



Piše:  
mag. Leja Drofenik Štibelj

## Izhodišča za normativno ureditev lastništva zaposlenih v Sloveniji

*Področje udeležbe zaposlenih v lastništvu v Sloveniji ni sistemsko urejeno niti ustrezno davčno spodbujeno, zaradi česar zelo zaostajamo za ostalimi razvitimi evropskimi državami. Pri nas je zakonsko urejena zgolj možnost uporabe delniške sheme v okviru Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) iz leta 2008, ki pa jo uporabljajo le tri podjetja vpisana v evidenco, ki jo na podlagi ZUDDob vodi Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo.*

### Uvod

Lastništvo zaposlenih se navezuje na zaposlene, ki imajo v lasti delež oz. delnice podjetij v katerih so zaposleni. Programi lastništva zaposlenih so ena izmed oblik finančne participacije, ki zaposlenim omogočajo pridobivanje lastnih deležev v podjetjih, s strani delodajalcev pa predstavljajo bolj **fleksibilen način nagrajevanja zaposlenih** kot ostale bolj tradicionalne metode.

V strokovni literaturi so navedeni trije načini, na podlagi katerih lahko zaposleni pridobijo delnice podjetja, v katerem so zaposleni (Poutsma in drugi 2013):

- z neposrednim nakupom delnic;
- z določljivo možnostjo za nakup delnic na neki točki v prihodnosti in
- s sredstvi iz dobička podjetja.

Z vidika kapitalne udeležbe imajo zaposleni lahko v lasti delnice podjetja, v katerem so zaposleni, ali pa posedujejo delnice, ki so ponujene na kapitalnem trgu. Udeležba zaposlenih pri lastništvu je vezana na lastniški delež v lastnem podjetju in se lahko pojavlja v individualni in kolektivni obliki (Kluge in Wilke 2007). Individualna ali neposredna oblika lastništva pomeni, da postanejo zaposleni **registrirani individu-**

**alni delničarji** z uporabo ene ali več (davčno stimuliranih) delniških shem (Postlethwaite in drugi 2005). Za uvedbo tovrstnih shem je potrebno predhodno doseči soglasje med delodajalcem in zaposlenim. Prejem delnic mora biti ločen od plač zaposlenih. Ceno delnice je potrebno določiti vnaprej, delež, ki pripada posameznemu zaposlenemu pa mora biti povezan z dobičkom družbe (Morris in drugi 2006). Kolektivna ali posredna oblika lastništva zaposlenih pomeni, da se delnice vodijo **kolektivno v imenu zaposlenih**, običajno s pomočjo sklada zaposlenih, ki je delničar podjetja (Postlethwaite in drugi 2005). Skladi zaposlenih so v Veliki Britaniji uporabljeni kot instrument prenosa lastništva na zaposlene v primeru delavskih odkupov.

### Izhodišča za oblikovanje programov lastništva zaposlenih (PLZ) v Sloveniji<sup>1</sup>

#### Definicija PLZ

PLZ je dolgoročna oblika organiziranja zaposlenih lastnikov (angl. ESOP, *Employee Share Ownership Plans*), kjer zaposleni delnice podjetja pridobivajo z rednimi izplačili in jih zbirajo v posebnih skladih s ciljem, da se zagotovi:

- dolgoročna motivacija zaposlenih za uspeh podjetja prek vstopa novih zaposlenih in izstopa bivših zaposlenih lastnikov po »pravični« ceni;
- učinkovito korporacijsko upravljanje s strani zaposlenih lastnikov.

#### Dejavnosti PLZ

PLZ se ukvarja samo z dovoljenimi dejavnostmi:

- vlaganje zbranih sredstev v delnice matične družbe;
- korporacijsko upravljanje matične družbe;
- financiranje vstopov in izstopov iz PLZ po »pravični« ceni;
- vodenje davčnih evidenc za člane PLZ.

#### Pravno-formalni okvir organiziranja PLZ

V primeru, da ima PLZ več kot 50 odstotkov lastništva in kontrolira matično družbo, se lahko že matično podjetje samo organizira kot podjetje v lasti zaposlenih (podobno rešitev ima Španija za svoja podjetja v lasti zaposlenih). V primeru, da ima PLZ manj kot 50 odstotkov lastništva pa se lahko za izvajanje PLZ sklene tudi **delničarski sporazum** med zaposlenimi delničarji. Pogoj za pridobitev davčnih olajšav je registracija načina organiziranja pri davčnem organu.

