

Prejeto/Received:

Februar 2013

Popravljen/Revised:

April 2013

Sprejeto/Accepted:

Junij 2013

PODPORA RAZVOJA MALIH IN SREDNJIH PODJETIJ V SLOVENIJI S POLITIKO INOVATIVNOSTI GLEDE NAGRAJEVANJA IN LASTNIŠTVA

Policy of Innovation in Rewards and Ownership: Support for the development of small and medium-sized enterprises in Slovenia

Dejan Avsec

Višja strokovna šola Brežice

dejan.avsec@guest.arnes.si

Izvleček

V prispevku je ponujen model za podporo razvoja malih in srednjih podjetij v Sloveniji s politiko inovativnosti glede nagrajevanja in lastnine po metodah ESOP in USOP kot podpore za družbeno odgovornost. Njena razvitost je odvisna od lastnikov: če bi bili ti in njihovi sodelavci organizirani in lastniško stimulirani po metodah ESOP in USOP, bi jo lahko uresničili po načelih iz ISO 26000. V Sloveniji je tranzicija lastništva potekala po Zakonu o lastninskem preoblikovanju, vendar kaotično, brez plana, ESOP in USOP. Učinek ni bil optimalen, po naši oceni je manjkalo lastništvo. Organizacijsko bi ga podprlo združevanje sredstev sodelavcev z internimi kapitalskimi računi (IKR) in z internimi družbenimi kapitalskimi računi občanov (IDKR), kar bi omogočilo širitev kapitala. 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. Svet se sooča z resnimi problemi zaradi propada gospodarstva in finančne krize, zato je nujna prenova podlage gospodarstva z razvojem družbene odgovornosti in njene podpore po metodah ESOP in USOP, ki krepi lastniški odnos in demokratizacijo. Družbena odgovornost je smer urejenega sveta.

Ključne besede: ESOP, USOP, lastništvo, nagrajevanje, družbena odgovornost, interni kapitalski računi, interni družbeni kapitalski računi občanov

Abstract

The contribution offers support for the development of small and medium-sized enterprises in Slovenia with policies of rewards and ownership using ESOP and USOP methods supportive of social responsibility. Social responsibility depends on owners: If owners and their co-workers are organized and stimulated by ownership in line with ESOP and USOP methods, social responsibility could be realized following the ISO 26000 principles. In Slovenia, ownership transition follows the law on ownership transformation, but in a chaotic rather than planned way and without ESOP and USOP. The effect was not optimal; in our judgment, ownership was missing. Organizational implementations of ownership would receive support from pooling co-workers' means by 'internal capital accounts' and 'internal social capital accounts' of citizens that would enable capital enlargement. A new model would provide for the rewarding of co-workers (payroll plus variable revenues) and the distribution of innovation-based profit in dividends to enterprise owners, which includes everybody under ESOP and USOP. The world faces serious problems of a failing economy and financial crisis. Hence, the renewal of social responsibility based on ESOP and USOP methods is inevitable for promoting ownership-based attitude and democratization. Social responsibility is the direction of an ordered world.

Key words: ESOP, USOP, ownership, social responsibility, 'internal capital accounts' and 'internal social capital accounts', rewarding

NG

Naše gospodarstvo / Our Economy

Vol. 59, No. 5-6, 2013

pp. 84-90

DOI: 10.7549/ourecon.2013.5-6.08

UDK: 005.591.1:334.012.61-

022.51/.55

JEL: O31, M14, M2

1 Uvod

Odgovornost ljudi je naravni pogoj v družini, v podjetjih, v državi, v skupnosti. V urejeni pravni državi ali skupnosti se lahko razvija brez posebnih stresov.

Različni izračuni (statistični, matematični, linearni, po stohastičnih metodah itd.) ter filozofski in ekonomski pogledi nam pokažejo, da je toliko človeških ocen njihovih potreb, kolikor je ljudi na Zemlji. Razvita tehnologija omogoča premikanje kapitala in znanja ljudi z enega območja na drugo, iz ene države v drugo oz. z enega kontinent na drugega na račun dobička. Gospodarsko in drugo družbeno življenje je globalno, a mala in srednja podjetja tvorijo 99 % vseh. Možnosti, da se sodelavci počutijo odtujene namesto da bi bili zainteresirani za uspeh, je tudi v njih veliko. Lastniška motivacija lahko zainteresiranost krepi. Povečali bi jo lahko z uporabo modelov ESOP in USOP, ki v gospodarsko najbolj razvitem svetu obstajata, v Sloveniji pa zanju že dolgo vemo iz objav. Sedanje razmere povzročajo, da sta oba modela spet pomembna in zanimiva. Podpirata lahko tudi družbeno odgovornost, v kateri Evropska unija vidi pot iz krize (EU 2011).

