



Dialog społeczny w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach

Streszczenie

Wprowadzenie

Mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa stanowią podstawę prywatnego biznesu w Europie: to blisko 99% wszystkich przedsiębiorstw, ponad połowa łącznej liczby zatrudnionych w sektorze prywatnym i jeszcze większy udział nowych miejsc pracy.

Pomimo swojego kluczowego miejsca w gospodarce przedsiębiorstwa te rzadko są przedmiotem badań, szczególnie pod kątem realizacji praw podstawowych pracowników – takich jak bezpieczeństwo i higiena pracy – i pozytywnej roli dialogu społecznego w ramach dążeń do zapewnienia dobrych warunków pracy i stosunków pracy.

Z myślą o tej luce w wiedzy Eurofound uruchomił projekt badawczy, którego celem była analiza stosunków pracy i dialogu społecznego w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach. Podstawą badań był szereg różnych źródeł informacji, w tym m.in. przegląd wyników wcześniejszych badań przeprowadzonych przez Eurofound i innej literatury na ten temat, ocena porównawcza materiałów przesłanych przez 28 korespondentów krajowych oraz 10 studiów przypadku dotyczących dobrych praktyk w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach na terenie pięciu krajów.

Kontekst polityki

Od kilku lat Komisja Europejska podkreśla ważną rolę małych przedsiębiorstw w zapewnianiu wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia, szczególnie w komunikacie pt. „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” z 2012 r. Dążąc do „uwolnienia potencjału wzrostu”, szczególnie od czasu przyjęcia programu Small Business Act w 2008 r., Komisja zwraca coraz większą uwagę na szczególne potrzeby i wymagania małych przedsiębiorstw. Ostatnie inicjatywy miały na celu zminimalizowanie obciążeń regulacyjnych poprzez złagodzenie ram prawnych dotyczących małych przedsiębiorstw i przedstawienie koncepcji „testu MŚP”, mającego służyć ustaleniu potencjalnych skutków procesów ustawodawczych dla MŚP.

Jednocześnie Komisja i inne instytucje na szczeblu unijnym (takie jak Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy – EU-OSHA) wskazują na problemy związane z realizacją praw podstawowych pracowników określonych w dyrektywie ramowej w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy z 1989 r., niezależnie od rozmiaru przedsiębiorstwa, lub w warunkach dyrektywy ramowej w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji z 2002 r., która w większości państw członkowskich UE obejmuje również przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 50 pracowników.

Kluczowe ustalenia

Ustalenia badawcze potwierdzają szczególnie charakter stosunków pracy w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach, wskazując na ważną rolę nieformalnych relacji pomiędzy właścicielami/kierownictwem i pracownikami oraz na brak sformalizowanych struktur i praktyk dotyczących reprezentacji interesów i dialogu społecznego, zakresu stosowania rokowań zbiorowych oraz reprezentacji zbiorowej jako takiej.

Z punktu widzenia stosunków pracy i dialogu społecznego mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa nie są grupą jednorodną. Mikroprzedsiębiorstwa odróżniają od małych przedsiębiorstw wspólny/rotacyjny charakter czynności wykonywanych w miejscu pracy oraz siła więzi społecznych poza miejscem pracy – np. rodzinnych, etnicznych i wspólnotowych – które mają wpływ na wewnętrzne stosunki pracy i stosunki społeczne, a także na organizację wewnętrzną przedsiębiorstw.

Choć większość państw UE (22 z 28) wprowadziła już regulacje dotyczące reprezentacji interesów w miejscu pracy i formalne struktury dialogu społecznego, w których uwzględniono również mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa, z ustaleń wynika, że formalne struktury dialogu społecznego na ogół należą do rzadkości w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 50

pracowników, choć pod tym względem występuje znaczne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi państwami. Zwiększył się jednak zakres stosowania układów zbiorowych w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach, choć pozostaje to w znacznej zależności od stopnia scentralizowania krajowych systemów rokowań zbiorowych.

W odniesieniu do najnowszych zmian regulacyjnych w sprawozdaniu wskazuje się na sprzeczne tendencje. Dwa państwa obniżyły progi dotyczące reprezentacji pracowników, szczególnie w kwestiach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), natomiast dwa inne obrwały kierunek przeciwny. W trzech państwach partnerzy społeczni rozszerzyli zakres reprezentacji pracowniczej w sprawach BHP na poziomie terytorialnym. W kwestii zmian regulacyjnych realizowane są kontrastowo różne polityki – niektóre państwa dążą do zniesienia obciążeń administracyjnych i innych obciążeń mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, podczas gdy inne podejmują działania w celu szerszego objęcia takich przedsiębiorstw strukturami dialogu społecznego i reprezentacji zbiorowej. Sprawozdanie pokazuje, że najszerzej podejmowanym typem działań w ostatnich latach były środki „miękkie” – np. wytyczne BHP lub zestawy narzędzi dla mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw.

