

## **Zaměstnanecká participace v ČR 1990 - 2001**

Zaměstnanecká participace má v Českých zemích kořeny sahající do doby před II. světovou válkou. V předválečném Československu byly prvky zaměstnanecké participace a samosprávy široce uplatňovány např. ve firmě Baťa, která byla jedním z největších a současně nejdynamičtěji rostoucích výrobců obuvi na světě. V té době již také existovalo rozvinuté a později i veřejně podporované družstevní hnutí. Zaměstnanecká participace se stala znovu aktuální v souvislosti s privatizačním programem v rámci ekonomické transformace po r. 1989.

V prvních vládních **konceptech privatizace z počátku 90. let** byly předkládány k rozhodnutí dvě verze možného postupu:

1. **verze A**, počítající s tím, že po odstátnění podniků prostřednictvím jejich přeměny na akciové společnosti bude kromě standardních privatizačních metod použita metoda investičních kuponů, za velmi nízkou cenu nabídnutých všem občanům ČSFR, a
2. **verze B**, v níž se uvádí, že „**podnikatelská forma akciové společnosti poskytuje řadu příležitostí pro majetkovou účast zaměstnanců a tím i pro jejich spoluúčast na řízení a to v rozsahu vlastněných vkladů (akcií). Kromě této formy však vláda bude sledovat i další možnosti** převodu podniků zejména na ostatní formy obchodních společností, na družstva a samosprávné podniky a posléze i na podniky jednotlivců: podniky vlastněné zaměstnanci, družstva, podniky jednotlivců a osobní obchodní společnosti“ (*I. verze vládního ekonomického programu, Praha, duben 1990*).

**Verze B byla rozpracována i ve vládním návrhu scénáře ekonomické reformy z 10. srpna 1990**, kde se uvádí jako první z principů privatizace „...přednostní odprodej kapitálových podílů zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům s využitím zvýhodněných cen, podpurných úvěrových podmínek a další státní podpory (např. ve formě daňových odpisů apod.), včetně následného rozvoje vlastnické spoluúčasti zaměstnanců s využitím systému ESOP“, a dále také „leasing podniků nebo jejich organizačně samostatných částí za zvýhodněných podmínek zaměstnancům a v tržních cenách soukromým tuzemským i zahraničním podnikatelům“.

**Kolem obou verzí privatizačního postupu se rozhořel ostrý názorový střet**, který byl ve skutečnosti bojem mezi dvěma zásadními koncepcemi ekonomické reformy vůbec. První vycházela z radikálních liberálních postojů a později byla nazvána „léčbou šokem“. Druhá, se sociálně-tržní orientací, dávala přednost postupnějšímu, promyšlenějšímu vývoji s větším ohledem na mezinárodní zkušenosti s privatizací státního majetku.

Nakonec se politicky prosadila radikálně liberální koncepce reformy a v jejím rámci návrhy na využití tzv. investičních kuponů, předložené tehdejšími ministrem financí V.Klausem a zpracované skupinou kolem něho. Návrhy na vřazení zaměstnanecké spoluúčasti do programu privatizace, předložené místopředsedou vlády V.Valešem, se ocitly v konečném znění scénáře ekonomické reformy (schváleném vládou ČSFR 30. srpna 1990) v pozadí a jen v **okleštěném znění** jako

- „preferenční prodej majetkových podílů (akcií) zaměstnancům, popř. i majetkovým fondům měst a obcí“ a
- „leasingový pronájem části nebo celých podniků zaměstnaneckým kolektivům nebo soukromým podnikatelům“. V praxi se neuplatnily vůbec.

**Následující zákon o velké privatizaci (O podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby ze dne 26.2.1991) už tyto dva body ani neobsahoval** a naopak v § 13 stanovil, že při prodeji majetku Fondu národního majetku nikomu „nelze poskytovat zvýhodnění“ (kromě těch, která připouštěl zákon o akciových společnostech).

Relevantní diskuse o zaměstnanecké spoluúčasti poté, co V. Klaus označil kritiky své reformní strategie za osoby, které „nejsou lidmi věřícími bezvýhradně v přednosti tržní ekonomiky“ a na svém australském turné v r. 1991 prohlásil zaměstnanecké akcie za „socialistické“, se již nekonaly. Rozhodující privatizační zákony již byly přijaty a ideologicky motivovaný záporný postoj tehdejší vlády k zaměstnanecké spoluúčasti byl i pro budoucnost natolik rozhodný, že se dostaly jen do akademické polohy.