ESOP pomeni »delničarsko lastništvo zaposlenih« (angl. employee stock ownership plan), USOP pa »delničarsko lastništvo vseh« (angl. universal stock ownership plan). Podrobneje smo ju prikazali pred leti (Avsec 1987), a ju tedaj nismo povezali niti z iskanjem poti iz velike družbeno-gospodarske krize niti z družbeno odgovornostjo. Zato ju zdaj ne bomo znova opisovali, ampak postavili v nov kontekst, ki jima daje nov teoretični in praktični smisel.

2 Kriza, družbena urejenost in prenova lastniškega modela

Družbeno-gospodarska in finančna kriza lahko trajata dalj časa. Danes so države v vojnih razmerah zaradi nafte, plina, kovin, vode, prostora za pridelavo hrane in drugega bogastva. Govorimo o krizi izobilja (Mulej, Dyck, ur., pred izidom): ponudba je veliko večja od povpraševanja. Ljudje si bolj želijo imeti prosti čas kot garati za več imetja, ki ga ne štejejo za potrebnega (Gerzema 2010, James 2007). Vprašanje stimulacije za kakovostno in inovativno delo se znova odpira: ljudje se ne počutijo dovolj upoštevani (kot kažejo nemiri po svetu in Sloveniji).

Peščica ljudi ne more dobro, tj. primerno celovito in v korist vseh udeležencev, ne samo lastnikov, upravljati celotnega kapitala in voditi svetovne politike, ker je nevarnost, da bi bili pristranski, namesto da bi bili primerno celoviti, prevelika.

Če želimo dobiti odgovor – v našem primeru o razvoju majhne države – se moramo usmeriti v družbeno odgovornost in jo uveljaviti s politiko inovacij v malih in srednjih podjetjih (MSP), pa ne samo tehnoloških, pač pa predvsem povezanih z lastništvom kot stimulacijo.

Vodenje politike konkurence in obstoja podjetja po organizacijskih načinih modelov ESOP in USOP, razvoj ino-

vativnosti podjetij, doseganje gospodarskega ravnotežja in blaginje bi morali ustrezati teoriji možnosti Kennetha Josepha Arrowa (1994). Bistvo njegove teorije je v tem, da je družbena izbira ali neracionalna ali nedemokratična, kar dokazuje z jasno matematično izpeljavo splošne ekonomske krize. Metoda, ki smo jo nekoč že nakazali in jo zdaj lahko postavimo v sodobni kontekst krize izobilja, bi lahko vodila v začetek nove ekonomije (Avsec 1987).

Nujno je potrebna prenova podlage družbene odgovornosti, in to tako, da se prilagodi po metodah ESOP in USOP, da bi krepila lastniški odnos: to je lahko podlaga dobrega počutja, odgovornosti, notranje namesto prisilne motivacije, zasnovane na ustvarjalnosti (Žižek Šarotar 2012).

Spremembe lastniških odnosov iz socializma, komunizma, liberalnega kapitalizma itd. v neoliberalni kapitalizem so prinesle resne probleme družbene ureditve v državah in skupnostih. Med drugim so zmanjšale odgovornost, saj so povečale podrejenost in s tem pravico do neodgovornosti (Mulej 2006).

Odgovornost ljudi bi se lahko okrepila z metodama ESOP in USOP do oblike čiste demokracije.

Ali je družbena odgovornost dialektična rešitev? Zelo dobro je o tem pisal Galbraith (2010).

Odlično je tudi De Bonnovo razmišljanje v knjigi Šest klobukov razmišljanja (2005), da se na napakah učimo in tvorimo logične procese razvoja človeštva, ko znamo in hočemo sodelovati.

Trezni intelektualci, akademiki, so resno opozorili na probleme tehnologije, ekologije, urbanizma ter na ekonomske možnosti razvoja ljudi (interdisciplinarnost), a odziv je bil slab med politiki in tudi drugimi. Z USOP in ESOP bi to zmogli popraviti in podpreti družbeno odgovornost kot pot iz sedanje krize, ekonomske in družbene.

3 Sodobno stanje – spodbuda za družbeno odgovornost

Osnovni pogoj, da je ekonomija smiselna, je zagotoviti ljudem sredstva za preživetje in socialno varnost od rojstva do smrti.

