



Piše:

mag. Leja Drogenik Štibelj

Trend rasti lastniškega deleža zaposlenih v Evropi

Rezultati raziskave združenja EFES kažejo rast lastniškega deleža zaposlenih v Evropi. Vse več velikih podjetij ima vsaj pomemben, to je odstotek ali več, znaten (6 odstotkov ali več) ali kontrolni delež¹ (20 odstotkov ali več) kapitala podjetja v lasti zaposlenih.

Uvod

Evropsko združenje za lastništvo zaposlenih – EFES (European Federation of Employed Shareholders for Employee Ownership and Participation, <http://www.efes-online.org>) vse od leta 2006 sistematično spremlja in objavlja rezultate **raziskav o gibanju lastniškega deleža v največjih podjetjih v Evropi**². Raziskava za leto 2016 zajema 31 evropskih držav, in sicer vseh 28 držav članic Evropske unije³, poleg teh pa še Norveško in Švico ter Islandijo.

V raziskavo je vključenih 2.335 evropskih podjetij, katerih delnice kotirajo na borzi in spadajo v skupino največjih podjetij v Evropi. Teh 2.335 podjetij predstavlja (glede na višino tržne kapitalizacije v letu 2016) 99 odstotkov celotne evropske tržne kapitalizacije podjetij, ki so uvrščena na borzo, kar pomeni, da gre za zelo dobro pokritost velikih evropskih podjetij, katerih delnice kotirajo na borzi. Glede na lastniški delež, v raziskavo vključenih podjetij, je 1.220 oziroma **52 odstotkov** takih, kjer

imajo zaposleni v lasti vsaj odstotek ali več kapitala podjetja (kar pomeni, da imajo v lasti **pomemben** delež kapitala), 464 oziroma **20 odstotkov** je podjetij, kjer imajo zaposleni v lasti 6 ali več odstotkov kapitala (kar pomeni, da imajo v lasti **znaten** delež kapitala) in 266 oziroma **11 odstotkov** je podjetij, kjer imajo zaposleni v lasti 20 ali več odstotkov kapitala podjetja (kar pomeni, da imajo v lasti **kontrolni** delež kapitala).

Med podjetji, ki so vključena v raziskavo, najdemo številne izjemne primere z vidika udeležbe zaposlenih v lastništvu: avstrijski **Voestalpine** (jeklarska industrija) z 48.000 zaposlenimi, kjer je lastniški delež zaposlenih 14,5 odstotka; francoski **Saint-Gobain** (gradbeni materiali) s 170.000 zaposlenimi, ki imajo v lasti 8,1 odstotka deleža podjetja; norveški **Veidekke** – (težka industrija) – s 7.000 zaposlenimi, ki imajo v lasti 15,4 odstotka podjetja; **Svenska Handelsbanken** (bančništvo) iz Švedske z 12.000 zaposlenimi, ki imajo v lasti 10,3 odstotka; **Mondragon Corporación** (več-sektorska kooperativa) iz Španije s 74.000

zaposlenimi, ki imajo v lasti 89,9 odstotka podjetja; nemški **Siemens** (elektronika) s 348.000 zaposlenimi, ki imajo v lasti 3,1 odstotka, **PRYSMIAN** iz Italije (žična in kabelska industrija) z 19.000 zaposlenimi imajo v lasti 2,5 odstotka, in največje britansko podjetje v lasti zaposlenih **John Lewis Partnership** z 91.500 zaposlenimi, ki so lastniki podjetja prek sklada zaposlenih.

