Božo Lednik

**Manifest EFES 2014**

**Za razvoj lastništva zaposlenih so potrebne fiskalne spodbude**

*V svojem Manifestu 2014 ugotavlja Evropska federacija za lastništvo zaposlenih (EFES – European Federation of Employee Ownership: http://www.efesonline.org), da je za širši razmah delničarstva zaposlenih potrebna ustrezna zakonodaja in dovolj velika fiskalna spodbuda in da se vse finančne spodbude povrnejo na srednji in daljši rok. Raziskave namreč kažejo (NCEO http://www.nceo.org/), da lastništvo zaposlenih prispeva k ekonomskemu in socialnemu napredku celotne družbe. Zaposleni lastniki niso le zaposleni, niti samo delničarji, ampak so »sopodjetniki«.*

Na ravni podjetja lastništvo zaposlenih prispeva h konkurenčnosti podjetja v obliki rasti, profitabilnosti, produktivnosti in učinkovitosti podjetja. S tem pridobijo tudi ostali lastniki in družba kot celota. Zmanjša se namreč neenakomerna porazdelitev bogastva in poveča socialne stabilnost. Torej gre za pomembna politična vprašanja. Vendar pa so za razvoj delničarstva zaposlenih nujne tudi **dovolj velike fiskalne spodbude**.

**Likvidnostna preferenca**

Pri velikosti fiskalnih spodbud gre za vprašanje **t. i. likvidnostne preference**. V primeru, da podjetje ponudi zaposlenemu nagrado, bo ta raje vzel denar, kot pa delnico ali pa dodatek k pokojninskemu računu, saj je denar na roko manj rizičen. Prav zato je stališče EFES-a, da je za premagovanje te ovire in s tem za širjenje delničarstva zaposlenih potrebno: **vsaj 20-odstotni diskont na delnico in oprostitev davčnih in fiskalnih prispevkov od tega prihodka.** Pod temi pogoji bi zaposleni dali prednost delnici, s katero običajno ne smejo razpolagati med dvema in petimi leti, kot je običajno v delničarskih planih večjih podjetij (Employee Share Purchase Plan). Na osnovi letnega pregleda (EFES Annual Surveys of Employee Ownership) je v Franciji 3,7 milijona zaposlenih delničarjev, v Angliji 2,7 milijona in v Nemčiji 0,9 milijona. Takšne razlike gre namreč pripisati nižjim fiskalnim ugodnostim v Nemčiji.

**Zgledovanje po ameriških ESOP-ih**

EFES se na evropski ravni prizadeva za okvirno, vendar dovolj poenoteno zakonodajo v EU na področju delničarstva zaposlenih. **Za izhodišče priporoča prilagojeno obliko ameriškega ESOP-a (Employee Stock Ownership Plan).** ESOP je fiduciarna pravna oseba, ki jo ustanovi določeno podjetje za namene kupovanja delnic podjetja v imenu zaposlenih s pomočjo bančnih posojil. Posojilo se nato odplačuje iz bodočih profitov podjetja in s stopnjo odplačevanja posojila se veča lastništvo zaposlenih v obliki delnic podjetja. Ob upokojitvi ali ob zapustitvi podjetja delnice posameznika odkupi ESOP.

To metodo prenosa lastništva je prvi uporabil **Luis Kelso leta 1950**. Kasneje, leta 1974, je ameriški kongres sprejel dopolnitev pokojninskega zakona, s katerim so v zvezi z ESOP-i določili davčne olajšave za podjetja in zaposlene z namenom širjenja delničarstva zaposlenih. Podjetja so **oproščena davka na dobiček** za tisti del, ki ga namenjajo za ESOP in s katerim se odplačuje bančno posojilo. Brez davka je tudi tisti del dobička, ki se namenja za plačilo dividend. Po drugi strani so zaposleni oproščeni davka na alocirane delnice do tistega trenutka, ko se upokojijo in jih bodisi odkupi nazaj ESOP, ali pa jih prodajo na borzi.

Prednosti ESOPa so naslednje:

* Omogoča zaposlenim, da pridobijo delnice podjetja, ne da bi investirali svoj denar.
* Prispevki podjetja ESOP-u so neobdavčeni, zato pridobi podjetje neobdavčena sredstva za financiranje svoje rasti ali pa za ohranjanje likvidnosti ESOP-a ob odkupih delnic zaposlenih, ki se upokojijo.
* Podjetje samo določi, kolikšen del svojih delnic bo namenilo za ESOP.
* Dividende, ki gredo ESOP-u, so neobdavčene, če se uporabljajo za namene širjenja delničarstva zaposlenih.
* Podjetje lahko s pomočjo ESOP-a in njegovih sredstev izvede nakup drugega podjetja z neobdavčenimi sredstvi.

