

Zakaj ne – namesto razbremenjevanja plač – raje davčna stimulacija finančni participaciji zaposlenih?

V zvezi z aktualnim predlogom Ministrstva za finance o »davčnem prestrukturiranju«, ki predvideva razbremenitev (vendar le višjih) plač in dela plač iz naslova poslovne uspešnosti, se pojavlja vrsta zelo utemeljenih pomislekov glede doseganja zelenih ekonomskih učinkov tega ukrepa, ki jih na tem mestu ne bomo ponavljali. Menimo, da bi bila veliko boljše alternativa, če bi se v Sloveniji namesto za sporno razbremenjevanje plač odločili za dodatno davčno stimuliranje udeležbe delavcev pri dobičku (in finančne participacije zaposlenih na splošno), ki dokazano prinaša bistveno boljše širše družbenoekonomske učinke. Takšne, ki jih skozi »plače« ne bo mogoče doseči nikoli. V Sloveniji torej precej bolj kot razne davčne variacije znotraj sistema plač potrebujemo odločnejši korak naprej pri sistemski ureditvi in razvoju finančne participacije zaposlenih.

Splošno o finančni participaciji zaposlenih

Finančna participacija je svetovni pojav, katere začetki segajo v pozno 19. stoletje. Svoj razcvet je doživela ob koncu 20. stoletja, ko je postala sestavni del zaposlitvenega razmerja vedno večjega števila zaposlenih v industrijsko razvitem svetu. Finančna participacija se lahko izpelje v obliki udeležbe v dobičku, ki ga kot izplačilo prejmejo zaposleni ali v obliki deleža v lastništvu podjetja.

Tabela 1: Oblika in obseg (ciljna skupina) finančne participacije

Oblika finančne participacije	Ciljna skupina
Udeležba v dobičku ali rezultatih (angl. <i>profit-sharing, gain-sharing</i>)	Za vse zaposlene (angl. <i>all-employee schemes</i>)
in/ali	in/ali
kapitalska udeležba (angl. <i>equity sharing</i>).	za posebne skupine zaposlenih (angl. <i>discretionary schemes</i>).

Vir: prirejeno po Kluge in Wilke (2007, 13).

Udeležba zaposlenih v dobičku je vezana na pogodbo o zaposlitvi¹, medtem ko udeležba v lastništvu običajno ni vezana na pogodbo o zaposlitvi, **ampak na lastništvo** (Poutsma in de

¹ V primeru, da se podjetje odloči za delitev dobička med zaposlene, je določilo o delitvi dobička njen sestavni del (Poutsma in de Nijs 2003, 865).

Nijs 2003). Obe obliki finančne participacije sta lahko namenjeni vsem zaposlenim v podjetju ali le določeni skupini zaposlenih (glej Tabela 1). Če je shema odprta za vse zaposlene (angl. *all-employee schemes*), govorimo o širokih shemah (angl. *broad-based schemes*). Če je shema namenjena določeni skupini zaposlenih (običajno menedžmentu ali kakšni drugi skupini ključnih zaposlenih), gre za ozke (angl. *narrow-based schemes*) ali diskrecijske sheme (angl. *discretionary schemes*).

Poutsma (2001, 23) navaja, da so glavni razlogi za uveljavitev finančne participacije zaposlenih najpogosteje povezani z namenom **izboljšanja motivacije in produktivnosti**. Sprememba sistema fiksnih plač, ki so neodvisne od prispevka posameznika in premik k sistemu, ki zagotavlja večjo povezanost dohodka z uspešnostjo podjetja, vodi k večji pripadnosti, zmanjšuje absentizem in fluktuacijo, povečuje se vlaganje v človeški kapital, ki ga podjetje potrebuje, in **zmanjšuje število konfliktov** v okviru podjetja. Kolektivna finančna participacija izboljša tudi timsko delo in sodelovanje, kar v povezavi z večjo pripadnostjo pospešuje napredek, kakovost proizvodov in način organizacije dela ter **vodi do večje inovacijske učinkovitosti**. Poutsma (2001, 29) prav tako meni, da ima finančna participacija zaposlenih vpliv na njihov odnos do podjetja in dela ter na njihovo vedenje: z uvajanjem finančne participacije je pričakovati, da se zaposleni, ki sodelujejo v programu lastništva, vidijo kot podjetniki in se bolj osredotočajo na interese organizacije. Finančne nagrade, ki jih lastništvo prinaša zaposlenim, vplivajo na povečanje njihovega zadovoljstva. Glavni razlogi za uveljavitev finančne participacije so najpogosteje povezani z namenom izboljšanja motivacije in produktivnosti ter s krepitvijo **sodelovanja med zaposlenimi in vodstvom**. Sheme finančne participacije imajo tudi širši makroekonomski učinek. Ta se kaže v reševanju protislovja med bogastvom in močjo, skoncentrirano v rokah manjšine na eni strani, ter krepitvijo demokratičnega ideala na drugi strani (D'Art 1992, 1).

