



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Redistribucija državne pomoči v korist zaposlenih, ki so pripravljene odkupiti podjetja

V zadnjem mesecu smo lahko brali o treh primerih zapiranja slovenskih tovarn s strani tujih lastnikov. Poleg slovenjgraškega Adienta sta zaprtje podružnic v Sloveniji napovedala še ormoški Safilo in trebanjski Trevis. Gre za tri tuje multinacionalke, ki so v obdobju koronakrize iz državne blagajne prejemale subvencijo in iz Slovenije ne odhajajo zaradi finančnih težav, ampak zaradi t. i. optimizacije poslovanja. Po vseh trenutnih in številnih preteklih negativnih izkušnjah s tujim lastništvom, bi bilo prav, da bi tudi v Sloveniji začeli razmišljati dolgoročno, razvojno in odgovorno do zaposlenih. Čim prej bi morali oblikovati pravni okvir, urediti davčne spodbude in sprejeti zakon, ki rešuje problem nasledstva podjetij z lastništvom zaposlenih.

Uvod

Evropska komisija je že leta 2011 v svojem poročilu zapisala, da bo v Evropski uniji vsako leto 450.000 podjetij, ki skupaj zagotavljajo 2 milijona delovnih mest, spremenilo svoje lastništvo. Evropska unija lahko tako vsako leto izgubi okoli 150.000 podjetij, kar predstavlja skupaj 600.000 izgubljenih delovnih mest. Razlogi za to so v **nerешenem vprašanju nasledstva – lastniki podjetij se upokojijo ali začnejo z drugo podjetniško dejavnostjo, vendar pred tem ne najdejo ustreznih novih lastnikov, ki bi prevzeli njihovo podjetje.** Tudi Resolucija Evropskega parlamenta o prispevku zadrug k izhodu iz krize, je že leta 2013 pozivala k oblikovanju evropskega mehanizma za **spodbujanje razvoja zadrug** in prenosov lastništva podjetij na zaposlene v obliki zadrugne ureditve ter k opredelitvi finančnih instrumentov za spodbujanje prakse delavskih odkupov podjetij. Pri tem je poudarjala aktivno vlogo zadrug pri prestrukturiranju malih in srednjih podjetij prek ustanavljanja socialnih podjetij, s spodbujanjem **vključevanja zaposlenih v lastništvo podjetij**, ki se znajdejo v kritičnih razmerah v zvezi z zaposlitvijo.

Uspešni prenosi lastništva podjetij na zaposlene glede na rezultate številnih študij

ohranjajo delovna mesta, varujejo zaposlene pred brezposelnostjo in socialno izključenostjo ter podpirajo ekonomski razvoj lokalnih skupnosti in regij. Podjetja v lasti zaposlenih omogočajo ugodno okolje za nova delovna mesta, saj se več delovnih mest kreira v podjetjih, v katerih se je uspešno izvedel prenos lastništva podjetja, kot v novo ustanovljenih podjetjih (Evropska komisija, 2008).

Glede na rezultate študij, ki kažejo, da so življenjske dobe podjetij v lasti zaposlenih daljše od ostalih podjetij, bi morali tudi v Sloveniji posvetiti več pozornosti **spodbujanju procesov prenosa lastništva podjetij na zaposlene.** Preprečevanje zapiranja podjetij mora biti v našem temeljnem interesu, saj lahko z ukrepi prenosa lastništva na zaposlene učinkovito ohranjamo znanje in premoženje v lokalnem okolju ter preprečujemo socialno izključenost ljudi v različnih slovenskih regijah in v posameznem lokalnem okolju.

Krizna obdobja in odpornost podjetij v lasti zaposlenih

Leto 2020 je vodstva podjetij preizkušalo do skrajnih meja, podobni izzivi pa se nadaljujejo tudi v letu 2021. Skladno s pri-

čakovani so obeti preživetja za ESOP podjetja in podjetja, ki načrtujejo prenos lastništva na zaposlene ponovno **boljši kot pri tradicionalnih podjetjih.**

Na podlagi nedavno objavljene študije (Blassi, 2020) so ESOP podjetja med pandemijo glede pričakovanih preseglah podjetja, ki niso v lasti zaposlenih. Rezultati študije kažejo, da so zaposleni v ESOP podjetjih v splošnem bolj **optimistični**, glede tega da se bodo v določenem trenutku vrnili k običajni poslovni dejavnosti.

Omenjena študija, ki so jo izvedli na univerzi Rutgers v sodelovanju z Nacionalnim centrom za raziskovanje mnenja na Univerzi v Chicagu glede o uspešnosti in vedenju podjetij v lasti zaposlenih med recesijo med letoma 2008 in 2010 in nadalje tudi v letu 2020, **ugotavlja, da je večina podjetij z ESOP strukturo:**

- znatno boljša od ostalih podjetij pri ohranjanju delovnih mest;
- v večji meri ohranja obseg delovnih ur in višino plač; v omenjenem obdobju je več kot 27 odstotkov podjetij ESOP strukturo znižalo plače svojim zaposlenim v primerjavi z 57 odstotki drugih podjetij brez ESOP strukture. Glede

zmanjšanja obsega delovnih ur, je bilo 16,4 odstotka zaposlenih v ESOP podjetjih z zmanjšanim obsegom delovnih ur v primerjavi s 26 odstotki zaposlenih v drugih podjetjih;

- ESOP podjetja svojim zaposlenim v večji meri zagotavljajo zaščitne ukrepe kot druga podjetja; 85 ESOP podjetij je svoje zaposlene poslalo na delo od doma v primerjavi s 67 odstotki drugih podjetij, več ESOP podjetij pa je zaposlenim, ki so delali v prostorih podjetja, nudilo osebne zaščitne ukrepe, kot so maske in rokavice, ter zagotovilo dodatno razkuževanje in profesionalno čiščenje.

Poleg tega rezultati študije kažejo, da se v primeru, ko je v igri **odločitev za ohranitev osebja**, v ESOP podjetjih pripisuje višjo raven pomembnosti ohranjanja večšin zaposlenih, vezi s strankami in uporabniki njihovih storitev, kulture timskega dela in občutka lastništva. Poleg tega je študija pokazala, da javna politika, ki spodbuja dolgoročno lastništvo zaposlenih, v času krize zagotavlja **večjo stabilnost delovnih mest** kot razna denarna izplačila na podlagi interventnih ukrepov. Zaposleni v ESOP podjetjih z večjo verjetnostjo pričakujejo, da se bo njihovo podjetje po krizi ali epidemiji vrnilo na prejšnjo raven uspešnosti kot zaposleni v tradicionalnih podjetjih.

Če se ustavimo še pri nekateri splošnih ugotovitvah raziskave, ki niso vezana na čas krize, vidimo, da je zanimanje Američanov za zaposlitev v podjetjih v lasti zaposlenih veliko. Skoraj tri četrtine vprašanih je odgovorilo, da bi **raje delali za podjetje, ki je v lasti zaposlenih kot za podjetje, ki je v lasti zunanjih delničarjev ali vlade**. Nezanemarljiv je tudi delež zaposlenih v zasebnem sektorju, ki ima v lasti lastniške deleže ali prejema delež dobička tam, kjer so zaposleni. Takih je 47 odstotkov oziroma 59 milijonov zaposlenih.

Ukrepi nekaterih vlad, ki jih je vredno posnemati

Gospodarska nihanja in obdobja kriz se ponavljajo in prav je, da se iz njih kaj naučimo. V nadaljevanju je predstavljenih nekaj tujih zglednih vladnih ukrepov, ki so pomagali pri ohranjanju manjših podjetij na način preoblikovanja lastništva v korist zaposlenih.

Italija

Primer dobre prakse, ki kaže na pomembnost oblikovanja posebnih finančnih instrumentov, da ustrezajo potrebam podjetij za dostop do ustreznih finančnih virov,

je **zadružni sklad Cooperazione Finanza Impresa (CFI)**. V obdobju gospodarske krize je italijanska vlada leta 1985 predlagala sprejem zakona, s katerim je omogočila mehanizem investiranja rizičnega kapitala za spodbujanje transformacije konvencionalnih podjetij v zadružna podjetja. Na podlagi zakona Marcora so leta 1986 tri zadružne zveze (Confcooperative, Legacoop in AGCI), s ciljem zagotavljanja finančne podpore zadrugam za prenos lastništva podjetij na zaposlene, ustanovile **nacionalni investicijski zadružni sklad** Cooperazione Finanza Impresa (CFI), katerega upravljanje je država prenesla na italijansko zadružno konfederacijo.

V obdobju med 1986 in 1997 je sklad CFI investiral okoli 80 mio EUR v zagotavljanje lastniškega kapitala **160 delavskih zadrug**, ki so jih ustanovili delavci podjetij v težavah (pred ali po stečaju podjetja).

Od leta 2003 dalje je sklad CFI financiral tudi zagon (startup-e), razvoj, konsolidacijo in prestrukturiranje zadrug. Od leta 2003 do leta 2009 je sklad CFI sodeloval pri 41 tovrstnih intervencijah in v sklopu le-teh namenil **51 odstotkov sredstev za zagotavljanje lastniškega kapitala v delavskih zadrugah**, 6 odstotkov za jamstva zamenljivih obveznic in 43 odstotkov za posojila. V letu 2012 je lastniški kapital sklada CFI obsegal 83,7 mio EUR, njegovo skupno premoženje pa je bilo ocenjeno na okoli 106,8 mio EUR. Med leti 2008 in 2013 je sklad sodeloval pri 13 projektih prenosa lastništva podjetij na zaposlene v delavskih zadrugah, v sklopu katerih je bilo ohranjenih več kot 300 delovnih mest. CFI od leta 1985 dalje uspešno posluje in spodbuja ustanavljanje in razvoj zadrug v Italiji.

Leta 2001 so zakon dopolnili z določbami, ki omogočajo **investiranje rizičnega kapitala v že delujoče zadrug**. Leta 2009, po spremembi italijanske zakonodaje, ki je omejila uporabo plastičnih nakupovalnih vrečk, se je ena izmed zadrug odločila pričeti s proizvodno biorazgradljivih nakupovalnih vrečk. Ta sprememba je zahtevala zamenjavo tehnologije in uvajanje novih postopkov proizvodnje. Za te namene je zadruga potrebovala investicijo v obsegu 2 mio EUR, ki jo je izpeljala s pomočjo sklada CFI, v **sodelovanju s finančnimi institucijami zadrugh organizacij in dveh bank**. S to finančno pomočjo je omenjena zadruga med leti 2007 in 2010 povečala promet za 230 odstotkov.

Španija

Podjetja v delavski lasti v Španiji, imajo na zakonski podlagi možnost tri leta pre-

jemati finančna sredstva, ki izhajajo iz pravic, ki pripadajo zaposlenim iz naslova statusa brezposelnosti. Španci ta ukrep imenujejo **enkratna kapitalizacija pravic iz naslova statusa brezposelnosti (Pago Unico**, ali enotno izplačilo pravic iz naslova statusa brezposelnosti). Takšna ureditev omogoča brezposelnemu članu delavske zadrug, da nameni finančna sredstva iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti za **vplačilo svojega članskega deleža v delavsko zadrugo**. Brezposelni delavci s temi sredstvi uspešno ustanavljajo delavske zadrug, ki ali odkupijo podjetje pred zaprtjem in ga nato spremenijo v delavsko zadrugo, ali pa v postopkih stečaja odkupijo zdrave dele podjetja in nato z delavsko zadrugo zaženejo proizvodnjo v njih.

Francija

Francoska vlada je v drugi polovici leta 2013 v zakonodajni postopek vložila predlog Zakona o socialni in solidarnostni ekonomiji, v katerem je opredelila posebne ukrepe, ki spodbujajo delavsko zadružništvo in spreminjanje kapitalskih podjetij v delavske zadrug. Zakonodaja predvideva predkupno pravico za nakup podjetij v stečaju bivšim delavcem podjetja, združenim v delavski zadrugi. Poleg tega **zagotavlja sredstva za izvajanje ustreznega usposabljanja za stečajne upravitelje in sodnike**, ki vodijo insolvenčne postopke. V predlogu zakona prav tako predvidevajo poseben tranzicijski status za delavske zadrug, ki bo olajšal postopke transformacije podjetja iz kapitalskega v zadružno oziroma v podjetje v lasti zaposlenih.

* * *

V Evropski uniji obstajajo **različne prakse prenosa lastništva podjetij na delavce v delavskih zadrugah**. Najbolj so razširjeni v Franciji, Španiji in Italiji, medtem ko so predvsem posamični primeri prenosov podjetij v lastništvo delavskih zadrug prisotni v nekaterih drugih članicah EU, kot sta Velika Britanija in Finska. Glavni razlogi, zaradi katerih so delavski prevzemi v nekaterih državah EU bolj pogosti kot v drugih, so:

- zakonodaja zagotavlja ustrezno podporo okolje, ki omogoča delavske prevzeme s strani delavskih zadrug,
- dobro razvita nacionalna združenja delavskih zadrug,
- ustrezne podporne politike, ki pospešujejo prenos lastništva podjetij na zaposlene.

Zaključek

Aktualne zgodbe, prizadevanja posameznih skupin in podjetij so zadostni argumenti za podporo in promocijo prenosa lastništva podjetij na zaposlene, ne samo v podjetjih s težavami, ampak tudi v zdravih in uspešnih podjetjih, kjer vprašanje nasledstva še ni urejeno.

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, priprav-

ljeni zakonski predlogi, vendar področje še vedno ostaja neurejeno. Mogoče pa bo čas po pandemiji tisti pravi za premik v t. i. deljeni kapitalizem (ang. *shared capitalism*), kar je mogoče doseči prav s kapitalsko udeležbo zaposlenih v podjetjih, ki jih zaposlujejo.

Viri:

Blassi, Joseph (2020) *ESOPs: Review of COVID Times and Challenges Ahead*.

Khan, Karen (2019) *Three Quarters of Americans Prefer to Work for an Employee-Owned Company*.

Evropska komisija (2008) *A Small Business Act for Europe*.

Evropski parlament (2013) *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 2. julija 2013 o prispevku zadrug k izhodu iz krize (2012/2321(INI))*.

Koprivšek, Petra (2018) *Pomen in vloga ekonomske demokracije v XXI. stoletju (magistrska naloga)*. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Piciga, Darja (2018) *INTEGRALNA SERIJA: S pametno integracijo do trajnostnega razvoja*. 59. nadaljevanje: *Nadaljujemo s socialno ekonomijo: od merjenja družbenih učinkov do prenosa lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah*.

The Employee Ownership Foundation (2020) *Employee-owned firms in the covid-19 pandemic*.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Jernej Štromajer

Delavsko združništvo in ekonomska demokracija

Zadružna alternativa »delitveni ekonomiji« ter uberizaciji trga dela in storitev

Razvoj tehnologije in digitalizacija sta omogočila razvoj spletnih platform, ki predstavljajo temelj novo nastajajoče t. i. ekonomije delitve. Vzorčni primer je globalna korporacija Uber. Uber, ki v interesu svojih investorjev in lastnikov spreminja obstoječo avtotaksi industrijo, se zanaša na davčno optimizacijo, izogiba veljavni regulaciji in na trg dela vnaša razraščajočo prekarizacijo. Slednjim (odklonskim) pojavom »deregulacije«, »optimizacije« in prekarizacije na trgu dela in storitev zato pravimo tudi uberizacija. Kritiki ekonomije delitve ugotavljajo, da tovrstne spletne platforme ne služijo interesom svojih uporabnikov, ampak predvsem interesom svojih lastnikov in investorjev. Zato predlagajo alternativni razvoj trenutno prevladujočemu modelu ekonomije delitve v obliki združništva spletnih platform. Primer alternative Uberju so tako lokalne avtotaksi zadrug, saj delujejo v interesu svojih članov in v skladu z zadružnimi načeli.

0 »delitveni ekonomiji«

Tako imenovano ekonomijo delitve znanu je **nov val podjetij, ki uporabljajo spletne platforme, da povežejo uporabnike in ponudnike različnih storitev**, kot so kratkotrajni najem stanovanj, prevozi potnikov ali opravljanje gospodinjstev. Ena vodilnih in najbolj prepoznavnih spletnih platform tega vala novih podjetij je **spletna platforma Uber na področju prevoza potnikov**, ki beleži izjemno hitro rast in

dokazuje, kako lahko takšne spletne platforme spreminjajo tradicionalne načine delovanja posameznih industrij. Spletni platformi Uber na področju prevoza se ob tem pridružujejo tudi druge, nove platforme, ki delujejo v številnih drugih industrijah. Podporniki ekonomije delitve jo opisujejo kot **nov način poslovanja** in celo kot nekakšno novo družbeno gibanje. Gre za prepletanje trgovine, opravljanja storitev in poslovanja v digitalnem svetu.

Kaj je obljubljala

Veliko novih spletnih platform prihaja iz sveta ameriške tehnološke industrije v Silicijevi dolini, iz katere sicer izvira veliko najbogatejših ljudi na svetu, a ki hkrati gradi svojo identiteto tudi na tem, da naj bi spreminjala svet na bolje. Internet tako izboljšuje svet in ljudem ne nudi samo novih, boljših naprav in večjega dostopa do informacij, ampak tudi temeljito preoblikuje delovanje družbe. Ekonomija delitve je začela