Tadej Slapnik

**Delavsko zadružništvo in socialno podjetništvo – priložnosti in izzivi za svete delavcev**

*V tej reviji smo v dveh člankih (ED, št. 6/2013 in št. 1/2014) že podrobneje spregovorili o – v EU in širše v svetu – precej razširjeni praksi prenosov podjetij v lastništvo zaposlenih prek delavskih zadrug. Predstavili smo tudi konkretno študijo CECOP (Evropskega združenja delavskih industrijskih in storitvenih zadrug) iz leta 2013 z naslovom »Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi«. V tem prispevku pa razmišljanje o delavskih zadrugah (in različnih drugih oblikah socialnega podjetništva) razširjamo še s priložnostmi in izzivi, ki se v zvezi s tem ponujajo v kontekstu slovenske privatizacije in reševanja podjetij v težavah ter problematike presežnih delavcev s posebnim poudarkom na vlogi svetov delavcev pri tem.*

**I. Motivi svetov delavcev za podporo delavski zadrugi**

Osnovni namen delavskih zadrug je **ustvarjanje in ohranjanje dostojnih delovnih mest**, ki so trajno vpeta v lokalno okolje in razvoj.

Člani delavske zadruge skupaj – demokratično odločajo o bistvenih odločitvah v podjetju, imenujejo vodstvo podjetja (upravni odbor in direktorje,…)

Člani delavske zadruge se skupaj odločajo, kako bodo razdelili ustvarjeno bogastvo, zagotavljajo si pošteno plačilo za opravljeno delo v zadrugi, trajna in stabilna delavna mesta tudi s tem, da del presežkov namenjajo v rezervne sklade, ki jih koristijo v obdobju finančnih težav pri poslovanju.

Zadruge v skladu z mednarodnimi zadružnimi pravili promovirajo in zagotavljajo **trajno usposabljanje in obveščanje članov**, saj s tem omogočajo njihovo poslovno samostojnost, odgovornost in motiviranost v poslovnem svetu, ki je v času gospodarske krize postal izrazito negotov.

**II. Scenariji ustanavljanja delavskih zadrug**

Sveti delavcev lahko prepoznajo priložnosti v možnih scenarijih ustanavljanja delavskih zadrug:

***1. Delavski odkupi podjetij v težavah ali stečaju***

Podjetja, ki so zaradi poslovnih težav ogrožena, da bodo prenehala s poslovanjem, ali podjetja, ki so že v stečaju, odkupijo delavci in jih spremenijo v delavske zadruge, oziroma ustanovijo delavsko zadrugo in prek nje kupijo zdrava jedra podjetja v stečaju.

Potencialna **sredstva za zagon delavske zadruge** so lahko, na primer, subvencija države za ustvarjanje novega delovnega mesta, kapitalizacija zavarovanja za primer brezposelnosti, najem kredita ob ustreznih poroštvenih finančnih mehanizmih za te namene in podobno. Potrebne pa bi bile tudi **spremembe stečajne zakonodaje,** zlasti uzakonitev prednajemne in predkupne pravice delavskim zadrugam v stečajnem postopku

***2. Privatizacija državnih podjetij***

Privatizacija državnih podjetij predstavlja priložnost, da postanejo lastniki državnih deležev v podjetjih zaposleni v podjetjih, ki so najbolj odgovorni lastniki podjetij, saj je njihov ključni motiv pri poslovanju podjetja zagotavljanje dostojnih in trajnostnih delovnih mest. Možna sta predvsem dva pristopa:

* delavci lahko **ustanovijo delavsko zadrugo, ki odkupi podjetje,** in tako postanejo večinski lastniki podjetja, ki ga v naslednji fazi spremenijo oziroma preoblikujejo v delavsko zadrugo;
* neposredno preoblikovanje državnega podjetja v zadrugo (na podlagi 48. člena Zakona o zadrugah), povabilo zaposlenim za včlanitev in vplačilo določenih vložkov, nato pa lahko sledi tudi postopen odkup deleža (vložka) države s strani zaposlenih zadružnikov.

S tem lahko delavci preprečijo špekulativne nakupe podjetja, razprodajo premoženja podjetja in zapiranje delovnih mest. Kot se je izkazalo v nemalo podjetjih, ki jih je država prodala tujim ali domačim vlagateljem, jih je veliko podjetja kupilo z izrazito špekulativnimi nameni, številna tudi dobro stoječa podjetja so po nakupu visoko zadolžila, odpuščali so zaposlene ter s tem ogrozili poslovanje celotnega podjetja in večino delovnih mest.

