



Piše:
dr. Rado Bohinc

Finančna participacija zaposlenih v EU, quo vadis?

Dejstvo je, da nobeden od številnih dosedanjih poskusov uveljavljanja finančne udeležbe zaposlenih (FUZ) na ravni držav članic ni prinesel prelomnega uspeha, še zlasti ne v smislu usklajenega napredka na ravni vseh držav članic EU. Glavni razlog pa je odsotnost učinkovitega modela FUZ, urejenega na ravni EU, ki bi se izvajal v vseh državah EU in v čezmejnih operacijah. Kljub v nadaljevanju predstavljenim primerom bi torej zlahka sklepali, da v EU sploh nimamo mehanizma, ki bi bil podoben ameriškemu ESOP-u.

Pomen finančne udeležbe zaposlenih

O velikem in večstranskem pomenu FUZ je veliko zapisanega. Spominja na prepričevanje prepričanih in opominja, da za resne premike ni odgovorne zavzetosti, podprte z neomajno politično voljo za zavezujoče ukrepe in harmonizacijo pravil v EU.

Kot navaja v Poročilu 2013, **FUZ zmanjšuje kratkoročnost, spodbuja trajnost in dolgoročnost pri strateškem odločanju in povečuje zanimanje zaposlenih za dolgoročno predanost in iskanje inovativnih rešitev v proizvodnem procesu.** Sheme finančne udeležbe spodbujajo naložbe v usposabljanje, saj povečujejo verjetnost, da bodo podjetja dolgoročno obdržala kvalificirane delavce. FUZ in sodelovanje delavcev pri upravljanju, lahko prispevata k izboljšanju zadovoljstva zaposlenih pri delu ter splošne uspešnosti in motivacije; spodbudi zaposlene, da razvijejo občutek lastništva in s tem boljšega razumevanja svojega podjetja, kar povečuje medsebojno spoštovanje med delodajalci in zaposlenimi. **Vzpostavitev FUZ prispeva k povečanju produktivnosti, izboljšanju uspešnosti, podpira usklajevanje interesov zaposlenih in delničarjev ter pri-**

tegne in zadrži ključno osebje (poročilo 2013). Spodbujanje zaposlenih, da razvijejo občutek lastništva in odgovornosti, povečuje njihov občutek vključenosti in verjetnost, da bodo delodajalci sodelovali z njimi in razumeli njihove skrbi, perspektive in ideje.

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju prek glasovalnih pravic ali drugih oblik upravljanja lahko izboljša upravljanje in pretok informacij ter pomaga zaposlenim, da bolje razumejo situacijo, ko se njihovo podjetje sooča z izzivi, in povečuje možnost nagrajevanja zaposlenih, ko podjetje dobro posluje. **Sheme FUZ** lahko igrajo pomembno vlogo pri dodatnem vključevanju delavcev v procese informiranja, posvetovanja in odločanja nasploh, posebej tudi med prestrukturiranjem. **Lastništvo zaposlenih** spodbuja prepotrebno socialno kohezijo in služi kot pomemben dodatek k trajnostnemu korporativnemu upravljanju (poročilo 2013).

Finančna udeležba se **ne sme uporabljati** za izogibanje skladnosti z delovno zakonodajo ali kot sredstvo za zmanjševanje pridobljenih socialnih in delavskih pravic ali za izvajanje pritiska za povečanje prožnosti trga dela; pri spodbujanju lastniških shem je treba sprejeti previdnostne ukrepe, da ne bi nadomestili plač s sistemi

delitve dobička. Kolektivne pogodbe ne smejo ogroziti sporazumi o shemah FUZ. Odločitev o razvoju in izvajanju sheme FUZ je zato treba sprejeti na ravni podjetja. Vsak model FUZ bi moral biti dodatek k osnovni plači in pogodbenim pravicam delavca, ne pa nadomestek za te pravice.

Vse te pozitivne usmeritve in priporočila ne pomagajo veliko, **če jih ne podprejo ukrepi davčne politike in zavezujoča zakonodaja na ravni EU ali vsaj držav članic.** Uvedba posebnih finančnih shem in davčnih spodbud, po vzoru ameriškega ESOP bi bila več kot dobrodošla.

