

Predlog za ureditev ESOP zakonodaje

Analiza stanja

Inštitut za
ekonomsko
demokracijo



Kazalo

0. PREGLED	2
1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOG ZAKONA	2
1.1 RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA	2
1.2 POZIVI EU K SPODBUJANJU LASTNIŠTVA ZAPOSLENIH	6
1.3 OCENA STANJA	8
2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA	9
2.1 CILJI PREDLOGA	9
2.2 POGLAVITNE ZAKONODAJNE REŠITVE IZ PREDLOGA ZAKONA	9
3. PRILAGOJENOST UREDITVE PRAVU EU IN PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH	12
3.1 PRILAGOJENOST UREDITVI PRAVNEMU REDU EVROPSKE UNIJE	12
3.2 PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH EVROPSKE UNIJE	12
3.3 VELIKA BRITANIJA	13
3.4 FRANCIJA	14
3.5 ITALIJA	15
3.6 ŠPANIJA	16
3.7 DRUGE EVROPSKE DRŽAVE	16
4. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNO FINANČNA SREDSTVA	16
4.1 OCENA FINANČNIH SREDSTEV ZA DRŽAVNI PRORAČUN	17
4.2 PREDVIDENO POVEČANJE ALI ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZA DRŽAVNI PRORAČUN	17
4.3 PREDVIDENI PRIHRANKI ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNO FINANČNA SREDSTVA	22
4.4 POVZETEK FISKALNIH POSLEDIC	23
5. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMELO SPREJETJE ZAKONA	24
5.1 ADMINISTRATIVNE IN DRUGE POSLEDICE	24
5.2 PRESOJA POSLEDIC ZA OKOLJE – OKOLJEVARSTVENA USMERITEV PODJETIJ V NOTRANJI LASTI	24
5.3 PRESOJA POSLEDIC ZA GOSPODARSTVO – VPLIV NA PRODUKTIVNOST DELA, TRDOŽIVOST PODJETIJ V KRIZI IN PRIPADNOST TER FLUKTUACIJO ZAPOSLENIH	24
5.4 PRESOJA POSLEDIC NA SOCIALNEM PODROČJU – VPLIV NA PREMOŽENJSKO NEENAKOST	25

0. PREGLED

Predlog za ureditev sloESOP zakonodaje ponudi analizo obstoječega pravnega reda v RS in ugotavlja pomanjkljivo pravno ureditev na področju mehanizmov za prenos lastništva na zaposlene po modelu posrednega individualnega lastništva, kot ga zagotavlja ameriški ESOP model. Predlog povzame številna priporočila s strani evropskih institucij in predstavi glavne zakonodajne rešitve, ki jih mora novi zakon urediti po vzoru vsebinskih priporočil predloga politike »Evropski ESOP«. Evropski ESOP ali eurESOP je nastal na Inštitutu za ekonomsko demokracijo v okviru sodelovanja z mednarodnimi strokovnjaki na področju lastništva zaposlenih – sloESOP je slovenska adaptacija glavnih principov, ki jih opišemo v članku Evropski ESOP. Analiza povzame ključne zakone iz držav EU, ki imajo davčno zakonodajo urejeno na način, ki je referenčen dotičnemu predlogu politike. Analiza ponudi tudi oceno fiskalnih posledic morebitnega sprejema zakona, ki bi po naših priporočilih vzpostavil sloESOP. Zaradi številnih pozitivnih multiplikatorjev zaključujemo, da so državni stroški, ki posredno ali neposredno sledijo sprejetju zakona, zanemarljivi v primerjavi s pozivnimi fiskalnimi posledicami sprejetja zakona.

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM 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«) v imenu zaposlenih v družbi. Predlog zakona primarno rešuje problem lastniškega nasledstva, hkrati pa predstavlja ukrep na področju spodbujanja solastništva zaposleni v slovenskem gospodarstvu. Lastniško nasledstvo bo v naslednjih letih predstavljalo velik izziv za slovensko gospodarstvo in lokalne skupnosti, v katere so gospodarske družbe vpete. Družinsko nasledstvo ne zagotavlja zadostnega orodja za reševanje tega izziva, prav tako je trg za deleže in delnice slovenskih podjetij slabo razvit. Predlog zakona vzpostavlja model, ki zagotovi družbeno-odgovorno strategijo za naslavljanje problema nasledstva – hkrati pa gradi solastništvo zaposlenih, ki je pomembna smernica za prihodnost slovenskega gospodarstva. Trenutni zakonski okviri v Sloveniji ne spodbujajo niti ne omogočajo, da se solastništvo zaposlenih uporabi kot orodje nasledstva.

1.1 RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA

Glavni namen zakona je vzpostavitev orodja za reševanje lastniškega nasledstva. Svetovne, evropske in slovenske institucije in strokovnjaki že več kot deset let opozarjajo na sistemski problem lastniškega nasledstva v sektorju majhnih in srednje velikih podjetij (v nadaljevanju »MSP«). Problem lastniškega nasledstva nastane, ko se obstoječi lastnik zaradi upokojitve ali drugega razloga želi umakniti iz »aktivnega lastništva« in prodati delež ali delnice družbe, pri čemer družinsko nasledstvo ni urejeno, prav tako pa ni obstoječega trga za delež ali delnice, ki bi zagotovil odgovornega lastnika za družbo. Problem lastniškega nasledstva je povezan tudi s pozivi Evropske Komisije za podporo sektorju MSP, ki predstavlja hrbtenico evropskega gospodarstva.

MSP v Evropi zaposlujejo 100 milijonov delavcev, kar je približno 65% vseh delovno aktivnih ljudi, več kot 99% vseh podjetij v Evropi je MSP, med leti 2002 in 2010 pa so ustvarila 85%

vseh novih delovnih mest.^{1,2,3, 4} 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.«⁵ 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.⁶

Sektor MSP v Sloveniji predstavlja 99,8% vseh podjetij, ki zaposlujejo 72% ljudi na trgu dela in ustvarijo 65% prihodkov v slovenskem gospodarstvu.⁷ V sektorju MSP so obstoječi lastniki še vedno del prve generacije podjetnikov, kar pomeni, da v Sloveniji še nimamo izkušenj na področju bolj množičnega iskanja trga za deleže in delnice gospodarskih družb. Nedavna študija slovenskega Podjetniškega Observatorija ugotavlja, da kar 80% lastnikov MSP ne načrtuje nasledstva pravočasno, zaradi česar v Sloveniji zaznavajo »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.«⁸

V preteklosti je bil najpogostejši način reševanja lastniškega nasledstva družinsko nasledstvo, s katerim se ukvarjajo številne slovenske institucije in podjetja (OZS, SPIRIT Slovenija, svetovalna podjetja na področju družinskega nasledstva ipd.)⁹. Družinsko nasledstvo v Sloveniji ostaja eden izmed redkih modelov lastniškega nasledstva, vendar postaja vedno manj obiskana pot reševanja nasledstva – predvsem generacijske spremembe so privedle do situacije, kjer je, po ocenah OZS, družinsko nasledstvo urejeno v manj kot 10% MSP, ki se soočajo s problemom nasledstva. Poleg družinskega nasledstva je lastništvo mogoče prenesti na trgu, vendar trg za deleže in delnice MSP v Sloveniji (in Evropi) ni razvit. Najbolj pogosta možnost za zelo uspešna MSP je odkup družbe s strani konkurence ali investicijskega sklada, ki išče donosne naložbe. Motivi lastniškega nasledstva na trgu so skorajda brez izjeme izključno finančne narave: investitor z nakupom pričakuje donos na investicijo, v obliki neposredne dobičkonosnosti (izplačilo dividend), porasta vrednosti kapitala in preprodaje, konsolidacije trga in pridobivanja tržnega deleža ali pa s prevzemom znanja in razvoja. Tuji investitorji sicer v Slovenijo vnesejo finančni kapital, vendar gre pri nasledstvu običajno predvsem za izplačilo enega ali nekaj družbenikov, ne dokapitalizacije gospodarskih družb. Prav tako odsotno lastništvo zahteva donos, zaradi česar prenos lastništva na tujem trgu nujno pomeni odtok dela dodane vrednosti čez mejo slovenskega gospodarstva. 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. Tak način lastniškega nasledstva ima veliko potencialnih negativnih eksternalij, ker gospodarska družba s tem pridobi »odsotnega lastnika«, ki nima strukturnega interesa za dobrobit delavcev v družbi,

¹ Močnik, Dijana, Mojca Duh, Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik, and Karin Sirec. 2019. Slovenska podjetniška demografija in prenos podjetij. Slovenski Podjetniški Observatorij 2018.