Na svetu je 7 milijard ljudi, žal je vsak sedmi človek podhranjen.

Po letu 2010 preživi 1,2 milijarde ljudi z manj kot 1 dolarjem dnevno, 3 milijarde ljudi preživi z manj kot 2 dolarjema na dan, 115 milijonov otrok (od tega 60 % deklc) nima dostopa do osnovnega šolanja. Za zdravstveno blagajno je v revnih državah letno namenjenih povprečno 6 dolarjev na prebivalca; v bogatih državah je ta delež 1356 dolarjev na prebivalca. Po drugi strani se za vojaške namene porabi 600 milijard dolarjev (Opeka 2010). Kje je rešitev za takšno početje?

Danes je resen problem obvladati prehrano vseh ljudi in poskrbeti zanje. Zaradi teh problemov morata OZN in skupina 8–20 velikih držav ustvariti boljše razmere za

življenje s tehnologijo brez vojn. Skrajni čas je, da se družba organizira na sodobnejši način.

Razvoj in tehnologija izdelkov se morata prilagoditi strukturi ljudi. Tehnologija mora biti pogoj za preživetje ljudi v prihodnosti. Izhod iz take slepe ulice je možen z razvojem družbene odgovornosti.

Družbena odgovornost je odvisna od lastnikov: če bi bili ti in njihovi sodelavci organizirani in stimulirani lastniško po metodah ESOP in USOP, bi jo lahko uresničili po načelih iz standarda ISO 26000. Kako sta metodi povezani z družbeno odgovornostjo?

3.1 Družbena odgovornost – alternativa dosedanji tranziciji lastnine

Sprememba – tranzicija lastnine v svetu v globalni neoliberalni kapitalizem je postala krut način izčrpavanja ljudi.

Tranzicija lastniških odnosov s spremembo lastnikov kapitala je v državah, kot so Rusija, Hrvaška, Madžarska itd., potekala po zakoniti poti, a je podpirala neoliberalizem, ne pa liberalnega kapitalizma po modelu Adama Smitha. Nekateri posamezniki, npr. Rus Roman Abramovič, so izkoristili razmere in prenesli velik del kapitala v druge države. V davčnih oazah so skrili vsaj 22.000 milijard, morda celo 31.000 milijard dolarjev, kar je enako seštevku DBP Amerike in Japonske. Če bi bili normalno obdavčeni, ne bi bili revni, a rešiti bi bilo mogoče vse probleme Evrope in Afrike: samo z davkom na 3-odstotno obrestno mero na tisto polovico tega skritega premoženja, ki je v rokah samo ene tisočinke prebivalstva sveta, bi zbrali več od svetovnega seštevka skladov za dobrodelnost (Mulej, Zore, Ženko 2012). To je znak družbene neodgovornosti ter kratkoročne in ozke usmerjenosti lastnikov, ki se je doslej še vedno maščevala.

Takšen splet prenosa kapitala za državo ni primeren. Kapital z znanjem bi bilo treba vgraditi v okvire družbene odgovornosti. Lastninjenje po metodah ESOP in USOP je lahko zanjo realna možnost podpore.

V Sloveniji je tranzicija lastništva potekala po Zakonu o lastninskem preoblikovanju podjetij (Ur. list RS 55/92, 7/93, 31/93), in sicer: 20 % za notranji odkup, 40 % za certifikatno pokrivanje oz. odkup, 10 % za sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja, 10 % za odškodninski sklad in 20 % za sklad investicijske družbe.

Učinek očitno ni bil optimalen, kriza je tu. Nekaj je manjkalo, po naši oceni lastništvo kot odgovornost, ne kot pravica do zlorabe – poleg uporabe ali skupaj z njo, hkrati pa kot pravica do koristi, če je uporaba znanja, vrednot in opreme uspešna, družbeno odgovorna.

3.1.1 Bistvo modelov lastniškega stimuliranja sodelavcev (ESOP) in občanov (USOP)

Nekdanji predlog je še vedno aktualen. Sam sem (Avsec 1987) že takrat predlagal t. i. »samoupravno samolastništvo«, tj. kapitalske povezave družbene lastnine za (so)

lastnike delavce in prebivalstvo po metodi, ki bi povezala ESOP in USOP, kar pa je danes še pomembneje.