Motiviranje zaposlenih in krepitev sodelovanja sta glavna cilja

Finančna participacija ima navkljub številnim različnim oblikam shem finančne udeležbe zaposlenih **dva glavna cilja**: motiviranje zaposlenih za boljše delo in krepitev sodelovanja med zaposlenimi in vodstvom. Poutsma in drugi (2003) **na ravni posameznega podjetja** kot glavni razlog za obstoj finančne participacije izpostavljajo poenotenje ciljev podjetja in interesov zaposlenih, s čimer je narejen korak naprej glede rešitve problema menedžerske kontrole nad zaposlenimi, in sicer ali le-ti delajo učinkovito in v smeri doseganja zastavljenih ciljev podjetja. Razlogi za obstoj finančne participacije z **makroekonomskega stališča** so: harmonija med delom in kapitalom, uspešnejše poslovanje posameznih gospodarskih panog, lažje prilagajanje plač uspešnosti poslovanja. Vsi našteti in še nekateri drugi razlogi temeljijo na povečevanju pripadnosti zaposlenih in krepitvi kulture lastništva (Poutsma in drugi 2003).

Literatura s področja ekonomije dela v svojih ugotovitvah navaja, da lastništvo zaposlenih samo po sebi **ne izboljša produktivnosti podjetja**, če ga ne spremlja intenzivnejše **sodelovanje zaposlenih pri odločanju** (Pendleton in Robinson 2011). Zaposleni, ki sodelujejo v lastništvu, so bolj predani ciljem podjetja in usmerjeni k izboljšanju svoje poslovne učinkovitosti ter učinkovitosti podjetja kot celote (Sesil in drugi 2001; Kruse in drugi 2011). Do podobnih ugotovitev je prišel tudi Burns (2006), in sicer, da imajo podjetja v

lasti zaposlenih višjo stopnjo zadrževanja ključnih zaposlenih zaradi svoje lastniške strukture, ki izboljša **psihološko izkušnjo zaposlenih**, kar vodi do srečnejše in bolj produktivne delovne sile. Blasi in drugi (v Nuttall 2012) so v svoji študiji proučevali odnos med različnimi oblikami finančne participacije in rezultati zaposlenih na delovnem mestu, vključno z absentizmom. Ugotovili so, da sheme finančne participacije zmanjšujejo izostanke na delovnem mestu, če so podprte z različnimi oblikami politike človeških virov.

Vloga države pri razvoju finančne participacije

Vloga države v smislu zakonodajne in davčne politike je pri razširjenosti širokih shem finančne participacije ključnega pomena odprtost shem za vse zaposlene. Razlike v naravi in obsegu shem finančne participacije so odsev razlik v politiki ter v največji meri razlik v davčni ureditvi med posameznimi državami (Croucher in drugi 2010; prim. Pendleton in Poutsma 2004). Definicija in vrste shem finančne participacije se med različnimi družbami precej razlikujejo. Dejavniki, ki pripeljejo do različnih izpeljav finančne participacije, so: **kultura in ideologija, politične in gospodarske razmere, industrijski odnosi in porazdelitev moči med institucijami** (Poole v Poutsma in drugi 2003). Širjenje različnih oblik finančne participacije je močno povezano s promocijskimi ukrepi, ki jih vodijo vlade posameznih držav. Države z zelo razvitim sistemom finančne participacije so tiste države, v katerih je vladna politika v zvezi s finančnimi spodbudami in drugimi davčnimi ugodnostmi **postala standardni del makroekonomske politike** posamezne države (Poutsma in De Nijs v Poutsma in drugi 2003).

Po priporočilu, sprejetem leta 2000 s strani Evropske komisije, so **vlade primarno odgovorne** za oblikovanje pravnega in fiskalnega okvirja, ki omogoča ali ovira uvedbo shem finančne participacije. Promoviranje shem finančne participacije z uradnimi vladnimi ukrepi je eden pomembnejših elementov uvajanja shem v posameznih podjetjih (Poročilo Evropske komisije 2002).

V Veliki Britaniji in Franciji – državah z najbolj razširjenimi in uveljavljenimi shemami finančne participacije – vladni ukrepi odstranjujejo ovire pri uvajanju delniških shem v podjetjih, kot so dvojna obdavčitev zaposlenih in nudijo fiskalne in socialne koncesije, s čimer podjetja spodbujajo k uvajanju delniških shem (Pendleton in Robinson 2015). V Sloveniji sistemska neurejenost področja lastništva zaposlenih, **preveč obdavčene delniške opcije** in osebni dohodki **zavirajo** vključevanje zaposlenih v lastništvo uspešnih zasebnih podjetij (Mikuš 2014). Predvsem tehnološko intenzivnim podjetjem pa tudi vsem ostalim podjetjem, ki so odvisni od človeškega kapitala in morajo privabiti, obdržati in razvijati visoko kakovost človeških virov (Rousseau in Shperling 2003), hkrati potrebujejo svež kapital, bi davčno spodbujanje delničarstva zaposlenih močno olajšalo uresničevanje obeh ciljev (Canjko Javornik 2007).