Na ta način predstavlja ESOP **dovolj privlačen način delničarstva zaposlenih za podjetje samo in za zaposlene.** S širjenjem zaposlenih delničarjev se širijo tudi **vsi pozitivni učinki,** ki jih prinaša delničarstvo zaposlenih. To je ekonomska do socialna stabilnost zaradi enakomernejše porazdelitve bogastva v družbi in podjetniškega angažiranja državljanov. Glede na razširjenost ESOP-ov v ZDA ocenjujejo, da se državi zagotovo povrnejo stroški v obliki pozitivnih učinkov, ki jih le-ti prinašajo.

Po pregledu Svetovne banke metodo ESOP-ov uporabljajo v **več kot 100 državah sveta**.

**ESOP-i in (delavske) zadruge**

V Sloveniji je zadnje čase vzniklo kar nekaj idej o odkupu podjetja s strani zaposlenih, npr. Novoles, Večer in celo Mercator. Predlagana oblika je bila **zadruga oz. kooperativa**. Res je, da je to najbolj demokratična oblika podjetništva, saj velja načelo »en človek – en glas«, vendar je njihov finančni doseg omejen. Omenja se sicer MCC (Mondragon Corporation Cooperative), ki je dejansko multinacionalka z značilnostjo kooperative. Toda za njo je več kot 70 let razvoja, odkar ji je postavil temelje pastor José María Arizmendiarrieta leta 1941, da bi pomagal revnim prebivalcem Mondragona v Baskiji. Zato bi za primere delavskega odkupa podjetij morali imeti razvito tudi **podobno obliko, kot je ameriški ESOP.**

Nekaj njegovih značilnosti so pri nas imele **družbe pooblaščenke**, ki so danes še edine nosilke delničarstva zaposlenih, kolikor ga je ostalo po množični »privatizaciji«.

Od leta 2008 imamo v Sloveniji **Zakon o udeležbi zaposlenih na dobičku**, ki smo ga leta 2010 skušali nadomestiti s preprostejšim in bolj praktičnim zakonom. Vendar je poskus spodletel zaradi določbe o obvezni delitvi dobička tudi na zaposlene, če se deli več kot 25 % dobička. Tako obstoječi zakon, kot nesprejeta različica, vsebujeta možnosti denarne in delničarske sheme in tudi določene fiskalne olajšave, tako za podjetja kot za zaposlene. Vendar so **predvidne rešitve očitno premalo spodbudne**, da bi se zakon lahko v praksi »prijel«. Podjetja in delavci raje uporabljajo bolj »likvidne« nagrade, kot so božičnice, regresi itd., čeprav so ta **izplačila brez davčnih olajšav**.

Kar zadeva samo delničarstvo zaposlenih pri obeh zakonih **manjka neka pravna oseba, fiduciarna družba (pooblaščenka)**, ki bi upravljala s temi delnicami in ki bi uživala fiskalne ugodnosti, kot jih uživajo opisani ESPOP-i v ZDA. Šele po ureditvi zakonodaje v tej smeri lahko pričakujemo širjenje delničarstva zaposlenih tudi v Sloveniji in z njim povezanih pozitivnih učinkov za zaposlene, podjetja in družbo kot celoto.

***Urednikov komentar:***

*Ko sem prebral ta članek, z ugotovitvami katerega se seveda v celoti strinjam, se mi postavlja zanimivo vprašanje, in sicer: zakaj najbolj kapitalistične države, na čelu z ZDA, lahko z vsemi mogočimi davčnimi spodbudami neovirano podpirajo ESOP-e in podobne oblike »delavske privatizacije« podjetij (brez pomislekov v zvezi z notorično neumnostjo glede domnevne »EU prepovedi državne pomoči podjetjem«, na katero se sicer danes sklicujejo slovenski »privatizatorji« v zvezi z vsem, kar ne služi preprosti /raz/prodaji slovenskih podjetij tujcem), nikomur v Sloveniji pa ne pride na misel na enak način podpreti delavskih odkupov podjetij prek delavskih zadrug? In še naprej: zakaj naj bi katerakoli država davčno podpirala le klasično »delničarstvo« zaposlenih, ne pa tudi morebitnega »delavskega zadružništva« kot trajnostno-razvojno še bistveno perspektivnejše oblike delavskih podjetij v primerjavi s konvencionalnim delavskim delničarstvom.*