

Zakon o lastniški zadrugi delavcev

Uvodna študija

Avtorji: Tej Gonza, Gregor Berkopec in David Ellerman

Datum: 1.12.2020

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA PREDLOG ZAKONA

Namen predloga zakona je vzpostavitev splošnega modela za delni ali popolni odkup delnic ali deleža v gospodarski družbi s strani zadruga posebnega namena (v nadaljevanju »lastniška zadruga delavcev«). Predlog zakona:

- (i) davčno vzpodbudi odkup delnic ali deležev v majhnih, srednjih in velikih podjetjih ter tako prispeva k trajnostnemu razvoju, preživetju in uspehu teh podjetij;
- (ii) zagotavlja motivacijsko oziroma nagradno shemo za zaposlene, s katero se gradi pripadnost;
- (iii) zagotovi odgovoren lastniški model za slovenska podjetja, ki je okoljsko trajnostno naravnano, odgovoren do lokalnih skupnosti in ki zaseda lastništvo slovenskih podjetij med slovenskim prebivalstvom.

Evropske in domače institucije že več let opozarjajo na sistemski problem lastniškega nasledstva v sektorju majhnih in srednje velikih podjetij (v nadaljevanju »MSP«). Problem nasledstva nastane, ko se ustanovitelj ali manjša skupina lastnikov želi odmakniti iz lastništva ali se upokojiti, pri čemer ni urejenega družinskega nasledstva, prav tako pa ni kupca oziroma investitorja, ki bi odkupil podjetje in prevzel odgovornost za poslovanje. Problem lastniškega nasledstva je povezan tudi s pozivi, ponovno na ravni EU institucij, za ohranitev sektorja MSP, ki predstavlja hrbtenico evropskega gospodarstva, hkrati pa običajno posluje družbeno in okoljsko bolj odgovorno.

1.1 POZIVI EU K SPODBUJANJU LASTNIŠTVA ZAPOSLENIH

Z predlaganim zakonom združujemo reševanje problema nasledstva z vzpostavljanjem in ohranjanjem družbeno odgovornih ekonomskih praks. Zakon predlaga model notranjega lastništva kot orodje lastniškega nasledstva.

Notranje lastništvo oziroma lastništvo zaposlenih je že ustaljena praksa reševanja lastniškega nasledstva v ZDA, VB in v kratkem tudi v Kanadi. Hkrati so participativni modeli podjetniške organizacije ena izmed prioritetenih smernic Evropske Komisije (v nadaljevanju »EK«), ki je v zadnjih 30 letih izdala številne študije, poročila in politična priporočila za spodbujanje participacije zaposlenih v so-lastništvu, dobičku ali delniških opcijah. Del tega opusa so poročila PEPPER ('Participation of Employed Persons in Profit and Enterprise Results') iz 1991, 1997, 2006 in 2009. Septembra 2007 je takratna francoska ministrica za finance Christine Lagarde napovedala nov 'Evropski participativni model', oktobra 2010 pa je Evropski ekonomsko-socialni odbor nadaljeval s pobudo v okviru njihovega programa za finančno participacijo zaposlenih v Evropi.¹ Odbor je finančno participacijo prepoznal kot »dobro poslovno priložnost ter priložnost za delavce in družbo kot celoto«. Marca 2012 je bilo v Evropskem parlamentu zaslišanje na temo finančne participacije zaposlenih.²

¹ European Economic and Social Committee: Opinion of the European Economic and Social Committee on 'Employee financial participation in Europe' (own-initiative opinion)), SOC/371, Brussels, 21 October 2010

² European Federation of Employee Share Ownership (EFES) (2012): A European policy for employee ownership and participation. Report, Public Hearing in the European Parliament, 22 March 2012, Brussels

Decembra 2012 je EK izdala akcijski plan za evropski gospodarski zakon in korporativno upravljanje, kjer je pozvala k vzpostavitvi zakonodajnega okvirja za bolj odgovorne in trajnostne lastniške modele in omenila lastništvo zaposlenih kot pomemben del te iniciative. EK je omenila, da ima v Evropi lastništvo zaposlenih dolgo tradicijo in je pogosto bilo zelo uspešno. EK je zaključila, da je na nivoju pravnega sistema držav članic ključno urediti področje z vidika davčne obravnave, socialne varnosti in delovnega prava.³ V resoluciji 15. septembra leta 2016 (2015/2320(INI)) je tudi Evropski parlament pozval EK, da spodbuja države članice ter lokalne in regionalne institucije za širjenje uspešne prakse v sektorju MSP, kar vključuje tudi različne modele participacije zaposlenih v lastništvu podjetij.

Evropska federacija za lastništvo zaposlenih (v nadaljevanju »EFES«) v svojem poročilu iz leta 2019 ugotavlja, da na ravni EU akcijski plan EK ni bil realiziran, zaradi česar je sektor MSP še vedno ogrožen.⁴ V poročilu poudarjajo, da naj se model za vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo podjetij, predvsem pri MSP, kjer trg za prenos lastništva ni zadostno urejen, uredi na ravni držav članic. Za države članice je torej pomembno, da sprejmejo zakonodajo, ki bi omogočila in davčno spodbudila odkup deležev v podjetjih s strani zaposlenih. EFES ugotavlja, da je Slovenija ena izmed članic EU, ki zakonodajno na področju so-lastništva zaposlenih močno zaostaja za »prvo« Evropo. Zakonodaja Nemčije, Švedske, Avstrije, Norveške, Španije, Finske, Velike Britanije, Italije, Nizozemske in Francije je na dotičnem področju veliko pred Slovenijo ter ostalimi državami periferije, kot so Grčija, Portugalska, Ciper, Slovaška, Litva, Poljska, Romunija in Estonija (EFES, str. 12-13).

Priporočila EFES so povzeli tudi v organizaciji *The European Federation of Investors and Financial Service Users* (v nadaljevanju »EFIFSU«). V poročilu *'New vision for Europe's Capital Markets'*⁵ (2020, str. 20) so zapisali: »V EU je potrebno vzpostaviti lastništvo zaposlenih kot način za participacijo državljanov na kapitalskih trgih in za razvoj kulture lastništva. [...] Komisija in države članice so povabljene, da spodbujajo lastništvo zaposlenih v EU.« Predlog Better Finance je z delitvijo poročila podprlo tudi Vseslovensko združenje malih delničarjev.

Osnutek Zakona o udeležbi delavcev v lastništvu je pripravljen v skladu s smernicami evropskih političnih institucij in strokovnih združenj kot so EK, EP, EFES, EFIFSU in številne druge. Za oblikovanje tehničnega opisa modela smo povzeli priporočilo, ki ga je izdal EFES v publikaciji *'A Generic ESOP: Employee Share Plan for Europe'*.⁶ Avtorji so za EFES predlog generičnega modela za odkup podjetij s strani zaposlenih osnovali po vzoru Employee Stock Ownership Plan (v nadaljevanju »ESOP«) iz ZDA. ESOP je od 70ih let, ko je bil uzakonjen, najbolj uspešna in najbolj množična shema solastništva zaposlenih na svetu, primarno pa se uporablja za reševanje lastniškega nasledstva.

³ European Commission (2012): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Action Plan: European company law and corporate governance - a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg, 12.12.2012, COM (2012) 740 final.

⁴ Employee Share Ownership: The European Policy (2019), EFES, Bruselj. Poročilo je dostopno na spletni strani <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20Share%20Ownership%20-%20The%20European%20Policy.pdf>

⁵ New Vision for Europe's Capital Markets: Final Report of the High Level Forum* on the Capital Markets Union (2020). * High Level Forum je bila vzpostavljena s strani Evropske Komisije

⁶ A Generic ESOP: Employee Share Plan for Europe (2020). European Federation for Employee Share Ownership

1.2 OCENA STANJA

Eden izmed pomembnih razlogov za pojav problema nasledstva je lastniška monokultura, ki je pogosta skoraj v vseh članicah EU in širše. Ekspertna skupina iz VB je nedavno opozorila, da monokultura lastniških shem predstavlja nevarnost za kratkovidnost in naredi domača podjetja bolj dovzetna za tuje prevzeme, ki imajo lahko negativne posledice na ravni lokalnih skupnosti.⁷

Pravni red Republike Slovenije ne zagotavlja pluralizma lastniških shem, ki je sicer značilen za anglosaški pravni sistem in številne države zahodne Evrope. Reševanje lastniškega nasledstva z modeli notranjega lastništva ni sistematično urejeno, prav tako ni spodbud, ki bi take družbeno odgovorne rešitve spodbujale. Kljub temu, da zakonodaja ne predpisuje izrecnih omejitev za vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo družbe, se podjetja, ki zaposlene poskušajo vključevati v solastništvo, srečujejo s številnimi problemi birokratske, organizacijske in davčne narave. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08) sicer predvideva mehanizem za vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo družbe, vendar pa postavlja določene pogoje, zaradi katerih vključevanje v lastniško strukturo z uporabo mehanizmov po tem zakonu v 13 letih ni zaživelo. Glavni razlogi za neživljenjskost zakona naslednji:

- V kolikor želi delodajalec dobiček zaposlenim razdeliti v obliki delnic, mora biti organiziran kot delniška družba, delnice katere so uvrščene na organiziran trg vrednostih papirjev. Takih družb je v Republiki Sloveniji zgolj 36⁸, kar pomeni, da vključevanje na ta način praktično ne obstaja (število vseh delniških družb v Sloveniji se giblje okoli številke 550, medtem ko število registriranih družb z omejeno odgovornostjo presega številko 71.000). Zakon torej ne omogoča reševanja nasledstva ali vzpostavitve motivacijske sheme v MSP, katerih vrednostni papirji niso uvrščeni na organiziran trg vrednostnih papirjev.
- Drugi pogoj je, da mora družba ustvariti dobiček. Pri uporabi dobička za vključitev zaposlenih v lastniško strukturo je družba omejena – za vključitev lahko nameni največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač. To je razlog, da zakon nikoli ne bo vodil v znatni delež solastništva podjetja s strani zaposlenih.
- Težavo pri vključevanju zaposlenih predstavlja tudi razmeroma kompleksna davčna zakonodaja, predvsem pri prodaji deležev oziroma delnic zaposlenim pod ceno, ki jo kot tržno določi pristojni finančni urad (razlika predstavlja boniteto in je ustrezno davčno obremenjena).

