



VIZIJA 10-30

Predlog politike za spodbujanje
ekonomske demokracije v Sloveniji

Tej Gonza
Gregor Berkopec
Kosta Marco Juri

Inštitut za
ekonomsko
demokracijo



Predlog politike za spodbujanje ekonomske demokracije v Sloveniji: Vizija 10-30

Avtorji: Tej Gonza, Gregor Berkopec, Kosta
Marco Juri

Urednik: Tej Gonza

Grafično oblikovanje: Kosta Marco Juri

Digitalna izdaja dostopna na
www.ekonomska-demokracija.si

Prva izdaja: Oktober 2022

Izdal Inštitut za ekonomsko demokracijo



Inštitut za ekonomsko demokracijo

Prvomajska ulica 15

1000 Ljubljana

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG SOUTHEAST EUROPE

Supported by Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe with funds of the German Federal Foreign Office. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication. The content of the publication is the sole responsibility of Institute for Economic Democracy and does not necessarily reflect a position of RLS.

VSEBINA

POVZETEK PRIPOROČIL	4
SPODBUJANJE IN PODPORA DELU V DRUŽBI	6
ZAKAJ SI LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH ZASLUŽI PODPORO DRŽAVE?	8
OBSTOJEČA PODPORA LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH V PRAVEN REDU RS	11
NABOR UKREPOV ZA SPODBUJANJE LASTNIŠTVA ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH GOSPODARSKIH DRUŽBAH	13
60.000 ZAPOSLENIH-SOLASTNIKOV DO LETA 2030	27

POVZETEK PRIPOROČIL

Država oblikuje tržna pravila in usmerja družbeno relevantne posledice tržnih odnosov. Danes je nujno na novo premisliti vlogo države v evoluciji tržnih institucij.

Usmeritev gospodarstva v smer pluralnosti lastniških struktur – predvsem v smeri notranjega lastništva in lastništva zaposlenih - ima številne pozitivne ekonomske in družbene posledice.

Pravni red RS ne zagotavlja zadostne podpore podjetjem, ki načrtujejo prehod v solastništvo zaposlenih, prav tako ne podpira vzdrževanja solastništva zaposlenih v podjetjih, ki imajo sheme že vzpostavljene. V priporočilu politike predlagamo nabor ukrepov, ki bi zagotovili zdrav razvoj področja lastništva zaposlenih v Sloveniji.

- **Zakon, ki bi vzpostavil lastniško zadrugo delavcev.** Zakon mora postaviti jasna pravila modela, hkrati pa zagotoviti dovolj fiskalnih vzpodbud, da motivira lastnike in zaposlene za vzpostavitev modela. V osnovi bi se model uporabljal za reševanje problema lastniškega nasledstva in zagotavljanje pripadnosti zaposlenih.
- **Zakon, ki bi zagotovil primerne finančne in podporne mehanizme za kolektive delavcev,** ki se soočajo s tveganjem brezposelnosti.
- **Regulacija platformnih podjetij** na način, da država zahteva vzpostavitev delnega solastništva platformne tehnologije s strani platformnih delavcev, ki jim platforme ne želijo zagotoviti ugodnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja.
- **Podporni finančni mehanizmi,** ki bodo zagotavljali dolžniška odkupna sredstva za podjetja oziroma delavske kolektive organizirane v okviru lastniške zadruge delavcev.
- **Državna agencija, ki bo skrbela za razvoj ekonomske demokracije,** spodbujala prenos lastništva v roke zaposlenih, informirala lastnike o možnostih notranjega odkupa, izobraževala kolektive zaposlenih za funkcijo lastnikov ter ponujala podjetniško mentorstvo za kolektive, ki na novo postavljajo poslovne načrte.
- **Nova pravna kategorija** (npr. "podjetje v lasti zaposlenih"), ki temelji na jasni in merljivih standardih pravičnosti in se kvalificira za posebne ugodnosti s strani države (npr. javno naročanje ...).
- **Predkupna pravica,** ki lastniški zadrugi delavcev podeljuje prednost pred predkupno pravico preostalih družbenikov in ostali predkupnih upravičencev. Prav tako priporočamo, da se pogoji za uveljavljanje predkupne pravice spremenijo na način, da se lastniški zadrugi

delavcev zagotovi večja možnost realizacije predkupne pravice.

- **Podpora pristojnega ministrstva za razvoj programov aktivne komunikacije in ozaveščanja** deležnikov o politikah ekonomske demokracije

Opozarjamo, da nabor ukrepov ni dokončen, zaradi česar je potrebno obstoječe ukrepe konkretizirati, seznam pa dopolniti z dodatnimi predlogi.

Vizija 10-30 postavlja cilj, da **do konca leta 2030 10% delavcev v privatnem sektorju postane solastnikov podjetij, v katerih delajo**. Cilj je visok, ampak dosegljiv. Dokument identificira različne priložnosti, za državno zagotavljanje fiskalnih spodbud, regulacije in drugih podpornih ukrepov. Ključno bo tudi, da se zagotovi tudi sodelovanje deležnikov iz gospodarstva, finančnega sektorja, socialnih partnerjev, svetov delavcev, znanosti, strokovne javnosti, medijev in ostalih relevantnih sogovornikov.

SPODBUJANJE IN PODPORA DELU V DRUŽBI

Gospodarske ureditve v zahodnih državah vedno manj nagrajujejo delo in vedno bolj spodbujajo pasivni zaslužek, ki pa je dostopen predvsem tistim, ki že imajo finančna sredstva. Delo je vrednota, ki vedno težje plača položnice. Kako na trgu spodbuditi delo in kakšno vlogo lahko pri tem odigra država?

Davčna politika je običajni odgovor. V tem dokumentu pa predstavljamo komplementarni predlog, ki dopolni davčno politiko v nagrajevanju določenih ekonomskih praks.

Trg in država sta soodvisni instituciji. Država s pravnim in regulativnim okvirjem definira razvoj trga, trg, tržni akterji pa preko različnih vzvodov oblikujejo odnos države do trga. Trg ni nevtralen mehanizem, ki bi uravnaval povpraševanje in ponudbo med neodvisnimi in nevlivnimi tržnimi akterji, temveč je institucija pravnega sistema, družbenih praks in pogosto tudi nekonkurenčnih praks, ki preko tržnega in političnega vpliva vplivajo na tržna razmerja. Ekonomske politike 80ih let prejšnjega stoletja so zasidrle primat korporativnega interesa v državni regulaciji trga, s čimer se je vloga države odmaknila od predstavništva širokega demokratičnega interesa. Posledica neoliberalnega zasuka je naraščajoča ekonomska neenakost, zniževanje enakosti v priložnostih, izredno negativen vpliv gospodarstva na okolje in do določene mere tudi politična odtujitev državljanov.

V luči izzivov 21. stoletja mora država na novo razmisliti o vlogi, ki jo igra v oblikovanju in regulaciji tržnih odnosov. Ekonomska demokracija je način, kako lahko država s ciljno ekonomsko politiko zagotovi tržne pogoje, ki nagrajujejo delovnega človeka, hkrati pa so družbeno in okoljsko vzdržni.

Ekonomska demokracija teži k gospodarski ureditvi, ki nagrajuje delo, ga obravnava kot cilj in ne sredstvo zunanjega interesa ter delavcu daje pravico do samoodločanja. Ideal ekonomske demokracije je tržno gospodarstvo, v okviru katerega vsi aktivni deležniki v produkciji dostopajo do finančnih in upravljaljskih pravic, ki jih definira pravna struktura gospodarske družbe.

Danes pravice, ki jih ekonomska demokracija veže na aktivno vlogo v podjetju – delu – nosi lastniški inštrument, delnica ali delež v podjetju. Lastniški inštrument je danes tržna dobrina, s katero je mogoče trgovati in prosto razpolagati, vendar pa obstajajo številne sodobne prakse alternativne ureditve gospodarske družbe, kjer do pravic lastništva dostopajo zaposleni. Lastništvo zaposlenih je razširjeno v številnih zahodnih državah, npr. v ZDA, VB, Franciji, Italiji, Španiji, Nemčiji,

Nizozemski, Kanadi in drugje.

Zakaj na področju solastništva zaposlenih v Sloveniji zaostajamo za razvitim svetom? Preučili smo pravni red Republike Slovenije in pogledali, kakšne spodbude in kakšne možnosti dopušča za razvoj in ohranjanje podjetij v lasti zaposlenih.

Ugotavljamo, da je državno okolje v Sloveniji nespodbudno za prakso lastništva zaposlenih. Dokument predlaga nabor ukrepov za doseganje Vizije 10-30, ki postavlja cilj, da bo do konca leta 2030 v Sloveniji 10% vseh delavcev v zasebnem sektorju solastnikov podjetij, v katerih so zaposleni.

ZAKAJ SI LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH ZASLUŽI PODPORO DRŽAVE?

Država bo morala odigrati osrednjo vlogo pri spodbujanju prehoda podjetij v lastništvo zaposlenih in podpori podjetij v lasti zaposlenih. Državna podpora pomeni diskriminatorno obravnavo določene lastniške strukture podjetij. Evropska komisija je leta 2021 sprejela akcijski načrt spodbujanja socialne ekonomije, ki predpisuje različne davčne in finančne spodbude, zakonske podlage in državno pomoč gospodarskih družbam, ki zasledujejo družbeno-odgovorne cilje. Lastništvo zaposlenih predstavlja družbeno-odgovorno ekonomsko politiko¹.

