



Piše:
mag. Tej Gonza

Ekonomska demokracija kot družbena odgovornost

Družbena odgovornost postaja nova norma. Tudi med gospodarstveniki in politiki, ki so do sedaj zanikali potrebno spremembo, je slišati vedno več klicev k odgovornosti poslovanja. Tako je Svetovni ekonomski forum v Davosu zaznamoval pogovor o korporativnih metrikah, ki naj bi ocenjevale trajnost in odgovornost korporacij. Staranje prebivalstva, podnebna kriza, porast desnega populizma in nestrpnosti, poglobljanje premoženjske neenakosti, nov val avtomatizacije in tehnološke brezposelnosti. Ali je »prostovoljna odgovornost« v obliki metrik, ki jih korporacije vključijo v svoja letna poročila dovoljšni ukrep za prebroditev velikih izzivov 21. stoletja? V luči pričakovanega moramo v Evropi in Sloveniji dobro razmisliti o ekonomski alternativni, ki bo učinkovita in hkrati prizanesljiva do ljudi ter okolja. V članku bom predstavil, kako ekonomska demokracija rešuje nekatere velike težave družbe in okolja.

Ekonomska demokracija in ameriški model

Obstoječi neoliberalni kapitalizem lahko s politično metaforo razumemo kot **ekonomsko avtokracijo** – federacijo posameznih gospodarskih enot, kjer »ljudstvo« ne more odvzeti moči tistim, ki jo imajo, četudi se z njo okoriščajo. Kar preprosto pomeni, da zaposleni ne morejo odstaviti menedžmenta in nastaviti menedžmenta, ki usmerja delavce in postavlja pogoje dela. Prav tako delavci ostanejo **samo najeta delovna sila**, brez lastništva v tistem, kar proizvedejo. Ekonomska demokracija je **zasuk te zgodbe**. Pomeni gospodarstvo kot federacijo demokratičnih enot oziroma gospodarskih družb, ki jih upravljajo zaposleni-lastniki.

V bolj konkretnem smislu **demokratično podjetje** razumem kot pravico zaposlenih do (i) udeležbe v dobičku (dividendah) podjetja, (ii) do proporcionalnega dela vrednosti sredstev podjetja in (iii) do imenovanja organa vodenja in nadzora ter sodelovanja na letnih skupščinah podjetja

(Gonza in Berkopec, 2019). To zagotavljajo **različne oblike delavskega lastništva in participacije** (zadruga ali delavska podjetja). Poleg klasičnih oblik ekonomske demokracije poznamo tudi številne vrste participacije zaposlenih v lastništvu, deljenju dobička ali v t. i. delniških opcijah. Skorajda bi lahko rekli, da obstaja toliko oblik delavske participacije v okviru različnih elementov ekonomske demokracije, kot obstaja podjetij, ki se odločijo za neko vrsto delavske participacije.

Vendar pa je med oblikami ekonomske demokracije tudi nekaj uniformnosti. Pravna oblika lastništva zaposlenih, ki je po številčnosti in uspešnosti daleč pred vsemi drugimi je ameriški **Employee Stock Ownership Plan (ESOP)**. V 70-ih letih so v ZDA sprejeli poseben zakonski akt, ki je posebni vrsti pokojninskega sklada omogočil, da **v imenu zaposlenih investira v delnice matičnega podjetja in si lahko lasti do 100 % delnic**. Tako je nastal ESOP. Danes je v ZDA okrog 7.000 podjetij, ki imajo vzpostavljene ESOP sklade, ta po-

djetja pa zaposlujejo okrog 14 milijonov ljudi oziroma 10 % delovne sile zasebnega sektorja (NCEO 2019). Okrog 1.000 teh podjetij je 100 % ESOP-ov, kar pomeni, da so zaposleni 100-odstotni lastniki delnic podjetja, v katerem delajo.

ESOP ni pomemben samo zaradi razširjenosti ter poslovnih uspehov, temveč **predvsem zaradi pravnih, finančnih in organizacijskih rešitev**, ki jih omogoča. Glavne lastnosti ESOP sklada so (Gonza in Berkopec 2019):

- **Vsi zaposleni morajo biti vključeni v lastniško shemo**, kar prepreči menedžerske odkupe, ali pa selekcijo dostopnosti do lastništva, vezano na pomembnost funkcije v podjetju (delniške opcije so tako, na primer dostopne predvsem visokemu menedžmentu in dobro plačanim inženirjem, ne pa tudi slabše plačanih delavcem).
- **Zaposleni ne financirajo odkupa iz lastnih prihrankov**, temveč s svojim delom. Podjetje od svojih prihodkov vsak mesec nameni določen odstotek v

namen financiranja odkupa. S tem inkluzivnost vključenosti ni samo formalna zahteva, temveč tudi realna možnost, predvsem za delavce z nizkimi dohodki.