Teorija o lastništvu (finančni udeležbi) zaposlenih

Finančna udeležba zaposlenih po Lowitzu in Hashiju, 2014, vključuje **posamično lastništvo delnic zaposlenih in kolektivno**, kot so načrti lastništva delnic zaposlenih (ang. Employee Stock Ownership Plan, ESOP) in (načrti nakupa delnic zaposlenih (ang. Employee Stock Purchase Plan, ESPP) na eni strani in na drugi strani **udeležba zaposlenih pri dobičku** (ang. Profit Sharing, PS), ki je dogovor, kjer delodajalec del svojega dobička deli s svojimi zaposlenimi.

Raziskave so potrdile, da podjetja, ki so delno ali v celoti v lasti zaposlenih, delujejo

bolje. Boyle et al., 2016, so v metaanalizi 102 vzorcev, ki predstavljajo 56.984 podjetij, ugotovili, da ima lastništvo zaposlenih statistično pomembno povezavo z uspešnostjo podjetja. Erdal, D., 2011, trdi, da si je težko predstavljati bolje obveščeno, bolj vključeno ali bolj navdušeno skupino zaposlenih, ki si delijo prizadevanja za uspešnost svojih podjetij in delijo vse nagrade. Številne raziskave (Kruse et al., 2010) so potrdile, da so podjetja v delni ali v celotni lasti zaposlenih bolj dobičkonosna, ustvarjajo več delovnih mest in plačujejo več davkov kot njihovi konkurenti brez lastništva zaposlenih. Kruse et al., 2010, uporabljajo izraz »deljeni kapitalizem«, za raznolik nabor kompenzacijskih praks, prek katerih je plačilo delavcev odvisno od uspešnosti podjetja ali delovne skupine.

Vse glasneje se izpostavlja **problem dohodkovnih neenakosti** v zvezi z lastništvom delnic zaposlenih. Trdi se, da je prišel čas za spodbujanje načrtov lastništva delnic zaposlenih. Ne samo, da so te korporativne oblike močno orodje v boju proti neenakosti, ampak obstajajo dokazi, da zagotavljajo spodbude za več truda, več sodelovanja, več inovacij in več delitve – vse to prispeva k izboljšanju uspešnosti na delovnem mestu in produktivnosti podjetja (Blasi J., Kruse D., Freeman R., 2017).

Opredelitve in stanje finančne udeležbe zaposlenih v EU

Strateški dokumenti EU in številna poročila prinašajo veliko spodbud finančni udeležbi in razlage, zakaj je tako pomembna in kaj prinaša, vključno s predlogi, kaj naj storijo države in podjetja. Vendar pa Evropska komisija (EK) nikoli ni predlagala ukrepov za finančno udeležbo zaposlenih, kot vzvoda za premagovanje dohodkovnih neenakosti. EK tudi ni nikoli pripravila pravno zavezujočih (obveznih) ukrepov za izvajanje finančne udeležbe zaposlenih (FUZ) na podlagi enakih korporativnih in davčnih pravil za vse države članice. Na tej ravni je bilo v EU sprejetih veliko poročil in priporočil o FUZ, vendar je bilo njihovo uresničevanje prostovoljno, prepuščeno bolj ali manj (ne)naklonjeni politični volji držav članic.

Povečevanje lastništva zaposlenih bi bilo treba postaviti v **perspektivo premagovanja dohodkovnih neenakosti in socialne pravičnosti**, vendar v dokumentih EU

o FUZ o tem kontekstu ni govora. Ameriški ESOP je v EU malo uporabljen način FUZ, zaradi regulativnih in davčnih razlik med državami članicami EU je tudi težko izvedljiv. Za uskladitev in odpravo čezmejnih ovir je potrebno vrednotenje in identifikacija ovir in najboljših praks ob upoštevanju dobrih izkušenj ZDA (ESOP) (Lowitzsch & Hashi, 2014). V državah EU obstaja **vrsta različnih pristopov**, ki se nanašajo na EFP. Sledi nekaj primerov, ki kažejo na veliko precejšnjo zavzetost pa vendarle veliko raznolikost pristopov in učinkovitosti FUZ v Združenem kraljestvu (UK) in državah EU.

V **Združenem kraljestvu** je bil FUZ uveden že leta 1950, medtem ko se je delitev dobička (profit sharing) pojavila že konec 19. stoletja. 5 % britanskih zaposlenih je sodelovalo v načrtih lastništva zaposlenih in 12 % v shemah udeležbe na dobičku že v letu 2010. Obstajajo naslednji glavni načrti davčnih ugodnosti:

- načrt za spodbujanje delnic in delniških opcij,
- sheme delniških opcij, povezanih s storitvami, znane kot sheme Saye, za vse zaposlene,
- načrti delniških opcij podjetja,
- spodbude za upravljanje podjetij, za izbrane zaposlene (vodstvene delavce).

