**dr. Janja Hojnik**

**Na pot skupni evropski ureditvi finančne udeležbe zaposlenih**

*Oktobra 2014 je bila objavljena nova študija, pripravljena za generalni direktorat za trg Evropske komisije, ki nosi naslov »The Promotion of Employee Ownership and Participation«. Kot vemo, je prav generalni direktorat za trg pri Evropski komisiji pogosto izpodrival širitev participacijskih pravic delavcev v luči bolj liberalne ureditve trga EU. Prispevek vsebuje kratek povzetek glavnih ugotovitev študije.*

Zadnja študija, pripravljena za Evropsko komisijo, vsebuje **pregled razvoja finančne udeležbe zaposlenih**, zlasti solastništva zaposlenih, v celotni EU-28. V nasprotju z razvojem tega področja v zadnjih 30-ih letih je v zadnjem desetletju poudarjena rast finančne udeležbe zaposlenih, pri čemer se študija opira na raziskavo iz leta 2013 »European Company Survey«, ki kaže na **potencialno pozitiven vpliv finančne udeležbe zaposlenih na zaposlovanje in produktivnost**. Študija poglobljeno analizira različne možnosti politike in daje priporočila za Komisijo v obliki petstopenjskega načrta. Najpomembneje je, da predlaga vzpostavitev virtualnega centra za finančno udeležbo zaposlenih, vključno z učinkovitim kalkulatorjem davčnih stopenj, razvoj kodeksa ravnanja in opcijski skupni evropski režim za finančno udeležbo zaposlenih. Premagovanje ovir, še posebej v čezmejnem okvirju, je zlasti pomembno glede na potencial finančne udeležbe zaposlenih za podjetja v EU, ki bi se odločila za izvajanje takih programov in izkoriščanje njegovih učinkov.

**Ozadje in cilji študije**

Zanimanje Evropske komisije za finančno udeležbo zaposlenih je od objave prvega poročila PEPPER iz 1991 in priporočila Sveta o finančni udeležbi zaposlenih z dne 27. 7. 1992 bistveno zrastlo. Mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora, nazadnje iz 2010, kot tudi poročila in študije Evropskega parlamenta ter resolucija o finančni udeležbi zaposlenih iz 2014 so namreč poudarile **vse večji pomen finančne udeležbe zaposlenih**, zlasti za mala in srednje velika podjetja (MSP).

Na podlagi tega je Komisija vključila spodbujanje lastništva delnic s strani zaposlenih (angl.: employee share ownership – ESO) v svoj **akcijski načrt** za reformo evropskega prava gospodarskih družb in upravljanje podjetij ter se lotila pilotnega projekta. Na podlagi najnovejših podatkov o obsegu in vplivu različnih shem finančne udeležbe zaposlenih v podjetjih EU ter pravnih in regulatornih sprememb v posameznih državah članicah, je bil cilj obravnavane študije identificirati glavne ovire za sheme za čezmejno finančno udeležbo zaposlenih in priprava podrobnih priporočil za promocijo in spodbujanje lastništva zaposlenih na ravni EU.

**Načrti za finančno udeležbo zaposlenih**

Študija Evropske komisija izpostavlja, da ima lahko finančna udeležba zaposlenih **različne oblike:**

* individualno lastništvo delnic zaposlenih (delnice ali delniške opcije zaposlenih);
* načrti delavskega lastništva delnic (Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)) – tj. kolektivno lastništvo delnic zaposlenih, kjer so delnice pridobljene prek posredniškega subjekta, financirane pa iz deleža dobička, ki se dodeli zaposlenim poleg plače;
* delitev dobička (t. i. profit sharing), v gotovini ali v deležih, plačan takoj ali odloženo.

Študija poudarja, da je trideset let raziskav potrdilo, da so podjetja, ki so delno ali v celoti v lasti zaposlenih, **bolj donosna, ustvarjajo nova delovna mesta in plačujejo več davkov** kot njihovi konkurenti brez lastništva zaposlenih. Na makroekonomski ravni finančna udeležba zaposlenih vodi do večje produktivnosti in posledično višje konkurenčnosti in rasti kot tudi strateške stabilizacije lastništva. Na ravni podjetja lahko prispeva k reševanju problemov, kot so: odsotnost z dela, kroženje delovne sile in ohranitev ključnih zaposlenih, kot tudi poslovno nasledstvo in financiranje, zlasti v MSP ter v mikro podjetjih. Na regionalni ravni finančna udeležba zaposlenih spodbuja podjetja k temu, da ostanejo zakoreninjena v svojih skupnostih, da povečajo kupno moč gospodinjstev zaposlenih, medtem ko odvrača outsourcing in sovražne prevzeme. Seveda je potrebno upoštevati tudi **morebitne negativne vidike**, povezane s finančno udeležbo zaposlenih, kot so tveganja, ki jih s to udeležbo nosijo zaposleni.