Politické strany a hnutí, **které zaměstnaneckou participaci podporovaly, zčásti zanikly, zčásti ztratily dostatečný politický vliv anebo možnost reálně participaci podpořit.** Když se v srpnu 1996 v Praze uskutečnila 8. konference Mezinárodní asociace pro participační ekonomiku (International Association for the Economics of Participation), nezúčastnila se jí žádná česká oficiální vládní osobnost a konference nenašla ohlas nejen ve vládních kruzích, ale ani ve sdělovacích prostředcích.

Problematika zaměstnanecké spoluúčasti a samosprávy se stala individuální, nekoordinovanou záležitostí jednotlivců a několika ad hoc sestavených skupin odborníků. Systematicky se jí v dalších letech zabýval pouze Klub samosprávného lidového podnikání, občanské sdružení se sídlem v Praze, založené v lednu 1990 a aktivně se účastnící původních participačních legislativních iniciativ. Po přijetí privatizačních zákonů se však i jeho činnost omezila převážně na sledování vývoje zaměstnanecké spoluúčasti ve světě a zkoumání možností uplatnění jejích prvků v ekonomice ČR.

**Další hospodářský vývoj ČR potvrdil, že šokový přístup k ekonomické reformě se neosvědčil.** To se týká i kupónové privatizace, která sice učinila ze zhruba 6 milionů obyvatel, kteří se jí zúčastnili, majitele akcií podniků v nominální hodnotě 333 mld. Kč, avšak majiteli převážně jen formálními a krátkodobými. Držitelé investičních kupónů je získali velmi levně, avšak velká část kupónů se brzy ocitla v majetku investičních fondů nebo byla svými majiteli prodána. Užší vztah držitelů kupónů k podnikům, jejichž akcie drželi, se nevytvořil, a samy podniky, privatizované kupónovou metodou (zhruba čtvrtina všech podniků zpracovatelského průmyslu, měřeno objemem tržeb) nezískaly ani kapitál, ani know-how, ani zodpovědné reprezentativní vlastníky. Jejich hospodářské výsledky v porovnání s ostatními formami privatizace byly téměř ve všech ukazatelích nejhorší.

Vládní zpráva „O stavu české společnosti“ z r. 1999 **označila „nezdařilou privatizaci“ za jednu z hlavních příčin hospodářských potíží ČR ve druhé polovině 90. let.** Dnes již legislativní opatření i formálně ukončila éru kupónové privatizace.

V současném období nejsou podmínky pro rozvoj zaměstnanecké spoluúčasti v ČR stále ještě příznivé. Dosud působí setrvačností negativní liberální postoj k samostatné

zaměstnanecké aktivitě vůbec, podnikatelský sektor není ještě zcela ustálený a nebudí potřebnou důvěru ani mezi vlastními zaměstnanci, kteří navíc zpravidla nemají dost prostředků k tomu, aby se významněji finančně podíleli na činnosti podniků. Legislativa, která by podporovala zaměstnaneckou spoluúčast, doposud neexistuje.

Přesto náznaky změn v této oblasti lze pozorovat. Část z nich je vyvolána takřkajíc shora, **přízpůsobováním českého zákonodárství normám Evropské unie**, které jsou vůči zaměstnanecké spoluúčasti podstatně vlídnější. Za pozitivní, i když zatím ojedinělý krok v tomto směru lze považovat např. novelu Zákoníku práce.

**Druhá část podnětů na umožnění rozvoje zaměstnanecké spoluúčasti pochází zdola, z potřeb podniků.** Týká se to nadnárodních společností, které ve svých dceřinných společnostech na území ČR uplatňují principy, které se jim osvědčily a které používají i ve svých mateřských zemích; jsou v tomto smyslu jejich nositeli a propagátory.

