

Recenzija knjige / Book review

BOARD-LEVEL EMPLOYEE REPRESENTATION IN EUROPE

DELAVSKI PREDSTAVNIKI V ORGANIH UPRAVLJANJA V EVROPI

WADDINGTON, Jeremy, CONCHON, Aline. *Board-level employee representation in Europe*. New York: Routhledge, 2016. 282 str., ISBN 978-1-138-79202-9.

Avtorja raziskave, britanski profesor dr. J. Waddington z Univerze v Manchestru in raziskovalka A. Conchon z evropskega sindikalnega združenja IndustriAll, sta svojo raziskavo gradila na izhodišču, da je sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja posebnost evropskega socialnega modela, ki jo je vredno in potrebno nadgraditi ter okrepiti. Kot cilj sta si zastavila izvesti raziskavo, s katero bi identificirala vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja, njihovo moč in možnosti oblikovanja svojih zamisli ter odnosov z ostalimi deležniki, kot so drugi člani organov upravljanja, sindikalni predstavniki, ostali zaposleni in podobno. Za ta namen sta s pomočjo lastnega anketnega vprašalnika zbrala več kot 4000 mnenj takratnih delavskih predstavnikov v organih upravljanja v 16 državah članicah EU in Norveški ter v evropskih družbah (Societas Europaeae). Zbiranje podatkov je potekalo med leti 2009 in 2012, v začetku januarja pa je raziskava dobila svojo knjižno podobo z naslovom *Board-level employee representation in Europe*.

Knjiga je razdeljena na sedem poglavij. Uvodoma avtorja predstavi trenutno družbeno okolje ter različna mnenja o sodelovanju delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Drugo poglavje predstavlja pregled pravne ureditve delavskih predstavnikov v organih upravljanja v državah članicah EU in Norveške. Naslednja poglavja so namenjena predstavitvi izsledkov raziskave v štirih vsebinskih sklopih: pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja; dnevni red in postopki pri organu upravljanja; moč in oblikovanje ter sporočanje (artikulacija). Zadnje poglavje pa predstavljajo zaključki, pri čemer se avtorja zlasti sprašujeta in poskušata odgovoriti na vprašanje, kaj vsi zbrani podatki in ugotovitve

pomenijo ter kako naj bodo v bodoče oblikovane aktivnosti Evropske unije in posameznih držav članic v smeri krepitev položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja v Evropi.

Teoretična opredelitev je zgoščena, a obsega temeljna dela ter stališča raziskovalcev do položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Tako avtorja najprej predstavitava ekonomske, pravne in sociološke vidike ter umestita delavske predstavnike v organih upravljanja med teorije upravljanja gospodarskih družb (angl. corporate governance) in industrijskimi razmerji. Pri tem zavzame stališče, da je treba obravnavati delavske predstavnike v organih upravljanja kot element industrijske demokracije ter oblikovati takšno ureditev, ki bo spodbujala sodelovanje delavskih predstavnikov pri odločanju ter da bodo imeli tudi dejanski vpliv na sprejem odločitev.

Pregled pravne ureditve delavskih predstavnikov v organih upravljanja je nujen za nadaljnje raziskovanje področja, saj predstavlja temelj za uresničevanje v praksi. Najprej so izpostavljene države, ki nimajo pravno urejenih možnosti sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja, to so Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Velika Britanija. Ostale države EU skupaj z Norveško poznajo različne pravne ureditve, ki pa so si med posameznimi državami toliko sorodne, da sta oblikovala štiri skupine držav. S tem avtorja zaključita teoretični in pravni pregled, kar predstavlja podlago za dodano vrednost tega dela, to je analiza primarnih podatkov, pridobljenih z anketnimi vprašalniki med več kot 4000-imi takratnimi delavskimi predstavniki v organih upravljanja.

Prvi vsebinski sklop, pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja, ponuja zanimive ugotovitve. Čeprav se rezultati med posameznimi državami in skupinami držav razlikujejo, je kljub temu mogoče oblikovati določene skupne zaključke. Tako so denimo delavski predstavniki v organih upravljanja večinoma prisotni v večjih proizvodnih gospodarskih družbah, ki so neodvisne pravne osebe in imajo enotni sistem upravljanja (največja izjema od slednjega je Nemčija ter tudi Slovenija). Organi upravljanja, kjer so prisotni delavski predstavniki, so bolj feminizirani, torej je več ženskih predstavnic kot v organih upravljanja, kjer ni delavskih predstavnikov. Avtorja oblikujeta zaključek, da ima pravna ureditev velik vpliv na to, v kakšnih gospodarskih družbah bodo prisotni delavski predstavniki, nima oziroma ima zelo šibak vpliv na spolno strukturo posameznega organa upravljanja.

