

LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Nad koronakrizo z delavskim lastništvom

Na Inštitutu za ekonomsko demokracijo so prepričani, da bi morali na koronakrizo in druge krize, s katerimi se bomo še soočali, odgovoriti z novim modelom lastništva podjetij s strani zaposlenih.

✓ Urška Rus

Slovenska vlada je za pomoč gospodarstvu v času koronakrize uvedla širok nabor ukrepov: dodatne ukrepe pa še pripravja. Na Inštitutu za ekonomsko demokracijo (IED) opozarjajo, da bi morali imeti pri sprejemanju ukrepov v mislih tudi dolgoročni interes slovenskih državljanov in pomen malih ter srednjih podjetij, ki pri nas zaposlujejo okoli 65 odstotkov vseh delavcev. »Če nam trenutna kriza kaj sporoča, je to problematičnost globalne ekonomske soodvisnosti. Mala in srednje velika podjetja so temelj slovenskega gospodarstva, zato bi morali najti način, kako jih na dolgi rok zaščititi,« opozarjajo na inštitutu.

Odgovor na izzive, ki jih razgledja trenutna kriza, kot so nizka preživet-

vena stopnja podjetij, nizka produktivnost in težave s prenosom lastništva, vidijo v ekonomski alternativi, nekoč imenovani delavsko lastništvo, danes pa znani predvsem pod izrazom lastništvo zaposlenih. Vladi zato predlagajo, da del državne pomoči za pomoč podjetjem v času epidemije in posojil SID banke nameni spodbujanju notranjega lastništva.

Za večjo odpornost proti krizam S spodbujanjem odkupa podjetij s strani zaposlenih bi po njihovih besedah nagradili slovenske delavce in menedžerje, ki v trenutnih tveganjih razmerah nadaljujejo dejavnost. »Lastništvo zaposlenih bo povečalo njihove prihranke, prav tako pa

Če nam trenutna kriza kaj sporoča, je to problematičnost globalne ekonomske soodvisnosti. Mala in srednje velika podjetja so temelj slovenskega gospodarstva, zato bi morali najti način, kako jih na dolgi rok zaščititi.

Tej Gonza
Inštitut za ekonomsko demokracijo

praksa kaže, da je običajno povezano tudi z višjimi plačami in boljšim počutjem na delovnem mestu,« so poudarili v predlogu, ki so ga naslovili na vlado.

Lastništvo zaposlenih, nadaljujejo v IED, rešuje tudi problem nasledstva v malih in srednje velikih podjetjih, prispeva k zmanjšanju premoženjskih razlik in izboljšuje poslovanje podjetij. »Podjetja v lasti zaposlenih imajo nižjo fluktuacijo zaposlenih in višjo preživetveno stopnjo in so zato bolj odporna v času gospodarskih kriz. Prav tako imajo višjo povprečno učinkovitost (produktivnost, pripad-

nost delavcev; inovativnost) od klasičnih podjetij,« so zapisali. Podjetja v lasti zaposlenih po njihovih besedah uspešno naslavljajo tudi druge vrste knz, s katerimi se soočamo oziroma se bomo soočali v prihodnje. »Podatki kažejo, da podjetja v lasti zaposlenih manj onesnažujejo, boljše skrbijo za lokalno okolje in za svoje zaposlene,« so izpostavili.

V ZDA so ESOP-skldi pogosto vzpostavljeni zaradi težav s prenosom lastništva podjetja. Občasno pa jih uporabijo tudi kot varovalko pred sovražnimi prevzemi.

Model bi uvozili iz ZDA Medtem ko lahko danes v Sloveniji podjetja v popolnem lastništvu zaposlenih preštejemo na prste ene roke, je ponekod v tujini ta praksa močno razširjena. Najmočnejša praksa lastništva zaposlenih je, morda presenetljivo, vzpostavljena v ZDA, in sicer v obliki modela ESOP. Do danes se je v okviru tega modela preoblikovalo 7000 podjetij, ki zaposlujejo 14,2 milijona ameriških delavcev ali okoli 10 odstotkov tamkajšnje delovne sile v zasebnem sektorju.

