

FT PLUS

## Brez zadržkov

SILVA ČEH

Laastništvo zaposlenih po Evropi in ZDA že dolgo cveti, zlasti pa različne oblike finančne udeležbe pri dobičku podjetja. To je potrdila tudi letošnja konferenca Efesa, Evropske federacije lastništva zaposlenih, ki je bila v reprezentativni bruseljski Biblioteki Solvay. Korak v stran od evropskega parlamenta. In prav v parlamentu, kakor je bilo slišati, v zadnjem času spet potekajo razprave o tem, kako delavske oblike solastništva podjetij okrepiti in seveda še bolj osmisliti njegovo vlogo pri novi socialni Evropi. Raziskava Efesa je pokazala, da se je tržna kapitalizacija največjih evropskih družb, v katerih imajo svoj delež lastništva zaposleni, v primerjavi z lanskim rezultati še povečala. Nekatere projekcije celo kažejo, da bi se lahko v nekaj letih zdaj več kakor osem milijonska skupnost delavskih ali zaposlenih delničarjev celo podvojila.

Med velikimi evropskimi družbami jih ima kar 80 odstotkov določeno vrsto delavskih delniških shem, potem ko je bilo leta 1986 takšnih družb le 10 odstotkov. Letos so na prvih treh mestih ugledne banke: švicarska UBS in francoski Société Générale in BNP Paribas. UBS je prvo mesto ohranil, obe francoski bančni velikanki pa sta mesti zamenjali s Totalom in Novartisom. V prvih treh omenjenih je odstotek lastništva, ki je v rokah zaposlenih od 6,20- do 8,20-odstoten in skupaj vreden skoraj 18 milijard evrov. Sicer pa so ti deleži različni, vsekakor upoštevanja vredni: na primer, pri britanski GlaxoSmithKline je v delavskem solastništvu le 0,81 odstotka družbe, a to pomeni več kakor milijardo evrov vredno delavsko premoženje. Španske mondragonske kooperative in britanski John Lewis Partnership, ki sta v 100-odstotni delavski lasti, pa imata prvi 4,7 milijarde evrov, drugi pa 2,7 milijarde evrov vredno premoženje.

V Bruslju sta v času Efesove konference tako rekoč hkrati izšli dve pomembni deli in bili tam tudi predstavljeni. Že četrto poročilo o finančni participaciji zaposlenih (The Pepper IV Report), v katerem je pregled stanja delavske finančne participacije v vseh 27 državah EU v zadnjih desetih letih, in Finančna participacija za novo socialno Evropo, delo, ki prinaša pregled različnih spodbud, reform, evropskih in nacionalnih zakonodajnih rešitev v tako imenovanih starih in tako imenovanih novih članicah EU, kakor tudi nabor problemov, ki izvirajo iz različnih legalnih okvirov in transnacionalnih ovir. A v njem so navedena tudi vprašanja lastniških pravic, vloga lastništva v državi blaginje in v postsocialistični tranzicijski eri.

Tudi zato so vprašanja o iskanju nekega skupnega imenovalca tega lastništva in participacije v Evropski uniji čedalje bolj prisotna. Morda se bo iz njih razvila posebna EU direktiva ali pa zgolj široka platforma, nekakšna skupna mreža, ki bo omogočala uporabo že zdaj bolj ali manj podobnih elementov participacijskih praks in seveda upoštevala nacionalne posebnosti. Te so še zlasti značilne za različne davčne in podobne spodbude, a že dejstvo, da jih države razvijajo, je njihov minimalni skupni element.

Slovenija na svetovnem ali pa vsaj evropskem zemljevidu lastništva zaposlenih in finančne udeležbe delavcev pri dobičku ni ravno na zavidiivem mestu. Visoki odstotki tega solastništva takoj po lastninjenju – privatizaciji so za večino družb že zdavnaj izgubljena priložnost, čeprav pravega razloga za to izgubo (zmanjšanje ali popolno odpravo lastništva zaposlenih v naših podjetjih) glede na splošni standard, zlasti v tako velikem obsegu, sploh ni bilo. Vse dosedanje vlade in vsi ljubiji in drugi interesi so omogočili, da se je lastništvo zaposlenih uspešno izrinjalo in izrinilo iz naših družb. Celu uzakonitev iztisnitve malih delničarjev se pogosto tako razume kot še ena dodatna legaliteta, da se male, povečini tam zaposlene ali nekoč zaposlene iz podjetja iztisnejo. Vprašanje pravične cene, ki naj bi bila z omejenjo zakonsko iztisnitvijo zagotovljena, je vedno relativno, še zlasti če se je možnost razumelo kot nekakšno tekmovalstvo, kdo bo male delavske delničarje hitreje in bolj prefrigano pregal iz podjetja.