V Bančnem vestniku (Avsec 1994) smo v članku z naslovom »Upoštevanje modelov ESOP (Employee Stock Ownership Plan) in USOP (Universal Stock Ownership Plan)« predstavili lastninjenje kapitala, spodbudno za občane in sodelavce. Modela ESOP in USOP omogočata pri lastninjenju zapiranje finančne konstrukcije. Gospodarstvo bi s pravilno davčno politiko, zasnovano na teh dveh metodah, doseglo večjo motiviranost, zato pa tudi storilnost, produktivnost in donosnost, in tako preprečilo državno prelivanje sredstev in dobilo večjo vlogo pri ustvarjanju in porazdelitvi dobička.

ESOP je kratica, ki označuje plan za uvajanje delavskega lastništva delnic v podjetjih, v katerih delajo. Uporabljanje delniškega plana bi bilo po naših zakonih pravilna pot v procesih lastnine. Za nekaj podobnega se sedaj zavzema prof. Gojko Stanič s sodelavci (gl. spletno stran G. Staniča; tam je prikazan tudi delujoči model tovarne Domel iz Železnikov, ki je povsem v lasti sedanjih in nekdanjih delavcev tega podjetja in je uspešna).

USOP – namen je razširiti lastništvo na novo formirane kapitala v celotni družbi tako, da omogoči nelastnikom – prebivalstvu pridobivati dobiček od neposrednega sodelovanja pri novem kapitalu. Ta model temelji na vključevanju z lastniškimi certifikati in drugimi načini ponudbe kapitala. Ne gre za sovražni prevzem.

Model USOP je raziskovalno dokaj dosledno analiziran. V kapitalsko vnaša prakso novo spoznanje in nove vire občanov kot lastnikov delnic v podjetju. Obdavči naj se torej dividenda.

Raziskave v ZDA in Veliki Britaniji kažejo, da pri njih modela ESOP in USOP obstajata že dalj časa in rezultati so učinkoviti.

Kongres ZDA je že v letih 1974 in 1975 spoznal, da delavska lastnina preprečuje izgubo delovnih mest. Sodelovanje med delavcem in (so)lastnikom je prav gotovo prava oblika tudi za naše razmere. Država mora prek vlade spoznati potrebo in omogočiti čim več pomoči pri razvijanju ESOP v malih in srednjih podjetjih in pri uporabi USOP, ko se z investiranjem ustvarja kaj novega.

»Rešitev sicer ni v tem, da narediš sovražnika iz vrst lastnikov, ampak da narediš lastnike iz nelastnikov.« (Kurland 1984)

Občan po USOP kupi delnice (vlaga svoje prihranke ali s kreditom) in je njihov lastnik. Dokazano je tudi, da obstaja odvisnost med deležem delavčevih delnic in njegovo težnjo po ohranitvi in razvoju podjetja s politiko invencij – inovacij tudi v malih in srednjih podjetjih, če obstaja ESOP.

Ne gre samo za lastniški delež, temveč tudi za upravljanje podjetja, pooblastil za strokovnjake in nadzora nad njimi.

V slovenskem Zakonu o lastninskem preoblikovanju podjetij iz leta 1992 in 1993 so izkoristili spremembe družbenega kapitala (20 % + 40 % ...) in ga razdelili na kapital,

namenjen delavcem, občanom in menedžmentu. Menedžment pa bi moral imeti realno pokritje nakupa delnic brez izkoriščanja dividend, profita in rezultata podjetja, ki ga vodi v času spremembe lastninjenja. Tega ni bilo, prav tako ni bilo dovolj nadzora nad njim.

Banke imajo precejšnje zaupanje v podjetja, ki delajo po modelih ESOP in USOP. ESOP ali USOP se zadolžuje za podjetje, pri tem pa se podjetje zavezuje, da bo ESOP-u zagotovilo zadostna sredstva, s katerimi bo vračal letne anuitete. Če si ESOP izposodi za podjetje denar, celotna realizacija ne sme biti manjša od letne obveznosti, kot jo ima ESOP do vračila kredita.

Naloga delavcev in občanov je, da izberejo dobrega menedžerja, ki bo krepil produktivnost in zmanjševanje stroškov s politiko inovativnosti in racionalizacije v organiziranih oblikah ESOP in USOP v podjetju.

Dobiček za dividendo se lahko deli na lastnike ali pa se nameni (delno ali v celoti) za nova delovna mesta, v inovacijski razvoj podjetja.

V takšnih primerih je dokapitalizacija naloga lastnikov podjetja. Razvoj podjetja v kriznih časih je pogojen s skupno demokracijo družbene odgovornosti, kar velja tudi za sindikate v podjetjih.

