



Piše:  
mag. Tej Gonza

# Evropska komisija, socialna ekonomija in lastništvo zaposlenih

Evropska komisija je v nedavno izdanem poročilu *Transition Pathway for Proximity and Social Economy (2022)* izpostavila Evropski ESOP model solastništva zaposlenih, ki smo ga razvili na Inštitutu za ekonomsko demokracijo.

Evropska komisija je prepoznala potrebo po sistematični podpori »**delavskih odkupov in podjetij v lasti zaposlenih**«, saj, kot trdi, komisija, ti lastniški modeli pripomorejo k »usklajevanju interesov podjetij z interesi delavcev, skupnosti in lokalnega okolja« (*Transition Pathway*, p. 18).

S poročilom je Evropska komisija prvič delavsko lastništvo in ekonomsko demo-

kracijo neposredno uvrstila v kategorijo socialnega podjetništva.

Družbena odgovornost lastniške strukture, ki prioritizira delavce, je dokazano skozi **desetletja študij, ki poudarjajo pozitivne družbene posledice** – ekonomska politika, ki sistematično gradi delavsko lastništvo, zmanjšuje neenakost, rešuje problem nasledstva, zmanjšuje ekonomsko

negotovost in pripomore k lokalni odgovornosti.

1. Spodbujanje solastništva zaposlenih zmanjšuje ekonomsko neenakost. Trenutne stopnje ekonomske neenakosti so družbeno škodljive in se v Evropi trenutno povečujejo.<sup>1</sup> Osrednja politika zmanjševanja neenakosti – državna redistribucija, predvsem v obliki progresivnega obdavčevanja in socialnega varstva – **neučinkovito naslavlja vzroke neenakosti in vodi v politično polarizacijo**.<sup>2</sup> Potrebno je ustvariti tržne pogoje, ki že v osnovi vodijo v bolj pravično distribucijo dohodkov in premoženja v gospodarstvu.<sup>3</sup> Ekonomska politika, ki zasleduje cilje ekonomske demokracije, se je izkazala za politično pragmatičen način zmanjševanja ekonomske neenakosti.<sup>4</sup>

2. Modeli lastništva zaposlenih, kot jih poznajo v ZDA (ESOP model) in v Veliki Britaniji (EOT model), zagotavljajo zelo učinkovito orodje za reševanje lastniškega nasledstva v MSP.<sup>5</sup> Vsako leto 450.000 evropskih podjetij zamenja lastnika, več kot 2 milijona delavcev pa je primorano menjati delodajalca – Evropska komisija opozarja, da je kar **tretjina teh delovnih mest ogrožena zaradi neuspešnega lastniškega nasledstva**.<sup>6</sup> Neuspeh pri reševanju lastniškega nasledstva lahko ogrozi delovna mesta, lokalne skupnosti in ima vpliv na celotno gospodarstvo. Evropa potrebuje dodatne rešitve na področju kapitalskih trgov in pri družinskem nasledstvu, vendar pa potrebu-

<sup>1</sup> Stephanie Bergbauer, Alessandro Giovannini, and Nils Hernborg, "Economic Inequality and Public Trust in the European Central Bank," April 27, 2022, [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2022/html/ecb.ebart202203\\_02~f9d2d059f0.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2022/html/ecb.ebart202203_02~f9d2d059f0.en.html).

<sup>2</sup> Herwig Immervoll and Linda Richardson, "Redistribution Policy and Inequality Reduction in OECD Countries: What Has Changed in Two Decades?," SSRN Electronic Journal, 2011, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1948026>; Antoine Bozio, Jonathan Goupille-Lebret, and Malka Guillot, "Predistribution vs. Redistribution: Evidence from France and the U.S.," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY, October 1, 2020), <https://papers.ssrn.com/abstract=3723639>.

<sup>3</sup> Bozio, Goupille-Lebret, and Guillot, "Predistribution vs. Redistribution"; Alan P. Thomas, Republic of Equals: Predistribution and Property Owning Democracy (Oxford UK: Oxford University Press, 2017); David Ellerman, "On the Labor Theory of Property: Is the Problem Distribution or Predistribution?," Challenge: The Magazine of Economic Affairs 60, no. 2 (2017): 171–88, <https://doi.org/doi:10.1080/05775132.2017.1279906>; Martin O'Neill, "The Promise of Predistribution," in Policy Network – Predistribution and the Crisis in Living Standards, 2012; Branko Milanovic, Capitalism, Alone: The Future of the System That Rules the World (Cambridge, Massachusetts: Belknap Press, 2019).