² European Commission. 2008. "Putting Small Businesses First EN Europe Is Good for SMEs, SMEs Are Good for Europe"

³ Podatki Evropske Komisije, pridobljeno 20.8.2020 na spletnem naslovu https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_12_20.

⁴ Dostop 17.8.2022 na spletni strani https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes_sl

⁵ Dostop 17.8.2022 na spletni strani https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_06_307

⁶ Evropska Komisija (2020). "An SME Strategy for sustainable and digital Europe." Bruselj, Evropska Komisija.

⁷ Dostop 17.8.2022 na <https://www.gov.si teme/mala-in-srednje-velika-podjetja/>

⁸ Močnik et al. (2019).

⁹ Primer projektov na spletni strani <https://www.podjetniski-portal.si/programi/druzinsko-podjetnistvo> in <https://www.druzinskopodjetnistvo.si/>

lokalnega okolja in prebivalstva, niti za zapuščino podjetnika, ki je celo življenje sledil svoji viziji podjetniške zgodbe družbe. Številna podjetja, kjer je lastništvo lokalno – predvsem gospodarske družbe izven urbanih centrov – lokalni skupnosti zagotavljajo dobro plačana delovna mesta, socialne, športne in kulturne programe; dodano vrednost investirajo v svoje neposredno okolje. Dober primer je družba Domel d.d., ki se je v drugi polovici 90ih let uprla prevzemu s strani tuje multinacionalke, danes pa predstavlja zelo inovativno podjetje v lasti zaposlenih, ki odlično skrbi za lokalno skupnost. Občina Železniki, kjer sta glavna delodajalca Domel in drugo podjetje v delni lasti zaposlenih, Alples d.d., je po raziskavi revije *Moje finance* iz leta 2017 na prvem mestu vseh slovenskih občin, kjer se najbolje živi (stanje prebivalstva, zdravje, infrastruktura, odsotnost kriminalitete). Občina Žiri, kjer večino delovnih mest prav tako zagotavljajo podjetja v lasti zaposlenih (M-Sora d.d. in Etiketa d.d.), je na tretjem mestu.

Glede na ocene študij različnih strokovnih organizacij smo izračunali 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. 80% vseh družbenikov ne načrtuje prenosa nasledstva – samo v sektorju MSP to pomeni, da je v primeru pomanjkanja alternativnih orodij nasledstva lahko ogroženih 73.600 delovnih mest (ta številka zanemari dejstvo, da se z lastniškim nasledstvom spopadajo tudi velika podjetja). Poleg izgube delovnih mest problem družinskega nasledstva ogroža tudi lokalna okolja in skupnosti, vodi v depopulacijo ruralnih regij in ogroža proizvodnjo dodane vrednosti v slovenskem gospodarstvu ter fiskalno stabilnost države. Potrebno je še dodati, da čas upokojitve ali odhoda družbenika ni čas za začetek načrtovanja nasledstva – priprave na prenos lastništva in iskanje odgovornih oseb za vodenje podjetja morajo potekati več let pred odhodom obstoječega družbenika. Najbolj pogost razlog za neuspešen prenos uspešnega podjetja je namreč prav nepravočasna priprava na prenos lastništva in vodenja.¹⁰ Potrebno je torej definirati orodje lastniškega nasledstva, ki omogoča postopni umik glavnega družbenika ali/in družbenikov, tudi skozi obdobje več let.

Prenosi lastništva so lahko »motor gospodarske rasti«, vendar pa trg za lastništvo MSP v Sloveniji ni zadostno razvit.¹¹ Z izjemo institucionalne podpore družinskemu nasledstvu od poziva Evropske komisije leta 2006 Slovenija še vedno ni uredila vprašanja nasledstva za slovenska MSP. Eden izmed pomembnih predlogov na tem področju je reševanje družinskega nasledstva z vključevanjem delavcev v solastništvo podjetij. 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., C-Astral 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 prostovoljni 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

¹⁰ Evropska Komisija, 2020.

¹¹ Močnik et al. (2019).

podjetij na zaposlene po vzoru prakse iz tujine je ukrep, ki bi zaježil negativne posledice problema lastniškega nasledstva.

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:

- 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).
- Employee Ownership Trust (EOT) iz VB. Zakonsko je bil model urejen leta 2014, do je na EOT sklade preneseno lastništvo skoraj 1.000 podjetij.
- 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.

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), v svojih študijah model podpira tudi dr. Bohinc¹² ESOP omogoča odkup delnic ali deležev od ustanoviteljev, ki odhajajo, se upokojujejo ali želijo nagraditi ter motivirati zaposlene, s strani namenskega lastniškega sklada. Model omogoča, da se delež ali delnice odkupujejo postopoma, kar zagotavlja možnost postopnega prenosa in mehkega nasledstva. 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«. ¹³ Izplačilo lastnikov in odkup s strani sklada v ZDA pospremištevajo 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). Evropska federacija za lastništvo zaposlenih (v nadaljevanju »EFES«) je v letu 2020 objavil strokovni predlog za adaptacijo ameriškega ESOP modela v namen evropske uporabe, model je bil kasneje opisan tudi v publikaciji slovenskega Inštituta za ekonomsko demokracijo. ¹⁴ Inštitut za ekonomsko demokracijo poroča, da je model, ki ga definira dotični predlog zakona, v letu 2022 pilotno vzpostavljen v več slovenskih gospodarskih družbah. O iniciativi iz Slovenije poroča tudi dr. Graeme Nuttal, avtor Nuttal Report iz VB, ki je

¹² Bohinc (2019). Why poor employee ownership progress in the EU? A comparative EU - US overview, dostop 17.8.2022 na spletni strani <https://radobohinc.si/en/dr-rado-bohinc-an-eu-approach-to-employee-ownership-progress-a-comparative-eu-us-overview/> in Bohinc (2022). Ameriski ESOP kot zgled za EU in Slovenijo, Ekonomska demokracija : strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju.

¹³ Frisch, Robert A. 2001. ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.

¹⁴ 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>

¹⁵ Dostop 17.8.2022 na spletni strani <https://ekonomska-demokracija.si/wp-content/uploads/2022/05/European-ESOP-IED-May2022-2.pdf>

oblikoval britanski model lastništva zaposlenih EOT.¹⁶ Dotični predlog Zakona o lastniški zadrugi delavcev gradi na predlogu EFES in Inštituta za ekonomsko demokracijo in v luči uspešne prakse v tujini ureja možnost delnega ali celotnega, enkratnega ali postopnega odkupa deležev/delnic podjetij s strani zaposlenih.