4 Uvedba ESOP in USOP v Sloveniji

Tranzicije lastništva, v kateri so podjetja v Sloveniji (državno lastnino) odkupili tujci, je bilo izredno malo, tudi zaradi neprisotnosti nove tehnologije. Zgodilo so se tudi nekateri sovražni prevzemi zaradi prodajnih trgov.

Če danes pogledamo tranzicijo delavcev in občanov v Sloveniji po metodi ESOP in USOP, moramo ugotoviti, da je malo lastnikov v podjetjih in bankah.

Lastninjenje po našem Zakonu je potekalo kaotično, brez družbeno odgovornega plana uvajanja. Vrstili so se prevzemi lastnine, kar je v podjetjih zelo dobro izkoristil menedžment skupaj z nadzornimi sveti ali upravnimi odbori. Visok BDP so izkoristili za kritje odplačil kreditov iz relativno visoke dividende. Ti prevzemi so bili pogosto brez družbene odgovornosti, politični, brez finančnega, tehnološkega in strokovnega znanja. V projekciji odobritve kredita ni bilo tehnološkega in globalnega tržnega razvoja. Prihajajočo krizo so spregledali in/ali zamolčali. Hitro padanje BDP in posledično manjši dobiček sta povzročila zmanjšanje zmožnosti odplačevanja kreditov.

V bankah so pri kreditiranju menedžmenta zaradi kasnejšega neodplačevanja kreditov nastale tvegane naložbe. Načrtovana visoka donosnost pri odobritvi kredita na žalost ni ustrezala vračanju kreditov iz dividende. Poslovnega rezultata ni bilo, višina dividende se je izredno znižala in za odplačevanje kreditov ni zadoščala.

Banke imajo veliko problemov s tveganimi naložbami zaradi zastave delnic in hipotek. Vrednost delnic je padla, prodaja hipotek pa na trgih trenutno ni mogoča.

Znižanje BDP in neustrezna tehnologija sta povzročila propadanje podjetij, posledica vsega tega pa je tržna – gospodarska in finančna kriza (v širše družbene posledice se tu ne spuščamo).

V tranzicijo lastnine malih in srednjih podjetij v Sloveniji so se pretežno vključili delavci iz tesne skupine okrog menedžmenta. Lahko bi trdili, da so mala in srednja podjetja (MSP, vključno s s. p.) lastniško tranzicijo pretežno končala.

Slovenske zadruge (kmetijske in splošne) bi morale v procesu tranzicije lastnikov širiti članstvo, da bi s tem krepili zadruge in onemogočili, da bi se lastniški odnos spremenil samo v lastništvo enega ali nekaj lastnikov. Prav tako bi bilo treba združevati male in srednje kmete in sredstva članstva ter izkoristiti konkurenčnost z racionalizacijo in dobro organizacijo skupnega vodenja opreme, nabave ter prodaje kmetijskih izdelkov malih in srednjih kmetov z vidika splošne družbene odgovornosti. Lahko rečemo, da je bil nadzor lastniške tranzicije tudi pri zadrugah slab, še zlasti v primerjavi z Mondragonom kot svetovnim vzorom združnega organiziranja vsega življenja v kraju (gl. Dyck, Mulej, ur., 1998 in drugi teksti o Mondragonu, vključno Avsec 1987).

Če pogledamo tranzicijo (menedžmenta) v slovenskem okolju, so bila podjetja zaradi prepletenosti lastnine vključena v mreže podjetij, tj. finančne holdinge in druge oblike, zaradi česar so nastale velike težave pri vračanju kreditov.

V preteklosti in tudi danes so lastniki v upravne odbore in nadzorne svete velikih in srednjih podjetij ter zadrug imenovali člane, ki so skupaj z menedžmentom podjetje sicer pogosto vodili strokovno, vendar tudi s slabo strategijo razvoja in slabimi postopki trženja. Posledica tega so bili slabi poslovni rezultati. Merila uspeha so bila ozka in kratkoročna, etike soodvisnosti in celovitosti, na katerih temelji družbena odgovornost, niso zajela.

Po zakonskih določbah in po kakovostnem nadzoru bi sodelavcem lahko pripadal 60-odstotni delež lastnine ali celo več. Žal v velikih podjetjih ta ocena za sodelavce ne velja, ker so lastniške odnose pokrili z nakupom menedžerjev, ki so izpodrinili sodelavce. V malih in srednjih podjetjih je bil rezultat dokaj povezan z lastninjenjem skupine sodelavcev iz kroga blizu menedžmenta.

