

Finanční spoluúčast zaměstnanců, možný příspěvek ke konkurenceschopnosti

**Ing. František Och, RNDr Jiří Schlanger,
Výzkumný ústav balneologický, v.v.i.**

Problematika Finanční Spoluúčasti Zaměstnanců (FSZ) se znovu a stále frekventovaněji objevuje v souvislosti se snahami EU o zvýšení konkurenceschopnosti, adaptability, zaměstnanosti a zefektivnění sociálního dialogu, zvláště v prioritách a stanoviscích Evropského hospodářského a sociálního výboru (dále jen EHSV). FSZ v pojetí EHSV zahrnuje širokou škálu forem od definovaného podílu na zisku, přes zaměstnanecké akcie a ESOP (employee stock ownership plan), až po některou formu družstva. Entita družstva je v České republice jediná významně používaná forma FSZ v případě, že člen družstva je zároveň zaměstnancem.

V České republice (dříve Československu) se toto téma rozvíjelo vždy v období hospodářského poklesu, naposledy v šedesátých letech a pak na počátku devadesátých let.

V šedesátých letech to byla především jména Šik, Hába, Komárek.

Počátek devadesátých let u nás Hába, Schwarz, Pomajzl, poplatní spíše komunistické ideologii, Komárek, částečně Zeman, v zahraničí publikoval mj. Švejnar, který byl zároveň ve vedení americké asociace uživatelů ESOPs.

Po roce 1990 se rovněž objevuje několik prací týkajících se FSZ, směřovaných spíše ke družstevní formě (Hunčová 2004).

V období 1993 - 2013 Procházka a kol. zakládají a provozují KSLP (Klub samosprávného lidového podnikání) - Česká společnost pro zaměstnaneckou participaci, o. s., která v současné době představuje jednoho z mála zájemců o předmětnou problematiku. Je však e směřována spíše k družstevnictví a viditelně jde spíše o zájem mimo „main stream“, bez znalosti byť jen základů mergers and acquisition (M&A) svého druhu. Jejich poslední akce: **Zaměstnanecká participace jako úkol pro levici** (článek v Haló novinách 27. 9.

2012), kde bylo uvedeno: „Spoluúčast zaměstnanců na chodu, řízení a výsledcích firmy, tedy zaměstnanecká participace (ZP), ovládla jako nosné téma seminář občanských iniciativ – mj. Spojenectví Práce a Solidarity, jmenovitě Alternativy zdola a Evropské levicové platformy ČSSD.“ ... konec citátu.

Britské listy Hába, 13. 10. 2004 začátek citátu:

„Hospodářský a politický fenomén zaměstnanecké participace – spoluúčasti zaměstnanců na zisku, na majetku či na řízení podniků – v posledním desetiletí nabral ve světě na obrátkách. Rozvíjí se jak v zemích od nás geograficky vzdálených, jako jsou USA nebo Japonsko, tak i v bezprostředním sousedství ČR. Finanční spoluúčast zaměstnanců fungovala v r. 2000 v členských zemích EU už ve třetině podniků s více než 200 zaměstnanců, podílnictví na zisku ve 45 % z jejich celkového počtu. Liberální kritika zaměstnanecké participace je často vedena proti spojení zaměstnanecké participace se sociálním státem a sociálními právy zaměstnanců s odůvodněním, že jde údajně o „socialismus“ a jev „ekonomicky neracionální“ (V. Klaus). Taková tvrzení stojí na velmi nepevných základech. Ochrana zaměstnanců před svévolí zaměstnavatelů není samozřejmě „socialismem“, ať již vkládáme do tohoto pojmu jakýkoliv aspoň trochu odpovídající obsah. Ve skutečnosti je udržení sociálního smíru právě v soukromovlastnickém systému základní podmínkou plynulého fungování výroby. Žádný podnikatel, jehož zaměstnanci budou stávkovat, prosperovat nebude. Pokud stát není schopen zabezpečit sociální smír demokratickými prostředky, je jediným východiskem ze sociálního vření jeho potlačení násilím, záměna demokracie diktaturou.

Co se týče neefektivnosti, mohli bychom připomenout legendární Baťovy závody, svou efektivností proslulé. V nich participace zaměstnanců dosáhla míry vyjádřené názvem „dílenská samospráva“. V národním měřítku lze uvést např. Japonsko, které vděčí mj. i zaměstnanecké spoluúčasti za poválečný „hospodářský zázrak“ (který vybledl po nástupu globálních liberalizačních tendencí i v této zemi). Studie Pérotin – Robinson, zpracovaná pro potřeby Evropského parlamentu (2002), ukazuje na údajích z 30 000 podniků ve 20 zemích světa, že – přestože se týká pouze finanční formy participace – účinky participace jsou „kladné nebo neutrální“, ačkoliv oficiální ekonomická věda usuzuje, že mohou být „kladné nebo negativní“. Účinek

zaměstnanecké participace na produktivitu např. ve Velké Británii představuje přírůstek o 3 – 8%, ve Francii 7– 9%, v Japonsku 3 – 9% atd.“ ... konec citátu.