V Sloveniji lahko v naslednjih letih pričakujemo množično upokožitev ustanoviteljev in lastnikov MSP. 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 deset tisoč delovnih mest in več tisoč podjetij, ki izven urbanih centrov zagotavljajo službe, socialne programe in prejemke občin. Na podlagi analize v uvodni študiji zakona smo ocenili, da je v primeru odsotnosti zakonske podpore novim oblikam reševanja lastniškega nasledstva v Sloveniji v naslednjih 10 letih 73.600 delovnih mest v MSP in več tisoč delovni mest v velikih podjetjih. Zaradi negativnih ekonomskih in družbenih posledic odsotnosti alternativnih orodij lastniškega nasledstva pozivamo, da se zakon o lastniški zadrugi delavcev sprejme. 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.

1.2 POZIVI EU K SPODBUJANJU LASTNIŠTVA ZAPOSLENIH

Reševanje lastniškega nasledstva je poglavitni razlog za predlog zakona, ki pa prav tako spodbuja in gradi solastništvo zaposlenih, ki v sebi predstavlja potencial za državno strategijo poviševanja dodane vrednosti in družbeno-odgovornega ekonomskega modela.

Notranje lastništvo oziroma lastništvo zaposlenih je že ustaljena praksa reševanja lastniškega nasledstva v ZDA in VB, pomembni premiki pa se dogajajo tudi v Kanadi¹⁷ in drugje po svetu¹⁸. Participativni modeli solastništva zaposlenih za podjetniške organizacije so prav tako ena izmed pomembnih 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.¹⁹ 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.²⁰

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

¹⁶ Dostop 17.8.2022 na spletni strani <https://www.fieldfisher.com/en/insights/how-the-uk-is-encouraging-employee-ownership-inter>

¹⁷ Dostop 17.8.2022 na spletni strani <https://theconversation.com/new-budget-offers-canada-a-chance-to-get-employee-ownership-right-181019>

¹⁸ <https://www.fieldfisher.com/en/insights/how-the-uk-is-encouraging-employee-ownership-inter>

¹⁹ 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

²⁰ 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

uspešno. EK je zaključila, da je na nivoju pravnega sistema držav članic ključno urediti področje z vidika davčne obravnave, socialne varnosti in delovnega prava.²¹ 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.

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.²² 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).

Osnutek Zakona o lastniški zadrugi delavcev 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*'²³ in kasneje povzel Inštitut za ekonomsko demokracijo v članku '*European ESOP: The main structural features and pilot implementation in Slovenia*'. European ESOP, ki je bil pilotno implementiran v slovenskih podjetjih v letu 2022, je osnovan po vzoru Employee Stock Ownership Plan (v nadaljevanju »ESOP«) iz ZDA in vzoru Employee Ownership Trust (EOT) iz VB. 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.

Dotični zakon uvaja davčne olajšave za vpletene deležnike na različnih nivojih procesa. Davčne olajšave pomenijo pozitivno državno diskriminacijo dotičnega modela za reševanje lastniškega nasledstva. Pozitivna diskriminacija se opravičuje na podlagi številnih raziskav, ki dokazujejo, da ima notranje lastništvo številne pozitivne eksternalije:

1. Notranje lastništvo je strategija višje dodane vrednosti v slovenskem gospodarstvu. Podjetja v katerih delavci nastopajo v vlogi lastnikov so bolj učinkovita kot klasična podjetja. Zmanjševanje odtujenosti na delovnem mestu gradi pripadnost podjetjem, vodi v višjo produktivnost dela, manjšo fluktuacijo delavcev, v hitrejšo rast podjetij in višjo odpornost v času gospodarskih kriz.

2. Notranje lastništvo je strategije družbeno-odgovornega gospodarstva. Široko in trajnostno solastništvo zaposlenih naslavlja problematiko ekonomske neenakosti, zmanjšuje negativne eksternalije (zmanjševanje problema tretjih oseb), prava orodja prenosa lastništva pa lahko naslovijo tudi problem lastniškega nasledstva, s katerim se bo predvsem v sektorju MSP Slovenija morala kmalu soočiti.

Mnenja smo, da ugodnosti notranjega lastništva upravičujejo davčne olajšave in drugačno obliko podpore s strani države. Pri tem je pomembno, da se družbeno-odgovornega modela

²¹ 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.

²² 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>

²³ A Generic ESOP: Employee Share Plan for Europe (2020). European Federation for Employee Share Ownership

solastništva zaposlenih ne zlorabi. Podpora se mora omejiti na modele notranjega lastništva, ki (A) zagotavljajo široko pokritost zaposlenih v lastništvu, (B) omejijo razmerje distribucije deležev med zaposlene in (3) destimulirajo odtujitev deleža v lasti zaposlenih. Dotični predlog zakona zagotavlja varovalke za preprečevanje zlorab. Davčne olajšave predvideva samo za shemo, kjer je vključenih vsaj 85% zaposlenih, medtem ko morajo imeti vsi redno zaposleni (po maksimalnem preizkusnem obdobju enega leta) pravico do vključitve. Razdelitev deležev znotraj lastniške zadruga omeji na razmerja med plačami v gospodarski družbi. Prva dva ukrepa preprečita davčno spodbujanje menedžerski ukrepov. Prav tako zakon predvideva visoko demokratično višino za razprodajo deleža in vračilo davčnih olajšav v primeru razprodaje deleža, s čimer destimulira razprodajo in stremi k trajnostnem notranjem lastništvu.

1.3 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.²⁴

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 so 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 24²⁵, kar pomeni, da vključevanje na ta način praktično ne obstaja (število vseh delniških družb v Sloveniji se giblje okoli številke 450, medtem ko število registriranih družb z omejeno odgovornostjo giblje okoli številke 73.000). 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

²⁴ The Ownership Commission (2012) *Plurality, Stewardship and Engagement*

²⁵ Podatki dostopni na - <https://ljse.si/si/seznam-izdajatelj/178>

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 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 (so)lasti zaposlenih je Domel d.d. Delavci Domela so v drugi polovici 90-ih 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.
- 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.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 CILJI PREDLOGA

Ozadje oziroma namen zakonskega predloga je v prvi vrsti nasloviti problem nasledstva podjetij (s poudarkom na MSP in ostala podjetja, ki ne kotirajo na organiziranem trgu). Zgoraj je bilo na kratko predstavljeno, zakaj bo vprašanje nasledstva – za številne evropske države, še toliko bolj pa 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:

- Zagotovi davčno vzpodbudo za odkup delnic ali deležev v gospodarskih družbah v okviru modela, ki zagotavlja ekonomsko učinkovito, inkluzivno in trajnostno shemo za solastništvo zaposlenih
- S spodbujanjem solastništva zaposlenih zagotavlja orodje za reševanje lastniškega nasledstva v malih in srednje velikih podjetjih ter za grajenje motivacije in pripadnosti zaposlenih.

Vzpostavlja strategijo za dvig dodane vrednosti v slovenskem gospodarstvu, ki temelji na promociji pluralnosti lastniških struktur in zagotavlja družbeno odgovoren lastniški model

2.2 POGLAVITNE ZAKONODAJNE REŠITVE IZ PREDLOGA ZAKONA

Zakon o lastniški zadrugi delavcev primarno rešuje težavo nasledstva v MSP ter hkrati omogoča nove motivacijske strukture za zaposlene, ki so osnovane na inkluzivnem notranjem lastništvu.²⁶

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 deleža v podjetju in udeležbe v dobičku. Pravna oseba, ki bo služila namen lastniškemu vozilu, mora biti članska profitna organizacija. Edina obstoječa pravna oseba v slovenskem pravnem redu, ki ustreza temu pogoju, 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 zadruga 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 lastniški zadrugi delavcev upravičena do določenih davčnih ugodnosti.