Podněty vycházejí také z domácích podniků, které uplatňují metody vnitřního řízení využívající samosprávných prvků známých z minulosti, anebo se snaží obejít meze, které spoluúčasti oficiální zákonodárství nebo jeho výklad klade. Problémy, které z toho vznikají (např. zdanění příjmů v cenných papírech, nedostatečně upravené postavení podnikových bank, legislativní nahrazování zaměstnaneckých akcií nespécifickými akciemi atd.) vytvářejí tlak, který si dříve nebo později změny ve prospěch zaměstnanecké spoluúčasti vynutí.

### ***Podrobnější rozbor současné situace (2001)***

**Veřejná diskuse** o možnostech účasti zaměstnanců na zisku, majetku, investicích nebo řízení podniků zatím v ČR neprobíhá (termínu „participace“ se užívá hlavně v souvislosti s územní samosprávou a demokracií nebo v jiné oblasti pro účast pacientů a studentů na úhradě nákladů ve zdravotnictví a ve školství). Znalost problematiky zaměstnanecké participace je u sociálních partnerů minimální a v některých případech není známo ani to, že se pojem participace může vztahovat také na organizaci a řízení podniků.

Participace není finančně nebo daňově podporována. Mnohé podniky, které participaci ve vlastním zájmu uplatňují, o ní veřejně nemluví a ve sdělovacích prostředcích se o ní téměř nepíše. Předseda menšinové sociálně demokratické vlády Miloš Zeman, který byl od počátku důrazným odpůrcem kupónové privatizace, se sice několikrát veřejně vyslovil ve prospěch zaměstnanecké participace, ale sdělovací prostředky na tyto myšlenky nereagují a někdy je ani nezaznamenávají. Není přitom snadné posoudit, do jaké míry to odráží zájem nebo nezájem veřejnosti, anebo jen nezájem politických kruhů, které se snaží udržovat vůči participaci preventivní nedůvěru.

Uplatňování hospodářské participace a samosprávy je legislativně upraveno jen v minimální míře a řídí se následujícími předpisy:

#### **OBCHODNÍ ZÁKONÍK**

(zákon č. 513/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů):

Do roku 2000 umožňoval podle § 158 vydávání zaměstnaneckých akcií, jejichž nákup mohl podnik finančně podporovat sumou odpovídající nejvýše 5 % základního kapitálu. Tyto

akcie zněly na jméno, mohly být převáděny pouze mezi zaměstnanci nebo bývalými zaměstnanci, kteří odešli do důchodu, a bylo s nimi spojeno právo na jejich vrácení podniku.

Novelou zákona v roce 2000 byly **zaměstnanecké akcie zrušeny** jako zvláštní druh akcií, ale nové znění § 158 stanoví, že stanovy akciové společnosti nebo usnesení valné hromady mohou umožnit, aby zaměstnanci podniku a jeho bývalí zaměstnanci, kteří odešli do důchodu, nabývali **kmenové akcie podniku za zvýhodněných podmínek**, tj. s finanční podporou podniku do výše odpovídající 5 % základního kapitálu. Bylo vypuštěno ustanovení o tom, že stanovy akciové společnosti mohou určit postup pro nabytí, převod a vrácení akcií.

V podnicích s více než 50 zaměstnanci volí zaměstnanci podle § 200 Obchodního zákoníku jednu třetinu členů **dozorčí rady**. Stanovy společnosti mohou určit vyšší počet takto volených členů (ale ne více než polovinu) a využít těchto ustanovení i v menších podnicích. Ve státních podnicích (kterých je však zanedbatelné množství, protože privatizace proběhla v ČR velmi rychle a státních podniků je méně, než v některých zemích EU) je obdobné ustanovení o zástupcích zaměstnanců v § 13 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku. Ve státních podnicích platí také zvláštní ustanovení, že o sloučení nebo rozdělení podniku mají být zaměstnanci informováni tři měsíce předem (§ 7). S jinými možnostmi participace zaměstnanců se v těchto podnicích nepočítá.

Obchodní zákoník dále umožňuje zakládání **družstev**. Podle §§ 221 – 260 Obchodního zákoníku mohou být zakládána družstva jako společenství, jejichž cílem je podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních či jiných potřeb svých členů. V Obchodním zákoníku nejsou družstva zahrnuta mezi obchodní společnosti a řídí se zvláštními pravidly.