<sup>4</sup> Thomas Dudley and Ethan Rouen, "Employee Ownership and Wealth Inequality: A Path to Reducing Wealth Concentration," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, September 30, 2021), <https://doi.org/10.2139/ssrn.3942536>; Joseph R. Blasi and Douglas L. Kruse, "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, March 2019), [https://smrl.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskelloggreport\\_april2019.pdf](https://smrl.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskelloggreport_april2019.pdf).

<sup>5</sup> Robert A. Frisch, ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning, 2<sup>nd</sup> ed (New York: Wiley, 2001).

<sup>6</sup> European Commission, "COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS An SME Strategy for a Sustainable and Digital Europe" (2020), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A103%3AFIN>.

je tudi alternativna orodja, ki predstavljajo družbeno odgovorno prakso nasledstva.<sup>7</sup>

3. Podjetje v lasti zaposlenih so bolj stabilna in zmanjšujejo materialno negotovost. Ponavljajoče krize, ki ogrozijo likvidnost podjetij, predvsem v sektorju MSP, povečujejo negotovost delavskega razreda. Študije dokazujejo, da so podjetja v lasti

zaposlenih v času gospodarskih kriz bolj odporna,<sup>8</sup> zagotavljajo bolj stabilna delovna mesta<sup>9</sup> in delujejo proti-ciklično<sup>10</sup>.

4. Vključenost v lastništvo ima pozitiven vpliv na avtonomijo in počutje delavcev. Empirične raziskave potrjujejo strah glede psihološke odtujitve na močno specializiranem delovnem mestu, ki ga je pred

več sto leti izrazil že Adam Smith.<sup>11</sup> Lastništvo zaposlenih skupaj z močno lastniško kulturo **gradi občutek nadzora in avtonomije**, vodi do boljšega počutja, izboljša pripadnost podjetju in ima pozitivne psihološke učinke za delavce.<sup>12</sup>

5. Delavsko lastništvo ima pozitivne družbene posledice. Čeprav je ena izmed osrednjih vlog države, da regulira negativne eksternalije na trgu, se je potrebno zavedati, da različne oblike lastniških struktur različno vodijo do različnih odnosov do družbene odgovornosti. Pri konceptu notranjega lastništva je vredno poudariti, da so **lastniki in odločevalci v podjetju pogosto tudi prebivalci lokalnih skupnosti**, zaradi česar se zmanjšuje problem negativnih eksternalij. Empirične raziskave potrjujejo intuicijo in dokazujejo, da podjetja v lasti zaposlenih zagotavljajo bolj stabilne zaposlitve, zasidrajo dodano vrednost v okviru lokalne skupnosti in bolje skrbijo za lokalno skupnost ter se izogibajo poslovnih politikam, ki bi škodile naravnemu okolju.<sup>13</sup>

Tveganje je, da lastništvo zaposlenih postane samo še ena izmed progresivnih korporativnih strategij, ki pogosto služijo predvsem strategiji korporativne komunikacije in pozicioniranja v družbeno odgovornem trendu. Zato je potrebno **razlikovati med modeli lastništva zaposlenih, ki postavljajo kratkoročne, ekskluzivne in spekulativne sheme** ter modeli, ki zagotavljajo stabilnost, inkluzivnost in demokratičnost.

Če bodo države z davčnimi spodbudami in drugimi politikami res spodbujale ekonomsko politiko delavskega lastništva, bo ključno da model zagotovi široko pokritost zaposlenih, pravično distribucijo kapitala med zaposlene, demokratično predstavništvo v okviru deleža, ki si ga zaposleni lastijo in vzdržnost sheme solastništva, ki bo preživela tudi menjavo generacij zaposlenih v podjetju.

Primer dobre prakse predstavljata predvsem ameriški ESOP in britanski EOT model, pri katerem se gre za lastništvo zaposlenih prek pravne osebe. Za oba modela je značilno, da se odkup financira prek vzvoda, kar pomeni, da podjetje dobičke, ki jih namenijo zaposlenim, pretvori v delavsko lastništvo.