- **Formalno je lastnik ESOP sklad, zaposleni pa imajo pravice, ki sledijo iz naslova lastništva** (participacija v dividendah, participacija v neto vrednosti sredstev, participacija v odločanju). *De iure* je torej lastništvo v drugi pravni osebi, *de facto* pa pri delavcih. Edina omejitev v okviru ESOP lastništva za zaposlene je, da v času zaposlitve svojih delnic ne morejo prodati. Tako se prepreči možnost koncentracije delnic v rokah notranje manjšine in pa »beg« delnic iz podjetja med zunanje investitorje. Lastništvo na ta način dolgoročno ostane med vsemi »trenutno« zaposlenimi.
- **Ključno je, da lastništvo pospremijo ustrezni izobraževalni programi**, s katerimi se zaposlene pripravi na njihovo novo vlogo solastnikov. Poleg delavnic za zaposlene je pomembno tudi, da menedžerji razumejo, kdo je nov lastnik – sedaj odgovarjajo zaposlenim in podjetje vodijo v njihovem interesu, ne pa v interesu odsotnih (zunanjih) lastnikov. Tako bo morda kdaj odločitev za izboljšanje delovnih pogojev ali krajši delovni čas pretehtala odločitev za višje dividende.

Ameriški ESOP **seveda ima svoje težave**. Čeprav raziskave kažejo na pozitiven vpliv participacije zaposlenih na odločanje v podjetju (Murphy 2005), ameriška zakonodaja ne spodbuja ESOP-ov, v katerih zaposleni z lastništvom dobijo tudi pravico do nastavljanja upravnega odbora. Poleg tega je ameriški ESOP zgrajen na pokojninskem zakonu, kar pa je nepotreben artefakt, ki zamegli ESOP kot koncept lastništva zaposlenih. ESOP je sicer mogoče prilagoditi tako, da naslovi inherentne probleme ameriškega modela, hkrati pa je bolj skladen z evropsko in slovensko združeno tradicijo (Ellerman in Gonza, 2018).

Namen te sekcije je, da predstavim ESOP model kot **enega izmed bolj uspešnih modelov lastništva zaposlenih**, z dolgoletno, številčno in poslovno zelo uspešno prakso. Videli smo, da ekonomska demokracija ni utopija; je realna in realistična ekonomska alternativa, ki je, kot bomo videli v naslednjem poglavju, tudi družbeno in okoljsko odgovorna alternativa.

Družbeni in okoljski problemi in lastništvo zaposlenih

Privatizacija in izčrpavanje podjetij

Tuje lastništvo strateških slovenskih podjetij, ki smo jih v zadnjih letih privatizirali, je **oblika odsotnega lastništva**. Odsotno lastništvo pomeni, da lastniki niso zaposleni v podjetju – ne v menedžmentu ne kot delavci. Običajno lastništvo vidijo kot naložbeno strategijo, medtem ko nimajo nikakršnega znanja o industriji, s tem pa nikakršnega vsebinsko-poslovnega doprinosu k podjetju. V teoriji tuje (in odsotno) lastništvo služi kot dotok svežega kapitala. In včasih je res tako. Vendar pa se je v Sloveniji že prepogosto izkazalo, da je resnica občasno povsem nasprotna. Tuji investitorji nimajo nobenih posebnih interesov za dobrobit slovenskega gospodarstva in slovenskih delavcev – **v igri so zaradi denarja**. To seveda ni protizakonito. Vprašanje pa je, ali je v interesu slovenskih državljanov.