Zakon o podjetjih UK (Companies Act, CA, 2006) je bil leta 2014 spremenjen v korist FUZ; uvedene so bile davčne olajšave za posredno lastništvo delnic zaposlenih.

Francoski vzajemni sklad za odkupe zaposlenih (»FCPE de reprise«) je podoben ameriškemu ESOP, vendar ni ugodnost, ki se samodejno uporablja za vse zaposlene (sodelovati mora vsaj ena tretjina). Obe sta lastniški shemi prek trusta kot posrednika, ki lahko uporablja izposojena sredstva na podlagi finančnega vzvoda, da bi ustvaril lastništvo zaposlenih. Glede na poročilo 2013 je ta oblika podobna ameriškemu ESOP: oba delujeta prek posrednika, oba imata finančni vzvod in obe sta shemi lastništva delnic za bodoče upokojitvene delničarje zaposlenih. Kljub temu je bila izvedba tega modela v Franciji izjemno slaba.

Madžarski ESOP po vzorcu ZDA temelji na Zakonu o ESOP iz leta 1992, spremenjenem leta 1995, je bil instrument privatizacije. Na začetku je bila implementacija obetavna, vendar se je pozneje (po letu

1996) število ESOP zmanjšalo s 300 na četrtno.

Avstrijski Zakon o davku na dohodek je razvil fundacijo za udeležbo zaposlenih za posedovanje in nakup delnic in uveljavljanje pravic delničarjev in prenos donosov na zaposlene. Upravičenci do programov finančnega vzvoda, ki lahko uživajo davčne olajšave, so poleg zaposlenih tudi upokojeni zaposleni in sorodniki zaposlenih.

Španski Sociedad Laborales (delavske družbe) je edini načrt FUZ v EU, ki je posebna pravna oblika, ki se izvaja v velikem obsegu v majhnih in najmanjših podjetjih, podprtih z nekaterimi davčnimi spodbudami.

Ugotovimo lahko, kot že rečeno, da nobeden od teh poskusov držav članic EU **ni prinesel prelomnega uspeha** v smislu uspešnega izvajanja modelov FUZ na ravni držav članic in še posebej ne v smislu usklajenega napredka na ravni vseh držav članic EU. Razlogi so povezani z razdrobljenim fiskalnim sistemom v EU, glavni razlog pa je **odsotnost učinkovitega modela FUZ, urejenega na ravni EU**, ki bi se izvajal v vseh državah EU in v čezmejnih operacijah. Kljub zgoraj omenjenim primerom bi zlahka sklepali, da v EU sploh nimamo mehanizma, ki bi bil podoben ameriškemu ESOP-u.

Podatki o finančni udeležbi zaposlenih za EU in Slovenijo

Stanje v EU

Podatki o stanju FUZ v EU so **spodbudni** glede trenda stalne rasti, pa vendarle **skromni** po svojem obsegu in dometu po kriteriju, da mora biti FUZ eden od stebrov premagovanja dohodkovne neenakosti.

Poročilo EFEZ 2020¹ navaja, da se trend naraščanja števila zaposlenih delničarjev v EU nadaljuje: 7,1 milijona zaposlenih v velikih podjetjih in dodatno še milijon zaposlenih delničarjev v malih in srednjih podjetjih (MSP), skupno je torej 8,1 milijona zaposlenih delničarjev. Na začetku leta 2021 so bili zaposleni v Evropi lastniki delnic njihovih podjetij v vrednosti 420 milijard evrov, kar je doslej rekordna številka.

Vse več velikih evropskih podjetij (v letu 2020, 94 %) **organizira različne oblike lastništva zaposlenih**, in sicer: 88 % velikih evropskih podjetij je imelo načrte za udeležbo zaposlenih, 60 % jih je imelo načrte delniških opcij, 53 % pa jih je imelo široko zasnovane načrte delnic zaposlenih (za vse zaposlene), kar vse je za 33 % več, v

¹ EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHI (EFEZ) ANNUAL ECONOMIC SURVEY OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP IN EUROPEAN COUNTRIES 2020 BY MARC MATHIEU EFEZ. <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2020/Survey%202020.pdf>.

primerjavi z letom 2006². Odstotek velikih evropskih podjetij s "pomembnim" finančnim deležem zaposlenih (tj. delež 1 % ali več) se je povečal s 46,5 % v letu 2006 na 55,5 % v letu 2020³. Povprečni kapital vsakega zaposlenega delničarja (vključno z vodilnimi) se je od leta 2009 do 2020 povečal za 99 % (od 21.800 evrov na 43.400 evrov), brez vodilnih pa za 77 % (od 12.800 evrov do 22.700 evrov). Sliši se obetavno, vendar so **spodbude za delodajalce prešibke**, da bi lahko pričakovali bistvene korake naprej.