<sup>1</sup> Povzeto in prirejeno po študiji Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitve za Slovenijo (glej Simoneti idr. 2003).



## Splošne usmeritve zakonodajalcu

Zakonodajalec naj v zakonu:

1) izrecno določi oblikovanje dolgoročnih programov lastništva zaposlenih v vseh (javnih in nejavnih) družbah<sup>2</sup>, ki bodo osnovani na široki participaciji – odprti za vse zaposlene v določenem podjetju;

2) dovoljuje gospodarskim družbam, da zaposlenim omogočijo nakup njihovih delnic oziroma deležev pod ugodnejšimi pogoji, vendar le, če je to omogočeno vsem zaposlenim;

3) določi obvezno izobraževanje in obveščanje zaposlenih v zvezi z vpeljevanjem PLZ ter z morebitnimi tveganji, ki jih prinaša sodelovanje v posameznih programih;

4) omogoči, da bo plačilo delodajalca, če le-ta prispeva k nakupu delnic za zaposlene, neobdavčeno; veljati pa mora, da zaposleni tako pridobljenih delnic ne smejo prodati pred iztekom zakonsko določenega obdobja (npr. 5 let);

5) omogoči oblikovanje shem za podjetja vseh velikosti, poleg tega pa naj imajo posebej mala in srednje velika podjetja enake priložnosti za uveljavljanje različnih oblik kot ostala podjetja. V velikih mednarodnih podjetjih bi bilo smiselno udeležbo vezati na posamezne dobičkovne centre in ne na celotno podjetje;

6) poveže vstopne in ustanavljanje shem udeležbe pri dobičku z organiziranim lastništvom delnic, ki so jih zaposleni že pridobili (npr. v času privatizacije);

7) poveže vstopne oz. vplačila v sheme lastništva zaposlenih s shemami udeležbe zaposlenih pri dobičku in shemami izplačevanja dela plač v obliki delnic;

8) vse oblike udeležbe pri dobičku in lastništvu v celoti oprosti socialnih prispevkov, tako za družbo kot za zaposlene po kolektivnih in individualnih pogodbah, ter določi davčne olajšave za družbo in posameznika;

9) davčne olajšave za družbo in posameznike omeji na izplačila v delnicah in za vplačila v organizirane sheme delničarstva zaposlenih;

10) omogoči oblikovanje shem lastništva zaposlenih na prostovoljni osnovi in na osnovi dogovora med zaposlenimi in podjetjem<sup>3</sup>;

11) omogoči prostovoljno sodelovanje posameznikov v PLZ za vse zaposlene v delovnem razmerju pod enakimi pogoji (edina možna omejitev je minimalna delovna doba v podjetju);

12) omogoči posameznikom, da se ob izstopu iz PLZ prostovoljno odločajo za izplačila v denarju oziroma delnicah ali za prenos v pokojninsko varčevanje.

Naj si bo udeležba v PLZ prostovoljna tako za zaposlene kot za podjetja ali obvezna (če ima podjetje npr. več kot 50 zaposlenih – primer Francije<sup>4</sup>), naj mehanizem spodbude in usmerjanja v želeno smer

trumenta. Pridobitev delnic za udeležbo zaposlenih pri lastništvu brez udeležbe pri dobičku lahko poteka na naslednji način:

- možnost nakupa delnic po preferenčni ceni, ki je nižja od dejanske cene delnice, pri čemer so zaposleni kljub razliki med dejansko in preferenčno ceno oproščeni plačila socialnih prispevkov in davkov, vendar le do določenega letnega zneska;
- podelitev brezplačnih t. i. matching delnic<sup>5</sup> zaposlenim (omejeno število).

### Izhodišča za izplačilo dela plač v delnicah in povezava s PLZ

Drugi pomembni tekoči vir za financiranje vstopov v PLZ (poleg udeležbe na dobičku) je izplačilo dela plač v delnicah. Tudi tukaj gre za način nastajanja lastništva za-

## Koristi za podjetja in zaposlene delničarje nastajajo ob vstopu v program, v času varčevanja v delnicah, kot tudi ob izstopu iz programa.

predstavljajo **davčne in morebitne druge posredne ali neposredne finančne ugodnosti**. Koristi za podjetja in zaposlene delničarje nastajajo ob vstopu v program, v času varčevanja v delnicah, kot tudi ob izstopu iz programa. Na vseh treh časovnih točkah naj država te koristi obdavčuje po nižjih stopnjah, oziroma odlaga njihovo obdavčitev v prihodnost v odvisnosti od trajanja in namena varčevanja.

