

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-**



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

stotka zaposlenih iz družin z nizkimi dohodki, v primerjavi s 30 odstotki zaposlenih iz družin z visokimi dohodki. Glede na spol so moški pogosteje vključeni v lastniške sheme kot ženske, glede na starost pa je najvišja stopnja lastništva zaposlenih med zaposlenimi, ki so stari od 35 do 54 let.

Vloga ESOP-a pri doseganju finančne varnosti zaposlenih

ESOP-i so najbolj razširjen model lastništva zaposlenih v ZDA. Običajno so enostavnejši za vzpostavitev kot bolj celoviti modeli lastništva zaposlenih npr. delavske zadruge, uvedejo pa jih lahko tudi tradicionalno strukturirana podjetja. **ESOP je pokojninski načrt, ki ne zahteva prispevkov zaposlenih, saj zaposleni prejmejo delnice podjetja brezplačno.** Ob vzpostavitvi ESOP načrta podjetje ustanovi ločen sklad, ki odkupi določen odstotek delnic podjetja in jih zadrži na računu do upokojitve zaposlenih. Ponavadi podjetja za nakup delnic najamejo posojilo. V približno 6.660 ESOP načrtov je bilo v letu 2016 vključenih 10,7 milijona aktivnih udeležencev – zaposlenih v ESOP podjetjih.

Razlogi, zaradi katerih je zaposlenim, vključenim v ESOP načrte, omogočena možnost ustvarjanja bogastva:

1. Odprtje ESOP računa in pridobitev finančnega znanja. V ESOP podjetjih s participativnim upravljanjem zaposleni izboljšajo svoje komunikacijske spretnosti in se naučijo odprtega upravljanja knjig, kar jim pomaga, da tudi doma sprejemajo boljše finančne odločitve. Z vidika zaposlenega z nizkimi dohodki je najpomembneje, da pridobivanje sredstev na ESOP računu ne zahteva nobenega prispevka zaposlenega in s tem ne vpliva na družinski proračun. Vrednosti ESOP računa niso obdavčene in

se ne upoštevajo pri dodeljevanjih raznih socialnih transferjev in javnih pomoči.

2. Omogočanje osebnega razvoja zaposlenih: ESOP podjetja običajno svojim zaposlenim ponujajo več priložnosti za razvoj vodstvenih, komunikacijskih, finančnih in drugih znanj. Nadalje dajejo večji poudarek mentorstvu, coachingu in pomoči zaposlenim pri nadaljevanju formalnega izobraževanja. Zaposleni lahko z dodatno pridobljenimi znanji in spretnostmi zasedajo boljša delovna mesta in s tem prispevajo k dodatni varnosti in stabilnosti svoje zaposlitve ter si z boljšim plačilom za delo povečujejo svoje premoženje.

3. Možnost ustvarjanja premoženja in ohranjanja naložb: Številni delavci z nizkimi do zmernimi dohodki, še zlasti ženske, so raziskovalcem povedali, da jim ESOP daje občutek ekonomske varnosti in jim omogoča, da prvič z optimizmom razmišljajo o upokojitvi. Čeprav so ESOP računi formalno pokojninski računi, lahko zaposleni po določenem obdobju koristijo sredstva s svojega ESOP računa in jih porabijo za poplačilo stroškov izobraževanja svojih otrok ali drugih nepredvidenih izdatkov v obliki ugodnega ali celo brezobrestnega posojila, da jim ni potrebno najemati dragih posojil pri bankah. Linda je na svojem ESOP računu v zadnjih 24 letih na-

Primerjava premoženja samskih zaposlenih, ki nimajo ESOP računov, in tistih, ki jih imajo glede na raso in spol

Spol in rasa	Povprečna višina prihrankov samskih zaposlenih v ZDA (v USD)	Srednja vrednost na ESOP računu zaposlenih z nizkim do zmernim dohodkom (v USD)
Afroameričanke	200	32.000
Afroameričani	300	180.000
Latinoameričanke	100	143.500
Latinoameričani	950	200.000
belopolte Američanke	15.640	172.000
belopolti Američani	28.900	323.500

brala 266.000 dolarjev. V intervjuju je povedala: »*Moje podjetje je bilo tu zame in za druge, ko nam je bilo težko. Ko je bila moja mama bolna in sem imela nekaj velikih dodatnih stroškov, so mi omogočili manjše brezobrestno posojilo... To je moji družini pomagalo, da se je izognila zadolženosti s kreditnimi karticami...*« Poleg tega ESOP račun deluje kot nekakšna varovalka v primeru smrti zaposlenega, ker se lastništvo računa prenese na družino, če zaposleni umre.

