



VP/2012/003/0061

Zwiększenie zaangażowania pracowników w MŚP na przykładzie branży budowlanej



European Federation
of Building
and Woodworkers



Wzmocnienie prawa do informacji i konsultacji w MŚP na przykładzie branży budowlanej.

ZARYS

AUTORZY:

CISL (Editing i Włochy)

CONSULTING EUROPA (Francja i Niemcy)

DIESIS (Belgia)

JAN CZARZASTY (Polska)

Contents

Wzmocnienie prawa do informacji i konsultacji w MŚP na przykładzie branży budowlanej...	1
1. PARTYCYPACJA W MŚP WEDŁUG ŹRÓDEŁ PRAWA WSPÓLNOTOWEGO	5
2. MŚP W EUROPIE I W KRAJACH BĘDĄCYCH PRZEDMIOTEM BADANIA	7
3. ZATRUDNIENIE, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I SAMOZATRUDNIENIE.....	10
4. REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW W SEKTORZE MŚP.	14
5. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW A PRAWO PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI I KONSULTACJI.....	15
6. MŚP A PARTYCYPACJA FINANSOWA.	19
Ćwiczenie: Praktyczne zastosowanie definicji MŚP	19
Partycypacja finansowa w MŚP we Francji, Niemczech i Polsce	22
WNIOSKI KOŃCOWE	28
Włochy (only in English)	32
ABSTRACT	32
Belgii	41
Francja	43
Niemcy	45
Polska	47

1. PARTYCYPACJA W MŚP WEDŁUG ŹRÓDEŁ PRAWA WSPÓLNOTOWEGO

Debata na temat partycypacji w Europie jest debatą o rozwoju MŚP.

W powszechnej opinii uważa się, że europejskie źródła prawa nadały impuls ewolucji stosunków pracy w kierunku modelu partycypacyjnego. W pierwszym rządzie poprzez konstytucyjne uznanie prawa pracowników do informacji i konsultacji. Prawo do uczestniczenia w strategicznych decyzjach przedsiębiorstwa zawarte jest w artykule 27 Karty Podstawowych Praw Unii Europejskiej, w rozdziale poświęconym solidarności, a należy też pamiętać, że od czasu wejścia w życie Traktatu Lizbońskiego, Karta ma taką samą moc prawną i wiążącą jak traktaty.

Można zatem powiedzieć, że Europa przeszła długą drogę prowadzącą do uznania jednej z głównych zasad procesu integracji europejskiej według, której wymiar społeczny jest jednym z filarów integracji gospodarczej i politycznej narodów europejskich, a dialog społeczny stanowi metodę budowania tego wymiaru społecznego.

Dialog społeczny angażuje instytucje i partnerów społecznych w poszukiwanie modeli relacji o charakterze partycypacyjnym w przeciwieństwie relacji opartych na konflikcie. W tym kontekście dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa oznacza “uczestniczenie”.

Mówimy o długiej drodze, ponieważ pierwsze wspólnotowe instrumenty prawne w zakresie partycypacji wypracowano już w latach 70. (procedury zarządzania sytuacjami kryzysowymi w przedsiębiorstwie), następnie przyjęły one formę przepisów ramowych skierowanych do wszystkich europejskich przedsiębiorców (zatrudniających ponad 50 pracowników). W skrócie można stwierdzić, że na europejskich przedsiębiorcach ciąży obowiązek informowania i konsultowania swoich pracowników w kwestiach dotyczących pracy, jej organizacji oraz strategicznych decyzji przedsiębiorstwa.

Impuls legislacyjny stanowi tylko jeden z kanałów upowszechniania praktyki partycypacyjnej w Europie. Drugim jest wzajemne oddziaływanie systemów stosunków pracy. Proces integracji gospodarczej pomnożył formy wspólnego działania europejskich związków zawodowych między innymi poprzez przekazywanie dobrych praktyk partycypacji, które z czasem stały się wspólnym dziedzictwem europejskiego ruchu związkowego. Widzimy to na przykładzie sektorowych komitetów dialogu społecznego, europejskich rad zakładowych, ponadnarodowych układów ramowych, które w naturalny sposób przyczyniają się do zbliżenia systemów krajowych.

Trzecim kanałem jest efekt harmonizacji modeli ładu korporacyjnego. Wykraczając poza kwestie prawa pracy i obszary wzajemnego oddziaływania modeli stosunków pracy, partycypacja znalazła dla siebie nową przestrzeń w budowaniu modeli ładu korporacyjnego zgodnych z zasadą “społecznej gospodarki rynkowej”, którą zapowiada artykuł 3 Traktatu Ustanawiającego Unię Europejską.

W prawie spółek handlowych i w kodeksach ładu korporacyjnego, zawierających przepisy wiążące i niewiążące, wspólnotowy impuls na rzecz partycypacji przeszedł jakościową zmianę. W prawie pracy uczestnictwo oznaczało głównie “informowanie i konsultowanie”, ale już prawo spółek handlowych zawiera wyraźne odniesienie do “partycypacji”. Bez względu na to, czy celem jest zneutralizowanie wpływu nowych form spółek europejskich (por. np. Statut spółki europejskiej SE) na krajowe systemy partycypacji pracowników, czy wzmocnienie ochrony interesariuszy w przypadku zmian właścicielskich (por. europejskie uregulowania dot. fuzji transgranicznych lub międzynarodowych publicznych ofert kupna), prawo pracowników do wyrażania swych opinii nabiera charakteru współdecydowania, chociaż nie przewiduje prawa weta, które charakteryzuje niektóre systemy kontynentalne (np. niemiecki).

Polityka wspólnotowa idzie jeszcze dalej. Mobilność przedsiębiorstw i przepływ kapitału wymuszają również zbliżenie systemów ładu korporacyjnego. Według Komisji Europejskiej rynek stanowi obszar, na którym spotykają się i oddziałują na siebie rozmaite interesy. Wyodrębnia zatem te, których należy bronić przed ewentualnymi zakłóceniami spowodowanymi olbrzymią koncentracją władzy, jaka powstaje w przedsiębiorstwach, a właściwie, jaka staje się udziałem tych, którzy nimi kierują. Jest to niezwykle rozległy obszar, na którym można szukać nowych rozwiązań na rzecz partycypacji w Europie.

Przyjmując, że rynek tworzymy my wszyscy, wówczas obrona rynku nie jest równoznaczna z obroną przedsiębiorstw. Te ostatnie stanowią rodzinę złożoną z różnorodnych aktorów obecnych na rynku, zatem troska o rynek oznacza obronę przysługujących lub uznanych praw tej różnorodnej rzeszy uczestników. W tym względzie ochrona rynku wymusza przejrzystość decyzji i dostęp do informacji na temat działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa. W powszechne użycie wchodzi termin *accountability*, który w języku angielskim wyraża pojęcie odpowiedzialności za realizowane działania. Interwencja regulacyjna, wiążąca lub niewiążąca (po angielsku *soft* i *hard law*), na rzecz dobrego zarządzania przedsiębiorstwem przyznaje niektórym interesariuszom, między innymi pracownikom, prawo głosu w tym zakresie. W takim kontekście zaczynają znajdować uznanie takie innowacyjne formy partycypacji jak akcjonariat pracowniczy i partycypacja finansowa (zob. np. niedawny Plan Działania: Europejskie prawo spółek i ład korporacyjny, opublikowany w 2012 r. przez Komisję Europejską).