### Izhodišča za povezavo notranjega lastništva z udeležbo zaposlenih na dobičku

Pomemben vir za financiranje vstopov v programe lastništva zaposlenih je udeležba zaposlenih pri dobičku podjetij, ki se lahko **v celoti nameni za nakup delnic podjetja**, vendar gre v osnovi za dva ločena instrumenta, ki se lahko medsebojno kombinirata, ali pa delujeta samostojno. Možno je organizirati PLZ brez udeležbe pri dobičku in sprejeti shemo udeležbe pri dobičku brez organiziranja PLZ. Paket davčnih olajšav je najbolj ugoden, če se **kombinirata oba ins-**

poslenih, ki se lahko kombinira s PLZ ali pa nastopa samostojno. Osnovna izhodišča pri izplačilu dela plač v delnicah morajo biti konsistentna z izhodišči udeležbe pri dobičku in pri organiziranju PLZ, če želimo doseči sinergijske učinke in preprečiti izogibanje plačila davkov in prispevkov.

Udeležba pri dobičku je  **dodatna nagrada zaposlenim**  za njihov prispevek k uspešnemu poslovanju podjetja. Dajalec nagrade je podjetje oziroma lastniki in zato tudi podjetje pridobi nekatere dodatne davčne ugodnosti v obliki priznanih stroškov. Po drugi strani je izplačilo dela plač v delnicah predvsem odločitev zaposlenih, zato morajo biti **olajšave namenjene predvsem njim neposredno**. Plače so že v celoti strošek podjetja in dajanje dodatnih olajšav podjetju po tej osnovi načeloma ni možno. Za ta del plač naj ne bi plačevali davka na izplačane plače, medtem ko je oprostitvev plačila socialnih prispevkov za delodajalca sporna. Tudi oproščanje socialnih prispevkov za delojemalce za ta del plač je problematično, saj bi predvsem v manjših podjetjih hitro lahko prišlo do neupravičenega izogibanja plačila prispevkov.

### Viri financiranja delniških shem

Pri oblikovanju programov udeležbe zaposlenih pri lastništvu je poleg spodbud in davčnih olajšav zelo pomemben tudi vir financiranja, ki so oziroma prehajajo v last zaposlenih. Najbolj običajni viri financiranja

<sup>2</sup> Edine možne omejitve so minimalno število zaposlenih, minimalni lastniški delež zaposlenih in minimalna velikost podjetja.

<sup>3</sup> Edina možna izjema so borzna podjetja, kjer zaposleni delničarji lahko financirajo izstopne prek prodaje na trgu in zato sodelovanje matičnega podjetja pri odkupu delnic ni nujno potrebno.

<sup>4</sup> Francija je edina država z zakonsko določbo obvezne delitve dobička med zaposlene za podjetja z več kot 50 zaposlenimi.

<sup>5</sup> Primer: podjetje zaposlenemu ob nakupu določenega števila delnic (npr. na vsake 3 delnice), dodeli dodatno brezplačno t. i. matching delnico. Slednje imajo običajno določen rok, v okviru katerega jih zaposleni ne sme prodati.



različnih delniških shem v Veliki Britaniji so naslednji (EOA 2013):

**1) financiranje s strani podjetja:** podjetje da svojim zaposlenim na voljo določeno razpoložljivo vsoto denarja, s katerim se financira celotna ali le del kupnine v enkratnem znesku ali v več obrokih za določeno obdobje let;

**2) financiranje s strani zaposlenih:** zaposleni zbirajo sredstva za nakup z mesečnim varčevanjem. Podjetje jih pri tem lahko spodbuja s podeljevanjem posebnih delnic ali dodatnih pravic, ki ostalim niso na voljo;

**3) podarjene delnice:** podjetje zaposlenim po določenem času sodelovanja, v kateri izmed oblik lastništva podjetja, podeli delnice;

**4) financiranje s prodajo:** podjetnik, vodstvo podjetja ali družina se odloči za prodajo svojega podjetja zaposlenim in je pripravljena na obročni prejem celotne vsote denarja. Na ta način se pogosto financirajo tudi odkupi podjetja s strani zaposlenih;

**5) kreditno financiranje:** del kupnine lahko predstavljajo tudi najeta posojila s strani tretje osebe, ki je običajno banka, seveda ob zagotovljeni varščini za dano posojilo in

**6) financiranje »mezzanine«<sup>6</sup>:** gre za financiranje finančne hiše, ki je pripravljena prevzeti večjo mero tveganja kot običajna banka, in zato zahteva tudi večjo stopnjo povračila.