Na Inštitutu za ekonomsko demokracijo smo razvili model Evropski ESOP, ki v evropski pravni in kulturni prostor prenese najbolj uspešno prakso delavskega lastništva v 21. stoletju.<sup>14</sup>

V Sloveniji smo bili priča pilotni implementaciji ESOP modela v slovenskih pod-

<sup>7</sup> Carl Pitchford, "Employee Ownership as a Solution to the SME Succession Issue: An Analysis of Furniture Industry Conversions to Employee Ownership in the United States, United Kingdom, and France," *Journal of Organizational Psychology* 21, no. 4 (September 7, 2021), <https://doi.org/10.33423/jop.v21i4.4547>

<sup>8</sup> Fidan Ana Kurtulus and Douglas L. Kruse, How Did Employee Ownership Firms Weather the Last Two Recessions? Employee Ownership, Employment Stability, and Firm Survival: 1999-2011 (W.E. Upjohn Institute, 2107), <https://doi.org/10.17848/9780880995276>; Bruno Roelants et al., "The Resilience of the Cooperative Model" (CICOPA Europe, 2012), [https://issuu.com/cicopa/docs/report\\_cecop\\_2012\\_en\\_web](https://issuu.com/cicopa/docs/report_cecop_2012_en_web); Giles Tremlett, "Mondragon: Spain's Giant Co-Operative Where Times Are Hard but Few Go Bust," *The Guardian*, March 7, 2013, sec. World news, <https://www.theguardian.com/world/2013/mar/07/mondragon-spains-giant-cooperative>.

<sup>9</sup> Fidan Ana Kurtulus and Douglas Kruse, "An Empirical Analysis of the Relationship between Employee Ownership and Employment Stability in the US: 1999–2011," *British Journal of Industrial Relations* 56, no. 2 (2018): 245–91, <https://doi.org/10.1111/bjir.12254>.

<sup>10</sup> Tej Gonza, "Employee-Owned Firms: The Multiplicity of Crisis, Resilience, and Social Responsibility," in *The Virus Aftermath: A Socio-Economic Twist*, 1st ed. (Ljubljana: Časnik Finance, 2020, 2020), 401–20.

<sup>11</sup> Robert Lamb, "Adam Smith's Concept of Alienation," *Oxford Economic Papers* 25, no. 2 (1973): 275–85.; Amanda Shantz et al., "Drivers and Outcomes of Work Alienation: Reviving a Concept," *Journal of Management Inquiry* 24, no. 4 (October 1, 2015): 382–93, <https://doi.org/10.1177/1056492615573325>; Lars G. Tummers and Laura Den Dulk, "The Effects of Work Alienation on Organisational Commitment, Work Effort and Work-to-Family Enrichment," *Journal of Nursing Management* 21, no. 6 (2013): 850–59, <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>; Sara K. Clark et al., "Temporary Worker Alienation and Job Performance: The Impact of Rating Source," *Journal of Leadership & Organizational Studies* 17, no. 3 (August 1, 2010): 287–97, <https://doi.org/10.1177/1548051810368679>.

<sup>12</sup> Richard J. Long, "Job Attitudes and Organizational Performance Under Employee Ownership," *Academy of Management Journal* 23, no. 4 (December 1980): 726–37, <https://doi.org/10.5465/255559>; Linn Van Dyne and Jon L. Pierce, "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 25, no. 4 (2004): 439–59; Marco Caramelli and Alain Briole, "Employee Stock Ownership and Job Attitudes: Does Culture Matter," *Human Resource Management Review*, July 1, 2020, [https://www.academia.edu/4872588/Employee\\_stock\\_ownership\\_and\\_job\\_attitudes\\_Does\\_culture\\_matter](https://www.academia.edu/4872588/Employee_stock_ownership_and_job_attitudes_Does_culture_matter); Alex Bryson et al., "Share Capitalism and Worker Wellbeing," *Labour Economics* 42 (October 1, 2016): 151–58, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.09.002>; NCEO, "Employee Ownership and Economic Well-Being: A Research Project of the National Center for Employee Ownership," NCEO NLS, 2017, <https://www.ownershipconomy.org/>.

<sup>13</sup> Asmaa Boukhima and Tahar Khallouki, "Employee Stock Ownership in Morocco: Between Legal Reality and Need for Evolution," in *Employee Share Ownership and Impacts on Organizational Value and Behavior* (IGI Global, 2022), 146–59, <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8557-3.ch008>; Sarah Stranahan and Marjorie Kelly, "Mission-Led Employee-Owned Firms: The Best of the Best," *The Democracy Collaborative*, 2019, <https://democracycollaborative.org/learn/publication/mission-led-employee-owned-firms-best-best>; Jamin A. Hübner, "Owning Up to It: Why Cooperatives Create the Humane Economy Our World Needs," *Faith and Economics*, January 1, 2020, [https://www.academia.edu/53831514/Owning\\_Up\\_to\\_It\\_Why\\_Cooperatives\\_Create\\_the\\_Humane\\_Economy\\_our\\_World\\_Needs](https://www.academia.edu/53831514/Owning_Up_to_It_Why_Cooperatives_Create_the_Humane_Economy_our_World_Needs); Stranahan and Kelly, "Mission-Led Employee-Owned Firms"; Virginie Pérotin, "Worker Cooperatives: Good, Sustainable Jobs in the Community," SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, May 20, 2014), <https://papers.ssrn.com/abstract=2437929>; Deborah Groban Olson, "Employee Ownership: An Economic Development Tool for Anchoring Capital in Local Communities," *New York University Review of Law & Social Change* 15 (1987 1986): 239.