Zakon o finančni participaciji in lastništvu zaposlenih je v Sloveniji nastajal od sredine devetdesetih let naprej. Zanimivo je, da ga je tudi zdaj, ko smo ga končno dobili, prehitela prej omenjena zakonska možnost iztisnitve malih delavskih delničarčkov. Kakorkoli, novi, marca sprejeti zakon o finančni participaciji, uvaja možnost udeležbe zaposlenih pri dobičku in s tem pri solastništvu podjetij tako rekoč z ničle. Bojazni ali celo zadržkov, da gre za preživeto miselnost prejšnjega sistema ali za nevedne male delavske delničarje, ki spet ne bodo, domnevno, vedeli, kaj bi s tem lastništvom, spravljenim v shemah, ne bi smelo biti. Že zaradi vseh tistih delavskih lastniških milijard, ki uspešno sobivajo v prestižnih mendarodnih bankah in podjetjih.

FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH IN DELAVSKO LASTNIŠTVO PO SVETU

# Milijoni delavskih lastnikov

SILVA ČEH

Laastništvo zaposlenih se zlasti po nekaterih velikih evropskih državah hitro in opazno razvija, kar je potrdilo tudi letošnje bruseljsko srečanje Evropske federacije lastništva zaposlenih. Po raziskavah Efesa je v EU trenutno 8,2 milijona zaposlenih, ki so tudi lastniki svojih podjetij, že v petih letih pa bi se ta številka lahko celo podvojila. Kakor je tudi na letošnjem spomladanskem srečanju v Bruslju poudaril predsednik Efesa, Cees Vos, je lastništvo zaposlenih seveda zelo pomembna stopnja v socialnem razvoju družbe.

Hkrati pa so to tudi vprašanja, ki jih prav v zadnjem času spet dodatno odpirajo v evropskem parlamentu, kakor je povedal dr. Jens Lowitzsch, vodja projektov finančne participacije zaposlenih pri evropski komisiji.

Na srečanju Efesa so letos že drugič predstavili široko zastavljeno raziskavo Efesa o lastništvu zaposlenih v okoli 2500 evropskih družbah, za katero je zaslužen zlasti generalni sekretar Efesa Marc Mathieu. Kakor je poudaril, se je v letu dni povečala tržna kapitalizacija v raziskavo vključenih družb, s tem pa seveda tudi delež, ki ga imajo v rokah zaposleni po Evropi (glej obsežne tabele). Tako je bila 15. maja lani tržna kapitalizacija 2477 družb dobrih 9131 milijard evrov, letos pa že 11.055 milijard

evrov, lastništvo, ki je bilo v teh družbah skoncentrirano v delavskih rokah, pa se je z 204 milijard evrov povzpelo na skoraj 260 milijard evrov. To je zavirljiva 27-odstotna rast. Pomemben je seveda tudi več kot četrtinski delež zaposlenih med vsemi zaposlenimi v raziskanih družbah, ki so delavski lastniki.

### Impozantne številke

Primerjave med evropskimi in ameriškimi delavskim lastništvom sicer še vedno govorijo v prid ameriškemu, kar pa je tudi razumljivo, saj so se znani ameriški esopi začeli razvijati precej pred evropskimi. V povprečju pa velja leto 1984, kot denimo leto ameriških esopov (employee stock ownership plan) in leto 1997, kot leto, v katerem so načrte lastništva zaposlenih začele izvajati evropske borzne družbe. Zato je tudi razumljivo, da je v ameriških esopih neprimerljivo več zaposlenih in veliko večje premoženje, ki je v njihovih rokah: trenutno imajo 9774 esopov, ki vključujejo 11,2 milijona zaposlenih lastnikov, v njihovih rokah pa je 630 milijard evrov vredno premoženje. Če pa bi poleg esopov upoštevali še druge oblike lastništva zaposlenih, potem je v ZDA, kakor je pojasnjeval Marc Mathieu, okrog 25 milijonov delavskih lastnikov, ki imajo v svojih rokah več kakor 1000 milijard vredno premoženje.



MARC MATHIEU

Foto: Silva Čeh

To so seveda kar impozantne številke, ki predstavljajo razvoj delavskega lastništva podjetij, s tem pa tudi priložnost za njihovo prihodnost, je poudaril Cees Vos, ki je hkrati spomnil, da danes lahko govorimo o neposrednih in posrednih oblikah lastništva in finančne participacije zaposlenih. Indirektne so zlasti tiste, ki se navezujejo na pokojninske sheme. Po njegovem mnenju je mogoče govoriti tako o določeni solidarnosti kakor tudi o konfliktu interesov, ki spremljajo različne sheme delavskega delničarstva, in morda bi lahko bile prav pokojninske sheme tiste, ki bi bile nekakšen kompromis. Vos je tudi spomnil, da se je v Veliki Britaniji, ki je gotovo med tistimi državami, kjer lastništvo