### Ureditev podpornega okolja delavskih odkupov

Odkupi podjetja s strani zaposlenih so ena od oblik udeležbe zaposlenih pri lastništvu. Pri tovrstnih odkupih gre za proces, v katerem zaposleni odkupijo večinski lastniški delež podjetja, ki je v lasti zunanjih lastnikov (NCEO 2014). Tako pridobljen delež dolgoročno ohranjajo z namenom vzdrževanja lastniškega etosa – ko zaposleni prevzamejo odgovornost za maksimiranje svojega prispevka k poslovanju, prejema popolne informacije glede poslovanja podjetja in imajo možnost posrednega ali neposrednega vpliva na razvoj poslovanja v podjetju (Nuttall in Martin 2016).

V Sloveniji **potrebujemo sistemsko zakonodajo**, ki bo uredila postopke in način izvedbe delavskih odkupov podjetij. V preteklosti smo zaradi neurejenosti področja

imeli že **več neuspešnih poskusov** delavskih odkupov. Velika Britanija je v zadnjih letih število delavskih odkupov precej povečala z oblikovanjem novega sklada zaposlenih (angl. *employee ownership trust*, krajše EOT) in z uvedbo davčnih olajšav. Prva olajšava, ki jo zakon uvaja, je namenjena obstoječim lastnikom in jim zagotavlja popolno oprostitve plačila davka na kapitalni dobiček, če svoj večinski delež prodajo skladu zaposlenih ob pogoju, da le-ta deluje v korist vseh zaposlenih v podjetju (Martin 2015). Temeljni namen oprostitve plačila davka na kapitalni dobiček je spodbuditi prodajalce, da razmislijo o prodaji svojih deležev skladu zaposlenih (Nuttall 2016). Druga olajšava omogoča odpis plačila dohodnine za bonuse, izplačane zaposlenim prek sklada zaposlenih, z letno omejitvijo v višini 3.600 funtov na zaposlenega. Omenjene davčne spodbude veljajo **tako za podjetja kot za njihove zaposlene**, če so pri izplačevanju bonusov izpolnjeni naslednji pogoji:

- bonusi morajo biti izplačani vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje za sodelovanje v programu bonus izplačil;
- za vse zaposlene veljajo enaki pogoji za sodelovanje v programu;
- delodajalec, ki ponuja sheme, mora opravljati pridobitno dejavnost;
- podjetje, ki uveljavlja olajšave, mora biti pod nadzorom sklada zaposlenih in
- pri bonus izplačilih ne gre za redno mesečno plačo.

Pri zadnjih dveh pogojih gre za izpolnjevanje pogoja posrednega lastništva zaposlenih. Delodajalec, ki želi uveljaviti davčno olajšavo, mora omenjenima pogojema zadostiti že **v roku 12 mesecev** pred izplačilom kvalificiranega bonusa.

Za izplačila bonusov, ki jih delodajalci v Veliki Britaniji izplačujejo svojim zaposlenim, se obračuna dohodnina (po stopnjah do 45 %) in prispevek za nacionalno zavarovanje (socialno varnost). Navedena zakonska sprememba dovoljuje **oprostitvev plačila dohodnine**, ne pa tudi plačila prispevkov (glej Finance Act 2014). Oprostitvev plačila dohodnine ponuja alternativo za tista podjetja, ki želijo svoje zaposlene nagraditi z dodatnimi bonusi, a se želijo izogniti kompleksnosti dodeljevanja brezplačnih delnic na podlagi SIP-sheme in vzpostavljanja notranjega trga (Nuttall 2016).

Namen uvedbe sklada zaposlenih je spodbuditi odkupe podjetij s strani zapo-

slenih, ker omogoča prodajo delnic **brez plačila davka na kapitalni dobiček**, če je delež prodan skladu zaposlenih. S tem predstavlja alternativo menedžerskemu odkupu, kjer gre za večje osebno tveganje prevzemnikov in kjer odkup z uporabo sklada zaposlenih ter s tem povezano koriščenje davčnih olajšav ni mogoče (Nuttall 2016).

