Tadej Slapnik

**Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi**

*V svojem prispevku se bom osredotočil na potenciale prenosa lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah ter na prednosti, ki jih ponujajo prenosi lastništva podjetij na zaposlene.*

Osnovni cilj in namen delavskih zadrug je **ustvarjanje in ohranjanje dostojnih delovnih mest**, ki so v veliki meri tudi izrazito vpeta v lokalno okolje in razvoj. Člani zadruge skupaj – demokratično odločajo o bistvenih odločitvah v podjetju, imenujejo vodstvo podjetja (upravni odbor in direktorje,…) in se skupaj odločajo, kako bodo razdelili ustvarjeno, tako:

* da si zagotavljajo pošteno plačilo za opravljeno delo v zadrugi in
* da zagotavljajo trajna in stabilna delavna mesta s tem, da del presežkov namenjajo v rezervne sklade, ki jih koristijo v obdobju finančnih težav pri poslovanju.

**Prenosi lastništva uspešnih podjetij na zaposlene v delavskih zadrugah**

Po podatkih Evropske komisije je delež podjetij v EU, ki ne preoblikujejo svoje lastniške strukture zaradi razlogov, ki niso ekonomske narave, kar 63-odstoten. Prenos lastništva podjetij na zaposlene je **veliko bolj sprejemljiv in manj travmatičen** tako za lastnike podjetja kot za zaposlene, kakor to velja v primeru zaprtja podjetja in njegove prodaje po tem.

Seveda pa ni nujno, da se podjetja, ki se jih lastniki odločijo prodati svojim zaposlenim, **nahajajo v finančnih težavah**. Uspešno poslovanje teh podjetij namreč omogoča, da se lahko prenos lastništva na zaposlene ustrezno načrtuje in s strani lastnika podjetja v sodelovanju z zaposlenimi pripravi že leta vnaprej. V osnovi je lastnik podjetja tisti, ki sproži iniciativo za prenos lastništva na zaposlene. V številnih primerih direktor (ki ni lastnik podjetja) obdrži funkcijo tudi po delavskem prevzemu podjetja, kar predstavlja še dodatno motivacijo zaposlenih, da se odločijo prevzeti obveznosti lastništva podjetja.

**Delavski odkupi podjetij v težavah**

Drug scenarij prenosa lastništva na zaposlene običajno nastopi **v podjetjih s težavami**, ki vodijo tudi do stečaja podjetja. Ti delavski odkupi ponavadi niso vnaprej pripravljeni in načrtovani s strani zaposlenih. Med ta podjetja sodijo tako podjetja, ki so tik pred ali že v postopku prisilnih poravnav ali stečaja, kot posledici težav v poslovanju podjetja (kriza vodenja, gospodarska kriza,...). Delavci ta podjetja z namenom, da preprečijo njihov dokončni propad, **lastniško transformirajo v** **delavske zadruge** pred stečajem ali pa delavske zadruge v sklopu stečaja najprej najamejo in v postopku stečaja tudi odkupijo zdrave dele podjetja in v njih nadaljujejo s proizvodnjo.

V letu 2011, ki je bilo eno od najtežjih let za večino podjetij v EU od začetka krize 2008, so bili pričakovani profiti lastnikov podjetij v veliki večini negativni ali nezadostni. Lastniki teh podjetij so dvomili o smiselnosti nadaljevanja poslovnih aktivnosti, ki so jih nemalokrat vodili tudi do sklepov o zaključku poslovanja ali prenosa lastništva na zaposlene. Če podjetja ne zagotavljajo zadovoljivih dobičkov za njihove lastnike pa lahko nemalokrat **povsem zadovoljijo pričakovane dobičke za njihove zaposlene**, saj zaposlenim tudi nizko dobičkonosna podjetja omogočajo ohraniti delovna mesta in poleg tega zagotavljajo dolgoročno perspektivno poslovanje.

Ko stečajni upravitelji prodajajo premoženje podjetja v stečaju, delavci pri nakupu podjetja **konkurirajo z drugimi – zunanjimi potencialnimi kupci**. V tem primeru je ključnega pomena, kako kakovostne strokovne podpore in pomoči so deležni delavci, ki se lotevajo delavskega odkupa podjetja v stečaju. Pomoč in podporo pa delavcem v večini primerov zagotavljajo **zadružna združenja in sindikati**. Aktualne prakse v nekaterih državah EU, kot je to na primer v Franciji, so pokazale, da zaradi naraščajoče ekonomske in gospodarske krize in naraščajoče brezposelnosti javne institucije in stečajni sodniki in upravitelji v postopkih stečajev, dajejo pri odkupu podjetij **prednost delavskim zadrugam** pred zunanjimi kupci. To pa predvsem zaradi tega, ker se vedno bolj zavedajo, da so delavske zadruge močno vpete v lokalno okolje in zagotavljajo, da ne bodo delocirale delovnih mest, znanja in kapitala iz lokalnega v druga okolja.

V Argentini in Braziliji na primer so že uzakonili **predkupne pravice delavcev v postopkih stečajev njihovih podjetij**. Predkupna pravica delavcev je utemeljena na tem, da delavce ne smatrajo, kot posojilodajalce podjetju, ampak kot aktivne investitorje v lastno podjetje. Vsem delavcem v postopkih stečajev njihovih podjetij pa na ta način omogočijo svobodno izbiro in pravico, da se lahko sami odločijo, ali želijo odkupiti podjetje v stečaju in si s tem ohraniti delovna mesta v zdravih jedrih podjetja. Tudi Francoska vlada je v letu 2013 pripravila Zakon o socialni in solidarnostni ekonomiji, v sklopu katerega opredeljuje predkupne pravice delavcem, ki z delavskimi zadrugami odkupujejo podjetja v stečaju.