Same w sobie instrumenty partycypacji finansowej nie stanowią nowości, ponieważ są znane w Europie od dziesięcioleci. Upowszechniono je we Francji i w świecie anglosaskim, w połowie ubiegłego wieku były propagowane – jednak z niewielkim sukcesem - w socjaldemokracjach skandynawskich, ponieważ kwestia demokracji gospodarczej była interpretowana zgodnie z ówczesnymi kanonami wartości.

Nowość tkwi w aktualnym gospodarczym i społecznym kontekście, w jakim te instrumenty muszą znaleźć zastosowanie. Krótko mówiąc, instrumenty partycypacji powinny być adekwatne do nowych potrzeb. Takie czynniki jak przepływ przedsiębiorczości, ulotność kapitału, finansjalizacja gospodarki, wycofywanie się państwa z roli przedsiębiorcy ograniczają siłę negocjacyjną świata pracy w jej tradycyjnej formie. Dodatkowo występuje

kwestia nierówności związanych z nadmierną koncentracją kapitału. Podział zysków staje się coraz trudniejszym zadaniem w sytuacji, w której jedno z ich źródeł, czyli kapitał, jest tak nierówno rozłożony. Nierówność przejawia się między innymi w dysproporcji między wynagrodzeniem za pracę a wynagrodzeniem za kapitał oraz w przeszkodach, na jakie napotykają obywatele, gdy chcą wejść w posiadanie instrumentów finansowych¹.

Posiadanie instrumentów finansowych ma znaczenie nie tylko ze względu na dystrybucję bogactwa, ale również dlatego, że zwiększa zdolność decyzyjną, ponieważ w gospodarce rynkowej uprawnienia decyzyjne zwykle wiążą się z posiadaniem papierów wartościowych (czego najbardziej wyrazistym przykładem są akcje). Instytucje demokratyczne zapewniają udział obywateli w życiu politycznym, a zadaniem instrumentów demokracji gospodarczej powinno być przywrócenie równowagi w wykonywaniu uprawnień decyzyjnych na rynku. W efekcie obecnej, niezwykle wysokiej koncentracji uprawnień rozpowszechniła się opinia, że polityka, a zatem demokracja są podporządkowane rynkowi.

Od partycypacji oczekuje się zatem spełnienia dwóch zadań, których dawniej jej nie stawiano – zdemokratyzowania rynków finansowych i bardziej efektywnej redystrybucji bogactwa. Wydaje się, że oba te aspekty stają się czynnikami decydującymi o pozytywnych relacjach, jakie powinny wykształcić się między demokracją a rynkiem. Innymi słowy, możliwe, że partycypację w Europie będą w coraz większym stopniu cechować wartości demokracji gospodarczej.

2. MŚP W EUROPIE I W KRAJACH BĘDĄCYCH PRZEDMIOTEM BADANIA

W okresie poprzedzającym kryzys² w 27 krajach Unii było zarejestrowanych 20 mln przedsiębiorstw (z wyłączeniem sektora finansowego), z czego 99,98% stanowiły MŚP. Udział mikroprzedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 10 pracowników wynosił 91,8%; małych przedsiębiorstw (10-49 pracowników) 6,9%; średnich przedsiębiorstw (50-249 pracowników) 1,1%. Pozostałe 0,2% stanowił udział dużych przedsiębiorstw (ponad 250 pracowników).

Liczba przedsiębiorstw i ich udział w gospodarce

	Razem	MŚP	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Liczba przedsiębiorstw (w mln)	19.65	19.60	18.04	1.35	0.21	0.04
Udział (%)	100.00	99.8	91.8	6.9	1.1	0.2
Zatrudnienie (w mln)	126.7	85.0	37.5	26.1	21.3	41.7
Udział (%)	100.0	67.1	29.6	20.6	16.8	32.9
Wartość dodana (EUR mld)	5,360	3,090	1,120	1,011	954	2,270

¹ Problematyka rosnących nierówności w gospodarkach zachodnich ma bogatą bibliografię. Ostatnio z żywym oddźwiękiem spotkał się raport OECD ...

² Należy zauważyć, że statystyczna klasyfikacja przedsiębiorstw pod względem wielkości opiera się na liczbie zatrudnionych pracowników. Dane Eurostatu dotyczące zatrudnienia w MŚP pochodzą z lat 2005 i 2006.

Udział (%)	100.0	57.6	20.9	18.9	17.8	42.4
Wydajność pracy	42.3	36.4	29.9	38.7	44.8	54.4
	100.0	86.1	70.7	91.5	105.9	128.6

Udział MŚP w całkowitej liczbie przedsiębiorstw jest podobny we wszystkich krajach UE i kształtuje się na zbliżonym poziomie 99,99% - 99,6%, natomiast różnice są widoczne w wielkości zatrudnienia. Według danych zawiera się ono w przedziale od 80% (Hiszpania, Grecja, Włochy) do 60% (Zjednoczone Królestwo, Słowacja, Finlandia). W pozostałych krajach udział MŚP w zatrudnieniu wynosi około 67%³.

Różnice występują również w strukturze MŚP poszczególnych krajów. Większą konkurencyjność przypisuje się tym krajom, w których wyższy jest udział kategorii średnich przedsiębiorstw. W MŚP w Zjednoczonym Królestwie i w Niemczech występuje większa skala absorpcji zatrudnienia, która pozytywnie wpływa na rozwój, wzrost i konkurencyjność.

Pogłębiając powyższą analizę, należy zauważyć, że branżami, w których jest zarejestrowanych najwięcej MŚP są budownictwo (2 mln e 700 tys. przedsiębiorstw) i usługi (ponad 14 mln przedsiębiorstw). Zatrudnienie w branży budowlanej wynosi 10,5 mln wobec ogólnej liczby około 12 mln pracowników (88%). Sektor usług (z wyłączeniem usług finansowych) zatrudnia 35 mln 400 tys. pracowników MŚP, co stanowi 68% ogółu zatrudnienia w branży.

W przemyśle działają 2 mln MŚP. W niektórych jego gałęziach, np. wyrobów metalowych (z wyłączeniem przemysłu maszynowego), MŚP zatrudniają 82% ogółu pracowników, branża recyklingu 88,5%, drewna 84,4%. Zatrudnienie w branży włókienniczej waha się w przedziale od 70 do 180%, są natomiast sektory, w których udział w zatrudnieniu nie osiąga 20%, np. w przemyśle wydobywczym ropy naftowej i węgla, motoryzacyjnym, w energetyce i gazownictwie.

Wielkość przedsiębiorstwa ma niewątpliwie wpływ na zdolność stawiania czoła aktualnym wyzwaniom i odnoszenia sukcesu. Zgadzać się z tezą, że zdolność eksportowa stanowi czynnik powodzenia innowacyjnej i wyspecjalizowanej przedsiębiorczości, musimy jednak stwierdzić, że "bardzo małe" nie jest równoznaczne z "bardzo silnym" przedsiębiorstwem. Przedsiębiorstwo musi posiadać pewien minimalny potencjał, żeby mogło nawiązać kontakt ze wschodzącymi gospodarkami Chin, Indii, Rosji lub Brazylii.

