

Prednosti delavskega lastništva podjetij, kot jih razkrivajo raziskave

Delavsko (so)lastništvo podjetij in delavsko združništvo v svetu vsekakor nista nov pojav in v tej reviji smo že večkrat predstavljali primere dobrih praks tovrstnih poslovnih modelov tako doma kot v tujini. Razvoj prakse na tem področju pa spremlja tudi bogata zbirka znanstvenih raziskav in študij, ki osvetlujejo njene srednje- in dolgoročne učinke. Večina teh raziskav ugotavlja, da imajo v različnih državah različne oblike finančne participacije zaposlenih, tj. udeležbe pri dobičku ter delavskega (so)lastništva¹ in združništva, pozitiven vpliv na poslovno uspešnost in prinašajo številne prednosti tako za zaposlene kot za podjetja.²

V naslednjem prispevku povzemamo glavne izsledke izbranih empiričnih raziskav in študij na področju delavskega (so)lastništva in delavskega združništva, pri čemer nekoliko bolj podrobno predstavljamo najbolj aktualen prispevek Richterja in Schraderjeve iz januarja 2016 o ravneh delavskega delničarstva in poslovni uspešnosti velikih in srednje velikih podjetij iz baze Evropske fundacije za delničarstvo zaposlenih (*European Foundation of Share Ownership – EFES*).

Kratek pregled ugotovitev ključnih dosedanjih raziskav

Akademski svet že od 50-ih let 20. stoletja kontinuirano raziskuje učinke praks delavskega (so)lastništva in širšega finančnega sodelovanja zaposlenih, zadnjih nekaj desetletij pa se je zanimanje znanstvenikov za te teme v Evropi in po svetu še posebej razmahnilo. Raziskovalci ugotavljajo **mnogotere prednosti uvedbe različnih shem finančne udeležbe zaposlenih v podjetjih**, zlasti delavskega (so)lastništva, tako z vidika zaposlenih kot tudi z vidika podjetja. Kot osrednji argument v prid tovrstnim poslovnim modelom se pojavlja **izravnava interesov delavcev in lastnikov kapitala v zvezi s poslovanjem podjetja**, do katere pride, ko se z določeno materialno oz. kapitalsko vključitvijo zaposlenih v rezultate podjetja breme poslovnega tveganja deloma prenese tudi na delavce. To pa dokazano **pozitivno učinkuje na poslovno uspešnost**, ker zaposlene spodbudi k večji pripadnosti podjetju in učinkovitosti pri delu, in posledično povečuje tudi njihovo dobrobit.³

¹ V literaturi se pogosto uporablja tudi izraz delavsko delničarstvo, ki pa je strogo strokovno gledano preozek, ker navaja le na solastništvo delavcev v delniških družbah, ki pa niso edina oblika gospodarskih družb s solastništvom zaposlenih.

² Glej Evropska komisija (2014) 'The Promotion of Employee Ownership and Participation [*Pospeševanje delavskega lastništva in participacije*]' Študija pripravljena za EK, DG Markt, s strani Meduniverzitetnega centra, 2014, str. 117. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-market_en.pdf (11. april 2016).

³ *ibid.*

Posamezne prednosti delavskega (so)lastništva podjetij

Pregled relevantne znanstvene literature v študiji Evropske komisije (EK) o pospeševanju delavskega lastništva in participacije iz leta 2014⁴ izpostavi naslednje prednosti delavskega (so)lastništva, ki jih podobno odkrivajo različne ključne raziskave:

- Vse oblike finančne participacije zaposlenih, vključno z delavskim (so)lastništvom podjetij, **pozitivno vplivajo na delovno motivacijo in pripadnost podjetju, povečujejo vključenost in zadovoljstvo pri delu ter spodbujajo kooperativne odnose** med menedžmentom in delovnim kolektivom kot tudi znotraj kolektiva. Na ta način doprinesejo k **višji delovni produktivnosti** in posledično **večji učinkovitosti in večji konkurenčnosti podjetja**.⁵
- **Delavci z lastniškimi deleži v podjetju bolj verjetno ostanejo v podjetju** in ne iščejo novih zaposlitvenih priložnosti. Prav tako pri delu **izražajo večji trud** in so **manj odsotni z dela**, ker njihovi dohodki poleg plač vključujejo tudi dobiček od uspešnosti podjetja kot celote. Vse to zmanjšuje stroške zaposlovanja in usposabljanja v podjetju ter povečuje delovno učinkovitost.⁶
- (So)lastništvo je za delavce **pomemben vir dodatnih finančnih sredstev, ki jih je mogoče privarčevati za dostojno starost**. V okoliščinah, ko se prebivalstvo stara in se pokojnine znižujejo, lahko lastniški deleži v podjetju izboljšajo materialni položaj upokojenih delavcev in posledično v določenem obsegu razbremenijo tudi državo.⁷
- V primerjavi s podjetji brez delavskega (so)lastništva podjetja z delavskim (so)lastništvom v istih panogah izkazujejo **večjo varnost in stabilnost zaposlitev**, zlasti v časih recesije.⁸
- Podjetja v (so)lasti delavcev so prav tako **bolj gospodarsko vzdržljiva** od ostalih podjetij, saj so dokazano bolj dolgoročno usmerjena in se pri poslovanju izogibajo pretiranim tveganjem, zaradi česar izkazujejo tudi – sicer nekoliko počasnejšo, a – bolj stabilno rast.⁹

Potencialne nevarnosti delavskega (so)lastništva podjetij

Raziskave v splošnem razkrivajo tudi **nekatero nevarnosti finančne participacije zaposlenih za poslovno uspešnost podjetij**, kot so: potencialno neupravičeno okoriščanje posameznih neprizadevnih delavcev na račun kolektivnih prizadevanj ostalih, poseganje v

⁴ *ibid* 117-121.