Lastniško zadrugo delavcev ustanovijo najmanj 3 osebe. Lastniška zadruga delavcev sme imeti v lasti izključno delnice ali deleže matične družbe. Da zadruga pridobi status lastniške zadruga 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 zadruga delavcev.

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

V članstvo lastniške zadruga 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 minimalno trajanje zaposlitve pred včlanitvijo ne sme biti daljše od 12 mesecev.

Za zagotovitev demokratičnega upravljanja zadruga zakon določa, da ima vsak član zgolj en obvezni delež in en glas, ne glede na valorizirano vrednost obveznega deleža posameznega člana. 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 zadruga lahko sprejemale odločitve, ki niso v korist vseh zaposlenih temveč zgolj v korist zaposlenih z najvišjimi plačami. Demokratičnost glasu na nivoju lastniške zadruga prav tako sledi osnovnih demokratičnim principom, ki zasledujejo načelo en človek en glas ne glede na premoženje posameznika.

²⁶ Koncept modela je bolj podrobno razložen v dopisu zakona.

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 zadruga delavcev.

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

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

Lastniško zadruga delavcev financira matična družba. V ta namen matična družba in lastniška zadruga delavcev skleneta pogodbo o financiranju, v kateri določita višino vplačil matične družbe, intervale vplačil matične družbe (na primer mesečno, četrtno, letno), objektivne pogoje, v katerih se lahko vplačevanje matične družbe v lastniško zadruga delavcev začasno prekine oziroma začasno spremeni. Financiranje predstavlja davčno priznan odhodek matične družbe pod pogojem, da ne presega odstotka, ki je enak odstotka lastništva lastniške zadruga delavcev v matični družbi, v ugotovljenem čistem poslovnem izidu preteklega leta. V kolikor je lastniški zadruga delavcev izplačana najvišja dovoljena vsota, lastniška zadruga delavcev ni upravičena do dividende.

Lastniška zadruga delavcev se sme financirati tudi preko posojila. Za vzpodbujanje trga financiranja lastniških zadruga 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, pri čemer lahko zadruga pravila določijo nižjo večino vendar ne nižje od 75% glasov vseh članov. Sredstva pridobljena ob prodaji se namenijo za poplačilo finančnih obveznosti najprej do zunanjih upnikov nato pa do članov skladno z zadruga pravili. V primeru prodaje poslovnih deležev ali delnic matične družbe je predviden t.i. »claw-back« - lastniška zadruga delavcev mora plačati davek od dohodka pravnih oseb na sorazmerni del prihodkov, ki jih je lastniška zadruga delavcev pridobila v preteklih 10 letih.

Za omogočanje obstoja in povečevanja lastniškega deleža, katerega imetnik je lastniška zadruga delavcev zakon daje lastniški zadruga 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 neto vrednosti sredstev matične družbe.

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.

Zakon predvideva valorizacijo obveznih deležev članov. Ti se valorizirajo skladno z internimi pravili, pri čemer je zakonsko določena omejitev, da sme biti razlika v valorizaciji med posameznimi obveznimi deleži največ tako velika kot je razlika med plačami v matični družbi.

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.

Ključno za uspešno upravljanje zadruga 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 zadruga delavcev, ki izhajajo iz samega članstva pa so obdavčeni kot dividenda, ob izstopu iz lastniške zadruga delavcev, pa je prihodek iz izplačila valoriziranega obveznega deleža obdavčen kot dobiček iz kapitala.

3. PRILAGOJENOST UREDITVE PRAVU EU IN PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH

3.1 PRILAGOJENOST UREDITVI PRAVNEMU REDU EVROPSKE UNIJE

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom EU.

3.2 PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH EVROPSKE UNIJE

Predlog zakona gradi model solastništva zaposlenih in model za odkup deleža ali delnic podjetja s strani zaposlenih na osnovi mednarodno vzpostavljenih 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. Francija ima že več let vzpostavljene sheme za prenos deležev na zaposlene kot model lastniškega nasledstva. Italija, Španija in nekatere druge pravne ureditve v Evropski Uniji prav tako poznajo lastniške sheme za zaposlene preko neodvisne pravne osebe.

Več držav članic EU ima vzpostavljen tak ali drugačen model delavskega lastništva, pri čemer noben ni analogen modelu, ki ga predvideva ta zakon – pokaže pa, da delavsko lastništvo v EU ni noviteta, še manj pa da se za delavsko lastništvo uporablja zadruga, kot najbolj primerno

pravno vozilo. Pregled tuje zakonodaje razkrije razloge, kaj dela tuje modele uspešne in kaj neuspešne – predlog zakona pomanjkljivosti odpravlja in gradi nov, boljši model delavskega lastništva.

3.3 VELIKA BRITANIJA

Čeprav VB ni več del EU prava, je njihov model najbližji ameriškemu ESOP modelu in modelu, ki ga predlaga 'Zakon o lastniški zadrugi delavcev'. '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 zunanjega 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.

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.²⁷ 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.

²⁷ Andrew Robinson and Andrew Pendleton (2019). Employee Ownership In Britain: Size and Character

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 sedanjosti, 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 zadrage delavcev prilagodili glede na ameriški ESOP model.

3.4 FRANCIJA

FCPE de reprise

Francoski zakonodajalec je leta 2006 sprejel zakon št. 2006-1770, s katerim je bil rojen t.i. *FCPE de reprise* poimenovan tudi francoski ESOP. Francoske družbe, ki so bile zavezane k delitvi dela dobička med zaposlene, delijo dobiček med zaposlene na dva načina: v denarju ali kot vplačilo v varčevalno shemo namenjeno zaposlenim te družbe, ki jo upravlja posebna družba za upravljanje. Zakon št. 2006-1770 je omogočil, da se sredstva akumulirana v varčevalni shemi uporabijo tudi drugače – do 95% sredstev akumuliranih v varčevalni shemi. Ta sredstva se nato uporabijo za financiranje družbe (holdinška družba), ki v imenu zaposlenih odkupi delnice ali deleže. Ta holdinška družba je neposredni imetnik delnic oziroma deležev matične družbe.

Zakon št. 2006-1770 ne določa, da bi morali biti vključeni vsi zaposleni v shemo *FCPE de reprise* – v holdinško družbo. Vključenih mora biti vsaj 15 zaposlenih oziroma v družbah z manj kot 50 zaposlenimi vsaj 30% delavcev. To odpira dva problema. Nizek odstotek vključenosti, prvič, potencialno vodi v manipulacijo modela z menedžerskimi odkupi in, drugič, ne vzpostavlja pozitivne kulture lastništva na delovnem mestu, ki jo raziskave identificirajo kot ključno za uspeh lastništva zaposlenih.

Kot že zapisano, se odkup ne financira neposredno iz sredstev matične družbe, temveč iz prihrankov zaposlenih.

Zakon št. 2006-1770 določa davčne olajšave za zaposlene, ki so lastniki holdinške družbe dalj časa, vendar pa je model pomanjkljiv saj ne vključuje sistematičnega mehanizma za vključitev vseh zaposlenih in mehanizma za izplačilo ob izstopu iz holdinške družbe – pojavlja se tveganje prodaje tretjim osebam.

FCPE de reprise se v praksi na žalost ni razširil, krivdo za to se pripisuje pomanjkanju ozaveščenosti in motivacije med strokovnjaki v finančnem sektorju, ki upravlja z varčevalnimi shemami, problem pa bi lahko iskali tudi v določenih pomanjkljivostih institucionalne strukture modela, ki smo jih opisali zhoraj.