Zaradi uvedene oprostitve plačila davka na kapitalni dobiček ob prodaji večinskega kapitalnega deleža podjetja v ta namen ustanovljenemu skladu zaposlenih EOT, je postal delavski odkup **privlačna oblika preoblikovanja lastniške strukture** podjetij. Prelomne točke poslovnega cikla (ustanovitev podjetja, širitev in rast podjetja, poslovno nasledstvo in finančno reševanje podjetja) so eden izmed najugodnejših trenutkov za preoblikovanje lastništva podjetja v korist zaposlenih (Nuttall 2012). Številna podjetja so problem poslovnega nasledstva rešila s prodajo podjetja svojim zaposlenim, organiziranim v okviru sklada zaposlenih in tako obšla običajne načine prodaje delnic podjetja na borzi ali odprodaje podjetja v okviru menedžerskega odkupa (Nuttall 2016).

V nekaterih pogledih je nakup delnic s strani EOT povsem enak katerikoli drugi prodaji, obstaja pa nekaj ključnih razlik, ki poleg davčnih oprostitvev ob prodaji lastniškega deleža EOT-u naredijo delavske odkupe bolj privlačne (Nuttall in Martin 2016). Najpomembnejša med njimi je odsotnost tretje osebe pri odkupu, zaradi česar (Nuttall in Martin 2016):

- ni potrebe po razkritju zaupnih podatkov tretjim osebam;
- pride do hitreje sklenitve dogovora o vrednosti družbe;
- se skrajša oblika prodajnih dokumentov;
- obstaja možnost obročnega odplačevanja;
- se ohrani kontinuiteta glede obstoječe etike in neodvisnosti podjetja;
- se ohrani popoln nadzor nad celotno izvedbo odkupa;
- ob spremembi lastniške strukture ne pride do negotovosti zaposlenih, ampak se ohrani interes za uspešno poslovanje podjetja ter
- ni potrebe po novoustanovljenem podjetju t. i. Newco.

Čeprav imajo neposredne koristi od predstavljenih davčnih olajšav le davkoplačevalci Velike Britanije, obstajajo po mnenju Nuttalla in Martinove (2016) možnosti za spodbujanje EOT modela tudi v

<sup>6</sup> Mezzanine financiranje poznamo tudi pod imenom vmesno ali dolžniško-lastniško financiranje.



drugih državah. EOT namreč **odlikuje prilagodljivost**, saj ne deluje le kot rešitev poslovnega nasledstva, ampak je učinkovit v vsaki fazi poslovnega cikla podjetja ter v podjetjih vseh panog in velikosti.

## Zaključek

Potrebe, želje, ideje in pobude o celoviti sistemski ureditvi finančne participacije zaposlenih se v Sloveniji pojavljajo že od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja. Narejene so bile študije, pripravljani zakonski predlogi, vendar področje še vedno ostaja neurejeno. Premik v t. i. deljeni kapitalizmu (angl. *shared capitalism*), pa je mogoče doseči prav s kapitalsko udeležbo zaposlenih v podjetjih, ki jih zaposlujejo.

## Viri:

EOA, The Employee Share Ownership Association. *Employee ownership: How to get started*. Dostopno na:

<http://employeeownership.co.uk/publications/new-publication-employee-ownership-how-to-get-started/> (2. 9. 2013).

Finance Act. 2014. Dostopno na:

[http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/pdfs/ukpga\\_20140026\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/pdfs/ukpga_20140026_en.pdf) (21. 7. 2015).

Kluge, Norbert in Peter Wilke. 2007. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe: State of the art and development trends*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostopno na: [file:///D:/Moj%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financ%20participation%20R102%20\(v2-ok-hi\).pdf](file:///D:/Moj%20dokumenti/Downloads/Board%20level%20Financ%20participation%20R102%20(v2-ok-hi).pdf) (10. 5. 2015).

Martin, Jennifer. 2015. *New tax exemptions for companies owned by employee ownership trusts*. *Lawyer Issue*. Dostopno na:

<http://www.lawyerissue.com/new-tax-exemptions-for-companies-owned-by-employee-ownership-trusts/> (15. 3. 2016).