⁵ Glej npr. D. Kruse (2002) 'Research evidence on the prevalence and effects of employee ownership plans' *Journal of Employee Ownership Law and Finance*, 14(4); E. Poutsma in F. Huijgen (1999) 'European diversity in the use of participation schemes' *Economic and Industrial Democracy*, 20(2).

⁶ Glej npr. D. Morris, I. Bakan in G. Wood (2006) 'Employee financial participation: evidence from a major UK retailer' *Employee Relations*, 28(4).

⁷ Glej npr. International Association for Financial Participation (IAFP) (2010) *Financial participation: A tool for better social dialogue and better corporate governance* Zaključno poročilo. Pariz: IAFP.

⁸ Glej npr. M. Blair, D. Kruse in J. Blasi (2000) 'Is employee ownership and unstable form? Or a stabilizing force?' v T. Kochan in M. Blair (ur.) *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation* Washington, D.C.: The Brookings Institution.

⁹ Glej npr. J. Lampel, A. Bhalla in J. Pushkar (2010) *Model growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance?* London: Employee Ownership Association.

upravljanje podjetja oz. potencialno upočasnjevanje postopkov odločanja, ter potencialno odklanjanje tovrstnih poslovnih modelov s strani delavcev iz razloga »dvojnega tveganja« v primeru slabega poslovanja podjetja, tj. tveganja izgube zaposlitve in vrednosti lastniškega deleža hkrati. Vendar pa po mnenju avtorjev te nevarnosti **za prakso in učinke delavskega (so)lastništva podjetij niso značilno odločujoče.**¹⁰

Najnovejša študija Richterja in Schraderjeve

Richter in Schraderjeva v svoji aktualni študiji *Ravni delavskega delničarstva in poslovna uspešnost podjetij v Evropi*¹¹ (2016) raziskujeta **učinke različnih ravni delavskega delničarstva v 1.115 velikih in srednje velikih podjetjih iz Nemčije, Španije, Francije, Italije in Velike Britanije**, in sicer **z vidika treh kazalnikov poslovne uspešnosti podjetij**, tj. uspešnosti na kapitalskem trgu, finančne uspešnosti in produktivnosti. Pri tem študija raven delavskega delničarstva opredeljuje kot odstotek delnic podjetja v lasti zaposlenih, ki niso vodilni delavci, v razmerju do skupnega števila delnic v tem podjetju. Kazalniki poslovne uspešnosti pa so izmerjeni po uveljavljenih formulah, ki vključujejo naslednje dejavnike:

- uspešnost na kapitalskem trgu zajema tržno vrednost podjetja v odnosu do nadomestne vrednosti premoženja podjetja, približno določene na podlagi skupnega premoženja podjetja;
- finančna uspešnost zajema ustvarjen dobiček glede na premoženjsko osnovo podjetja;
- produktivnost zajema obseg prodaje na zaposlenega.¹²

Glavne ugotovitve

Analiza podatkov prikaže tri glavne ugotovitve. Za ustrezno razumevanje teh ugotovitev je potrebno vselej upoštevati, da so v raziskavi zajeta zgolj velika in srednje velika podjetja, v katerih imajo sicer delavci običajno (če sploh) le manjše lastniške deleže.

1.

Na prvem mestu se izkaže, da **delavsko delničarstvo krepi poslovno uspešnost podjetij tako z vidika uspešnosti na kapitalskem trgu kot tudi z vidika finančne uspešnosti**. Podjetja, v katerih obstaja vsaj določena oblika oziroma raven delavskega lastništva, v tem smislu uživajo prednost pred podjetji, v katerih delavskega lastništva ni. Nasprotno, **avtorja ne ugotovita značilne soodvisnosti med delavskim delničarstvom in izbranim merilom produktivnosti podjetja**, tj. obsegom prodaje na zaposlenega. Po njuni oceni pa gre tak rezultat pripisati **osnovni problematičnosti merila obsega prodaje na zaposlenega**, saj lahko slednji nepristno naraste ob vsakršnem zmanjševanju števila zaposlenih v podjetju in na ta način nepopolno izrazi dejansko razmerje med delavskim lastništvom in poslovno uspešnostjo podjetja z vidika produktivnosti.¹³

2.

¹⁰ Evropska komisija (2014) 121-122.

