



Finančná účasť zamestnanca v Európskej únii

informačný leták

„Systémy finančnej účasti ... prispievajú tiež k dosiahnutiu cieľov sociálnej politiky širšou účasťou na vytváraní bohatstva a lepšej sociálnej súdržnosti.“

Oznámenie Európskej komisie „O rámci na podporu finančnej účasti zamestnancov“, KOM(2002) 364, konečné znenie



AKÝ je kontext?

Finančná účasť je systém, ktorý zabezpečuje skupinám zamestnancov doplnkové odmeny mimo základnej mzdy na základe dobrých výkonov podniku. Od začiatku 90-tych rokov rôzne európske iniciatívy podporujú opatrenia na presadenie podielu na zisku, podielového vlastníctva zamestnancov a opcií zamestnancov na akcie. Väčšina krajín má v súčasnosti aktívny postoj k finančnej účasti - na rozdiel od situácie uvedenej v správe Komisie „Pepper II report“ z roku 1996, ktorá poukázala na veľmi nízku aktivitu v tejto oblasti. Niektoré členské štáty podporujú finančnú účasť daňovými stimulmi a inými legislatívnymi formami. V snahe podporiť jej širšie využívanie vo ďalších členských štátoch Komisia publikovala v roku 2002 oznámenie „o rámci na podporu finančnej účasti zamestnanca“. Následné stanoviská pripravené Európskym hospodárskym a sociálnym výborom a Európskym parlamentom zdôraznili dôležitosť zberu informácií o finančnej účasti, najmä vo vzťahu k malým a stredným podnikom (MSP).

PREČO výskum?

V rokoch 1999 - 2004 nadácia vykonala výskum o povahe a rozsahu finančnej účasti v EÚ. Výskum skúmal politiky na národnej úrovni a postoje hlavných aktérov vo vzťahu k príprave a implementácii systémov finančnej účasti. Výskum zistil, že vlády a hlavní sociálni partneri hrajú kľúčovú úlohu v národných rámcoch finančnej účasti, aj keď rôznym spôsobom, a môžu ovplyvniť rozsah, metódy a parametre finančnej účasti na úrovni podnikov. Výskum tiež zdôraznil potrebu rozvíjať formy finančnej účasti, ktoré by ju zatriktívili pre malé a stredné podniky (MSP).

AKÉ sú závery?

Hlavné trendy

- V 90-tych rokoch sa finančná účasť rozšírila vo veľkých európskych podnikoch.
- Zatiaľ čo vo väčšine krajín prevláda podiel na zisku v niektorej z jeho foriem, rozdiely medzi jednotlivými krajinami spočívajú vo fungovaní tohto systému.
- Podielové vlastníctvo zamestnancov (vrátane systému opcií na zamestnanecké akcie) je pomerne rozšírené v krajinách, v ktorých existujú systémy sporenia podporujúce nadobúdanie akcií.
- Legislatíva a daňové úľavy môžu byť impulzom na zavedenie takýchto systémov.
- Malé a stredné podniky (MSP) čelia pri zavádzaní systémov finančnej účasti špecifickým problémom, vrátane vysokých nákladov a administratívnej náročnosti.
- Podniky so schémami finančnej účasti efektívnejšie komunikujú so svojimi zamestnancami.

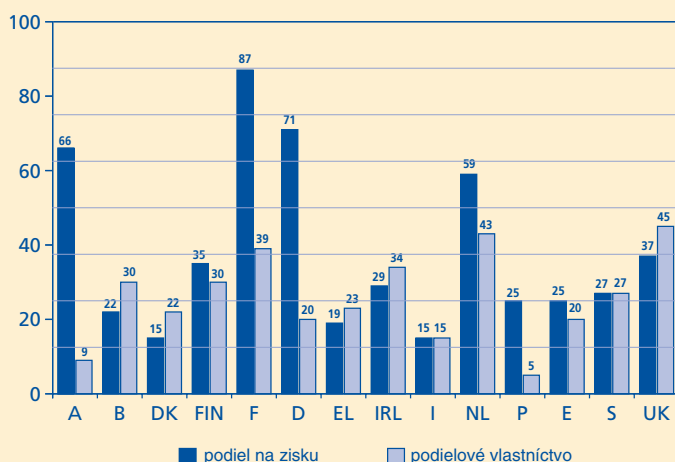
Postoje k finančnej účasti

Vláda

- Vlády chápu svoju funkciu najmä vo vytvorení zákonného regulačného rámca - presadzovanie systémov finančnej účasti ako úlohu podnikov alebo sociálnych partnerov.
- Hlavnou nevýhodou finančnej účasti pre vlády je nebezpečenstvo prenosu rizík na zamestnancov a limitovaná použiteľnosť v MSP.