Statistični podatki udeležbe zaposlenih v lastništvu v največjih evropskih podjetjih

Podatki raziskave (Tabela 1) kažejo, da se je delež največjih evropskih podjetij, ki so svojim zaposlenim ponujala organizirane lastniške sheme, od leta 2006 do leta 2016 povečal za 19 odstotkov, in sicer s 74,3 odstotka v letu 2006 na 93,6 odstotka v letu 2016. **Leta 2016 je tako skoraj 94 odstotkov vseh velikih evropskih podjetij imelo kakršnekoli organizirane lastniške sheme**, 53 odstotkov podjetij je svojim zaposlenim ponujalo široke lastniške sheme, ki so namenjene vsem zaposlenim (ne le vodilnemu kadru) (glej tudi Graf 2); delež se je v obdobju 2006-2016 povečal za 14 odstotkov. V letu 2006 je 50 odstotkov podjetij zaposlenim ponujalo delniške opcijske sheme, medtem ko je delež podjetij z opcijskimi shemami v letu 2016 znašal 63 odstotkov. Nove delniške sheme je v letu 2016 ponudilo 28 odstotkov podjetij, kar je v zadnjih šestih letih konstanten delež. Delež novo uvedenih shem je bil nižji le v

¹ Kontrolni delež se običajno omejuje na 25 odstotkov lastništva kapitala; podatki iz te raziskave pa v kvoto podjetij, kjer imajo zaposleni v lasti kontrolni delež podjetja, štejejo tudi taka, kjer je lastniški delež večji od 20 odstotkov.

² Idejna zasnova baze podatkov, na kateri je narejena raziskava, je bila testirana leta 2005. S podporo Evropske komisije – Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, je bila leta 2006 vzpostavljena izčrpana baza, ki se je v letih od 2007 do 2016 še dopolnjevala in posodabljala.

³ Od 1. julija 2013 ima Evropska unija 28 držav članic: Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Hrvaška, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska in Velika Britanija.

Tabela 1: Podatki udeležbe zaposlenih v lastništvu v obdobju 2006-2016 v največjih evropskih podjetjih

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Število zaposlenih – lastnikov (v tisočih)	/	7.933	8.333	8.253	7.883	7.772
Delež zaposlenih v lastniški strukturi	2,5 %	2,8 %	2,9 %	2,8 %	3,1 %	3,2 %
Višina kapitala na zaposlenega (v milijonih EUR)	208	241	201	203	312	325
Delež največjih evropskih podjetij s/z:						
kakršnimkoli lastniškimi shemami	74,3 %	80,9 %	85,8 %	88,1 %	91,2 %	93,6 %
širokimi shemami	38,8 %	43,1 %	45,1 %	47 %	49,1 %	52,5 %
opcijskimi delniškimi programi	50,1 %	55 %	56,8 %	58,8 %	60,4 %	62,6 %
novouvedenimi shemami	/	31,4 %	26,1 %	28 %	28,2 %	28,2 %
novouvedenimi shemami	/	31,4 %	26,1 %	28 %	28,2 %	28,2 %

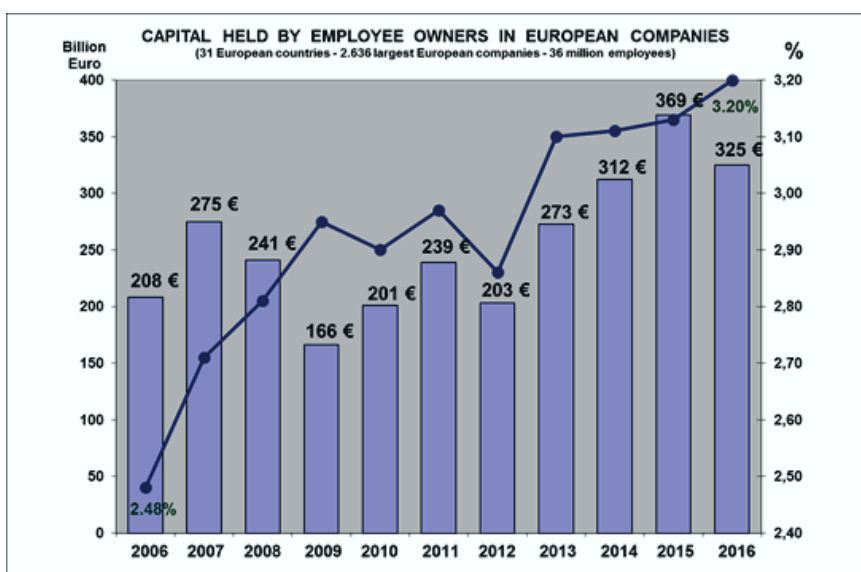
Vir: Mathieu (2016, 8) – prirejena tabela.