POVEDALI SO O LASTNIŠTVU ZAPOSLENIH

## EU direktiva za delavske de

SILVA ČEH

Dr. Jens Lowitzsch, direktor projektov evropske komisije za finančno participacijo zaposlenih, je povedal, da enotnega modela finančne participacije zaposlenih v Evropski uniji ni, toda pregledujejo množico različnih modelov, da bi našli vsaj majhen skupni imenovalce. Proučujejo torej glavne elemente v obstoječih shemah in ugotavljajo, da imajo različne sheme udeležbe pri dobičku podjetij tudi nekaj skupnih značilnosti. Denimo, ponavadi se o njih odločajo delničarji. Skupni element so tudi načini izplačevanja: ali v denarju ali po načelu odloženega izplačila ali v delnicah. Ponekod sheme podpira državna ureditev, včasih se lahko o tem odločajo le mednarodni in niso potrebni

posebni sklepi skupščin delničarjev. Zadeve so bolj zapletene pri različnih davčnih spodbudah. Kakorkoli, je dejal Lowitzsch, sistemi se razlikujejo, a menijo, da bi pri nekakšni evropski platformi lahko našli in definirali skupne elemente finančne participacije zaposlenih. Ideja je, da bi, denimo, tako države ali pa podjetja lahko izbirala različne elemente, ki bi jim ustrezali, jih kombinirala, seveda tudi z državno zakonodajo. To bi lahko bila tudi direktiva, toda pomembno je, da ostane odločitev za te sheme prostovoljna, EU pa bi torej oblikovala določene usmeritve, definicije ter razčistila elemente finančne participacije zaposlenih.

Dr. Heinrich Beyer, direktor družbe AGP (družba Delavsko partnerstvo v gospodarstvu), je povedal, da imajo v Nemčiji že leta razprave o finančni

participaciji zaposlenih. Na eni strani je 550 evrov visok prispevek za zaposlene in 130 za delodajalce, trenutno pa si prizadevajo, da bi se prispevek države povečal za zaposlene in zaposlovalce. To v primerjavi z nekaterimi drugimi državami ni veliko, a na drugi strani potekajo tudi zanimive razprave tako s politiki kakor z različnimi združenji o tem, kakšni so cilji in kakšna naj bo praksa udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja. Beyer je povedal, da večina velikih podjetij, ki so tudi zajeta v nemškem borznem indeksu, ima sheme udeležbe zaposlenih pri dobičku. Toda razpravlja se tudi o vprašanjih, kako gospodariti z denarjem iz teh shem: ali ga zaposlenim izplačati ali ga vložiti v pokojninske sklade ali pa ponuditi posebno obliko finančne participacije zaposlenih, kjer bi v velikih družbah zaposleni dobili delnice podjetja, v manjših pa bi se

# kov po Evropi in ZDA



Foto Silva Čeh

CEES VOS

zaposlenim omogočeno sodelovanje pri različnih oblikah lastniške udeležbe. AGP ima trenutno 240 članov, ki že leta prakticirajo udeležbo zaposlenih pri dobičku podjetja. V Nemčiji ima uvedeno to lastništvo vsako tretje veliko podjetje, a tudi v manjših podjetjih se zaposlenim ponujajo različne oblike, tako neposredne kakor posredne; skupaj naj bi bilo okrog 2,5 milijona udeležencev. Kakor je dejal Beyer, je lastništvo zaposlenih tudi politično zanimivo, saj ima stične točke tako s socialnimi problemi kakor tudi s problemi staranja prebivalstva.

## V Nemčiji jih je 2,5 milijona

Dr. Heinrich Beyer, direktor AGP, je povedal, da si seveda prizadeva, da bi bilo čim več

zaposlenim omogočeno sodelovanje pri različnih oblikah lastniške udeležbe. AGP ima trenutno 240 članov, ki že leta prakticirajo udeležbo zaposlenih pri dobičku podjetja. V Nemčiji ima uvedeno to lastništvo vsako tretje veliko podjetje, a tudi v manjših podjetjih se zaposlenim ponujajo različne oblike, tako neposredne kakor posredne; skupaj naj bi bilo okrog 2,5 milijona udeležencev. Kakor je dejal Beyer, je lastništvo zaposlenih tudi politično zanimivo, saj ima stične točke tako s socialnimi problemi kakor tudi s problemi staranja prebivalstva.

Tako se je pri vladi oblikovala posebna skupina, ki naj bi pripravljala predlog, po katerem bi v Nemčiji razvili še več te delavske udeležbe zaposlenih pri dobičku ali lastništvu podjetij. Heinrich Beyer: »Gre tudi za močno davčno gibanje, saj je jasno, da sedanjo udeležbo zaposlenih pri dobičku podjetij spremljajo bolj marginalne davčne olajšave, ki zdaj na leto za posameznika znašajo 434 evrov, že dve leti pa se pripravljajo zakon, po katerem bi uvedli olajšavo 840 evrov na leto. Zdj pač lahko ugotovimo, da v Nemčiji v primerjavi s Francijo ali skandinavskimi državami nimamo kakšne velike materialne podpore za tovrstno finančno udeležbo zaposlenih.« Hkrati je Beyer tudi opozoril na to pomembno vprašanje, ki spremlja lastništvo zaposlenih, namreč, kako ravnati v primerih,

ko bi lahko takšno »delavsko« podjetje doletel stečaj ali pa je že v stečaju. To je seveda zelo pomembno vprašanje, saj zaposleni ne izgubijo samo delovnih mest, ampak tudi svoje prihranke.

