

ekonomskem partnerstvu oziroma »so-podjetništvu« lastnikov dela in kapitala, ki je pravzaprav edina tudi ekonomsko logična, predvsem pa – v sodobnih pogojih hitro naraščajočega produkcijskega pomena človeškega kapitala – edina lahko tudi ekonomsko-razvojno zares perspektivna zasnova temeljne ekonomske celice sodobne družbe. In ki seveda še zdaleč ni **nikakršna utopija**, le čemu bi bila? Izključno le veljavno pravo je namreč tisto, ki je – povsem umetno, tj. povsem mimo elementarnih »naravnih« ekonomskih zakonitosti produkcije in produkcijskih odnosov – ustvarilo sedanjo in v objektivni družbeno-ekonomski realnosti 21. stoletja brez dvo-

ma že povsem preživeto »mezdno-kapitalistično« koncepcijo podjetja. In pravo jo zato lahko kadarkoli tudi spremeni.

Literatura:

Babič, Karolina (2020) *Zadruga Mondragona – geneza solidarnosti*. *Ekonomska demokracija* št. 2/2020, str. 13–16. Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.

Francis Fukuyama (1992) *The End Of History and the Last Man*. The Free Press, A Division of McMillan Inc., New York. (Dostop dne 15. 9. 2021 na: <http://aps-ua.org/wp-content/uploads/2017/03/The-End-of-History-and-the-Last-Man-Francis-Fukuyama-1992.pdf>.)

Gostiša, Mato (2017) *Ekonomska demokracij v 21. stoletju*. Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1999): *Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija*, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

Samuelson, Paul A. in Nordhaus, William D. (2002) *Ekonomija* (izv. *Economics, Sixteenth Edition*), Naklada Mate, GV Založba, Ljubljana (prva izd. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1998).

Smith, Adam (2010) *Bogastvo narodov – Raziskava o naravi in vzrokih bogastva narodov* (orig. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*), Studia humanitatis, Ljubljana (Prvič izdano: 1776).



Pišeta:
mag. Tej Gonza in Gregor Berkopec

Postavljanje slovenskega ESOP-a: Izkušnje iz tujine in evropski model

Na IED smo v zadnjih treh letih, odkar smo formalno ustanovljeni, dosegli že nekaj lepih rezultatov. Kot organizaciji, ki se ukvarja s promocijo delavskega lastništva in participacije zaposlenih pri odločanju, nam pot morda ni najlažja, vendar s pomočjo mednarodne skupine strokovnjakov, ki danes šteje že več kot 30 ljudi, premikamo stvari na področju notranjega lastništva v raziskovanju, politiki in gospodarski praksi. Do konca leta pričakujemo vzpostavitev treh pilotnih ESOP projektov, v naslednjem letu pa sprejetje predloga zakona, ki bi ESOP model spodbudil in uredil tako, da ne bi prihajalo do morebitnih manipulacij. V tem članku so-avtorja zakona predstavita ESOP model, ozadje in statistiko iz ZDA, karakteristike slovenskega ESOP modela in zakonodajne rešitve, ki se jih pričakuje s sprejetjem zakona.

IED je neprofitna organizacija, ki združuje mednarodne strokovnjake na področju delavskega lastništva in demokratičnega oziroma participativnega upravljanja podjetij. Na inštitutu je trenutno 10 aktivnih članov, naš strokovni odbor pa ima skoraj 20 članov iz gospodarstva, politike in znanosti (med drugim je častni član SO Noam Chomsky). Trenutno vzpostavljamo 3 ESOP pilote, ki naj bi bili dokončani do konca 2021 oz. začetka 2022. V treh letih smo izvedli več kot 100 izobraževanj in dogodkov, pripravljamo 2 zakona, objavili smo

knjigo, več znanstvenih, strokovnih in medijskih člankov.

