

Doc. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela¹
Fakulteta za družbene vede
Ljubljana

Marec 2002

Lastništvo zaposlenih v Sloveniji na začetku tisočletja

I. Uvod

Proces privatizacije je bil v 90. pomemben del post-socialistične tranzicije slovenskega gospodarstva (podobno kot v drugih centralno in vzhodnoevropskih državah). Pomembna značilnost privatizacijskega procesa v Sloveniji je bila visoka vključenost zaposlenih (vključno z menedžerji) v lastniško spreminjanje. Po podatkih Agencije RS za restrukturiranje in privatizacijo (2000:88, 138) sta bili v večini privatiziranih podjetij v Sloveniji uporabljeni dve tehniki privatizacije: interna razdelitev delnic (v 1324 ali 96% podjetij) in notranji odkup (v 1253 ali 91,39% podjetij). Od 1324 podjetij, vključenih v analizo Agencije za prestrukturiranje in privatizacijo, prevladuje »notranje lastništvo« (sedanjih in bivših zaposlenih in njihovih družinskih članov) v manjših in delovno intenzivnih podjetjih. Obseg notranjega lastništva je pomemben v smislu števila podjetij, v katerih je prisotno lastništvo zaposlenih in glede števila zaposlenih v teh podjetjih: v 61,3% od analiziranih 1310 podjetij imajo zaposleni v lasti večinski delež. V teh podjetjih je zaposleno skoraj pol (45,7%) vseh zaposlenih v podjetjih, ki so se privatizirala. Podjetja z več kot 30% lastništva zaposlenih predstavljajo 82,4% vseh privatiziranih podjetij in zaposlujejo tri četrtine vseh zaposlenih (75,1%; Agencija za prestrukturiranje in privatizacijo, 2000:145).

Težko je točno oceniti spremembe v 90. in sedanji obseg lastništva zaposlenih v Sloveniji, ker o tem sistematično ne zbirajo podatkov niti podjetja niti institucije (ministrstva ali državne agencije). Rezultati analiz na manjših vzorcih podjetij kažejo, da se po opravljeni privatizaciji (ali v drugi fazi privatizacije) delniško lastništvo v Sloveniji koncentrira (Simoneti et al, 2001)² in da se zmanjšuje udeležba notranjih lastnikov (ki niso menedžerji) in državnih skladov, povečuje pa se udeležba investicijskih družb in menedžerjev (Prašnikar, Domadenik and Svejnar, 1999; Kanjuo Mrčela, 2001).

II. Zakonodaja: obstoječa zakonodaja, razvoj in pričakovane smernice

Sedanji obseg lastništva zaposlenih v Sloveniji je posledica privatizacijske zakonodaje (Zakon o lastniškem preoblikovanju podjetij, 1993), ki je prepustil odločitev o načinu privatizacije insajderjem (menedžerjem in zaposlenim) in omogočil zaposlenim, da

¹ Aleksandra Kanjuo Mrčela je docentka na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani (aleksandra.kanjuo@uni-lj.si)

² Po Simonetiju et al. (2001) se je do konca 1999 število delničarjev v slovenskih podjetjih, ki so se privatizirala, povprečno zmanjšalo za 40%.

pridobijo delnice v podjetjih, v katerih so bili zaposleni, pod ugodnimi pogoji. Zaposleni so imeli možnost kupiti delnice s 50% popustom in jih odplačati v 5 letih. Kot plačilo so lahko uporabili gotovino ali lastniške certifikate, ki so bili brezplačno razdeljeni slovenskim državljanom. V podjetjih, kjer so uporabili kombinacijo interne razdelitve in notranjega odkupa, so »insajderji« (sedanji in bivši zaposleni) lahko dosegli večinski lastniški delež (60%).³ Takšen način privatizacije je bil značilen za manjša in kapitalsko manj intenzivna podjetja, kjer so imeli zaposleni zadosti sredstev za nakup večjega deleža kapitala.

