



# Socijalni dijalog u mikropoduzećima i malim poduzećima

## Izvršni sažetak

### Uvod

Mikropoduzeća i mala poduzeća okosnica su privatnog poslovanja u Europi i čine gotovo 99 % svih poduzeća, zapošljavaju više od polovice radnika u privatnom sektoru te nude još veći udio novih radnih mjesta.

Iako imaju ključni položaj u gospodarstvu, provedeno je malo istraživanja o mikropoduzećima i malim poduzećima, osobito u smislu provedbe temeljnih radničkih prava, primjerice zdravlja i zaštite na radu, te pozitivne uloge socijalnog dijaloga u težnji za dobrim radnim uvjetima i industrijskim odnosima.

S obzirom na taj nedostatak u znanju, Eurofound je proveo istraživački projekt čiji je cilj bio istraživanje industrijskih odnosa i socijalnog dijaloga u mikropoduzećima i malim poduzećima. Istraživanje je provedeno na temelju različitih izvora informacija, uključujući pregleda prethodnih Eurofoundovih istraživanja i druge literature o toj temi, komparativne ocjene doprinosa 28 nacionalnih dopisnika i 10 studija slučajeva najbolje prakse u mikropoduzećima i malim poduzećima iz pet zemalja.

### Politički kontekst

Europska komisija posljednjih je godina istaknula važnu ulogu koju mala poduzeća imaju za gospodarski rast i rast zaposlenosti, prvenstveno u Komunikaciji iz 2012. „Prema rastu bogatom radnim mjestima”. S ciljem „oslobađanja potencijala rasta”, a osobito od usvajanja Zakona o malim poduzećima 2008. godine, Komisija sve veću pozornost posvećuje posebnim potrebama i zahtjevima malih poduzeća. Nedavne inicijative usmjerene su na smanjenje regulatornog tereta, uvođenje lakšeg zakonskog režima za mala poduzeća i predstavljanje „testa za mala i srednja poduzeća” radi utvrđivanja mogućih učinaka zakonskih postupaka na mala i srednja poduzeća.

Istodobno su Komisija i druge institucije na razini EU-a (kao što su Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu – EU-OSHA) izrazile zabrinutost oko provedbe temeljnih radničkih prava koja su utvrđena okvirnom Direktivom o sigurnosti i zdravlju na radu iz 1989. godine, neovisno o veličini poduzeća ili u smislu Okvirne direktive o obavješćivanju i savjetovanju iz 2002. godine, koja u većini država članica EU-a također obuhvaća poduzeća s manje od 50 zaposlenika.

### Osnovni pokazatelji

Rezultati istraživanja potvrđuju posebne značajke industrijskih odnosa u mikropoduzećima i malim poduzećima čime se ističe važna uloga neformalnih odnosa među vlasnicima/voditeljima i zaposlenicima, kao i nedostatak formaliziranih struktura i praksi zastupanja interesa i socijalnog dijaloga te stopa sudjelovanja u kolektivnom pregovaranju i općenito kolektivnog zastupanja.

Mikropoduzeća i mala poduzeća nisu jednolična skupina kada je riječ o industrijskim odnosima i socijalnom dijalogu. Mikropoduzeća razlikuju se od malih poduzeća zbog podjele/rotacije aktivnosti na radnom mjestu te jake društvene povezanosti izvan radnog mjesta, primjerice obiteljskih i etničkih veza te veza sa zajednicom, koje oblikuju njihove unutarnje industrijske i društvene odnose, kao i unutarnju organizaciju.

Rezultati otkrivaju da je stopa pojavnosti struktura formalnog socijalnog dijaloga u poduzećima s manje od 50 zaposlenika u pravilu niska, iako sa znatnim razlikama među zemljama, usprkos tome što je većina država EU-a (22 od 28) donijela propise o zastupanju interesa na radnom mjestu i formalnim strukturama socijalnog dijaloga koji uključuju mikropoduzeća i mala poduzeća. Unatoč tome, stopa sudjelovanja mikropoduzeća i malih poduzeća u

ugovorima o kolektivnom pregovaranju visoka je, no to se uvelike određuje stupnjem centralizacije nacionalnih sustava pregovaranja.