Dane statystyczne oparte wyłącznie na wielkości zatrudnienia nie odzwierciedlają jednak potencjału, jaki wiele przedsiębiorstw osiąga dzięki działaniom realizowanym na zasadzie partnerskiej współpracy. Panuje jednak powszechna zgoda co do faktu, że pod względem konkurencyjności na międzynarodowych rynkach, niemieckie i angielskie przedsiębiorstwa przewyższają firmy włoskie i hiszpańskie, a jedną z przyczyn tego stanu rzeczy upatruje się właśnie w rozmiarach zatrudnienia.

³ Powyższe dane są w dużym stopniu uzależnione od klasyfikacji osób samozatrudnionych lub indywidualnych przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają pracowników.

W branży budowlanej rola lokomotywy, jaką duże przedsiębiorstwa pełnią w stosunku do kooperantów odgrywa mniejsze znaczenie niż w przemyśle ciężkim. MŚP tej branży, w większym stopniu niż inne sektory, opierają się na własnym rynku, którym jest popyt wewnętrzny (generowany przez samorządy lub podmioty prywatne), i to on decyduje o sytuacji całej branży.

Dlatego obecna polityka cięć stanowi zagrożenie dla małych przedsiębiorstw i zakładów rzemieślniczych. Z tych przyczyn konieczne jest, by wielkie strategie wspólnotowe (np. Strategia 2020) uwzględniały potrzeby tej kategorii przedsiębiorstw.

Omawiając zdolności MŚP do generowania zatrudnienia, należy równocześnie mieć świadomość zróżnicowanej wartości miejsc pracy. Uzasadniona jest teza, według której miejsce pracy w przedsiębiorstwie będącym liderem cyklu produkcyjnego (*upstream*) jest jakościowo lepsze niż miejsce pracy stworzone przez podmiot, który w tym samym cyklu jest poddostawcą (*downtream operations*). Wynika to z faktu, że fragmentaryzacja cyklu, łańcuch kontroli przedsiębiorstw, łańcuch podwykonawstwa lub oddanie produkcji w outsourcing mogą równocześnie przykrywać usiłowanie obejścia zasad i przepisów, włącznie z podstawowymi prawami pracowników.

Opisane wyżej zjawisko jest jeszcze bardziej powszechne w budownictwie. Z krajowych badań wynika, że im niższy jest poziom łańcucha podwykonawstwa, tym mniejsze jest przedsiębiorstwo wykonawcy, niższa wartość dodana zleconych robót, gorsze zyski finansowe i wraz z nimi warunki pracy.

Dzieje się to w czasie, w którym prywatna inicjatywa dotkliwie odczuwa skutki kryzysu. Mikro i małe przedsiębiorstwa ponoszą koszty działań na rzecz przywrócenia równowagi makroekonomicznej (tak nazywają je ich pomysłodawcy) lub oszczędnościowych (tak nazywają je ich przeciwnicy). Badania podkreślają niektóre znane czynniki spadku gospodarczego, które wspomnimy tylko pobieżnie.

Najmniejsze przedsiębiorstwa także odczuwają skutki kryzysu, chociaż nie równocześnie. W Niemczech oczekiwany jest spadek obrotów i rentowności wszystkich MŚP, przy czym ta kategoria w najmniejszym stopniu korzysta z dobroczynnego efektu eksportu na niemiecki przemysł. Mikroprzedsiębiorstwa odnotowują zaledwie 2% udział w krajowym eksporcie, a ogół MŚP jedynie 20%. Z tego powodu związki zawodowe zgłaszają potrzebę interwencji na rzecz pobudzenia prywatnego popytu, który zaspakajają przede wszystkim MŚP.

W Polsce gospodarka gwałtownie wyhamowała dopiero w 2013 r. Wzrost PKB i produktywności kształtuje się na poziomie około 1%. Dążenie Polski do przyjęcia wspólnej waluty wymusza dyscyplinę finansów, która jednak hamuje wzrost gospodarczy. Po dwuletnim okresie silnego wzrostu, który zapewniły inwestycje infrastrukturalne współfinansowane z funduszy europejskich i przygotowania do Mistrzostw Europy w piłce nożnej, prognozy dla branży budownictwa są niekorzystne.

W Belgijskiej branży budowlanej wystąpiło tylko wyhamowanie podobnie jak w przypadku Niemiec, natomiast we Włoszech i we Francji widoczne są oznaki recesji. We Włoszech wszystkie segmenty branży budowlanej silnie odczuły następstwa kryzysu długu publicznego.

Jeden z raportów przygotowanych na zlecenie Parlamentu Europejskiego [por. bibliografia] określa obszary, w których należy podjąć interwencję dla złagodzenia wpływu kryzysu na zatrudnienie w MŚP. Niektóre z tych strategii polegają na pomocy dla przedsiębiorstw przeznaczonej na zachowanie poziomu zatrudnienia i przewidują również działania stymulujące popyt. Ocenia się jednak, że są to środki nadzwyczajne, które często sprzyjają określonym interesom, a w każdym razie - w długoterminowej optyce - zakłócają rynek. Jako przykład wskazuje się bardzo rozpowszechnione w Europie systemy subwencjonowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Takie działania zasługują na uznanie, ponieważ ich celem jest zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników w okresie przejściowych trudności, utrwalają jednak w przedsiębiorstwach poziom zatrudnienia, który nie jest ekonomicznie uzasadniony.

Wydaje się natomiast, że strategie oparte na optymalnym wykorzystaniu kapitału ludzkiego (kształcenie, szkolenie, mobilność zatrudnienia) z jednej strony lepiej stymulują produktywność i innowacyjność europejskiej gospodarki w długoterminowej perspektywie, a z drugiej strony - poprawę efektywności rynku kapitałowo finansowego, dzięki której MŚP uzyskają łatwiejszy dostęp do kapitału i kredytu.

Nowy ład europejski powinien stać się siłą napędową, która uruchomi wspólne działania na rzecz umocnienia europejskiej gospodarki, przewidziane w ramowych strategiach Unii. System Europejskich Semestrów jest procesem zarządzania w oparciu, o który wszystkie kraje Unii będą wdrażać Strategię 2020 w zmienionym kontekście opartym na wzajemnej współpracy i wzajemnym nadzorze.

W takim kontekście partnerzy społeczni - poprzez dialog społeczny i uczestnictwo - muszą mieć możliwość wniesienia swojego wkładu. Oznacza to, że polityka i ustawodawstwo europejskie nie będą już mogły pomijać kwestii stosunków pracy w MŚP, które muszą znaleźć się w centrum europejskiej polityki na rzecz umocnienia społecznego wymiaru rynku wewnętrznego.

3. ZATRUDNIENIE, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I SAMOZATRUDNIENIE

W latach trudności gospodarczych granica między pracą najemną a przedsiębiorczością staje się mniej wyraźna. W niniejszym opracowaniu koncentrujemy się na trzech kategoriach: przedsiębiorstwach, które tworzą zatrudnienie, osobach samozatrudnionych i zatrudnionych pracownikach.

W okresie stagnacji całej europejskiej gospodarki liczba działających przedsiębiorstw musiała ulec zmniejszeniu. Z pewnością dotyczy to Włoch. W 2010 r. liczba zarejestrowanych

przedsiębiorstw była niższa o około 100.000 w porównaniu z 2008 r., co oznacza utratę 3 mln miejsc pracy.

