestnancov vlastníkami a zároveň zamestnancami. V súlade s celosvetovo uznávanými hodnotami a zásadami družstiev majú všetci zamestnanci/členovia neobmedzené právo na účasť na rozhodovaní.⁽²¹⁾ Keď zamestnanci vlastní, kontrolujú a riadia svoj podnik, zo skúseností vyplýva, že tieto garantované práva vedú k lepším hospodárskym výsledkom a vyššej životaschopnosti v čase krízy, a tým k dlhodobému udržaniu pracovných miest v ich regióne. Právne zachytené zastupovanie záujmov podnieti vytvorenie rámca pre väčšiu finančnú účasť.

⁽¹⁹⁾ Pozri správu PEPPER IV, časť I, kapitola IV, s. 56 – 58.

⁽²⁰⁾ Por. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

⁽²¹⁾ Por. napríklad odporúčanie MOP č. 193 týkajúce sa podpory družstiev.

4.4 Finančná účasť zamestnancov vo verejnom sektore

4.4.1 Ponuka finančnej účasti zamestnancov prevláda prevažne v právnych formách akciovej spoločnosti alebo spoločnosti s ručením obmedzeným, pretože v tomto prípade je realizácia relatívne jednoduchá. Určité formy podnikov, predovšetkým v nekomerčnej oblasti – a tým aj ich zamestnanci – sú z tejto možnosti vylúčené per se (verejný sektor, neziskové subjekty) alebo môžu túto ponuku realizovať len s ťažkosťami (združenia, nadácie atď.). V tejto oblasti však nájdeme aj veľký

počet podnikov, a tým aj zárobkových subjektov, ktoré v súčasnosti nemajú možnosť finančnej účasti zamestnancov.

4.4.2 Bez ohľadu na zásadu subsidiarity by preto malo byť cieľom vytvoriť model, ktorý **všetkým profesijným skupinám a všetkým formám podnikov** poskytne možnosť finančnej účasti svojich zamestnancov, pričom je potrebné zohľadňovať osobitnú situáciu verejného sektora.

V Bruseli 21. októbra 2010

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Staffan NILSSON