Ravno pred nedavnim smo bili ponovno priča negativni privatizacijski zgodbi, ki je v rokah tujih lastnikov **izčrpala podjetje Adria Airways**. V primeru Adrie ni šlo za neposredni tok profitov v roke tujih lastnikov, je pa v tujino prepuščala vrednost kapitalskih sredstev podjetja, na primer s prodajo letal povezani družbi 4K Invest sklada, ki je potem letala posojala nazaj Adrii. S tem so se lastniki okoristili posredno. In morda so bila do nedavnega stečaja edina sredstva, ki so ostala v rokah Adrie, uniforme, ki so jih nosili zaposleni Adrie Airways,

Kot alternativno strategijo za privatizacijo podjetij, ki so že v vrsti državne razprodaje, bi **lahko vlada uporabila ESOP model**. Četudi bi bilo (politično) težko vzpostaviti popolno lastništvo zaposlenih, pa bi za uveljavljanje lokalnega interesa in interesa delavcev zadostoval že 20 do 30 % ESOP, s katerim bi zaposleni dobili svoj sedež v upravnem odboru, s tem pa tudi pregled nad dogajanjem v podjetju. Predstavnik zaposlenih bi lahko preprečil izčrpavanje podjetja, prav tako pa bi lahko opozoril na druge nelegitimne operacije zunanjih lastnikov.

Srebrni cunami

V Evropi in ZDA se soočamo s povsem novim izzivom, ki pa lahko globoko prizadene gospodarstvo. Pričakujemo namreč **množično upokojevanje generacije last-**

nikov in ustanoviteljev malih in srednjih podjetij, ki v ZDA zaposlujejo okrog 50 % delavcev, v Evropski uniji pa skorajda 65 % (Močnik et al. 2019; European Commission 2008; 2016; Frisch 2001). Trend so različne institucije, med njimi Evropska komisija, poimenovala **srebrni cunami**, zaradi pojava »sivih las«, ki bodo odplaknili zaposlitve in prihodke lokalnih skupnosti.

Ob upokojitvi ali odhodu iz podjetja mora ustanovitelj **prenesti lastništvo in vodenje podjetja v roke kompetentnega lastniškega naslednika**. Običajno ima na voljo eno ali dve možnosti. Najpogostejši je prenos na potomce, torej nadaljevanje lastništva znotraj družine. Vendar pa je po mnenju gospodarskih združenj takih prevzemov vse manj (Močnik et. al., 2019). Druga možnost je prodaja podjetja zunanjim vlagateljem. Problem tukaj je, da trg za MSP predvsem v Evropi ni dovolj dobro razvit. Četudi se investitor najde, ni nikakršnega zagotovila, da bo nadaljeval s poslovanjem, ki bi bilo odgovorno do lokalnega okolja in zaposlenih. Stroški poslovanja (predvsem bolj odročnih MSP) običajno presegajo vrednosti, ki so sprejemljive za lastnike, ki so v igri zaradi donosov na investicijo. Velikokrat se zgodi, da novi lastnik izčrpa sredstva podjetja, v svojem podjetju zaposli najboljše delavce, prevzame stranke in zapre lokalno podjetje.

Če ne uspemo zagotoviti **alternativne možnosti** za prenos lastništva MSP, se lahko srečamo s številnimi težavami tako za gospodarstvo – selitev podjetniške aktivnosti v tujino – in delavce – izguba zaposlitve ali znižanje plač – kot tudi za lokalno okolje – upad davčnih prilivov za občine, v katerih so bila registrirana podjetja. Proces lahko vodi v **ruralno depopulacijo in beg možganov mladih**, ki jim je lokalna gospodarska aktivnost predstavljala možnost dostojnega življenja (Gonza in Berkopec, 2019).

ESOP je v ZDA najpogosteje uporabljen kot **model za prenos lastništva** (Frisch, 2001). Lastništvo zaposlenih prek ESOP sklada pomeni vzpostavitev notranjega trga za delnice podjetja. ESOP omogoči **postopno vključevanje zaposlenih v lastništvo in prevzem vodenja**, s tem pa tudi postopen odhod ustanovitelja, kar se večkrat izkaže kot ključno za uspešen lastniški prenos. ESOP se je izkazal za odgovorno izbiro lastnikov ob odhodu iz podjetja, ki so ga s pomočjo delavcev vzpostavili in naredili v zgodbo uspeha; lastništvo zaposlenih vodi v dolgoročno preživetje in uspeh podjetja,

dobro počutje delavcev in odgovornost do lokalnega okolja (Blasi, Freeman, and Kruse 2013).

Državljska odtujitev in porast populizma

Trenutno smo v Evropi, predvsem v jugovzhodnem in vzhodnem delu, priča **porastu desnega populizma**. Skrajno desničarska družina političnih strank je že nekaj let najhitreje rastoči niz političnih strank v Evropi (Golder 2016). Raziskave ugotavljajo, da velik del odgovornosti za obstoječe politično stanje leži v **odtujenosti ljudi** – v občutku, da nimajo nadzora nad lastnimi življenji, da so prevarani, in da se elita okorišča na njihov račun. Izkaže se, da so »državljeni, ki verjamejo, da imajo možnost nadzora nad tem, kaj se jim dogaja v življenju in posledično kaj se dogaja v družbi, manj nastrojeni proti migrantom in tujcem« (Harrel *et. al.*, 2017, avtorjev prevod).