Študija Komisije se sklicuje tudi na **druge nedavne obsežne raziskave** (2010 European Working Conditions Survey, 2010 CRANET, 2013 European Company Survey (ECS), ki kažejo, da so v zadnjih 15-ih letih – kljub obdobju gospodarske in finančne krize – podjetja zvišala svojo ponudbo načrtov finančne udeležbe zaposlenih, zaposleni pa so še naprej razširili svojo udeležbo v tovrstnih načrtih v Evropi. Po podatkih ECS je med 2009 in 2013 delež podjetij, ki ponujajo sheme za finančno udeležbo zaposlenih, narasel od 4,7 odstotka na 5,2 odstotka (povečanje za 10 odstotkov) in da se je **ponudba profit-sharing shem povečala iz 14,3 odstotka na 30,2 odstotka** (pojav se je torej več kot podvojil).

**Izzivi za spodbujanje finančne udeležbe zaposlenih**

Nedavna študija je tudi izpostavila, da podatki kažejo, da je v podjetjih s shemami finančne udeležbe zaposlenih in delitve dobička pogostejše **znatno povečanje produktivnosti in zaposlovanja**. Vendar pa so bile kljub priznanim pozitivnim učinkom in razširjeni uporabi shem finančne udeležbe zaposlenih po vsej EU, le-te razširjene za znaten delež aktivnega prebivalstva le v peščici držav članic. Danes približno **68 odstotkov podjetij v EU** ne zagotavlja nobene od možnih oblik finančne udeležbe zaposlenih. Obenem najnovejše analize podatkov ocenjujejo, da je približno 300.000 podjetij v celotni EU-28 potencialni kandidat za uvedbo finančne udeležbe zaposlenih. Če bi se ta podjetja dejansko odločila, da ponudijo sheme finančne udeležbe zaposlenih, bi to po oceni študije Evropske komisije vodilo do znatnega izboljšanja produktivnosti in zaposlovanja – in s tem konkurenčnosti – v teh podjetjih.

Študija tudi poudarja, da se sheme finančne udeležbe zaposlenih veliko manj pogosto uporabljajo v Evropi, kot npr. v ZDA. Če naj bo ta še vedno v veliki meri neizkoriščen potencial dejansko izkoriščen, mora nadaljnji razvoj finančne udeležbe biti del celotne strategije za spodbujanje trajnostne in vključujoče rasti gospodarstva EU. Vendar **ovire, zlasti za čezmejno finančno udeležbo zaposlenih, izhajajo iz:**

1. razlik v regulatorni gostoti, uporabi in zakonodajnih zahtevah nacionalnih pravnih okvirov; ali
2. razlik v davčni obravnavi obstoječih shem.

Čeprav so obseg in vrste teh ovir raznoliki, je dejanski učinek na širjenje čezmejnih shem finančne udeležbe zaposlenih po ugotovitvah študije enak; podjetja bodo morala zbrati veliko količino informacij, ki bo vključevala visoke stroške in precejšnje strokovno znanje – kar sta dve oviri, ki ju mnoga podjetja, zlasti MSP, morda ne bodo mogla premagati.

**Priporočeni ukrepi za spodbujanje udeležbe**

Na osnovi zgoraj ugotovljenega študija Komisije poudarja, da če naj bodo cilji politike spodbujanja finančne udeležbe zaposlenih na ravni EU doseženi, so **potrebni ukrepi,** ki bodo presegali zgolj oceno trenutnega stanja in opredelitev najboljše prakse. Glede na trenutni interes za finančno udeležbo zaposlenih, ki ga je sprožila resolucija Evropskega parlamenta iz lanskega leta, kot tudi pilotni projekt, študija priporoča takojšnje ukrepanje, da se ohrani zagon. Ukrepi za **povečanje ozaveščenosti in izmenjava informacij** so ključnega pomena v kratkoročnem in srednjeročnem obdobju; ustvarjanje enakih konkurenčnih pogojev za finančno udeležbo zaposlenih prek evropskega pravnega okvirja pa je pomembno dolgoročno.

Predlagan je bil sveženj različnih kratkoročnih, srednjeročnih in dolgoročnih pobud, združen v **petih točkah** **akcijskega načrta za spodbujanje finančne udeležbe zaposlenih**, ki ga usklajuje in spodbuja Komisija.

Kot prvi korak je predlagana vzpostavitev **"virtualnega centra za finančno udeležbo zaposlenih"**, ki bi lahko predstavljal učinkovito sredstvo za izdelavo potrebnih in ustreznih informacij, ki jih kot potrebne izpostavlja obravnavana študija in ki naj bi bile na voljo tistim, ki potrebujejo take informacije (zlasti MSP). Študija tudi izpostavlja, da bi bilo spodbujanje primerov najboljše prakse za finančno udeležbo zaposlenih najbolje doseči s prostovoljnimi kodeksi ravnanja, ki bi bili redno posodobljeni, npr. prek dela strokovnih skupin Komisije. Ta okvir pa bi lahko spremljali ukrepi za ozaveščanje, npr. evropski dan finančne udeležbe zaposlenih.

