



Sociální dialog v mikropodnicích a malých podnicích

Shrnutí

Úvod

Mikropodniky a malé podniky jsou páteří soukromého podnikání v Evropě, jelikož tvoří téměř 99 % všech podniků, více než polovinu z celkové zaměstnanosti v soukromém sektoru a ještě vyšší procento nových pracovních míst.

Přestože mikropodniky a malé podniky zaujímají v hospodářství klíčové místo, doposud se jim věnovalo jen málo výzkumů, zejména co se týče uplatňování základních práv pracovníků – např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci – a pozitivní role sociálního dialogu při snaze zajistit dobré pracovní podmínky a pracovněprávní vztahy.

Vzhledem k tomuto nedostatku informací uskutečnila nadace Eurofound výzkumný projekt zaměřený na zkoumání pracovněprávních vztahů a sociálního dialogu v mikropodnicích a malých podnicích. Výzkum vycházel z různých zdrojů informací, včetně přezkumu dřívějšího výzkumu nadace Eurofound a další literatury k danému tématu, srovnávacího hodnocení příspěvků 28 národních korespondentů a 10 případových studií správné praxe v mikropodnicích a malých podnicích v pěti zemích.

Politické souvislosti

Evropská komise v posledních letech zdůrazňuje důležitou úlohu malých podniků pro hospodářský růst a růst zaměstnanosti, zejména ve svém sdělení z roku 2012 „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“. S ohledem na „uvolnění potenciálů růstu“ a zejména od přijetí dokumentu Small Business Act v roce 2008 Komise věnuje větší pozornost specifickým potřebám a požadavkům malých podniků. Nejnovější iniciativy se zaměřují na minimalizaci právní zátěže, zavedení mírnějšího legislativního režimu pro malé podniky a předložení myšlenky tzv. testu malých a středních podniků, jehož cílem je stanovit potenciální dopady legislativních procesů na malé a střední podniky.

Komise a další orgány na úrovni EU (jako je Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – EU-OSHA) zároveň vyjádřily obavy v souvislosti s uplatňováním základních práv pracovníků, která stanoví rámcová směrnice o zdraví a bezpečnosti při práci z roku 1989, bez ohledu na velikost podniku, nebo z hlediska rámcové směrnice o informacích a konzultacích z roku 2002, která ve většině členských států EU zahrnuje také podniky s méně než 50 zaměstnanci.

Klíčová zjištění

Zjištění výzkumu potvrzují specifické vlastnosti pracovněprávních vztahů v mikropodnicích a malých podnicích a zdůrazňují důležitou úlohu neformálních vztahů mezi vlastníky/manažery a zaměstnanci a neexistenci formalizovaných struktur a postupů v oblasti zastupování zájmů a sociálního dialogu, pokrytí kolektivním vyjednáváním a kolektivního zastoupení obecně.

Mikropodniky a malé podniky nejsou, co se týče pracovněprávních vztahů a sociálního dialogu, homogenní skupinou. Mikropodniky se od malých podniků liší v důsledku sdílení/střídání činností na pracovišti a síly sociálních vazeb mimo pracoviště – jako je rodina, etnikum a komunita – které formují jejich interní pracovněprávní a sociální vztahy i interní organizaci.

Zjištění ukazují, že zatímco většina zemí EU (22 z 28) ustanovila předpisy o zastupování zájmů na pracovišti a formálních strukturách sociálního dialogu, které zahrnují také mikropodniky a malé podniky, výskyt formálních struktur sociálního dialogu v podnicích s méně než 50 zaměstnanci je obecně nízký, i když se v jednotlivých zemích výrazně liší. Pokrytí mikropodniků a malých podniků smlouvami kolektivního vyjednávání je přece jen vyšší, přestože značně závisí na úrovni centralizace vnitrostátních systémů vyjednávání.