POVIŠEVANJE DODANE VREDNOSTI

Podjetja v katerih delavci nastopajo v vlogi lastnikov so v povprečju bolj učinkovita kot konvencionalno olastninjena podjetja. Raziskave dokazujejo, da podjetja v lasti zaposlenih bolj uspešno gradijo pripadnost delavcev in zmanjšujejo fluktuacijo, ki podjetjem nalaga velike stroške (uvajanje, izguba kadra, zmanjšanje proizvodnje ipd.). Udeležba v lastništvu in upravljanju izboljšuje motivacijo, zaradi česar so delavci v takih podjetjih bolj produktivni. Lastništvo zaposlenih, ki ga pospremi široko znanje in razumevanje poslovanja s strani delavcev, gradi podjetja, ki so v povprečju veliko bolj odporna na likvidnostne krče, šoke v povpraševanju in druge eksterne dejavnike.

ZMANJŠEVANJE EKONOMSKE NEENAKOSTI

Zaradi koncentracije lastništva podjetij v rokah majhnega števila ljudi, večina slovenskih delavcev nima otipljive koristi od poviševanja dodane vrednosti. Na osnovi podatkov o dohodkovni neenakosti sicer v Sloveniji običajno predvidevamo, da neenakost ni eden izmed glavnih družbenih problemov, vendar s tem podcenimo vlogo premoženjske neenakosti, ki je veliko bolj izrazita; lastništvo zaposlenih, ki na pravični osnovi vključuje vse ali veliko večino delavcev v določenem podjetju, pomaga pri reševanju ekonomske neenakosti pri samem vzroku – neenakost v lastništvu kapitala in prihodkov iz kapitala. Ekonomska demokracija je

¹ Zaključki v tem poglavju so postavljeni na pregledu obsežne literature in empiričnih študij, ki zaradi formata dokumenta niso citirani. Večina študij je prosto dostopnih na spletu, za usmeritev pa lahko kontaktirate Inštitut za ekonomsko demokracijo.

politična strategija pre-distribucije, ki za razliko od državne re-distribucije ne porazdeljuje prihodkov ustvarjenih na trgu, temveč že v osnovi trg gradi na način, da proizvaja bolj pravične rezultate. To je pomembno še posebej v času, ki je zaznamovan z visoko stopnjo politične polarizacije; danes redistribucija pogosto podpihuje socialno-politične konflikte, ker daje občutek, da država odvzema od delovnih in podjetnih ter podarja nedelavnim. Predistribucija je tako bolj dolgoročna politična strategija, ki lahko vodi v socialno kohezijo. Raziskave iz ZDA in Evrope potrjujejo, da je inkluzivno lastništvo zaposlenih izredno učinkovito orodje za zmanjševanje neenakosti.

PROBLEM LASTNIŠKEGA NASLEDSTVA

Eden izmed ključnih problemov, ki ga lahko naslovi model lastništva zaposlenih preko lastniške zadruga delavcev, je problem lastniškega nasledstva. Lastniško nasledstvo pomeni prevzem lastniške funkcije v podjetju, ki ne kotira na organiziranem kapitalskem trgu. V Sloveniji se s problemom lastniškega nasledstva sooča predvsem sektorju MSP, ki predstavlja 99,8% vseh podjetij, zaposluje 72% ljudi na trgu dela in ustvari 65% prihodkov v slovenskem gospodarstvu. V Sloveniji so lastniki teh podjetij v velikem številu ustanovitelji iz 90ih let prejšnjega stoletja, ki se pripravljajo na množično upokožitev. Nedavna študija slovenskega Podjetniškega Observatorija ugotavlja, da kar 80% lastnikov MSP ne načrtuje nasledstva pravočasno: »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.«

PRIPADNOST ZAPOSLENIH

Širok program za spodbujanje lastništva zaposlenih je izboljševanje pripadnosti zaposlenih, s čimer se zmanjšuje stroške za gospodarske družbe (stroški fluktuacije) in državni proračun (stroški brezposelnosti in oportunitetni stroški nižjih davčnih prilivov). Lani je v ZDA službo pustilo 47 milijonov ljudi, v Evropi leta 2022 o menjavi delovnega mesta razmišlja 58 odstotkov delavcev. Za podjetje so stroški odpovedi veliki, študije ocenjujejo, da se gibljejo med 50 in 200 odstotkov letne plače zaposlenega (znanje in izkušnje zapustijo podjetje, potrebno je uvajanje novih zaposlenih). Zaposleni, predvsem nove generacije, zahtevajo več avtonomije, spoštovanja, fleksibilnosti in varnosti. Številke kažejo, da vse to omogoča prav vključevanje zaposlenih v solastništvo – prostovoljne in neprostovoljne fluktuacije je v podjetjih v lasti zaposlenih veliko manj, od 50 odstotkov pa vse do trikrat manj.

ZASIDRANJE LASTNIŠTVA V LOKALNI SKUPNOSTI

Globalizacija povečuje mobilnost kapitala, zaradi česar mednarodne korporacije, ki se pogosto poslužujejo kreativnih načinov davčne optimizacije in ekspropriacije dodane vrednosti, izrinejo lokalna podjetja, ki skrbijo za interese lokalne skupnosti in domačega gospodarstva. Politike, ki spodbujajo trajnostne oblike solastništva zaposlenih, preprečijo beg kapitala in selitev proizvodnje v države z nižjimi socialnimi standardi ("socialni dumping") in tako pomembno prispevajo k ohranitvi zaposlenosti in davčnih prihodkov. Poleg tega so podjetja v lasti zaposlenih vpeta v lokalne skupnosti, v katerih živijo zaposleni, kar pripomore k razvoju podeželja in manjših mest ter prepreči prekomerno

koncentracijo gospodarskih dejavnosti v večjih mestih oz. prestolnici. Tudi zato v solastništvu zaposlenih prepoznavamo ključen vzvod za enakomeren, vključujoč in demokratičen družbeni in ekonomski razvoj države.

DRUŽBENA ODGOVORNOST

Lastništvo zaposlenih je ekonomska politika družbene odgovornosti. Že samo zmanjševanje ekonomske neenakosti ima sekundarne pozitivne eksternalije (aktivacija politične participacije, razvoj socialnih preferenc, zmanjševanje stopnje kriminala ipd.). Dolgoročna lokalizacija lastništva podjetij nudi ekonomski model, ki zagotavlja dobrobit za lokalno skupnost. Podjetja v lasti zaposlenih običajno nudijo dobro plačana delovna mesta, karijerne priložnosti za mlade, financirajo lokalne, športne in kulturne programe, hkrati pa dodano vrednost neposredno ali posredno investirajo v razvoj lokalne skupnosti in zaščito lokalnega okolja. V Sloveniji je primer dobre prakse občina Železniki, ki jo je revija *Moje finance* leta 2017 razglasila za občino z najboljšo kvaliteto življenja. Železniki so občina, kjer sta glavna delodajalca podjetji v lasti zaposlenih (Domel d.d., Alples d.d.). Občina Žiri, kjer večino delovnih mest prav tako zagotavljajo podjetja v lasti zaposlenih (M-Sora d.d. in Etiketa d.d.), je bila na tretjem mestu glede na kvaliteto življenja. Primeri iz Slovenije in tujine kažejo na to, da notranje lastništvo zmanjšuje problem negativnih eksternalij, ker odpravlja problem tretjih oseb; delavci se kot solastniki podjetja, ki je vpeto v lokalno skupnost, bolj pogosto odločajo za družbeno odgovorne prakse poslovanja.

Ekonomska demokracija, ki se umešča v širšo idejo socialne ekonomije, predstavlja ključni del družbeno odgovornega gospodarstva, saj posredno ali neposredno naslavlja številne osrednje socialne in ekonomske tematike 21. stoletja. Politika ekonomske demokracije ima pozitivne eksternalije za gospodarstvo, družbo, lokalne skupnosti in naravno okolje, na podlagi česar je mogoče upravičiti pozitivno državno diskriminacijo lastništva zaposlenih.

OBSTOJEČA PODPORA LASTNIŠTVU ZAPOSLENIH V PRAVNEM REDU RS

Država mora odigrati osrednjo vlogo pri omogočanju in spodbujanju notranjega lastništva. Podpora je potrebna na različnih nivojih. Potrebno je vzpostaviti fiskalne spodbude, s katerimi se na trgu vzpostavi interes za organsko tranzicijo v lastništvo zaposlenih. Drugič, država mora regulirati lastništvo zaposlenih, da zagotovi družbeno odgovornost modelov. Tretjič, država mora zagotoviti primerno okolje, ki bo nudilo infrastrukturo za podporo podjetij v lasti zaposlenih. Številne evropske države so prepoznale potencial in že aktivno spodbujajo lastništvo zaposlenih. Primeri dobre prakse so italijanski Marcora zakon, britanski EOT model, ameriški ESOP, španski primer Sociedades Laborales, nemški zakon o kodeterminaciji, francoski zakon o obvezni delitvi dobička in podobno.

Slovenija, kljub izraženim potrebam, zaostaja za dobro prakso iz tujine. Večina prakse iz tujine temelji na dveh ključnih finančnih vzpodbudah: (i) davčne olajšave pri vključevanju delavcev v lastništvo in (ii) dolžniško/lastniško financiranje vključevanja delavcev v lastništvo s strani države.

Trenutno obstaja zgolj en zakon, ki na sistematičen ter davčno ugoden način omogoča vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo (Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku). Zakon omogoča, kot obliko udeležbe v dobičku, razdelitev delnic med delavce, vendar pa je to shema, ki je mogoča zgolj v delniških družbah, ki kotirajo na borzi. Teh je bilo sredi marca 2022 v Sloveniji nekaj več kot 20. Delniško shemo, ki omogoča vključitev delavcev v lastniško strukturo preko udeležbe v dobičku, pa ima po podatkih Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo registrirano zgolj ena delniška družba. Glede na relativno nerazširjenost ne moremo govoriti o učinkoviti vzpodbudi za vključevanje delavcev v lastniško strukturo.

