

Delavske zadruge so bolj produktivne od tradicionalnih podjetij

Če glavni cilj podjetij ni samo maksimizacija dobička, so lahko celo uspešnejša. Raziskava Virginie Pérotin z Leeds University Business School z naslovom What do we really know about worker co-operatives? (slov. Kaj v resnici vemo o delavskih zadrugah?) je namreč pokazala, da so podjetja, ki so organizirana kot delavske zadruge (v katerih imajo delavci delež pri upravljanju in lastništvu), lahko bolj uspešna od tradicionalnih podjetij, ki so organizirana od zgoraj navzdol.

Družbene koristi in večja produktivnost

Poleg družbenih koristi delavske avtonomije ima neposredni delež zaposlenih pri upravljanju in lastništvu podjetja pozitiven doprinos tudi na učinkovitost. Tako so delavske zadruge bolj produktivne od tradicionalnih podjetij, saj zaposleni delajo **bolje in bolj odgovorno**. Zato je tudi produkcija organizirana bolj učinkovito.

V strukturah delavskih zadrug tako ne prihaja do trenj med nadrejenimi in zaposlenimi pri izvrševanju navodil ter do nerazumevanj, negiranja odločitev ali upora zaradi neprimernih obremenitev. Takšno **zlitje dela in upravljanja** izboljša delovanje podjetja in privarčuje sredstva, ki so sicer potrebna za usposabljanje in nadzor nad delovnim procesom in delovno silo. Pérotin tako izpostavlja francoske zadruge, ki kažejo, da bi s trenutnim številom zaposlenih in količino kapitala številna industrijska podjetja proizvedla več, če bi prevzela organizacijski model delavskega lastništva.

Avtonomija zaposlenih in trajnostni razvoj

S prioretiziranjem avtonomije zaposlenih delavske zadruge omogočajo trajnostno dolgoročno zaposlitev, kar ni samo posledica dejstva, da si delavci, ki so hkrati lastniki, želijo zaščititi svoj vir preživetja. Če delavske zadruge zaidejo v ekonomske težave, kot poudarja Pérotin, so večinoma bolj prilagodljive in **lažje ohranjajo delovna mesta** z dolgoročnim načrtovanjem in prilagajanjem delovanja, na primer s počasnejšo rastjo za ohranjanje trenutnega premoženja – v nasprotju s tradicionalnimi podjetji, ki število zaposlenih bolj prilagajajo trenutnim tržnim razmeram. Čeprav obstajajo različne oblike zadrug, morajo te (posebej v Evropi) vseskozi imeti na voljo določene rezerve za dolgoročni obstoj in delovanje. Nedeljive rezerve tako služijo za prihodnjo rast zadruge oz. za razvoj zadružnega sektorja.

Z zadrugami proti prekarnosti

Kot odgovor na vedno bolj prekarne oblike dela nekateri izpostavljajo delavsko lastništvo, ki lahko predstavlja pot za vzpostavitev novega razmerja med delom in kapitalom. Zadruge tako lahko **pospešijo karierno mobilnost** in povečajo lokalne zaposlitvene možnosti, od katerih ima lahko lokalna skupnost korist prek lastniške strukture, ki zagotavlja, da se kapital reinvestira lokalno. Številni primeri tako iz Evrope kot ZDA že kažejo, da lahko zadruge dobro zadovoljujejo potrebe lokalnega prebivalstva in nudijo alternativo korporacijam. Tako lahko z reinvestiranjem opolnomočijo tako zaposlene kot lokalno skupnost.

Ključne ugotovitve študije Virginie Pérotin: *Kaj v resnici vemo o delavskih zadrugah?*

- Delavske zadruge so lahko večje od tradicionalnih podjetij, a hkrati manj kapitalsko intenzivne.
- Delavske zadruge preživijo vsaj enako dolgo kot druga podjetja in ponujajo bolj stabilne zaposlitve.
- Delavske zadruge so bolj produktivne kot tradicionalna podjetja (zaposleni delajo bolje in pametneje; proizvodnja je organizirana bolj učinkovito).
- Delavske zadruge obdržijo večji del dobička kot druga podjetja.
- Razlike v plačah med upravo in drugim zaposlenimi so v zadrugah manjše kot v drugih podjetjih.

Vira:

- The Nation: *Worker Cooperatives Are More Productive Than Normal Companies*
- Virginie Pérotin: *What do we really know about worker co-operatives?*