***3. Odpiranje novih delovnih mest za presežne delavce***

Delež zaposlenih v sektorju socialnega podjetništva v Sloveniji je le 0,7 % od vseh zaposlenih. To je bistveno manj od povprečja 28 držav članic Evropske unije, ki je 6,5 %. To dejstvo predstavlja velik potencial za odpiranje novih delovnih mest v sektorju socialnega podjetništva. Pri iskanju možnosti za ustanavljanje novih delavskih zadrug in drugih oblik socialnih podjetij pa je zelo pomembna **aktivna vloga svetov delavcev**.

Novi storitveni ali proizvodni programi na področju socialnega podjetništva lahko predstavljajo velike priložnosti za odpiranje dostojnih delovnih mest za presežne delavce v delavskih zadrugah. Odpravnine, ki jih prejmejo odpuščeni delavci, v kombinaciji s finančnimi spodbudami države in EU za odpiranje novih delovnih mest, lahko omogočijo delavcem, da ustrezno kapitalizirajo delavsko zadrugo, kar je v praksi največja težava pri zagonu novih socialnih podjetij.

***4. Upokojitev lastnikov podjetja brez naslednikov za prevzem posla v družini***

Lastniki podjetij, ki se upokojijo, nimajo naslednikov v svoji družini, ali v družini ni interesa za prevzem posla: v tem primeru obstaja možnost, da se podjetje proda zaposlenim, ki ga po nakupu spremenijo v delavsko zadrugo.

**III. Delavske zadruge in vloga svetov delavcev**

Sveti delavcev lahko bistveno prispevajo k uspešnemu prenosu lastništva na zaposlene v delavski zadrugi, če prepoznajo prednosti tovrstnega lastništva in modela upravljanja in o tem obveščajo vse deležnike pri procesu preoblikovanja in odkupa podjetja s strani zaposlenih.

***1. Prepoznavanje prednosti prenosa za lastnika***

Lastnik podjetja, ki je odločen prodati podjetje, je lahko prepričan, da ga bo najbolje prodal tistim, ki **podjetje najbolje poznajo,** in to so v praksi prav zaposleni v podjetju. V času gospodarske krize so alternativni menedžerski odkupi povsem nerealni, saj jih za razliko od časa pred krizo banke praktično ne financirajo več.

Lastnik pri prodaji podjetja se mora zavedati, da podjetje ponavadi ne doseže visoke vrednosti na trgu po tem, ko ga zapusti lastnik in ustanovitelj. Ohranjanje ustrezno visoke vrednosti podjetja je odvisno predvsem od tega, ali je kupec sposoben v podjetju **ohraniti potrebno znanje in kompetence**. V večini primerov pa so prav zaposleni tisti, ki lahko zagotovijo in ohranijo to znanje v podjetju.

Lastniki se nemalokrat odločijo prodati podjetje zaposlenim z namenom, da **preprečijo prodajo konkurenčnemu podjetju** na trgu. Zelo pogosto si namreč lastnik in ustanovitelj podjetja ne želi, da podjetje, ki ga je ustvarjal, pride v last konkurenčnega podjetja, kar je nemalokrat praksa v poslovnem svetu.

Za lastnika je prenos lastništva na zaposlene pomembno zagotovilo, da se bo **ohranila poslovna aktivnost** podjetja in da se bodo ohranila delovna mesta v podjetju. V primeru, ko je lastnik tudi ustanovitelj podjetja, je čustvena navezanost lastnika na podjetje še toliko večja.

Prenos lastništva podjetja na zaposlene je nemalokrat lažja in bolj tekoča ter z manj negativnimi posledicami. V tem smislu lahko podjetje tudi v celoti **ohrani svojo zgodovino in identiteto.**

Veliko bolj od zunanjih investitorjev poznajo delovanje in poslovanje podjetja njegovi zaposleni, ki poznajo kupce, dobavitelje,... Prav tako je zelo pomembna visoka **motiviranost zaposlenih,** saj so neposredno zainteresirani za ohranjanje svojih delovnih mest v podjetju.

V primeru delavskega odkupa podjetja **ni prekinjeno** sodelovanje s strankami, bankami in dobavitelji**.** Prenos lastništva na delavsko zadrugo zagotavlja **lokalno družbeno korist**, saj se razvoj in ustvarjena vrednost ohranjata v lokalnem okolju.

***2. Prepoznavanje prednosti za zaposlene v delavski zadrugi***

Delovna mesta se ohranijo **vsaj za člane** delavske zadruge. Potrebno pa je poudariti, da ni nujno, da se po prenosu lastništva na zaposlene vedno ohranijo vsa delovna mesta.