Privatizacijska zakonodaja je omejila trgovanje z delnicami, pridobljenimi v privatizacijskem procesu: delnice iz interne razdelitve so bile zamrznjene 2 leti, delnice iz notranjega odkupa pa 4 leta. Kljub zakonodaji so se prodaje delnic dogajale že pred zakonsko določenimi roki (čakalo se je samo s formalnim prenosom). Da bi preprečili zmanjševanje lastništva zaposlenih in netransparentno trgovanje z delnicami, so se v nekaterih podjetjih odločili omejiti trgovanje z delnicami z uporabo t.i. delniških sporazumov. Delniški sporazumi so določali pravila trgovanja in glasovanja: delničarji, ki so podpisali delniški sporazum, niso mogli individualno prodajati delnic zunaj podjetja in z njihovimi delnicami so pooblaščenca glasovali v paketu. Iz delniškega sporazuma je bilo zelo enostavno izstopiti (zaradi pomankanja sankcij tudi kršiti njegova določila), glasovanje preko pooblaščenca pa je zahtevalo zapleten administrativni postopek. DEZAP⁴, Gospodarska zbornica Slovenije in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije so leta 1996 opozorili na pomankljivosti delniških sporazumov in skupaj predlagali amandma k predlogu Zakona o prevzemih, s katerim bi se omogočilo enostavnejše in zakonsko bolj obvezujoče organiziranje zaposlenih lastnikov. Amandma ni bil sprejet, toda ob sprejemanju Zakona o prevzemih je državni zbor sprejel sklep, da Vlada RS čimprej predlaga poseben zakon, ki bi uredil način organiziranja malih oz. notranjih delničarjev. Zakon o prevzemih (sprejet avgusta 1997) je omogočil delničarjem, ki so delnice pridobili v interni razdelitvi in notranjem odkupu (v podjetjih ki niso izvedla javne prodaje), da uporabijo delnice kot ustanovitveni kapital novega pravnega subjekta – družbe pooblaščenke. Cilj družbe pooblaščenke je organizirati male delničarje – njihove delnice so pri glasovanju v paketu, trgovanje z delnicami pa je lahko urejeno in omejeno z določili statuta družbe pooblaščenke. V nekaterih slovenskih podjetjih so ustanovili družbo pooblaščenke, ampak so določene pomankljivosti preprečile njihovo večjo razširjenost. Naslednji problemi so se izkazali kot najbolj pomembni: finančno in administrativno zahtevni postopki ustanavljanja, pomankanje davčnih stimulacij in problem dvojne obdavčitve dobičkov, organizacija malih delničarjev v podjetjih, kjer ni

³ V skladu s Zakonom o lastniškem preoblikovanju podjetij je moralo biti 40% delnic podjetja prenesenih na državne sklade (pokojninski, odškodninski in razvojni).

⁴ DEZAP (Združenje za lastništvo zaposlenih) je združenje, ustanovljeno leta 1995 s ciljem spodbujanja lastništva zaposlenih v Sloveniji. Člani DEZAPa so podjetja z lastništvom zaposlenih in drugi kolektivni in individualni člani, zainteresirani za lastništvo zaposlenih. Glavne dejavnosti DEZAPa so: zbiranje in izmenjava informacij in izkušenj o zakonodaji in najboljših praksah lastništva zaposlenih; lobiranje za zakonodajo, ki bi omogočala in spodbujala lastništvo zaposlenih; izobraževanje zaposlenih lastnikov; ustvarjanje mrež in sodelovanje s slovenskimi in mednarodnimi mrežami in organizacijami; DEZAP je član Evropske Federacije za delničarstvo zaposlenih (EFES).

mogoče ustanoviti družbe pooblaščenke, zahtevni postopki glasovanja, pomanjkanje možnosti obnavljanja lastništva zaposlenih (npr. udeležba na dobičku), problem zagotavljanja likvidnosti notranjih delniških trgov delnic (Lednik, 2001).

Zaradi omenjenih pomankljivost je v Sloveniji še vedno potrebna nova zakonodaja, ki bi spodbujala lastništvo zaposlenih v dveh pomembnih vidikih:

1. Omogočanje enostavnih in poceni načinov organiziranja obstoječega (in novega) lastništva zaposlenih.
2. Omogočanje obnavljanja lastništva zaposlenih v poprivatizacijskem času.