Zgodovina ameriškega ESOP

Zgodba ameriškega »Employee Stock Ownership Plan« – oziroma ESOP-a je zgodba iz druge polovice 20. stoletja, ko je ekscentrični in politično konservativni pravnik, Louis Kelso, razmišljal o razlogih, zakaj v ZDA ni več lastnikov podjetij. Glavna ugotovitev je bila – sicer nič kaj posebnega originalna ali inovativna – da ameriški sred-

nji in **delavski razred preprosto nimata finančnega kapitala, ki bi ga lahko pretvorila v produktivni kapital**. Lastništvo podjetij, ki je simptom in hkrati vzrok ekonomske neenakosti, je izredno visoko koncentriran v roki manjšine prebivalstva.

Kelso je ugotovil, da zaposleni vseeno imajo orodje, ki ga lahko izkoristijo za udeležbo v lastništvu podjetij, kjer delajo – svoje delo, ki proizvaja prihodke in dobičke. Ta ugotovitev je srčika ESOP modela financiranja odkupa. ESOP v svojem bistvu

pomeni finančni mehanizem, ki del dobičkov podjetij prenese na lastniški sklad, kjer se uporabijo za odkup delnic ali deležev od obstoječih lastnikov. Navidezno enostavna rešitev in davčne olajšave, ki so jo pospremile, je v ZDA naredila pravšnja revolucijo – v zadnjih 50 letih je kar 7.000 podjetij vzpostavilo ESOP sklade, ki danes v lastništvo podjetij vključujejo 14 milijonov delavcev oziroma 10 % zasebnega sektorja v ZDA.

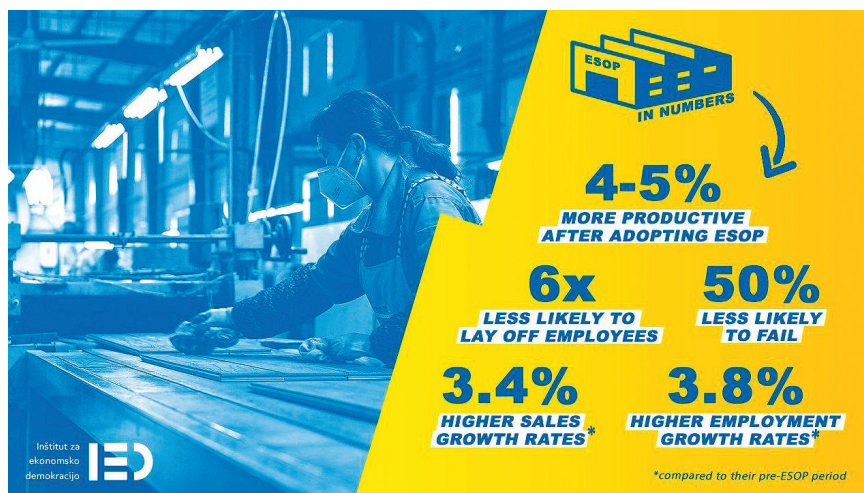
Statistika ESOP-a v ZDA

Kaj so motivi za vzpostavitev ESOP shem? Dva najbolj pogosta razloga za implementacijo sta **reševanje problema lastniškega nasledstva** in **vzpostavljanje nagradne oziroma motivacijske sheme**. Predvsem prvi razlog je tisti glavni faktor, ki motivira lastnike podjetij – strokovnjaki so ESOP v ZDA poimenovali kot »ultimativno orodje nasledstva«.

ESOP-i so primerni za različna podjetja, različnih industrij in velikosti, zagonska, mlada in zrela podjetja. Največ ESOP podjetij je v proizvodnem sektorju, kar 22 % vseh, sledi sektor IT in drugih profesionalnih storitev z 19 %, še najmanj je podjetij v lasti zaposlenih v nastanitvenih in prehrabnih industrijah. Velikost ESOP podjetij navzgor praktično ni omejena. Največji v ZDA je **Publix Supermarkets z 200.000 delavci**, sledijo podjetja z več deset tisoč zaposlenimi. Praksa delavskega lastništva očitno ne omejuje ogromnih podjetij, John Lewis and Partners v VB ima 60.000 delavcev in je v celoti v njihovi lasti, podobno je s podjetjem Carl Zeiss in Huawei, še boljši primer ogromnega demokratičnega gospodarskega kompleksa pa je Mondragon. Problem ESOP-a v ZDA je, da je **izredno regulirana institucija**, kar za seboj potegne visoke stroške vzpostavitve in vzdrževanja – zato ESOP v ZDA ni primeren za podjetja manjša od 30 do 40 zaposlenih.