času gospodarske krize v letih po letu 2008.

Število zaposlenih lastnikov, torej zaposlenih, ki so vključeni v kakršnokoli organizirano lastniško shemo, je bilo v letu 2016 7.772, kar je manj kot v letu 2010, ko je bila ta številka najvišja. Največ zaposlenih lastnikov najdemo v Franciji in v Veliki Britaniji (Graf 3).

ništva zaposlenih, z izjemo nihanj v času gospodarske krize. Vpliv finančne krize je zelo viden pri višini kapitala v lasti zaposlenih, saj se je ta leta 2008 začel zmanjševati in v letu 2009 padel na 166 milijard evrov. V letu 2010 se je položaj začel izboljševati, vendar je v letu 2012 zopet prišlo do padca na 203 milijardi evrov. V letu 2013 pa je višina kapitala v lasti zaposlenih

Graf 1: Lastniški delež zaposlenih v največjih evropskih podjetjih in višina kapitala v lasti zaposlenih v obdobju 2006-2016



Vir: Mathieu (2016, 9).

Podatki raziskave (Graf 1) za obdobje 2006-2016 kažejo trend rasti deleža last-

zopet dosegla raven pred nastopom finančne krize in se v naslednjih letih še višala. V

letu 2015 se je višina kapitala v lasti zaposlenih glede na leto 2009 celo podvojila. Tudi v letu 2016 ni bila bistveno manjša, saj je znašala 325 milijard evrov.

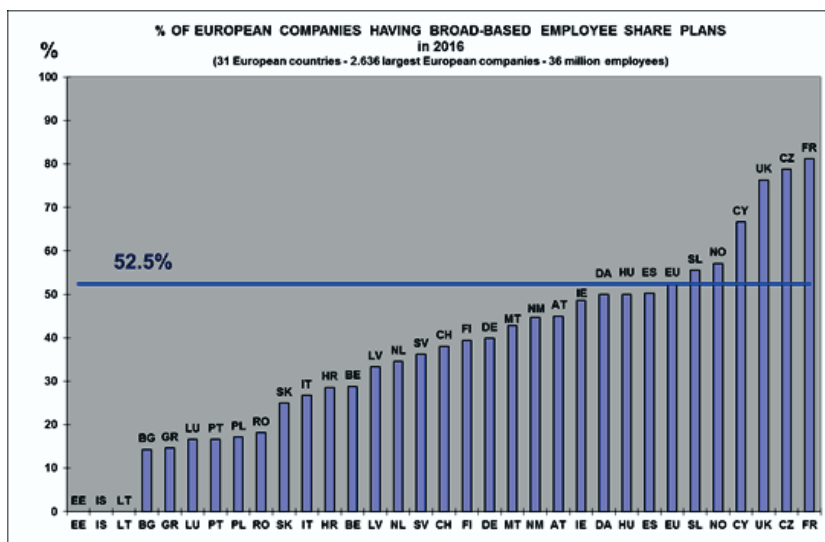
Skladno z gibanjem deleža kapitala v lasti zaposlenih, se je gibal tudi delež zaposlenih v celotni lastniški strukturi največjih evropskih podjetij. Ta kazalnik je beležil hitro rast vse do leta 2009, ko je delež zaposlenih v celotni lastniški strukturi največjih evropskih podjetij znašal 2,95 odstotka. Med letoma 2010 in 2012 so si sledili vzponi in padci, vendar je delež v letu 2013 ponovno porasel na 3,1 odstotka. V naslednjih letih se je trend rasti nadaljeval.

