

OBSAH

Úvodem	7
1. Historie problému	9
1.1. Zaměstnanecká participace jako motivační problém	9
1.2. Zaměstnanecká participace jako sociálně-politický problém	10
1.3. Co přináší zaměstnanecká participace	14
2. Teoretická východiska	15
2.1. Pracovní proces a trh	15
2.2. Teorie vlastnických práv	16
2.3. Teorie motivace	19
2.4. Humanizace práce	20
3. Zaměstnanecká participace – základní rysy	23
3.1. Vtahování zaměstnanců do podnikatelského procesu	23
3.2. Podílnictví zaměstnanců na majetku a zisku podniku	25
3.3. Dobrovolnost a oboustranná výhodnost participačních vztahů	26
3.4. Demokratičnost participačních vztahů	27
3.5. Sociální užítky a ochrana zaměstnanců	27
3.6. Podpora zaměstnanecké participace státem	28
3.7. Definice a důležitá slova	29
4. Finanční participace	32
4.1. Participační podílnictví na zisku	32
4.2. Majetkové formy finanční participace	34
4.2.1. Zaměstnanecké akcie jako specifická skupina	35
4.2.2. Jiné formy zaměstnaneckého vlastnictví akcií	36
4.2.3. ESOP jako zvláštní forma zaměstnanecké spoluúčasti	39
4.2.4. Neakciové formy zaměstnaneckého spoluvlastnictví	42
4.2.5. Zaměstnanecká výrobní a obchodní společenství	44
5. Zaměstnanecká participace a řízení	45

5.1. Manažerské řízení a rozhodování	45
5.2. Základní manažerské činnosti	46
5.2.1. Plánování	46
5.2.2. Organizování	47
5.2.3. Motivování a řízení	47
5.2.4. Kontrolní činnost	49
5.3. Firma a její vývoj	50
5.4. Manažerské školy	52
5.5. Participační management	54
5.5.1. Základní podmínky pro aplikaci participačních postupů	55
5.5.1.1. Odbory a zaměstnanecká participace na řízení	56
5.5.2. Zapojení zaměstnanců do rozhodování	57
5.5.3. Zkušenosti s vyššími úrovněmi participace na řízení	59
5.5.3.1. Informační problém	59
5.5.3.2. Manažerský problém	61
5.6. Přeměna hierarchicky organizované firmy na participační podnik	62
5.7. Alternativní scénář – aplikace participace při hrozícím úpadku	65
5.8. Participační a motivační systémy inspirované Baťou	66
5.9. Zaměstnanecká participace v neziskovém sektoru	68
5.9.1. Motivační systémy v neziskových organizacích	69
5.9.2. Zaměstnanecká participace ve státní správě a samosprávě	71
5.10. Shrnutí hlavních principů	72
6. Samosprávný podnik	74
6.1. Participační a samosprávný podnik	74
6.2. Vznik samosprávného podniku	74
6.3. Pracovníci samosprávného podniku	75
6.4. Systém řízení	76
6.5. Hospodářská střediska	77
6.5.1. Ekonomika hospodářského střediska	79

6.5.1.1. Osobní účty.....	80
6.5.2. Uspořádání hospodářských středisek	81
6.6. Vnější podmínky práce samosprávného podniku.....	82
7. Právní úprava participace	84
7.1. Legislativní základna participačních prvků ve vyspělých zemích	84
7.1.1 . Podpora finanční participace v orgánech EU	84
7.1.2. Podpora spoluúčasti zaměstnanců na řízení	87
7.2. Možnosti participace v současném zákonodárství ČR	89
7.3. Náměty pro zákonnou úpravu zaměstnanecké spoluúčasti u nás	93
8. Družstevnictví.....	95
8.1. Vznik a vývoj družstevnictví.....	95
8.2 . Současný stav družstevnictví.....	97
8.3. Družstvo jako hospodářský typ	101
8.3.1. Základní definice a působnost	101
8.3.2. Zásady hospodaření s majetkem.....	102
8.3.3. Rizika družstevního hospodaření	103
8.3.4. Vznik a řízení družstva.....	104
8.4. Místo družstev v současném ekonomickém a občanském životě	105
9. Zaměstnanecká participace ve světě.....	107
9.1. USA	108
9.2. Kanada, Britská Kolumbie	109
9.3. Velká Britanie.....	110
9.4. Irsko	112
9.5. Francie	113
9.6. Spolková republika Německo.....	114
9.7. Španělsko.....	116
9.8. Maďarsko.....	118
9.9. Rumunsko.....	119
9.10. Polsko	120

9.11. Bulharsko.....	121
9.12. Slovinsko.....	121
9.13. Rusko.....	123
9.14. Chorvatsko.....	123
9.15. Lotyšsko.....	124
9.16. Estonsko.....	125
9.17. Litva.....	126
10. Realizační problémy participačních metod.....	127
10.1. Současná situace.....	127
10.2. Pokus o návod.....	128
11. Závěr.....	129
12. Literatura.....	131

Úvodem

V ekonomické sféře mnoha zemí se setkáváme se spoluúčastí zaměstnanců na majetku, hospodářských výsledcích a na řízení podniků, které je zaměstnávají – zaměstnaneckou participací. Najdeme ji v Německu stejně jako v USA, v Japonsku i v Austrálii stejně jako ve Francii nebo v Belgii. Svého času se stala součástí německého konceptu sociálně-tržního hospodářství, spolutvůrcem japonského poválečného hospodářského zázraku, dnes je zakotvena i do současné podoby evropského sociálního státu. Byla použita v ekonomické transformaci v mnoha postkomunistických zemích. Zabývají se jí manažeři předních podniků, vědci na univerzitách a ve výzkumných ústavech, politici v národních parlamentech i v orgánech Evropské unie.

Čemu vděčí zaměstnanecká participace za tuto pozornost? Je její rozšíření přirozeným důsledkem náročnosti technologických změn ve výrobě, které kladou na zaměstnance větší požadavky než dříve? Nebo je pokusem čelit zesíleným konkurenčním tlakům v globalizující se ekonomice světa? Byla vyvolána všeobecným tlakem na demokratizaci společenského života po pádu diktatur, nebo obecnou potřebou podložit politickou demokracii také demokracií hospodářskou? Je zaměstnanecká participace novým jevem, nebo jen prostým výsledkem zdokonalování metod podnikového řízení prostřednictvím posilování zájmového faktoru u zaměstnanců? Nebo je snad jen dalším trikem velkých firem k získání dodatečného kapitálu z mezd zaměstnanců? Sledují vlády její podporou dlouhodobý cíl udržovat v zemi sociální smír, nebo je pro ně jen konjunkturální sociální úlitbou?

Všechny tyto otázky jsou oprávněné. Tím vším zaměstnanecká participace může být a mnoha případech bezpochyby i je. Má více stránek, jako každý společenský jev, a v různých