We Francji spadek dotyczy liczby mikroprzedsiębiorstw zatrudniających co najmniej jednego pracownika. W Niemczech i w Polsce nie odnotowano zmniejszenia liczby mikro i małych przedsiębiorstw, pomimo iż prawdopodobnie już w tym roku⁴ niekorzystne prognozy gospodarcze zaczną się potwierdzać lub już to nastąpiło. Podobną opinię wyrażają wybrani obserwatorzy zaangażowani w nasze badanie.

Należy podkreślić, że niniejsze badanie jest prowadzone w kontekście poważnego kryzysu gospodarczego, który dotyka wszystkie kraje Unii.

W tak niekorzystnym scenariuszu gospodarczym, agendy rządów krajowych nadal zawierają wielkie wspólnotowe programy rozwoju, których wdrażanie znajduje oparcie we wzmocnionym procesie wspólnego zarządzania gospodarką. W tym miejscu należy wymienić Strategię 2020, Akt o jednolitym rynku, nową Agendę społeczną UE, jako najbardziej związane z naszym opracowaniem. Ambicje Wspólnoty będą musiały brać pod uwagę kryzys i zakłócenia, które należy usunąć, wywołane wybuchem bańki spekulacyjnej, brakiem ciągłości w dostępie do kredytu, a także spowodowane przez eksplozję długu publicznego i bezrobocia.

Jednym ze skutków opisanych zakłóceń jest wzrost samozatrudnienia. Nie chcemy w żadnym wypadku krytykować przedsiębiorczości europejskich pracowników i pracownic, którzy otwierają własną działalność, nie możemy jednak nie zauważać, że często przekształcenie zatrudnienia w samozatrudnienie ma na celu obejście form ochrony przysługujących zatrudnionym lub (według bardziej przychylnych opinii) uelastyczenie rynku pracy. W przypadkach, w których za samozatrudnieniem kryje się zależność finansowa, mamy do czynienia z "samodzielnnością", która ma niewiele szans na stworzenie kolejnych miejsc pracy, natomiast z dużym prawdopodobieństwem może się przyczynić do trudności społecznych i osłabienia ochrony pracowniczej. Odróżnienie przedsiębiorczości od fikcyjnego samozatrudnienia jest operacją złożoną, ale konieczną. Dlatego konieczną, że wszelkie formy wsparcia przedsiębiorczości mogą okazać się nieskuteczne, jeżeli pomoc ta będzie podtrzymywać inicjatywy pozbawione jakiegokolwiek rzeczywistej perspektywy gospodarczej. Ponadto wszelka polityka na rzecz zatrudnienia może być narażona na niepowodzenie z powodu zakłóceń popytu i podaży, jakie to zjawisko wywołuje na rynku pracy.

Stwierdzenie, czy dana inicjatywa ma rzeczywistą wartość gospodarczą wymaga oceny potencjału, jaki się z nią wiąże, co jest trudne do wykonania *a priori*. Z pewnością gwałtowny przyrost indywidualnych firm, które nie zatrudniają pracowników przyczynia się do zwiększenia liczby zarejestrowanych przedsiębiorstw, ale równocześnie pozwala ukryć bardziej niepokojącą informację o masowym zamykaniu mikroprzedsiębiorstw, które zatrudniały pracowników. W 2008 r. we Francji uchwalono ustawę, która wprowadziła nową formę przedsiębiorstwa indywidualnego, co skłoniło wielu Francuzów do założenia takich

⁴ Dzięki dużej ilości danych, załączone prezentacje umożliwiają lepsze poznanie sytuacji małych i mikroprzedsiębiorstw w krajach będących przedmiotem badania.

firm w innowacyjnych i dynamicznie rozwijających się sektorach. W 2012 r. stwierdzono, że na 550 tys. zarejestrowanych przedsiębiorstw 307 tys. miało właśnie tę nową formę prawną. W efekcie ustawa okazała się kontrowersyjna i wywołała negatywne reakcje ze strony zrzeszeń rzemieślniczych, które skarżyły się na zakłócenia na rynku spowodowane przez selektywne przyznawanie przywilejów podatkowych i ułatwień administracyjnych. Z kolei związki zawodowe podnosiły kwestię nadużywania tego instrumentu, który pomnożył liczbę fikcyjnych samozatrudnionych (średnie obroty tych (samodzielnych) przedsiębiorstw wynoszą 5.800 euro rocznie). Również i w tym przypadku branża budowlana najczęściej sygnalizowała przypadki zakłóceń na rynku.

Większy niepokój budzi znaczący wzrost w całej Europie liczby indywidualnych przedsiębiorców bez pracowników w branży budowlanej, która z powodu intensywności pracy i niepewności zatrudnienia, jest podatna na nadużywanie statusu samozatrudnionego. Na przykładzie branży budowlanej najwyraźniej widać, że dezintegracja zakładu produkcyjnego (np. placu budowy) obniża jakość miejsca pracy, utrudniając prowadzenie skutecznej polityki na rzecz konkurencyjności branży w takich dziedzinach jak bezpieczeństwo pracy, wpływ na środowisko, szkolenie zawodowe, dostępność wyspecjalizowanych pracowników, przejrzystość przetargów i uczciwa konkurencja.

Z perspektywy europejskiej wzrost samozatrudnienia wiąże się z kwestią mobilności w zatrudnieniu. Ewolucja uregulowań prawnych w ostatnich latach wzmocniła prawo do swobodnego przepływu usług. Niewątpliwie oferta pracy za granicą w postaci „świadczania usług” przynosi określone korzyści np. w kontekście przejściowych przepisów otwierających rynek pracy dla pracowników Wspólnoty pochodzących z krajów, które niedawno wstąpiły do Unii. Restrykcyjne przepisy zniechęcają do poszukiwania zatrudnienia za granicą, nie stawiają natomiast przeszkód dla swobodnego przepływu przedsiębiorstw lub osób samozatrudnionych. Z tej przyczyny Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zwróciła się niedawno o niestosowanie ograniczeń w dostępie do krajowych rynków pracy dla europejskich pracowników pochodzących z najbiedniejszych krajów (jak Rumunia, Bułgaria i Chorwacja).

Zjawisko delegowania pracowników za granicę uległo nasileniu z chwilą wejścia w życie w 2006 r. europejskiej dyrektywy o swobodnym świadczeniu usług. W Niemczech liczba pracowników oddelegowanych do pracy z innych krajów UE wzrosła z 50 tys. w 2009 r. do 71 tys. w 2011 r. We Francji przebywa około 190 tys. pracowników oddelegowanych do pracy za granicą.

Od 2007 r. ich liczba wzrosła o 4 tys. osób, a równocześnie zatrudnienie w branży zmniejszyło się o 52 tys. osób. Jest to liczba niedoszacowana, ponieważ europejskie przepisy nie wymagają zgłaszania pracowników delegowanych władzom kraju goszczącego. Omawiane zjawisko dotyczy również innych krajów, np. Polski i nie tylko dlatego, że rośnie liczba polskich przedsiębiorstw, które działają na europejskim rynku na zasadzie samozatrudnienia lub delegowania pracowników. Również w Polsce występują zakłócenia na rynku spowodowane zatrudnianiem pracowników z krajów ościennych, np. z Ukrainy, których obywatele nie potrzebują pozwoleń na pracę na terenie Polski.