Ad 1) Izkušnje iz Slovenije in drugih držav kažejo, da je nemogoče ohraniti pomembno udeležbo zaposlenih v lastništvu kapitala, če je lastništvo zaposlenih neorganizirano in izključno v individualni lasti. Mali delničarji morajo imeti možnost organizirati (del) svojih delnic, da bi na najboljši način uskladili lastne individualne interese (osebno korist, likvidnost delnic) in skupni interes zaposlenih lastnikov (dolgoročna lastniška stabilnost in ohranjanje lastništva zaposlenih). Organiziranje malih delničarjev prav tako omogoča transparentno trgovanje z delnicami in organizirano glasovanje.

Ad 2) Pojav lastništva zaposlenih v Sloveniji je omogočila privatizacijska zakonodaja. Po zaključku procesa lastniškega preoblikovanja ni več zakonodajnega okvira, ki bi omogočal obnavljanje ali povečevanje obsega lastništva zaposlenih.⁵ Ker veliko število sedanjih zaposlenih lastnikov svoje delnice prodaja, lahko v prihodnosti pričakujemo zmanjševanje obsega lastništva zaposlenih. Predlog Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki bi predstavljal zakonsko osnovo za obnavljanje lastništva zaposlenih, je bil pripravljen in poslan v parlamentarno proceduro že leta 1997. Na začetku leta 2002 je oživela javna razprava o predlogu Zakona in obstajajo indikacije, da bo predlog usklajen s priporočili Evropske Unije in sprejet v bližnji prihodnosti.

III. Novejše raziskave na področju lastništva zaposlenih

Po desetih letih tranzicije in nekaj let po opravljeni privatizaciji v Sloveniji imamo že nekaj izkušenj z različnimi oblikami lastništva in z delovanjem organov upravljanja v podjetjih (in sodelovanjem zaposlenih pri upravljanju⁶). Zaposleni so v večini slovenskih podjetij, ki so opravila privatizacijo, udeleženi tako pri lastništvu kot pri upravljanju. Pričakuje se, da se bo udeležba zaposlenih v lastništvu v prihodnje zmanjšala, obstajajo pa tudi stališča, da bi bilo potrebno zmanjšati tudi obseg participacije zaposlenih pri upravljanju. Bodoče spremembe bodo, med drugim, odvisne tudi od stališč, ki jih imajo

⁵ Zakon o gospodarskih družbah in Zakon o minimalni plači dopuščata možnost udeležbe zaposlenih na dobičku. Odločitev glede uvajanja udeležbe zaposlenih pri dobičku je prepuščena delničarjem. Ker ni stimulatивne davčne ureditve, je udeležba pri dobičku draga oblika motiviranja zaposlenih in je zaradi tega v slovenskih podjetjih uporabljena zelo redko.

⁶ V skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju imajo lahko zaposleni predstavnike v Nadzornem svetu (najmanj tretjino članov nadzornega sveta v manjših in najmanj polovico članov v podjetjih z več kot 1000 zaposlenih).

do participacije zaposlenih pomembni organizacijski akterji v podjetjih. Zaradi tega smo **v slovenskih podjetjih spomladi 2001 opravili empirično raziskavo**. Anketne vprašalnike smo poslali 300 sindikalnim predstavnikom, ki pripadajo največji slovenski sindikalni centrali – Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije in 300 menedžerjem v podjetjih iz baze Gospodarske zbornice Slovenije (300 prvih podjetij po prihodkih). Nazaj smo dobili **44 izpolnjenih vprašalnikov od sindikalnih predstavnikov in 41 izpolnjenih vprašalnikov od menedžerjev**.

Večina menedžerjev in sindikalistov je bila iz velikih podjetij, ki opravljajo različne dejavnosti (različna področja proizvodnje, storitev, predelave itn.).