## Davčne spodbude v Veliki Britaniji

Tudi Mark Lazarowicz MP, član skupine delavskega lastništva vseh strank v britanskem parlamentu, je povedal, da so uspehi in razširjenost delavskega solastništva v britanskih podjetjih pripeljali do tega, da se je oblikoval poseben okvir davčnih spodbud, ki že deluje, in naj bi v prihodnje pripomogel, da bi postalo lastništvo zaposlenih še bolj zanimivo tako za zaposlene kakor za podjetja. V Veliki Britaniji so tri glavne tovrstne delničarske sheme, ki jih spremljajo davčne olajšave: Save-As-You-Earn (neobdavčen dogovorjen znesek plače, ki se odteguje za dogovorjeno varčevanje), SIP (Share Incentive Plan, delničarski načrt, ki je pospremljen s spodbudami) in CSOP (Company Share Option Plan (podjetniški delniško-opcijski načrt)). Vlada pa je uvedla tudi poseben načrt EMI (Enterprise Management Incentives), ki je prilagojen za mala, a visoko tvegana podjetja.

Kakor je povedal Lazarowicz, je bilo že leta 2006 v Veliki Britaniji več milijonov >>

# e delničarje

oblikovale nekakšne tihe družbe, v katerih bi bile spravljene te delnice.

Jean-Claude Mothié, predsednik FAS (Federation Française des associations d'actionnaires salariés et d'anciens salariés - Francoske federacije združenj delničarstva zaposlenih in nekdanjih zaposlenih), je dejal, da v Franciji lahko dvignete denar iz sheme vsako leto, seveda pa morate pri tem pričakovati davčne ovire. Če pa varčujete denar v teh shemah določeno obdobje, potem davkov ni. Tovrstne sheme so po podjetjih različne, vendar je sama finančna participacija zaposlenih v Franciji obvezna. In kaj pravi Mothié na predlog predsednika vlade Sarkozyja, po katerem bi se zaposleni lahko odločili in dvignili denar v shemah? Odgovoril je, da želi premier Sarkozy s tem okrepiti potrošništvo, kupno moč potrošnikov na račun finančne

participacije zaposlenih, hkrati pa bi se tako tudi izgubljala njena povezava s pokojninskimi shemami. Če bo postala participacija »svobodna«, bi lahko izgubili veliko denarja, kajti v teh skladih je okrog sedem milijard evrov. To je velik znesek. Seveda pa tako lahko nastanejo težave in zmeda med porabo in varčevanjem.

Patricia Hetter Kelso, predsednica Kelso instituta v ZDA, je med drugim dejala, da so tudi v nekdanji Sovjetski zvezi deloma uporabili idejo posebnih delničarskih načrtov za zaposlene ESOP (Employee stock ownership plan) kot način privatizacije svojih državnih podjetij. Ideja Jeffryja Sachsa in njegovi vavčerji so bili po njenem mnenju neumnost. V Rusiji je bilo tudi veliko menedžerjev zainteresiranih za lastništvo zaposlenih. Toda ali ni bilo prav to tudi precej negativno sprejeto v izpostavi? Na to je odgovorila

gledati na več načinov, pravi Patricia Hetter Kelso, kajti vedeti je treba, da so delavci prodajali delnice, ker so potrebovali denar, kakor tudi to, da so menedžerji vendarle tisti, ki podjetje znajo upravljati, delavci pa včasih ne razumejo, kakšne posledice prinaša lastništvo. Za podjetje ni pomembna le kontrola lastništva, pomembno je vodenje podjetja, za kar potrebuješ najboljše menedžerje. V ZDA so esopi, torej oblike delavske finančne participacije, tako pomembni in uspešni tudi zato, je poudarila Patricia Hetter Kelso, ker so ZDA zelo zasebno lastniško naravnana ekonomija. Torej jim je blizu ideja, da so ljudje lastniki dela delnic. Hkrati zagovorniki tega lastništva tudi nenehno prepričujejo politike pri oblikovanju davčnih in drugih olajšav za te sheme, pomembno je lobiranje v kongresu; strokovnjaki za to lastništvo pripravljajo konceptne

