



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Oblike lastništva zaposlenih glede na delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih

Lastništvo zaposlenih predstavlja večjo demokratizacijo delovnih mest ter spremembe načina in organizacije dela v podjetjih. Zaposleni lahko z udeležbo v lastništvu presežejo svoj status zaposlenega in dosežejo status zaposlenega lastnika, ki je solastnik podjetja. S tem pride do situacije, ko delo najame kapital, kar je obratno od situacije, ki je značilna za konvencionalna podjetja, kjer kapital najame delo. Udeležba zaposlenih v lastništvu zaposlenim poleg lastninske pravice nudi še dostop do informacij o poslovanju podjetja in sodelovanje pri upravljanju z namenom zasledovanja načela: v lasti zaposlenih – vodeno s strani zaposlenih.

Uvod

Udeležbo zaposlenih v lastništvu se lahko v praksi izpelje v različnih oblikah, ki

kov ali manj), nadalje je lahko sodelovanje v načrtu lastništva zaposlenih omejeno le na nekaj posameznikov (menedžment) ali odprto za vse zaposlene v družbi, in nena-

sklada zaposlenih) so običajne naslednje strukture upravljanja: soodločanje, delavski direktorji in partnerski sveti (Pendleton 2009).

	Manjšinski programi lastništva delnic	Delavske zadruge	Večinsko lastništvo zaposlenih (neposredno lastništvo delnic, naložbeni skladi in ESOP-i)
Delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih	1-50 %	100 %	51-100 %
Lastništvo	Manjšinsko + različni deleži.	Večinsko + enaki deleži.	Večinsko + enaki in/ali različni deleži.
Upravljanje	Ena delnica/en glas.	En član/en glas.	Različno.
Razlog	Uskladiti interes zaposlenih s podjetjem.	Sodelovanje in vzajemnost.	Poslovno nasledstvo. Ohranitev delovnih mest. Oživitev propadajočega poslovanja. Razlogi za krepitev industrijske demokracije. (Deljeni kapitalizem ¹)

Tabela: Tri oblike lastništva zaposlenih glede na delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih, Vir: Pendleton (2009).

imajo na poslovanje posameznega podjetja različen vpliv in učinke glede na to, kolikšen delež kapitala je v lasti zaposlenih. V spodnji tabeli so predstavljene tri oblike lastništva zaposlenih glede na delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih.

Zaposleni imajo lahko v lasti večinski delež družbe, morda celo celoten osnovni kapital ali pa le manjšinski delež (5 odstot-

zadnje lahko zaposleni delnice posedujejo individualno ali skupinsko prek sklada zaposlenih (glej Karsenmaker in drugi 2009). V primeru neposrednega lastništva zaposlenih velja pravilo ena delnica, en glas. V primeru, ko se delnice vodijo kolektivno v imenu zaposlenih (s pomočjo

Manjšinski programi lastništva zaposlenih v okviru delniških opcij

Strokovna literatura (Juhant 2004) definira opcijo kot pravni položaj in razmerje, ki opcijskemu upravičencu zagotavlja pra-

¹ Deljeni kapitalizem (angl. *shared capitalism*) naj bi lastnike privlačil iz nesebičnih razlogov, kot je prepričanje v pravičnejši sistem kapitalizma skozi porazdelitev bogastva (Pendleton 2009).

vico, da neposredno – z enostransko izjavo volje – doseže pravno posledico, ki zavezuje opcijskega zavezanca, da že določeno pravno razmerje nastane. Le-to nastane zgolj z izvršitvijo opcijske pravice opcijskega upravičenca brez dodatnega sodelo-

čencu pravico prodaje delnice po vnaprej določeni ceni, ki jo prav tako lahko izkoristi najkasneje na dan, ko se opcija izteče. Pri nakupnih opcijah ima lastnik namreč pravico (Bohinc 2000, 1230), »ne pa tudi dolžnosti, da delnico kupi v vnaprej dolo-

Zaposleni lahko z udeležbo v lastništvu presežejo svoj status zaposlenega in dosežejo status zaposlenega lastnika, ki je solastnik podjetja.

vania opcijskega zavezanca. Pravno razmerje nastane na podlagi opcijske pogodbe (Juhant 2004), s katero se med strankama **dogovori nastanek opcijske pravice** in določi čas, v katerem lahko opcijski upravičenec opcijo uresniči.

Vodilo pri uporabi delniških opcij je, naj se tistega, od kogar je najbolj odvisen us-

čenem časovnem terminu po vnaprej določeni ceni. V ugodnih okoliščinah bo lastnik opcijo izkoristil, v nasprotnem primeru pa jo bo pustil zapasti«.