Przejdźmy do kolejnego zagadnienia - sytuacji trzeciej grupy, tj. zatrudnionych pracowników. Europejskie regulacje prawne dot. zatrudnienia zostały dogłębnie zrewidowane, żeby usunąć z nich te formy ochrony, które określone siły polityczne uznają za ograniczenie lub przywilej, np. przepisy, które ograniczają indywidualne zwolnienia lub jednostronne uprawnienia decyzyjne pracodawcy w zakresie organizacji pracy.

Do utrwalenia tej długoterminowej tendencji przyczyniły się doraźne problemy wynikające z kryzysu, który sprawił, że niemożliwe stało się dalsze unikanie tematu konkurencyjności sektora produkcji i zbyt wysokiego długu publicznego w wielu europejskich krajach. Taka sytuacja stanowi efekt nakładania się rozmaitych elementów nieskutecznego systemu zarządzania rynkiem wewnętrznym i zaburzeń równowagi makroekonomicznej, umyślnie zaniedbanych w ciągu ostatnich dziesięcioleci.

Długo oczekiwany europejski ład gospodarczy nabrał kształtu w ciągu trudnych lat kryzysu, w wyniku burzliwych reform przeprowadzonych w ramach i poza konstrukcjami europejskich traktatów. Jest to wielowymiarowy proces, który przebiega na różnych poziomach, opiera się na zasadzie wzajemnego nadzoru państw i dotyczy różnych sektorów europejskiej gospodarki i finansów.

Obywatele Europy dopiero zaczynają poznawać te złożone aspekty. Natomiast wyraźnie widać, że europejski ład gospodarczy sprawił, iż do tematów europejskiej (lub międzyrządowej) agendy powróciły kwestie o charakterze społecznym, które jeszcze kilka lat temu były całkowicie nieobecne w debacie Wspólnoty. Wśród nich należy wymienić reformy rynku pracy, politykę wynagrodzeń i kosztów pracy, tematykę emerytalną i w zakresie ochrony społecznej, opodatkowanie osób fizycznych, pracy i przedsiębiorstw, itp.

W ramach wspomnianych wyżej procesów wiele europejskich krajów musiało przeprowadzić głębokie reformy pracy, ograniczające indywidualne prawa pracowników. Na przykład w ramach działań na rzecz przywrócenia konkurencyjności narodowych gospodarek rządy wielu krajów - pod wpływem instytucji unijnych, Banku Centralnego, Międzynarodowego Funduszu Walutowego i za zgodą partnerów z UE - jednostronnie ograniczyły ochronę przed indywidualnym zwolnieniem. W takich krajach jak Hiszpania, Portugalia, Grecja, Węgry, Rumunia reformom ustawodawczym towarzyszyły działania - w opinii wielu osób, na granicy poszanowania podstawowych praw związkowych - których celem było takie osłabienie prawa do zbiorowych negocjacji, by partnerzy społeczni nie mogli w zbiorowych układach pracy przywrócić tego, co prawodawca wyeliminował na drodze legislacyjnej.

W MŚP presję na warunki pracy zwiększają dodatkowo trudności, na jakie natrafia dialog społeczny w procesie poszukiwania wspólnych rozwiązań. Podczas gdy w takich krajach jak Francja, Włochy i Belgia celem dialogu społecznego jest wzmocnienie ochrony pracowników MŚP, jaką zapewnia układ zbiorowy, w Niemczech nastąpił drastyczny spadek pracowników objętych zbiorowymi układami pracy. Zjawisko to przejawia się rosnącą różnicą między wynagrodzeniem ustalonym w układzie a wynagrodzeniem rzeczywiście pobieranym przez pracowników, która dochodzi nawet do 20%. Demontaż negocjacji zbiorowych w największej

Europejskiej gospodarce spowodował, że przez całe dziesięciolecie prowadzona była umiarkowana polityka płacowa, której reperkusje odczuwa cały wspólny rynek, szczególnie strefa euro.

4. REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW W SEKTORZE MŚP.

Małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią niezwykle szeroką kategorię. Obejmują 20 mln przedsiębiorstw, które zatrudniają dwie trzecie siły roboczej sektora prywatnego (około 87,5 mln osób).

Stosowany wobec MŚP system odstępstw powoduje, że określone przepisy lub określone strategie dotyczą jedynie bardzo wąskiej grupy dużych przedsiębiorstw (43.000 dużych przedsiębiorstw, ale około 43 mln pracowników) lub wybranych kategorii MŚP. Możliwa jest zatem polityka skierowana do mikroprzedsiębiorstw, do przedsiębiorstw o niskich obrotach lub przedsiębiorstw określonych sektorów.

Prawo europejskich pracowników do informacji i konsultacji – będące przedmiotem naszego badania - dotyczy przedsiębiorstw, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników, przy czym TFUE zwalnia bardzo małe przedsiębiorstwa z obowiązku procedury włączania pracowników w przypadku kryzysowej sytuacji w przedsiębiorstwie.

Można niewątpliwie stwierdzić, że nastąpiła harmonizacja prawa poszczególnych krajów. Sięgając do przykładów z naszego badania, możemy wskazać na przypadek Polski, gdzie dla umożliwienia egzekwowania prawa do informacji i konsultacji, w 2008 r. obniżono próg zatrudnienia, którego przekroczenie nakazuje powołanie rady zakładowej, ze 100 do 50 pracowników.

Prawo unijne nie wypowiada się na temat przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 50 pracowników. We Włoszech, w Belgii i we Francji przewidziana jest forma reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach o niższym zatrudnieniu, jednak wiążą się z tym tak duże trudności, że bardziej skuteczne okazuje się wykorzystywanie ponadzakładowych form uczestnictwa pracowników.

W Niemczech sam mechanizm powoływania rad zakładowych nie pozwala na zapewnienie reprezentacji w MŚP (jedynie 10% MŚP powołało reprezentację pracowników). Również niemiecki system partycypacji potwierdza tezę, że im przedsiębiorstwo jest mniejsze, tym niższy jest w nim poziom uczestnictwa. Związek zawodowy koncentruje swoje działania głównie na kwestii płacy minimalnej i powszechnego stosowania zbiorowych układów pracy. Z kolei w Belgii taka strategia przynosi bardzo dobre wyniki, między innymi dzięki charakterystycznemu dla tego kraju systemowi komisji dialogu społecznego, które negocjują również zbiorowe układy pracy obowiązujące z mocy prawa wszystkich pracowników, także tych zatrudnionych w MŚP. W Polsce reprezentacje pracowników w przedsiębiorstwach, które zatrudniają mniej niż 50 pracowników nie istnieją lub ich znaczenie jest marginalne.

Powyższe wynika z prawnych uregulowań dot. zrzeszania się i reprezentacji pracowników w miejscu pracy.

Ze świadectw zebranych w krajach objętych badaniem wynika, że uczestnictwo jest również optymalną płaszczyzną zarządzania relacjami w MŚP, jednak we wspólnotowych źródłach prawa temat ten jest nadal obecny tylko w niewielkim zakresie.

EBC⁵ promuje zrzeszanie się przedsiębiorców. EBC przyjmuje z zadowoleniem rozwój ponadzakładowych praktyk dialogu społecznego. Domaga się też prawa do udziału w Sektorowym Komitecie Dialogu Społecznego, aby móc przedstawić specyfikę wizji MŚP. Mimo że Komisja Europejska uznała jej reprezentatywność, EBC nie została dopuszczona do obrad Komitetu z powodu sprzeciwu zrzeszenia pracodawców FIEC, które w przeważającej mierze stanowi reprezentację wielkich przedsiębiorstw branży.