## STO NAJVEČJIH EVROPSKIH PODJETIJ V VEČINSKI LASTI ZAPOSLENIH

po številu zaposlenih				
uvrstitev 2007	uvrstitev 2006	podjetje	število zaposlenih	država
1	1	Mondragon Corporación Cooperativa	83.601	Španija
2	6	John Lewis Partnership	67.100	Velika Britanija
3	7	Consorzio Cooperative Costruzioni	20.000	Italija
4	2	Consorzio Veneto Cooperativo	17.000	Italija
5	3	Consocoop	12.500	Italija
6	4	Manutencoop	12.000	Italija
7	64	Mott MacDonald	9730	Velika Britanija
8	9	Unipart	9000	Velika Britanija
9	24	Team Service	8000	Italija
10	8	Coop Italiana di Ristorazione CIR Food	7250	Italija
11	10	Arup Group	7000	Velika Britanija
12	12	La Cascina	6000	Italija
13	29	Cooperativa Muratori e Cementisti	5647	Italija
14	5	Cercostruzioni	5500	Italija
15	18	Halcrow	4813	Velika Britanija
16	15	Socotec	4647	Francija
17	25	Sacmi	3751	Italija
18	26	Palmer & Harvey, Mc Lane	3688	Velika Britanija
19	16	Greenwich Leisure	3500	Velika Britanija
20	23	Eaga Partnership	3041	Velika Britanija
21	31	PA Consulting Group	2845	Velika Britanija
22	32	Colser Servizi	2700	Italija
23	27	CONAST	2500	Italija
24	21	Le Monde	1600	Francija
25	22	L'Operosa	1500	Italija
26	13	Masped	1500	Madžarska
27	19	Iskraemeco	1500	Slovenija
28	30	Cooperativa Ceramica d'Imola	1400	Italija
29	34	Acome	1300	Francija
30	33	ETI Elektroelement	1257	Slovenija
31	35	Der Spiegel	1254	Nemčija
32	45	Le Chèque Déjeuner	1250	Francija
33	39	CCPL	1245	Italija
34	43	Unieco	1183	Italija
35	59	Gescop	1146	Francija
36	41	Le Relais	1100	Francija
37	20	Kovinoplastika	1080	Slovenija
38	28	BOCM Pauls	1010	Velika Britanija
39	150	Orbea	1000	Španija
40	11	Herend Manufactory	1000	Madžarska
41	42	Coopsfette	911	Italija
42	61	Tullis Russell Group	900	Velika Britanija
43	46	Domel	900	Slovenija
44	65	Cefta	893	Italija
45	37	CPL Concordia	804	Italija
46	49	Coop Muratori e Braccianti di Carpi	792	Italija
47	57	L'Audacieuse	750	Francija
48	97	Erder	651	Madžarska
49	17	Central Surrey Health	650	Velika Britanija
50	54	Snezka Nachod	650	Češka
51	77	Cyrril Sweett	648	Velika Britanija
52	1195	Scott Bader	625	Velika Britanija
53	133	UTB	605	Francija
54	14	Unimerco	605	Danska
55	118	Kovotvar Kutu	600	Slovaška
56	1506	Scopelec	581	Francija
57	51	ANER	516	Francija
58	122	ITMA	450	Španija
59	594	ITER	488	Italija
60	56	Horacke kovodruzstvo Trebic	460	Češka
61	93	Coop Costruzioni	458	Italija
62	85	Irisa	450	Češka
63	188	Cooperativa di Costruzioni	449	Italija
64	73	Puertas Artevi	446	Španija
65	124	Edil Atellana	430	Italija
66	95	KPL	414	Slovenija
67	72	Grup La Pau	400	Španija
68	53	Obzor	380	Češka
69	2058	Otava	370	Češka
70	128	Corno	363	Italija
71	78	Granat	360	Češka
72	60	Puertas Proma	350	Španija
73	55	Swann-Morton	350	Velika Britanija
74	81	ECF CER CA	347	Francija
75	66	Steer Davies Gleave	330	Velika Britanija
76	38	Consorzio Etruria	325	Italija
77	222	Scotnet	311	Francija
78	185	Cisagest	305	Italija
79	84	Puertas Visel	303	Španija
80	63	3elle La Lavorazione del Legno	301	Italija
81	360	Cooperativa Braccianti Riminese	300	Italija
82	86	Linea	300	Francija
83	89	Dipra	300	Češka
84	90	Dipro	300	Češka
85	161	Mogürt	300	Madžarska
86	318	Rehab	300	Madžarska
87	157	L'Yonne Républicaine	262	Francija
88	389	Sorgeva	260	Italija
89	254	Golder Associates UK Ltd	250	Velika Britanija
90	94	Vyvoj Trest	250	Češka
91	76	Le Courier Picard	248	Francija
92	162	Betsaide	285	Španija
93	176	Styl Plzen	245	Češka
94	69	ICEL	230	Italija
95	75	SNA Aréacem	220	Francija
96	152	Imcarvau	217	Francija
97	166	Bouyer-Leroux	217	Francija
98	91	Martin Currie	214	Velika Britanija
99	153	Sunderland Home Care	210	Velika Britanija
100	99	Uvaterv	210	Madžarska

DELO Vir: Etes

zaposlenih solastnikov, ki so bili udeleženi v posameznih delničarskih, davčno prijaznih shemah. Samo v letu 2004 je imelo več kakor 6000 družb imelo razne tovrstne sheme in več kakor tisoč jih je bilo odprtih za vse zaposlene. Omenjeni Share Incentive plan je bil v tem času najbolj popularna davčno prijazna shema za vse zaposlene, saj je bilo v njih samih v obdobju 2003/04 blizu štiri milijone ljudi. Tako je delavskolastniški sektor v Veliki Britaniji ocenjen na 20 do 25 milijard funtov na leto. In se povečuje, zato je tudi čedalje pomembnejši. Vanj sta denimo vključena dva najbolj priljubljena maloprodajna trgovca: John Lewis in Waitrose. Seveda je zelo pomembna vladna podpora temu lastništvu in shemam, je poudaril Lazarowicz: tako je bila lani sprejeta posebna lista CoCo podjetja (CoCo companies: delo, sreča in lastništvo zaposlenih). A kljub vsem tem številkam in podpori je še vedno precejšnja razlika med navdušenjem, ki vlada v teoriji, in tistim, kar se udejanja v praksi, je opozoril Lazarowicz.