Zaradi zgornjih in tudi drugih razlogov omenjeni zakon ne rešuje problema lastniškega nasledstva za sektor MSP. Kljub temu, da v Republiki Sloveniji ne obstajajo podporni mehanizmi za vzpostavljanje in vzdrževanje lastništva zaposlenih, so se v določenih družbah vseeno odločili, da bodo zaposlene vključili v lastniško strukturo. Vedno več je podjetij v različnih sektorjih (proizvodnja, gradbeništvo, informacijske tehnologije, svetovalna podjetja ipd.), ki z namenom optimizacije poslovnih procesov, motivacije, nagrajevanja ter reševanja nasledstvenega vprašanja razmišljajo ali implementirajo solastniške sheme za zaposlene. S tem si zagotovijo višjo produktivnost in pripadnost zaposlenih, ter hitrejšo rast ter odpornost v

⁷ The Ownership Commission (2012) *Plurality, Stewardship and Engagement*

⁸ Podatki dostopni na - <https://www.a-tvp.si/drugi-seznami/seznam-javnih-druzb>

času gospodarskih kriz. Lastniške sheme zaposlenih lahko zagotovijo konkurenčno prednost in višjo dodano vrednost podjetij, kar pa omejujejo številni institucionalni in tudi kulturni dejavniki, ki preprečujejo porast solastništva zaposlenih v Sloveniji. Pri delu s slovenskim gospodarstvom smo naleteli na naslednje osrednje izzive pri vzpostavljanju ali ohranjanju notranjega lastništva:

- Največje slovensko podjetje v lasti zaposlenih je Domel d.d. Delavci Domela so v drugi polovici 90ih let podjetje zavarovali pred sovražnim prevzemom tujega konkurenta tako, da so skupaj (vendar vsak delavec za sebe) odkupili podjetje. Pri tem so se zadolžili in kasneje dolg uspešno poplačali. Danes, po več kot 25-ih letih, se Domel sooča s problemom lastniškega nasledstva, saj je več kot polovica takratnih zaposlenih-lastnikov v pokoju. Zakonodaja jim ne omogoča modela, s katerim bi enostavno konsolidirali lastništvo in zagotovili dolgoročno notranje lastništvo. Nedavno jim je to še dodatno otežil zakon, ki je dodatno davčno obremenil odkup lastnih delnic, s katerim je Domel poskušal ohraniti notranje lastništvo.
- Model Dewesoft d.o.o., kjer se zaposleni vključujejo kot neposredni družbeniki tako, da iz naslova plač ali nagrad odkupijo deleže, je trenutno edini pravno urejen način grajenja solastništva v d.o.o., hkrati pa je izredno stroškovno neučinkovit in administrativno zapleten. Prvič, zaposleni za odkup deležev koristijo dohodke iz dela, ki so običajno obremenjeni z dohodnino in vsemi prispevki, kar pomeni, da se neto odkupna osnova močno zniža. Drugič, družbe z omejeno odgovornostjo se srečujejo z omejitvami glede števila družbenikov, ki je praviloma omejeno na 50, kar pomeni, da morajo večje družbe ob uvajanju solastništva zaposlenih razmišljati o prestrukturiranju v delniške družbe ali pa za povečanje dovoljenega števila družbenikov zaprositi za dovoljenje ministra, pristojnega za gospodarstvo. Prav tako je potrebna sprememba družbene pogodbe vsakič, ko se pridruži nov družbenik.

Zaradi davčne neučinkovitosti, visokih transakcijskih stroškov in številnih administrativnih ovir je solastništvo zaposlenih v Sloveniji stvar altruizma in družbene odgovornosti obstoječih lastnikov podjetij. Številni slovenski podjetniki in lastniki sprejemajo težke odločitve, se zapletajo v pravne postopke in plačujejo visoko ceno z namenom, da s solastništvom zaposlenih rešijo nasledstveni problem, da nagradijo zaposlene za preteklo delo ali pa jih motivirajo k pripadnosti in kreativnosti pri delu. Strokovnjakom na področju lastništva zaposlenih se v mnenju, da bi solastništvo zaposlenih *lahko* bolj cvetelo in tudi *moralo* biti stvar aktivne ekonomske politike, tako pridružujejo tudi številni slovenski gospodarstveniki.

1.3 RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA

Poglavitni razlog za sprejem zakona je demografski trend staranja prebivalstva, ki v kombinaciji z pomanjkanjem pravnih inštrumentov za vključevanje zaposlenih v solastništvo podjetij ustvarja problem lastniškega nasledstva. Zakon je usmerjen predvsem v sektor MSP, vendar se nanj ne omejuje.

MSP danes v Evropi zaposlujejo okrog 65% vseh delavcev, med leti 2002 in 2010 pa so ustvarila 85% vseh novih delovnih mest.^{9,10,11} V Sloveniji je sektor MSP še močnejši, saj zaposluje skoraj 70% delavno aktivnega prebivalstva. MSP so običajno v lasti in upravljanju majhne skupine podjetnikov oziroma ustanoviteljev, medtem ko EK opozarja, da se bo v naslednjih desetih letih upokojilo skorajda 40% teh lastnikov. Že sedaj je vsako leto na ravni EU potrebno urediti prenos lastništva za okrog 450.000 podjetij, ki skupaj zagotavljajo več kot dva milijona delovnih mest. EK problem nasledstva uvršča na čisti vrh seznama izzivov za sektor MSP. Že leta 2006 je EK države članice pozivala, da »zagotovijo davčno okolje in primerna finančna orodja, da informirajo in izobražujejo ter spodbujajo vzpostavljanje transparentnih trgov za nasledstvo.«¹² Do danes številne države članice področja še vedno niso uredile; zaradi nezadostne priprave, ozaveščanja, neprimerne davčne zakonodaje in pomanjkanja modelov prenosa je vsako leto ogroženih 600.000 delovnih mest na ravni EU.¹³

Slovenija in druge države bivše Jugoslavije so še posebej ogrožene, saj se je v teh državah privatna podjetniška dejavnost začela šele v 90ih letih 20. stoletja.¹⁴ V večini MSP so lastniki še vedno prva generacija podjetnikov, zaradi česar se zares še nismo soočili s problemom nasledstva. Po izkušnjah številnih gospodarstvenikov in podpornih institucij pri nas kar 80% MSP pravočasno ne načrtuje nasledstva: »V Sloveniji je mogoče zaznati veliko primerov neustrezne in nepravočasne priprave na prenos [lastništva] podjetja v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Raziskava je pokazala, da lastniki malih in srednje velikih podjetij v procesu prenosa podjetja potrebujejo pomoč na različnih področjih.«¹⁵

V preteklosti je bil najpogostejši način reševanja lastniškega nasledstva prenos na družinske člane, vendar so se v zadnjih desetletjih majhna družinska podjetja močno spremenila, hkrati pa je zanimanje družinskih naslednikov vedno manjše. Po nekaterih ocenah je za družinsko nasledstvo pripravljenih manj kot 10% vseh podjetij, ki bodo v nekaj letih potrebovala lastniškega naslednika. Druga možnost, ki je zunanji odkup MSP, prav tako ne vpliva optimizma. Trg za lastniške deleže MSP v Sloveniji ni razvit. Odkup oziroma prevzem podjetja s strani tujega investitorja ali konkurenta je pogosto problematična možnost za podjetje, ki je vpeto v lokalno skupnost, skrbi za zaposlene in je odgovorno do okolja. Interesi zunanjega investitorja so v večini primerov nekompatibilni z interesi lokalne skupnosti in delavcev podjetja – motivi so običajno finančne narave, torej investitor z nakupom pričakuje donos na investicijo; v obliki neposredne profitabilnosti, konsolidacije trga ali pa prevzema znanja in razvoja. Prav tako tuje lastništvo slovenskih podjetij velik del dodane vrednosti slovenskega sektorja MSP prenaša čez mejo. Motiv odkupa je lahko tudi geopolitični, kar je vedno bolj pogost razlog za odkup podjetij s strani tujih velikih igralcev, predvsem ameriških ali kitajskih investicijskih skladov. V nobenem od navedenih primerov pa ni zagotovila, da bo lastnik podjetje vodil odgovorno do zaposlenih, do lokalne skupnosti ali do naravnega okolja. Številna lokalna podjetja v Sloveniji – predvsem v okolju izven urbanih centrov – svojemu okolju zagotavljajo

⁹ Močnik, Dijana, Mojca Duh, Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik, and Karin Sirec. 2019. Slovenska podjetniška demografija in prenos podjetij. Slovenski Podjetniški Observatorij 2018.

¹⁰ European Commission. 2008. "Putting Small Businesses First EN Europe Is Good for SMEs, SMEs Are Good for Europe"

¹¹ Podatki Evropske Komisije, pridobljeno 20.8.2020 na spletnem naslovu https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_12_20.

¹² Dostop 25.8.2020 na spletni strani https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_06_307

¹³ Evropska Komisija (2020). "An SME Strategy for sustainable and digital Europe." Bruselj, Evropska Komisija.

¹⁴ Koreen M., Schleppehorst S., in Pissareva L. 2019. "Business transfer as an Engine for SME growth: Policy note. OECD, SME Policy faced with Development of Financial Technology."

¹⁵ Močnik et al. (2019).

dobro plačana delovna mesta, socialne, športne in kulturne programe; dodano vrednost investirajo v svoje neposredno okolje. Tako kot je danes jasno, da Domel d.d. v primeru neuspešnega prevzema s strani takratnih zaposlenih ne bi več obstajal v Železnikih v taki obliki, kot obstaja danes, je jasno, da v večini primerov tuji lastniki ne bodo skrbeli za skupnost na način, kot bi skrbeli lokalni prebivalci kot solastniki podjetja.