In kaj je ameriški model ESOP? »ESOP je sklad, ki investira v delnice matičnega podjetja v imenu zaposlenih. Denarja za investicijo v delnice pa ne dobi od delavcev, ampak od samega podjetja, in sicer tako, da podjetje vsak mesec določen delež svojih prihodkov nameni financiranju odkupa,« je pojasnil predsednik IED Tej Gonza. Delavcem torej v odkup podjetja po sistemu ESOP ni treba vložiti lastnih prihodkov. Poleg tega je ESOP inkluzivna shema, kar pomeni, da morajo biti vajo vključeni vsi zaposleni. Trejni ključni element tega

modela pa je, da zaposleni formalno niso lastniki delnic, ampak je lastnik delnic sklad. »Zaposleni imajo vse pravice, ki izhajajo iz lastništva, razen pravice do prodaje delnic. Dokler si torej v podjetju zaposlen, si tudi član sklada, ko pa podjetje zapusti, ti sklad izplača vrednost delnic. Enako velja za nove zaposlene, ki so s prihodom v podjetje samodejno vključeni v lastniško strukturo,« je razložil Gonza.

Kot pravi, so na inštitutu oblikovali nov, slovenski model lastništva zaposlenih, ki izhaja iz ameriškega modela ESOP; hkrati pa ga dopolnjuje. Slovenski model naj bi med drugim prinašal davčne ugodnosti za prodajalce delnic, kar dela sheme

Pri delavskem lastništvu problemi nastanejo, ko se zaposleni upokojijo ali kako drugače zapustijo podjetje, pridejo pa novi. Upokojene lastnike najbolj zanima, koliko dobičko se bo razdelilo ob koncu leta, manj pa razvoj podjetja.

Marija Volčjak
direktorica Gorenjskega glasa

ESOP privlačne tudi v ZDA, drugače od tamkajšnjega modela pa bi pri nas zaposlenim podelili tudi enakopravne glasovalne pravice.

Kako je v podjetju v lasti zaposlenih?

Tudi v slovenskih podjetjih v večinskem lastništvu zaposlenih izpostavljajo številne prednosti notranje lastniške strukture, na primer boljše poslovne rezultate, večjo zavzetost zaposlenih in večjo produktivnost. Opozarjajo pa tudi na težave, ki so jih imeli pri vpeljavi lastništva zaposlenih, saj to pri nas še ni ustrezno

65 %

DELAVCEV V MALIH IN SREDNJE VELIKIH PODJETJIH.

10 %

DRUŽBENIKOV V TEH PODJETJIH PRAČKAJE, DA BODO ZARADI UPKOJITVE PRIMORANI PODJETJE LIKVIDIRATI.

pravno urejeno. »Potrebujemo obliko podjetja, ki je neke vrste med d. o. o. in d. d. Za nas je d. o. o. preveč zapleta oblika, ker ima lahko samo 50 solastnikov, za vsako spremembo pa je potreben notar. Oblika d. d. na drugi strani pa je namenjena prostemu pretoku deležev, zato prav tako ni primerna,« nam je povedal soustanovitelj podjetja Dewesoft Jure Knez.

Kot eno največjih težav izpostavljajo ohranjanje deleža zaposlenih v lastniški strukturi. »Pri delavskem lastništvu problemi nastanejo, ko se zaposleni upokojijo ali kako drugače zapustijo podjetje, pridejo pa novi,« nam je povedala direktorica družbe Gorenjski glas in odgovorna urednica časopisa Marija Volčjak. Upokojene lastnike po njenih besedah najbolj zanima, koliko dobička se bo razdelilo ob koncu leta, manj pa razvoj podjetja. »Hkrati bi bilo prav, da se v lastništvu vključijo tudi novi sodelavci,« je dejala. Ker model ESOP naslavlja prav te težave, je Volčjakova prepričana, da bi bila vpletava takšnega modela v Sloveniji dobrodošla novost, zlasti za številna majhna in družinska podjetja. x

Raziskave kažejo:

da imajo ESOP-podjetja v povprečju do 10 odstotka večjo produktivnost, do 8,8 odstotka višjo rast prihodkov na zaposlenega, do 18 odstotkov višjo mediano plače v podjetju, do 50 odstotkov višjo preživetveno stopnjo, da so v času krize odpustila štirikrat manj zaposlenih, da sledijo okoliško in trajnostno usmerjenim strategijam.



Za vzorčni primer delavskega lastništva pri nas velja podjetje Domež iz Železnikov, kjer se ukvarjajo z izdelavo električnih motorjev. © Luka Cihua