Z pohledu na zahraničí:

V první dekádě po roce 2000 se Lízal a Vychodil účastnili prací hodnotících FSZ v České republice a ve Slovenské republice pro zprávu PEPPER IV, v rámci studie o stavu FSZ v EU 27. ČR i SR vyšly z této studie jako země s nejmenší aplikací FSZ.

Ze Stanoviska EHSV k FSZ

(http://www.intercentar.de/fileadmin/files/EWSA/Schlussdokument/ces1375-2010_ac_cs.pdf) – „**Zpráva PEPPER IV konstatuje neustále rostoucí rozšiřování FSZ během posledních 10 let. V období 1999 – 2005 se zvýšil podíl podniků nabízejících modely kapitálové spoluúčasti otevřené všem zaměstnancům o 5 procentních bodů z průměrných 13% na 18%. V případě modelu spoluúčasti na zisku o 6 procentních bodů z průměrných 29% na 35% (údaje CRANET, vážený průměr všech 27 zemí).**

Evropská komise poukazuje na to, že v souvislosti se stárnutím evropského obyvatelstva přestane v EU během následujících deseti let podnikat jedna třetina podnikatelů (z důvodu vysokého věku, pozn. autora), hlavně těch, kteří vedou rodinné podniky. To znamená vysoký nárůst převodů podniků, které by se každý rok mohly dotknout asi 690 000 podniků a 2,8 milionů pracovních míst. Malé a střední podniky jako největší zaměstnavatelé hrají v politice zaměstnanosti klíčovou úlohu. S tím souvisí i otázka, zda se dokáží podniky postížené generační změnou, a s nimi i související pracovní místa, udržet. Za této rostoucí potřeby přebírání podniků zaměstnanci majoritně nebo minoritně (analogie M&A nebo jeho modifikace) se může specifický model FSZ uplatnit jako Koncept převzetí vedení podniku.“ – byť jen v rozsahu několika procent z části počtu podniků připadajících na ČR.

Výzkumný ústav balneologický, veřejná výzkumná instituce (dále VÚB v.v.i.) se ve spolupráci s Image M&A a. s. zabývá vybranými problémy zaměstnanosti a konkurenceschopnosti nejen v oblasti lázeňství, ale v celém systému péče o zdraví. Jako jediné pracoviště

na úrovni veřejné výzkumné instituce v ČR se zabývá jedním z možných nástrojů zvyšování konkurenceschopnosti podniků, kterým je Finanční spoluúčast zaměstnanců (FSZ). Ve „Stanovisku Finanční spoluúčast zaměstnanců v Evropě“, SOC/371, Brusel 2010, Evropský sociální a hospodářský výbor, jsou formulovány hlavní principy podpory FSZ v EU, mezi nimiž je **důležitá podpora dalšího vzdělávání** a motivace všech účastníků ekonomických procesů k využívání FSZ, neboť podle benchmarkingu podniků v USA využívajících nějakou formu FSZ se dosahuje o 15 i více % vyšší ziskovosti.

Ze Stanoviska: „Finanční spoluúčast zaměstnanců představuje možnost, jak podniky a zaměstnance, ale také společnost jako celek, lépe a dostatečně zapojit do stále úspěšnější europeizace hospodářské činnosti. Evropský hospodářský a sociální výbor chce proto tímto stanoviskem z vlastní iniciativy přispět k širšímu povědomí o tomto tématu. Cílem je povzbuzení Evropy k vypracování rámce, který bude podporovat hospodářskou a sociální soudržnost Evropy tím, že usnadní uplatňování FSZ na různých rovinách (např. hmotná zainteresovanost, podíl ve formě akcií, spoření zaměstnanců).

Společně s růstem Evropy rozšiřovaly svou přeshraniční činnost také podniky, mezi nimi i malé a střední podniky. Jednou z priorit strategie Evropa 2020 je zdůraznit provádění Small Business Act, zejména s ohledem na zlepšení finanční situace malých a středních podniků. FSZ může být jedním z mechanismů, které podpoří tento cíl, a posílí tak konkurenceschopnost evropských malých a středních podniků. Nezávisle na velikosti podniku musejí modely FSZ respektovat řešení na úrovni podniku a chránit práva zaměstnanců za účelem zohlednění rozmanitosti podniků a států.“

Ve zprávě PEPPER IV se navrhuje: vydat doporučení Rady Evropské unie k evropské platformě pro FSZ. V souladu se zásadou dobrovolnosti obsahuje nadnárodní stavebnicový model všechny používané formy finanční spoluúčasti:

- 1) účast na zisku (v hotovosti, s odkladem nebo formou akcií);*
- 2) individuální kapitálová účast (zaměstnanecká akcie nebo akciová opce);*
- 3) formou ESOP (model kolektivní kapitálové účasti, financované z účasti na zisku, vyplácené nad rámec mzdy).*

To zároveň otevírá prostor pro nové formy FSZ. Při hledání nejvhodnějšího řešení by bylo možné všechny prvky vzájemně kombinovat.

Souběžně s problematikou FSZ charakterizovanou výše bylo v roce 2012 vydáno EHSV další Stanovisko k pozici FSZ v podobě družstevní formy. V této oblasti, přes ne zcela výhodnou legislativu, je tato forma z minulosti využívána a i v mezinárodním dění na úrovni EU se ČR velmi aktivně účastní. Předmětné stanovisko je vydáno pod názvem **Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Družstva a restrukturalizace (tisk CCMI/093 Družstva a restrukturalizace, Brusel 25. dubna 2012, autoři Volská, Olsson).**

Z jednotlivých doporučení vyjímáme:

- 1.8 V souladu s návrhem EHSV o rámci usnadňujícím finanční spoluúčasť zaměstnanců by měla být zavedena opatření usnadňující převod podniku na zaměstnance. Zvláštní rozpočtovou linií EU, jež bude zahrnovat i finanční nástroje, by měla být podporována zaměstnanecká družstva/odkoupení zaměstnanci.
- 1.9 Programy a fondy ustavené pro nadcházející rozpočtové období EU 2014–2020 se musí stát významnými nástroji podpory družstev, zejména strukturální fondy. Při formulování operačních programů by se priority a opatření měly zaměřit na podporu udržitelného rozvoje podniků a odpovědné restrukturalizace a zahrnovat opatření, jako jsou převody podniků na zaměstnance, sociální družstva, místní rozvoj a sociální inovace za použití globálních grantů a dalších finančních nástrojů.
- 1.10 EHSV požaduje, aby bylo v průběhu roku 2012 přijato zjednodušené nařízení o Evropské družstevní společnosti. To by mělo doplněno aktualizací způsobu, jak jsou družstevní zásady realizovány ve vnitrostátních zákonech.

Ekonomická síla vyplývá mimo jiné z faktu, že :

- 2.8 V Evropě existuje 160 000 družstevních podniků, které jsou vlastněny 123 miliony členů a které poskytují pracovní místa pro 5,4 milionu osob.

Podobně, jako ve Stanovisku k FSZ i v tomto Stanovisku k tématu Družstva a restrukturalizace v části 3.4 Komise chce usnadnit podmínky pro převod podniku na zaměstnance:

- „Zaměstnanci mají zvláštní zájem na udržitelnosti svých podniků a často mají dobré znalosti o podniku, v němž pracují. Často se jim však nedostává příslušných finančních prostředků a podpory, aby podnik převzali a řídili. Opatrná a postupná příprava převodu na zaměstnance zorganizovaná v podobě zaměstnaneckých družstev může zvýšit míru přežití.“ „V případech, kdy nelze nalézt nástupce v rodině, zajišťuje velkou míru kontinuity podniku převod na zaměstnance.“ Avšak „takové převody podporuje zvláštními daňovými úlevami jen několik členských států [...]“.

Domníváme se, že je nutné nalézt postupy, které budou řešit doporučení, zda vůbec a která forma FSZ je pro konkrétní podnik a jeho obchodní, sociální a ekonomickou situaci vhodná.

VÚB v.v.i. jednak založila vlastní vnitřní výzkumný úkol k tomuto tématu a jednak hodlá iniciovat spolupráci s partnery pro sociální dialog a pracovní vztahy v oblasti FSZ jako důležitými složkami podpory konkurenceschopnosti, adaptability a zaměstnanosti. V ČR panuje v oblasti problematiky FSZ relativní izolovanost dílčích zájmů. Nabízíme účast na vytvoření výzkumné a realizační platformy k tomuto tématu a po vyjasnění možného dalšího postupu i partnerství. Podařilo se soustředit zájem o účast významných odborných, vědeckých i pedagogických specialistů v oblasti sociálního dialogu, sociologie, ekonomiky, financí a andragogiky na řešení této dosud u nás zcela opomíjené problematiky, takže je možné v řešení postihnout nejen zdravotnictví, ale prakticky všechny obory průmyslu a služeb.

Pro vzdělávání a implementaci jsou pak významnými tématy:

- PR k tématu, vytvoření jednoduchých textů specializované pro jednotlivé účastníky FSZ
- Metody zjištění prvotního názoru potenciálních účastníků FSZ, tj. vlastníků, managementu, odborů a zaměstnanců, na nějakou formu kapitálové účasti na vlastnictví společnosti
- Stručná analýza finanční situace společnosti, doporučení, zda je vhodné o ESOP vůbec uvažovat, případná velmi jednoduchá iniciace vybraných osobností vlastníků, odborů, managementu, případně vybraných zaměstnanců pomocí teaser dokumentu (upoutávka) možností ESOP.
- Pre-feasibility study na zavedení některé verze ESOP (akcie veřejně obchodované/neobchodované, forma akcií a s nimi spojená práva, opce nebo rovnou získání, pouze management nebo i vybraní ostatní zaměstnanci, velikost podílu, úprava stanov, ve vybraných případech místo akcií mohou být vydávány zvláštní druhy dluhopisů, atd.), Informační Memorandum.
- Metodika a obsah Projektu, jeho prosazení, metody náboru a způsoby exitu, implementační úpravy, operativní přesvědčovací kampaně.
- Údržba projektu a sledování průběhu.

Účastníky vzdělávání by měli být:

- zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) vybraných státních, komunálních i privátních obchodních společností na základě dobrovolnosti, členové podnikových rad, zástupci zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností,
- členové družstev nebo osoby hodlající založit družstvo,
- pracovníci družstevních svazů a asociací,
- pracovníci (odborů) odborových svazů, odboroví funkcionáři na úrovni podniků,

- pracovníci zaměstnavatelských svazů a funkcionáři zaměstnavatelských svazů (zejména Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Unie zaměstnavatelských svazů,
- vybraní vlastníci obchodních společností, které jsou členy hospodářské a (průmyslové) komory,
- zájmoví členové managementu (manažerská asociace),
- instituce poskytující další vzdělávání,
- instituce poskytující poradenství pro další vzdělávání,
- instituce působící v oblasti zaměstnanosti a podpory kolektivního vyjednávání (Asociace kolektivního vyjednávání).

FSZ obecně není všespasitelným nástrojem. Podle dosavadních odhadů jsou přijatelné ekonomické, technické, obchodní a personální podmínky zhruba v 15 – 20% podniků, přičemž v českých podmínkách k takovému skutečnému rozšíření vede strastiplná cesta. Pohled na využívaný model FSZ, především ve formě ESOPs a družstevnictví v Evropě a v Severní Americe, poskytuje dostatečný přesvědčovací instrument k zájmu o tento způsob účasti zaměstnanců na vlastnictví společnosti a tomu odpovídají účasti na kontrole a řízení. Přes stávající zcela chybějící legislativní a daňové výhody, v zahraničí běžné, je užitečné vyvíjet modely FSZ v ČR, pilotně je implementovat, sbírat zkušenosti a postupně zdokonalovat legislativní podmínky a vychovávat a připravovat všestranné specialisty s erudicí sociálního dialogu a M&A.

Nabízíme účast na přípravě semináře k FSZ, případně v budoucnu možnost spolupracovat především v oblasti makroekonomické problematiky, dále v oblasti rozvoje příslušných částí české legislativy včetně daňové problematiky, případně v podpoře PR.

Kontakt:

Ing. František Och, mobil 606623666

och@imagema.cz , och@balneologie.eu.

RNDr. Jiří Schlanger, mobil 736504777

jiri.schlanger@gmail.com , schlanger@balneologie.eu

Akt. Lit. EU:

http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_IV/PEPPER_IV_Web.pdf

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k FSZ

http://www.intercentar.de/fileadmin/files/EWSA/Schlussdokument/ces1375-2010_ac_cs.pdf

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Družstva a restrukturalizace (2012/C 191/05) Zvolská, Olsson. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?year=2012&serie=C&textfield2=191&Submit=S%C3%B6k&submit=S%C3%B6k&ihmlang=cs>

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Statut evropské nadace Úřední věstník Evropské unie (2011/C 18/06)

Hellam. [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0030:0034:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0030:0034:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0030:0034:CS:PDF)

Česká publikace

Hába, Hunčová, Kyzlink, Krtková, Procházka, Steiner, Vymětalík. Hospodářská demokracie v praxi – jak funguje zaměstnanecká participace. Praha: KSLP – Česká společnost pro zaměstnaneckou participaci, o.s., 2009.