Glede na ocene različnih študij strokovnih organizacij je mogoče narediti enostaven izračun ogroženosti delovnih mest v Sloveniji zaradi neuspešnega reševanja lastniškega nasledstva. MSP zaposlujejo približno 400.000 ljudi v Sloveniji. 23% MSP je v lasti družbenikov, ki so starejši od 55 let. V kolikor 80% podjetnikov ne načrtuje prenosa nasledstva, je v naslednjih desetih letih ogroženih 73.600 delovnih mest. Problem nasledstva pa ne ogroža samo delovnih mest, temveč ima številne negativne eksternalije za lokalne skupnosti, vodi v depopulacijo ruralnih regij, vodi v povišanje socialnih izdatkov države ter ogrozi gospodarsko aktivnost.

Prenosi lastništva so lahko »motor gospodarske rasti«, vendar pa trg za lastništvo MSP v Sloveniji ni zadostno razvit.¹⁶ V zadnjih petnajstih letih, torej od poziva Evropske komisije iz leta 2006, Slovenija ni uredila vprašanja nasledstva za slovenska MSP. Potreba po ureditvi zakonske osnove na področju vključevanja zaposlenih v solastništvo z namenom reševanja nasledstvenega problema je danes prepoznana s strani evropskih (EK, EP, EFES, EFIFSU ipd.) in slovenskih institucij (SPIRIT Slovenija, SID banka, OZS, GZS, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, IPMMP, VZMD, Slovenski podjetniški sklad itd.), uspešnih slovenskih podjetij (Domel d.d., Dewesoft d.o.o., Inea d.o.o., Cosylab d.d., Optiweb d.o.o., Etiketa d.d., M-Sora d.d., Špica d.o.o., Soltec d.o.o., Siapro d.o.o. in številni drugi) ter posameznih strokovnjakov iz tega področja. Poleg zagotavljanja samega orodja nasledstva je pomembno tudi, da orodje zagotovi družbeno odgovoren prenos lastništva in družbeno odgovornega lastnika, ki bo podjetje vodil s primarnim obzirom do zaposlenih, okolja in slovenskega nacionalnega interesa.

Z zakonsko ureditvijo področja je potrebno zagotoviti možnost lastniške pluralnosti po vzoru dobre prakse iz tujih držav (ZDA, VB, nedavno Kanada in Avstralija, Nemčija, Francija, Španija, Italija, Švedska in druge gospodarsko razvite države), ki v Sloveniji praktično ne obstaja – dotični predlog zakona ponuja *en model* za odkup podjetja s strani zaposlenih z namenom reševanja nasledstva. Za pravne osebe zasebnega prava v Republiki Sloveniji velja načelo *numerus clausus*, kar pomeni, da imajo ustanovitelji možnost ustanoviti zgolj katero od pravnih oseb, ki jo pravni red izrecno ureja. To v Sloveniji onemogoča lastniško pluralnost, saj ni mogoče ustanoviti na primer zasebnega sklada, katerega upravičenci bi bili zaposleni, po vzoru Velike Britanije ali pa na primer Nizozemske. Zakonska ureditev prenosa lastništva podjetij na zaposlene po vzoru prakse iz tujine je nujna alternativa, s katero bi preprečili množično odpuščanje, ruralno depopulacijo, upad prihodkov v lokalni skupnosti, ukinjanje socialnih programov vezanih na prihodke podjetij ter prostovoljnih socialnih in drugih programov, ki jih pogosto izvajajo lokalna podjetja.

V tujini obstajajo trije primeri dobre prakse, kjer model notranjega lastništva zagotavlja orodje nasledstva predvsem za MSP. Vse tri prakse izkazujejo odlične rezultate, tako v smislu reševanja problema nasledstva, kot v smislu sekundarnih posledic, torej posledic za zaposlene, lokalno okolje in poslovne rezultate podjetij, ki se odločijo za lastništvo zaposlenih:

¹⁶ Močnik et al. (2019).

- Employee Stock Ownership Plan (ESOP) iz ZDA (zakonsko uveden leta 1974; do danes vzpostavljen v približno 7.000 podjetij z ESOP skladom, ki zaposlujejo 14,4 milijona delavcev oziroma 10% delavcev zasebnega sektorja v ZDA).
- V Kanadi od leta 1985 obstaja posebna pravna oblika zadruga - *coopératives de travailleurs actionnaire* -, v kateri se lahko združijo zaposleni določenega podjetja z namenom, da odkupijo del ali celotno lastništvo operativnega podjetja. Edina funkcija zadruga je lastništvo matičnega podjetja v imenu vseh zaposlenih, uporablja pa se večinsko z namenom reševanja nasledstva.
- Employee Ownership Trust (EOT) iz VB. Zakonsko je bil model urejen leta 2014, do danes približno 700 podjetij z EOT skladom.

Gonza in Berkopec (2019) ugotavljata, da je v svetovnem merilu najbolj uspešen model, ki omogoča delni ali celotni odkup podjetja s strani zaposlenih in zagotavlja orodje za nasledstvo, poseben pravni mehanizem imenovan 'Employee Stock Ownership Plan' (ESOP). ESOP omogoča odkup delnic ali deležev od ustanoviteljev, ki odhajajo, se upokojujejo ali želijo nagraditi ter motivirati zaposlene, s strani namenskega lastniškega sklada. Sredstva za odkup ESOP pridobiva finančna sredstva od podjetja samega, torej se odkup financira iz naslova odloženih prihodkov matičnega podjetja. Prispevki podjetja, ki se prenesejo na ESOP sklad, znižujejo davčno osnovo podjetju in niso obremenjeni s prispevki.

Reševanje nasledstva v MSP je najpogostejši razlog za vzpostavitev ESOP shem – ESOP tako strokovnjaki imenujejo za »ultimativno orodje nasledstva«. ¹⁷ Izplačilo lastnikov in odkup s strani sklada v ZDA pospremi številne davčne olajšave na različnih nivojih (za lastnike, za posojilodajalce, za zaposlene, za podjetje). ESOP v ZDA prav tako vzpostavi notranji trg za delnice oziroma deleže podjetja, s čimer poskrbi za trajnostno rešitev nasledstvenega vprašanja. Mehanizem ESOP omogoča fleksibilnost odkupa; lastniki lahko postopoma odprodajajo delnice oziroma deleže (v zelenem obdobju) in zagotovijo mehki prehod ter prenos lastništva in vodenja podjetja. Mehki prehod je ključnega pomena za uspešen prenos lastništva v MSP (Frisch, 2001; Močnik et al., 2019). EFES je v letu 2020 objavil strokovni predlog za adaptacijo ameriškega ESOP modela v namen evropske uporabe. ¹⁸ Kot že rečeno dotični predlog Zakona o udeležbi delavcev v lastništvu gradi na predlogu EFES in v luči uspešne prakse v tujini ureja možnost delnega ali celotnega, enkratnega ali postopnega odkupa deležev/delnic podjetij s strani zaposlenih.

2. CILJI, NAČELA IN POGLABITNE REŠITVE PREDLOGA

2.1 CILJI PREDLOGA

Ozadje oziroma namen zakonskega predloga je v prvi vrsti nasloviti problem nasledstva podjetij (s poudarkom na MSP in podjetjih v notranji lasti). Zgoraj je bilo na kratko predstavljeno, zakaj bo vprašanje nasledstva – za številne evropske države, še toliko bolj pa regijsko in v Sloveniji – v odsotnosti urejenega področja predstavljalo večplastne izzive. Cilj predloga je zakonsko urediti odkup podjetja s strani zaposlenih, ki bo zagotovil alternativni model nasledstva v primeru odsotnosti drugih možnosti. Zakon predlaga model, ki:

¹⁷ Frisch, Robert A. 2001. *ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.

¹⁸ Celoten tehnični dokument, ki natančno pojasni evropski ESOP je dosegljiv na spletni strani EFES - <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2020/A%20Generic%20ESOP%20Employee%20Share%20Plan%20for%20Europe.pdf>

- zagotovi finančni mehanizem in institucionalni okvir odkupa,
- definira pravila na način, da ne pride do zlorab ali manipulacij modela v parcialne interese,
- omogoča mehak in postopen prenos lastništva, ki je ključen za uspešno nadaljevanje poslovanja MSP,
- zagotavlja okoljsko in družbeno odgovornega lastnika in vzpostavlja motivacijsko strukturo, ki spodbuja bolj aktivno participacijo in pripadnost zaposlenih.

2.2 POGLAVITNE ZAKONODAJNE REŠITVE IZ PREDLOGA ZAKONA

Zakon o udeležbi delavcev v lastništvu primarno rešuje težavo nasledstva v MSP ter hkrati omogoča nove motivacijske strukture za zaposlene, ki so osnovane na inkluzivnem notranjem lastništvu.¹⁹

Zakon poenostavlja vključevanje in izključevanje zaposlenih v lastniško strukturo tako, da za imetnika deleža ali delnic podjetja postavi ločeno pravno osebo, ki opravlja funkcijo lastniškega sklada zaposlenih, hkrati pa z vzpostavitvijo individualnih kapitalskih računov vsakemu zaposlenemu zagotavlja pravico do individualizirane vrednosti podjetja in udeležbe v dobičku. Najbolj primerna obstoječa pravna oseba v slovenskem pravu je zadruga (v nadaljevanju 'zadruga'). Zaposleni se vključujejo v članstvo in izključujejo iz članstva po v naprej določenih objektivnih pogojih (zaposlitev v matični družbi), članstvo v zadrugi pa jim zagotovi posredno so-lastništvo deležev oziroma delnic, katerih lastnik je zadruga. Ključen pogoj za članstvo je zaposlitev v matični družbi. Člani zadruge smejo biti le osebe, ki so v delovnem razmerju z matično družbo, kar pomeni, da so ob prenehanju delovnega razmerja avtomatsko izključene iz članstva v zadrugi, vrednost njihovega individualiziranega deleža pa izplačana v okviru načrta za izplačevanje. Druga rešitev, ki zagotavlja dolgoročno in trajnostno lastništvo zaposlenih je prepoved prenosa deleža v lastniški zadrugi delavcev, saj bi v nasprotnem primeru lahko prišlo do situacije, v kateri bi se lahko lastništvo skoncentriralo v rokah peščice, kar pa bi izkrivilo namen samega zakona.

Zakon v svojem bistvu postavlja pogoje, pod katerimi je zadruga, v katero so vključeni zaposleni, dejansko lastniška zadruga delavcev, ki jo po predlaganem Zakonu o udeležbi delavcev v lastništvu upravičena do določenih davčnih ugodnosti.