<sup>14</sup> European Employee Stock Ownership Plan (ESOP): the main structural features and pilot implementation in Slovenia (2022). Ellerman, David, Gonza, Tej, in Berkopec, Gregor. *SN Business & Economics*. <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00363-7>

jetjih, naslednji velik korak pa bo sprejetje zakonodaje, ki bi **na eni strani zagotovila davčne olajšave za odkup podjetij prek ESOP mehanizma, hkrati pa mora zakon zagotoviti določene standarde, ki preprečijo zlorabo davčnih olajšav in lastništva zaposlenih.**

Morda bo pri tem pomagalo nedavno poročilo Evropske komisije, ki zaključuje, da je za zasledovanje politike lastništva zaposlenih ključna prava izbira modela in izpostavi, da države članice z zakonom in finančnimi spodbudami podprejo »generični model ESOP« (*Transition Pathway*, str. 18),

kot ga predlaga Inštitut za ekonomsko demokracijo v Sloveniji.

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:  
mag. Cvetka Peršak

# Problematična davčna obravnava odhodkov za promocijo zdravja na delovnem mestu

*Obljubili so nam novo ministrstvo, ki bo skrbelo za solidarni razvoj in ekonomsko demokracijo (ali kako se bo že imenovalo), in pravi čas je, da ga spomnimo tudi na sila nestimulativno in povsem nelogično aktualno davčno obravnavo stroškov za promocijo zdravja na delovnem mestu. Naj vendarle odpravijo vse te zakonske nelogičnosti v zvezi z obdavčenjem teh prepotrebni aktivnosti in stroškov, ki jih, namesto države, prevzemajo podjetja, četudi zaradi zakonske prisile, večinoma pa vendarle iz prave skrbi za svoje delavce, uspešnost in perspektivo podjetja.*

### Zdravje v življenju in zdravje v službi

Slovenci imamo številne pregovore na temo zdravja (smo jih sami izumili ali pa povzeli po drugih narodih), na primer: Zdravje je naše največje bogastvo, Smeh je pol zdravja, Zdrav duh v zdravem telesu itd. Pogledamo v Ustavo naše države, če je zdravje naša pravica – pa ni! Imamo pravico do čiste pitne vode, do zdravstvenega varstva in še mnogo pravic, pravice do zdravja pa nimamo. Prav tako kot nimamo pravice do sreče, pa kar koli že pod tem pojmom razumemo.

Ampak vsi se strinjamo, starši, delavci, direktorji, kmetje, poslanci, ... da je **zdravje naše največje bogastvo**. In prav gotovo se strinjamo tudi z definicijo zdravja, kot jo je postavila Svetovna zdravstvena organizacija: »Zdravje je stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, in ne le odsotnost bolezni ali napake.«

Zato bi morala biti to naša **pravica**, da smo zdravi, da ostanemo zdravi in da se pozdravimo, če smo bolni. Kolikor seveda zmoremo sami, zdravniki, družba, »z božjo pomočjo«, kot bi rekli nekateri.

K sreči imamo vsaj zakon, če že ta pravica ni zapisana v ustavi – **Zakon o varnosti in zdravju pri delu**. Ampak ta zakon govori samo o zdravju pri delu, pa ne pri kakršnem koli delu, ampak samo tistem, ki ga delamo za podjetje. Torej moramo ločiti zdravje pri delu (v službi) od zdravja v življenju nasploh. Za zdravje v življenju nasploh moramo torej skrbeti sami, **za zdravje pri delu v službi, se pravi za varno in zdravo delovno okolje ter promocijo zdravja na delovnem mestu, pa morajo poskrbeti delodajalci – tako zakon**. Predpisane so celo kar hude kazni (od 4.000 do 20.000 evrov), če delodajalec ne poskrbi za, v zakonu zapovedane, obveznosti, ki so hkrati pravice delavcev.

Zagotovitev varnosti in zdravja pri delu je torej zakonska dolžnost delodajalca, pri čemer mu **zakon nalaga številne obveznosti**. In sicer, če naštejemo zgolj nekatere najpomembnejše, mora v ta namen:

1. izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi;

2. o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati in soodločati z delavci oziroma njihovimi predstavniki, skladno s predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju;

3. pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu;