Vesna Starina

Raziskava o vplivu delavskega lastništva na zadovoljstvo zaposlenih v slovenskih podjetjih

*Lotevamo se tematike, ki je bralcu prav gotovo poznana. Pa vendar lahko na prste preštejemo slovenska podjetja, ki so v večinski lasti večinskega deleža zaposlenih. Prav tako v Sloveniji do sedaj ni bilo narejene nobene raziskave o tem, ali in na kakšen način delavsko lastništvo vpliva na zadovoljstvo zaposlenih v podjetju. Predstavljamo ugotovitve raziskave, ki smo jo naredili v podjetjih Domel iz Železnikov, Etiketa iz Žirov in M TOM iz Mokronoga.*

Raziskava je bila narejena leta 2014 v okviru diplomskega dela “Vpliv lastništva zaposlenih na zadovoljstvo v podjetju”, njene rezultate raziskav pa želimo sedaj predstaviti tudi širši javnosti. Za raziskovanje smo izbrali **eno majhno, eno srednje in eno veliko slovensko podjetje**, ki se delavskega lastništva lotevajo vsako na svoj način, ga uspešno prakticirajo in so ga vpeljali z različnimi pristopi in iz različnih vzrokov. Naj vam v nadaljevanju najprej predstavimo vsa tri podjetja.

**Proizvodnja sedežnih garnitur v rokah zaposlenih**

V dolenjskem mestu Mokronog, kjer je nekoč stala proizvodnja sedežnih garnitur TOM, je iz pogorišča propadlega podjetja na pobudo nekaj nekdanjih zaposlenih nastalo **podjetje M TOM**. V podjetju nadaljujejo proizvodnjo bivšega podjetja, hkrati pa razvijajo nove inovativne izdelke. V času raziskave je bilo v podjetju **14 zaposlenih, od tega 11 udeleženih pri lastništvu podjetja**. V podjetju so odnosi glede na organizacijo, kjer so vsi zaposleni hkrati tako vodje kot delavci, ter sodelujejo pri vseh odločitvah, zelo participativno naravnani. Participacija je v okolju M TOM pomembna in jo vzpostavljajo na vseh področjih. Le-to povezujejo z lastništvom zaposlenih in izraža **močno povezavo z zadovoljstvom zaposlenih**, ki ga je zaznati na visoki ravni.

**Tiskarna v Žireh v stoodstotni lasti zaposlenih**

S pomočjo kreditov in s prispevki lastnega kapitala so zaposleni v žirovskem podjetju leta 2001 od paradržavnih skladov odkupili delež podjetja in tako postali **večinski lastniki Etikete d.d**. Tako je nastalo podjetje v večinski lasti zaposlenih, kjer še danes spodbujajo nove zaposlene k odkupu deleža podjetja in tako uresničujejo idejo, da zaposleni vseskozi ostajajo večinski lastniki podjetja. V podjetju je bilo v času raziskave **195 zaposlenih, od tega jih je bilo 141 tudi lastnikov podjetja**. Hierarhija je zaradi večjega števila zaposlenih kompleksnejša kot v predhodno opisanem podjetju ter vertikalna, vendar ostaja timsko naravnana. V podjetju dajejo **velik poudarek participaciji zaposlenih**, zaposleni sodelujejo pri poslovanju podjetja, njihovi predlogi pa so upoštevani. Ena od posledic skupnega odločanja in sodelovanja so dobri medsebojni odnosi, ki prevladujejo v podjetju. Posledično je tudi zadovoljstvo zaposlenih visoko in v močni korelaciji z lastništvom zaposlenih.