Delavski odkup podjetja v stečaju zahteva **izredno hitro ukrepanje** in pospešeno finančno aktiviranje zaposlenih, ki je v praksi nemogoče brez ustrezne pomoči zadružnih združenj in ustreznih državnih institucij. Nemalokrat se zgodi, da so delavci zadnji obveščeni o teh možnostih, ali sploh niso. Prenos podjetja v težavah v lastništvo delavcev v delavski zadrugi zahteva zelo natančno diagnosticiranje stanja v podjetju in prej, kot je ta diagnostika opravljena, bolj uspešna in učinkovita je lahko rekonstrukcija podjetja v delavsko zadrugo.

**Spodbudno zakonodajno okolje za prenos lastništva na zaposlene**

Ključnega pomena pri spodbujanju prenosa lastništva podjetij na zaposlene je **ustrezna zakonodaja**, ki spodbuja prenos lastništva podjetij na druge lastnike na splošno, kot tudi posebej prenos lastništva podjetij na zaposlene v podjetju. Državni mehanizmi in ukrepi, ki spodbujajo delavske odkupe podjetij, lahko zato pomembno prispevajo k uspešnim prenosom lastništva na zaposlene in delavskim odkupom podjetij.

**Primeri dobrih praks**

***Italijanski zakon Marcora***

*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. Z zakonom Marcora so ustanovili nacionalni investicijski zadružni sklad Cooperazione Finanza Impresa (CFI), katerega upravljanje je država prenesla na italijansko zadružno konfederacijo. 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 tudi v že delujoče zadruge.*

*Španski Pago Unico, ali enotno izplačilo pravic iz naslova statusa brezposelnosti*

*Podjetja v delavski lasti v Španiji, imajo na zakonski podlagi možnost tri leta prejemati finančna sredstva, ki izhajajo iz pravic, ki pripadajo zaposlenim iz naslova statusa brezposelnosti. Španci ta ukrep imenujejo enkratna kapitalizacija pravic iz naslova statusa brezposelnosti. Takšna ureditev omogoča brezposelnemu članu delavske zadruge, 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 zadruge, 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.*

*Nova francoska zakonodaja spodbuja prenos lastništva podjetij na zaposlene*

*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 zadruge. 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 zadruge, ki bo olajšal postopke transformacije podjetja iz kapitalskega v zadružno – v lasti zaposlenih.*

***Paket ukrepov***

Ključni razlog za uspešne prenose lastništva podjetij na zaposlene v zadružnem poslovnem modelu je ustrezen **paket ukrepov,** sestavljen iz kakovostnega svetovalnega okolja in prilagojenih finančnih mehanizmov. V praksi kupcem podjetja (delavcem) omogoča **dostop do svetovanja** ustrezno usposobljenih strokovnjakov s področja zadružništva, in sicer od začetka oblikovanja ideje o delavskem prevzemu podjetja, pa vse do trenutka, ko delavci delavske zadruge pred stečajnim sodnikom predstavijo ponudbo za odkup podjetja v stečaju. Tovrstnih paketov ukrepov ne moremo uporabljati pri drugih poslovnih modelih, saj se načela poslovanja teh podjetij razlikujejo od načel delovanja in poslovanja zadrug. Ustrezen paket ukrepov lahko zagotovimo, če v njem vzpostavimo takšne finančne instrumente, ki so prilagojeni specifičnim potrebam delavskih zadrug. Za oblikovanje teh instrumentov pa je potrebno, da omogočijo članom delavskih zadrug, da lahko v zadrugo vložijo tudi ustrezno velik finančni vložek in s tem prispevajo k potrebni **akumulaciji kapitala**. Ta je tudi osnovni pogoj, pod katerim lahko delavske zadruge uspešno konkurirajo drugim kupcem v postopkih prodaje podjetij ali na dražbah podjetij v stečaju.

**Zaključki in priporočila za oblikovanje ustreznih politik**

Različni vidiki lokalnega in regionalnega razvoja (ekonomski, socialni, okoljski in regionalni učinki) ter prizadevanja proti ekonomskemu opustošenju lokalnih skupnosti in regij 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.**

Uspešni prenosi lastništva podjetij na zaposlene prav tako **ohranjajo delovna mesta** in varujejo zaposlene pred brezposelnostjo in socialno izključenostjo. Zadružna podjetja v lasti zaposlenih omogočajo ugodno okolje za **nova delovna mesta**. Študija A Small Business Act for Europe iz leta 2008 dokazuje, da se več delovnih mest kreira v podjetjih, v katerih se je uspešno izvedel prenos lastništva podjetja, kot v novo ustanovljenih podjetjih. Upoštevajoč podatke, 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**, kar je še posebej pomembno v času gospodarske krize, velikega števila brezposelnih in podjetij v stečaju. Preprečevanje zapiranja podjetij in ohranjanje njihovih zdravih jeder mora biti v našem temeljnem interesu, saj lahko s temi ukrepi učinkovito ohranjamo znanje in premoženje v lokalnem okolju ter preprečujemo socialno izključenost državljank in državljanov.

**Namesto sklepa**

Naj zaključim z mislijo Anthony-a Jensen-a:

*»Delavsko lastništvo, vzpostavljeno v sklopu delavskih zadrug, v praksi rešuje ključne probleme, s katerimi se soočajo strokovnjaki za prestrukturiranje podjetij, insolvenčne postopke in stečaje, in ki jih nemalokrat označujejo kot nerešljive probleme stečajnih postopkov: marginalizacija pomena delavcev, izguba zaposlitev in izguba delavskih pravic«.*