Delavska zadruga prispeva k temu, da se pojavi manj elementov, ki vplivajo na slabšo finančno stabilnost podjetja (kot je npr. kapitalska ustreznost podjetja). Poleg tega so delavci člani bolj **motivirani** pri delu, saj so neposredno in enakopravno deležni delitve ustvarjene vrednosti v podjetju.

Dvojnost lastnika in delavca podjetja, ki označuje delavsko zadrugo, **zmanjšuje lastniške rizike**, saj so delavci lastniki podjetja in njegovi upravljalci ter so poleg tega zaščiteni iz naslova statusa zaposlenega v podjetju.

Podporno okolje, storitve in finančno podporo zagotavlja delavcem **zadružno združenje**.

***3. Prepoznavanje ovir in rizikov pri prenosu lastništva na zaposlene***

**Ovire pri prenosu lastništva podjetij:** »tabuiziranje« teme o možnem prenosu lastništva z lastnika na zaposlene nemalokrat prepreči pravočasne priprave na prenos lastništva na zaposlene; kompleksnost procesa prenosa lastništva in pomanjkanje znanja tako s strani lastnikov podjetij kot s strani njihovih svetovalcev; zakonodajne in davčne ovire, povezane s spremembami pravnih oblik podjetja.

**Riziki pri prenosu lastništva podjetij:** omejen obseg kapitala, ki so ga delavci sposobni investirati v podjetje; zadolženost podjetja in s tem povezano razmerje med kapitalom in zadolženostjo podjetja, ki je v primeru prevelike zadolženosti nemalokrat izrazito problematično za delavce, saj mora v tem primeru delavska zadruga veliko hitreje ustvarjati zadosten kapital, ki bo ustrezno zmanjšal razmerje med zadolženostjo in kapitalom podjetja; v času gospodarske krize aktualna dobičkonosnost podjetja ne zagotavlja tudi uspešnega poslovanja v prihodnosti. Potrebna ustrezna dobičkonosnost podjetja je generalno pogojena s potrebo, da se odplačajo krediti, potrebni za prevzem podjetja, kar v praksi zmanjšuje zmožnost podjetja, da investira v razvoj; delavci so slabo pripravljeni na vodenje in upravljanje podjetja.

***4. Diagnosticiranje stanja in ocena možnosti za uspešen prenos***

Sveti delavcev lahko aktivno sodelujejo pri diagnosticiranju stanja v podjetju, ki predstavlja najpomembnejšo fazo potencialnega prenosa lastništva na zaposlene.

Procesi prenosa lastništva podjetij na zaposlene so uspešnejši v **naslednjih primerih:**

**1.** Ko ima podjetje, ki so ga delavci spremenili v delavsko zadrugo, manj finančnih težav.

**2.** Izkušnje so pokazale, da so ponavadi uspešnejši primeri prenosa lastništva podjetij na zaposlene v primerih delovno bolj intenzivnih podjetniških aktivnosti, ki zahtevajo manj vloženega kapitala s strani zaposlenih, kot so na primer podjetja, ki se ukvarjajo s storitveno dejavnostjo, ali pa v primerih, ko je bila stopnja sodelovanja med zaposlenimi v podjetju visoka (IKT, svetovanje, kreativne aktivnosti,...) Mobilizacija človeške inteligence je dodatno pospešena v primeru zadružnega poslovnega modela, saj je proces delavskega prevzema podjetja že od samega začetka prevzema dalje izrazito skupinska dejavnost.

**3.** Če je v prevzetem podjetju deloval aktiven svet delavcev in/ali sindikat, ki sta pravočasno obveščala delavce o procesih transformacije podjetja.

**4.** Če tudi ključni vodstveni delavci podjetja od začetka sodelujejo pri ustanovitvi in zagonu delavske zadruge.

**5.** Če poslovni rezultati omogočajo, da se financira razvoj podjetja in da se poleg tega ustrezen delež dobičkov izplača tudi zaposlenim in se jim s tem omogoči hitrejše poplačilo kreditov, potrebnih za odkup podjetja.

**6.** Spreminjanje podjetja v težavah v uspešno delujočo delavsko zadrugo zahteva natančno, skrbno in pravočasno diagnostiko. To je ključ do uspeha pri procesih transformacije kapitalskih podjetij v delavske zadruge. Poleg tega je ključnega pomena, da se ustrezna diagnostika v podjetju opravi čim prej, saj je v tem primeru možnost za uspešen zagon delavske zadruge ustrezno večja.