Anketirali smo 31 menedžerjev in 10 menedžerk, ki so bili stari od 42 do 71 let (največ – 37% od 52 do 62) in so imeli visoko izobrazbo (51%), magisterij ali doktorat (20%), višjo (20%) ali srednjo (2%) izobrazbo. Med sindikalisti, ki smo jih anketirali je bilo 21 moških in 17 žensk, starih od 45 do 72 let (največ - 48% od 45 do 55). Imeli so srednjo (38%), poklicno (25%), višjo (14%) ali visoko (7%) izobrazbo.

Anketirance smo spraševali o njihovih **stališčih glede lastništva zaposlenih in drugih oblik participacije zaposlenih (svete delavcev, delavske direktorje in udeležbo delavcev nadzornem svetu)**. Rezultati kažejo **visoko skladnost stališč menedžerjev in sindikalnih predstavnikov**. Ocene vseh oblik participacije zaposlenih so bile v glavnem pozitivne. Lastništvo zaposlenih je bilo ocenjeno kot pozitivna posledica privatizacije in pomembna lastniška oblika v Sloveniji in v svetu.

III.1 Lastniška struktura in spremembe

Lastništvo zaposlenih je še vedno prisotno v veliki večini podjetij (kljub temu, da se njegov obseg zmanjšuje). Več kot 80% vseh anketiranih je poročalo o obstoju lastništva zaposlenih v podjetjih, v katerih delajo, toda v večini primerov (47% sindikalistov in 50% menedžerjev) lastniški delež zaposlenih ne presega 25% delniškega kapitala.

Več kot 60% anketiranih je poročalo o spremembah v lastniški strukturi po opravljeni privatizaciji. Spremembe so v glavnem v smeri zmanjševanja lastniške udležbe državnih skladov in malih delničarjev in koncentracije lastništva. 44% menedžerjev je spremembe ocenilo pozitivno in samo 12% negativno, medtem ko je 36% sindikalistov spremembe ocenilo pozitivno, 27% pa negativno. Dobra tretjina (37%) menedžerjev in več kot polovica sindikalistov (54%) je poročalo o tem, da se je v obdobju po privatizaciji zmanjšala udeležba zaposlenih v lastniški strukturi.

V več kot polovici podjetij so menedžerji udeleženi v lastništvu. O udeležbi članov nadzornega sveta v lastništvu je poročalo nekoliko manj menedžerjev (44%) in sindikalistov (49%). V velikem številu podjetij obstajajo skladi lastnih delnic (v 42% podjetij menedžerskega vzorca in 34% podjetij sindikalnega vzorca). V majhnem številu

primerov (12% menedžerskega vzorca in 7% sindikalnega) je sklad lastnih delnic uporabljen za razdelitev/nagrajevanje zaposlenih.

Menedžerje in sindikaliste smo prosili, naj ocenijo, kakšna bo prihodnja lastniška struktura njihovega podjetja. Slaba tretjina (29%) menedžerjev meni, da bo ohranjena sedanja struktura, 27% pa, da se bo lastništvo koncentriralo v rokah zunanjih lastnikov. Ta dva odgovora so skoraj z enakimi procenti (27% in 25%) izbrali tudi sindikalisti. Zanimivo je, da je več menedžerjev (12%) kot sindikalistov (2%) menilo, da bo v prihodnji strukturi večja udeležba zaposlenih. Analiza odgovorov na vprašanje, kakšna bi bila optimalna lastniška struktura, je pokazala, da si menedžerji, ki so na to vprašanje odgovorili, želijo kombinacijo lastništva zaposlenih, strateškega (tujega) partnerja in menedžmenta. Sindikalisti so se večkrat odločali za notranje lastništvo, vendar so tudi oni omenjali več »strateškega« in tujega lastništva.

V skoraj tretjini (32%) podjetij menedžerskega vzorca in 48% podjetij sindikalnega vzorca obstaja možnost udeležbe delavcev na dobičku podjetja (zapisana v statutu/aktu o ustanovitvi). Toda ta se izvaja samo v 10% podjetij menedžerskega in 11% podjetij sindikalnega vzorca.