Stanje v Sloveniji

Slovenija je z dobrim 0,6 % daleč izpod evropskega povprečja, kar zadeva povprečni odstotek delavskega lastništva v kapitalu podjetja (3,5 % na ravni EU) in še dlje od nekaterih vodilnih držav, npr. Francije (blizu 5 %) in npr. Poljske, (več kot 5 %) ali Bolgarije in Islandije (več kot 8 %). Po številu zaposlenih, ki so delničarji v l. 2020, je Slovenija prav tako med državami EU z najnižjim deležem; pri evropskem povprečju 20 % je delež slovenskih zaposlenih, ki so delničarji, dobra 2 %.

Slovenija je med redkimi državami EU, kjer se v letu 2020 niso pojavila podjetja z načrti delnic zaposlenih na novo in tudi med državami, ki nimajo delniških opcijskih načrtov. Slovenija tudi nima zakonsko uveljavljenega načina delavskega odkupa po vzoru ESOP ali ESPP, niti kakršnihkoli drugih finančnih shem. Eno od osrednjih vprašanj so tudi v Sloveniji davčne spodbude. ZUDDob⁴ sicer predvideva davčne olajšave, vendar **ob izrazito nesposobnih omejitvah**, namreč, da se delavec izplača največ 20 odstotkov dobička, vendar **ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač**. Najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, **ne sme presegati 5.000 evrov**.

Ugotovimo lahko, da finančna udeležba zaposlenih v EU sicer že desetletja **vztrajno napreduje**, še vedno pa je odstotek delavske udeležbe v celotnem kapitalu, na ravni povprečja EU, **skromen**. Za Slovenijo velja, da je **še posebej skromen**, in da Slovenija **vidno zaostaja** za evropskimi tokovi na tem področju.

Sklepno in predlogi

² Ibidem.

³ V letu 2020 (32 evropskih držav – 2.723 največjih evropskih podjetij – 36 milijonov zaposlenih).

⁴ Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08) je bil sprejet pred 14 leti, odtlej nikoli dopolnjen ali spremenjen, kljub skokovitemu razvoju v jedrnih državah EU na tem področju v zadnjih 10 letih.

Kljub oviram in pomanjkanju spodbud se v evropskih podjetjih nadaljuje razvoj solastništva zaposlenih. Evropska podjetja, ki imajo načrte delavskega lastništva, nenehno rastejo številčno in v odstotkih. Vendar, če bi si kot cilj zastavili, da je **FUZ način opolnomočenja ljudi za premagovanje dohodkovnih neenakosti**, to niso velike številke. Kljub temu je doseženih 3,5 % na ravni EU in več kot 420 milijard kapitalizacije spodbuden rezultat, če to primerjamo s stanjem pred 15 leti (202 milijarde in 2,4 % leta 2006). In ta napredek je bil dosežen brez znatnih materialnih spodbud, ki bi temeljile na zavezujočih pravilih EU. Namesto morja priporočil in poročil bi morala EU uporabiti **pravno zavezujočo direktivo**, ki bi uskladila standarde in pravila ter spodbude za delodajalce.

Evropa zaostaja zlasti v primerjavi z ZDA zaradi razdrobljenosti davčne podpore in pomanjkanja regulativnih spodbud ter jasnih praktičnih napotkov za izvajanje FUZ. **Davčna podpora** je ključnega pomena za razvoj in izvajanje shem FUZ s strani podjetij, vendar ugovor subsidiarnosti (nepristojnost EU) in nenehni dvomi o možnih uskladih obdavčitev, povzročajo, da zakonodajnega ukrepanja na teh področjih v EU ni. Ne drži, da bi bila v EU harmonizacija tega področja **v neskladju z ustanovnimi pogodbami**. To bi bilo popolnoma v skladu s 3. členom Pogodbe EU, ki govori o socialnem tržnem gospodarstvu in socialnem napredku, in 5. členom Pogodbe EU (subsidiarnost in sorazmernost) ter s 4. členom Pogodbe o delovanju EU (skupne pristojnosti na področju socialne kohezije in socialne politike, 4. odstavek 2. točke b) in c).