Lastniško zadrugo delavcev ustanovijo najmanj 3 osebe, ki so zaposlene v matični družbi. Lastniška zadruga delavcev sme imeti v lasti izključno delnice ali deleže matične družbe. Da zadruga pridobi status lastniške zadruge delavcev in s tem postane upravičena do davčnih in drugih ugodnosti, mora biti v njo vključenih vsaj 85% zaposlenih matične družbe, ki izpolnjujejo pogoje za članstvo.

Za pospeševanje ustanavljanja lastniških zadrug delavcev, zakon predvideva določene obveznosti vodstva matične družbe, predvsem obveznost informiranja delavcev glede ustanovitve, pogojev za članstvo, financiranja, posledicah včlanitve in izključitve in posledicah prenehanja lastniške zadruge delavcev.

¹⁹ Koncept modela je bolj podrobno razložen v dopisu zakona.

Da vključevanje v lastniško zadrugo delavcev ni pretirano oteženo, zakon predvideva omejitvev, da višina obveznega deleža ne sme presežati 10% vrednosti povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji za preteklo leto.

V članstvo lastniške zadruge delavcev smejo biti vključeni zgolj delavci matične družbe, pri čemer je mogoče z združnimi pravili določiti pogoj glede minimalnega trajanja zaposlitve pred včlanitvijo. Zakon tudi tukaj predvideva varovalko, da trajanje zaposlitve ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Za zagotovitev demokratičnega upravljanja zadruge zakon določa, da ima vsak član zgolj en obvezni delež in en glas. Tega pravila ni mogoče spremeniti z združnimi pravili. S tem se zasleduje demokratični princip odločanja, ki daje vsakemu članu možnost enakopravnega soodločanja z namenom preprečiti situacijo, v kateri bi imeli člani različno število glasov glede na npr. plačna razmerja v družbi, kar bi povzročilo, da bi se že na nivoju zadruge lahko sprejemale odločitve, ki niso v korist vseh zaposlenih temveč zgolj v korist zaposlenih z najvišjimi plačami.

Ključno za zagotavljanje trajnega zasidranja lastništva matične družbe med zaposlene je pravilo, da članstvo preneha s prenehanjem delovnega razmerja iz kakršnegakoli razloga (npr. redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, upokojitev, smrt ...) ali zaradi prenehanja same lastniške zadruge delavcev.

Za poenostavitev upravljanja lastniške zadruge delavcev je predvideno, da je upravni odbor zadruge zgolj možnost za katero se odločijo člani. Kot osnovno pravilo je organ vodenja lastniške zadruge delavcev predsednik zadruge.

Vsi organi zadruge morajo vedno delovati v največjo korist lastniške zadruge delavcev in njenih članov.

Lastniško zadrugo delavcev financira matična družba. V ta namen matična družba in lastniška zadruga delavcev skleneta pogodbo o financiranju, v kateri določita oceno vrednosti matične družbe, višino vplačil matične družbe, intervale vplačil matične družbe (na primer mesečno, četrletno, letno), objektivne pogoje, v katerih se lahko vplačevanje matične družbe v lastniško zadrugo delavcev začasno prekine oziroma začasno spremeni. Financiranje predstavlja davčno priznan odhodek matične družbe pod pogojem, da to ne presega 30% stroška plač matične družbe v preteklem poslovnem letu.

Lastniška zadruga delavcev se sme financirati tudi preko posojila. Za vzpodbujanje trga financiranja lastniških zadrug delavcev zakon predvideva, da posojila, pri katerih so izpolnjeni pogoji iz zakona (obrestna mera predpisana s strani ministra za finance, ročnost posojila najmanj 36 mesecev) oziroma bolj natančno obresti od takih posojil, ne predstavljajo obdavčljivega prihodka posojilodajalca. Smiselno enako velja tudi v primeru, da je prodajalec poslovnega deleža ali delnice pripravljen sprejeti obročno odplačevanje kupnine.

Za preprečevanje manipulacij je matični družbi prepovedano zmanjševati število delavcev, odpustiti delavce, zniževati plač ali drugih prejemkov in ugodnosti delavcev ter z delavci

sklepati pogodb o zaposlitvi za določen čas ali pogodb civilnega prava, da se financira lastniška zadruga delavcev.

Zadruga je pri razpolaganju s lastnimi sredstvi omejena, saj sme sredstva uporabiti zgolj za vzdrževanje lastništva v matični družbi – nakup deležev ali delnic matične družbe, poplačila kreditov, ki so bili najeti za namen nakupov deležev ali delnic matične družbe, izplačila članom ter plačila tekočih stroškov delovanja zadruga (računovodstvo, vodenje zadruga, potni stroški, dnevnice, sejnine itd.).

Za odsvojitve deležev ali delnic v matični družbi mora biti podano soglasje vseh članov lastniške zadruga delavcev. Sredstva pridobljena ob prodaji se namenijo za poplačilo finančnih obveznosti najprej do zunanjih upnikov nato pa do članov skladno z združnimi pravili.

Za omogočanje obstoja in povečevanja lastniškega deleže, katerega imetnik je lastniška zadruga delavcev zakon daje lastniški zadrugi delavcev predkupno pravico, ki ima prednost pred predkupno pravico ostalih oseb. Ta rešitev je uporabljena zato, ker so sredstva zadruga omejena in ker smejo biti uporabljena za točno določen namen. V primeru, da lastniška zadruga delavcev ne bi imela prednostne predkupne pravice bi lahko prišlo do nenadzorovanega višanja cene, ki bi v primeru odkupa s strani lastniške zadruga lahko privedlo do oškodovanja zadruga in njenih članov.

Za preprečevanje oškodovanja interesov članov lastniške zadruga delavcev je določeno pravilo glede višine odkupne cene. Lastniška zadruga delavcev sme brez odločitve sprejete na občnem zboru pridobivati delnice oziroma deleže največ po vrednosti, ki jo kot pošteno ugotovi pooblaščen ocenjevalec vrednosti podjetij, ki pri oceni uporabi nabavnovrednostni način ocenjevanja vrednosti.

Kot možnost zakon predvideva tudi obročno odplačevanje kupnine za poslovne deleže oziroma delnice. S tem se namerava pospešiti odkupe s strani lastniške zadruga delavcev v primeru, da ta nima dostopa do zunanjega vira dolžniškega financiranja. V primeru take prodaje bo prodajalec upravičen do obresti, ki bodo pod pogoji določenimi v zakonu neobdavčene.

Novost, ki jo v slovenski pravni red uvaja zakon so interni kapitalski konti članov lastniške zadruga delavcev. Vsak član zadruga ima svoj individualni kapitalski konto, zadruga pa vodi še ločen prehodni kapitalski konto, na katerem je zabeležena vrednost oziroma količina lastniških točk, zunanji dolg za katere še ni poplačan. Interni kapitalski konti so nujno povezani s samim odkupom deleža oziroma delnic v matični družbi. Individualni kapitalski konti za člane predstavljajo podlago beleženja vrednosti/lastniških točk, do katerih je vsak član zadruga upravičen kot so-lastnik in načina izplačila vrednosti lastniških točk. V računovodskem smislu beležijo obveznost zadruga do člana zadruga, obveznost, ki izraža vrednost individualiziranega deleža posameznega člana-zaposlenega preko novo uvedenega instituta lastniških točk. Lastniške točke se delijo na individualne kapitalske račune zaposlenih in se od članov odkupujejo glede na distribucijski ključ, ki je določen z združnimi pravili. Zakon določa omejitve, da razmerje med distribucijskimi ključi vsakega posameznega člana ne sme biti večje kot razmerje med plačili v družbi, vendar nikoli več kot 1:5.

Sredstva za odkup deležev oziroma delnic sme lastniška zadruga delavcev pridobiti s prispevki matične družbe ali/in z najemom kredita, ki se ga prav tako servisira s prispevki matične družbe. Lastniška zadruga delavcev nato delež oziroma delnice odkupi od prodajalca z enkratnim ali obročnim plačilom, ki pa je obrestovan kot kredit, skladno z določbami zakona. Na zadrugi se vrednost kupljenega deleža preračuna v lastniške točke in zabeleži na prehodnem kapitalskem kontu. Lastniške točke se s časom prerazporejajo iz prehodnega na interne kapitalske konte v razmerju z odplačanim dolgom do prodajalca ali zunanjega kreditodajalca. Člani na individualne kapitalske konte prejemajo vrednost deleža glede na objektivni ključ distribucije med internimi kapitalskimi računi. Lastniške točke, ki so akumulirane na individualnih kapitalskih kontih pa se izplačajo članom po poteku določenega obdobja (letno z vmesni izplačevanjem, več-letno, ali pa po odhodu iz podjetja – to je določeno z notranjimi pravili zadruge).

Ključno za uspešno upravljanje zadruge in posledično kapitalske naložbe v matični družbi je informiranje članov.

Z namenom vzpodbuditi prodajo deležev oziroma delnic matične družbe lastniški zadrugi delavcev so predvidene davčne vzpodbude za prodajalca v obliki nižje davčne stopnje pri prodaji poslovnega deleža. To velja tako za prodajalca, ki je fizična oseba, kot za prodajalca, ki je pravna oseba.

Prihodki člana lastniške zadruge delavcev, ki izhajajo iz samega članstva pa so kot plača in se všteta v letno davčno osnovo.

2.3 SPREJETJE ZAKONA

V Sloveniji lahko v naslednjih letih pričakujemo množično upokožitev ustanoviteljev in lastnikov MSP. 23% MSP je v lasti družbenikov, ki so starejši od 55 let, 10% MSP pa je v lasti družbenikov, ki so starejši od 61 let. Ocene študij trga za MSP v Sloveniji kažejo na pomanjkanje modelov za prenos lastništva (Močnik et al., 2019), interesna združenja (gospodarske in obrtne zbornice) v Sloveniji pa opozarjajo, da je nasledstvo med družinskimi člani vedno manj popularna izbira. Pod vprašanjem je ohranitev več tisoč delovnih mest in več sto podjetij, ki izven urbanih centrov zagotavljajo službe, socialne programe in prejemke občin.