Delniške opcije so ameriški izum (Samec 2009). V ZDA se jih tradicionalno uporablja kot način nagrajevanja menedžmenta in ključnih zaposlenih, ko se želi

Prodajna opcija daje upravičencu pravico prodaje delnice po vnaprej določeni ceni, ki jo prav tako lahko izkoristi najkasneje na dan, ko se opcija izteče.

peh podjetja, ne motivira samo z denarjem, temveč naj se njegov rezultat izrazi tudi v dvigu vrednosti njegovih opcijskih pravic do deležev »njegove« družbe (Samec 2009). Z opcijskim načrtom nagrajevanja podjetje menedžerju neodplačno podeli pravico (dodelitev opcij) do **nakupa delnic podjetja v kasnejšem obdobju** t. i. izvršilno obdobje po določeni ceni (t. i. izvršilna cena), kjer moratorij t. i. obdobje neizvršljivosti pomeni čas med dodelitvijo in prvo mogočo izvršitvijo. Neodplačna dodelitev v praksi pomeni, da dodelitev opcij nadomesti del nespremenljivih prejemkov.

Bohinc (2000) nakupno (angl. *call option*) in prodajno opcijo (angl. *put option*) razloži na primeru delnice kot predmeta opcijskega upravičenja (delniška opcija). Nakupna opcija daje upravičencu pravico **nakupa delnice po vnaprej določeni ceni**, ki jo lahko izkoristi najkasneje na dan, ko se opcija izteče. Prodajna opcija daje upravi-

povezati interese zaposlenih z interesi družbe in drugih delničarjev. Od leta 1980 se je število zaposlenih v ZDA, ki imajo delniške opcije, povečalo za približno 9-krat. Delniške opcije svojim zaposlenim podeljuje vse več ameriških družb iz različnih gospodarskih panog, med njimi prevladujejo visoko tehnološka podjetja (NCEO 2015a). Delniške opcije se vedno bolj uporabljajo tudi v evropskih državah, zlasti v novih podjetjih in podjetjih nove ekonomije (Samec 2009), kjer se opcije podelijo zaposlenim kot spodbuda za uspešno delo.

Delavske zadrug²

Zdruge predstavljajo demokratično perspektivo (enakost deležev, glasov in članstva) upravljanja podjetja z naslednjo pravno strukturo (Ellerman 1985):

- en član/en glas in ne ena delnica, en glas;

- preostanek dohodka je vrnjen delu in ne kapitalu in
- pravice članstva so osebne pravice in ne lastniške pravice.

Temeljne vrednote, ki so podlaga delovanju zadrug, so samopomoč, demokracija, enakost, enakopravnost in solidarnost. V skladu s tradicijo svojih ustanoviteljev člani zadrug verjamejo v etične vrednote poštenja, odprtosti, družbene odgovornosti in skrbi za druge. Zdruge **uresničujejo svoje temeljne vrednote** prek sedmih načel (International Co-operative Alliance 2008), ki predstavljajo smernice njihovega delovanja: prostovoljno in odprto članstvo, demokratičen nadzor članstva, ekonomska participacija članstva, samostojnost in neodvisnost, izobraževanje, pridobivanje veščin in dostopnost informacij, sodelovanje med zadrugami ter skrb za širšo skupnost.

Ellerman (1990, 96) opredeljuje delavske zadrug kot »podjetja, kjer so člani zadrug njeni zaposleni, ki za svoje delo prejemajo mesečno plačilo, in kjer se pravice članstva, glasovalne pravice in pravice do delitve dobička delijo med zaposlene v podjetju«. Delavske zadrug tako zaposlenim **zagotavljajo lastniški delež³ v podjetju in pravico do nadzora⁴**. Od ostalih podjetij se razlikujejo po motiviranosti in zavzetosti zaposlenih, kar ima svoj izvor v individualnem lastništvu deleža podjetja⁵.

Delavske zadrug so najnaprednejša in najbolj zrela oblika poslovnega modela ter predstavljajo idealen »platonski tip« podjetij v lasti zaposlenih (Oakeshoat 2000). Cilj delavskih zadrug je **vzpostavitev in ohranjanje trajnih delovnih mest ter ustvarjanje bogastva**, da bi se s tem izboljšala kakovost življenja delavcev – članov, ohranilo dostojanstvo človeškega dela, omogočilo demokratično upravljanje delavcev ter spodbujalo pripadnost skupnosti in lokalni razvoj (Co-operatives UK 2015).