Družbe, ki že imajo vzpostavljen model vključevanja zaposlenih v solastništvo (npr. Domel d.d., Etiketa, d.d., Alples d.d., IBE d.d. itd.), so vzdrževale lastništvo med zaposlenimi tako, da so od odhajajočih delavcev odkupovale lastne delnice. Ta mehanizem je deloval do začetka leta 2020. Od 1. januarja 2020 dalje pa so bili taki nakupi obdavčeni kot dividenda. Čeprav je prejšnja vlada obdavčitev lastnih delnic umaknila, se z letom 2023 ponovno pričakujejo spremembe na tem področju v

smer višje obdavčitve. S tem družbe v notranji lasti izgubijo možnost, da ohranjajo lastništvo med delavci, saj je delničarjem v interesu prodati komurkoli drugemu, saj je bila taka prodaja obdavčena kot kapitalski dobiček (nižja davčna stopnja), prodaja družbi pa kot dividenda.

V Sloveniji sta v veljavi 2 zakona, na podlagi katerih bi bilo mogoče financiranje delavskih odkupov - Zakon o spodbujanju investicij in Zakon o podpornem okolju za podjetništvo. Prvi daje podlago za koriščenje finančnih spodbud (subvencije, krediti itd.) s strani malih in srednje velikih podjetij, vendar pa so pogoji za pridobitev spodbude restriktivni do te mere, da so v večini primerov neuporabljivi za večino malih in srednje velikih podjetij. Prvi omejujoč pogoj je minimalna vrednost investicije - celotna vrednost ne sme biti nižja od 500.000 € oziroma 1.000.000 € v predelovalni industriji, naslednji pa je ohranjanje števila zaposlenih iz obdobja 12 mesecev pred začetkom investicije. Zakon o podpornem okolju za podjetništvo pa tudi ne daje ustrezne podlage za financiranje vključevanja delavcev v lastniško strukturo.

V Sloveniji je dolžniško financiranje notranjih odkupov s strani komercialnih bank omejeno zaradi slabih izkušenj na področju tajkunskih menedžerskih prevzemov. Mogoče je govoriti o tržni vrzeli, ki bi jo lahko zapolnila SID banka, ki pa na tem področju zaenkrat ne ponuja finančnih instrumentov.

Zakonodajno in gospodarsko okolje v Sloveniji ni naklonjeno podjetjem v lasti zaposlenih niti prenosu delnic in deležev v last zaposlenih. Pravni okvir delavce enači z ostalimi subjekti na kapitalskih trgih, včasih pa jih postavlja celo v podrejen položaj, ker transakcije in vključevanje zaposlenih v lastništvo potencialno obravnava kot plačilo za delo, zaradi česar so delavci v teh razmerjih potencialno dodatno obremenjeni s prispevki in dohodnino, ki je v povprečju višja kot davek na dohodek iz kapitala. Prav tako so delavci zaradi slabšega finančnega položaja in nemožnosti in previsokega tveganja v primeru zadolževanja že v osnovi v slabšem položaju napram investitorjem oziroma delavcem v višjih plačnih razredih.

NABOR UKREPOV ZA SPODBUJANJE LASTNIŠTVA ZAPOSLENIH V SLOVENSKIH GOSPODARSKIH DRUŽBAH

Ključno za doseganje družbene odgovornosti preko solastništva zaposlenih so dobro definirani standardi modela, preko katerega se zasleduje cilje ekonomske demokracije. Pri razmisleku glede prehoda v solastništvo zaposlenih je potrebno identificirati določene priložnosti, ki jih nudijo praktični družbeno-ekonomski izzivi (lastniško nasledstvo, stečajni postopki, platforma ekonomija). Izzivi lahko ponudijo dobro priložnost za različne pristope k spodbujanju lastništva zaposlenih, krati pa zahtevajo različne mehanizme v smislu zakonske podpore, fiskalnih spodbud, finančnih instrumentov, podpornih organizacij ipd. V nadaljevanju predlagamo nabor ukrepov, s katerimi bi država spodbudila prehod podjetij v last zaposlenih in pomagala pri vzpostavitvi podporne strukture, za podjetja v lasti zaposlenih. Nabor predlaganih ukrepov je definiran na podlagi najboljše mednarodne prakse na tem področju. Ukrepi ne predstavljajo izčrpnega programa za spodbujanje ekonomske demokracije temveč primarni nabor, ki ga je potrebno dopolniti in konkretizirati.

OSREDNJI MODEL SOLASTNIŠTVA ZAPOSLENIH IN SPODBUDE

Predlagamo pripravo in sprejetje zakona, ki bi vzpostavil notranja pravila lastniške zadruga delavcev in definiral davčne olajšave, ki bi spodbujale prenos lastništva podjetij na lastniško zadrugo delavcev.

Preteklost na področju lastniških shem za zaposlene nudi bogate izkušnje, ki jih je pomembno upoštevanju pri postavljanju modela solastništva zaposlenih za 21. stoletje. Ko v našem okolju razmišljamo o alternativnih oblikah lastništva podjetij pogosto naletimo na primerjave z jugoslovanskim samoupravljanjem. Pomembno je strogo ločiti sodobne oblike solastništva zaposlenih od samoupravnih podjetij, kjer je država

prevzela nadzor nad kapitalom in vplivala na upravljanje podjetij. Najbolj napredni sistemi notranje kapitalne organizacije lastništva zaposlenih (Mondragon zadruga, ESOP v ZDA) naslovijo problem kolektivizirane lastnine tako, da individualizirajo pravico do reinvestirane vrednosti za zaposlene-solastnike. Sodobna praksa lastništva zaposlenih dokazuje, da je pomembno zagotoviti vpliv zaposlenih na korporativno odločanje, hkrati pa ohraniti jasne meje pri operativnem odločanju; raziskave kažejo, da je ključna povezava med finančno odgovornostjo in participacijo zaposlenih. Pri vprašanju participacije je ključna kultura lastništva in osnovno znanje na področju financ in poslovanja s strani zaposlenih.

Izziv za delavsko lastništvo je degeneracija lastništva zaposlenih, ki pomeni, da podjetje postopoma izgublja karakter notranjega lastništva. To se zgodi, če delavci razprodajo delnice ali deleže, če lastniške inštrumente obdržijo ob odhodu iz podjetja, ali pa najamejo nove delavce, brez da jih vključijo v solastništvo podjetja. Model, ki vzpostavlja lastništvo zaposlenih, mora zagotoviti avtomatizirano vključevanje novih delavcev v solastništvo in avtomatizirano izključevanje odhajajočih delavcev iz lastništva. Prav tako mora preprečiti individualno razpolaganje z delnicami ali deleži s strani zaposlenih.

Najboljšo prakso, ki poskrbi za ta izziv, je ESOP model v ZDA in EOT model v VB; rešitev je v posebni pravni osebi (lastniški sklad za zaposlene), ki drži delnice oziroma deleže v imenu vsakokratne generacije delavcev. Employee Stock Ownership Plan (ESOP) iz ZDA je osrednja referenca predlaganega modela. ESOP, ki je bil zakonsko priznan leta 1974, je danes vzpostavljen v skoraj 7.000 podjetjih, ki zaposlujejo 13,9 milijona delavcev oziroma 10% delavcev zasebnega sektorja v ZDA. Drugi referenčni primer je Employee Ownership Trust (EOT) iz VB. Zakonsko je bil model urejen leta 2014, do danes je na EOT sklade preneseno lastništvo skoraj 1.000 podjetij. Osnovna ideja je, da zaposleni do lastništva dostopajo preko ločenega pravnega vozila, ki z garancijo podjetja zagotovi sredstva za odkup deleža ali delnic s strani prvotnega lastnika.

Referenčna modela iz ZDA in VB zagotavljata zelo inovativen način financiranja odkupa delnic s strani matične družbe preko posebne pravne osebe v imenu zaposlenih. Model ponuja dva načina financiranja odkupa preko vzvoda – prvi je kreditiranje s strani lastnika (seller's credit), drugi način je odkup z zunanjim posojilom (external debt leverage). V primeru kreditiranja s strani lastnika mora priti do pogodbenega dogovora med lastnikom, podjetjem in posebnim vozilom, ki vključuje vrednost deleža, odplačni prenos deleža na lastniški sklad in dogovor o prenosu dobička z matične družbe na lastniški sklad, ki z njim poplača dolg do lastnika v naprej dogovorjenem obdobju. V primeru zunanjega posojila vlogo kreditorja odigra poslovna banka ali drug zasebni posojilodajalec, ki na osnovi pogodbe o prenosu dobička na lastniški sklad sklada (ali podjetju) posodi sredstva, ki zadostujejo za enkratno odplačilo prenesenega deleža prodajalcu. Lastniški sklad na mesečnem ali letnem nivoju odplačuje posojilo. Pri tem je ključno poudariti, da je lastniško prestrukturiranje preko dolžniškega vzvoda občutljiva operacija, s katero smo imeli v Sloveniji slabe izkušnje – potreben je nadzor vrednotenja deleža, ki ga lastnik proda lastniškemu skladu. Priporočamo, da se kot metoda vrednotenja uporabi računovodski standard pri ocenjevanju neto vrednosti sredstev (vrednost kapitala na bilanci). Prav tako je potrebno opozoriti na raziskave iz ZDA, ki kažejo, da je bila stopnja neplačil kredita

za ESOP podjetja med kriznim obdobjem (2009-2013) kar 10-krat pod stopnjo neplačil za primerljiva podjetja.