Zaradi številnih delovnih mest, regionalnih socialnih programov in odvisnosti ruralnih skupnosti od uspešnih lokalnih MSP je ključno, da se zakon, ki bi urejal prenos lastništva na zaposlene, čim prej obravnava. Potrebno je še dodati, da upokožitev podjetnika ni pravi čas za načrtovanje nasledstva; priprave za prenos lastništva in vodenja morajo potekati vsaj nekaj let pred načrtovanim odhodom obstoječega lastnika, kar naredi problematiko še toliko bolj aktualno. Najbolj pogost razlog za neuspešen prenos uspešnega podjetja je prav nepravočasna priprava na prenos lastništva in vodenja.²⁰

Dotični zakonski predlog ne ureja enkratnega prenosa, temveč področje prenosa ureja bolj celostno, saj zagotavlja postopnost prenosa in s tem obdobje uvajanja za zaposlene, pa zagotavlja finančni mehanizem, ki ne zahteva investicije osebnih prihrankov s strani delavcev, hkrati pa zagotovi, da je lastništvo urejeno tudi z menjavo generacij zaposlenih.

²⁰ Evropska Komisija, 2020.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNO FINANČNA SREDSTVA

Preden ocenimo finančne posledice je potrebno narediti oceno potenciala za razširitev modela v slovenskem gospodarstvu po morebitnem sprejemu predloga zakona. Ocenili bomo potencial razširjenosti za dva scenarija, na podlagi katerih bomo ocenili predvidene spremembe prihodkov za državni proračun. Scenarij A bo kot osnovo za oceno vzel ESOP izkušnjo iz ZDA. Scenarij B temelji na pričakovanjih glede upokojevanja lastnikov MSP v Sloveniji in predpostavlja široko uporabo predlaganega zakona kot orodje za reševanje lastniškega nasledstva.

- *Scenarij A*

Glede na tehnične podrobnosti je ameriški ESOP najbližji približek modela, ki bi ga vzpostavil dotični predlog zakona, zaradi česar ga bomo v prvem scenariju obravnavali kot referenco za oceno potenciala razširjenosti modela v Sloveniji in posledične proračunske posledice.²¹

V ZDA je v 40 letih ESOP sklad implementiralo 6.624 podjetij, ki danes zaposlujejo okrog 14,4 milijonov zaposlenih, med katerimi je 10 milijonov aktivnih udeležencev.²² V sektorju MSP v ZDA je zaposlenih okrog 35,7 milijonov delavcev²³, kar bi pomenilo, da je 40% vseh delavcev sektorja MSP solastnikov podjetij v okviru ESOP sheme.²⁴ V Sloveniji mikro, mala in srednje velika podjetja predstavljajo kar 99,8% vseh gospodarskih družb, zaposlujejo pa blizu 70% delavno aktivne populacije.²⁵ Močnik in drugi (2019) ocenjujejo, da sektor MSP v Sloveniji zagotavlja okrog 400.000 delovnih mest. V kolikor predpostavljamo, da je potencial za razširitev ESOP modela v Sloveniji podoben kot v ZDA lahko pričakujemo, da bo v nekaj deset letih 40% teh delovnih mest v okviru podjetij v delni ali polni lasti zaposlenih. V scenariju A ocenjujemo, da bo ob morebitnem sprejemu 'Zakona o lastniški zadrugi delavcev' v solastništvo slovenskih podjetij v nekaj letih stopilo 160.000 delavcev oziroma 28% vseh zaposlenih v privatnem sektorju.

- *Scenarij B*

V namen bolj realistične ocene, ki ne temelji na tuji izkušnji s podobnim modelom temveč smo potencial razširitve ocenili na podlagi praktičnih potreb slovenskega gospodarstva. Kot osnovo za oceno smo vzeli pričakovane upokojitve slovenskih lastnikov MSP.

Na drugi strani smo za konservativno oceno potenciala razširitve lastništva zaposlenih v Sloveniji za podatke vzeli pričakovane upokojitve podjetnikov in lastnikov MSP v naslednjih 10 letih. V Sloveniji je 23% podjetij MSP v lasti družbenikov, ki so starejši od 55 let.²⁶ Če bi se

²¹ Pri ocenjevanju smo operirali z dostopnimi podatki o MSP, kljub temu, da je predlog zakona primeren tudi za velika podjetja, ki ne kotirajo na borzi ali nimajo pretirano razpršenega lastništva.

²² Spletna stran National Center for Employee Ownership, ESOP by numbers (2020).

²³ Statistics of U.S. Businesses Employment and Payroll Summary (2012).

²⁴ Delno je rezultat poenostavljen, saj temelji na predpostavki, da so vsa ESOP podjetja del MSP sektorja. Največjih 100 ESOP podjetij ima sicer nad 1.000 zaposlenih.

²⁵ Podatki najdeni na spletni strani <https://www.gov.si teme/mala-in-srednje-velika-podjetja/>, dostop 24.8.2020.

²⁶ Slovenska podjetniška demografija (2019)

80%²⁷ teh podjetij preneslo na ESOP ob upokojitvi družbenika, bi dosegli 73.600 delavcev oziroma 12,9% vseh zaposlenih v privatnem sektorju.²⁸

3.1 OCENA FINANČNIH SREDSTEV ZA DRŽAVNI PRORAČUN

Omembe vrednih neposrednih stroškov administracije za državni proračun v primeru sprejetja zakona ni mogoče pričakovati.

3.2 PREDVIDENO POVEČANJE ALI ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZA DRŽAVNI PRORAČUN

Najprej ocena kratkoročnega neposrednega učinka za državni proračun. Prihodki v državni proračun se bodo zmanjšali zaradi nižje davčne stopnje pri prodaji poslovnih deležev ali delnic matične družbe lastniški zadrugi delavcev. Znižanje davčnih prihodkov zaradi nižje davčne stopnje je težko oceniti, tudi zaradi že obstoječih razlik v davčnih stopnjah glede na leta lastništva kapitala, ki po dvajsetih letih pade na efektivno stopnjo 0%. V primerih, ko bo zakon k prodaji podjetja zaposlenim spodbudil podjetnike, ki so tudi ustanovitelji MSP, neposrednega kratkoročnega učinka za državni proračun ne bo.

Na drugi strani je potrebno razumeti, da v primeru odostnosti zakona pogosto do prodaje deleža ali delnic niti ne bi prišlo zaradi pomanjkanja trga za lastništvo MSP. V kolikor je neto učinek, torej razlika med povečanjem davčnih prihodkov zaradi več primerov prodaje in znižanjem davčnih prihodkov zaradi davčne spodbude, pozitiven, potem se bodo prihodki v državni proračun po uvedbi zakona povečali.

Enako velja za posojila. Kljub temu, da je predvideno, da so obresti pri danih posojilih oproščene plačila davka, je potrebno upoštevati, da je tukaj davčni učinek nevtralen, glede na to, da alternativni način prenosa (npr. družinsko nasledstvo) običajno ne potrebuje dolžniškega vzvoda. To pomeni, da bo potencialni zakon vodil v novo kreditno dejavnost bančnega sektorja, ki bo imel svoje pozitivne multiplikativne učinke, medtem ko bo glede na hipotetično stanje nesporejta zakona davčno nevtralen.

Kratkoročno zmanjšanje prihodkov v državni proračun je predvideno zaradi dejstva, da je vplačilo matične družbe v namen odkupa deleža s strani zadruge davčno priznan odhodek matične družbe. Je pa potrebno na drugi strani upoštevati, da se bo ta znesek izplačal zaposlenim, članom lastniške zadruge delavcev, ki bo obdavčen kot dividenda, ki pa je obdavčena z višjo davčno stopnjo kot pa dohodek pravnih oseb. V srednjem roku (brez upoštevanja multiplikativnega učinka) je torej učinek davčno pozitiven zaradi višje davčne stopnje.

Zaradi zakonske zahteve po ohranitvi plačne mase se ne predvideva zmanjšanja plačil socialnih prispevkov.

²⁷ Ocena je samo delno arbitrarna. Po ocenah OZS približno 80% lastnikov MSP nima urejenega nasledstva oziroma nima naslednikov, ki bi prevzela lastništvo in vodenje podjetij.

Na podlagi izkušenj iz tujine predvidevamo, da bo v srednjem in dolgem roku prišlo do zmanjšanja odhodkov državnega proračuna in povišanja prihodkov državnega proračuna. Razlog so številne pozitivne eksternalije ter multiplikativni učinki, kot na primer zmanjšanje pričakovanih izplačil nadomestil za brezposelnost in drugih socialnih programov, ohranitev poslovne dejavnosti in davkov iz dobička, plač in izplačil dividend, ohranitev lastništva v Sloveniji, skrb za lokalno skupnost in socialne programe podjetij ipd.

3.2.1 POVEČANJE DAVČNIH PRILIVOV ZARADI VIŠJIH PRIHODKOV PODJETIJ

Vpliv prihrankov za državni proračun bomo ocenjevali preko multiplikatorjev, ki so ocenjeni glede na raziskave iz tujine in primerno prilagojene na pričakovanja v Sloveniji.

Več empiričnih raziskav v ZDA je preučevalo vpliv vzpostavitve lastništva zaposlenih preko ESOP sklada na kazalnike poslovnega uspeha. Med ostalimi pozitivnimi posledicami, so ugotovili, da produktivnost ESOP podjetij glede na primerljiva podjetja v povprečju poraste za 4-5%²⁹. Za namen ocene povečanja davčnih prilivov preko davka na dodano vrednost bomo vzeli povprečje med ekstremoma, torej pričakovano 4,5% povečano produktivnosti. Predpostavljamo tudi, da se povečana produktivnost, *ceteris paribus*, enakomerno odrazi v povišani dodani vrednosti, torej povprečnem povišanju prihodkov podjetja za 4,5% (brez povišanja stroškov). Podatki Statističnega urada RS iz leta 2018 kažejo, da so MSP v letu 2017 ustvarila 65% vse dodane vrednosti v Sloveniji. Na podlagi davčne stopnje (22%) lahko ocenimo vpliv sprejetja zakona na davčne prihodke iz naslova davka na dodano vrednost za scenarij A in scenarij B:

- Pri oceni scenarija A, da bi se v lastniško strukturo vključilo 28% zaposlenih oziroma 28% slovenskih podjetij,³⁰ bi se davčni prihodki iz naslova davka na dodano vrednost povišali za 1,80% na letni ravni.
- Pri oceni scenarija B, da bi se v lastniško strukturo vključilo 12,9% zaposlenih oziroma 12,9% slovenskih podjetij, bi se davčni prihodki iz naslova davka na dodano vrednost povišali za 0,83% na letni ravni.