Glede prepotrebne **preglednosti obdavčitve in prispevkov za socialno varnost** za različne nacionalne sheme za finančno udeležbo zaposlenih bi internetni kalkulator efektivnih davčnih stopenj, predstavljen v nedavni študiji, omogočal količinsko ovrednotenje efektivnega davčnega bremena za sheme za finančno udeležbo zaposlenih po vsej EU-28 in tako zagotovil primerjavo učinkov davčnih sistemov kot tudi posebnih davčnih olajšav. Vendar pa je to orodje najprej treba preskusiti z zainteresiranimi stranmi in praktiki, da bi pridobili ustrezne povratne informacije.

Vzpostavitev **zavezujočega pravnega okvirja za finančno udeležbo zaposlenih** prek obveznih pravnih instrumentov, npr. z okvirno direktivo o finančni udeležbi zaposlenih, bi vodila do uskladitve nacionalne zakonodaje. To bi jasno imelo največje možnosti za odpravo ovir za finančno udeležbo zaposlenih, še posebej za čezmejne sisteme. Vendar študija tudi izpostavlja, da bi se izognili navzkrižju z obstoječo nacionalno ureditvijo zgolj z bolj pragmatično možnostjo v obliki razvijanja in izvajanja izbirne (opcijske) skupne evropske ureditve finančne udeležbe zaposlenih prek uredbe ali direktive.

Kot del pilotnega projekta je bila januarja 2014 v Bruslju organizirana konferenca z naslovom **"Ukrepanje: spodbujanje lastništva delnic zaposlenih".** Konferenci je sledila spletna anketa udeležencev. Pozitivne povratne informacije raziskave kažejo zavezanost zainteresiranih strani sprejeti ukrepe za spodbujanje finančne udeležbe zaposlenih v prihodnosti.

**Informacijski centri o finančni udeležbi zaposlenih**

Pomemben element informacijskega sistema in kampanje, ki so sestavni del pilotnega projekta, je ustanovitev **informacijske platforme za finančno udeležbo zaposlenih**. Evropska podjetja bi lahko tukaj našla splošne informacije o nacionalnih pravnih okvirih in informacije o davčnem obravnavanju različnih shem finančne udeležbe zaposlenih v EU-28 za pomoč pri odločanju, ali bodo uvedle čezmejne sheme. Stroški, vpliv in upravljanje takšne informacijske platforme bi bili odvisni od njegove oblike, denimo tega, ali bi bila platforma fizična ali zgolj virtualna.

Virtualni informacijski center bi zagotavljal **najboljše rezultate v danih pogojih**. Glavna prednost virtualnega centra za finančno udeležbo zaposlenih, predlagana v obravnavani študiji, v primerjavi s fizičnimi centri, bi bila zagotavljanje kakovostnih informacij za nizke stroške (780.000 eur v primerjavi s 3,6 mio eur na leto za en fizični center ter 6,2 mio eur za 28 centrov). Virtualni center je bolj stroškovno učinkovit, saj zahteva samo enega osrednjega upravitelja. To omogoča hiter odziv na spremembe lokalnega trga prek posodobitev spletnega programa in krajših komunikacijskih linij na splošno. Vendar lahko po oceni študije večji in bolj oseben fizični center upraviči višje stroške. Njihove ustanovitve pa bi bilo mogoče pogojevati s samozadostnim financiranjem.

**Zakonodajni predlog skupne evropske ureditve finančne udeležbe zaposlenih**

Opcijska skupna evropska ureditev finančne udeležbe zaposlenih bi uvedla "tržni pristop" usklajevanja, proženja konkurence med obstoječimi nacionalnimi pravili in novo uvedenim vseevropskim režimom, kar bi bil podoben pristop predlogu Komisije za skupno evropsko prodajno pravo. Delodajalci in zaposleni v vseh državah članicah EU bi lahko izbrali funkcioniranje shem finančne udeležbe zaposlenih na osnovi **enotnega evropskega regulativnega okvirja**. Hkrati bi to naredili mimo običajnega harmonizacijskega postopka. Ta predlog bi razen vprašanja obdavčenja, najmanj invazivno posegel v nacionalne ureditve, s čimer bi lažje dosegli potrebno soglasje v rednem zakonodajnem postopku po členu 114 PDEU.

**Sklep**

Sklenemo lahko, da bi bila **skupna evropska ureditev** tako predvsem neobvezna rešitev, ki bi dopolnjevala nacionalno pravo, kjer pravila ne obstajajo ali niso razvita v zadostni meri. Medtem ko bi v nekaterih državah članicah skupni evropski režim prvič uvedel pravila na tem področju, bi v večini držav dopolnjeval obstoječe nacionalne predpise s pravili, ki obravnavajo posebne oblike finančne udeležbe zaposlenih. Le v manjšini držav članic bi evropska pravila dejansko prestavljala dvojnik nacionalnemu pravu. Predvideno je, da bi podjetja lahko uporabljala skupno evropsko ureditev finančne udeležbe zaposlenih tudi v domačih okoljih brez čezmejnih elementov poslovanja. Ta prednost je bistvenega pomena za MSP, ki bi lahko ob rasti in širjenju poslovanja čez mejo zlahka razširila prvotni načrt finančne udeležbe zaposlenih, ki bi temeljil na opcijski evropski ureditvi.