Udeležba v lastništvu v posameznih evropskih državah

V spodnjih grafih so predstavljeni posamezni izsledki iz raziskave po posameznih evropskih državah v letu 2016. Čeprav raziskava zajema 31 držav (države EU z Norveško in Švico ter Islandijo), ima vsak graf 33 stolpcev. Dodatna sta stolpca »EU« in »NM«, kjer prvi prikazuje povprečje za vse v raziskavo zajete države skupaj, drugi pa povprečje za 13 novih držav članic Evropske unije (Estonija, Litva, Latvija, Poljska, Češka, Slovaška, Madžarska, Slovenija, Malta in Ciper, Bolgariji, Hrvaški, Romuniji) z izjemo Poljske.

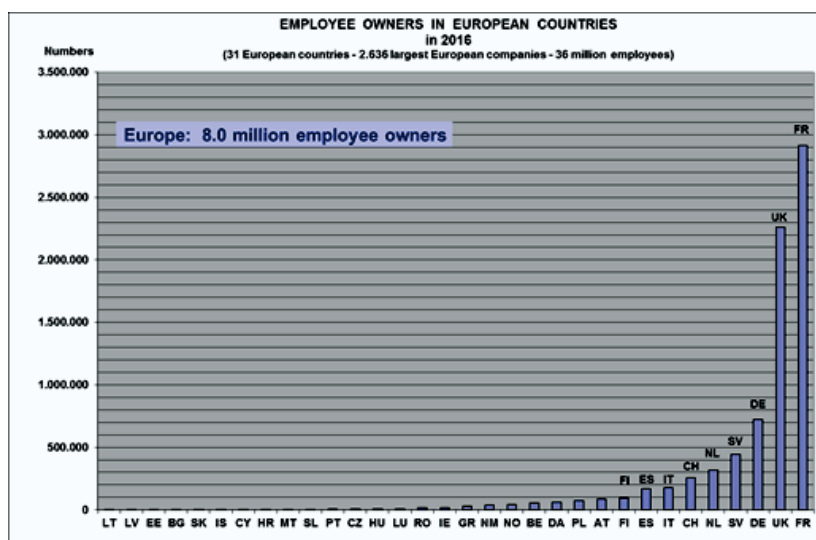
Države članice Evropske unije imajo različno razvito področje lastništva zaposlenih. Vlade, ki so bolj predane uveljavljanju shem finančne participacije na daljši rok, bolj spodbujajo uveljavljanje teh shem in bolj aktivno spremljajo uvajanje shem v podjetjih (Pendleton in drugi 2001; Pendleton in Poutsma 2004). V državah s proaktivno vladno politiko na področju finančne participacije je uporaba shem finančne participacije bolj razširjena (Kluge in Wilke 2007). Tako se delniške sheme z večjo verjetnostjo pojavljajo v Veliki Britaniji, v liberalnih tržnih gospodarstvih in v večjih podjetjih – javnih delniških družbah ter podjetjih, kjer je moč zaposlenih šibka (Croucher in drugi 2010). Francija je tako po deležu podjetij s širokimi shemami (Graf 2) kot številu zaposlenih lastnikov (Graf 3) in višini kapitala, ki je v lasti zaposlenih (Graf 4), uvrščena na sam vrh. Je namreč edina država z zakonsko predpisano shemo delitve dobička med zaposlene in varčevalnimi načrti za zaposlene, ki podjetja z več kot 50 zaposlenimi obvezujejo k delitvi dobička med zaposlene, podjetja z manj kot 50 zaposlenih pa lahko uporabijo ta model na prostovoljni osnovi. Franciji sledita Velika