RES en SCOP

Francija pozna še en model vzpodbujanja lastništva zaposlenih, ki ga je francoski zakonodajalec vpeljal v francoski pravni red leta 2014 z zakonom št. 2014-1758 (*»reprise d'entreprise par les salariés en sociétés coopératives et participatives – RES en SCOP«*). Zadevni zakon izrecno omogoča uporabo zadrage za namen »delavskega odkupa«, pri čemer ni uporabljena holdinška družba, kot v primeru *FCPE de reprise*. RES en SCOP model predvideva enkraten odkup celotnega podjetja s strani nove delavske zadrage, ki nastane s preoblikovanjem matične družbe.

Zadruga ima možnost pridobiti zunanje lastniško financiranje do višine 50% vseh deležev zadruga. S tem imajo možnost pristopa k lastništvu tudi zunanji investitorji, ki niso delavci matične družbe. Zunanji lastniki morajo biti izplačani v obdobju sedmih let – na strani zunanjih lastnikov je zakonska obveznost prodati delež delavcem.

RES en SCOP model omogoča, da delavci upravljajo z zadrugo samostojno – zunanji člani nimajo glasovalnih pravic.

Odkup vsaj 50% deležev v zadrugi se financira iz prihrankov delavcev in ne iz naslova sredstev podjetja. Prav tako delavci z lastnimi prihranki odkupujejo deleže zunanjih lastnikov, pri čemer zakon 2014-1758 omogoča, da se delavci za namen odkupa deležev od zunanjih lastnikov poslužijo nedeljivih rezerv zadruga.

RES en SCOP model delavskega lastništva ne vsebuje mehanizma za vključevanje delavcev v zadrugo, razen seveda v primeru, da delavec uporabi lastne prihranke za odkup deležev, katerih imetniki so zunanji lastniki. Prav tako zakon ne predvideva mehanizma za odkup deležev delavcev, ki se upokojijo in želijo deleže v zadrugi prodati, seveda po višji ceni, za katero pa nova, mlajša generacija delavcev nima prihrankov. V praksi to povzroči, da zadruga sama odkupuje deleže od odhajajočih delavcev (saj ni drugih zainteresiranih kupcev), dokler ni članstvo zreducirano na samo nekaj članov, ki so prisiljeni prodati celotno družbo za to, da si poplačajo svoje deleže.

Kljub zakonskim vzpodbudam – lastniško financiranje odkupa s strani zunanjih lastnikov – ostaja razširjenost modela relativno nizka. Ponovno ocenjujemo, da so glavni problemi v institucionalni strukturi modela, ki jih ameriški ESOP (in naš predlog zakona) dobro rešuje.

3.5 ITALIJA

Italijanski La Legge Marcora, zakon št. 49/1985 s kasnejšimi spremembami je bil sprejet z namenom finančno podpreti delavske odkupe – sicer podjetij v finančnih težavah in ne normalno delujočih podjetij.

Ključna rešitev, ki jo prinaša Legge Marcora je, da presežnim delavcem oziroma delavcem, ki jim grozi odpuščanje, ker podjetju ali njegovemu delu grozi zaprtje, omogoča, da prejmejo nadomestilo za primer brezposelnosti vnaprej kot pavšalni znesek (*lump-sum*) ter tega uporabijo kot kapital za odkup podjetja. V bistvu Legge Marcora omogoča brezposelnim delavcem, da si "izplačajo" ves svoj znesek plačila za primer brezposelnosti, ter začnejo sodelovati z drugimi delavci z ustanovitvijo delavske zadruga. Ko se združijo v delavsko zadrugo, lahko delavci, oziroma bolj pravilno zadruga, začnejo postopek nakupa dela ali celotnega ciljnega podjetja z nakupom deležev osnovnega kapitala. Ker seveda delavci sami praktično ne morejo zbrati dovolj finančnih sredstev za financiranje delavskega odkupa Legge Marcora omogoča tudi financiranje preko lastniškega kapitala (ki ga preko pooblaščenih družb tveganega kapitala zagotovi država) in dolžniškega kapitala.

Kot v Franciji, morajo tudi člani delavske zadruga, ki je bila financirana z zunanjim lastniškim kapitalom, izplačati zunanje vlagatelje v roku nekaj let.

Legge Marcora vsebuje tudi določbe, da se mora določen del sredstev, ki jih za posojila ali lastniški kapital nameni država, uporabiti za svetovalne storitve delujočim delavskim zadrugam ali delavskim zadrugam v nastajanju. To je prav gotovo pripomoglo k razširjenosti delavskih zadrug, ki so se poslužile mehanizmov, ki jih omogoča Legge Marcora.

Legge Marcora, kot tudi zakoni drugih držav, ne vsebujejo sistematičnih rešitev za vključevanje novih članov iz izplačevanje odhajajočih članov. V svojem bistvu pa vsebuje še en problem – prva generacija delavcev nosi breme neizplačevanja dobičkov, saj so te uporabljeni za poplačilo zunanjih dolgov (poplačilo kreditov, izplačilo zunanjih lastnikov).

3.6 ŠPANIJA

Španski *Sociedades Laborales* niso zadruga, temveč so posebna oblika pravne osebe, ki je vsaj v 50% lasti delavcev družbe. *Sociedades Laborales* predstavljajo glavnino delavskega lastništva v Španiji.

Kot v Italiji, je španski zakonodajalec leta 1985 sprejel zakon »*Ley de Sociedades Laborales i Principadas*« (od takrat večkrat spremenjen, nazadnje leta 2015 z zakonom št. 44/2015), s katerim je omogočil delavcem, ki se vključujejo v *Sociedade Laborales*, da prejmejo pričakovana nadomestila iz zavarovanja za brezposelnost za financiranje odkupa.

Sociedade Laborales je oblika delniške družbe, ki ima dva tipa delnic – delnice, ki pripadajo delavcem in delnice, ki pripadajo zunanjim lastnikom. Delavci morajo biti lastniki vsaj 50% kapitala družbe, da se ta kvalificira za *Sociedade Laborales*.

Španski zakon vsebuje mehanizem izstopa delničarjev delavcev, ki predvideva, da mora izstopajoči delavec najprej ponuditi svoje delnice v odkup ostalim delavcem, če pa med njimi ni interesa pa se delnice ponudijo v odkup zunanjim delničarjem. Zakon ne vsebuje mehanizma za vključevanje novih delavcev – ni mehanizma za vzdrževanje lastništva med zaposlenimi. Največji problem španske zakonodaje je, da imajo delavci, ki se upokojujejo, razmeroma velik del svojega premoženja naloženega v delnice lastne družbe, mlajša generacija zaposlenih pa nima prihrankov, da bi te delnice odkupila, »zunanji« trg za delnice pa je praktično neobstoječ.

3.7 DRUGE EVROPSKE DRŽAVE

Lastništvo zaposlenih je vedno bolj razširjen model lastniških struktur v Evropi.²⁸ 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.

4. 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 pričakovanih glede upokojevanja lastnikov MSP v Sloveniji in predpostavlja široko uporabo predlaganega zakona kot orodje za reševanje lastniškega nasledstva.