III.2 Ocena lastništva zaposlenih

Pri definiranju lastništva zaposlenih so tako menedžerji kot sindikalisti najpogosteje izbrali naslednja dva odgovora:

- **posledica slovenskega načina privatizacije**, ki bo kot lastniška oblika počasi izgubila na pomenu (58% menedžerjev in 57% sindikalistov) in
- lastniška oblika, ki je **pomembna v Sloveniji in se razširja tudi v svetu**, predstavlja pa učinkovit način motiviranja in nagrajevanja zaposlenih (46% menedžerjev in 36% sindikalistov).

Samo 10 % menedžerjev in 16% sindikalistov je lastništvo zaposlenih definiralo kot pravično nadomestilo zaposlenim za delo v prejšnjem sistemu. Najmanjši del anketiranih (5% menedžerjev in 7% sindikalistov) je izbralo negativno opredelitev lastništva zaposlenih kot negativnega nasledstva bivšega socialističnega sistema, ki preprečuje slovenskemu gospodarstvu uspešen prehod v učinkovito tržno poslovanje.

Anketirane smo vprašali, ali lastništvo zaposlenih ocenjujejo kot konkurenčno prednost v svojem podjetju ali kot moteči dejavnik, ki zavira uresničevanje poslovne strategije. Veliko več menedžerjev (39%) ocenjuje lastništvo zaposlenih kot **konkurenčno prednost** svojega podjetja, manj pa kot **moteči dejavnik**, ki zavira poslovno strategijo podjetja (7%). Tudi sindikalisti (43%) podpirajo mnenje, da predstavlja lastništvo zaposlenih konkurenčno prednost podjetij in samo 2% jih meni, da je moteči dejavnik, ki zavira uresničevanje poslovne strategije podjetja.

Zaposleni lastniki so večinoma ocenjeni kot dolgoročno usmerjena lastniška skupina, ker jih skrbi obstoj in prihodnost podjetja. Ta odgovor je izbrala večina menedžerjev (59%) in 43% sindikalistov. Samo petina (20%) menedžerjev je menila, da so zaposleni kratkoročno usmerjena lastniška skupina, ki jo zanima samo trenutni zaslužek. Zanimivo je, da je ocena sindikalistov nekoliko bolj kritična: 25% jih je zaposlene ocenilo kot kratkoročno usmerjeno skupino lastnikov.

Kljub pozitivnim stališčem do lastništva zaposlenih je organiziranje zaposlenih lastnikov (v družbe pooblaščenke) prisotno v majhnem številu podjetij. Prav tako le manjši del anketirancev namerava nekaj ukreniti glede lastništva zaposlenih v prihodnje. Polovica (51%) menedžerjev in večina (73%) sindikalistov meni, da je **potrebno spodbujati lastništvo zaposlenih** v njihovih podjetjih. Zanimivo je, da se menedžerji in sindikalisti strinjajo pri odgovorih, da je vodstvo podjetja najbolj odgovorno za prihodnje spodbujanje lastništva zaposlenih.

Tako menedžerji kot sindikalisti pozitivno ocenjujejo oblike delavske participacije pri upravljanju podjetij, ki so prisotne v podjetjih (sveti delavcev, predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu). Tudi delavski direktorji, ki so prisotni v majhnem številu podjetij, so bili ocenjeni pozitivno.

III.3 Socialni kapital v slovenskih podjetjih

Socialni kapital je zadnje čase pogosto uporabljen koncept v ekonomski sociologiji. Koncept razume ekonomske fenomene kot socialno determinirane ter poudarja pomen sodelovanja, zaupanja in družbenih mrež kot dejavnikov ekonomske učinkovitosti. Koncept socialnega kapitala smo uporabili pri analizi procesa privatizacije v Sloveniji (Kanjuo-Mrčela, 2001). Ker menimo, da obstaja zveza med obstojem lastništva zaposlenih in socialnim kapitalom, smo anketirance prosili, naj ocenijo nekatere indikatorje (in komponente) socialnega kapitala v podjetjih: stopnjo pripadnosti zaposlenih, stopnjo zaupanja med delavci in vodstvom, kvaliteto sodelovanja med zaposlenimi ter med zaposlenimi in menedžerji.