Graf 2: Delež največjih evropskih podjetij s širokimi shemami v letu 2016



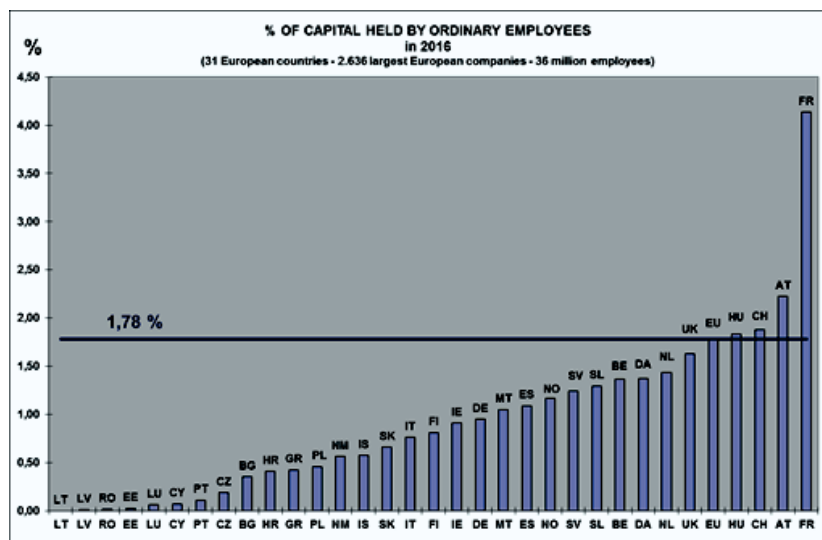
Vir: Mathieu (2016, 57).

Graf 3: Število zaposlenih, vključenih v lastniške sheme v letu 2016



Vir: Mathieu (2016, 69).

Graf 4: Delež kapitala v lasti zaposlenih (brez vodilnega kadra) v letu 2016



Vir: Mathieu (2016, 52).

Britanija in Avstrija, kjer se delež udeležbe zaposlenih v lastništvu zaradi proaktivne vladne politike čedalje bolj povečuje.

Ciper in Češko v nekaterih grafih najdemo zelo visoko (Graf 2), kar je na Cipru posledica dolge tradicije kooperativ, ki so zelo močne, številne in razširjene, imajo pa tudi aktivno podporo s strani vlade. Ciper ima tudi pravno ureditev, ki povsem temelji na principih, ki so uveljavljeni v Veliki Britaniji, in to velja tudi v poslovni praksi. Visoko mesto Češke pa je posledica velikega števila večjih delavskih kooperativ, ki jih ima ta država. Slovenija se po podatkih, v raziskavo vključenih podjetij⁴, uvršča pod povprečje evropskih držav, v primerjavi z novi državami članicami pa precej nad povprečje.

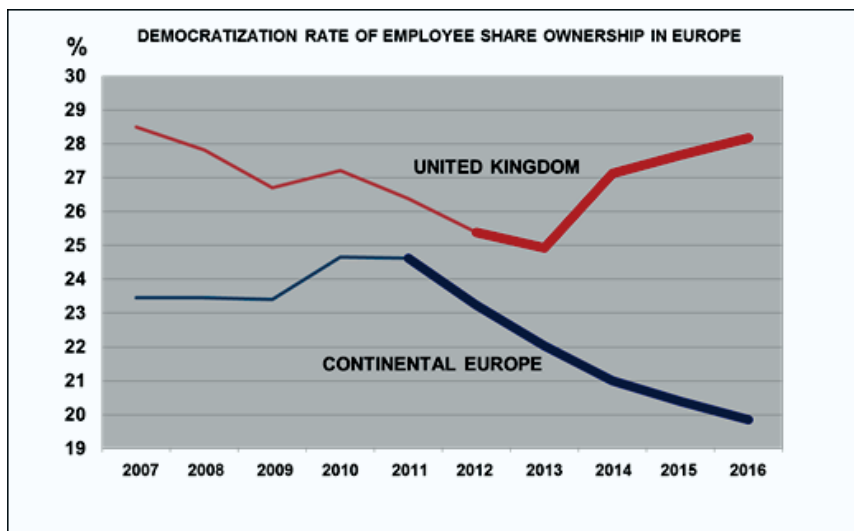
Na repu lestvice so **nove države članice Evropske unije**, kjer področje udeležbe zaposlenih v lastništvu ni bilo razvito pred vstopom v Evropsko unijo, stanje pa se tudi v vseh letih po vstopu ni spremenilo.