Studia przypadków przeprowadzone w przedsiębiorstwach z pięciu państw europejskich wskazują na szereg wspólnych cech, mechanizmów i czynników warunkujących skuteczną praktykę dialogu społecznego w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach. Najpowszechniejszą formą dialogu społecznego w mikroprzedsiębiorstwach okazują się rozmowy i komunikacja dwustronna, które cechuje brak formalnych struktur reprezentacji interesów. W przypadku małych przedsiębiorstw dobra praktyka charakteryzowała się jednak bardziej sformalizowanymi procedurami przeprowadzania konsultacji, czy nawet negocjacji. We wszystkich przypadkach analiza pokazuje, że konkretne formy i instytucje ogólnej reprezentacji pracowników w zasadniczym stopniu kształtowane są przez właściwe ramy krajowe, takie jak rady zakładowe, komitety ds. współpracy, organy związków zawodowych lub terytorialne struktury reprezentacji.

Jednym z kluczowych ustaleń sprawozdania jest fakt, iż dialog społeczny w małych przedsiębiorstwach jest w znacznym stopniu uzależniony od ram krajowych oraz krajowej kultury i tradycji stosunków pracy, a ponadto odzwierciedla on uwarunkowania ogólne, takie jak członkostwo w organizacjach pracodawców i związkach zawodowych lub organach zawodowych działających na szczeblu terytorialnym. Czynnikiem zewnętrznym o kluczowym znaczeniu dla dobrej praktyki dialogu społecznego okazuje się również lokalna organizacja interesów oraz praktyk zbiorowych.

Regulacje prawne i inne formy regulacji, choć mają istotne znaczenie, nie są jednak czynnikiem decydującym. Najważniejszym mechanizmem jest kultura przywództwa i zarządzania, którą (szczególnie w przypadku mikroprzedsiębiorstw) w zasadniczym stopniu kształtuje właściciel przedsiębiorstwa. Analiza pokazuje, że dialog społeczny i silniej ukierunkowana na uczestnictwo kultura stosunków pracy odzwierciedlają prawdopodobnie „najlepszy w swojej klasie” i wiodący najprostszą drogą do sukcesu model biznesowy, którego podstawą jest wysoka jakość oferowanych produktów i usług oraz stabilny poziom ukierunkowania na klienta i jego satysfakcji.

Wskazówki dotyczące polityki

- Mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa różnią się w istotny sposób od większych przedsiębiorstw pod względem stosunków pracy oraz ich sformalizowanych struktur, BHP i dialogu społecznego. Dobre praktyki z zakresu dialogu społecznego cechują się otwartymi i opartymi na zaufaniu relacjami pomiędzy pracodawcami i pracownikami wynikającymi ze wspólnoty interesów.
- Szczególny charakter małych przedsiębiorstw na tle większych przedsiębiorstw pod względem finansów i innych zasobów powoduje większą potrzebę zewnętrznych struktur wsparcia, informacji i doradztwa.
- Ze względu na ograniczone zasoby własne przedsiębiorstwa dialog społeczny i układy zbiorowe na poziomie lokalnym, regionalnym i sektorowym mają znacznie większe znaczenie w przypadku mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw niż w przypadku większych przedsiębiorstw. Kluczowym czynnikiem dla dobrych praktyk i sukcesu w tym kontekście jest bliskość podmiotów zewnętrznych – im bliższe i bardziej bezpośrednie są takie relacje, tym lepsze są wyniki. Przedmiotowe zagadnienia wymagają dalszych, bardziej dogłębnych i szczegółowych badań jakościowych, szczególnie pod kątem ich wpływu na warunki pracy.
- Szersze badania wydają się również wskazane w kontekście debaty dotyczącej zniesienia obciążeń administracyjnych MŚP. Z rozmów przeprowadzonych z pracodawcami i organizacjami pełniącymi rolę partnerów społecznych wynika, że dotychczasowe regulacje, szczególnie dotyczące BHP, nie są postrzegane jako szczególne obciążenie. Jednocześnie podmioty krajowe i europejskie powinny być w pełni świadome faktu, że wdrożenie wymogów regulacyjnych dotyczących mikroprzedsiębiorstw wymaga proporcjonalnie znacznie większych zasobów i starań niż w przypadku większych przedsiębiorstw.

Dalsze informacje

Sprawozdanie *Dialog społeczny w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach* znajduje się na stronie <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>

Dodatkowych informacji udziela Jean-Michel Miller, kierownik ds. badań, pod adresem e-mail jmm@eurofound.europa.eu