Danes so denarna sredstva v državni lasti SOD in KAD, uveljavljajo se AUKN ali povezave v holding. Ti bi lahko reševali probleme pokojninskega sklada in delavce v podjetjih, ki so v prisilni poravnavi ali v stečaju ali jih sanirajo. Hkrati bi usmerjali denarna sredstva v tista podjetja, ki imajo tržne in razvojno-inovativne zmožnosti za prihodnost, kar bi lahko okrepili tudi z oblikami lastniških razmerij po metodah ESOP in USOP.

Organizacijskim oblikam v času spremembe Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij bi morali sindikati in organizirane civilnopravne oblike posvečati vso pozornost,

kar bi bilo v interesu delavcev in občanov v državi in v interesu njihove družbene odgovornosti.

Zaradi finančne krize, ki manjša plače in s tem kupno moč kupcev, je na trgih v Evropi in delno tudi drugod po svetu potrošnja manjša. Potrošnja kupcev v Evropi in delno po svetu se je usmerila v nakup kitajskih in indijskih izdelkov, katerih kakovost je včasih slaba. Poleg tega je izobilje zmanjšalo potrebe (James 2007).

Če kakovost spremenimo v smislu družbene odgovornosti po modelih ESOP in USOP, je to z razvojem strategije inovacij v podjetjih ena izmed možnosti za napredek v svetu.

4.1 Finančno-organizacijski vidik prenov lastništva sodelavcev

Že pred 23 leti smo nakazali možnosti organiziranja oblik podjetništva po modelu Mondragona (baskovski del Španije) in združevanja sredstev po metodah ESOP in USOP. Odziva ni bilo. Združevanje sredstev delavcev z internimi kapital-skimi računi (IKR) in z internimi družbenimi kapitalskimi računi občanov (IDKR) bi omogočilo širitev kapitala kot v Mondragonu (podrobneje v Avsec 1987).

Razlika med internimi kapitalskimi računi in internimi družbenimi kapitalskimi računi je dvojna. IKR je vezan na delovno razmerje in se vodi v podjetju, v katerem je delavec zaposlen. Njegovi prejemki iz tega naslova so vezani na poslovno uspešnost samo tega podjetja. IDKR ni vezan na delovno razmerje in se tudi ne vodi v podjetju, ampak v hranilnici (banki), v kateri se zbirajo prejemki iz vseh podjetij, v katere so lastniki takih računov soinvestirali.

O tem smo razpravljali tudi v članku »Premagovanja tveganja prebivalstva, podjetij, države ter skupnosti v razvoju družbene odgovornosti« (Avsec 2009). Pred tem smo poudarili naš pogled na financiranje za podjetja in banke v članku »Upoštevanje modelov ESOP-a ali USOP-a med načini za normaliziranje lastninjenja v slovenskih podjetjih in bankah« (Avsec 1994). Za mala in srednja podjetja je takšen pristop normalen in primeren.

Velika podjetja, ki sodelujejo na svetovnem trgu, imajo razvojne možnosti od osnovne tehnologije do inovacij bolj razvite. Inovativno podjetje Pipistrel, d. o. o., iz Ajdovščine je npr. s svojim znanjem in inovacijami več malih in srednjih podjetij povežalo pri izdelavi končnega izdelka, tj. letal, električnih in drugih vrst plovil. Vsekakor moramo omeniti tudi inovativno proizvodno podjetje Akrapovič, ki s kakovostjo visoke tehnologije, ustrezne potrebam odjemalcev, ustvarja možnosti za dodatna delovna mesta, na katerih so zaposleni ustrezno motivirani. Vzori se najdejo, posnemovalcev pa manjka. Uvedba ESOP in USOP bi lahko pomagala.

Denacionalizacija podjetij v državni lasti je možnost, s katero bi po metodah ESOP in USOP pokrili vrednost kapitala v podjetjih. Zaradi finančne situacije je vrednost delnic nizka. Krpanje proračuna s prodajo deležev tujcem ni rešitev.

Povezava malih in srednjih podjetij s politiko inovacij v procesu izdelave in prodaje končnega izdelka bi lahko zagotovila nagrajevanje avtorjev, soavtorjev in drugih vključenih delavcev po sistemu delitve in lastniškem deležu pri dobičku. Grob model smo prikazali v Zborniku posvetovanja ob 50. obletnici EPF (Avsec 2009). Model je osnova za končno obliko nagrajevanja delavcev in menedžmenta.

Redno plačevanje delavca za učinkovitost in uspešno delo naj v praksi znaša 50–60 % plače in še variabilni del prejemkov. Preostali del bi se napajal iz dividend kapitalskega (USOP) in internega kapitalskega računa (ESOP) ter iz inovacijskega dohodka podjetja.