Lastniški sklad prepreči razgradnjo oziroma degeneracijo notranjega lastništva, saj se dostop do pravic, ki jih lastništvo delnic ali deležev zagotavlja (pravico do neto vrednosti sredstev, pravica do izplačanih dobičkov, pravica do korporativnega odločanja) veže na zaposlitev v podjetju. S pravicami lastništva zaposleni ne morejo individualno trgovati. V slovenskem pravnem redu je najboljša obstoječa pravna oseba za vlogo lastniškega sklada delavcev zadruga z omejeno odgovornostjo (z.o.o.), ki je edina članska organizacija, ki omogoča profitno delovanje, hkrati pa privzeto zagotavlja demokratično participacijo zaposlenih. Predlagamo, da zakon definira posebno vrsto zadruga, ki jo imenujemo lastniška zadruga delavcev.

Na osnovi tuje prakse predlagamo naslednje davčne olajšave prenosa deleža ali delnic na lastniško zadrugo delavcev. Prvič, zakon mora zagotoviti motivacijo za lastnike podjetij, ki bodo zaradi notranjega odkupa primorani sprejeti nižjo ceno na delež oziroma delnico, kot bi jo dobili na odprtem trgu. Potrebno je znižati davčno stopnjo na dohodek iz naslova kapitala za prodajo deleža ali delnice lastniškemu skladu zaposlenih. Drugič, potrebno je zagotoviti neobremenjen prenos odkupnih sredstev iz podjetja na lastniško zadrugo delavcev, s čimer se zagotovi poceni odkupni kapital za delavce. Prenos odkupnih sredstev, ki se uporabi za izplačilo deleža s strani obstoječega lastnika in za ohranjanje deleža ob menjavi generacij zaposlenih mora biti za matično podjetje davčno priznani odhodek. Tretjič, predlagamo, da se zagotovi davčna olajšava za posojilodajalce, ki zagotovijo dolžniški kapital za odkup deležev ali delnic preko lastniške zadruga delavcev. Tako v primeru notranjega vzvoda ('seller's credit') kot v primeru zunanjega vzvoda (posojilo poslovne banke) je potrebno zagotoviti davčno olajšavo na dohodek iz naslova obresti.

Državna podpora lastniški zadrugi delavcev v obliki davčnih olajšav je upravičena zgolj v primeru, da je lastništvo zaposlenih pravično in vključujoče.

Predlog zakona o lastniški zadrugi delavcev mora vsebovati določene omejitve, ki bodo zagotovile varovalke za preprečevanje zlorab davčnih olajšav v imenu ozke interesne skupine. Potrebno je zagotoviti, da imajo vsi delavci določenega podjetja, ki vzpostavlja solastništvo zaposlenih in prejme fiskalno podporo, pravico in možnost vstopiti v lastniško zadrugo delavcev. Predlagamo da morajo biti, podobno kot v primeru že obstoječega zakona o udeležbi delavcev v dobičku, vsi delavci udeleženi v solastništvu. Dobro prakso predstavlja ESOP iz ZDA in EOT v VB, kjer je prav tako po zakonu obvezno da podjetje, ki vzpostavlja solastniško shemo, zagotovi pravico vstopa vsem zaposlenih. Zaradi praktičnih razlogov priporočamo, da je zahtevan odstotek vključenosti oseb v delavnem razmerju okrog 90%. Na drugi strani je možnost pristopa zagotovljena tako, da vstop v solastništvo ne zahteva vložka, ki bi preprečil solastništvo delavcem z nižjimi plačami – cena vstopa mora tako predstavljati največ nekaj % najmanjše bruto mesečne plače v podjetju.

Da bi se izognili pretirano koncentrirani razdelitvi izplačanih dobičkov in reinvestirane presežne vrednosti med člane lastniške zadruga delavcev

mora zakon določiti omejitve na maksimalna razmerja distribucij presežka med zaposlene. Na osnovi ESOP prakse iz ZDA predlagamo, da je zgornja meja definirana na podlagi plačnega razmerja v podjetju, spodnja meja pa je egalitarna distribucija presežka med vse člane. V kolikor se to razmerje ne bi definiralo, bi ESOP omogočil menedžerske odkupe in odkupe s strani majhnega števila dobro-plačanih delavcev, ki bi se financirali na osnovi dela vseh zaposlenih v podjetju – in za to prejeli davčne olajšave.

Zakon mora poskušati preprečiti oziroma odvrniti zaposlene od razprodaje delnic oziroma deleža lastniške zadruge delavcev, s katero bi se na račun davčnih olajšav okoristila ena generacija delavcev. Predlagamo, da zakon v primeru odtujitve deleža ali delnic iz lastniške zadruge delavcev zahteva vračilo davčnih olajšav, ki ga je lastniška zadruga delavcev prejela z neobdavčenim prenosom odkupnih sredstev. Pomembno je tudi, da se z odprodajo strinja velika večina vseh članov, zaradi česar priporočamo, da zakon za sprejetje odločitve odtujitve deleža predvideva visoko večino glasov na občnem zboru (vsaj 75% vseh članov).²

Zakon, ki bi z lastništvom zaposlenih reševal problem lastniškega nasledstva, je namenjen za gospodarske družbe, ki so sposobne iz naslova lastnih presežkov financirati odkup od obstoječega lastnika. Mehanizem financiranja spominja na menedžerske odkupe slovenskih podjetij izpred več deset let, vendar sta ključni dve razliki. Prvič, vrednotenje mora temeljiti na realni osnovi, ki jo določa razmerje med ocenjeno vrednostjo in prenesenimi dobički, ki se lahko uporabijo za izplačilo. V kolikor vrednotenje temelji na neto vrednosti sredstev, je pomembno, da razmerje med kapitalom in izplačanimi dobički (K/div) ne preseže faktorja 8-10. Drugič, izkušnje solastništva zaposlenih kažejo, da je prioriteta podjetij v lasti zaposlenih stabilnost zaposlitve in poslovanja podjetja, zaradi česar so taka podjetja bolj stabilna v času kriz in bolj zanesljiva v primeru vračanja posojil. Raziskave iz ZDA kažejo, da so stopnje neplačevanja kreditov za ESOP podjetja 10-krat pod povprečjem primerljivih posojil.

PODPORA ZA PODJETNIŠKO AKTIVACIJO DELAVCEV, KI TVEGAJO BREZPOSELNOST

Predlagamo pripravo in sprejetje zakona, ki bi zagotavljal podporne mehanizme za odkupa kapitalskih sredstev s strani lastniške zadruge delavcev v primeru stečajnega postopka podjetja oziroma v primeru selitve proizvodnje v tujino zaradi optimizacije stroškov dela.

V Sloveniji smo se v preteklosti srečali s številnimi primeri neuspešnih prevzemov podjetij ali sredstev s strani delavcev, ki so se soočili s tveganjem brezposelnosti. V študiji, ki smo jo izvedli na inštitutu smo kot poglobitveni razlog za neuspeh identificirali pomanjkljivo podporo, ki bi zagotovila primerne finančne instrumente in strokovno pomoč pri odkupu stečajne mase in pri zagonu novih podjetij v lasti delavskih kolektivov. Številni neuspešni primeri so dokaz, da pravni red RS ne zagotavlja primernih zakonov in podporne infrastrukture, s katero bi delavci podjetij, ki zapirajo vrata, dobili priložnost za aktivno reševanje tveganja

² Predlog temelji na modelu, ki ga opišemo v članku Evropski ESOP: Glavne strukturne značilnosti in pilotna implementacija v Sloveniji (2022).

brezposelnosti.

V evropskem pravnem prostoru obstajata dva modela, ki služita kot referenca predlogu za slovenski model preprečevanja brezposelnosti delavskih kolektivov preko delavskih odkupov kapitalskih sredstev. Prvi je španski model *Sociedades Laborales*, v okviru katerega imajo osebe v tveganju brezposelnosti in brezposelne osebe pravico, da v naprej dobijo izplačana nadomestila za brezposelnost, v kolikor jih uporabijo kot zagonski kapital za podjetniško dejavnost v okviru podjetja v lasti zaposlenih. Drugi je italijanski zakon *Legge Marcora*, ki delavcem ob pričakovani prekinitvi delovnega razmerja ponuja možnost za izplačilo 6-mesečno nadomestilo za brezposelnost, v kolikor ga v okviru zakonskih omejitev in pogojev uporabijo kot odkupni kapital in prevzamejo stečajno maso propadlega ali ugasnjenega podjetja. Poleg uporabe nadomestil za brezposelnost je pomemben del primerljivih dobrih praks dodatni vzporedni finančni mehanizem, ki zagotavlja več virov dolžniškega financiranja s strani različnih deležnikov. V kapitalsko strukturo z dolžniškim kapitalom vstopa tudi država, vendar s pogojem odmika v roku osmih let.

Model *Marcora* zakona upravičenim kolektivom zagotavlja dostop do podpornih institucij, ki delavcev zagotovijo izobraževanje in mentorstvo. Izkušnje kažejo, da je ključno zagotoviti določena znanja (npr. osnove finančne pismenosti, ki delavcem zagotovijo razumevanje poslovnih indikatorjev in finančnih izkazov in vzpostaviti in aktivno vzdrževati zdravo kulturo lastništva (npr. vrednote lastništva, jasne vloge, meje soodločanja). Pomembno je, da se zagotovi državna podpora pri vzpostavitvi mehkega znanja, ki je ključno za uspeh podjetij v lasti zaposlenih. Poleg izobraževalnega programa je v začetnih fazah odkupa velikega pomena, da se zaposlenim ponudi podjetniško mentorstvo in "job shadowing", kjer mentorji zaposlene vodijo čez proces kompleksne pravne in organizacijske postopke ter čez proces preoblikovanja poslovnega načrta in poslovnega modela, kar je pogosto nujno pri odkupu sredstev nelikvidne družbe. Italijanska izkušnja dokazuje, da podporno okolje ne rešuje izključno delovnih mest ter preprečuje pasivno brezposelnost, temveč ima tudi številne pozitivne socialno-ekonomske eksternalije, kot na primer izboljšanje krizne odpornosti podjetij, varnost lokalnih skupnosti, pozitivne fiskalne posledice ipd.