3.2.2 POVEČANJE DAVČNIH PRILIVOV ZARADI PREPREČEVANJA IZOGIBANJA DAVKOM IN OHRANITVE LASTNIŠTVA V SLOVENIJI

Pričakovano je, da bi določen del podjetij v vrsti za prenos lastništva odkupili tuji investitorji, tuja konkurenčna podjetja ali tuji investicijski skladi. V tem primeru bi se dividende ne bi uporabile za domačo potrošnjo. V primeru sprejetja predloga zakona bi torej omogočili multiplikativne učinke potrošnje v Sloveniji, hkrati pa zaradi višje domače potrošnje povečali davčne prilive iz naslova potrošnje.

Tako domače kot tuje lastništvo, v kolikor je koncentrirano v rokah lastnikov, ki niso zaposleni v podjetju in so v lastniški funkciji izključno iz finančnih razlogov, predstavlja nevarnost, da se sedež podjetja preseli v državo z nižjimi davki. V primeru sprejetja predloga zakona bi državni proračun ohranil davčne prilive iz naslova davka na dohodek pravnih oseb in davka na

²⁹ Kruse D., Blasi J. (1997). Employee ownership, employee attitudes, and firm performance: A review of the evidence

³⁰ Pod predpostavko, da delež zaposlenih implicira delež podjetij v Sloveniji.

kapitalski dohodek fizičnih oseb, prilive, ki bi jih v primeru ohranitve finančno-motiviranega lastništva slovenskih podjetij država lahko izgubila.

3.2.3 POVEČANJE DAVČNIH PRILIVOV ZARADI POVIŠANJA DOMAČE POTROŠNJE

Decentralizacija lastništva slovenskih podjetij, ki vodi v višje realne prihodke slovenskih delavcev, se bo odrazila v višji domači potrošnji gospodinjestev. Prvič, lastništvo zaposlenih se v povprečju odrazi v porastu produktivnosti in posledično absolutni rasti razpoložljivega dohodka. Drugič, lastništvo zaposlenih vodi v preliv razpoložljivih dohodkov iz višjega dohodkovnega razreda k nižjim in srednjim dohodkovnim razredom. To prispeva k domači potrošnji pod (realistično) predpostavko, da imata slednja razreda višjo nagnjenost k potrošnji.

Za izračun moramo najprej oceniti povišanje razpoložljivega dohodka zaposlenih, ki bodo v primeru sprejetja zakona postali solastniki podjetij, kjer delajo. Na podlagi podatkov iz ZDA sklepamo, da je mediana urne postavke v ESOP podjetju od 4% do 18% višja kot mediana urne postavke v primerljivih podjetjih.³¹ Na drugi strani so prihranki nižjega in srednjega dohodkovnega razreda v podjetju z ESOP skladom 10-krat višji od prihrankov nižjega in srednjega dohodkovnega razreda v podjetjih brez ESOP sklada.³²

Za izračun ocene bo najbolj zanimiv podatek, ki se veže na povprečni dohodek delavcev v ESOP podjetjih v primerjavi z dohodkom delavcev, ki niso v ESOP podjetjih. Raziskava iz 2015 kaže, da je povprečna letna plača v ESOP podjetju 22,2% višja od povprečne letne plače v ne-ESOP podjetju v ZDA.³³ Določen del višjega razpoložljivega dohodka v ESOP podjetjih v ZDA izhaja iz povišanja produktivnost, del pa iz drugačne (bolj egalitarne) dohodkovne in premoženjske distribucije v podjetju. V kolikor predpostavimo, da se potrošnja na agregatnem nivoju poviša za polovico povišanja povprečnega razpoložljivega izdelka in kot davek na potrošnjo vzamemo stopnjo DDV 9,5%, potem lahko ponovno ocenimo povišanje davčnih prilivov iz naslova višje domače potrošnje za scenarij A in scenarij B:

- Pri oceni scenarija A, v katerem se v lastniško strukturo vključi 28% zaposlenih, bi se davčni prihodki iz naslova davka na dodano vrednost povišali za 2,66% na letni ravni.
- Pri oceni scenarija B, v katerem se v lastniško strukturo vključi 12,9% zaposlenih, bi se davčni prihodki iz naslova davka na dodano vrednost povišali za 1,23% na letni ravni.

3.2.4 ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZARADI DAVČNO NEOBREMENJENEGA PRENOSA SREDSTEV MED PODJETJEM IN LASTNIŠKO ZADRUGO DELAVCEV

Osrednja davčna razbremenitev predloga zakona, ki je po izkušnjah dobre prakse iz ZDA in VB tudi ključna davčna olajšava za življenjskost zakona, se veže na prenos odkupnih sredstev iz podjetja na lastniško zadrugo delavcev. Prenos namenskih sredstev je neobdavčen, kar pomeni, da:

³¹ Gonza in Berkopec (2019). Slovenski ESOP

³² Joseph Blasi in Douglas Kruse (2019). Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families: The Role of Employee Ownership. *Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing*.

³³ Podatki najdeni na spletni strani <https://www.americanactionforum.org/insight/jobs-pay-retirement-and-employee-ownership-the-case-of-s-esops/>, dostop 24.8.2020.

- podjetje na del prihodkov, ki ne sme presegati 30% stroška plač preteklega leta, ne plača davka na dohodek pravne osebe oziroma davka na dobiček, saj se ta sredstva priznavajo kot davčno priznan odhodek in;
- lastniška zadruga delavcev na prejeta sredstva ne plača davka od dohodka pravne osebe, saj se celotna sredstva namenijo za odkup deležev oziroma delnic od obstoječih lastnikov oziroma članov lastniške zadruge delavcev (zaposlenih so-lastnikov).

Izpad davčnih prihodkov zaradi davčne razbremenitve odkupnih sredstev je težko oceniti, ker nimamo možnosti objektivne ocene referenčnega stanja, torej davčnih prihodkov v primeru nesprejetja zakona – potrebno je poudariti, da v primeru prodaje MSP v roke tujega lastnika obstaja možnost, da se sedež podjetja preseli v drugo državo, kar bi pomenilo izpad davkov na dobiček podjetja. Podobno bi bilo v primeru zaprtja podjetja zaradi nerešenega problema lastniškega nasledstva. V tem primeru bi prišlo tudi do negativnih eksternalij, ki bi preko raznoraznih multiplikatorjev vodile v še večji izpad prihodkov za državni proračun, kar izpostavimo tudi v nadaljevanju.

3.2.5 ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZARADI DAVČNIH OLAJŠAV ZA OBSTOJEČE LASTNIKE MSP

Zakon predvideva posebno davčno olajšavo za lastnike podjetij, ki se odločijo podjetje prodati zaposlenim v okviru omejitev in pogojev obstoječega zakona. Davčna olajšava bo vodila v izpad prihodkov, vendar je potrebno že na začetku opomniti, da referenčno stanje, s katerim primerjamo davčne izpade, predpostavlja uspešno prodajo podjetij tudi v primeru odsotnosti zakona, kar pa je nerealistična predpostavka.

Slovenski Zakon o dohodnini pri obdavčitvi dobička iz kapitala fizičnih oseb predvideva stopnje, ki so odvisne od časa lastništva (čas med pridobitvijo in odsvojitvijo kapitala). Te stopnje so:

- 27,5% do 5 let,
- 20% dopolnjenih 5 let do 10 let,
- 15% dopolnjenih 10 let do 15 let,
- 10% dopolnjenih 15 let do 20 let,
- 0% dopolnjenih 20 let.

Pri lastnikih MSP, ki delnice oziroma deleže prodajajo po 20 letih dotični predlog zakona ne predlaga nobene spremembe, kar pomeni, da za ta primer ne bi bilo spremembe prihodkov zaradi davčnih olajšav. Predlog davčne olajšave implicira spremembe prihodkov za prve štiri stopnje dohodnine od dobička iz kapitala fizičnih oseb. Na podlagi povprečne predlagane spremenjene stopnje za 5 odstotnih točk in konservativnih predpostavk, da lastniki prodajajo 100% delež oziroma vse delnice, in da nihče izmed lastnikov svojega kapitalskega deleža ne prodaja po 20 letih, ko je davčna stopnja enaka 0%, lahko ocenimo zmanjšanje prihodkov za scenarij A in scenarij B:

- Pri oceni scenarija A, da bi se v lastniško strukturo vključilo 28% MSP, bi se davčni prihodki iz naslova davka na kapitalski dobiček za fizične osebe znižali za 1,4% na letni ravni.

- Pri oceni scenarija B, da bi se v lastniško strukturo vključilo 12,9% MSP, bi se davčni prihodki iz naslova davka na kapitalski dobiček za fizične osebe znižali za 0,65% na letni ravni.

Predpostavka pri zgornjih izračunih je, da spremenjena stopnja davka ne bo spremenila pripravljenosti lastnikov na prodajo svojih podjetij, kar pa je poenostavitev, ki preceni znižanje davčnih prilivov. Predvidevamo, da bodo davčne olajšave k prodaji spodbudile nekatere podjetnike, ki se drugače ne bi odločili za prodajo delnic oziroma deležev, hkrati pa bo zakon sploh omogočil prodajo deleža ali delnic za lastnike MSP, ki v primeru odsotnosti zakona ne bi imeli te priložnosti.

3.2.6 ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZARADI DAVČNIH OLAJŠAV ZA KREDITODAJALCE

Obstoječi predlog zakona predvideva dva načina financiranja odkupa s strani zadruga. Prvič, obstoječi lastniki lahko pristanejo na neposredno upništvo in postopno poplačevanje dolga s strani lastniške zadruga v višini vrednosti prodanega deleža ali delnic in drugič, kreditodajalec lahko na osnovi poročstva podjetja zagotovi posojilo, s katerim se enkratno izplača prenesen delež ali delnice lastnikov.