4. Zmanjšanje spolne, rasne in etnične neenakosti. V preučevanih ESOP-ih so

ženske in ne belopolti zaposleni bolj enakopravno obravnavani, kot so ženske in ne belopolti prebivalci na nacionalni ravni. Intervjuvani zaposleni latinsko-ameriškega porekla, vključeni v ESOP-e, so imeli v povprečju 12-krat več prihrankov glede na latinsko-ameriške družine na nacionalni ravni. Temnopolti zaposleni, vključeni v ESOP-e, so imeli trikrat več bogastva od temnopolnih gospodinjstev na nacionalni ravni.

Vpliv ESOP-a je še posebej opazen pri ustvarjanju prihrankov družin z nizkimi dohodki. Zaposleni z nizkimi do zmernimi dohodki imajo v povprečju na ESOP računu 165.000 dolarjev, tipično ameriško gospodinjstvo ima le 17.000 dolarjev prihrankov. »*ESOP je spremenil moje življenje*«, je povedala ženska v petdesetih letih, ki je delala kot težka strojnica. »*In to je res velika pomoč, ker včasih nekateri zaposleni ne moremo prihraniti denarja za upokojitve... Tako nam podjetje pomaga, da lahko prihranimo svoj denar. To je kot zmaga na loteriji*«. Udeležba zaposlenih v ESOP načrtih zmanjšuje, vendar ne odpravlja razlik med spoloma in rasnim poreklom med zaposlenimi z nižjimi dohodki. Kljub temu ima lastništvo zaposlenih znaten učinek na ustvarjanje prihrankov posameznikov in družin z nizkimi dohodki.

Kot ugotavljajo avtorji, so učinki ESOP računov na premoženje zaposlenih pomembni, vendar poklicna segregacija in diskriminacija še vedno ovirata ustvarjanje bogastva določenih kategorij zaposlenih. Ženske in ne belopolti težje zasedejo boljše plačana delovna mesta, kjer bi lahko dosegli višje plače in posledično višje prispevke do svoje upokojitve.

5. Izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaradi boljše kakovosti delovnega življenja in boljšega ravnovesja med delom in prostim časom. Podjetja, vključena v študijo, namenjajo usklajevanju

poklicnega in zasebnega življenja ter ohranjanju zdravega načina življenja precej pozornosti. Donna, razvezana in v šestdesetih letih, je v intervjuju povedala: »V podjetju, ki je v lasti zaposlenih, se počutim bolj varno. Menim, da je med zaposlenimi manj konfliktov... Vodstvo in sodelavci skrbijo zame kot osebo, ne samo kot zaposleno.«

Zaključek

Rezultati raziskave Inštituta za proučevanje lastništva zaposlenih in delitve dobička kažejo, da ima udeležba zaposlenih v lastništvu pomembno vlogo pri zmanjšanju premoženjskih razlik med zaposlenimi še posebej z vidika rasne neenakosti in neenakosti med spoloma. Nadalje rezultati raziskave potrjujejo, da vrednost ESOP računa zaposlenim znatno izboljšuje premoženjski status, s čimer so si zaposleni v

ESOP podjetjih sposobni ustvariti finančno varnost za čas upokojitve, ki precej presega tisto, ki je običajno na voljo zaposlenim z nizkim ali zmernim dohodkom brez lastniškega deleža.

ESOP računi zaposlenih z nizkimi dohodki **bistveno izboljšujejo gospodarsko stabilnost družine zaposlenega in njihovo finančno varnost.** Od anketiranih zaposlenih z nizkimi do zmernimi dohodki imajo tisti, ki so najbolj blizu upokojitvi (stari med 60 in 64 let) 10-krat več prihrankov kot povprečni Američani v tej starostni skupini. Zaposleni v ESOP podjetjih imajo v povprečnem znesku za upokojitvev prihranjena sredstva v višini 170.326 dolarja, kar je več kot dvakrat več od nacionalnega povprečja, ki znaša 80.339 dolarjev.

