



# Socialni dialog v mikropodjetjih in malih podjetjih

## Povzetek

### Uvod

Mikropodjetja in mala podjetja so steber zasebne gospodarske dejavnosti v Evropi, saj pomenijo skoraj 99 % vseh podjetij, več kot polovico vseh zaposlenih v zasebnem sektorju in celo večji delež novih delovnih mest.

Kljub ključni vlogi mikropodjetij in malih podjetij v gospodarstvu pa je bilo o njih opravljenih le malo raziskav, zlasti v smislu proučevanja uveljavljanja temeljnih pravic delavcev, kot sta zdravje in varnost pri delu, in pozitivne vloge socialnega dialoga pri prizadevanjih za dobre delovne pogoje ter odnose med delodajalci in delojemalci.

Eurofound je zaradi te vrzeli v znanju začel izvajati raziskovalni projekt, katerega cilj je bil proučiti odnose med delodajalci in delojemalci ter socialni dialog v mikropodjetjih in malih podjetjih. Raziskava je temeljila na različnih virih informacij, vključno s pregledom Eurofoundovih prejšnjih raziskav in druge literature o tej temi, primerjalnim vrednotenjem prispevkov 28 nacionalnih korespondentov ter desetimi študijami primerov dobre prakse v mikropodjetjih in malih podjetjih v petih državah.

### Ozadje politike

Evropska komisija je v zadnjih letih poudarjala pomembno vlogo malih podjetij za gospodarsko rast in rast zaposlovanja, predvsem v svojem sporočilu iz leta 2012 z naslovom „K okrevalju s številnimi novimi delovnimi mesti“. Za „sprostitev potenciala za rast“ in zlasti od sprejetja akta „Small Business Act“ leta 2008 vse več pozornosti namenja posebnim potrebam in zahtevam malih podjetij. Cilji nedavnih pobud so bili zmanjšanje regulativnega bremena, uvedba manj stroge zakonodajne ureditve za mala podjetja in predstavitev zamisli o „preskusu za MSP“ za opredelitev morebitnih učinkov, ki jih imajo zakonodajni postopki na mala in srednje velika podjetja (MSP).

Hkrati so Komisija in druge institucije na ravni EU (kot je denimo Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu – EU-OSHA) izrazile pomisleke glede izvajanja temeljnih pravic delavcev, ki so določene v Okvirni direktivi o zdravju in varnosti iz leta 1989, in to ne glede na velikost podjetja, ali v smislu Okvirne direktive o obveščanju in posvetovanju iz leta 2002, ki v večini držav članic zajema tudi podjetja z manj kot 50 zaposlenimi.

### Ključne ugotovitve

Ugotovitve raziskav potrjujejo posebne značilnosti odnosov med delodajalci in delojemalci v mikropodjetjih in malih podjetjih, kar poudarja pomembno vlogo neformalnih odnosov med lastniki/vodstvenimi delavci in zaposlenimi ter pomanjkanje formaliziranih struktur in praks zastopanja interesov in socialnega dialoga, pokritosti kolektivnih pogajanj in kolektivnega zastopanja na splošno.

Mikropodjetja in mala podjetja niso homogena skupina z vidika odnosov med delodajalci in delojemalci ter socialnega dialoga. Mikropodjetja se od malih podjetij razlikujejo zaradi delitve/rotacije delovnih nalog na delovnem mestu in moči socialnih vezi zunaj delovnega mesta – kot so družinske, etnične in skupnostne –, ki oblikujejo njihove notranje odnose med delodajalci in delojemalci, socialne odnose ter njihovo notranjo organiziranost.

Ugotovitve kažejo, da je pojavnost formalnih struktur socialnega dialoga v podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi na splošno majhna, čeprav so med državami precejšnje razlike, pri čemer je večina držav EU (22 od 28) sprejela predpise o zastopanju interesov in formalnih strukturah socialnega dialoga na delovnem mestu, ki zajemajo tudi mikropodjetja in mala podjetja. Kljub temu je pokritost mikropodjetij in malih podjetij v kolektivnih pogodbah večja, čeprav na

to močno vpliva stopnja centralizacije nacionalnih sistemov pogajanj.