W przepisach europejskich wydaje się niewartościowany obszar relacji angażujących przedsiębiorców i związki zawodowe w przedsiębiorstwach, które zatrudniają mniej niż 50 pracowników. W ten sposób europejski prawodawca wykazuje brak zainteresowania dla 1,4 mln przedsiębiorstw we Francji (przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 50 pracowników), około 1,5 mln w Niemczech, 3,5 mln we Włoszech, 300 w Belgii i 1,7 mln w Polsce⁶.

W naszym opracowaniu nie chcemy podnosić kwestii niestosowania określonych praw pracowniczych, ale chcemy podkreślić, że polityka wspólnotowa nie jest w stanie optymalnie wykorzystywać dorobku relacji, jakie wytwarzają się między związkami zawodowymi i przedsiębiorcami małych i mikro przedsiębiorstw. To dorobek, który powstaje w duchu “wspólnego działania”, właściwego dla wspólnotowego *acquis* w dziedzinie uczestnictwa pracowników, i który ma służyć gospodarstwu i społecznemu planowaniu bliższemu potrzebom przedsiębiorstw i ich pracowników.

5. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW A PRAWO PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI I KONSULTACJI

Wspomnieliśmy wcześniej o pozytywnych i negatywnych skutkach mobilności przedsiębiorstw i usług oraz delegowania pracowników do pracy za granicą.

Powyższe zagadnienia wiążą się z problemem nielegalnego rynku pracy, ze wzrostem pozornego samozatrudnienia, z zakresem stosowania zbiorowych układów pracy. Innymi słowy kwestia delegowania odsłoniła dysonans pomiędzy ściśle narodowym charakterem

⁵ Począwszy od 2008 r., w ramach trzech projektów “Under Construction” EBC angażuje swoich członków w proces “capacity building” (budowa potencjału) i upowszechniania dobrych praktyk w zakresie zrzeszania się przedsiębiorców.

⁶ Są to wielkości przybliżone, pozyskane z krajowych raportów za lata 2010 lub 2011, w których z danych dotyczących mikroprzedsiębiorstw odjęto samozatrudnionych (self-employed) niezatrudniających pracowników.

systemów ochrony pracy a ponadnarodowym charakterem dynamicznych zmian w gospodarce.

W naszym badaniu staraliśmy się zweryfikować, czy wykonywanie prawa pracowników do informacji i konsultacji daje pracownikom delegowanym możliwość korzystania z szerszej ochrony pracy.

Sytuacje w poszczególnych krajach wykazały, że zjawisko to dotyczy głównie małych i bardzo małych przedsiębiorstw. Jak już wspomniano wcześniej są to przedsiębiorstwa, które stanowią końcowe ogniwa cyklu produkcyjnego (*downstream operation*) i dla których koszt pracy stanowi czynnik konkurencyjności.

W Niemczech stawia się na wzmocnienie prawa, żeby narzucić wiążące ograniczenia prawne przedsiębiorstwom, które delegując pracowników, świadczą usługi na terenie Niemiec. W szczególności związki zawodowe branży budowlanej starają się narzucić ustawową płacę minimalną poprzez objęcie wszystkich pracowników stawkami przewidzianymi w układach zbiorowych lub poprzez wzmocnienie solidarnej odpowiedzialności całego łańcucha podwykonawców.

Układy zbiorowe przewidują składkę na dwustronny fundusz Soka Bau, utworzony przez branżowe organizacje pracodawców i przez związek zawodowy IG BAU. Fundusz zarządza dodatkowymi programami emerytalnymi i kasą uzupełniającą, która dofinansowuje wynagrodzenia i urlopy pracowników branży. Zagraniczne firmy, które prowadzą działalność na terenie Niemiec mają obowiązek dokonywania wpłat na fundusz, co daje równocześnie możliwość ewidencjonowania zagranicznych podmiotów branży.

Fundusz SOKA BAU odwołuje się do przepisów prawa i do tych ustaleń wynikających ze zbiorowych układów pracy, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników, zatem przedsiębiorcy zobowiązani są do wnoszenia wpłat (około 20% kwoty wynagrodzenia brutto i świadczeń dodatkowych), niezależnie od tego, czy przedsiębiorstwo jest objęte branżowym układem pracy. Pracownicy mogą dokonywać dobrowolnych wpłat, które nie podlegają opodatkowaniu do wysokości 250 euro rocznie. Fundusz zarządza aktywami w kwocie około 5 mld, przeznaczonymi na dodatkowe zabezpieczenie emerytalne, urlopy i szkolenie zawodowe.

We Włoszech funkcjonują podobne fundusze, tzw. z Casse edili [kasy budowlane]. Udział w kasach budowlanych jest obowiązkowy dla wszystkich przedsiębiorstw branży, zatem wszyscy uczestnicy łańcucha podwykonawców muszą być w nich zarejestrowani. Solidarna odpowiedzialność wszystkich uczestników łańcucha podwykonawców powinna gwarantować możliwość ewidencjonowania przedsiębiorstw zagranicznych podwykonawców.

Powyższe mechanizmy tylko częściowo rozwiązują problem. Przede wszystkim lepiej unaoczniają rozmiar zjawiska w kraju przeznaczenia, ale nie dają możliwości weryfikowania warunków zatrudnienia, za które odpowiada kraj pochodzenia (na przykład czy umowa o pracę została zawarta i czy jest prawidłowa, czy pracodawca w kraju pochodzenia odprowadza składki na ubezpieczenie).

Doświadczenia niemieckie wzbogacają się również o działania podejmowane dla lepszego informowania delegowanych pracowników i dla tworzenia punktów pomocy związkowej. Takie inicjatywy występują w praktyce wszystkich krajów objętych badaniem.

Mamy więc do czynienia z formami kontroli i pomocy, które mimo iż opierają się na uczestnictwie i reprezentacji, nie dają możliwości wypowiedzi pracownikom delegowanym. We Francji natomiast podjęto działania idące w tym kierunku.

We Francji kwestia pracowników delegowanych do pracy za granicą nie jest tak silnie odczuwana jak w Niemczech czy we Włoszech, nie są też przewidziane uregulowania ograniczające liczbę poziomów podwykonawstwa. Podwykonawcy wykonują około 40% wartości projektów w budownictwie i około 20% projektów infrastrukturalnych. Jak już wspomnieliśmy liczba pracowników delegowanych w branży budowlanej oficjalnie wynosi około 190 tys. osób. Wybrani obserwatorzy zaangażowani w nasze badanie wskazywali, że powyższa wielkość stanowi jedną trzecią rzeczywistej liczby pracowników delegowanych, ponieważ mimo ograniczeń, jakie nakładają przepisy wspólnotowe, nie zawsze można jednoznacznie stwierdzić, czy postępowanie przedsiębiorstw jest zgodne z prawem (por. przypadek Bouygues w prezentacji dot. Francji). Uważa się, że takie praktyki mogą postawić pod znakiem zapytania politykę społeczną na rzecz poprawy zatrudnienia i jakości pracy.

Kodeks pracy nie daje instrumentów umożliwiających powołanie takiego przedstawicielstwa pracowników, które odzwierciedlałoby rzeczywistą strukturę przedsiębiorców wykonujących całość danej inwestycji. Jednakże pojawiły się pewne inicjatywy, które próbują stosować rozwiązania idące w tym kierunku.