Načrt lastništva zaposlenih

Načrt lastništva zaposlenih (v nadaljevanju ESOP) je posebna in precej razširjena različica udeležbe zaposlenih v lastništvu, pri katerem sklad zaposlenih (v nadaljevanju ESOT) upravlja z delnicami v imenu zaposlenih (Pendleton 2001). ESOP (angl. *Employee Share Ownership Plan*) je generičen izraz, ki se uporablja za poimenovanje večine različnih vrst načrtov lastništva zaposlenih, predvsem za sklicevanje na sklade zaposlenih (angl. *employee trusts*), ki delujejo v povezavi z delniškimi ali opcijskimi shemami. Pri teh shemah gre za **skupno (prostovoljno) odločitev zaposlenih in podjetja** o tem, da se bo povečeval

² Poleg delavskih zadrug poznamo še potrošniške, stanovanjske in kmetijske zadrug, zadrug farmacevtskih organizacij, zavarovalnic in bank, vendar gre le pri delavskih zadrugah za obliko lastništva zaposlenih. V ostalih zadrugah je lastništvo vezano na druge skupine deležnikov (International Co-operative Alliance 2008).

³ Lastništvo delavskih zadrug je vezano na »vse tiste in samo tiste, ki so v njej zaposleni« (Oakeshoat 2000, 109).

⁴ V nekaterih zadrugah člani neposredno sodelujejo pri sprejemanju ključnih odločitev, v drugih (predvsem večjih) pa posredno prek izvoljenega upravnega odbora, ki zastopa interese zaposlenih (Ellerman 1990).

⁵ To se je pokazalo v primeru mondragonske zadrug – največje zadrug na svetu, ki jo je avtor proučeval (glej Oakeshoat 1990).

lastniški delež zaposlenih v podjetju (Equity incentives 2015). V podjetjih, kjer imajo organiziran ESOP, sklad zaposlenih ESOT (angl. *Employee Share Ownership Trust*) kupi delnice matičnega podjetja. Nakup delnic se običajno financira s posojilom, in sicer s strani sklada ali podjetja samega. Po

Mehanizem notranjega trga je aktualen zlasti v zasebnem podjetju, kjer delnic ni mogoče kupiti ali prodati na odprtem trgu. Sklad lahko deluje kot kupec ali prodajalec delnic po ceni, določeni z letnim ali pogostejšim vrednotenjem delnic podjetja. Podjetja sklade uporabijo za **uravnoveženje**

V skladu s tradicijo svojih ustanoviteljev člani zadruga verjamejo v etične vrednote poštenja, odprtosti, družbene odgovornosti in skrbi za druge.

poplačilu posojila se delnice prenesejo na račune zaposlenih. Podjetje se lahko odloči tudi za možnost podaritve lastnih delnic skladu zaposlenih, ki jih nato po določenem času porazdeli med posamezne zaposlene (glej Blanchflower 1987). Sklad upravljajo zaupniki (angl. *trustees*), med katerimi večino predstavljajo predstavniki zaposlenih, ki jih zaposleni tudi volijo. Zaupnike, ki predstavljajo podjetje, imenuje uprava podjetja. ESOP struktura je v primerjavi z drugimi **precej zapletena** zaradi restriktivne zakonodaje, ki ureja načrte lastništva zaposlenih (Equity incentives 2015).

ESOP je najpogostejša oblika lastništva zaposlenih v ZDA. Izumil ga je Luis Kelso leta 1956 z namenom rekonstruirati načrt

ponudbe in povpraševanja po delnicah podjetja in za **skladiščenje delnic**, dokler le-te na podlagi nakupa ali darila niso razporejene na račune posameznih zaposlenih.

Zaključek

Porazdelitev kapitalskih deležev podjetja med zaposlene v določeni meri vedno privede tudi do **porazdelitve bogastva in moči znotraj podjetja**. Večji kot je delež kapitala podjetja, ki je porazdeljen med čim večje število zaposlenih, večja je stopnja ekonomske demokracije znotraj posameznega podjetja. Manjšinski programi lastništva, ki so običajno namenjeni le menedžmentu, se tako po načinu upravljanja kot po razlogih za uvedbo precej razlikujejo od

Cilj delavskih zadrug je vzpostavitev in ohranjanje trajnih delovnih mest ter ustvarjanje bogastva, da bi se s tem izboljšala kakovost življenja delavcev – članov, ohranilo dostojanstvo človeškega dela, omogočilo demokratično upravljanje delavcev ter spodbujalo pripadnost skupnosti in lokalni razvoj.