## ZÁKONÍK PRÁCE

(zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů):

Do roku 2000 upravovaly §§ 18 – 22 postavení odborových organizací a některé stránky kolektivních smluv, ale tato ustanovení neřešila způsob projednávání a průběžné kontroly pracovních podmínek v podnicích, ve kterých není odborová organizace (a takových podniků je bohužel dost). Dále § 23 Zákoníku práce stanoví povinnost projednávat pracovní právní předpisy s ústředními odborovými orgány a § 20 odkazuje na podrobnější postup při uzavírání podnikových a vyšších kolektivních smluv podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Vztahy mezi několika odborovými organizacemi v jednom podniku řešil původně jen zákon č. 120/1997 Sb., o některých vztazích mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Novelizací Zákoníku práce v roce 2000 byla zmíněná ustanovení zachována, ale doplněna o právo zaměstnanců na **informace a projednání** s taxativně vyjmenovanými tématy, které tomuto právu podléhají (§ 18), a dále byla zavedena možnost (nikoli povinnost) zřídit v podniku, kde není odborová organizace, volenou **radu zaměstnanců** (§§ 25 – 25c).

Zákon stanoví, že „radu zaměstnanců lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců...“ (§ 25). Opatrná a poněkud matoucí formulace (není jasné, zda v menších podnicích podobnou radu volit „nelze“) ilustruje všeobecnou nedůvěru zákonodárců k participaci. Volby do rady zaměstnanců vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců - a zvolení členové

rady jsou pak zákonem chráněni proti diskriminaci nebo znevýhodnění z důvodu výkonu své činnosti (§ 25c).

V §§ 25/d – 25/l se uzákoňuje „přístup k nadnárodním informacím a projednání“ na základě „ujednaného postupu“ nebo prostřednictvím **evropské rady zaměstnanců**, a to v podnicích s působností na území Evropských společenství (podnik s nejméně 1000 zaměstnanci, z nichž po 150 zaměstnancích pracuje alespoň ve dvou členských státech EU). Toto ustanovení nabývá účinnosti dnem, kdy vstoupí v platnost smlouva o přistoupení ČR do EU.

### JINÁ OPATŘENÍ:

Podle různých informací je možno soudit, že vláda nebo některá ministerstva studují **možnosti dalších legislativních opatření**, jako je například podpora systému zaměstnanecké participace ESOP nebo usnadnění vzniku podnikových penzijních fondů. Bližší informace o tom nejsou dostupné.

### UPLATŇOVÁNÍ PARTICIPACE V PRAXI:

O uplatňování zaměstnanecké participace **v praxi** je možno soudit jen z ojedinelých zpráv v tisku, které se týkají jednotlivých podniků. Majetková participace zaměstnanců – jak už bylo řečeno - nemá daňovou ani jinou státní podporu a není statisticky sledována s výjimkou oficiálních údajů o počtu družstev a neoficiální družstevní statistiky, kterou zajišťuje nevládní organizace Družstevní asociace.

V České republice dosud existuje poměrně velký počet **družstev**, která mají velmi diferencovanou vlastnickou a organizační strukturu, blízcí se někdy povahou i **akciovým společnostem**. Může jít také o podniky ve vlastnictví družstva manažerů – ale ve všech případech jsou ve vlastnictví pracovníků podniku. Nejvíce družstevních podniků je zemědělských a výrobních (dále existují družstva bytová, spotřební a některá další – jako jsou družstevní záložny nebo družstevní investiční společnosti). Odbytových družstev je méně. Některá zemědělská družstva se transformovala v akciové společnosti, u nichž se dá předpokládat, že jsou převážně ve vlastnictví pracovníků s pracovní smlouvou. Mezi výrobními nebo zemědělskými družstvy a zemědělskými akciovými společnostmi převažují úspěšné podniky, přestože zvláště v zemědělství pracují tyto podniky v obtížných podmínkách (zemědělské dotace jsou nižší než v EU).