V obeh primerih sta upnika oproščena plačila davka na dohodek iz zakonsko določenih obresti. Glede na to, da v primeru odsotnosti dotičnega zakona nasledstvo verjetno ne bi bilo urejeno s financiranjem preko vzvoda, davčna olajšava na dohodek iz naslova obresti po naših ocenah ne bo prinesla omembe vrednih posledic za prihodke državnega proračuna.

3.3 PREDVIDENI PRIHRANKI ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNO FINANČNA SREDSTVA

3.3.1 PRIHRANKI ZA DRŽAVNI PRORAČUN ZARADI PREPREČITVE NEUSPEŠNIH PRENOSOV LASTNIŠTVA PODJETIJ V PRIMERU ODSOTNOSTI PODJETJA

Po ocenah slovenskih gospodarskih institucij in analitikov približno 80% podjetnikov ne načrtuje lastniškega nasledstva, medtem ko v sektorju MSP manj kot 10% vseh podjetnikov lahko računa na družinski prenos nasledstva.

V Sloveniji MSP zaposlujejo približno 400.000 delovno aktivnih ljudi. Približno 25% vseh lastnikov MSP je starejših od 55 let, kar pomeni, da lahko pričakujemo upokojitev 25% lastnikov v naslednjih desetih letih. V luči neprimernega institucionalnega okolja ter neprimernih oziroma nepravočasnih priprav je ogroženih približno 80.000 delovnih mest, v naslednjih petnajstih letih pa še nekaj deset tisoč delovnih mest več. To bi imelo veliko negativnih posledic na ravni zaposlenih, lokalnega okolja, lokalne skupnosti in gospodarstva kot celote:

- Izpad davčnih prihodkov

Podjetja plačujejo različne davke in prispevke v pokojninsko, invalidno, socialno in zdravstveno blagajno. Vsako izgubljeno podjetje za državo pomeni izpad davčnih prihodkov na vseh ravneh.

- Povišanje brezposelnosti in socialnih prispevkov

Po prenehanju poslovanja podjetja bi velik del zaposlenih kratkoročno pristal na prispevkih za brezposelnost, nekateri pa tudi za daljši čas.

- Zmanjšanje prostovoljnih socialnih in drugih programov na nivoju lokalne skupnosti

Številna podjetja, predvsem MSP v odročnih delih Slovenije, ki so močno vpletena v lokalne skupnosti, vzdržujejo številne socialne in druge prostovoljne (npr. športne) programe, ki bi v primeru odsotnosti primernega modela nasledstva propadli. Kot primer lahko vzamemo največje slovensko podjetje v lasti zaposlenih, ki se je pred 25 leti rešilo sovražnega prevzema, danes pa vzdržuje celotno mikro regijo, skrbi za delovna mesta, socialne programe, športne aktivnosti, sodeluje z občino in drugače pozitivno vpliva na lokalno skupnost.

- Stabilnost v času krize

Podatki iz ZDA kažejo, da so podjetja v lasti zaposlenih veliko bolj vzdržna v časih krize, imajo višjo preživitveno stopnjo in manj odpuščajo. Podobno kažejo podatki iz Evrope, predvsem podjetja v lasti zaposlenih v Veliki Britaniji ter zadruga v Španiji, Franciji in Italiji. Med leti 2009 in 2013 je bila verjetnost za odpoved delovnega razmerja za zaposlene v ESOP podjetjih med 20% in 50% nižja kot v primerljivih podjetjih s konvencionalno strukturo, s čimer je vlada ZDA prihranila okrog 13 milijard dolarjev.³⁴

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE V PRAVU EVROPSKE UNIJE

Predlog zakona gradi model solastništva zaposlenih in model za odkup deleža ali delnic podjetja s strani zaposlenih na osnovi mednarodno etabliranih modelov, ki temeljijo na držanju lastništva v imenu delavcev preko neodvisne pravne osebe, ki igra vlogo lastniškega sklada. Najbolj znan primer tuje prakse je ESOP iz ZDA, ki smo ga že opisali. Zelo podoben model so v letu 2021 začeli vzpostavljati v Kanadi, od leta 2014 pa podoben zakon s podobnimi davčnimi olajšavami obstaja tudi v Veliki Britaniji. Italija, Španija in nekatere druge pravne ureditve v Evropski Uniji prav tako poznajo lastniške sheme za zaposlene preko neodvisne pravne osebe.

5.1 VELIKA BRITANIJA

'*Employee Ownership Trust*' (v nadaljevanju EOT) je model lastništva zaposlenih, ki se običajno uporablja kot orodje za reševanje lastniškega nasledstva, za motivacijo zaposlenih in nagradno shemo. EOT zagotavlja enak mehanizem odkupa kot ESOP iz ZDA, saj odkupna sredstva prispeva matično podjetje, delnice oziroma deleža pa odkupi neodvisna pravna oseba oziroma lastniški sklad zaposlenih. Odkup je mogoč preko zunanega vzvoda (posojilo pri banki, ki se odplačuje z mesečnimi prispevki podjetja na sklad), notranjega vzvoda (postopno izplačevanje vrednosti prenesenega deleža lastnikom, ki so prodali delež oz. delnice) ali pa v obliki enkratnega zneska (v kolikor ima podjetje dovolj denarnih sredstev). Čeprav to ni zakonsko predpisano, zaposleni v EOT običajno vzpostavijo svoje predstavniško telo, ki nastavlja administratorje sklada.

³⁴ Dostop 25.8.2020 na spletni strani <https://www.nceo.org/article/research-employee-ownership#footnote1>.

V VB je bil model zakonodajno podprt leta 2014. Zakonodaja je osnovana na primeru John Lewis Partnership (v nadaljevanju "JLP"), svetovno znano trgovinsko verigo, ki je v 100% lasti okrog 89.000 delavcev JLP. JLP je bil v svoji prvotni obliki ustanovljen leta 1891, danes pa zaposluje okrog 89.000 ljudi, ki so vsi partnerji v podjetju. JLP je prešlo v roke zaposlenih ob upokojitvi ustanovitelja. Zakon iz leta 2014 v VB je model vzel za vzor, hkrati pa je vzpostavil tudi veliko davčnih ugodnosti, ki zagotovijo lažje vzpostavljanje in širšo uporabo modela. Zakon omogoča naslednje davčne ugodnosti:

- Fizični lastniki, ki se odločijo za prodajo EOT skladom, ne plačajo davka na dobiček od prodaje delnic oziroma deležev podjetja.
- Prenos delnic na EOT sklad s strani dediča je oproščen plačila davka na dediščino.
- Brez davka na dohodek iz naslova delitve dobička za zaposlene preko EOT sheme do 3.600 funtov na letni ravni.
- Prenos odkupnih sredstev iz podjetja na EOT je neobdavčen, prenesena sredstva so za podjetje davčno priznan odhodek.

Kriteriji za davčne olajšave so:

- Inkluzivnost - EOT mora vključevati vse zaposlene razen tistih, ki že držijo 5% delnic oziroma deleža ali več;
- Enakopravnost - zaposleni morajo biti obravnavani enako z majhnimi odstopanji, podobno kot pri ESOP se lahko udeležba pri dobičku razlikuje največ glede na plačno razmerje;
- Vrsta podjetja - izključena so finančna in investicijska podjetja;
- Kontrolni delež - EOT mora držati kontrolni delež v podjetju, torej vsaj 50% celotnega deleža oziroma delnic, mora imeti kontrolo nad dohodkom podjetja, kapitalom in vodenjem.

Po uvedbi zakona v VB, se je število podjetij v lasti zaposlenih hitro razširilo tako v Angliji kot na Škotskem. V Angliji je med letoma 2014 in 2019 v last zaposlenih prešlo 370 podjetij. Večina izmed teh prenosov je bila povezana z reševanjem problema nasledstva.³⁵ Drugi val rasti so zabeležili v letu 2020 in 2021, do danes je na EOT sklade v last zaposlenih v Angliji prenesenih več kot 700 britanskih podjetij. Vzpodbudne rezultate kaže tudi Škotska, kjer se je do danes na zaposlene preneslo več kot 100 podjetij. Škotska vlada načrtuje prenos 500 podjetij na EOT sklade do leta 2030.

Poglavitna razlika med EOT in ESOP je, da v EOT zaposleni nimajo pravice do neto vrednosti sredstev podjetja, kot ga imajo zaposleni kot solastniki preko ESOP skladov. To lahko potencialno pripelje do večjih dolgoročnih problemov. Eden izmed večjih je, da odplačilo prvotnih lastnikov na svojih plečih nosi samo prva generacija zaposlenih, medtem ko se v ESOP-u odkupna vrednost zaradi IKR enakopravno razdeli tudi med bodoče generacije zaposlenih. Na podlagi številnih teoretičnih raziskav in empiričnih ugotovitev iz preteklosti in sedanosti, sklepamo, da je pravica do neto vrednosti sredstev podjetja (poleg pravice do profitov družbe in do upravitvene participacije) osrednjega pomena za dolgoročno preživetje in ekonomsko učinkovitost solastništva zaposlenih. Zaradi teh razlogov smo notranjo strukturo lastniške zadruga delavcev prilagodili glede na ameriški ESOP model.

³⁵ Andrew Robinson and Andrew Pendleton (2019). Employee Ownership In Britain: Size and Character

5.3 DRUGE EVROPSKE DRŽAVE

Lastništvo zaposlenih je vedno bolj razširjen model lastniških struktur v Evropi.³⁶ Kljub temu modela, ki bi učinkovito reševal problem nasledstva predvsem v MSP ter omogočal postopno odkupovanje podjetja preko lastniškega sklada zaposlenih v Evropi ni. Najboljši primeri so ESOP v ZDA, *coopératives de travailleurs actionnaire* v Kanadi ter EOT v VB. Slovenija bo tako ena izmed prvih članic EU, ki bi področje sistematsko uredila, podobno iniciativo pa pripravljata tudi Centrum För Personalägande, švedska partnerica Inštituta za ekonomsko demokracijo.

6. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMELO SPREJETJE ZAKONA

6.1 ADMINISTRATIVNE IN DRUGE POSLEDICE

S predlaganim zakonom bodo nastale dodatne naloge za javno upravo in pravosodne organe z vidika nadzora izvajanja določb zakona ter na področju predpisovanja obrestnih mer (minister pristojen za finance).