¹¹ Glej A. Richter in S Schrader (2016) 'Levels of Employee Share Ownership and the Performance of Listed Companies in Europe [*Ravni delavskega delničarstva in poslovna uspešnost podjetij v Evropi*]' Dostopno prek: <http://www.efesonline.org/Database%20of%20employee%20ownership/Users/Richter%20-%20Schrader%20-%20BJIR%201-2016.pdf> (18. april 2016).

¹² Richter in Schrader (2016) 3-4, 11-14.

¹³ *ibid* 20.

Na drugem mestu avtorja odkrijeta, da mejni učinki delavskega delničarstva na poslovno uspešnost z naraščanjem ravni delavskega delničarstva upadajo. To pomeni, da načeloma **širjenje obsega delavskega lastništva v podjetju ne prinaša tudi sorazmerno večje poslovne uspešnosti**. Za pozitivno učinkovanje delavskega lastništva na poslovno uspešnost podjetja je torej bistveno, da v podjetju določena raven delavskega lastništva obstaja, medtem ko ni značilno pomembno, da je ta raven izredno visoka.¹⁴

3.

Ne nazadnje raziskava dokaže, da je oblika oziroma **intenzivnost razmerja med delavskim lastništvom in poslovno uspešnostjo podjetij močno odvisna tudi od specifičnega gospodarskega sistema**. Pozitivni učinki delavskega delničarstva na poslovno uspešnost podjetij so od države do države različno močni, med drugim na račun **različno ugodnega institucionalnega okolja za razvoj in prakso delavskega lastništva**.

Izmed držav, ki jih pokriva raziskava, najbolj odstopa Španija, kjer so učinki delavskega delničarstva na poslovno uspešnost podjetij najšibkejši. Pri tem avtorja izpostavljata, da je tovrstne rezultate v Španiji potrebno razumeti v kontekstu španskega institucionalnega okvirja, ki tradicionalno privilegira drugačno obliko finančne participacije zaposlenih, tj. delavska podjetja (*sociedades laborales*) z glavnino delnic v lasti zaposlenih. Vendar pa so slednja povečini mikro-podjetja in Španija je šele pred kratkim začela uvajati delavsko delničarstvo tudi v večja podjetja, zaradi česar bolj reprezentativni učinki še niso vidni.

Raziskava zabeleži najvišje ravni delavskega delničarstva v Franciji in Veliki Britaniji, kjer delavsko delničarstvo uživa tudi najbolj močno sistemsko podporo in je kulturno tradicionalno. Izmed držav EU je Velika Britanija poznano najbolj naklonjena delavskemu lastništvu podjetij in tovrstno prakso goji in nadgrajuje že vse od 80-ih let prejšnjega stoletja. Skladno s tem so po rezultatih raziskave **v Veliki Britaniji pozitivni učinki delavskega lastništva na poslovno uspešnost podjetij še posebej močni**. Francija v primerjavi z Veliko Britanijo institucionalno bolj favorizira model delitve dobička (*profit-sharing*), a večinski del prakse delitve dobička v Franciji pravzaprav poteka na osnovi delitve lastniških deležev v podjetju in na ta način odločilno prispeva h krepitvi poslovne uspešnosti.

V Italiji in Nemčiji avtorja raziskave odkrijeta srednje ravni delavskega delničarstva in nekoliko šibkejše pozitivne učinke tovrstne prakse na poslovno uspešnost podjetij v primerjavi s Francijo in Veliko Britanijo. Ponovno pa se kot relevanten faktor pojavi institucionalni okvir. V obeh državah, še posebej v Nemčiji, so sicer prisotne določene davčne in druge finančne spodbude za uvajanje in prakso delavskega delničarstva v podjetjih, a so hkrati urejene precej restriktivno, zaradi česar je praksa delavskega lastništva v podjetjih manj razširjena, oziroma so njeni pozitivni učinki nekoliko bolj omejeni.

Ker rezultati raziskave na ta način poudarjajo pomembnost institucionalnega okolja tako za samo uvedbo delavskega delničarstva v velika in srednje velika podjetja kot tudi za njegove učinke, **avtorja nazadnje še posvarita pred nekritično presojo njihovih izsledkov z vidika gospodarskih sistemov, ki delujejo v drugačnih institucionalnih pogojih**.¹⁵

* * *

¹⁴ *ibid.* Za več o konkretnih številčnih ravneh delavskega delničarstva za krepitev poslovne uspešnosti v podjetju glej Richter in Schrader (2016) 17-19.

¹⁵ *ibid* 21-23.

Izsledki raziskovanja prakse delavskega (so)lastništva podjetij, zbrani v tem prispevku, zagotovo prepričujejo k širitvi tovrstnega poslovnega modela. V preostali obširni znanstveni literaturi lahko podobnih argumentov najdemo še precej več. In kljub oporekanju nekaterih strokovnjakov, predvsem ekonomistov, ki se v zvezi s tem v akademskem diskurzu še pojavlja, se zdi nemogoče zanemariti, da se do lastnine danes vseeno vedemo na poseben, skrben način. Večje število skrbnih déležnikov pa v poslovni praksi nedvomno vsaj v določenem obsegu prinaša tudi boljše rezultate.