ESOP podjetja so v povprečju veliko bolj prijazna za delavce, kot klasično olastninjena podjetja. Na Fortune seznamu najboljših 100 podjetij za delo, je kar 59 % takih, ki imajo vzpostavljeno lastništvo zaposlenih. Pri podatku, da je samo 10 % vseh zaposlenih v ESOP podjetjih, to pomeni, da je **verjetnost za dobrega delodajalca veliko višja**, če je delodajalec v »lasti delavcev«. ESOP podjetja postavljajo varnost zaposlitve na visoko prioriteto

mesto, kar se še posebej odraža v času kriz. V času Velike recesije po letu 2008 so imeli delavci v ESOP podjetjih kar **4-krat nižjo verjetnost, da bodo odpušteni** kot v primerljivih ne-ESOP podjetjih. Med nedavno Covid likvidnostno krizo je bila ta številka še višja – kar 6-krat nižja verjetnost za izgubo službe v ESOP podjetju. ESOP podjetja dajejo zaposlenim možnost, za rast in razvoj, zaradi česar povečujejo pripadnost, znižujejo fluktuacijo in izboljšujejo počutje na delovnem mestu. To se odraža tudi v različnih indikatorjih poslovne uspešnosti, ki **skorajda brez izjeme kažejo na nadpovprečne rezultate ESOP podjetij** – od rasti produktivnosti za 4 do 5 % ter hitrejši rasti prodaje, do manjše verjetnosti za insolventnost in višje rasti zaposlovanja.



Predlog zakonodajne ureditve delavskega lastništva

Analiza tuje prakse delavskega lastništva, predvsem ameriška (ESOP) in britanska (EOT) praksa sta pokazali, da so ti modeli delavskega lastništva uspešni predvsem zaradi davčnih spodbud (prodajalec poslovnega deleža oziroma delnice je davčno bolj ugodno obravnavan, če prodaja skladu, katerega upravičenci so zaposleni, davčne spodbude pa so tudi za dajalce posojil v primeru financiranja odkupov z vzvodom), zaradi dejstva, da se **odkup ne financira iz premoženja delavcev** (sredstva zagotovi družba, kjer so delavci zaposleni, pri čemer je prenos sredstev za matično družbo davčno priznan odhodek) ter zaradi dejstva, da je lastništvo inkluzivno, torej da so v lastništvo vključeni vsi zaposleni. Analizirani modeli imajo tudi nekatere pomanjkljivosti, npr. v ameriškem ESOP-u so delavci **upravičenci in ne lastniki**, v večini primerov delavci nimajo

glasovalne pravice in pravice do izplačila dobička, do izplačila vrednosti svoje naložbe pa so delavci upravičeni šele ob upokojitvi.

Predlog zakonodajne ureditve delavskega lastništva gradi na pozitivnih lastnostih tuje prakse, upoštevajoč tudi pomanjkljivosti, **z namenom sistematično urediti delavsko lastništvo** ter trajno in trajnostno zasidrati lastništvo matične družbe, med delavce, ki so v tej družbi zaposleni.¹

Pravna oblika vozila delavskega lastništva je zadruga, ki je članska organizacija brez številčne omejitve članov, kjer imajo člani glasovalno pravico in pravico do delitve presežka, torej dejanska lastniška upravičenja. Vključevanje novih članov in

izključevanje članov je administrativno preprosto, saj zadruga vodi zgolj imenik članov (ni potrebe po npr. spreminjanju družbene pogodbe). Zakonodajni predlog vzpostavlja mehanizme, da **ni mogoča koncentracija lastništva v rokah manjšine** (vsak član ima lahko zgolj en obvezni delež in samo en glas). Dodatno predlog zagotavlja, da ostane lastništvo zasidrano med zaposlene, saj smejo biti člani zadruge zgolj vsakokratni zaposleni, torej ko zaposlitev preneha iz kakršnegakoli razloga, preneha članstvo v zadrugi in tako delavec izstopi iz lastniške strukture.

Pravico do članstva v zadrugi imajo vsi delavci, pri čemer zakonodajni predlog predvideva, da je mogoče določiti obdobje zaposlitve, ki mora biti izpolnjeno pred vključitvijo v zadrugo. To obdobje ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Predlog zakona predvideva, da imajo samo zadruge, v katere bo vključenih več kot 85 % delavcev matične družbe, in posledično matične družbe, pravico do davčnih in drugih olajšav, ki jih predvideva

¹ Matična družba je družba, v kateri so zaposleni delavci, ki so člani zadruge, ki je imetnica poslovnih deležev oziroma delnic matične družbe.

zakonodajni predlog. Te zadruge bodo imele poseben status, bodo tako imenovane lastniške zadruge delavcev oziroma l.z.d.

Ne glede na to, da se zadruga ne financira iz sredstev delavcev, pa **morajo delavci vplačati obvezni delež**, pri čemer je z namenom zagotavljati inkluzivnost lastništva višina deleža navzgor omejena na 10 % povprečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu. Vsak član vplača samo en obvezni delež, pri čemer prostovoljni deleži niso dovoljeni. S tem se zagotovi enakopravnost vseh delavcev.

Obvezni deležni niso prenosljivi in se ne dedujejo. S tem je zagotovljeno, da je lastništvo zasidrano med vsakokratne zaposlene v matični družbi in da ni mogoča koncentracija deležev ali prenos deležev na osebe, ki niso zaposlene v matični družbi. Dediči ne morejo vstopiti v članstvo, so pa upravičeni do izplačil, kot bi bil delavec, ki bi iz zadruge izstopil.

Vsak član zadruge ima zgolj en glas. S tem je zagotovljeno demokratično odločanje na ravni zadruge. Delavci tako odločajo kot lastniki na nivoju zadruge (občni zbor), kar jih dela lastnike v pravem pomenu besede. Ključna je tukaj tudi **pravica do informiranosti, kar je pravica vsakega člana**, da je seznanjen s poslovanjem matične družbe, saj lahko le tako sprejema informirane odločitve. Odločanje (razporeditev glasov) pa ni vezano na kapitalsko naložbo, je vezano zgolj na članstvo. S tem je zagotovljeno, da določene osebe ne morejo imeti več glasov kot druge in predstavlja temelj demokratičnega upravljanja.

Lastniška zadruga delavcev odkupuje poslovne deleže oziroma delnice od lastnikov. Tukaj je pomembno, da ne gre za prisilo, temveč za **dodatno možnost za prodajalca, ki mu ni potrebno iskati kupca na trgu**. Najvišjo nakupno vrednost določi pooblaščen ocenjevalec vrednosti, upoštevajoč nabavnovrednostno metodo ocenjevanja vrednosti. Kupnina za poslovne deleže oziroma delnice je lahko višja, če se s tem strinjajo člani zadruge.

Nakup se financira s sredstvi matične družbe. Ta z lastniško zadrugo delavcev sklene pogodbo o financiranju, ki določa višino in periodo prenosa sredstev, določa pa tudi, kdaj se financiranje začasno ustavi iz razloga zagotoviti finančno likvidnost matične družbe (še vedno se zasleduje varnost zaposlitve in nemoteno poslovanje

matične družbe). Vplačila so do določene višine (30 % stroškov dela matične družbe v preteklem poslovnem letu) **za matično družbo davčno priznan odhodek**, za l.z.d. pa ne predstavljajo obdavčljivega prihodka. Nakup poslovnega deleža oziroma delnic se lahko financira tudi s kreditom, pri čemer zakonodajni predlog predvideva, da bo kreditiranje spodbujeno tako, da pod določenimi pogoji obresti od kredita, za kreditodajalca, ne bodo predstavljale obdavčljivega prihodka. Na enak način bo spodbujena tudi prodaja poslovnega deleža oziroma delnic z obročnim odplačevanjem kupnine (obrestovanje kupnine zaradi obročnega odplačevanja pod določenimi pogoji za prodajalca ne predstavlja obdavčljivega prihodka).