Dále je možno předpokládat, že zaměstnanecké spoluvlastnictví (partnerství) funguje - podobně jako v jiných zemích – také u konzultačních, poradenských a počítačových firem nebo u jiných **menších firem zaměstnávajících vysoce kvalifikované odborníky**. Je však znám také příklad velké a úspěšné akciové společnosti s miliardovým majetkem, která je z 98 % ve vlastnictví zaměstnanců. Existují i další osvědčené **velké a úspěšné firmy** (včetně nadnárodních), které dbají na to, aby zaměstnanci měli možnost získat zvýhodněné kmenové akcie vlastního podniku, na které musí urychleně přecházet v souvislosti se zrušením zaměstnaneckých akcií.

Na druhé straně ovšem existuje mnoho firem (včetně zahraničních), kterým je na obtíž nejen zaměstnanecká participace, ale i přítomnost odborové organizace. V zájmu zlepšení tohoto nepříznivého klimatu jsou i **odbory** nakloněny tomu, aby uvažovaly o

podpoře zaměstnanecké participace, případně o jejím využití v podnicích, které se dostaly do potíží.

I když žádná přímá podpora zaměstnanecké participace neexistuje, bylo by možno za určitých okolností – např. pro **řešení podnikových potíží** - využít k nepřímé podpoře vzniku participativních firem zákona č. 299/1992 Sb., o státní podpoře malého a středního podnikání nebo zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Vyžadovalo by to ovšem promyslet v každém konkrétním případě participační strategii, která by zajišťovala dodržování zásad pro poskytování veřejné podpory, a vypracovat vzorové postupy např. pro decentralizaci podniku nebo jeho rozdělení na menší jednotky. Malé a střední podniky mohou již dnes využít státního programu KOOPERACE na podporu vzájemné spolupráce mezi podniky do 250 zaměstnanců (např. společného marketingu, odbytu, nákupu, propojení výpočetní techniky a vytváření **podnikových sítí**) i dalších programů. Také některé obce se v zájmu udržení zaměstnanosti snaží pomoci malým a středním podnikům, které se dostaly do přechodných potíží: Předkládají návrhy na majetkovou participaci vlastníků, zaměstnanců a obce při snaze překonat potíže, pokud jsou přechodného rázu a je dobrá perspektiva na ozdravení podniku.

V mnoha podnicích jsou využívány **podnikové spořitelny**, přestože v důsledku nedostatečné právní úpravy jsou úspory v nich vystaveny značnému riziku. (Z podobných důvodů se staly velmi rizikovými i úspory v dříve velmi propagovaných družstevních záložnách, kde nedostatečný finanční dohled a nedostatečná legislativa vedly ke ztrátám, které bude nakonec hradit stát). Je to důsledek dřívějších představ, které přehnaně prosazovaly minimalizaci právní regulace i tam, kde to bylo zcela iluzorní, a snažily se ponechat prostor pro „spontánní vývoj tržních pravidel“ a čistě smluvní ujednání. V České republice tato přespříliš dogmaticky uplatňovaná koncepce vyvolala potíže v oblasti vymahatelnosti práva, což poškodilo dobré jméno podnikání a sekundárně to vedlo také k nedůvěře zaměstnanců, mají-li na takovém podnikání participovat. Nedostatečná právní úprava v mnoha oblastech ještě přetrvává.

**KSLP Praha**

Přes všechny překážky je nutno se neúnavně snažit o vytváření podmínek pro uplatnění všestranné zaměstnanecké participace, protože participace patří k takovým způsobům řešení jedné z ekonomických externalit (sociálních poměrů ve společnosti), které mohou současně přinést i výrazné ekonomické výhody na podnikové i makroekonomické úrovni a nový poměr lidí k práci a podnikání.

Poznámky:

k historii: družstevní hnutí, Baťa, fond národního jmění 45-48, rok 68 (podnikové rady), reformy těsně před r. 89 (volby ředitelů)

Témata z přehledu na stránkách EFES:

Všeobecná situace

Legislativa (obch.zák., zák. práce, zák. o příjmech a daních, obč. zákoník, zák.o soc. pojištění)

Daňové výhody

Vlastnické požadavky

Penzijní fondy

Hlasovací práva zaměstnanců

Převažující typy podniků, %

Počet firem

Počet zaměstnanců

Výše přínosů v rámci celk. kapitálu

Vztah odborů k...

Počet fondů kontrolovaných odbory nebo zaměstnanci

Počet penzijních fondů

Změny v letech 91-95, a později