Graf 5 (stran 14) prikazuje **naraščajoč razkorak glede lastništva zaposlenih med celinsko Evropo in Veliko Britanijo**. V Veliki Britaniji je v letu 2016 imelo 28 odstotkov zaposlenih lastniški delež v podjetju, v katerem so zaposleni, v Evropi pa je delež zaposlenih z lastniškim deležem padel pod 20 odstotkov.

Britanska vlada je v obdobju 2010-2015 s številnimi spodbudami promovirala lastništvo zaposlenih. Leta 2012 je bil (po naročilu britanske vlade) predstavljen pregled lastništva zaposlenih s priporočili, ki se nanašajo predvsem na odpravo treh ključnih ovir (premajhna prepoznavnost lastništva zaposlenih, pomanjkanje sredstev za spodbujanje lastništva zaposlenih ter zapletena zakonodaja in davčna ureditev področja) za nadaljnji razvoj lastništva zaposlenih v zasebnem sektorju (glej Nuttall 2012). Na podlagi tega pregleda je vlada sprejela številne ukrepe za spodbujanje posrednih oblik udeležbe zaposlenih v lastništvu, ki v preteklosti niso bile deležne toliko davčnih spodbud kot neposredne oblike (Martin 2015). Z oblikovanjem, v nadaljevanju predstavljenih spletnih priročnikov za lažjo uporabo delniških shem ter ustanovitve Urada za poenostavitev davčne zakonodaje (angl. *Office of Tax Simplification*),

⁴ V raziskavo so zajeta naslednja večja slovenska podjetja: Datalab, Gorenje, Intereuropa, Istra-benz, Krka, Luka Koper, Mercator, Petrol, Pivovarna Laško, Sava, Sava Re, Telekom Slovenije, Zavarovalnica Triglav, Domel, ETI Elektroelement, Etiketa, Kovinoplastika in Odeja.

Graf 5: Delež zaposlenih, vključenih v lastniške sheme – primerjava podatkov med največjimi evropskimi in britanskimi podjetji v letu 2016



Vir: Mathieu (2016, 4).

ki je del *HM Treasury*, je vlada na pobudo strokovnjakov (glej Nuttall 2012) želela poenostaviti zapleteno britansko davčno zakonodajo. Novoustanovljeni Urad britanski vladi svetuje glede poenostavitve davčnega sistema in glede izpeljave morebitnih reform. Ob ustanovitvi leta 2011 je pričel s pregledi kompleksnosti odobrenih in neodobrenih delniških shem. Leta 2012 je izdal poročilo s predlogi za spremembe in poenostavitve davčne obravnave odobrenih shem, leta 2013 pa še posvetovalno poročilo s predlogi za spremembe in priporočila za poenostavitve neodobrenih shem.

V tem obdobju je vlada vzpostavila sistem samocertificiranja, kar pomeni, da organizator sheme do določenega roka v sistem HMRC vpiše shemo, nato pa se ob izpolnjevanju pogojev izvede samopriditev. Do 6. aprila 2014 je veljalo, da organizator sheme pred uvedbo le-te pridobi soglasje s strani HMRC-ja glede izpolnje-

vanja pogojev. Od tega datuma naprej odobritev zaradi samocertificiranja ni več potrebna.

Zaključek

Podatki po posameznih evropskih državah kažejo na **čedalje večji razkorak med deležem udeležbe zaposlenih v lastništvu**. Med državami so precejšnje razlike glede razvitosti lastništva zaposlenih, kar je predvsem posledica zakonodajnih razlik, spodbujevalnih politik in fiskalnih spodbud, torej različnega kulturnega, pravnega in institucionalnega okolja.