- *Scenarij A*

Glede na tehnične podrobnosti sta ameriški ESOP in britanski EOT najbližji približek modela, ki bi ga vzpostavil dotični predlog zakona, ker pa ima ESOP model iz ZDA za seboj več let in raziskav, se bomo za oceno potenciala razširjenosti modela v Sloveniji in posledične proračunske posledice uprli na podatke iz ZDA. Številke, ki jih danes opazujemo v ZDA, so

²⁸ European Federation of Employee Share Ownership (2019). Employee Share Ownership: The European Policy.

bile dosežene v 30-ih letih po sprejetju zakona, zaradi česar Scenarij A ocenjuje dolgoročni potencial.²⁹

V ZDA je od leta 1974 ESOP sklad vzpostavilo 6.482 podjetij. V ESOP plane je danes vključenih 13,9 milijonov udeležencev, od katerih je 10,2 milijona aktivnih udeležencev, kar pomeni, da so zaposleni v ESOP podjetjih – v ZDA je danes 10,2 milijona lastnikov-delavcev, kar je malo manj kot 10% vseh delavcev privatnega sektorja.³⁰ Če se osredotočimo na sektor MSP v ZDA, je tam zaposlenih 35,7 milijonov delavcev³¹, kar bi pomenilo, da je 40% vseh delavcev sektorja MSP solastnikov podjetij v okviru ESOP sheme.³² V Sloveniji mikro, mala in srednje velika podjetja predstavljajo kar 99,8% vseh gospodarskih družb, zaposlujejo pa 72% delavno aktivne populacije. 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 tridesetih letih (toliko je bilo potrebno v ZDA, da je bilo v ESOP sklade vključeno 10 milijonov delavcev) 40% teh delovnih mest v okviru podjetij v delni ali polni lasti zaposlenih. Na podlagi podatkov iz ZDA scenarij A ocenjuje, da bo ob morebitnem sprejemu 'Zakona o lastniški zadrugi delavcev' v solastništvo slovenskih podjetij v nekaj letih stopilo 160.000 delavcev, kar je 40% delavcev v MSP sektorju oziroma 28% delavcev v privatnem sektorju.

- *Scenarij B*

Scenarij B temelji na bolj kratkoročni oceni potenciala za razširitev solastništva zaposlenih v Sloveniji v okviru zakona o lastniški zadrugi delavcev. Kot osnovo za oceno smo vzeli umik obstoječih slovenskih lastnikov MSP, ki ga pričakujemo z upokojevanjem v naslednjih 10-ih letih.

V Sloveniji je 23% podjetij MSP v lasti družbenikov, ki so starejši od 55 let.³³ Če bi se 80%³⁴ teh podjetij preneslo na ESOP ob upokojitvi družbenika, bi dosegli 73.600 delavcev oziroma 12,9% vseh zaposlenih v privatnem sektorju.³⁵

4.1 OCENA FINANČNIH SREDSTEV ZA DRŽAVNI PRORAČUN

Omembe vrednih neposrednih stroškov administracije za državni proračun v primeru sprejetja zakona ni mogoče pričakovati, saj zakon ne predvideva nobenih novih državnih služb ali finančne pomoči.

4.2 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

²⁹ 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.

³⁰ Dostop 18.8.2022 na spletni strani <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>

³¹ Statistics of U.S. Businesses Employment and Payroll Summary (2012).

³² 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.

³³ Slovenska podjetniška demografija (2019)

³⁴ 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.

kratkoročnega učinka za državni proračun ne bo, ker je večina družbenikov MSP v vlogi lastnika več kot 20 let.

Potrebno je opozoriti, da v primeru odsotnosti zakona do prodaje deleža ali delnic pogosto ne bi prišlo zaradi pomanjkanja zanimanja v okviru družinskega nasledstva in slabo razvitega trga za deleže in delnice 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 ali odkup s strani zunanjega investitorja) običajno ne zahteva 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 nesprejetja 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 izplačan zaposlenim, članom lastniške zadruge delavcev, ki bo obdavčen kot dividenda, ki pa je obdavčena z višjo davčno stopnjo kot pa davek na dohodek pravnih oseb. Na srednji rok (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.

Na podlagi izkušenj iz tujine predvidevamo, da bo na srednji in predvsem na dolgi rok prišlo do povišanja prihodkov državnega proračuna, vendar je učinek zaradi negotovosti zelo težko nemogoče oceniti. Razlog za povišanje prihodkov so številne pozitivne eksternalije ter multiplikativni učinki, kot na primer povišanje dodane vrednosti v slovenskem gospodarstvu, 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. Spodaj poskusimo oceniti nekaj glavnih virov povišanja davčnih prilivov za državno blagajno.

4.2.1 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.

Številne raziskave v ZDA dokazujejo pozitivno korelacijo in kažejo na pozitivno vzročnost med notranjim lastništvom in poslovnim uspehom gospodarskih družb. Raziskovalci ugotavljajo, da po prehodu v ESOP lastništvo produktivnost dela v podjetjih v povprečju poraste za 4-5%³⁶. Za namen ocene povečanja davčnih prilivov preko davka na dodano vrednost bomo vzeli povprečje ocene, torej pričakovano 4,5-odstotno povišanje 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:

³⁶ Kruse D., Blasi J. (1997). Employee ownership, employee attitudes, and firm performance: A review of the evidence

- Pri oceni scenarija A, da bi se v lastniško strukturo vključilo 28% zaposlenih oziroma 28% slovenskih podjetij,³⁷ 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.**

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

4.2.3 POVEČANJE DAVČNIH PRILIVOV ZARADI POVIŠANJA DOMAČE POTROŠNJE

Bolj široka distribucija lastništva deležev in delnic slovenskih podjetij vodi v višje realne prihodke in v višje premoženje slovenskih delavcev. Na osnovi številnih ekonomskih raziskav, ki dokazujejo, da je nagnjenost k potrošnji v nižjih in srednjih dohodkovnih razredih višja sklepamo, da se bo ukrep odrazil v večji potrošnji slovenskih gospodinjstev. Prvič, lastništvo zaposlenih se v povprečju odrazi v porastu produktivnosti in posledično absolutni rasti razpoložljivega dohodka, hkrati pa pomeni grajenje premoženja preko lastništva delnic ali deležev gospodarskih družb za večji del prebivalstva. Drugič, lastništvo zaposlenih vodi v krepitev razpoložljivega dohodka in premoženja nižjih in srednjih dohodkovnih razredov. V okviru predpostavke, da imajo ti razredi višjo nagnjenost k potrošnji, bo to vodilo v višjo potrošnjo.

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.³⁸ 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.³⁹

Čeprav ima znatno večje premoženje za delavce z nižjimi in srednjimi dohodki številne pozitivne eksternalije, se bomo v izračunu pričakovanega dviga potrošnje osredotočili predvsem na vpliv na povprečni dohodek delavcev v podjetjih v lasti zaposlenih v primerjavi s povprečnim dohodkom delavcev v primerljivih konvencionalno olastninjenih podjetjih. Raziskava iz 2015 kaže, da je povprečna letna plača v ESOP podjetju 22,2% višja od

³⁷ Pod predpostavko, da delež zaposlenih implicira delež podjetij v Sloveniji.

³⁸ Gonza in Berkopec (2019). Slovenski ESOP

³⁹ 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*.

povprečne letne plače v ne-ESOP podjetju v ZDA.⁴⁰ Glavni del povišanja dohodkov v podjetju je posledica povišanja produktivnosti ob vzpostavitvi solastništva zaposlenih, manjši del povišanja mediane dohodkov pa izhaja iz bolj enakomernih razmerij med plačami v teh podjetjih.