Predlagamo, da se finančni inštrumenti in podporno okolje uredijo po vzoru *Marcora* prakse iz Italije.³ Naše priporočilo je v skladu s pozivi Evropskega Parlamenta (2020) in akcijskim načrtom Evropske Komisije (2012); obe instituciji spodbujata inovativne in družbeno odgovorne rešitve na področju kriznega reševanja gospodarskih družb in reševanja delovnih mest v primeru zapiranja pri premeščanju podjetij.

MODEL ZA VZPOSTAVLJANJE SOLASTNIŠTVA V PLATFORMNIH PODJETJIH

Predlagamo pripravo in sprejetje zakona, s katerim bi država zahtevala delno solastniško shemo za platformne delavce na platformnih podjetjih.

³ Izhodišče za predlog slovenskega *Marcora* zakona je model, ki ga opišemo v članku *Marcora for Europe: How Worker-Buyouts Might Help Save Jobs and Build Resilient Businesses* (2021).

Storitvene platforme so digitalna orodja, ki se pogosto javnosti predstavljajo kot nevtralno orodje za koordinacijo povpraševanja po storitvah in ponudbo storitev. Študije dokazujejo, da je proklamirana nevtralnost tehnologije pogosto močno retorično orodje korporativnega interesa, s katerim se gradi javnomnenjska podpora in preprečuje regulacija s strani državnih organov. Ključ uspeha platformnih podjetij ni v tehnologiji, ki je sicer uporabna vendar nikakor ni nova, temveč v učinku mreže in v novem poslovnem modelu, ki redefinira naravo delovnega odnosa in se izogne stroškom zaposlitve. Največji izziv platformnega dela predstavlja dejstvo, da so platformni delavci kategorizirani kot pogodbeni delavci, zaradi česar izgubijo vse pravice, ki običajno izhajajo iz zaposlitve (minimalna plača, plačan dopust, povrnjeni stroški za prevoz in malico, plačana bolniška odsotnost, plačilo nadur ipd.). Storitvene platforme in platformna ekonomija pomeni velik izziv za družbo 21. stoletja, saj vodi v poglobljanje ekonomske neenakosti, povzroča materialno in socialno negotovost prekarnih delavcev, vodi v izolacijo posameznikov na trgu in psihološke težave, preprečujejo interesno združevanje delavcev ipd.

Glavna strategija evropskih in nacionalnih institucij je regulacija platformnih podjetij na način, da se delo na platformah klasificira kot zaposlitev in ne kot pogodbeno delo. Z uspešno regulacijo platformnega dela bi se platformnim delavcem povrnilo osnovne delavske pravice, ki izhajajo iz zaposlitve. Številni sicer opozarjajo, da je problem z državno regulacijo inercija regulatornega okvirja, ki težko sledi pravni inovativnosti platformnih korporacij. Čeprav platformna podjetja obstajajo in povišujejo tržne deleže že več kot desetletje, je danes malo držav, ki so uspešno regulirale platformno gospodarstvo. Druga strategija za spopadanje z negativnim družbenim vplivom platformne ekonomije je vzpostavitev alternativnih lastniških modelov za platformne tehnologije, s katerimi bi platformni delavci prevzeli lastništvo in nadzor nad tehnologijo, ki ustvarja pogoje prekarnega dela. Alternativen lastniški model je zadružna organizacija okoli platformne tehnologije, ki vsakemu ponudniku storitev na platformi zagotavlja solastništvo in odločitveno pravico nad uporabo tehnologije. Do leta 2021 je bilo po svetu vzpostavljenih 129 platformnih kooperativ, vendar so se novo vzpostavljene platforme soočile s številnimi izzivi na trgu platformnih podjetij. Ključni izziv v platformnem sektorju je učinek mreže, ki zagotovi konkurenčno prednost tistim, ki prvi vstopijo na trg in vzpostavijo največjo mrežo – glavna dodana vrednost platforme je v velikosti mreže, ki platformo dela operativno in privlačno za uporabnike. Platformne kooperative, ki so brez izjeme zasledovalci na trgu, se soočajo s problemom pridobivanja tržnega deleža, zaradi česar nobena platformna kooperativa še ni prevladala na platformnem trgu.

Predlagamo, da država obstoječi strategiji spopadanja s platformnim delom dopolni s tretjo strategijo, ki bi zagotovila delno solastništvo platformnih podjetij in tehnologije s strani platformnih delavcev.⁴ Predlagamo, da država pogoji poslovanje podružnic platformnih podjetij z vzpostavljenim solastništvom platformnih delavcev v kolikor platformnih delavcev ne želi zaposliti. Potrebno je postaviti pogoj, kdaj mora platformni delavec postati solastnik oziroma biti vključen v solastništvo

⁴ Izhodišče predloga zakonske ureditve je osnovan na tehničnem predlogu opisanem v članku *Using ESOPs to Democratize Labour-Based Platforms (2022)*. Primer dobre prakse prihaja iz Indije, kjer so se indijski dostavljavci Swiggy platforme dobili priložnost, da se pridružijo novemu ESOP načrtu podjetja

preko lastniške zadruga delavcev (npr. število opravljenih ur na teden). Predlagamo tudi, da se določi višina odstotka solastništva, s katerim bi platformna podjetja zadostila pogoju poslovanja v Sloveniji. Višina deleža, ki bi ga zahtevala država, bi moral platformnih delavcev zagotoviti nekaj vzvoda pri nadzoru platformne tehnologije. Ključno je, da ne pride do ekspropriacija, torej znižanja vrednosti delnic za obstoječe lastnike – to je mogoče doseči z odplačnim prenosom delnic v roke platformnih delavcev preko lastniške zadruga delavcev, ki delnice postopoma izplača družbi.

VZPOSTAVLJANJE PODPORNEGA FINANČNE SISTEMA

Priporočamo, da se vzpostavijo podporni finančni mehanizmi, ki bodo zagotavljali dolžniška odkupna sredstva za podjetja oziroma delavske kolektive organizirane v okviru lastniške zadruga delavcev.

Finančni mehanizem bi lahko zagotovila slovenska izvozna in razvojna banka (SID banka), ki zagotavlja razvojna sredstva in zapolnjuje tržne vrzeli na področju financiranja v Sloveniji. Izkušnje iz tujine kažejo, da je dostop do poceni kapitala osnoven pogoj za uspešen preboj lastništva zaposlenih na trgu. Glede na obstoječo delo ugotavljamo, da poslovne banke trenutno niso pripravljene zagotoviti dolžniškega kapitala za lastniška prestrukturiranja v smeri solastništva zaposlenih, prav tako pa niso pripravljene zagotoviti dobrih pogojev za pridobivanje finančnih sredstev, ki bi podjetjem pomagala ohraniti notranje lastništvo. SID banka bi lahko v okviru nasledstvenega sklada ali sklada s posebnim namenom (za spodbujanje lastništva zaposlenih) oblikovala dolžniške instrumente, ki zagotovijo srednje in dolgoročna posojila potrebna za lastniško prestrukturiranje v okviru lastniške zadruga delavcev.

Pomembno bo tudi zagotoviti motiv za razvoj podpornih finančnih instrumentov na privatnem trgu, torej pri poslovnih bankah. SID banka ali druga državna institucija (ministrstvo, Slovenski podjetniški sklad ipd.) mora zagotoviti garancijske sheme za poslovne banke, ki bodo financirale odkupe s strani lastniške zadruga delavcev. Prav tako je mogoče z zakonom zagotoviti davčne olajšave na zaračunane obresti posojil, ki pomagajo pri vzpostavljanju ali vzdrževanju notranjega lastništva v okviru določenih standardov.

Velika priložnost za financiranje lastništva zaposlenih s strani poslovnih bank je povezava podpornih finančnih instrumentov z izpolnjevanjem ESG investicijskih standardov. Finančni instrumenti, ki so vezani na financiranje notranjega lastništva predstavljajo dodano vrednost za gospodarstvo (višja dodana vrednost), za podjetja v lasti zaposlenih (dostop do kapitala), za banke (bolje bodo ocenjene s strani regulatorjev in bonitetnih hiš) in za družbo (pozitivne eksternalije). Pri ocenjevanju pozitivnih družbenih eksternalij, predvsem trajnostni vidik financiranja notranjega lastništva, se upiramo na raziskave, ki dokazujejo, da demokratizacija podjetij vodi v okoljsko odgovorno poslovanje. Razlog je v internalizaciji eksternalij zaradi vključenosti lokalne skupnosti v odločitve podjetja – zaposleni-lastniki so običajno prebivalci lokalnih skupnosti, zaradi česar se avtomatsko zmanjša problem tretjih oseb in negativnih eksternalij.

USTANOVITEV AGENCIJE ZA RAZVOJ EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Predlagamo ustanovitev agencije, ki bo skrbela za razvoj ekonomske demokracije, spodbujala prenos lastništva v roke zaposlenih, informirala lastnike o možnostih notranjega odkupa, izobraževala kolektive zaposlenih za funkcijo lastnikov ter ponujala podjetniško mentorstvo za kolektive, ki na novo postavljajo poslovne načrte.