Da ima l.z.d. možnost povečevati svojo kapitalsko naložbo je predvideno, da bo imel prednostno predkupno pravico pred vsemi drugimi predkupnimi upravičenci, ki imajo predkupno pravico na podlagi zakona ali pogodbe. Davčne olajšave so predvidene za prodajalca poslovnega deleža oziroma delnic, ne glede na to, ali je prodajalec fizična oseba ali pravna oseba – je med drugim predvideno, da je **kapitalski dobiček fizične osebe obdavčen z 0 % že po 15 letih imetništva**, za pravne osebe pa je predvideno, da je delež obdavčljivega dobička nižji. S tem se spodbudi prodajo l.z.d. v primeru enakovrednih ponudb.

Izplačila članom l.z.d. so obdavčena kot dividenda in ne kot plačilo za delo. Ta se izplačujejo članom najmanj enkrat letno. To je pomembno, saj izkušnje iz tujine kažejo, da je čakanje na izplačilo do upokojitve nekoristno za sam obstoj take lastniške strukture, hkrati pa so tveganja med osebami, ki so članice manj časa, in osebami, ki so članice dalj časa, enakomerno porazdeljena. Izplačila so urejena z notranjimi pravili l.z.d., pri čemer razmerje med najvišjim izplačilom in najnižjim izplačilom ne sme biti večje od razmerja med plačami v matični družbi.

Primeri drugih dobrih praks in zaključek

ESOP model je na žalost manj prisoten v svetu, kot bi si to morda želeli. Njegov potencial je pred nekaj leti prepoznala Velika Britanija, ki je sprejela zakon na moč podoben ameriški zakonodaji, ki spodbuja ESOP.

ESOP-i v VB se imenujejo »Employee Ownership Trust« ali EOT. Zakon, ki je bil sprejet leta 2014, spodbuja EOT-e s posebnimi davčnimi olajšavami za lastnike, ki bi podjetja prodali EOT skladom. Do danes je v roke zaposlenih prešlo že več kot 700 podjetij, kar 200 samo v času zadnje krize v letih 2020 in 2021. **EOT se kaže kot še en primer odlične prakse delavskega lastništva.**

Z idejo prilagojenih ESOP modelov se trenutno resno spogleduje tudi Kanada, kjer tako parlamentarni Liberalci kot Konservativci iščejo načine za uzakonjenje in spodbujanje modela, ki bi omogočil odkupovanje podjetij s strani zaposlenih. **V kontinentalnem delu Evrope v Sloveniji z našo pobudo skorajda samevamo** – sestrski inštitut na Švedskem je edini, ki si prizadeva za vzpostavitev ESOP platforme.

Kljub temu je dogajanje spodbudno – naš predlog oziroma interpretacijo ESOP modela je objavila Evropska federacija za lastništvo zaposlenih v Bruslju kot evropski generični model, zaradi česar smo že imeli pogovore z Evropsko komisijo o možnostih širitve zakonodajnih rešitev v druge članice EU. Vendar pa se moramo naučiti hoditi, preden tečemo – **čeprav v Sloveniji že postavljamo pilote v podjetjih, smo daleč od sprejetja zakona**, ki bi poenostavil, pocenil in reguliral ESOP prakso. Podporne besede so široko prisotne, kljub temu pa smo se že bili primorani soočiti z opozicijo zakonu, morda najbolj presenetljiva je bila opozicija Obrtno-podjetniške Zbornice Slovenije pa čeprav bi bil ESOP zakon pomembno orodje v rokah njihovih članov.

Za konec pa naj vas pustim s citatom velikega pionirja in zagovornika klasičnega liberalizma, Johna Stuarta Milla, velikana, ki je razumel, da je napredek človeške civilizacije mogoč samo z demokratizacijo ekonomske organizacije.

“Oblika gospodarske družbe, ki bo prevladala, v kolikor bo človeštvo še naprej napredovalo, ne bo tista, kjer bo kapitalist šef, delavci pa brez glasu v upravljanju, temveč tista, kjer bodo zaposleni sodelovali enakopravno, kjer si bodo kolektivno lastili kapital, s katerim bodo opravljali svoje delo, in kjer bodo nastavljali in odstavljali menedžerje, ki jih v delu usmerjajo” (J. S. Mill, 1848)