Zaradi bolj realistične ocene predpostavljamo, da se na agregatnem nivoju samo polovica povišanja razpoložljivega dohodka pretvori v potrošnjo. Za davek na potrošnjo smo vzeli 9,5% stopnjo DDV in ocenili 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.**

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

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

- podjetje na del prihodkov, ki ne sme presegati odstotka, enakega odstotku lastništva lastniške zadruge delavcev v matični družbi, v ugotovljenem čistem poslovnem izidu preteklega poslovnega leta, ne plača davka od dohodka 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. V primeru, da se zakon ne sprejme, in da se v Sloveniji ne vzpostavi drugačen mehanizem za prenos ali odkup delnic ali deležev od ustanoviteljev MSP, ki se iz aktivnega lastništva umikajo, je namreč težko predpostaviti, da bodo gospodarske družbe na agregatnem nivoju še naprej generirale enake prihodke, dosegale iste dobičke in plačevale primerljive vsote davka od dohodka pravnih oseb. V primeru družinskega nasledstva je to mogoče – vendar je družinsko nasledstvo primerno v manj kot desetini primerov lastniškega nasledstva v sektorju MSP. V primeru odkupa delnic oz. deleža s strani zunanjega investitorja ali konkurence – kar je možnost samo za najboljše gospodarske družbe, ki investitorjem nudijo dovolj visok donos na naložbo – se pojavlja možnost, da se sedež podjetja preseli v drugo državo, kar bi pomenilo popoln izpad davka na dohodek pravnih oseb.

4.2.5 ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZARADI DAVČNIH OLAJŠAV ZA OBSTOJEČE LASTNIKE MSP

⁴⁰ Dostop do podatkov 19.8.2022 na spletni strani <https://www.americanactionforum.org/insight/jobs-pay-retirement-and-employee-ownership-the-case-of-s-esops/>.

Zakon predvideva posebno davčno olajšavo za lastnike podjetij, ki se odločijo podjetje prodati zaposlenim v okviru omejitev in pogojev obstoječega zakona. Predlagamo, da lastniki, ki prodajo delež ali delnice lastniški zadrugi delavcev v okviru omejitev dotičnega zakona, prejmejo znižanje davčne stopnje na dobiček iz kapitala fizičnih oseb za pet (5) odstotnih točk. Davčna olajšava bo vodila v izpad prihodkov. Ocena sicer temelji na predpostavki, da lastniki prodajo delnice in deleže podjetij tudi v primeru odsotnosti zakona, kar je nerealistična predpostavka, saj se zakon predlaga prav zaradi vzpostavitve orodja za lastniško nasledstvo.

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:

- 25% do 5 let,
- 20% dopolnjenih 5 let do 10 let,
- 15% dopolnjenih 10 let do 15 let,
- 0% dopolnjenih 15 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 pomeni spremembo davčne stopnje za prve štiri razrede dohodnine od dobička iz kapitala fizičnih oseb. Na podlagi povprečne predlagane spremenjene stopnje za 5 odstotnih točk in predpostavk, da (A) lastniki prodajajo 100% delež oziroma vse delnice, da (B) ocenjujemo spremembo prihodkov za državni proračun na osnovi referenčnega stanja, ki pomeni prodajo delnic ali deleža drugemu kupcu (zanemarimo problem lastniškega nasledstva), in da (C) so lastniki, ki preko zakona odprodajajo deleže ali delnice, enakomerno porazdeljeni med dohodninske razrede (zanemarimo dejstvo, da se predpostavlja, da bo v okviru zakona večina lastnikov prodajala ob upokojitvi, kar pomeni po 20-ih letih, ko je davčna stopnja 0%), lahko ocenimo zmanjšanje prihodkov iz naslova davka na kapitalski dobiček fizičnih oseb za scenarij A in scenarij B:

- Pri oceni scenarija A bi se v lastniško strukturo vključilo 28% MSP, kar pomeni, da bi se davčna stopnja znižala za štiri petine vseh lastnikov podjetij, torej za 22,4% prodajalcev delnic ali deležev. V tem primeru, **bi se državni prihodki iz naslova davka na kapitalski dobiček za fizične osebe znižali za 1,12% na letni ravni.**
- Pri oceni scenarija B bi se v lastniško strukturo vključilo 12,9% MSP, kar pomeni, da bi se davčna stopnja znižala za štiri petine vseh lastnikov podjetij, torej za 10,24%.
- V tem primeru, **bi se državni prihodki iz naslova davka na kapitalski dobiček za fizične osebe znižali za 0,512% 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. Prav tako predpostavljamo, da so lastniki, ki bodo prodajali delnice ali deleže enakomerno razporejeni po razredih davčnih stopenj, kar je ponovno predpostavka, ki preceni izpad davčnih prihodkov.

4.2.6 ZMANJŠANJE PRIHODKOV ZARADI DAVČNIH OLAJŠAV ZA KREDITODAJALCE

Obstoječi predlog zakona predvideva dva načina financiranja odkupa s strani zadruge. Prvič, obstoječi lastniki lahko pristanejo na neposredno upništvo in postopno odplačevanje dolga s strani lastniške zadruge v višini vrednosti prodanega deleža ali delnic. Drugič, kreditodajalec

lahko na osnovi poročila podjetja zagotovi posojilo, s katerim se enkratno izplača vrednost prenesenega deleža ali delnic lastnikov.

V obeh primerih sta upnika oproščena plačila davka na dohodek iz zakonsko določenih obresti. Glede na to, da v primeru odsotnosti dotičnega zakona lastniško nasledstvo običajno ne ureja s financiranjem preko dolžniškega vzvoda ocenjujemo, da davčna olajšava na dohodek iz naslova obresti ne bo prinesla omembe vrednih posledic za prihodke državnega proračuna.

4.3 PREDVIDENI PRIHRANKI ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNO FINANČNA SREDSTVA

4.3.1 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 neprimerne 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 primerne modela nasledstva propadli. Ugotavljali smo, da regije in občine, kjer so podjetja v lasti zaposlenih glavni delodajalci v lokalni skupnosti, nudijo v povprečju boljše pogoje življenja za lokalno prebivalstvo. 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.

4.3.2 PRIHRANKI ZA DRŽAVNI PRORAČUN ZARADI FISKALNE STABILIZACIJE

Podatki številnih empiričnih študij kažejo, da so podjetja v lasti zaposlenih veliko bolj odporna v času krize, imajo višjo preživitveno stopnjo in manj odpuščajo, zaradi česar delujejo kot

fiskalni stabilizator.⁴¹ 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.⁴² V VB je v času krize med 2008-2009 sektor podjetij v lasti zaposlenih izkazoval rast prihodkov v višini 11,08%, medtem ko so prihodki preostalih družb v tem času v povprečju zrastle samo za 0,61%.⁴³ Za čas Velike Recesije podobno sliko kažejo podjetja v lasti zaposlenih iz Španije, Italije in Francije.⁴⁴ Bolj nedavna študija Rutgers Univerze iz leta 2021 povzema, da so v času COVID-19 podjetja v večinski lasti ESOP skladov obdržala štirikrat več zaposlenih kot primerljiva podjetja, ki so klasično olastninjena.⁴⁵

4.4 POVZETEK FISKALNIH POSLEDIC

- Ocenjujemo, da se bodo davčni prihodki iz naslova davka na dodano vrednost zaradi višjih prihodkov podjetij zvišali med 0,83% in 1,80% na letni ravni.
- Pričakujemo, da se bodo davčni prilivi povišali zaradi preprečevanja davčnega izogibanja lastnikov, ki bi lastništvo MSP prevzeli izključno iz finančnih motivov donosa na investicijo.
- Ocenjujemo, da se bodo davčni prihodki iz naslova davka na dodano vrednost zaradi višje potrošnje gospodinjstev povišali med 1,23% in 2,66% na letni ravni.
- Pričakujemo, da se bodo davčni prihodki znižali zaradi davčne olajšave na prenos odkupnih sredstev s strani družbe na lastniško zadrugo delavcev.⁴⁶
- Ocenjujemo, da se bodo državni prihodki iz naslova davka na kapitalni dobiček za fizične osebe znižali med 0,512% in 1,12% na letni ravni.⁴⁷
- Pričakujemo prihranke za državni proračun zaradi sekundarnih pozitivnih posledic zakona, ki bo za številna podjetja zagotovil nemoteno nadaljevanje poslovanja in plačevanja prispevkov ter davkov, zakon bo preprečil brezposelnost in izdatke iz tega naslova ter ohranil oz. okrepil socialne programe podjetij v lokalnih okoljih.
- Pričakujemo prihranke za državni proračun iz naslova fiskalne stabilizacije, ki jo glede na izsledke raziskav zagotavljajo podjetja v lasti zaposlenih.