Na budowie elektrowni atomowej Flamanville 3, w której uczestniczy 200 przedsiębiorstw i 2650 pracowników, powołano międzyzakładową organizację (AIE FLA3) dla koordynowania prac realizowanych przez przedsiębiorstwa obecne na placu budowy. Pozwoliło to organizacjom związkowym na zgłoszenie postulatu i otrzymanie zgody na powołanie komitetu dialogu społecznego, który obecnie zajmuje się również polityką integracji pracowników 26 narodowości.

Zanim wspólnotowe ustawodawstwo uwzględni społeczne problemy związane z delegowaniem pracowników do pracy za granicą, można czerpać przykład z francuskich, włoskich i niemieckich doświadczeń w zakresie prowadzenia dialogu społecznego na rzecz łagodzenia negatywnych skutków delegowania, a dokładniej fragmentaryzacji cyklu realizacji inwestycji na wiele części wykonywanych przez licznych przedsiębiorców w jednym miejscu pracy.

W Polsce zjawisko pracowników delegowanych do pracy za granicą stanowi przedmiot debaty z dwóch powodów. Po pierwsze popyt na tanią siłę roboczą z Europy daje możliwość pracy polskim MŚP. Ze względu na brak oficjalnego monitoringu tego zjawiska, najbardziej wiarygodne dane o przepływie pracowników z Polski do krajów UE wynikają z liczby wydanych formularzy E101 (obecnie certyfikatów A1). W 2010 r. wydano 265 tys., w 2011 r.

310 tyś. i w 2012 r. 241 tyś. certyfikatów, przy czym należy zaznaczyć, że ponad połowa wniosków dotyczy branży budowlanej.

Z drugiej strony Polska jest atrakcyjnym rynkiem dla przedsiębiorstw usługowych z krajów ościennych. W latach 2010 - 2012 liczba ukraińskich pracowników zatrudnionych w branży budownictwa wzrosła z 29 tyś. do 54 tyś. osób. Należy zauważyć, że 238 tyś. przedsiębiorstw branży budowlanej, tj. 99,2% ogółu, stanowi obszar całkowicie oderwany od rzeczywistości związkowej. Z powodu braku jakiegokolwiek formy reprezentacji, pracownicy tych przedsiębiorstw pozbawieni są korzyści, jakie wynikają z posiadania, na poziomie zakładowym lub terytorialnym, platformy dającej możliwość dyskusji, wymiany poglądów i uregulowania warunków pracy.

Włoskie, niemieckie i francuskie związki zawodowe wskazują, że właściwym kierunkiem jest wymiar międzyzakładowy, jednak optują za różnymi rozwiązaniami. Włochy i Niemcy stawiają na bilateralność. Przypadek AIE FLA3 podsuwa przykład nowej formy zrzeszania się i reprezentacji.

Wszystkie wyżej opisane doświadczenia odwołują się do systemów dialogu społecznego wpisanych w kulturę zrzeszania się i zorganizowanej reprezentacji pracowników. Tam, gdzie nie ma tej kultury, z powodu ograniczeń prawnych czy nieprawidłowych stosunków pracy, fragmentaryzacja miejsca pracy i zjawisko delegowania osłabiają ochronę pracowników. Nie tylko pracownicy odczuwają skutki opisanych zjawisk, również organizacje pracodawców zgłaszają nieprawidłowości w tym zakresie.

Europejska Konfederacja Budowlana (EBC) z niepokojem patrzy na kwestię międzynarodowych przetargów powiązaną z delegowaniem pracowników, ponieważ generuje ona zjawiska nielegalnego wykorzystania siły roboczej lub zakłócenia na rynku ze szkodą dla przedsiębiorców krajowych, w szczególności dla MŚP.

Swobodny przepływ usług zakłóca również stosowanie instrumentów wsparcia dla MŚP opartych na zrzeszaniu się lub wspólnych inicjatywach, których stabilność wynika z tzw. „masy krytycznej”, tj. z uczestnictwa we wspólnych programach dużej liczby przedsiębiorstw.

Uregulowanie mobilności zatrudnienia, we wszystkich jej formach, jest złożoną operacją. Wśród rozlicznych zagadnień prawa pracy dotychczas zaniedbano, zarówno na poziomie krajowym jak europejskim, kwestię informowania i konsultowania pracowników.

Podstawowa zasada głosi: w przypadkach, w których ciągłość i jakość stosunku pracy zależą od realizacji głównej inwestycji, pracownik jest zainteresowany poznaniem przyszłości tej inwestycji i uczestnictwem w forach, na których diskutowane są warunki, na jakich inwestycja jest realizowana niezależnie od tego, który pracodawca formalnie go zatrudnia i abstrahując od geograficznej lokalizacji jego umowy o pracę.

Mimo to prawa do informacji i konsultacji oraz ramy prawne mobilności zatrudnienia są po prostu odseparowane. Ponadnarodowe implikacje prawa do informacji i konsultacji nie są jednak całkowicie nieobecne w europejskich regulacjach prawa. Dyrektywa o europejskich radach zakładowych gwarantuje wspólną reprezentację pracowników przedsiębiorstw wielonarodowych właśnie w celu wykonywania prawa pracowników do informacji i konsultacji. Dlaczego więc nie jesteśmy w stanie zrozumieć jak bardzo zjawisko delegowania pracowników hamuje zrównoważony proces dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa bez względu na jego rozmiary?

Kilka tygodni temu Komisja Europejska przedstawiła propozycję europejskiej dyrektywy, która wprowadza środki na rzecz ułatwienia wykonywania praw, jakimi dysponują pracownicy w ramach regulacji prawnych o swobodnym przepływie pracowników. Wśród praw, które Komisja Europejska chce egzekwować wskazuje się dostęp do zatrudnienia, warunki pracy, przywileje socjalne i ulgi podatkowe, dostęp do szkoleń, do organizacji związkowych, do mieszkań, dostęp dzieci do edukacji [por. Bibliografię].

Na powyższej liście nie pojawia się prawo do informacji i konsultacji. Gdyby się tam znalazło, z pewnością wymusiłoby refleksję nt. form reprezentacji odpowiednich dla pracowników delegowanych.

Wydaje się, że proponowana dyrektywa wyklucza pracowników, którzy przemieszczają po terytorium Unii w charakterze pracowników delegowanych. Albo też zamyka oczy na to zjawisko narastające w całej Europie i wobec którego prawo wspólnotowe jest dwuznaczne i trudne do stosowania. Zaniedbuje także kwestię trudności w stosowaniu prawa do informacji i konsultacji oraz do dostępu do ochrony, jaką gwarantują zbiorowe układy pracy (jak wynika z oceny sytuacji w poszczególnych krajach, w MŚP oba te aspekty są ściśle ze sobą powiązane). Upowszechnienie prawa pracowników do uczestnictwa stanowi filar europejskiego ustawodawstwa społecznego, a jego stosowanie pozwoliło umocnić prawo do reprezentacji w miejscu pracy. Taki kierunek został obrany z powodu konieczności dostosowania reprezentacji pracowników do strukturalnych zmian form przedsiębiorczości w Europie.