Pokud jde o nedávné úpravy právních předpisů, zpráva zjišťuje protichůdné trendy. Zatímco dvě země snížily prahy pro zastoupení zaměstnanců, zejména v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), dvě jiné se vydaly opačným směrem. Ve třech zemích sociální partneři rozšířili rozsah zastoupení pracovníků v otázkách BOZP na územní úrovni. Co se týče úprav právních předpisů, panují rozdílné politiky: některé země usilují o zbavení mikropodniků a malých podniků administrativní a jiné zátěže, zatímco jiné se snaží zvýšit pokrytí mikropodniků a malých podniků strukturami sociálního dialogu a kolektivního zastoupení. Zpráva ukazuje, že „mírná“ opatření – např. pokyny nebo soubory nástrojů BOZP zaměřené na mikropodniky a malé podniky – jsou v posledních letech zdaleka nejvíce rozšířená.

Případové studie podniků provedené v pěti evropských zemích poukazují na řadu společných rysů, hnacích mechanismů a faktorů úspěšného provádění sociálního dialogu v mikropodnicích a malých podnicích. Dvoustranná jednání a komunikace charakterizované absencí formálních struktur zastoupení zájmů se objevují jako nejčastější forma sociálního dialogu v mikropodnicích. V případech malých podniků však byla správná praxe charakterizována formalizovanějšími postupy konzultací nebo dokonce vyjednávání. Ve všech případech analýza ukazuje, že konkrétní formy a instituce pro obecné zastoupení zaměstnanců jsou v zásadě formovány konkrétními vnitrostátními rámci, jako jsou rady zaměstnanců, výbory pro spolupráci, odborové orgány nebo územní struktury zastoupení.

Klíčovým zjištěním zprávy je, že sociální dialog v malých podnicích je výrazně ovlivněn vnitrostátními rámci, kulturami a tradicemi pracovních vztahů a rovněž odráží obecné podmínky, jako je členství v zaměstnaneckých a odborových organizacích nebo profesních organizacích na územní úrovni. Místní organizace zájmů a kolektivních postupů se dále ukazuje jako zásadní vnější faktor pro správnou praxi v sociálním dialogu.

Zákonné a jiné formy regulace, byť důležité, však nejsou faktorem s rozhodujícím vlivem. Nejdůležitějším hnacím mechanismem je kultura vedení a řízení, kterou v zásadě určuje, zejména v mikropodnicích, majitel podniku. Studie ukazuje, že sociální dialog a kultura pracovních vztahů

více zaměřená na zapojení pracovníků podle všeho odráží obchodní model „hlavní“ a „ve své třídě nejlepší“, který je založen na kvalitě dodávaných produktů či poskytovaných služeb i na pevném zaměření na zákazníka a spokojenosti zákazníků.

Politické ukazatele

- Mikropodniky i malé podniky se od větších podniků výrazně liší, co se týče pracovních vztahů a formalizovaných struktur pracovních vztahů, BOZP a sociálního dialogu – správná praxe sociálního dialogu spočívá v otevřených vztazích mezi zaměstnavateli a pracovníky plných důvěry a založených na společných zájmech.
- Specifické vlastnosti malých podniků oproti větším podnikům, pokud jde o finanční a jiné zdroje, vedou k větší potřebě vnějších podpůrných, informačních a poradenských struktur.
- Vzhledem k omezeným zdrojům podniků jsou sociální dialog a kolektivní smlouvy na místní, regionální a odvětvové úrovni mnohem důležitější pro mikropodniky a malé podniky než pro větší podniky. Klíčovým faktorem správné praxe a úspěchu v této souvislosti je blízkost vnějších aktérů – čím užší a přímější vztahy, tím lepší výsledky. Tyto otázky vyžadují další, hlubší a komplexnější kvalitativní výzkum, zejména z pohledu jejich vlivu na pracovní podmínky.
- Rozsáhlejší výzkum se rovněž jeví jako vhodný v kontextu diskuse o odstranění administrativní zátěže pro malé a střední podniky. Rozhovory se zaměstnavateli a organizacemi sociálních partnerů ukazují, že stávající předpisy, včetně předpisů o BOZP, nejsou vnímány jako mimořádná zátěž. Vnitrostátní a evropští aktéři by si zároveň měli být dobře vědomi, že provádění regulačních požadavků pro mikropodniky vyžaduje poměrově mnohem více zdrojů a práce než pro větší podniky.

Další informace

Zpráva *Social dialogue in micro and small companies* (Sociální dialog v mikropodnicích a malých podnicích) je k dispozici na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Jean-Michel Millera, vedoucího výzkumu: jmm@eurofound.europa.eu.