**Miguel Millana Sasaturio**, predsednik Konfederacije Sociadades Laborales, je seveda poudaril pomen delavskolastniških podjetij, ki ga imajo tovrstna podjetja in znane španske kooperative v španski socialni ekonomiji. V zadnjem desetletju se je število podjetij s 5000 povečalo na 20.000, število zaposlenih v njih s 50.000 na 130.000, prihodi na zaposlenega na leto pa so se povzpeli na 80.000 evrov. Kljub temu tudi v Španiji ugotavljajo,

da je število podjetij v delavskem lastništvu začelo nekoliko upadati: zaradi reform, večje podpore samozaposlovanju, a tudi zakonodajnih lukenj, ki otežujejo generacijske menjave, še zlasti pri transferjih delnic in prešibkem vključevanju novih delavskolastniških partnerjev. Kakor je bilo razumeti Miguela Millana, imajo podjetja, ki so v solasti zaposlenih, in socialne kooperative seveda v španski socialni ekonomiji velik vpliv: v njih naj bi se ustvarjalo pet odstotkov BPD.

Dr. Jens Lowitzsch, direktor projektov finančne participacije zaposlenih pri evropski komisiji, ki deluje med drugim tudi na Svobodni univerzi Berlin, je poudaril, da je evropski parlament v Strassbourgu v drugi polovici maja začel razpravo o vprašanih finančne participacije tudi glede razvoja trga dela, ki sledi ciljem lizbonske strategije. Tudi zato naj bi bilo več možnosti, da bo razprava o evropskem socialnem modelu spet nekoliko živahnejša. Trendi zadnjih desetih let so dobri, a kljub temu drži, da finančna participacija zaposlenih po Evropi ni enakovredno zastopana. Zato je tudi pomembno, da vlade tovrstno udeležbo zaposlenih pri lastništvu ali dobičku podjetja še bolj podprejo, saj je pač jasno, da so v že tradicionalno dobro razvitih delavskolastniških okoljih tudi pozitivni trendi najbolj opazni. A za vse to niso pomembne le državne zakonodaje, temveč tudi prizadevanje za evropsko platformo finančne participacije zaposlenih.

#### DELITVE DOBIČKA ZAPOSLENIM V SLOVENSКИH PODJETJIH

##### Veliki že na poti k delitvi dobička

Po marca letos uveljavljenem zakonu o udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetja imajo tudi slovenski delavci zakonsko možnost, da so udeleženi pri delitvi dobička na podlagi posebnih shem: denarne ali delniške. Prva prinaša 70-odstotno oprostitve davka za znesek, ki ga bo imel zaposleni v njej, druga kar 100-odstotno olajšavo. Enako velja tudi za oprostitve davka od dobička podjetij za konkretno podjetje, ki lahko na leto za to nameni petino svojega dobička. Kako se na to pripravljajo v posameznih znanih slovenskih družbah? Zadnji petek so na skupščini družbe BTC že sprejeli sklep o pogodbi, ki bo za leto 2009 omogočala razdelitev do največ 10 odstotkov dobička zaposlenim, kar pa naj bi se zgodilo šele leta 2011. V naši največji zavarovalnici, Zavarovalnici Triglav, so odgovorili: »Pobuda za udeležbo delavcev pri dobičku je dal sindikat in se zavedamo vseh ugodnosti, ki jih ponuja novi zakon. Kot prvi korak k sklenitvi pogobe bo skupščina predlagana sprememba statuta.« V Krki sta, kot v večini drugih družb, potrebne spremembe statuta predlagala uprava in nadzorni svet, o njih bodo delničarji odločali na skupščini 3. julija. Dan pozneje bodo o podobni pobudi odločali delničarji Intereurope in delničarji Heliosa, že konec tega tedna (20. junija) se bodo o tem izrekli lastniki Aerodroma Ljubljana. V Gorenju so že ustanovili posebno mešano delovno skupino, ki strokovno obdeluje v zakonu predvideni shemi. Statut kranjske Save udeležbo zaposlenih že omogoča, skupščina delničarjev bo potrjevala le sklep, po katerem bo družba lahko z zaposlenimi sklenila ustrezno pogodbo o finančni udeležbi pri dobičku, imajo pa, tako kot v Gorenju, tudi posebno komisijo, ki se ukvarja posebej s temi zadevami. V Merkurju so, če so bili rezultati dobri, del dobička že doslej razdelili zaposlenim, zato zakonsko uvedbo delitve dobička močno podpirajo in jo bodo, odgovarjajo, »najbrž uvedli med prvimi v Sloveniji«. Iz Istrabenza so odgovorili, da so zakonu naklonjeni in »če bodo sindikati podali tovrstne pobude, jih bodo posamične skupščine obravnavale«. Pri KD Holdingu možnosti še proučujejo, tudi v velenjskem Vegradu, kjer dokončne odločitve še niso sprejeli. V Mercatorju pravijo, da zakon ni dodelan, a ga bodo podrobno proučili, sicer pa je pri njih plačni sistem že zdaj stimulativen, variabilni del, odvisen od poslovne uspešnosti, lahko dosega tudi do 40 odstotkov.