Stopnjo pripadnosti zaposlenih v podjetju so menedžerji ocenili kot visoko (42%), srednjo (39%) ali zelo visoko (10%). Sindikalisti so jo ocenili kot srednjo (52%), visoko (14%) ali zelo visoko (14%). Srednja ocena menedžerjev je 3.5, sindikalistov pa 3.1.

Stopnjo zaupanja med delavci in vodstvom so menedžerji ocenili kot srednjo (51%) in visoko (42%), sindikalisti pa kot srednjo (52%) in nizko (27%).

Medsebojno sodelovanje zaposlenih so menedžerji ocenili večinoma (66%) kot prisotno zaradi zainteresiranosti zaposlenih za izboljšave in kot prispevek kvalitetnejšemu delu. Del menedžerjev (27%) pa meni, da zaposleni med seboj sodelujejo samo toliko, kolikor je nujno za nemoteno opravljanje tekočega dela.

Sodelovanje zaposlenih in vodstva so menedžerji ocenili dokaj pozitivno – večina (59%) kot zelo intenzivno in 37% kot omejeno na nujne stike (dajanje nalog in poročanje).

Sindikalisti so sodelovanje zaposlenih ocenili bolj kritično od menedžerjev: polovica (50%) jih meni, da zaposleni med seboj sodelujejo samo toliko, kolikor je nujno za nemoteno opravljanje tekočega dela. Velik del (43%) pa se strinja z večinsko menedžersko oceno – da zaposleni sodelujejo med seboj zaradi zainteresiranosti za izboljšave in prispevek h kvalitetnejšemu delu. Tudi sodelovanje zaposlenih in vodstva so sindikalisti ocenili bolj kritično od menedžerjev – večina (55%) kot omejeno na nujne stike (dajanje nalog in poročanje) in 34% kot zelo intenzivno.

Zanimivo je, da so bili sindikalisti bolj kritični in so poročali o nižji ravni socialnega kapitala v primerjavi z menedžerji. To lahko delno pojasnimo z naravo dveh podvzorcev. Menedžerji prihajajo iz 300 slovenskih podjetij z najvišjimi prihodki (poslovna uspešnost vpliva in je posledica dobrih organizacijskih razmerij), medtem ko sindikalni vzorec ni bil odvisen od uspešnosti podjetja, ampak od tega, kateri sindikat je v podjetju. Drugič, lahko pričakujemo, da so menedžerji, ki so se odločili odgovoriti na naš vprašalnik, bolj naklonjeni participaciji zaposlenih kot menedžerji v povprečju, kar ima lahko pozitivne posledice v njihovih podjetjih – več povezanosti med člani organizacije in višja raven socialnega kapitala.⁷ Razlike v odgovorih menedžerjev in sindikalistov lahko delno razložimo tudi s tem, da je pričakovati, da bodo menedžerji v večji meri dajali socialno pričakovane odgovore glede socialnih razmerij v svojih podjetjih, medtem ko so sindikalisti do teh vprašanj bolj kritični (oboje namreč menijo, da so za kvaliteto socialnih razmerij odgovorni menedžerji).

Naši respondenti so poročali o relativno visokih indikatorjih socialnega kapitala, kar je lahko osnova za nadaljnje raziskovanje. Nismo merili, ali in kako omenjeni indikatorji korelirajo z lastništvom zaposlenih, ker je bil obseg lastništva zaposlenih bolj odvisen od velikosti podjetij kot od želja zaposlenih in menedžerjev.⁸

Podobnost med odgovori menedžerjev in sindikalistov glede participacije zaposlenih v lastništvu in pri upravljanju je indikator nizke intenzitete »mi in oni« organizacijske kulture, kar je lahko posledica obstoja socialnega kapitala v podjetjih.

IV. Prihodnost lastništva zaposlenih v Sloveniji

Vse več je empirične evidence v Evropi in ZDA, ki potrjuje domneve o zaželenosti različnih oblik participacije zaposlenih in ruši dolgo obstoječe in čvrsto zasidrane

⁷ To nam lahko pomaga razumeti tudi druge odgovore. Toda dejstvo, da se je 41 menedžerjev iz 300 velikih in uspešnih slovenskih podjetij odločilo sodelovati v raziskavi, indicira relativno velik interes menedžerjev za vprašanja participacije zaposlenih.