Ob čedalje slabših napovedih glede višine pokojnin, bi bili prihranki na ESOP računih dobro finančno zagotovilo vsem za-

poslenim za čas upokojitve, tudi pri nas ob predhodni normativni ureditvi področja.

Viri:

Employee Ownership Builds Assets for Low- and Moderate-Income Workers and their Families Dostopno na:

<https://medium.com/fifty-by-fifty/employee-ownership-builds-assets-for-low-and-moderate-income-workers-and-their-families-e2d0adc24591> (12. september 2019).

Anzilotti, Eillie. 2019. One way to close the wealth gap: make employees part owners Dostopno na:

<https://www.fastcompany.com/90346767/one-way-to-close-the-wealth-gap-make-employees-part-owners> (12. september 2019).

Rutgers University's Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing, funded by the WK Kellogg Foundation, titled Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families: The Role of Employee Ownership. Dostopno na:

https://smr.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskelloggreport_april2019.pdf (20. september 2012).

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU

0 rezultatih projekta »Board-Level Participation«

V dneh od 17. do 21. februarja je v Španiji potekala ena izmed delavnic v okviru naslovnega mednarodnega projekta, katerega sem se udeležil kot eden izmed predstavnikov delojemalcev iz Slovenije. V tem prispevku predstavljam nekatere ugotovitve glede razvoja sodelovanja delavcev pri upravljanju na ravni organov družb v različnih evropskih državah v okviru tega projekta s poudarkom na ugotovitvah omenjene zadnje delavnice v Španiji.

Nosilec projekta je **ETUC (Evropski sindikalni inštitut)**, ki je osrednje neodvisno raziskovalno in izobraževalno telo Evropske konfederacije sindikatov (ETUI). Izvaja študije o socialno-ekonomskih temah in industrijskih odnosih ter spremlja razvoj evropskih politik, ki so strateškega pomena za socialne, delovnopravne in participacijske pravice zaposlenih. Poleg tega skrbi za povezave med akademsko sfero, raziskovalci, delodajalci, političnimi odločevalci in sindikalnimi gibanji, v želji spodbuditi neodvisno preučevanje tem, ki so odločilne za razvoj delavskega gibanja. Za merjenje obsega udeležbe zaposlenih pri upravljanju so razvili **metodo EPI (European Participation Index – Evropski indeks participacije)**, ki ocenjuje obseg z zakoni formalizirane pravice in udeležbe zaposlenih

na treh ravneh: **(1) zakonske pravice sodelovanja v upravnih odborih ali v nadzornih svetih;** **(2) dejanska udeležba zaposlenih v organih upravljanja na ravni podjetja** (raziskave so bile opravljene v več kot 27.000 podjetjih znotraj EU in kandidatki) in **(3) stopnjo udeležbe pri kolektivnih pogajanjih**, ki vključuje tako delež zaposlenih v članstvu sindikatov, kot sodelujočih v kolektivnih pogajanjih in vpliv le-teh na industrijske odnose znotraj družb.

Razvrstitev držav EU

Glede na rezultate po teh kriterijih so države EEA (EU plus Norveška) razvrstili na **tri skupine**, in sicer na tiste, ki imajo:

- ustrezno reguliran sistem
- delno reguliran sistem

- in tiste, ki nimajo nikakršnih zakonskih podlag glede participacije zaposlenih pri upravljanju.

Večina od 28 držav EU in Norveška predvideva zastopanje zaposlenih **tudi na ravni upravnih odborov**, čeprav je v nekaterih to omejeno na podjetja, ki so v celoti ali delno v lasti države. Le v desetih državah ne obstaja ustrezna zakonodaja ali kakšni drugi dogovori, ki predvidevajo zastopanje na ravni upravnega odbora ali nadzornega sveta. To so Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Združeno kraljestvo. Kar pa ne pomeni, da v teh državah ni sodelovanja zaposlenih pri upravljanju. Vendar gre za individualne in ne splošne ureditve. V šestih državah, Češka, Grčija, Irska, Poljska (kjer so zajete tudi družbe v postopku privatizacije), Portugal-