#### STO NAJVEČJIH EVROPSKIH PODJETIJ V SOLASTNIŠTVU ZAPOSLENIH

po tržni vrednosti lastniškega deleža zaposlenih							država	število zaposlenih
uvrstitev 2007	uvrstitev 2006	podjetje	tržna vrednost deleža v lasti zaposlenih (mio €)	tržna kapitalizacija podjetja maj 2007 (mio €)	odstotek lastništva zaposlenih			
1	1	UBS	6.494,8 €	98.064,9 €	6,62	Švica	78.140	
2	6	Société Générale	5.888,7 €	71.322,4 €	8,26	Francija	119.779	
3	7	BNP Paribas	5.452,8 €	87.662,6 €	6,22	Francija	141.911	
4	2	Total	5.263,1 €	132.630,8 €	3,97	Francija	95.070	
5	3	Novartis	5.035,4 €	115.739,5 €	4,35	Švica	100.735	
6	4	Mondragon Corporación Cooperativa	4.696,0 €	4.696,0 €	100,00	Španija	83.601	
7	64	Crédit Suisse Group	3.773,8 €	68.354,0 €	5,52	Švica	44.871	
8	9	Axa	3.738,5 €	70.593,1 €	5,30	Francija	81.025	
9	24	Vinci	3.258,4 €	28.348,0 €	11,49	Francija	138.500	
10	8	Crédit Agricole	3.089,8 €	54.270,4 €	5,69	Francija	77.063	
11	10	Bouygues	2.951,1 €	20.814,3 €	14,18	Francija	122.561	
12	12	John Lewis Partnership	2.722,3 €	2.722,3 €	100,00	Velika Britanija	67.100	
13	29	Eiffage	2.583,4 €	9.099,4 €	28,39	Francija	63.620	
14	5	Deutsche Bank	2.365,0 €	60.673,1 €	3,90	Nemčija	68.849	
15	18	EDF	2.243,8 €	118.094,9 €	1,90	Francija	156.524	
16	15	Lloyds TSB Group	2.238,0 €	48.090,4 €	4,65	Velika Britanija	68.092	
17	25	Barclays	2.148,1 €	68.513,3 €	3,14	Velika Britanija	123.000	
18	26	France Telecom	2.124,9 €	57.214,2 €	3,71	Francija	191.036	
19	16	Suez	2.081,5 €	54.160,7 €	3,84	Francija	81.707	
20	23	TomTom	2.039,1 €	3.481,4 €	58,57	Nizozemska	818	
21	31	Saint Gobain	2.038,4 €	29.739,2 €	6,85	Francija	206.940	
22	32	Tesco	1.622,6 €	54.530,1 €	2,98	Velika Britanija	413.061	
23	27	Sanofi-Aventis	1.616,2 €	92.495,9 €	1,75	Francija	100.289	
24	21	Safran	1.607,2 €	7.610,8 €	21,12	Francija	61.357	
25	22	Svenska Handelsbanken	1.435,5 €	14.061,1 €	10,21	Švedska	10.163	
26	13	HSBC	1.414,1 €	161.266,4 €	0,88	Velika Britanija	300.920	
27	19	Banco Bilbao Vizcaya	1.389,2 €	65.995,4 €	2,10	Španija	98.553	
28	30	Dexia	1.325,5 €	28.207,2 €	4,70	Belgija	33.321	
29	34	Siemens	1.276,9 €	78.023,4 €	1,64	Nemčija	474.900	
30	33	PKO Bank Polski	1.269,3 €	13.430,9 €	9,45	Poljska	31.632	
31	35	Renault	1.241,4 €	29.340,0 €	4,23	Francija	128.893	
32	45	Air France - KLM	1.195,7 €	10.152,1 €	11,78	Francija	103.050	
33	39	Colruyt	1.087,6 €	5.850,4 €	18,59	Belgija	17.329	
34	43	Schneider Electric	1.080,2 €	24.928,0 €	4,33	Francija	100.078	
35	59	British Telecom	1.064,2 €	98.668,7 €	1,08	Velika Britanija	106.200	
36	41	EFG International	1.035,9 €	4.932,0 €	21,00	Švica	20.500	
37	20	GlaxoSmithKline	1.018,8 €	125.694,1 €	0,81	Velika Britanija	101.802	
38	28	HBOS	952,0 €	59.326,4 €	1,60	Velika Britanija	74.252	
39	150	Man Group	948,0 €	15.631,9 €	6,06	Velika Britanija	4.722	
40	11	Royal Bank of Scotland	932,5 €	89.407,2 €	1,04	Velika Britanija	135.000	
41	42	RWE	921,9 €	46.093,9 €	2,00	Nemčija	68.534	
42	61	Volkswagen	910,3 €	37.656,1 €	2,42	Nemčija	324.875	
43	46	Essilor	859,2 €	9.202,0 €	9,34	Francija	29.288	
44	65	Voestalpine	848,2 €	7.793,3 €	10,88	Avstrija	25.326	
45	37	Auchan	827,8 €	6.118,0 €	13,53	Francija	174.644	
46	49	Gaz de France	819,8 €	35.488,3 €	2,31	Francija	50.244	
47	57	Anglo American	812,5 €	65.146,5 €	1,25	Velika Britanija	162.000	