⁸ Analize kažejo, da so bili zaposleni in menedžerji v podjetjih, kjer niso dosegli velike udeležbe zaposlenih v lastništvu, prav tako zainteresirani za nakup delnic v večjem obsegu, a je bila kapitalska vrednost podjetij previsoka (Simoneti et al, 2001)

stereotipe o nekompatibilnosti participacije zaposlenih in ekonomske učinkovitosti.⁹ Nekateri argumenti v korist lastništva zaposlenih v Sloveniji so univerzalni (utemeljeni na izkušnjah in dobrih praksah v Sloveniji in drugih državah). Drugi argumenti pa so bolj specifični in vezani na slovensko zgodovino (ekonomskega razvoja in industrijskih odnosov) in specifične načine ustvarjanja socialnega kapitala v slovenskem gospodarstvu. Z vidika ustvarjanja socialnega kapitala bi bilo napačno zanemariti že obstoječe nagnjenosti kooperativnim in na zaupanju utemeljenim odnosom med zaposlenimi in menedžerji, identifikacije zaposlenih s podjetji in posledične visoke ravni lastništva zaposlenih v slovenskih podjetjih.

Kljub sedanjim trendom zmanjševanja obsega lastništva zaposlenih organizacijski akterji v slovenskih podjetjih še vedno izkazujejo pozitivne ocene participacije zaposlenih v kapitalu in pri upravljanju podjetij. Ocenjujemo, da je to v skladu s sodobnimi smernicami ekonomskih in organizacijskih sprememb, ki gradijo na aktivni vlogi zaposlenih kot pomembnem subjektu ekonomskega življenja. Pozitivne ocene lastništva zaposlenih (posebej pri menedžerjih) so zagotovo pozitiven dejavnik pri ohranjanju lastništva zaposlenih v Sloveniji. Da pa bi ohranili omembe vreden obseg lastništva zaposlenih, mora pozitivna stališča spremljati ustrezna zakonodaja. Zakonsko spodbujanje lastništva zaposlenih (z davčnimi olajšavami stimulirane sheme udeležbe zaposlenih pri dobičku in kolektivne oblike lastništva zaposlenih) so lahko dejavnik ekonomske učinkovitosti.

V. Literatura

Agencija RS za prestrukturiranje in privatizacijo. 2000. Lastninsko preoblikovanje slovenskih podjetij. Ljubljana: Agencija RS za prestrukturiranje in privatizacijo

Kanjuo Mrčela, A. 1999. Lastništvo in ekonomska demokracija. Ljubljana: FDV

Kanjuo Mrčela, A. 2001. Socialni kapital in lastniške strategije v slovenskih podjetjih. V Stanojevič, M. (ur.) Uspešna nedozorelost. Ljubljana: FDV

Kanjuo Mrčela, A. 2001. Percepcija lastništva zaposlenih v Sloveniji. Rezultati raziskave, predstavljeni na seminarju Prihodnost lastništva zaposlenih v Sloveniji, Ljubljana, 8. november 2001.

Lednik, B. 2001. Lastništvo zaposlenih v Evropski uniji in v Sloveniji. Referat predstavljen na seminarju Prihodnost lastništva zaposlenih v Sloveniji, Ljubljana, 8. november 2001.

⁹ Na osnove tovrstnih podatkov Evropska unija podpira participacijo zaposlenih pri dobičkih in poslovanju že od leta 1992.

Prašnikar, J., Domadenik, P. in Svejnar, J. 1999. Prestrukturiranje slovenskih podjetij v poprivatizacijskem obdobju. V Prašnikar, J. (ur.). 1999. Poprivatizacijsko obnašanje slovenskih podjetij. Ljubljana: Gospodarski vestnik

Simoneti, M., Böhm, A., Rems, M. Rojec, M. Damijan, J.P., Majcen, B. 2001. Secondary Privatisation in Slovenia: Evolution in Ownership Structure and Company Performance Following Mass Privatization. Case Reports. Warsaw: CASE