Če se osredotočimo na gospodarsko sfero, se pojavi **naslednje vprašanje**: Kaj pomeni avtonomija nad gospodarskimi institucijami, torej nad institucijami produkcije? Casassas and De Wispelaere (2016) trdita, da je ključni problem zatona evropske demokracije razdelitev prebivalstva med ekonomske zmagovalce in poražence. Trdita, da bi morali vztrajati pri temeljnih vrednotah klasičnega republikanizma, ki je temelj svobode in samoodločanja. V sferi produkcije je mehanizem svobode in samo-odločanja lastništvo in participacija zaposlenih pri vodenju podjetij.

V zadnjih 20 letih je bilo narejenih **več kot 30 raziskav na temo odnosa zaposlenih do lastništva**. Raziskave ugotavljajo, da participacija delavcev v lastništvu in odločanju izredno dobro vpliva na kakovost življenja, predvsem zaradi možnosti za upravljanje z »lastnim prostorom«, torej prostorom svojega delovnega mesta (Kruse 2016). Nadalje, zaradi povečanja avtonomnosti delavcev ima lastništvo zaposlenih pozitiven vpliv na politične in moralne vrednote. Meta-študija več kot 60 predhodno izvedenih psiholoških študij zaposlenih v delavskih podjetjih odkriva, da demokratična udeležba, ki je »dejanska, široko zasnovana in institucionalizirana« vodi do večje strpnosti in socialnega čuta (Weber, Unterrainer, and Höge 2019).

Družbena in okoljska odgovornost

V ZDA obstaja posebna oblika gospodarske družbe, ki temelji na lastništvu zaposlenih in institucionalizirani okoljski in

družbeni odgovornosti: **B-korporacija**. Nedavno poročilo, ki je v vzorec zajelo 50 B-korporacij v lasti zaposlenih, kaže, da se ta podjetja skorajda na vseh aspektih uvrščajo med najbolj uspešne. Tako v okviru ekonomskih, kot tudi družbenih in okoljskih indikatorjev **B-korporacije presegajo svojo konkurenco** (Fifty 2019). Soavtorica študije je povedala, da »so podjetja z lastništvom zaposlenih in močno socialno vizijo nova generacija gospodarskih družb, ki se spopadajo z izzivi 21. stoletja: ekološka kriza in porast premoženjske neenakosti«.

Res je, da so B-korporacije **posebna pravna oblika podjetja**, ki ima v svojem ustanovitvenem smotru zapisano družbeno odgovornost. Vendar pa je dobro razumeti tudi naravno logiko **lokalne in okoljske odgovornosti delavskega lastništva**. Zaposleni, ki kot solastniki sprejemajo odločitve v podjetju, ki imajo vplive na tretje osebe in lokalno skupnost, v kateri je podjetje situirano (v ekonomskem žargonu to imenujemo eksternalije), so običajno tudi ljudje, ki živijo v tem okolju. Na ta način se delno premesti problem eksternalij – interes lokalne skupnosti se vsaj v določeni meri poravnava z interesom ljudi, ki odločajo o tem, ali bo podjetje še naprej onesnaževalo zrak in reke, ali pa bo investiralo v tehnologijo, ki onesnaževanje zmanjša.

Zniževanje premoženjskih neenakosti

Lastništvo zaposlenih ima **pozitiven vpliv na znižanje premoženjske neenakosti**. Ekonomska neenakost, ki se odrazi tudi v politični neenakosti, družbeni neenakosti in drugih vrstah neenakosti, ni tako globoka zaradi neenakosti v dohodkih iz dela, temveč predvsem zaradi neenakosti v dohodkih iz kapitala. Lastništvo zaposlenih **de facto pomeni decentralizacijo kapitala med državljane**. Veliko je raziskav, ki so preučevale vpliv ESOP podjetij na premoženjsko neenakost in prav vse kažejo na znatno znižanje neenakosti zaradi vključevanja zaposlenih v lastništvo delnic prek ESOP skladov (Bernstein 2016; Carberry 2010; Blasi in Kruse 2019). Razlog je preprost; upravičenci ESOP sklada dobijo boniteto (dodaten prispevek v obliki delnic in dividend), ne da bi bili primorani znižati svoje plače.

ESOP **finančno najbolj opolnomoči prav delavce nižjega in srednjega dohodkovnega razreda**. Nedavna raziskava avtorjev Blasi in Kruse (2019), ki je vklju-

čevala 200 zaposlenih iz 21 ESOP podjetij, ugotavlja da:

- Povprečno premoženje zaposlenega (nižji in srednji dohodkovni razred) v ZDA je 17.000 dolarjev. Povprečno premoženje zaposlenega (nižji in srednji dohodkovni razred) v podjetju ESOP je 165.000 dolarjev. ESOP skladi v povprečju povečajo premoženje delavcev za skoraj desetkrat.
- V skupini nižjega in srednjega dohodkovnega razreda imajo delavci blizu upokojitvene starosti (med 60. in 64. letom), ki so vključeni v program ESOP, desetkrat več premoženja kot drugi delavci te skupine blizu upokojitvene dobe.
- ESOP skladi močno zmanjšajo spolno in rasno premoženjsko neenakost.
- Številni delavci so si s prihranki v ESOP skladu zagotovili posojila, s katerimi so odplačali zdravstvene račune, kredite za nepremičnine in poslali otroke na študij.
- Veliko delavcev nižjega in srednjega dohodkovnega razreda, zlasti samskih žensk, je povedalo, da jim delo v podjetju z lastništvom zaposlenih zagotavlja občutek ekonomske in upokojitvene varnosti.
- V podjetjih ESOP, v katerih so bili zaposleni vključeni v participatorni menedžment, so delavci napredovali v komunikacijskih spretnostih, se naučili osnovnih orodij upravljanja in poslovanja, kar jim je pomagalo tudi pri izboljšanju finančnega odločanja v lastnem gospodarstvu.

Avtorja študije zaključita z ugotovitvijo, da je **lastništvo zaposlenih lahko ekonomska politika, ki bi načela same vzroke premoženjske neenakosti**, ki ubija ameriško družbo: »Prejšnje raziskave so pokazale, da se podjetja v lasti zaposlenih obnesejo bolje od povprečja, nismo pa vedeli, kaj lastništvo zaposlenih pomeni delavcem. Ta študija ponuja bogato bazo podatkov o tem, kako lastništvo zaposlenih spremeni življenje nižjega in srednjega dohodkovnega razreda« (*ibid.*, avtorjev prevod).

Zaključek

Družbena odgovornost gospodarstva je velika tema 21. stoletja. Morda je potrebno **začeti znotraj podjetij – vzpostaviti lastniško in odločitveno strukturo, ki bo odgovorna do zaposlenih**. Notranja odgovornost ima pozitivne eksternalije, saj ekonomska demokracija dokazano naslovi številne družbene probleme 21. stoletja.

Opisal sem, kako bi naslovlila (i) probleme zaradi privatizacije in izčrpanja strateških podjetij, (ii) težavo pri iskanju naslednika v lastništvu in vodenju MSP, (iii) politično krizo demokracije in nagibanje k populističnim skrajnostim, (iv) problem neodgovornega poslovanja in onesnaževanja lokalnega okolja s strani podjetij v lasti odsotnih lastnikov ter (v) vedno bolj zaskrbljujoči trend poglobljanja premoženjskih neenakosti. Poleg tega obstajajo **še številni drugi razlogi za vzpostavitev inkluzivnega in široko pokritega lastništva zaposlenih**. Avtomatizacija dela je eden izmed njih, dobro počutje zaposlenih v demokratičnih organizacijah drugi, preprečitev bega možganov mladih tretji, rešitev za propadla podjetja, ki bi se prestrukturirala in ohranila delovna mesta četrti in tako naprej. Seveda lastništvo zaposlenih ni panacea za veliko krizo 21. stoletja, je pa ekonomska politika, ki naredi korak k resnični družbeni odgovornosti.

Literatura:

Bernstein, Jared. 2016. "Employee Ownership, ESOPs, Wealth, And Wages." *Employee-Owned S Corporations of America*.

Blasi, Joseph R., Richard B. Freeman, and Douglas L. Kruse. 2013. *The Citizen's Share: Putting Ownership Back into Democracy*. New Haven: Yale University Press.

Blasi, Joseph R., and Douglas L. Kruse. 2019. "Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and Their Families: The Role of Employee-Ownership." *Rutgers University: Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing*.

Carberry, Edward J. 2010. "Who Benefits from Shared Capitalism? The Social Stratification of Wealth and Power in Companies with Employee Ownership." In *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*, 317–349. University of Chicago Press.

Casassas, David, and Jurgen De Wispelaere. 2016. "Republicanism and the Political Economy of Democracy." *European Journal of Social Theory* 19 (2): 283–300.

Ellerman, David, and Tej Gonza. 2018. "Predstavitev modela za vzpostavitev in ohranjanje lastništva med zaposlenimi." 2018.

European Commission. 2008. "Putting Small Businesses First EN Europe Is Good for SMEs, SMEs Are Good for Europe – Google Search." 2008.

"Entrepreneurship and Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)." *Text. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs – Evropska komisija*. 5. 7. 2016.

Fifty, Fifty by. 2019. "Next Generation Enterprise Design: The Employee-Owned Benefit Corporation."

Medium. June 13, 2019.

<https://medium.com/fifty-by-fifty/next-generation-ent-erprise-design-the-employee-owned-benefit-corporation-7b5001f8f1a8>.

Frisch, Robert A. 2001. *ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning*. 2nd ed. New York: Wiley.

Golder, Matt. 2016. "Far Right Parties in Europe." *Annual Review of Political Science* 19 (1): 477–97.

Gonza, Tej, and Gregor Berkopec. 2019. *Slovenski ESOP: Model za odkup podjetij s strani zaposlenih?: Vol. 1. 1st Edition 1*. Institut za ekonomsko demokracijo, Ljubljana.

Kruse, Douglas. 2016. "Does Employee Ownership Improve Performance?" *IZA World of Labor*.

Močnik, Dijana, Mojca Duh, Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik, and Karin Sirec. 2019. *Slovenska podjetniška demografija in prenos podjetij*, Slovenski podjetniški observatorij, 2018.

Murphy, Michael E. 2005. "The ESOP at Thirty: A Democratic Perspective." *Willamette Law Review* 41: 655.

NCEO. 2019. "Employee Ownership by the Numbers | NCEO." 2019.

<https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>.

Weber, Wolfgang G., Christine Unterrainer, and Thomas Höge. n.d. "Psychological Research on Organisational Democracy: A Meta-Analysis of Individual, Organisational, and Societal Outcomes." *Applied Psychology*.

Udeležba zaposlenih v lastništvu kot učinkovit način zmanjševanja premoženjskih razlik

Ugotovitve raziskave, ki jo je objavil Inštitut za proučevanje lastništva zaposlenih in delitve dobička, kažejo, da ima udeležba zaposlenih v lastništvu pomembno vlogo pri zmanjševanju premoženjskih razlik med zaposlenimi. Danes ima v ZDA prvih 10 odstotkov gospodinjev v lasti več premoženja kot preostalih 90 odstotkov gospodinjev skupaj. Neenakost v premoženju se v ZDA povečuje hitreje kot dohodkovna neenakost med zaposlenimi. Lastništvo zaposlenih se kaže kot učinkovit način zmanjševanja premoženjskih razlik v korist najbolj socialno ogroženim zaposlenim, saj ustvarja dodatna finančna sredstva za zaposlene in njihove družine in s tem pomembno prispeva k zmanjševanju razlik v premoženju zaposlenih, še posebej z vidika rasne neenakosti in neenakosti med spoloma.

Uvod

Inštitut Rutgers, ki se ukvarja z raziskovanjem širokih shem lastništva zaposlenih in njihovim vplivom na gospodarstvo, je zaključil triletni raziskovalni projekt. Namen raziskave je bil raziskati **vlogo lastništva zaposlenih pri oblikovanju premoženja slabše plačanih zaposlenih** v ESOP podjetjih in s tem povezane finančne varnosti,

ekonomske stabilnosti in vpliva na družinski proračun. Raziskovalna skupina je opravila intervjuje z dolgoletnimi zaposlenimi v ESOP podjetjih, ki so sodijo v kategorijo slabše plačane delovne sile. Gre za največjo kvalitativno in individualno raziskavo te populacije zaposlenih, ki je bila opravljena v ZDA, kjer so v obdobju treh let intervjuvali skoraj 200 zaposlenih v 21 podjetjih

z ESOP načrtom. Približno 72 odstotkov vprašanih jih je bilo v svojih podjetjih zaposlenih vsaj 15 let, 62 odstotkov vprašanih so bile ženske in 48 odstotkov vprašanih ni bilo belopoltnih.

Podatki nacionalnih raziskav kažejo, da lastništvo zaposlenih ni enakomerno porazdeljeno po dohodkovnih skupinah, saj je **v lastniške sheme vključenih le 7,1 od-**