U izvješću su utvrđeni protuslovni trendovi nedavnih regulatornih promjena. Dok su dvije zemlje snizile prag za zastupanje zaposlenika, osobito u pitanjima sigurnosti i zdravlja na radu (OSH), druge dvije učinile su upravo suprotno. U trima zemljama socijalni su partneri proširili opseg teritorijalnog zastupanja radnika u području sigurnosti i zdravlja na radu. Postoje protuslovne politike o regulatornim promjenama: neke zemlje nastoje ukloniti administrativne i ostale terete za mikropoduzeća i mala poduzeća dok je drugima cilj povećanje stope sudjelovanja mikropoduzeća i malih poduzeća u strukturama socijalnog dijaloga i kolektivnom zastupanju. Izvješćem se pokazalo da su „blage” mjere, kao što su smjernice ili alati za OSH, usmjereni na mikropoduzeća i mala poduzeća, zasigurno najrasprostranjenija aktivnost u prethodnim godinama.

Studije slučajeva pojedinih poduzeća koje su provedene u pet europskih zemalja otkrivaju niz zajedničkih značajki, pokretača i čimbenika uspješne prakse socijalnog dijaloga u mikropoduzećima i malim poduzećima. Bilateralni razgovor i komunikacija, koje karakterizira činjenica da nemaju formalne strukture zastupanja interesa, pojavljuju se kao najčešći oblik socijalnog dijaloga u mikropoduzećima. Međutim, u slučaju malih poduzeća dobru praksu karakterizira formalizirana praksa savjetovanja ili čak pregovaranja. U svim je slučajevima analiza pokazala da konkretne oblike i institucije za opće zastupanje interesa zaposlenika u osnovi oblikuju određeni nacionalni okviri, primjerice radnička vijeća, odbori za suradnju, tijela sindikata ili teritorijalne zastupničke strukture.

Ključni zaključak izvješća jest da je socijalni dijalog u malim poduzećima pod velikim utjecajem nacionalnih okvira, kultura i tradicija industrijskih odnosa, te da odražava opće uvjete, kao što je članstvo u organizacijama poslodavaca i sindikalnim organizacijama ili u stručnim tijelima koja djeluju na teritorijalnoj razini. Nadalje, lokalna organizacija interesa i kolektivnih praksi pokazala se ključnim vanjskim čimbenikom dobre prakse u socijalnom dijalogu.

Međutim, pravni i drugi oblici propisa, iako važni, nisu odlučujući čimbenik utjecaja. Najvažniji pokretač jest kultura vodstva i upravljanja koju u pravilu potiče vlasnik poduzeća, osobito u mikropoduzećima. Studija pokazuje da socijalni dijalog i sudionička kultura industrijskih odnosa odražava poslovni model „dugoročnijeg i sigurnijeg puta” i „najbolji u klasi” koji se temelji na kvaliteti isporučenog proizvoda ili usluge, kao i na usmjerenosti na klijenta i njegovo zadovoljstvo.

## Političke smjernice

- Mikropoduzeća i mala poduzeća znatno se razlikuju od većih poduzeća u pogledu industrijskih odnosa i formaliziranih struktura industrijskih odnosa, sigurnosti i zdravlja na radu te socijalnog dijaloga: dobre prakse socijalnog dijaloga karakteriziraju otvoreni i pouzdani odnosi među poslodavcima i zaposlenicima uspostavljeni oko zajedničkog skupa interesa.
- Posebne značajke malih poduzeća u odnosu na veća poduzeća u pogledu financijskih i drugih sredstava dovode do veće potrebe za vanjskim strukturama potpore, informiranja i savjetovanja.
- U pogledu ograničenih sredstava poduzeća, socijalni dijalog i kolektivni ugovor na lokalnoj, regionalnoj i sektorskoj razini imaju znatno veći značaj za mikropoduzeća i mala poduzeća nego za veća poduzeća. Ključni čimbenik dobre prakse i uspjeha u tom kontekstu jest blizina vanjskih dionika: što su odnosi bliži i izravniji, to su rezultati bolji. Za ta je pitanja potrebno provesti dodatno, detaljnije i sveobuhvatno kvalitativno istraživanje, osobito u smislu njihova utjecaja na radne uvjete.
- Veća istraživanja također se čine prikladnima u kontekstu rasprave o smanjivanju administrativnog tereta malih i srednjih poduzeća. Razgovori s poslodavcima i organizacijama socijalnih partnera pokazuju da se postojeći propisi, uključujući propise o sigurnosti i zdravlju na radu, ne smatraju osobitim teretom. Istodobno bi nacionalni i europski dionici trebali biti svjesni da je za provedbu regulatornih zahtjeva mikropoduzećima potrebno razmjerno više sredstava i znatno više napora nego većim poduzećima.

### Dodatne informacije

Izvješće *Social dialogue in micro and small companies* (Socijalni dijalog u mikropoduzećima i malim poduzećima) možete naći na internetskoj stranici <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>

Za više informacija obratite se voditelju istraživanja, Jean-Michelu Milleru na adresi [jmm@eurofound.europa.eu](mailto:jmm@eurofound.europa.eu)