**Paradni konj ekonomske demokracije v Sloveniji**

Med najbolj izpostavljenimi, ko govorimo o delavskem lastništvu v Sloveniji, je zagotovo **podjetje Domel Holding d.d.** iz Železnikov. Domel je med drugim znan po uspešnem delavskem odkupu podjetja, ki se je zgodil zaradi grožnje sovražnega prevzema podjetja iz tujine, ter po uspešnem delovanju in vztrajnem širjenju trga proizvodnje in prodaje elektromotorjev za sesalce po vsem svetu. V podjetju je bilo v času raziskave **1.050 zaposlenih, od tega je bilo nekaj manj kot 700 lastnikov**. Domel je matrično organiziran, velik poudarek dajejo pretoku informacij in dobri povezanosti med posameznimi oddelki. Sogovorniki v Domelu v nasprotju s prejšnjima dvema podjetjema zadovoljstva zaposlenih v podjetju niso povezovali s samim lastništvom. Kot veliko podjetje odnose in delovne procese strogo ločujejo od samega lastništva, participacija je zato prisotna skozi samo organizacijsko shemo ter organe podjetja. Vseeno pa lastniška struktura **vpliva na pripadnost podjetju**, tako da se v Domelu lahko pohvalijo z zelo nizko fluktuacijo.

**Veliki in mali**

Velikost podjetja **močno vpliva na njihovo notranjo organiziranost**, saj večje število zaposlenih zahteva kompleksnejši pristop k organizaciji dela in kompleksnejšo strukturo hierarhije. Tako je **M TOM** z majhnim številom zaposlenih bolj enostavno organiziran, svoje delovanje upravičeno primerjajo z odnosi znotraj družine, zato tudi nimajo ustanovljenih organov podjetja. Na drugi strani sta **Domel in Etiketa** organizirana skozi organe skupščine in nadzornega sveta in lastniki skozi njiju uveljavljajo svoje pravice. Zaradi različne organiziranosti zaposleni oz. lastniki podjetja na različne načine sodelujejo pri odločitvah o delovanju podjetja. Pomembna ugotovitev raziskave je bila, da **lastniška struktura sama po sebi ni neposredni vzrok za zadovoljstvo zaposlenih**. Za pomembnejši faktor pri zadovoljstvu se je izkazala **participacija zaposlenih**, ki pa je povezana (tudi) z lastniško strukturo. Posledično smo opazili večjo korelacijo med zadovoljstvom in lastništvom zaposlenih v podjetju z manjšim številom zaposlenih, saj so v manjšem podjetju delavski lastniki bolj neposredno udeleženi pri odločanju. To vpliva tudi na dojemanje posameznika o tem, koliko vpliva ima pri poslovnih odločitvah podjetja.

V času raziskave je bil v M TOM-u delež lastnikov glede na celotno število zaposlenih 78,6 %, v Etiketi 72,3 %, v Domelu pa nekaj manj kot 66 %. V Etiketi je zaznati porast delež novih lastnikov, medtem ko v Domelu upada. To je verjetno posledica tega, da je bil v Domelu delavski odkup izpeljan kot obramba pred sovražnim prevzemom in vidijo lastništvo bolj kot finančno naložbo za zaposlenega. V nasprotju v Etiketi dajejo velik poudarek lastništvu in participaciji zaposlenih ne kot finančni spodbudi, temveč kot del strategije in kulture podjetja. Tako lahko vzroke za odločitev zaposlenih, ali bodo sodelovali pri lastništvu podjetja, iščemo v **odnosu vodstva do pomena delavskega lastništva in posledično njegovemu vplivu na kulturo podjetja**.

**Sklep**

Vpliv delavskega lastništva na zadovoljstvo zaposlenih smo torej ugotovili, a **zgolj posreden**, **prek participacije zaposlenih pri poslovnih odločitvah podjetja.** Podjetja, ki se odločijo za ta korak, morajo po prvi fazi, ko je število zaposlenih še majhno, paziti, kako se širijo in razvijajo naprej. Želja po širitvi in s tem večanje delovnih mest nujno privede do kompleksnejše organiziranosti ter zmanjšanja zaznavanja participacije pri zaposlenih. Če zaposleni ne bodo imeli več občutka, da njihov glas v podjetju šteje, se bo posledično zmanjšalo njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu.

Čeprav je zadovoljstvo na delovnem mestu, kjer preživimo velik del svojega življenja, pomembno samo po sebi, pa **ne smemo pozabiti na njegov ekonomski pomen**. Le zadovoljen posameznik je namreč lahko učinkovit, produktiven in motiviran in tako prinaša korist svojemu podjetju. Večji poudarek na delavskem lastništvu torej ne bi imel pozitivnega vpliva le na splošno zadovoljstvo ljudi, temveč tudi na produktivnost in ekonomski razvoj celotne družbe.