udeležbe zaposlenih v dobičku za oblikovanje mehanizma financiranja nakupa večine delnic ene izmed časopisnih verig. Skladi zaposlenih so zelo razširjeni tudi v Veliki Britaniji, a imajo svoj izvor v ameriški različici ESOP-a (Pendleton 2011). Sklad zaposlenih se lahko uporablja **kot del lastniških shem**, ustanovljenih z namenom spodbujanja in nagrajevanja zaposlenih, kot način upravljanja družbe ali kot finančni instrument podjetij za možnost izhodne poti, kot mehanizem za vzpostavitev notranjega trga ali skladišče za delnice in delniških shem (Equity incentives 2015). Kadar sklad zbira delnice od odhajajočih zaposlenih, predstavlja za zaposlene to možnost izhoda. Zaposleni tako lahko proda svoj delež, tudi če v tistem trenutku ni zna-nega kupca.

drugih oblik lastništva, pri katerih je v lasti zaposlenih več kot 50-odstotni delež kapitala, in so odprti za vse zaposlene. Le **večinske oblike lastništva zaposlenih** vodijo do večje demokratizacije delovnih mest ter spremembe načina in organizacije dela v podjetjih.

Viri

Bohinc, Rado. 2000. *Delniške opcije in udeležba na dobičku*. Podjetje in delo 26 (6-7): 1229-1240.

Blanchflower, David G. in Andrew J. Oswald. 1987. Profit sharing – Can it work? *Oxford Economic Papers* 39 (1): 1-19. Dostopno na: <http://www.dartmouth.edu/~blnchlfr/papers/profitsharing.pdf> (23. november 2015).

Co-operatives UK. 2015. *Worker Co-operative Code*. Dostopno na: <http://www.uk.coop/developing-co-ops/grow-your-co-op/codes-governance/worker-co-operative-code> (10. december 2015).

Ellerman, David. P. 1985. *ESOPs & CO-OPs: Worker Capitalism & Worker Democracy*. *Labor Research Review* 1 (6): 55-69. Dostopno na:

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1050&context=ilr> (15. februar 2016).

Ellerman, David. P. 1990. *The Democratic Worker-Owned Firm*. London: Unwin Hyman Ltd.

Equity incentives. 2015. *ESOPs*. Dostopno na: <https://www.equityincentives.co.uk/esops/> (22. februar 2015).

International Co-operative Alliance. 2008. *Statutes*. Dostopno na: <http://www.ica.coop/ica/2009-ica-statutes.pdf> (6. marec 2012).

Juhant, Miha. 2004. Pojem in pravna narava opcij. *Podjetje in delo* 26 (6-7): 1103-1109.

Kaarsemaker, Eric, Andrew Pendleton in Erik Poutsma. 2009. *Employee Share Ownership Plans: A Review*. The York Management School, Working Paper št. 44. Dostopno na: <http://eprints.whiterose.ac.uk/8883/1/wp44Pendleton2009.pdf> (5. marec 2012).

NCEO. 2015a. *Employee Stock Options Fact Sheet*. Dostopno na: <https://www.nceo.org/articles/employee-stock-option-s-factsheet> (25. september 2015).

Oakeshott, Robert. 1990. *The Case for Workers' Co-ops (2nd edition)*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Oakeshott, Robert. 2000. *Jobs & Fairness: The Logic and Experience of Employee Ownership*. Norwich: Michael Russell.

Pendleton, Andrew. 2001. *Employee Ownership, Participation and Governance: A Study of ESOPs in the UK*. Dostopno na: http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Employee_Ownership_Participation_and_Governance-A_Study_of_ESOPs_in_the_UK.pdf (5. maj 2015).

Pendleton, Andrew. 2009. *The Three Forms of Employee Ownership*. Izvzeto iz predavanja *When Workers Own Business: What Happens, and Why*. York: University of York. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=vNoA-oYVEkk> (19. marec 2015).

Pendleton, Andrew. 2011. *Employee ownership in Britain: diverse forms, diverse antecedents*. V *Employee Ownership and Shared Capitalism: New Directions in Research*. Champaign, ur. Edward J. Carberry, 311-339. Champaign: Labor and Employment Relations Association. Dostopno na: <file:///I:/Documents/Downloads/2510-3405-1-SM.pdf> (20. september 2015).

Samec, Nataša. 2009. *Delniške opcije: obligacijski, korporacijski, delovnopравни, insiderski, bilančni in davčni vidiki*. Ljubljana: GV založba.

»Povečanje zaposlenih v lastništvu je danes eden najbolj vztrajnih in pomembnih, vendar prezrtih trendov v sodobnih tržnih gospodarstvih.«

Edward J. Carrbery,
Employee Ownership and Shared Capitalism (2011)