Delitev poslovnega rezultata za delavca: plača delavca plus variabilni del 50–60 % prejemkov, dividenda iz IKR (in IDKR), prejemek iz inovacijskega dobička (neavtorski).

Delitev inovacijskega dobička: 30 % avtorjem in soavtorjem, 10 % delovni skupini avtorjev, 10 % celotnemu kolektivu za plače (ne le avtorjem), 50 % za poslovni sklad.

Delitev za avtorje inovacij v MSP je družbena razvojna odgovornost.

5 Končne ugotovitve

Družbena odgovornost je tesno povezana z demokracijo ljudi, ki mora težiti k temu, da peščica bogatih ljudi spremeni svoj način življenja v družbeno bolj sprejemljivega samostojno in ne prisilno. Modela ESOP in USOP bi bilo tudi zato smotno vgraditi v politiko podjetij.

Kibernetski sistem bi bilo treba organizirati z metodama ESOP in USOP z zbiranjem denarnih sredstev prek IKR in IDKR v podjetjih in finančnih organizacijah. V Sloveniji je smotno z malimi (tudi s. p.) in srednjimi podjetji graditi strategijo razvoja države s politiko inovacij, tehnoloških in netehnoloških, vključno z inovacijo lastništva z ESOP in USOP in inovacijo organiziranja po modelu iz Mondragona. Mala in srednja podjetja se zaradi funkcije dela organizacijsko lahko povežejo z inkubatorji, razvojnimi centri, inštituti, fakultetami, v oblike grozdenja in druge organizirane oblike (globalizacija) povezave trženja.

Ustvarjeni dobiček v malih in srednjih podjetjih (velikih podjetjih) bi morali lastniki usmeriti delno za nagrade delavcem (metoda ESOP) in delno občanom (metoda USOP) ter v razvoj inovativnega podjetja.

Nujno je, da nastajajo nova, konkurenčna, inovacijska in inovativna, družbeno odgovorna mala in srednja podjetja z lastništvom po modelu ESOP in USOP ter z dobrim menedžerskim timom.

Če bo leta 2050 na svetu že 9 milijard ljudi, bodo velik problem politike nataliteta, ekološke situacije in prehranjevanje ljudi. Skrajni čas je, da se spremeni pogled na skupno življenje ljudi prek normalne skrbi za ekološki in tehnološki razvoj, za delavca, ki je ustvarjalec, lastnik in demokrat v eni osebi.

Delavci, ki delajo in so lastniki deleža v malih in srednjih podjetjih in lastniki kot občani, z upravljanjem usmerjajo dobiček v dividendo za lastne potrebe, za plače menedžerjev, za razvoj. V ZDA imajo npr. menedžerji 263–1000-krat večjo plačo od delavcev. Razmerja med plačami delavcev in menedžerjev se morajo uskladiti po metodah ESOP in USOP v smislu družbene odgovornosti. Nujno je potrebna politika inovativnosti tehnološkega in ekološkega razvoja podjetij in skrb države in skupnosti za socialno in zdravstveno varstvo ljudi, za njihovo izobraževanje, za vrednote življenja.