V splošnem ocenjujemo, da bo imel zakon na kratki, srednji in dolgi rok pozitivne posledice za državni proračun, tako zaradi direktnega učinka na davčne prihodke in zmanjševanje

⁴¹ Galevska Elena et al. (2022). *Marcora for Slovenia: What are the fiscal consequences of the much-needed legislative innovation?*, Review of Economics and Economic Methodology.

⁴² Dostop 25.8.2020 na spletni strani <https://www.nceo.org/article/research-employee-ownership#footnote1>.

⁴³ Gonza, T. (2020). *Employee-Owned Firms: The Multiplicity of Crisis, Resilience, and Social Responsibility*. In *The Virus Aftermath: A Socio-Economic Twist* (1st ed., pp. 401–420). Časnik Finance, 2020.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Employee Ownership Foundation (2021). *EMPLOYEE-OWNED FIRMS IN THE COVID-19 PANDEMIC How Majority-Owned ESOP & Other Companies Have Responded to the Covid-19 Health and Economic Crises*. Rutgers University, School of Management and Labour Relations.

⁴⁶ Neto učinek je težko oceniti, saj je nemogoče pričakovati, da bi v primeru odsotnosti zakona vse družbe nemoteno nadaljevale s poslovanjem.

⁴⁷ Ocena temelji na predpostavki, da so prodajalci enakomerno razdeljeni med razrede davčnih stopenj, kar je v kontekstu reševanja lastniškega nasledstva nerealistična predpostavka, zaradi česar je ocena verjetno višja, kot bo dejansko.

proračunskih odhodkov, kot zaradi posrednega vpliva številnih pozitivnih eksternalij, ki se bodo pozitivno fiskalno odrazile.

5. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMELO SPREJETJE ZAKONA

5.1 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).

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

Podjetja v lasti zaposlenih so se izkazala kot bolj trajnostna in okoljsko odgovorna podjetja.^{48,49} Podjetja v lasti zaposlenih izkazujejo višjo nagnjenost k zelenim transformacijam, investicijam za 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 internalizaciji eksternalij, kar pomeni izenačevanje 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). Poleg mednarodnih raziskav to potrjuje tudi izkušnja iz Slovenije, kjer sta občina Železniki in občina Žiri, v katerih so največji delodajalci podjetja v lasti zaposlenih, na prvem in na tretjem mestu občin, kjer se najboljše živi iz vidika stanja prebivalstva, zdravja, infrastrukture in odsotnosti kriminalitete.

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

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 zaključuje, 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«. ⁵⁰ Kot smo omenili zgoraj, zaradi tega podjetja v lasti zaposlenih igrajo tudi vlogo fiskalnega blažilca v času gospodarskih kriz, kot se je izkazalo v Veliki Recesiji med leti 2009 in 2014 ter v času COVID-19 krize med leti 2020 in 2022.

Zaradi številčnosti ESOP shem v ZDA je bilo največ empiričnih raziskav narejenih prav v okviru ESOP lastništva zaposlenih. Nacionalni center za lastništvo zaposleni (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

⁴⁸ 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>

⁴⁹ 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/>

⁵⁰ Swagel, P., Carroll, R. (2010). Resilience and Retirement Security: Performance of S-ESOP Firms in the Recession. Georgetown University, McDonough School of Business 10.

20% in 50% nižja kot v primerljivih podjetjih s konvencionalno strukturo⁵¹ 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%.⁵² 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.⁵³ Ko je brezposelnost v Italiji dosegla 11,2% do leta 2012, so zadruge (predvsem preko Marcora sheme) zagotovile 36.000 novih delovnih mest.⁵⁴ Tudi bolj nedavne raziskave potrjujejo rezultate, na primer študije, ki so spremljale ESOP podjetja v ZDA med koronakrizo ugotavljajo, da so bila ESOP podjetja 4-krat bolj uspešna v ohranjanju zaposlenih kot primerljiva podjetja, ki so v klasični lasti.⁵⁵

Številne raziskave, ki preučujejo vpliv podjetij na lokalno okolje, lokalno prebivalstvo ter zaposlene so v zadnjih letih ugotavljale pozitiven doprinos bolj demokratičnih podjetij na različnih področjih družbene in korporativne odgovornosti.^{56,57,58} To dosegajo z različnimi orodji – že v osnovi imajo podjetja v lasti zaposlenih zaposlitve visoko na lestvici prioritete. V nedavnem intervjuju je podobno usmeritev potrdil tudi Matjaž Čemažar, direktor največjega slovenskega podjetja v lasti zaposlenih, Domel d.o.o., ko je na dogodku o lastništvu zaposlenih povedal, da »ima Domel v statutu odebeljeno zapisano, da je ohranitev delovnih mest prioriteta«.

5.4 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.⁵⁹ Premoženska neenakost se povečuje, to pa je »posledica neenakosti v lastništvu kapitala« (World Inequality Report 2018).⁶⁰ 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 dodatne trajnostne in manj invazivne ukrepe za redistribucijo premoženja med slovensko prebivalstvo. Eden izmed ključnih virov premoženja je kapital gospodarskih družb, torej lastništvo delnic in deležev slovenskih podjetij. Redistributivni ukrepi so sicer za

⁵¹ Dostop 25.8.2020 na spletni strani <https://www.nceo.org/article/research-employee-ownership#footnote1>.

⁵² Nuttall Review of Employee Ownership (2012)

⁵³ Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H., Terrasi, E., 2012. The resilience of the cooperative model. CICOPA Europe.

⁵⁴ 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>

⁵⁵ Dostop 19.8.2022 na spletni strani <https://cleo.rutgers.edu/wp-content/uploads/2020/11/EOF-REPORT-EMPLOYEE-OWNED-FIRMS-IN-THE-COVID-19-PANDEMIC.pdf>

⁵⁶ Winkler, Anne-Laure Pelissier (2014). An exploration of broad-based employee ownership and responsible stakeholder management in B-corporations. Doctoral dissertation.

⁵⁷ Sahasranaman Sreevas, Arya Bindu, in Sud Mukesh (2019). Ownership structure and corporate social responsibility in an emerging market. Asia Pacific Journal of Management

⁵⁸ Dam, Lammertjan & Scholtens, Bert. (2012). Does Ownership Type Matter for Corporate Social Responsibility?. Corporate Governance An International Review. 20. 10.1111

⁵⁹ Več o odnosu EK o premoženjski neenakosti na spletni strani - https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/diversifying-inequalities/rich-poor-gap_en.

⁶⁰ Citat iz povzetka, dobljeno 24.8.2020 na spletni strani <https://wir2018.wid.world/executive-summary.html>.

vsako socialno državo pomembni, vendar pa ne naslovijo dejanskih vzrokov neenakosti. Ključno je torej razmisliti o *predistribuciji* kapitala oziroma decentralizaciji vira kapitalskega dohodka in premoženja. Državno spodbujanje lastništva zaposlenih je strategija zmanjševanja premoženjske neenakosti z oblikovanjem tržnih razmer, ki proizvajajo bolj pravične rezultate in brez dodatne davčne obremenitve posameznikov. 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.⁶¹

⁶¹ 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*.