Vzpostavitev agencije za razvoj ekonomske demokracije je del dolgoročne strategije razvoja podpornega okolja za prenos podjetij v last zaposlenih in za podporo podjetjem v lasti zaposlenih. Razvoj mehkega podpornega okolja je mogoče doseči z nepovratnimi sredstvi za razvoj znanja, veščin, digitalnih orodij, kadrov in ostalih ključnih storitev, s katerimi bodo podjetja v lasti zaposlenih in podjetja v tranziciji v lastništvo zaposlenih dobila podporno infrastrukturo. Potrebno je izobraziti strokovnjake, ki bodo podjetjem pomagali s pravnim in ekonomskim znanjem, ki zagotavljata osnovni pogoj lastniškega prestrukturiranja. Ključno je tudi razviti in izobraziti kadre, ki bodo podjetjem v tranziciji zagotavljali organizacijsko znanje – program notranjega izobraževanja in razvoja, s katerim zaposleni-lastniki dobijo potrebna znanja ključna za njihovo lastniško vlogo. Raziskave kažejo, da je poznavanje poslovnih in finančnih osnov pomembna sestavina solastništva zaposlenih, prav tako pa je ključno zagotoviti izgradnjo lastniške kulture v podjetjih, ki vodi v samoiniciativnost zaposlenih, hkrati pa natančno določi meje soodločanja. Poleg programa za zaposlene je pomembno tudi izobraževanje menedžerjev, ki bodo vodili podjetja v lasti zaposlenih – vodstvo takih podjetji zahteva drugačne vrednote in metode vodenja, ki običajno niso del konvencionalnih MBA programov na poslovnih šolah. Prav tako bo osrednjega pomena, da se vzpostavi tudi center ali agencija za podjetniško pomoč – predvsem v primeru Marcora modela, kjer je kolektiv delavcev v odkupu sredstev pogosto primoran zagotoviti nov poslovni načrt, in v primeru zagonskih podjetij, ki vzpostavljajo solastniške sheme za zaposlene, je nujno zagotoviti podjetniško mentorstvo, ki delavcem pomaga pri jasnem in natančnem postavljanju poslovnega načrta oziroma poslovnega modela.

Sistematičen program informiranja o možnostih za zaposlene, pravna in finančna pomoč pri lastniškem strukturiranju, izobraževalni program za zaposlene in menedžment ter podjetniško mentorstvo so podporne storitve, ki bodo ključne za uspeh pri zasledovanju politike ekonomske demokracije. Pri tem je potrebno izkoristiti obstoječo institucionalno infrastrukturo, hkrati pa spodbuditi razvoj podporne infrastrukture, saj na tem področju močno primanjkuje znanja in primerno usposobljenih strokovnjakov. Izkušnje iz tujine učijo, da je prav močna državna podpora za prehod in vzdrževanje lastništva zaposlenih ključna pri zdravem razvoju ekonomske demokracije v določeni državi. Primer dobre obstoječe prakse državne podpore razvojnega okolja v Sloveniji je SPIRIT Slovenija, agencija, ki z državnimi sredstvi subvencionira pravne storitve in izobraževalne aktivnosti vezane na podjetništvo in lastniško nasledstvo. V kolikor bi financiranje razvoja tega sektorja prevzel SPIRIT bi bilo ključno, da se na agenciji zaposli ali izobrazijo strokovnjaki na področju ekonomske demokracije. Še boljše bi bilo razmišljati o vzpostavitvi nove agencije, ki bi zagotavljala podporne storitve. Prav tako je mogoče povezovanje z obstoječimi izobraževalnimi institucijami (Univerze, IEDC poslovna šola Bled ipd.), ki bi s primerno strokovno podporo lahko oblikovali posebne

programe za podjetja, ki prehajajo v solastništvo zaposlenih.

Pomembno je tudi, da podporne institucije spremljajo stanje lastništva zaposlenih v Sloveniji ter izvajajo letne raziskave na tem področju z namenom, da se omogoči boljši pregled nad razvojem le-tega s strani odločevalcev. To bo omogočilo boljši nadzor nad uspešnostjo obstoječih spodbudnih mehanizmov in spremljanje napredka pri doseganju zastavljenih ciljev, obenem pa bodo raziskave usmerjale nadaljnja prizadevanja javnih organov za promocijo ekonomske demokracije.

PРАВNA KATEGORIJA PODJETJA V LASTI ZAPOSLENIH IN PROGRAM CERTIFIKACIJE

Predlagamo, da se vzpostavi nova pravna kategorija (npr. "podjetje v lasti zaposlenih"), ki temelji na jasni in merljivih standardih pravičnosti in se kvalificira za posebno davčno obravnavo in posebno obravnavo v javnih razpisih, s tem pa se izogne, da se fiskalne spodbude omeji na specifičen model (npr. lastniško zadrugo delavcev).

Potrebno je vzpostaviti osnovni standard nove pravne kategorije, ki temelji na postopku certifikacije in preverjanja s strani regulatornih organov. Predlogi kriterijev za uvrstitev v kategorijo podjetja v lasti zaposlenih so, da je (i) minimalno 30% deleža ali delnic matične družbe v rokah zaposlenih ali pravne osebe, ki zaposlene predstavlja, (ii) vsaj 90% vseh oseb v delovnem razmerju z matično družbo prejemnik pravic iz naslova lastništva družbe, (iii) razdelitev ekonomskih pravic (pravic do dobička in vrednosti deleža) omejena največ na plačne razlike med delavci v podjetju in (iv) razdelitev odločevalskih pravic v okviru delavskega lastništva demokratična, kar pomeni, da ima vsak delavec en glas, in da je demokratična volja, ki jo na skupščini matičnega podjetja predstavlja predstavnik zaposlenih, vsaj proporcionalna deležu, ki je v lasti zaposlenih (npr. pri 30% deležu ima predstavnik na skupščini vsaj 30% glasovalno pravico).

Predlagamo, da se vzpostavi proces certifikacije podjetij v lasti zaposlenih z namenom, da se zagotovi preverjanje standardov pri pridobivanju pravne kategorije, s katero podjetja dobijo posebno davčno obravnavo in druge ugodnosti. V ZDA in VB obstajajo primeri dobre prakse certifikacije, po kateri bi se lahko konkretiziral predlog za Slovenijo.

Kategorija podjetje v lasti zaposlenih se definira z namenom, da se identificirajo podjetja, ki od države in državnih institucij posredno ali neposredno pridobijo določene prednosti (davčna obravnavo, obravnavo pri javnih razpisih, podelitev nepovratnih sredstev, dostop do podpornih storitev, mednarodno povezovanje in zaščita pri nelojalni konkurenci ipd.). Gre se za obliko državne pomoči oziroma pozitivne diskriminacije države, ki je vsebinsko upravičena na osnovi pozitivnih družbenih posledic, ki jo imajo modeli ekonomske demokracije. Ugodno obravnavo pravne kategorije podjetja v lasti zaposlenih je potrebno uskladiti z institucijami na ravni EU.

OBLIKOVANJE POSEBNIH KRITERIJEV JAVNIH NAROČIL

Predlagamo, da se pravna kategorija podjetje v lasti zaposlenih, ki je preverjena na podlagi državne ali pooblaščne certifikacije, upošteva v okviru kriterijev za izbiro ponudnikov dobrin in storitev za javna naročila.

Javno naročilo je odplačna pogodba med gospodarskimi subjekti zasebnega prava in državo ali gospodarskimi subjekti v večinski lasti države, katere predmet je dobava blaga ali izvedba storitev. Naročnik javnega naročila izvajalce izbere v postopku javnega naročanja, kjer je osrednji kriterij izbire cena opravljene storitve oziroma dobavljenega produkta. Javna naročila so pomembno orodje za doseganje strateških ciljev, kot so socialna politika, trajnostni razvoj, družbena odgovornost in podobno. Strateško javno naročanje predstavlja pomembno orodje za selekcijo izvajalcev, ki imajo tudi sekundarne posledice naročila. Pri strateškem javnem naročanju poudarek ni izključno na ceni dobrine in storitve, kot je to običajno pri javnem naročanju, temveč tudi drugi vidiki javnega naročila. Evropska Komisija priporoča, da se države poslužujejo družbeno odgovornega javnega naročanja, s čimer se spodbuja družbeno odgovorne prakse v gospodarstvu. Socialno podjetništvo je primer dobre prakse, saj je pri Evropski Komisiji prejelo izjemo v okviru omejitev pri državni pomoči in javnih naročilih.

Predlagamo, da se kot izjema in dodatni kriterij selekcije za javna naročila upošteva tudi lastniška struktura izvajalca storitve ali ponudnika dobrine, po kateri se povprašuje v okviru javnega razpisa. Predlagamo, da se definirajo vstopni pogoji za gospodarsko družbo, ki bi po novi izjemi želela pridobiti dodatne točke pri javnem razpisu – osnovni pogoj je lahko definiran skladno s predlagano pravno kategorijo podjetje v lasti zaposlenih, ki zahteva izpolnjevanje osnovnih načel pravičnosti v primeru vključevanja zaposlenih v lastniško shemo. Dodatno bi bilo smiselno povečevati ugodnosti za podjetja v lasti zaposlenih, ki so bližje demokratičnemu podjetju – potrebno bi bilo definirati ključ za pridobivanje točk, po katerem se ocenjujejo podjetja v lasti zaposlenih. Ključ bi vseboval delež lastništva v rokah zaposlenih, delež zaposlenih, ki dostopa pravice lastništva in distribucijo ekonomski ter odločitvenih pravic med zaposlenimi.

OBLIKOVANJE POSEBNEGA STATUSA PREDKUPNE PRAVICE

Predlagamo, da se lastniški zadrugi delavcev podari predkupna pravica, ki ima prednost pred predkupno pravico preostalih družbenikov. Prav tako priporočamo, da se pogoji za uveljavljanje predkupne pravice spremenijo na način, da se lastniški zadrugi delavcev zagotovi večja možnost realizacije predkupne pravice.