- V niektorých štátoch vláda požaduje, aby boli finančné schémy predmetom dohody so zástupcami zamestnancov.
- V iných štátoch vláda stanovuje, že realizácia systémov finančnej účasti by mala byť predmetom dohody medzi sociálnymi partnermi.

Spoločnosti so schémami finančnej účasti v EÚ-15



Zdroj: Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok: *Vlastníctvo akcií a podiel na zisku u zamestnancov v EÚ, 2001.*

Zamestnávateľské organizácie

- Zamestnávateľské organizácie vo všeobecnosti uprednostňujú široko koncipované systémy, t. j. také, ktoré sú otvorené pre všetkých zamestnancov.
- Uznávajú úlohu, ktorú zohrávajú systémy podielu na zisku a vlastníctva akcií pri budovaní lojality a vernosti zamestnancov, ako aj podpore pri prijímaní a udržaní si zamestnancov.
- Vo všeobecnosti nie sú naklonené tomu, aby zástupcovia zamestnancov mali právo vyjadrovať sa k podobe, zavedeniu a riadeniu systémov finančnej účasti.
- Pozitívne reagujú na špecifické návrhy vlády na rozšírenie finančnej účasti.



Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko
Tel.: (+353 1) 204 21 00 E-mail: postmaster@eurofound.eu.int
Webová stránka: www.eurofound.eu.int

Odbory

- Odbory prijímajú kladne finančnú spoluúčasť za predpokladu, že obsahuje určité záruky, napr. rovnosť príležitostí, neprípustnosť náhrady za mzdu a ochranu zamestnancov pred zbytočným rizikom.
- Niektoré odbory uprednostňujú podiel na zisku pred systémom podielového vlastníctva, pretože vnímajú jeho menšie riziko pri náhradách za mzdy a väčší potenciál prispievajúci k zvyšovaniu ekonomickej demokracie.
- V niektorých štátoch sa odmietanie finančnej účasti odbormi spája so záujmom uchovať si model kolektívneho vyjednávania a určovania mzdy.
- Rozsah aktivity odborov vo vzťahu k finančnej účasti zamestnancov je silno ovplyvnený stupňom aktivity vlády v tejto oblasti.

ČO teraz?

Fakty ukazujú, že finančná účasť môže znamenať skutočný prínos pre zamestnancov, podniky a národné hospodárstva. Napriek tomuto potenciálu je však vo väčšine členských štátov nedostatočne využívaná a veľmi nerovnomerne rozšírená v rámci EÚ. Výskumný projekt iniciovaný nadáciou v roku 2003 sa zameriava na prípravu ukazovateľov pre benchmarking politik a praxe v oblasti finančnej účasti v rámci EÚ. Štúdia nadácie o finančnej účasti zamestnancov v Slovinsku z roku 2004 ukázala, ako sa dajú tieto ukazovatele aplikovať v praxi. Predpokladá sa, že tieto ukazovatele by mohli slúžiť ako základ pre benchmarking metód finančnej účasti v rámci celej EÚ v nasledujúcich rokoch pod vedením Európskej komisie.

Ďalšie informácie:

<http://www.eurofound.eu.int/areas/participationnetwork/finpart.htm>
Marína Patriarka na e-mailovej adrese mpa@eurofound.eu.int

Správy nadácie k tejto téme:

Najnovšie trendy v oblasti finančnej účasti zamestnanca v Európskej únii
nemecká, anglická a francúzska verzia sú k dispozícii na požiadanie

Podielové vlastníctvo zamestnancov a podiel na zisku v Európskej únii
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0156EN.pdf>

Finančná účasť: úloha vlád a sociálnych partnerov
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0440.htm>

Finančná účasť pre malé a stredné podniky: prekážky a možné riešenia
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef04100.htm>

Finančná účasť v EÚ: ukazovatele benchmarkingu
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0480.htm>

Finančná účasť v EÚ: benchmarkingová štúdia v Slovinsku
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05132.htm>