Morris, David, Ismail Bakan in Geoff Wood. 2006. *Employee financial participation: evidence from a major UK retailer*. *Employee Relations* 28 (4): 326-341. Dostopno na:

<http://search.proquest.com/nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/235183169/fulltextPDF/FF9B918A56384F1DPQ/1?accountid=16468> (12. 6. 2014).

NCEO. 2014. *The Essentials of Ownership Culture*. Dostopno na:

<http://www.nceo.org/main/article.php?id/27/> (16. 12. 2014).

Nuttall, Graeme. 2012. *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno na:

<http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. 1. 2013).

Nuttall, Graeme. 2016. *A golden age for employee ownership?* FieldFisher. Dostopno na: <http://www.fieldfisher.com/publications/2016/04/a-golden-age-for-employee-ownership#sthash.qD3QRRRG.dpuf> (20. 4. 2016).

Nuttall, Graeme in Jennifer Martin. 2016. *Employee Ownership as a Business Succession Solution*. *Tax Planning International, European Tax Service, International Information for International Business*. Dostopno na:

<http://www.fieldfisher.com/publications/2016/03/employee-ownership-as-a-business-succession-solution#sthash.ubXTJKV1.dpuf> (20. 4. 2016).

Postlethwaite, Robert, Jonathan Michie, Patrick Burns in Graeme Nuttall. 2005. *Shared company: how employee ownership works*. *The Employee Ownership Association*. Dostopno na:

<http://www.employeeownership.co.uk/employee-ownership/about-employee-ownership/> (6. 3. 2012).

Poutsma, Erik, Willem De Nijs in Michael Poole. 2003. *The global phenomenon of employee financial participation*. Dostopno na:

<http://eds.b.ebscohost.com/nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=51c27ea7-8327-4341-848f-b21434644dbc@sessionmgr113&hid=114> (25. 1. 2014).

Simoneti, Marko, Böhm, Andreja, Gregorič, Aleksandra, Cankar, Nina, Borec, Črtomir. 2003. *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo*. Študija, Inštitut za primerjalno pravo, Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani.

# Možna inovacija nagrajevanja in lastništva zaposlenih in občanov – pogoj za sprejemljivost 4. industrijske revolucije

*Prenavljamo model za inovacijo nagrajevanja in lastnine sodelavcev po spletu, katerega tvorijo metode ESOP, USOP, interni kapitalski računi (IKR) in interni družbeni kapitalski računi občanov (IDKR), normalne plače in inovacijske nagrade, kot podporo za nujno družbeno odgovornost. Njena razvitost je odvisna od lastnikov: če bi bili oni in njihovi sodelavci organizirani in lastniško stimulirani po tem spletu metod, bi jo lahko uresničili po načelih iz ISO 26000. V Sloveniji tranzicija lastništva ni potekala optimalno, po naši oceni je manjkalo lastništvo zaposlenih in občanov. Po novem modelu bi bilo zagotovljeno nagrajevanje sodelavcev (plače plus variabilni prejemki), delitev inovacijskega dobička in delitev dividende lastnikom podjetja, kar so z ESOP in USOP praktično vsi ljudje. Model je mogoče dopolniti z 'univerzalnim temeljnim dohodkom'. V svetu so resni problemi propada gospodarstva in finančne krize, zato je nujna prenova podlage gospodarstva z razvojem družbene odgovornosti in njene podpore, ki krepi lastniški odnos in demokratizacijo. Družbena odgovornost je smer urejenega sveta. Razmere dozorevajo.*

## Uvod

Odgovornost ljudi je **naravni pogoj uspeha** v družini, v podjetjih, v državi, v skupnosti in se lahko razvija brez posebnih stresov in urejeni pravni državi ali skupnosti. Podlaga za njo je lahko biološka, ekster-

na/zunanja in interna/notranja motivacija/potreba (Pink, 2011).

Različni izračuni ter filozofski in ekonomski pogledi nam pokažejo, da je toliko človeških ocen njihovih potreb, kolikor ljudi je na Zemlji. Razvita tehnologija, zlasti po

napovedih o 4. industrijski revoluciji, povzroča probleme z zaposlovanjem (Šarotar Žižek in Mulej, urednika, v tisku) v korist/dobiček drobnega odstotka monopolistov. Možnosti, da se sodelavci in občani **čutijo odtujeni namesto zainteresirani za uspeh**, je že brez tega veliko.