Prav zato, ker FUZ močno ovirajo različna nacionalna davčna pravila, je primerno **razvijati celovit model evropske različice ESOP**; vsaj za ta namen bi bilo potrebno poenotiti davčni pristop (kot je v ZDA z zakonom ERISA). EK nikoli ni predlagala ukrepov FUZ kot sredstvo za premagovanje dohodkovnih neenakosti. EK tudi nikoli ni pripravila pravno zavezujočih ukrepov (standardov) za izvajanje EFP za vse države članice. Kljub nekaterim uspešnim primerom bi zlahka zaključili, da pravzaprav v celinski Evropi sploh **nimamo mehanizma za odkup, ki bi bil podoben ESOP**.

Ameriški ESOP je način, ko lastnik podjetja, ki ne želi ali ne more nadaljevati dejavnosti, proda podjetje po poštenu vrednosti in z davčnimi olajšavami ter tako zagotovi sredstva za nadaljevanje življenja. Zanj je najpomembneje, da podjetje nadaljuje s poslovanjem, saj bi ga sicer moral bodisi prodati konkurenci, ali pa ga ukiniti. Tudi družba nasploh ima koristi: podjetje prevzamejo motivirani lastniki, ki ga še naprej upravljajo na lastno odgovornost in v lastno korist. Tako zagotovijo zaposlitev sebi in svojim družinam ter plačujejo davke. Poleg tega se ustvari podjetniška oblika, ki je demokratična in zato pravična ter učinkovito vodena.

Najpomembnejši predlog za nadaljnji razvoj lastništva zaposlenih v EU je zato **vzpostavitev standardiziranega modela za evropski ESOP** z vzvodom, kakršen se že 40 let uspešno izvaja v ZDA. EK bi torej morala uveljaviti evropski model odkupa in lastništva zaposlenih (evropski ESOP), s ciljem poglobitve enotnega trga, izboljšanja čezmejnih dejavnosti podjetij, zlasti za MSP. Vendar v EU prevladuje mnenje, da bi moral evropski okvir služiti le kot možnost najboljše prakse in bi bil na voljo podjetjem za uporabo na prostovoljni osnovi. Obstaja napačna domneva, da bodo podjetja, ki delujejo prostovoljno, razvila in ponudila sheme FUZ, odprte za vse zaposlene na nediskriminatorni podlagi, ob upoštevanju posebnega položaja MSP in mikro podjetij, brez kakršnih koli spodbud. To je **zmotno prepričanje**. Zato evropski okvir ne more služiti le kot možnost najboljše prakse za prostovoljno uporabo. To je stanje, ki ga imamo že desetletja in rezultati niso obetavni. Pravni ukrepi za spodbude FUZ ne morejo temeljiti le na prostovoljnosti, temveč bi morali biti **zavezujoči s ciljem poenotenja in zagotavljanja enakega položaja med zaposlenimi v EU**.

Literatura

Bennion, Phil. 2013. *Report on Financial Participation of Employees in Companies' Proceeds*. A7-0465/2013 2013/2127(INI). Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0465&language=EN>.

Blasi J. Kruse D., Freeman, 2017, *R Having a Stake: Evidence and Implications for Broad-based Employee Stock Ownership and Profit Sharing*.

Blasi, Joseph R., Richard B. Freeman and Douglas L. Kruse 2013. *The Citizens' Share, Putting ownership back into democracy*. New Haven, London: Yale University Press.

Blasi, Joseph R., Douglas L. Kruse, and Aaron Bernstein. 2003. *In the Company of Owners: The Truth*

about Stock Options and Why Every Employee Should Have Them. New York: Basic Books.

Brill, Alex. 2017. *Employee Stock Ownership Plans as an Exit Strategy for Private Business Owners*. Matrix Global Advisors White Paper.

http://getmga.com/wpcontent/uploads/2017/04/ESC_A_ExitStrategy_Final.pdf.

Erdal, David 2011. *Beyond the Corporation: Humanity Working*. London The Bodley Head.

Kruse, Douglas L., Joseph R. Blasi, Richard B. Freeman 2010. *Shared capitalism at work, Employee Ownership, capital gain sharing, and broad-based stock options*. Chicago: University of Chicago Press. <https://www.nber.org/chapters/c8085.pdf> (Kruse et al, 2010).