Koncept predkupne pravice je pogodbeni pravica, ki subjektu podari pravico za vstop v transakcijo z lastnikom še preden lastnik lahko vstopi v transakcijo s tretjo osebo. Pri klasični interpretaciji in uporabi predkupne pravice ima pravna ali fizična oseba s predkupno pravico možnost pod enakimi pogoji vstopiti v transakcijo, kot tretja oseba – le v kolikor je ponudba s strani tretje osebe boljša (cena, roki plačila ipd.), ima tretja oseba pravico nakupa. Koncept predkupne pravice je uveljavljen v različnih pogodbenih razmerjih, najbolj pogosto ga srečamo med družbeniki gospodarske družbe z omejeno odgovornostjo.

Predlagamo, da lastniška zadruga delavcev pridobi prevladujočo odkupno pravico, kar pomeni, da jo lahko pravna oseba pri prodaji deležev ali delnic gospodarske družbe uveljavlja pred ostalimi ponudniki, tudi pred obstoječimi družbeniki in delničarji. Ključno je, da se s prilagojenimi pogoji za uveljavljanje predkupne pravice izboljša možnost zaposlenih, da preko

lastniške zadruga delavcev uveljavljajo predkupno pravico. Glavni pogoji predkupne pravice, ki bi lahko preprečili uveljavljanje pravice za lastniško zadruga delavcev, se navezujejo na konkurenčno vrednost ponudbe in časovne roke za izplačilo dogovorjene vrednosti. V kolikor pride do prodaje deleža ali delnic podjetja, morajo imeti zaposleni realne možnosti, da ustanovijo lastniško zadruga delavcev in s pooblaščenno finančno institucijo ugotovijo možnost pridobitve odkupnih sredstev. V kolikor zaposleni izkažejo demokratični namen za uveljavljanje odkupne pravice in namen prijavijo odgovorni instituciji, mora zakon zagotoviti vsaj pol leta odkupnega okna, v okviru katerega je mogoče uveljavljati predkupno pravico. Torej, od namena prodaje deleža ali delnic do roka izteka za uveljavljanje predkupne pravice mora biti vsaj pol leta, v kolikor se izkaže namen za uveljavljanje predkupne pravice preko lastniške zadruga delavcev. Poleg roka je osnovni kriterij vrednost ponudbe. Običajno se kot kriterij ujemanja ponudbe razume ponujena cena na delež, ki je v bruto vrednosti (pred davki) – predlagamo, da se v primeru uveljavljanja predkupne pravice s strani lastniške zadruga delavcev upošteva vrednost neto izplačila na delež, ki ga prejme prodajalec deleža. To pomeni, da se upoštevajo morebitne davčne olajšave, ki jih prodajalec prejme pri prodaji deleža ali delnic. V kolikor delež ali delnice proda preko lastniške zadruga delavcev, se prodajalci upošteva nižja stopnja na dobiček iz naslova prodaje kapitala, kar pomeni, da bi bila v primeru spremembe pogojev uveljavljanja predkupne pravice konkurenčna nižja ponudba s strani lastniške zadruga delavcev (za znesek, ki ga prodajalec »prejme« preko davčne olajšave). S tem se zagotovi bolj enakopraven položaj lastniške zadruga delavcev, ki v osnovi nima odkupnih sredstev, prav tako pa za zagotovitev sredstev potrebuje dovolj časa.

RAZVOJ KOMUNIKACIJSKE STRATEGIJE

Predlagamo, da država z nepovratnimi sredstvi in aktivnostmi pristojnega ministrstva razvija aktivne programe komunikacije politike ekonomske demokracije.

Za uspešen razvoj prakse notranjega lastništva je ključna močna strategija komuniciranja, ki sistematično naslovi deležnike na različnih nivojih strokovnih institucij in nestrokovne javnosti.

Neposredni deležnik so gospodarske družbe, ki pogosto ne dobijo informacij o možnostih glede lastniškega prestrukturiranja in se zato poslužujejo najbolj uveljavljenih praks, ki pa niso nujno najboljše za podjetje, slovensko gospodarstvo in slovensko družbo. Ključnega pomena bo zagotoviti informacije o alternativnih orodjih za reševanje problema lastniškega nasledstva, ki v Sloveniji že predstavlja velik izziv, predvsem v sektorju majhnih in srednje velikih podjetij. V ZDA in VB sta se modela ESOP in EOT vzpostavila kot osrednji mehanizem za naslavljanje lastniškega nasledstva, hkrati pa se izkaže, da je solastništvo zaposlenih najboljša strategija za ohranitev podjetniške zapuščine ustanovitelja, za ohranitev organizacijske kulture in za dvig motivacije ter pripadnosti zaposlenih. Priporočamo, da državne in lokalne podružnice Gospodarske zbornice Slovenije in Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije vzpostavijo posebni oddelek za spodbujanje lastniškega nasledstva preko lastniške zadruga delavcev, in da informacijo o tej možnosti vključijo v gradiva, ki jih na mesečnem nivoju delijo med svoje člane.

Socialni partnerji in sveti delavcev so pomemben deležnik, ki lahko zagotovi, da iniciativa za vzpostavitev lastniške zadruga delavcev pride od spodaj navzgor. Običajno se za solastništvo zaposlenih zavzamejo lastniki podjetij, ki želijo rešiti problem lastniškega nasledstva ali želijo motivirati svoje zaposlene – neizkoriščen potencial predstavljajo zaposleni sami, ki se pogosto ne zavedajo prednosti lastniške funkcije, hkrati pa precenjujejo obveznosti pasivnega lastništva. Potrebno je narediti informativni material, ki naslovi zaposlene in predstavi razliko med lastniško funkcijo in vodstveno funkcijo v podjetju. Potrebno je vzpostaviti dialog in sodelovanje s sveti delavcev in sindikati, ki bi lahko med svojimi člani promovirali vključevanje v solastništvo podjetij, kjer delajo.

Informiranje javnosti in nadzor nad javnim mnenjem je zelo pomembno za politike, ki zahtevajo podporo države na nacionalnem in lokalnem nivoju. Lastništvo zaposlenih – in ekonomska demokracija bolj na splošno – sta v javnosti še vedno pretirano povezani z jugoslovanskim samoupravljanjem, zaradi česar je v Sloveniji zahtevno vzpostaviti konstruktivni dialog na to temo. Potrebno je vzpostaviti jasno strategijo za komunikacijo z javnostjo (dogodki, intervjuji, mednarodno povezovanje, medijski nastopi), ki bo predstavila dobro prakso in naslovila stereotipe. Sporočilo za javnost je, da je lastništvo zaposlenih strategija za prihodnost slovenskega gospodarstva, ki lahko dvigne dodano vrednost, zadrži več dodane vrednosti med slovenskim prebivalstvom, hkrati pa lahko odigra zelo pomembno vlogo pri globalnem inovacijskem preboju in zagotavljanju standardov družbene odgovornosti.

Finančni sektor je prav tako ključen deležnik pri zasledovanju vizije 10-30. Komunikacija s finančnim sektorjem mora biti usmerjena k spodbujanju zagotavljanja odkupnih sredstev lastniškim zadrugam delavcev. Ključno je, da se vzpostavi dialog tako z razvojnimi bankami kot z zasebnim sektorjem, ki mora prepoznati dodano vrednost financiranja odkupov podjetij s strani zaposlenih. Zgoraj smo predstavili možnost, da se financiranje ekonomske demokracije poveže z ESG kriteriji. Prav tako pa zelo pomembno za komunikacijo igrajo podatki o varnosti dolžniškega financiranja podjetij v lasti zaposlenih. Podatki iz tujine, predvsem iz ZDA, kažejo, da so podjetja v lasti zaposlenih veliko bolj stabilna v času kriz, v povprečju uživajo večjo preživitveno stopnjo in manj odpuščajo. Kreditno tveganje za zasebne banke je veliko manjše v primeru financiranja podjetij v lasti zaposlenih, kot primerljivih podjetij v klasični lastniški strukturi – stopnje neplačevanja kreditov so namreč deset krat pod povprečjem za podjetja v lasti zaposlenih.

Poleg enosmerne komunikacije z deležniki je ključno, da se vzpostavi dvosmerna komunikacija, ki omogoča identifikacijo potreb gospodarskih družb, lastnikov podjetij in delavskih kolektivov pri vzpostavljanju solastništva zaposlenih. Potrebno je razmišljati o vlogi posebnega organa (npr. Svet ekonomske demokracije), ki bo eden izmed partnerjev socialnega dialoga, vključeval pa bi strokovnjake na področju ekonomske demokracije.

Predlagamo, da vlada razglasi dan ekonomske demokracije, na katerega se vežejo komunikacijske in druge dejavnosti informiranja javnosti ter ključnih deležnikov. Dan ekonomske demokracije je mogoče obeležiti z večjim kongresom, ki predstavi najboljšo prakso na področju ekonomske demokracije, hkrati pa poveže deležnike, ki lahko sodelujejo pri

zasledovanju vizije 10-30. Priporočamo, da je dan ekonomske demokracije drugi maj.

Pomembno vlogo pri promociji idej ekonomske demokracije bo povezovanje deležnikov na evropski (in svetovni) ravni. Potrebno je razmišljati v smer evropske mreže strokovnjakov na področju ekonomske demokracije in podjetij, ki v lastništvo – v okviru določenih standardov – vključujejo zaposlene. Mreža bi lahko zagotovila platformo za izmenjavo informacij in izkušenj, dobre prakse, za skupno organizacijo izobraževanj, vzvod za politično lobiranje na nivoju Evropske Unije ter poslovno mrežo, v kateri bi sodelovala podjetja, ki jih povezujejo skupne vrednote na področju lastniške strukture in družbene odgovornosti.