6.2 PRESOJA POSLEDIC ZA OKOLJE – OKOLJEVARSTVENA USMERITEV PODJETIJ V NOTRANJI LASTI

Podjetja v lasti zaposlenih so se izkazala kot bolj trajnostna in okoljsko odgovorna podjetja.^{37,38} Podjetja v lasti zaposlenih izkazujejo višjo nagnjenost k zelenim transformacijam, investicijam v preprečevanje izpustov ter večjo skrb za neposredni in posredni vpliv na okolje ter lokalno skupnost. Poglavitni razlog za sistematično razliko v trajnosti med podjetji v lasti zaposlenih in klasično olastninjenimi podjetji je v izenačevanju interesov lokalne skupnosti in interesov odločevalcev podjetja – zaposleni, ki so lastniki in imajo s tem pravico do odločanja, so običajno hkrati tudi okoliški prebivalci, s tem pa subjekti, ki bi jih netrajnostno poslovanje neposredno prizadelo. Na ta način se izniči problem negativnih eksternalij, hkrati pa sama struktura lastništva spodbuja pozitivne eksternalije (socialni, kulturni, športni in drugi programi za lokalno skupnost).

6.3 PRESOJA POSLEDIC ZA GOSPODARSTVO – VPLIV NA PRODUKTIVNOST DELA, TRDOŽIVOST PODJETIJ V KRIZI IN PRIPADNOST TER FLUKTUACIJO ZAPOSLENIH

Številne raziskave po celem svetu dokazujejo, da je lastništvo zaposlenih odlična motivacijska shema za zaposlene, saj raziskave sistematično kažejo pozitiven vpliv na produktivnost, rast dodane vrednosti, prihodke podjetja, rast prodaje in podjetja ter razvoj in inovativnost. Podobno zniža prostovoljno in neprostovoljno fluktuacijo zaposlenih v podjetjih ter poveša preživetvene stopnje za podjetja na trgu. Delavci v podjetjih z lastništvom zaposlenih se v

³⁶ European Federation of Employee Share Ownership (2019). Employee Share Ownership: The European Policy.

³⁷ Fifty by Fifty (2018, 7 November), Next Generation Enterprise Design: The Employee-Owned Benefit Corporation, Medium, <https://medium.com/fifty-by-fifty/next-generation-enterprise-design-the-e>

³⁸ Fifty by Fifty (2020, 10 Januar), Ownership design for a sustainable economy, dostop 8.9. 2021 na <https://www.fiftybyfifty.org/2020/01/ownership-design-for-a-sustainable-economy/>

povprečju počutijo veliko bolj pripadni podjetju ter poročajo o boljšem razpoloženju, večji proaktivnosti in inovativnosti na delovnem mestu.³⁹ Predvsem v časih gospodarske krize lastništvo zaposlenih doprinese veliko prednosti napram podjetjem s klasično lastniško strukturo. Poročilo McDonough School of Business na podlagi empiričnih raziskav zaključí, da v primerjavi s konvencionalnimi podjetji ESOP podjetja v ZDA »delavcem plačujejo višje plače, poskrbijo za več pokojninske varnosti in, ključno za obdobje recesije, zagotavljajo nova delovna mesta, medtem ko ostala podjetja odpuščajo.«⁴⁰

Zaradi številčnosti ESOP shem v ZDA je bilo največ empiričnih raziskav narejenih prav v okviru ESOP lastništva zaposlenih. Nacionalni center za lastništvo zaposlenih (NCEO) na spletni strani vzdržuje bazo ugotovitev teh raziskav, ki kažejo na to, da ESOP dvigne produktivnost med 4% in 5%, rast podjetij je od 3,4% do 11% hitrejša, preživetvena stopnja na trgu je med 5% in 76% višja, prostovoljna in neprostovoljna fluktuacija zaposlenih pa občutno nižja. Med leti 2009 in 2013 je bila verjetnost za odpoved delovnega razmerja za zaposlene v ESOP podjetjih med 20% in 50% nižja kot v primerljivih podjetjih s konvencionalno strukturo⁴¹ Tudi izven ZDA lastništvo zaposlenih v splošnem obrodi dobre rezultate. V VB so EOT podjetja med leti 2008 in 2009 izkazala rast prodaje za 11,08%, medtem ko je bilo povprečje med konvencionalnimi podjetji porast za 0,61%.⁴² Pogled v kontinentalni del Evrope kaže podobno sliko – če je v Evropi do leta 2011 svoja vrata za poslovanje zaprlo 14,73% MSP, je na drugi strani bankrotiralo samo 2,5% kooperativ oziroma zadrug.⁴³ Ko je brezposelnost v Italiji dosegla 11,2% do leta 2012, so zadruge (predvsem preko Marcora sheme) zagotovile 36.000 novih delovnih mest.⁴⁴

Številne raziskave, ki preučujejo vpliv podjetij na lokalno okolje, lokalno prebivalstvo ter zaposlene so v zadnjih letih ugotovljale pozitiven doprinos bolj demokratičnih podjetij na različnih področjih družbene in korporativne odgovornosti.^{45,46,47} To dosegajo z različnimi orodji – že v osnovi imajo podjetja v lasti zaposlenih zaposlitve visoko na lestvici prioritet. Zadržna zveza Mondragon med prejšnjo veliko recesijo ni odpustil veliko delavcev, ker so na kolektivni ravni uspeli znižati stroške poslovanja (kolektivna plačna fleksibilnost). V nedavnem intervjuju je podobno usmeritev potrdil tudi Matjaž Čemažar, direktor največjega slovenskega podjetja v lasti zaposlenih, Domel d.d., ko je na dogodku o lastništvu zaposlenih povedal, da »ima Domel v statutu odebeljeno zapisano, da je ohranitev delovnih mest prioriteta«.

³⁹ Za pregled širokega nabora empiričnih študij, ki preučujejo vpliv lastništva zaposlenih na različne poslovne, okoljske in psihološke indikatorje glej Gonza in Berkopec (2019, str. 34-36).

⁴⁰ Swagel, P., Carroll, R. (2010). Resilience and Retirement Security: Performance of S-ESOP Firms in the Recession. Georgetown University, McDonough School of Business 10.

⁴¹ Dostop 25.8.2020 na spletni strani <https://www.nceo.org/article/research-employee-ownership#footnote1>.

⁴² Nuttall Review of Employee Ownership (2012)

⁴³ Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H., Terrasi, E., 2012. The resilience of the cooperative model. CICOPA Europe.

⁴⁴ European Observatory of Social Economy, accessed on 4.9.2020 at website <https://www.ess-europe.eu/en/page/cooperatives-resilience-crisis-case-italy-and-spain>

⁴⁵ Winkler, Anne-Laure Pelissier (2014). An exploration of broad-based employee ownership and responsible stakeholder management in B-corporations. Doctoral dissertation.

⁴⁶ Sahasranaman Sreevas, Arya Bindu, in Sud Mukesh (2019). Ownership structure and corporate social responsibility in an emerging market. Asia Pacific Journal of Management

⁴⁷ Dam, Lammertjan & Scholtens, Bert. (2012). Does Ownership Type Matter for Corporate Social Responsibility?. Corporate Governance An International Review. 20. 10.1111

6.4 PRESOJA POSLEDIC NA SOCIALNEM PODROČJU – VPLIV NA PREMOŽENJSKO NEENAKOST

Evropska Komisija že dlje opozarja, da so trenutne ravni premoženjske neenakosti v Evropi, ki velja za najbolj enakopravno družbo, dolgoročno nevzdržne.⁴⁸ Premoženjska neenakost se povečuje, to pa je »posledica neenakosti v lastništvu kapitala« (World Inequality Report 2018).⁴⁹ Natančne ocene o premoženjski neenakosti v Sloveniji ni, vendar je glede na podatke iz drugih držav jasno, da premoženjska neenakost močno presega neenakost v dohodkih, kjer se Slovenija s skandinavskimi državami odlično postavlja v sam vrh najbolj egalitarnih držav na svetu. V nedavnem poročilu iz leta 2009 o globalni ekonomski neenakosti s strani Credit Suisse je James B. Davies izračunal Ginijev koeficient premoženjske neenakosti v Sloveniji na 0,626 točke, medtem, ko je Ginijev koeficient dohodkovne neenakosti 0,242 (Svetovna Banka, 2017) – premoženjska neenakost, del katere je tudi neenakost v lastništvu kapitala, je torej 3-krat višja od dohodkovne neenakosti v Sloveniji.

Potrebno je poiskati vzdržne in neinvazivne načine demokratizacije premoženja ter predvsem lastništva kapitala slovenskih podjetij. Redistributivni ukrepi so sicer za vsako socialno državo pomembni, vendar pa ne naslovijo dejanskih vzrokov neenakosti, poleg tega pa polemizirajo in razdvajajo na ideološki osnovi. Ključno je torej razmisliti o načinih redistribucije premoženja brez dodatne davčne obremenitve nekaterih skupin v interesu drugih skupin ter načinih, ki ne bi posegali v ustavne pravice glede privatne lastnine. Eden izmed takih političnih in ekonomskih programov je *predistribucija kapitala* oziroma decentralizacija vira kapitalskega dohodka in premoženja. Državno spodbujanje lastništva zaposlenih je torej nova oblika zmanjševanja premoženjske neenakosti brez dodatne davčne obremenitve. Izkušnja iz ZDA potrjuje pričakovanja – nedavna raziskava ugotavlja, da delavci srednjega in nižjega razreda v podjetjih z lastništvom zaposlenih uživajo 10-kratnik premoženja glede na delavce istega dohodkovnega razreda v podjetjih s klasično lastniško strukturo.⁵⁰

⁴⁸ Več o odnosu EK o premoženjski neenakosti na spletni stran - https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/diversifying-inequalities/rich-poor-gap_en.

⁴⁹ Citat iz povzetka, dobljeno 24.8.2020 na spletni strani <https://wir2018.wid.world/executive-summary.html>.

⁵⁰ Joseph Blasi in Douglas Kruse (2019). Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families: The Role of Employee Ownership. *Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing*.