Lowitzsch, Jens, and Iraj Hashi. 2014. "The Promotion of Employee Ownership and Participation." *Contract MARKET/2013/0191F2/ST/OP*. European Union (Lowitzsch and Hashi, 2014).

http://eprints.staffs.ac.uk/2616/1/Final%20Study%20The%20Promotion%20of%20Emp%20ownership%20and%20Particip%20for%20DG%20MARKT_feb%202015.pdf. NCEO 2017. *Employee Ownership and Economic Well-Being*. Kellogg Foundation Report. <https://www.ownershipconomy.org/wp-content/uplo>

ads/2017/05/employee_ownership_and_economic_wellbeing_2017.pdf.

O'Boyle, Ernst, Pankaj Patel, and Erik Gonzales-Mule.

2016. *Employee Ownership and Firm Performance: A Meta-Analysis*. *Human Resource Management Journal* 26 (4): 425–48. (O Boyle et al 2016)

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/17488583.12115/ab.tract>.

EU dokumenti

The Commission Communication of 3 March 2010 entitled 'Europe 2020: a strategy for smart, sustainable and inclusive growth' (COM(2010)2020).

The Action Plan European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies /COM/2012/0740 final/.

The Commission Communication of 5 July 2002 on a framework for the promotion of employee financial participation (COM(2002)0364).

The European Economic and Social Committee (EESC) report of 21 October 2010 on Employee financial participation in Europe.

The Report of 18 December 2003 of the high-level group of independent experts on transnational obstacles to the growth of employee financial participation in transnational enterprises.

The Commission Communication of 3 October 2012, entitled 'Single Market Act II – Together for new growth', (COM(2012)0573). Commission Communication of 14 March 2006 'Implementing the Lisbon Community Programme for Growth and Jobs: Transfer of Businesses – Continuity through a new beginning' (COM(2006)0117), Resolution of 15 January 2013 on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring.

Fifth European Working Conditions Survey (2010); CRANET SURVEY (2010) on Comparative human resource management. International Executive report (2011); European Company Survey (2013).

Report on financial participation of employees in companies' proceeds (2013/2127(INI)), 18 December 2013,

The promotion of Employee Ownership and Participation, Final Report 2014.

Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2017, The European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2018, Marc Mathieu.



Piše:
dr. Valentina Franca

Benchmarking in Europe 2021 – Unequal Europe

Posledice epidemije: kako iz primeža neenakosti v EU?

Posledice epidemije zaradi Covid-19 se v družbi in na trgu dela zaznavajo v različnih oblikah in razsežnostih. Po skorajda dveh letih izrednih razmer se več kot očitno kaže, da se je povečala neenakost v družbi, vključno s položajem delavcev. To je tudi osrednje sporočilo in naslov raziskovalne publikacije *Benchmarking in Europe 2021 – Unequal Europe*,¹ ki jo vsakoletno pripravijo raziskovalci inštituta ETUI (European Trade Union Institute) iz Bruslja.

Čeprav neenakost tako na trgu dela kot v družbi ni nov pojav, je z aktualno epidemijo dobil **nov preobleko in predvsem drugačne, bolj poglobljene razlike**. Zato izhodiščno raziskovalci vztrajajo na stališču, izraženem že v času ekonomskogospodarske krize, da je treba v obdobju okrevanja, pa tudi sicer, oblikovati takšno politiko, ki ne bo temeljila na varčevalnih ukrepih, ampak na dolgoročni stabilnosti

gospodarstva, finančnega in družbenega upravljanja.

Pomanjkanje demokracije in moči povečuje neenakost

Uvodoma raziskovalci ugotavljajo, da je pomanjkanje temeljnih vzvodov demokracije ter posledično moči za vplivanje na odločitve kritično za povečevanje neenakosti v družbi. Razlike med posamezniki so seveda obstajale in smo jih zaznavali že pred

epidemijo, vendar z odsotnostjo nadzora ter umikom problema neenakosti iz političnih agend, se razkorak le še pogloblja. Raziskovalci so izpostavili **več ključnih sporočil**, pomembnih za preprečevanje neenakosti v družbi ter s tem tudi na trgu dela. Čeprav ne gre zanemariti ali zmanjšati pomena ostalih vsebin, v tem prispevku zlasti izpostavljamo ugotovitve raziskovalcev o **pomenu industrijske demokracije za preprečevanje neenakosti, vlogo plač in kolektivnega pogajanja ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu**.

¹ Celotna publikacija je dostopna na spletni strani: <https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2021>