48	97	DaimlerChrysler	791,7 €	64.600,0 €	1,23	Nemčija	360.385	
49	17	BP	790,4 €	172.410,2 €	0,46	Velika Britanija	97.000	
50	54	AGF	789,4 €	23.928,3 €	3,30	Francija	30.800	
51	77	Groupe Danone	739,3 €	30.414,2 €	2,43	Francija	88.124	
52	1195	Arcelor Mittal	702,6 €	56.053,9 €	1,25	Nizozemska	319.578	
53	133	Kaupthing Bank	693,4 €	9.521,4 €	7,28	Švedska	2.719	
54	14	Vodafone	680,1 €	121.983,0 €	0,56	Velika Britanija	66.343	
55	118	Consorzio Veneto Cooperativo	668,5 €	668,5 €	100,00	Italija	17.000	
56	1506	OMV	660,8 €	14.612,1 €	4,52	Avstrija	40.993	
57	51	Nokia	655,9 €	79.235,2 €	0,83	Finska	68.483	
58	122	Arup Group	655,5 €	655,5 €	100,00	Velika Britanija	7.000	
59	594	Bayer	651,1 €	38.301,2 €	1,70	Nemčija	106.000	
60	56	SAP	606,6 €	54.099,5 €	1,12	Nemčija	39.355	
61	93	Unipart	589,9 €	842,7 €	70,00	Velika Britanija	9.000	
62	85	Vivendi	588,1 €	35.654,4 €	1,65	Francija	37.014	
63	188	Erste Bank Oesterr. Sparkasse	583,8 €	18.271,4 €	3,20	Avstrija	50.164	
64	73	Allianz	568,5 €	69.705,8 €	0,82	Nemčija	166.505	
65	124	Wolseley	565,3 €	12.472,5 €	4,53	Velika Britanija	78.948	
66	95	Lafarge	526,0 €	22.305,1 €	2,36	Francija	82.734	
67	72	Cadbury Schweppes	517,6 €	20.251,0 €	2,56	Velika Britanija	67.011	
68	53	Sacmi	510,0 €	510,0 €	100,00	Italija	3.751	
69	2058	Bank of Cyprus	504,9 €	7.115,5 €	7,10	Ciper	6.192	
70	128	Conscoop	491,6 €	491,6 €	100,00	Italija	12.500	
71	78	L'Oréal	491,3 €	53.552,6 €	0,92	Francija	60.851	
72	60	Carrefour	472,1 €	38.600,5 €	1,22	Francija	456.295	
73	55	Royal Dutch Shell	471,2 €	191.994,2 €	0,25	Velika Britanija	108.000	
74	81	BASF	459,8 €	44.286,9 €	1,04	Nemčija	95.247	
75	66	Arcadis	452,2 €	1.199,5 €	37,70	Nizozemska	11.533	
76	38	EADS	450,5 €	18.471,5 €	2,44	Nizozemska	116.805	
77	222	Veolia Environnement	444,3 €	24.688,8 €	1,80	Francija	298.498	
78	185	Philips Electronics	443,2 €	34.307,7 €	1,29	Nizozemska	121.732	
79	84	Pernod Ricard	438,5 €	17.204,3 €	2,55	Francija	17.684	
80	63	Commerzbank	431,1 €	23.881,5 €	1,80	Nemčija	35.975	
81	360	Millennium BCP	428,6 €	11.411,8 €	3,76	Portugalska	19.325	
82	86	Diageo	413,8 €	46.210,8 €	0,90	Velika Britanija	22.520	
83	89	Azimuth Holding	405,5 €	1.763,2 €	23,00	Italija	215	
84	90	PSA Peugeot Citroen	399,2 €	13.976,2 €	2,86	Francija	211.700	
85	161	Thales	395,2 €	8.526,5 €	4,64	Francija	52.160	
86	318	Nestle	392,3 €	116.313,0 €	0,34	Švica	265.000	
87	157	Fortum	386,1 €	19.709,0 €	1,96	Finska	8.134	
88	389	ING	376,9 €	73.367,8 €	0,51	Nizozemska	119.801	
89	254	Rolls-Royce	368,0 €	13.346,4 €	2,76	Velika Britanija	38.000	
90	94	Enel	355,1 €	50.872,9 €	0,70	Italija	58.548	
91	76	Standard Chartered Group	354,4 €	32.192,6 €	1,10	Velika Britanija	59.205	
92	162	KBC	347,8 €	36.034,8 €	0,97	Belgija	50.189	
93	176	Air Liquide	342,8 €	21.056,0 €	1,63	Francija	36.900	
94	69	Marks & Spencer	339,1 €	18.250,3 €	1,86	Velika Britanija	75.871	
95	75	British American Tobacco	335,2 €	47.849,7 €	0,70	Velika Britanija	97.431	
96	152	DnB NOR	330,9 €	13.444,6 €	2,46	Norveška	12.187	
97	166	Greenwich Leisure	327,7 €	327,7 €	100,00	Velika Britanija	3.500	
98	91	Alcatel-Lucent	325,2 €	22.912,0 €	1,42	Francija	89.370	
99	153	Team Spirit	314,6 €	314,6 €	100,00	Italija	8.000	
100	99	Swedbank	313,1 €	14.207,0 €	2,20	Švedska	17.399	

DELO Vir: Efs