Literatura in viri

1. Arrow, Kenneth J. (1994). *Družbena izbira in vrednote posameznikov*. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.
2. Avsec, D. (1987). *Finančne oblike družbenega pospeševanja ustvarjalnega (so) delovanja mnogih v socialistični samoupravni družbi: doktorska disertacija*. Maribor: Univerza v Mariboru, Visoka ekonomsko-komercialna šola.
3. Avsec, D. (1994). *Upoštevanje modelov ESOP-a ali USOP-a med načini za normalizacijo lastninjenja v slovenskih podjetjih in bankah*. Bančni vestnik 43 (6): 24–27.
4. Avsec, D. (2009). *Premagovanje tveganja prebivalstva, podjetij, države ter skupnosti razvoja družbene odgovornosti*. V: Zbornik posvetovanja ob 50. letnici EPF, UM, 2009, 27. maj v Mariboru.
5. De Bono, E. (2005). *Šest klobukov razmišljanja*. Ljubljana: New moment.
6. Dyck, R., Mulej, M., ur. (1998). *Self-Transformation of the Forgotten Four Fifties*. Kendall/Hunt, Dubuque, Iowa.
7. Florjančič, P., Marinček, E. (2011). *Ideja za milijon: izumi Petra Florjančiča*. Bled: samozal. P. Florjančič.
8. Galbraith, J. K. (2010). *Ekonomika nedolžne prevare: resnice našega časa*. Ljubljana: Družba Piano: Mladina.
9. Gerzema, J. (2010). The Power of the Post-recession Consumer: strategy + business. Dosegljivo: <http://www.strategy-business.com/article/00054?pg=al-l&tid=27782251> (10. 1. 2011).
10. Glinig, M. (1997). *Mednarodno finančno sleparstvo: navidezno bančništvo: organizirani sleparji povzročajo milijardne izgube*. Ljubljana: Združevanje bank Slovenija.
11. James, O. (2007). *Affluenza – a contagious middle class virus causing depression, anxiety, addiction and ennui*. Random House, London.
12. Kurland, N. (1984). *Employee Stocks: A third World Option*. The Washington Times, 26. 9. 1984, str. 6c.
13. Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., Behrens, W. W. (1974). *Meje rasti: poročilo za raziskavo Rimskega kluba o težavnem položaju človeštva*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
14. Midgley, D., Hutchins, C. (2008). *Abramovič: življenjska pot enega najbogatejših in najvplivnejših ljudi na svetu*. Tržič: Učila International.
15. Mulej, M. (2006). *Inoviranje države in sposobnost manjših podjetij vsrkati invencije, vrednote, vrednot in znanje iz raziskovalnih organizacij*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
16. Mulej, M., Avsec, D. (1987). *Samoupravno samolastništvo kot kamenček v mozaiku na poti v boljše aktiviranje neizrabljenega znanja*. V: Naše gospodarstvo 33 (2/3): 89–92.
17. Mulej, M., Avsec, D. (1988). *Interni kapitalski računi in interni družbeni kapitalski računi kot finančno motivacijski vir planiranja inovativnega poslovanja*. V: Naše gospodarstvo 34 (2/3): 176–180.
18. Mulej, M., Dyck, R., ur. (v tisku). *(Corporate) Social responsibility beyond charity and neoliberal socio-economic crisis*. Bentham.
19. Mulej, M., Zorc, M., Ženko, Z. (2012). *Izzivi družbene odgovornosti podjetij: Gradivo za poletno šolo Fakultete za evropske študije*. Brdo.
20. Opcka, P. (2010). *Dnevnik spopada: misijonar na Madagaskarju*. Celje: Celjska Mohorjeva družba.
21. Stanič, G. (2012). Tovarne delavcem, zemljo kmetom. V: *Nedeljski dnevnik*, 23. 10. 2012. Poročilo s posveta 29. 11. 2011 Kako z inovativnimi rešitvami iz krize.
22. Šarotar Žižek, S. (2012). *Vpliv psihičnega dobrega počutja na temelju zadostne in potrebne osebne celovitosti zaposlenega na uspešnost organizacije*. Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru.



Dejan Avsec je diplomiral na Visoki ekonomsko-komercialni šoli Univerze v Mariboru. Na isti šoli je leta 1979 pridobil magisterij ekonomskih znanosti, leta 1987 pa je uspešno zagovarjal tudi doktorsko disertacijo s področja organizacije. Po končanem študiju je bil najprej asistent za raziskavo in organizacijo na Ekonomskem centru Maribor, katerega štipendist je bil. Kasneje je prevzel vodenje projektivnega biroja Region Brežice in bil dolgoletni direktor Ljubljanske banke, Temeljne posavske banke Krško, in predavatelj za področje financ. V tem času je bil član Upravnega odbora regijske Gospodarske zbornice, član ali predsednik nadzornih in upravnih odborov, član komisije za inovacije pri Ministrstvu za znanost in tehnologijo Republike Slovenije ter predsednik habilitacijske komisije Univerze v Mariboru. Sodeloval je tudi v ustanovnem odboru pri oblikovanju in nastajanju Borze v Ljubljani.

Dejan Avsec earned his B.S. from University of Maribor, Faculty of Economics and Business, and his M.S. from the same school in 1979, as well as his Ph.D. in the field of organization science in 1987. After completing his B.S., he first worked at Ekonomski Center Maribor, whose scholarship he enjoyed as a research assistant. He later became the manager of the Region project bureau in Brežice; after that, he was the manager of LB's Basic Posavje Bank in Krško for many years and a lecturer in finance. During this time, he was a member of the governing board of the regional Chamber of Economy, a member or head of supervisory and governing boards, a member of the innovation commission of the Ministry for Science and Technology, and the head of the habilitation commission at the University of Maribor. He was also a member of the establishing board dealing with the formation and establishment of the Stock Exchange in Ljubljana.