V zvezi z bolj nedavnimi regulativnimi spremembami so bila v poročilu ugotovljena nasprotujoča si gibanja. Čeprav sta dve državi znižali prag za zastopanost zaposlenih, zlasti v zvezi z vprašanji varnosti in zdravja pri delu, pa sta dve drugi državi storili prav nasprotno. V treh državah so socialni partnerji razširili obseg zastopanosti delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu na teritorialni ravni. V zvezi z regulativnimi spremembami obstajajo nasprotujoče si politike: nekatere države si prizadevajo odpraviti upravna in druga bremena za mikropodjetja in mala podjetja, druge pa hočejo povečati pokritost teh podjetij s strukturami socialnega dialoga in kolektivnega zastopanja. Iz poročila je razvidno, da so daleč najpogostejši ukrepi v zadnjih letih „mehki“ ukrepi, kot so smernice ali instrumenti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, namenjeni mikropodjetjem in malim podjetjem.

Študije primerov, opravljene v petih evropskih državah, kažejo na več skupnih značilnosti, gonil in dejavnikov uspešnega socialnega dialoga v mikropodjetjih in malih podjetjih. Dvostranske razprave in komunikacija, za katere je značilno pomanjkanje formalnih struktur zastopanja interesov, so najpogostejša oblika socialnega dialoga v mikropodjetjih, v primeru malih podjetij pa so bile za dobro prakso značilne bolj formalizirane prakse posvetovanja ali celo pogajanj. Analiza v vseh primerih kaže, da so konkretne oblike in institucije za splošno zastopanost zaposlenih v bistvu odvisne od posebnih nacionalnih okvirov, kot so sveti delavcev, odbori za sodelovanje, sindikalni organi ali teritorialne strukture zastopanja.

Ključna ugotovitev poročila je, da na socialni dialog v malih podjetjih močno vplivajo nacionalni okviri, kulture in tradicije odnosov med delodajalci in delojemalci, poleg tega pa socialni dialog kaže splošne razmere, kot so članstvo v organizacijah delodajalcev in sindikalnih organizacijah ali poklicnih združenjih, ki delujejo na teritorialni ravni. Poleg tega je bilo dokazano, da je lokalna organizacija interesov in kolektivnih praks ključni zunanji dejavnik za dobro prakso na področju socialnega dialoga.

Kljub temu pa pravne in druge oblike zakonske ureditve, čeprav so pomembne, niso odločilni vplivni dejavnik. Najpomembnejše gonilo je vodstvena in upravljavska kultura, ki jo zlasti v mikropodjetjih v glavnem vodi lastnik podjetja. Kot kaže študija, se zdi, da socialni dialog in bolj k sodelovanju usmerjeni odnosi med delodajalci in delojemalci sledijo poslovnemu modelu „izbire prave poti“ in „najboljšega v razredu“, ki temelji na kakovosti dobavljenega proizvoda ali opravljene storitve ter trdni usmerjenosti v stranke in zadovoljstvo strank.

## Smernice politike

- Mikropodjetja in mala podjetja se od večjih podjetij zelo razlikujejo na področju odnosov med delodajalci in delojemalci ter formaliziranih struktur odnosov med delodajalci in delojemalci, varnosti in zdravja pri delu ter socialnega dialoga: za dobre prakse socialnega dialoga so značilni odprti in zaupanja vredni odnosi med delodajalci in delavci, ki temeljijo na skupnem nizu interesov.
- Posebne značilnosti malih podjetij v primerjavi z večjimi glede finančnih in drugih virov zahtevajo več zunanjih struktur za podporo, obveščanje in svetovanje.
- Zaradi omejenih virov podjetja so socialni dialog in kolektivne pogodbe na lokalni, regionalni in sektorski ravni veliko pomembnejši za mikropodjetja in mala podjetja kot pa za večja podjetja. Ključni dejavnik za dobro prakso in uspeh v tem okviru je bližina zunanjih akterjev – bolj kot so odnosi bližji in neposredni, boljši so rezultati. Ta vprašanja zahtevajo nadaljnje, bolj poglobljene in izčrpnije kvalitativne raziskave, zlasti z vidika njihovega učinka na delovne pogoje.
- Večje število raziskav je potrebno tudi v okviru razprave o odpravi upravnega bremena za mala in srednje velika podjetja. Razgovori z delodajalci in organizacijami socialnih partnerjev kažejo, da se veljavni predpisi, vključno s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, ne štejejo za posebno breme. Hkrati pa se morajo nacionalni in evropski akterji dobro zavedati, da izvajanje regulativnih zahtev za mikropodjetja zahteva sorazmerno več sredstev in precej večja prizadevanja kot za večja podjetja.

### Dodatne informacije

Poročilo *Social dialogue in micro and small companies* (Socialni dialog v mikropodjetjih in malih podjetjih) je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>.

Za več informacij je na voljo Jean-Michel Miller, vodja raziskav, ki mu lahko pišete na elektronski naslov [jmm@eurofound.europa.eu](mailto:jmm@eurofound.europa.eu).