Kako *de facto* delujejo delavski predstavniki v organih upravljanja, avtorja odgovarjata v nadaljevanju knjige. Najprej se vprašata, katere vsebine, o kateri se odloča znotraj organa upravljanja, se delavskim predstavnikom zdijo najbolj pomembne. Čemur sledi vprašanje, ali imajo delavski predstavniki v organih upravljanja dejanski vpliv na oblikovanje dnevnega reda srečanj oziroma sej organov upravljanja. Vprašani delavski predstavniki so kot najbolj pomembne izpostavili vsebine s področja financ, kadrovskega managementa ter politike trženja oziroma nastopanja na trgu (angl. market policy). Največji vpliv na oblikovanje dnevnega reda imajo po njihovem mnenju statut in zakonodaja, čeprav tudi sami zahtevajo, da se določena zadeva uvrsti na dnevni red. Najpogosteje zahtevajo poročilo posloводства o morebitnih nezakonitostih ali nepravilnostih v gospodarski družbi. Pričakovano imajo največji tovrstni vpliv delavski predstavniki v skandinavskih državah. Eno izmed temeljnih vprašanj tako pri delavskih predstavnikih v organih upravljanja kakor tudi pri delavski participaciji nasploh je, ali poslovodstvo pravočasno ter vsebinsko ustrezno posreduje informacije delavskim predstavnikom. Iz raziskave izhaja, da v splošnem dobijo gradiva pravočasno ter da so običajno informacije z vsebinskega vidika zadovoljive. Kajti to je osnovni predpogoj, da lahko delavski predstavniki sploh opravljajo svoje poslanstvo in vlogo pri odločanju.

Sindikalna združenja so najbolj glasna pri zahtevah, da morajo imeti delavski predstavniki v organih upravljanja dejansko moč vpliva, torej da niso člani posameznega organa zgolj *pro forma*. Rezultati raziskave v splošnem pritrjujejo sindikalnemu mnenju, kajti vprašani delavski predstavniki niso izrazili močnega stališča, da imajo dejanski vpliv pri odločanju. Največji vpliv imajo v splošnem pri postopkih prestrukturiranja gospodarskih družb, pri čemer jim je najpomembnejši položaj zaposlenih. V praksi tako najpogosteje izvajajo nadzor nad managementom, sodelujejo pri razpravah ter pri posvetovanju; v povprečju pa zgolj v desetini primerov soodločajo z ostalimi člani posameznega organa upravljanja.

Rezultati raziskave kažejo, da čaka delavske predstavnike v organih upravljanja še veliko dela na področju sodelovanja z ostalimi deležniki. Velik izziv se kaže v komunikaciji med delavskimi predstavniki v organih upravljanja in ostalimi delavskimi predstavniki, na primer svetom delavcem, sindikalnim zaupnikom, sindikatom in zaposlenimi. Kajti veliko dokumentov, ki jih delavski predstavniki obravnavajo znotraj organa upravljanja, je označenih kot zaupnih, kar posledično onemogoča pretok informacij tudi do tistih, ki so te delavske predstavnike izvolili ali imenovali. Poleg tega raziskava kaže šibko komunikacijo in sodelovanje

med delavskimi predstavniki v organih upravljanja različnih gospodarskih družb. Podobno si vprašani delavski predstavniki v organih upravljanja želijo več sodelovanja z vrhnjim managementom.

Čeprav ima vsaka tovrstna raziskava svoje metodološke pomanjkljivosti, velja pritrditi, da pomembno zapolnjuje teoretični prostor na področju delavske participacije v širšem smislu. Kajti avtorja sta s svojim delom ovrgla nekatere trditve nasprotnikov prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja (na primer, da je zaradi prisotnosti delavskih predstavnikov organ upravljanja številčnejši) ter hkrati natančneje opredelila, kje je največji razkorak med *de iure* in *de facto* vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja. V zaključnem poglavju sistematično oblikujeta glavne izzive, s katerimi se morajo soočati posamezne skupine držav z namenom, da bo pravna ureditev dosegla svoj namen, to je dejanski vpliv in moč delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Ravno tako avtorja sistematično oblikujeta zaključke ter predlagata v razmislek ugotovitve za odločevalce na političnem področju ter za raziskovalce, tako z vidika upravljanja gospodarskih družb (angl. corporate governance) kot z vidika industrijskih razmerij.

Brez pomisleka sodi knjiga na knjižne police vseh raziskovalcev in strokovnjakov s področja delavske participacije ter širše upravljanja gospodarskih družb in delovnega prava. Ravno tako predstavlja pomembno izhodiščno literaturo pri pripravi sprememb zakonodaje v slovenskem prostoru, pri čemer velja, tako kot pri ostalih primerjalnih delih, da tujih rešitev ni mogoče preprosto prenesti. Vendar pa velja razmisliti, kako izzive, ki nam jih raziskovalca ponujata, vključiti tako v zakonodajo kot v vsakdanje delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja, da bo dosežen namen njihovega položaja. To je dejanski vpliv in moč soodločanja v organih upravljanja.

izr. prof. dr. Valentina Franca