Nagrajevanje zaposlenih z udeležbo zaposlenih v dobičku in lastništvu podjetij je v sodobnem svetu že dalj časa uveljavljena oblika, ki ga mora ne glede na stopnjo razvitosti lastniške kulture in poslovne etike upoštevati tudi slovenska država in čim prej sprejeti ustrezne spremembe predvsem v davčni zakonodaji. **Spodbujevalna davčna zakonodaja** bo ustvarila

ugodno okolje za uveljavljanje shem finančne participacije zaposlenih in s stimulativnimi davčnimi prijemi razbremenila tovrstne dohodke zaposlenih. S sistemsko ureditvijo in davčno spodbudo tako ozkih (namenjenih ključnim kadrom) kot širokih (namenjenih vsem zaposlenim), bi podjetja pridobila možnost izbire pri uresničevanju ciljev, ki bi jih z uvedbo posamezne sheme želela doseči.

Viri:

- Burns, Patrick. 2006. *Good Business: The Employee Ownership Experience*. London: Job Ownership Limited/Co-operatives UK. Dostopno prek: <http://employeeownership.co.uk/publications/good-business-the-employee-ownership-experience/> (2. junij 2013).
- Canjko Javornik, Vita. 2007. Nasprotna smer: lastništvo zaposlenim. *Finance*. Dostopno prek: http://ftp.datalab.si/Marketing/Kliping/05_1_.12.07_Nasprotna_smer_lastnistvo_zaposlenim.pdf (12. september 2009).
- Croucher, Richard, Michael Brookes, Geoffrey Wood in Chris Brewster. 2010. Context, strategy and financial participation: a comparative analysis. *Human Relations* 63 (6): 835–855. Dostopno prek: http://eprints.mdx.ac.uk/4471/1/Human_Relations_article.pdf (25. avgust 2015).
- D'Art, Daryl. 1992. *Economic Democracy and Financial Participation: A Comparative Study*. London: Routledge. Dostopno prek: http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781134925445_sample_482942.pdf (10. februar 2015).
- Kruse, Douglas, Joseph Blasi in Richard Freeman (ur.). 2010. *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options*. Chichago: University of Chicago Press. Dostopno prek: <http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf> (10. marec 2014).
- Kluge, Norbert in Peter Wilke. 2007. Board-level participation and workers' financial participation in Europe State of the art and development trends. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostopno prek: [file:///D:/Moji%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20\(v2-ok-hi\).pdf](file:///D:/Moji%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20(v2-ok-hi).pdf) (10. maj 2015).
- Mikuš, Špela. 2014. Kako najbogatejši plačujejo in nagrajujejo. *Startaj.si*. Dostopno prek: <http://www.startaj.si/8812700/Kako-najbogatej%C5%A1i-pla%C4%8Dujejo-in-nagrajujejo> (12. avgust 2015).
- Nuttall, Graeme. 2012. *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno prek: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. januar 2013).
- Pendleton, Andrew in Erik Poutsma. 2004. *Financial participation: The role of governments and social partners*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson. 2011. Employee share ownership and human capital development: Complementarity in theory and practice. *Economic & Industrial Democracy* 32 (3): 439–457. Dostopno prek: <http://eid.sagepub.com/cgi/content/32/3/439> (28. julij 2011).
- Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson. 2015. *Employee ownership today: Interim findings from the 2014–15 Employee ownership survey*. Dostopno prek: http://www.scottish.parliament.uk/S4_EconomyEnergyandTourismCommittee/Inquiries/Andrew_Pendleton.pdf (15. februar 2016).
- Poutsma, Erik. 2001. *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union*. Luksemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities.
- Poutsma, Erik, Willem De Nijs in Michael Poole. 2003. *The global phenomenon of employee financial participation*. Dostopno prek: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni->

lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114 (25. januar 2014).

- Poročilo Evropske komisije. 2002. O osnutkih za promocijo finančne participacije zaposlenih. Bruselj: Evropska komisija, 5. julij 2002.
- Rousseau, Denise in Zipi Shperling. 2003. Pieces of the Action: Ownership and the Changing Employment Relationship. *Academy of Management Review* (28) 4: 553–570. Dostopno prek: http://wpweb2.tepper.cmu.edu/facultyAdmin/upload/ppaper_44680877237314_ownership_AMR.pdf (24. januar 2015).
- Sesil, James, Douglas Kruse in Joseph Blasi. 2011. Sharing Ownership via Employee Stock Ownership. Wider, Discussion Paper No. 2001/25, United Nations University. Dostopno prek: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.9943&rep=rep1&type=pdf> (13. marec 2012).