Tako na vrhu kot na repu lestvice so že vsa leta, odkar združenje EFES izvaja tovrstne raziskave, enaka imena držav, viden pa je čedalje večji razkorak med državami, ki področju namenjajo pozornost in podporo (predvsem Velika Britanija in Francija) ter med tistimi, ki udeležbe zaposlenih v lastništvu ne spodbujajo in področju ne za-

gotavljajo niti osnovnega zakonskega okvira, v okviru katerega bi bilo področje formalno urejeno (predvsem nove države članice, vključno s Slovenijo). Velika Britanija je primer države, ki ima zaradi močne in dolgoročne vladne podpore razvoju tega področja zelo urejen in razvejan sistem udeležbe zaposlenih v lastništvu. Stanje v Sloveniji je na tem področju popolnoma drugačno. V javnih razpravah, širši in poslovni javnosti, ni namenjeno veliko pozornosti kapitalski udeležbi zaposlenih v lastniški strukturi podjetja. Področje pri nas ni sistemsko urejeno niti ustrezno davčno spodbujeno.

Viri:

Croucher, R., M. Brookes, G. Wood in C. Brewster. 2010. Context, strategy and financial participation: a comparative analysis. *Human Relations* 63 (6): 835-855. Dostopno na: http://eprints.mdx.ac.uk/4471/1/Human_Relations_article.pdf (25. avgust 2015).

Mathieu, M. 2016. *Annual Economic Survey of Employee Ownership in European countries 2016*. Bruselj: European Federation of Employee Share Ownership.

Nuttall, G. 2012. *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno na: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. januar 2013).

Pendleton, A., E. Poutsma, J. van Ommeren in C. Brewster. 2001. *Employee share Ownership and Profit-sharing in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Pendleton, A. in E. Poutsma. 2004. *Financial participation: The role of governments and social partners*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Kluge, N. in P. Wilke. 2007. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe State of the art and development trends*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostopno na: [file:///D:/Moj%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20\(v2-ok-hi\).pdf](file:///D:/Moj%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financial%20participation%20R102%20(v2-ok-hi).pdf) (10. maj 2015).

»Argumenti za in proti zaposlenim ali zunanjim lastnikom so danes v Sloveniji praktično enaki kot pred leti, ko se je začela debata glede optimalnega načina lastninjenja. Gre za spor, ki redko temelji na strokovnih in znanstvenih argumentih. Apriorno zastopanje lastništva zaposlenih je manj prisotno, ker je splošna družbena klima obrnjena k spremembam, na lastništvo zaposlenih pa se pogosto še vedno gleda kot na kontinuiteto prejšnjega sistema. Nevarnost apriornega zavzemanja za lastništvo zaposlenih je v tem, da ne spodbuja reševanja problemov, vezanih na lastništvo zaposlenih.

Apriorni nasprotniki lastništva zaposlenih uporabljajo kot argumenta proti lastništvu zaposlenih podobnost lastništva zaposlenih s prejšnjim, neuspešnim sistemom delavskega samoupravljanja in potrebo po koreniti spremembi in prevzemanju konceptov in institucij kapitalističnega tržnega gospodarstva. V Sloveniji se lahko odločimo za več kot eno različico kapitalizma – v razvitem kapitalističnem svetu obstajajo različne zgodbe o uspehu. Današnja finančna in ekonomska kriza pa zgovorno priča o tem, kakšne in kako resne so pomanjkljivosti ekonomske paradigme, ki je v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko so se razkrajali socialistični režimi, veljala za zgodovinsko zmagovalko brez konkurence. Tako danes v Sloveniji pa tudi v velikem delu razvitega sveta ponovno iščemo načine, kako usmerjati gospodarski razvoj, da bi bil čim bolj in čim dlje učinkovit. Slovenska zgodovina, pričakovanja in vrednostne usmeritve prebivalstva, kot tudi dognanja sodobne organizacijske teorije močno podpirajo razvojne usmeritve, ki so blizu temu, kar je v temelju argumentov zavzemanja za lastništvo zaposlenih – ekonomskim rešitvam, ki združujejo kriterije ekonomske učinkovitosti in demokratičnosti.«

Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, *Lastništvo zaposlenih, menedžment in poslovna uspešnost*, ID, št. 11/2008