Ključno vlogo bo odigralo povezovanje z lokalnimi samoupravami; izkušnje iz tujine kažejo, da te lahko odigrajo pomembno vlogo pri promociji ekonomske demokracije na lokalni ravni. Lokalne iniciative, ki gredo v to smer, bi morala država podpreti tako v fazi načrtovanja kot v fazi izvajanja. Predlagamo tudi, da se oblikuje poseben program usposabljanja, ki bi zainteresirane lokalne funkcionarje in oblikovalce politik seznanil s konceptom ekonomske demokracije in mednarodnimi dobrimi praksami na področju lokalne promocije demokratičnih praks v gospodarstvu.

NABOR KOMPLEMENTARNIH UKREPOV ZA RAZVOJ SOLASTNIŠTVA ZAPOSLENIH

Seznam ukrepov za spodbujanje ekonomske demokracije, ki smo ga predstavili v zgornjem dokumentu, ni popoln, temveč je delavni plan, ki ga je treba dopolniti in konkretizirati z zakoni, zakonskimi odločbami in drugimi ukrepi vlade, nevladnih organizacij in drugih deležniških institucij.

Do danes še ni bilo opravljene poglobljene raziskave, ki bi preverila obstoječe stanje na področju solastništva zaposlenih v okviru slovenskega zasebnega sektorja. Predlagamo, da se izvede študija na velikem vzorcu slovenskih podjetij (majhnih, srednjih in velikih podjetij) o vključenosti zaposlenih v solastništvo podjetij. Prav tako predlagamo, da se hkrati izvede študija o pripravljenosti vključevanja zaposlenih v solastništvo, v kolikor bi država to spodbujala z različnimi fiskalnimi vzpodbudami.

Potrebno je razmišljati v smeri povratnih in nepovratnih sredstev za razvoj podporne infrastrukture, organizirati poletne šole na temo solastništva zaposlenih, na primerne fakultete in druge izobraževalne ustanove umestiti program, ki bo učil idejo ekonomske demokracije na isti način, kot se promovira ideja podjetništva.

Država v času kritnih dogodkov, ki negativno vplivajo na likvidnost gospodarskih družb, pogosto osebam zasebnega prava pomaga z državno pomočjo v obliki dostopnih posojil ali celo nepovratnih sredstev. V literaturi se vrstijo predlogi, da država pogoji državno pomočjo na način, da podjetja v namenska pravna vozila izdajo deleže ali delnice v vrednosti državne pomoči. Primer takega pravnega vozila je lastniška zadruga delavcev, preko katere bi državna pomoč gradila solastništvo zaposlenih.

Potrebno je najti način, kako že v zagonski fazi podjetij spodbujati vzpostavitev delnega solastništva zaposlenih, npr. skozi programe v

inkubatorjih, ki zagonskim podjetjem ponujajo brezplačno uporabo infrastrukture in mentorstva. Priložnost je, da se vložek inkubatorja vrednostno oceni preko izdaje novih deležev v podjetju, ki se jih odplačno prenese na lastniško zadrugo delavcev. Ko podjetje postane dobičkonosno, lastniška zadruga delavcev delež inkubatorja postopno izplača.

Nujna je zakonska spodbuda solastništva zaposlenih v večjih korporacijah, tudi tistih, ki kotirajo na borzi. Namesto odkupa delnic od obstoječih delničarjev je v tem kontekstu bolj primerna izdaja novih delnic, ki se jih prenese na lastniško zadrugo delavcev in postopoma izplača z dobički korporacije.

Poleg solastništva preko lastniške zadruge delavcev je smiselno razmisliti o vzporednih shemah delavskega delničarstva, delitve dobička med zaposlene in delniških opcij. Ključno je davčno razbremeniti alternativne modele in jih zakonsko omogočiti. Pri ostalih shemah se pogosto ne dosega standardov široke pokritosti zaposlenih, trajnosti in pravične distribucije, saj so sheme veliko bolj fleksibilne. Fleksibilnost je prednost v tem, da lahko lastniki nagradijo in motivirajo ključne kadre, hkrati pa je problematična, ker so take sheme bolj nepredvidljive (občutljive na krize) ter ekskluzivne narave. Zaradi tega je pomembno, da so standardi fiskalne spodbude zelo jasno definirani (kateri modeli zahtevajo pozitivno obravnavo s strani države in kateri modeli zahtevajo osnovno podporo). Mogoče je razmisliti o kombinaciji modelov, kjer fleksibilne sheme ultimativno vodijo v trajnostno in široko solastništvo zaposlenih preko lastniške zadruge delavcev.

Poleg urejanja lastniške strukture gospodarskih družb zasebnega prava, ekonomska demokracija lahko prispeva tudi k predlogom za izboljšanje produktivnosti in demokratizacijo državnih podjetij. Notranja kapitalska struktura lastniške zadruge delavcev, ki za zaposlene postavlja individualne kapitalske račune, zagotavlja, da je motivacija zaposlenih povezana z uspehom podjetja – presežna vrednost (izplačana in reinvestirana) se obeleži na kapitalskih računih članov. Enako strukturo je mogoče vzpostaviti v državnih podjetjih brez, da bi spreminjali lastništvo strateške infrastrukture. Prav tako priporočamo reorganizacijo državnih podjetij v smer depolitizacije in demokratizacije upravljanja.

60.000 ZAPOSLENIH- SOLASTNIKOV DO 2030

Dokument predlaga oblikovanje osrednjega modela za solastništvo zaposlenih, vzpostavitev regulatornega zakonskega okolja, močne davčne spodbude in izgradnjo podpornega okolja, ki bo različnim deležnikom zagotovil znanje in orodje za spodbujanje lastništva zaposlenih v slovenskih gospodarskih družbah.

Vizija 10-30 postavlja cilj, da je do konca leta 2030 10% vseh zaposlenih v zasebnem sektorju solastnikov podjetij, v katerih delajo. Zasebni sektor v Sloveniji zaposluje okrog 600.000 ljudi, kar pomeni, da mora biti v naslednjih osmih letih 60.000 delavcev solastnikov podjetij.

Število slovenski podjetij, kjer so zaposleni vključeni v lastniško strukturo, ni točno znano, saj na to temo ni bilo opravljene poglobljene raziskave.

V delu z Inštitutom za ekonomsko demokracijo se vsako leto soočimo z novimi podjetji, ki na različne načine poskušajo z vključevanjem zaposlenih v solastništvo. Do leta 2022 smo identificirali več kot dvajset takih podjetij iz različnih industrij (industrijska, storitvena in inženirska podjetja), različnih velikosti od majhnih podjetij z nekaj delavci do velikih podjetij, največje zaposluje kar 1400 delavcev) ter različnih stopenj organizacijskega razvoja (zagonska podjetja in zrela podjetja). Število zaposlenih solastnikov danes v grobem ocenjujemo na 10.000, kar je nekaj več kot petnajst odstotkov cilja v okviru vizije 10-30. Je torej cilj v naslednjih osmih letih dosegljiv?

- Glavno priložnost za povišanje števila zaposlenih solastnikov identificiramo v problemu lastniškega nasledstva. Sektor MSP v Sloveniji zaposluje približno 72% vseh delavcev v privatnem sektorju, okrog 400.000 delavcev. Po raziskavah v Sloveniji kar 80% vseh ustanoviteljev podjetij lastniškega nasledstva ne načrtuje pravočasno. Danes je več kot četrtnina lastnikov MSP starejših od 55 let, skoraj 15% pa je nekaj leti pred upokojitvijo. Reševanje lastniškega nasledstva z lastniško zadrugo delavcev predstavlja veliko priložnost za povišanje števila zaposlenih solastnikov – če npr. 20% vseh lastnikov MSP, ki se bodo upokojili do leta 2030, pristane na odkup njihovega deleža s strani lastniške zadruge delavcev, lahko pričakujemo 12.000 novih zaposlenih-solastnikov.
- SDH in DUTB imata v posredni ali neposredni lasti 50 gospodarskih družb z več kot 30.000 delavci, ki so potencialno primerne za vzpostavitev delnega solastništva zaposlenih; namesto privatizacije v roke mednarodnih investicijskih skladov ali globalnih konkurentov je

smiselno razmisliti o strategiji, ki bi te delnice in deleže na trajnosten način zasidrila v rokah delavcev.

- Platformno delo je prav tako lahko odlična priložnost za širjenje notranjega lastništva. Danes je po določenih ocenah v Sloveniji okrog 32.000 platformnih delavcev; v kolikor bi vlada poslovanje platform pogojila z vzpostavljenim solastništvom za platformne delavce preko lastniške zadruge delavcev bi lahko to pomenilo, da v Sloveniji pridobimo še 32.000 novih delavcev solastnikov.
- Podjetja, ki so že v lasti zaposlenih in bodo v last zaposlenih še prišla, rastejo in zaposlujejo hitreje kot običajna podjetja, prav tako pa so v časih krize bolj stabilna – dodatni podporni ukrepi države bi družbeno-odgovornemu modelu lastništva zagotovili še dodatno prednost, zaradi česar pričakujemo porast zaposlitev v teh podjetjih. Do konca leta 2030 bi se ta številka v obstoječih podjetjih lahko dvignila na 15.000 zaposlenih solastnikov.

Vizija 10-30 postavlja delo kot osrednjo vrednoto v ustvarjanju dodane vrednosti in slovensko gospodarstvu usmerja k izboljševanju inovativnosti, stabilnosti in zasledovanju družbene odgovornosti. Cilj je postavljen visoko, vendar je dosegljiv s primerno institucionalno podporo in v okviru močnega sodelovanja deležnikov v Sloveniji in mednarodni skupnosti. Prihodnost slovenskega gospodarstva je v solastništvu zaposlenih.