Wprowadzenie powyższych praw do obszarów, w których należy zagwarantować równe traktowanie zarówno europejskich migrantów jak i pracowników delegowanych do pracy za granicą, pozwoliłoby zmierzyć się z kwestią wykonywania praw, a zatem takich form reprezentacji, które umożliwiałyby egzekwowanie wspomnianych praw.

6. MŚP A PARTYCYPACJA FINANSOWA.

Ćwiczenie: Praktyczne zastosowanie definicji MŚP

Przedsiębiorstwem jest każdy podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną. Można uznać za przedsiębiorstwo osobę samozatrudnioną, firmę rodzinną, spółkę i różne formy stowarzyszeniowe, jeżeli ich celem jest działalność gospodarcza.

Unia Europejska wypracowała definicję małego i średniego przedsiębiorstwa dla celów harmonizacji definicji tego pojęcia na poziomie europejskim, jako wstępnego warunku zastosowania wspólnej polityki (głównie wyjątków i odstępstw).

W Europie obowiązują trzy kryteria kwalifikujące podmiot jako MŚP, są to liczba zatrudnionych pracowników, kryterium finansowe i kryterium niezależności⁷.

Tabela 1: Kryteria klasyfikacji MŚP. Definicja UE.

Kategoria przedsiębiorstwa	Zatrudnienie (RJR ⁸)	Kryteria finansowe (wymagane jest spełnienie co najmniej jednego warunku)		Kryterium niezależności
		Obroty roczne (w mln Euro)	Suma aktywów (Euro)	
Średnie	< 250	<= 50	<= 43	Dotyczy wszystkich kategorii MŚP Z kategorii MŚP wyłączone są przedsiębiorstwa, których 25% lub więcej kapitału lub praw głosu jest kontrolowane bezpośrednio lub pośrednio, wspólnie lub indywidualnie przez jedno lub kilka organów państwowych. Dopuszcza się określone wyjątki.
Małe	< 50	<= 10	<= 10	
Micro	< 10	<= 2	<= 2	

Często poziom zatrudnienia decyduje o zakwalifikowaniu przedsiębiorstwa do określonej kategorii wielkości.

Dla obliczenia poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, przez pracownika rozumie się:

- Zatrudnionych pracujących w przedsiębiorstwie
- Osoby pracujące dla przedsiębiorstwa i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego
- Właścicieli, kierowników
- Partnerów (wspólników) prowadzących regularną działalność w przedsiębiorstwie i osiągających z niego korzyści finansowe.

Powyższe oznacza, że praktykantów lub studentów odbywających szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym nie zalicza się do osób zatrudnionych. Chociaż źródło wspólnotowe ich nie wymienia, można wywnioskować, że

⁷ Przedstawione kryteria ustalono w 1995 r. i stały się oficjalne na podstawie Rekomendacji 96/280/WE.

⁸ Skrót RJR oznacza Roczne Jednostki Robocze, tj. liczbę pracowników zatrudnionych na pełen etat rocznie; praca w niepełnym wymiarze czasu oraz sezonowa są liczone jako ułamki RJR. Za rok referencyjny uważa się ostatni zatwierdzony rok obrotowy.

również pracownicy delegowani nie są uwzględniani przy obliczaniu progu zatrudnienia przedsiębiorstwa.

Niezależność stanowi kryterium wykluczające, tzn. pozwala określić, czym nie jest dane MŚP. Zgodnie z tym kryterium wyróżniamy trzy kategorie przedsiębiorstw:

- Przedsiębiorstwo w pełni samodzielne (żadne inne przedsiębiorstwo nie posiada udziałów w jego kapitale lub żadne przedsiębiorstwo (lub kilka przedsiębiorstw powiązanych) nie kontroluje ponad 25% jego kapitału).
- Partnerskie (inne przedsiębiorstwo posiada w jego kapitale udział od 25% do 50% lub wywiera równoważny, znaczący wpływ, np. przez wykonywanie prawa głosu w organach decyzyjnych lub wykonywanie innych praw na podstawie umów między wspólnikami).
- Powiązane (inne przedsiębiorstwo posiada w jego kapitale udział powyżej 50% lub wywiera dominujący wpływ poprzez wyznaczanie kierownictwa, wykonywanie prawa głosu w organach zarządczych przedsiębiorstwa lub wykonywanie innych praw na podstawie umów między wspólnikami.)

W przypadku przedsiębiorstw partnerskich lub powiązanych dane, które decydują o statusie MŚP (lub o podkategorii średniego, małego lub mikroprzedsiębiorstwa) są obliczane na podstawie sprawozdań finansowych konsolidowanych metodą proporcjonalną.

Przyjmując, że definicja ma służyć jednolitemu stosowaniu wspólnej polityki publicznej, warto jednak zauważyć, iż instytucje Wspólnoty już w samych definicjach przewidują możliwość zastosowania określonych odstępstw. Na przykład, dla ułatwienia MŚP dostępu do kapitału ryzyka, niektóre inwestycje w MŚP mogą być wyłączone z obliczeń progów ilościowych. Można zakwalifikować przedsiębiorstwo jako samodzielne, nawet jeśli niżej wymienieni inwestorzy przekroczyli pułap 25% udziału w jego kapitale:

- Publiczne korporacje inwestycyjne, spółki kapitałowe podwyższonego ryzyka, osoby fizyczne lub grupy osób prowadzące regularną działalność inwestycyjną podwyższonego ryzyka, które inwestują w firmy nienotowane na giełdzie (tzw. „anioły biznesu”) pod warunkiem, że całkowita kwota inwestycji „aniołów biznesu” w jedno przedsiębiorstwo nie przekroczy 250 000 EUR;
- Uczelnie wyższe lub ośrodki badawcze nienastawione na zysk;
- Inwestorzy instytucjonalni, w tym regionalne fundusze rozwoju;
- Niezależne władze lokalne jednostki administracyjnej z rocznym budżetem poniżej 10 mln EUR oraz liczbą mieszkańców poniżej 5000.

Status MŚP jest ważny ze względu na jego skutki prawne, gospodarcze i organizacyjne. Kwalifikacja do określonej kategorii MŚP może decydować o możliwości skorzystania z szans, ulg lub uproszczeń. Prawne, gospodarcze i organizacyjne czynniki w znacznym stopniu przyczyniają się do przekształcenia stosunków pracy w MŚP w metodę partycypacyjną.

Przeanalizujemy czynnik organizacyjny. Posiadanie kapitału w MŚP przez określonych inwestorów może prowadzić do rozdziału funkcji zarządzania i funkcji kontroli. Jest to

element organizacyjny, który ułatwia wykonywanie prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa.

Element organizacyjny jest dodatkowo wzmocniony przez element legislacyjny, ponieważ uproszczenia prawne zdejmują z MŚP ograniczenia zewnętrzne, uznawane za przeszkodę w ich rozwoju.

Chcemy podkreślić, że w sytuacji niewystępowania jakiegokolwiek złożonej formy zarządu, nie ma też okazji i sytuacji, które dawałyby pracownikom możliwość wypowiedzenia swoich opinii w sposób wyczerpujący, samodzielny i niezależny.

Do tego dochodzą implikacje gospodarcze, ponieważ pojawienie się inwestorów zewnętrznych, publicznych bądź prywatnych, zrywa powiązania organizacyjne typowe dla sytuacji, w których własność i zarząd są w pełni tożsame. Wprowadzenie instrumentów partycypacji finansowej pracowników może wywoływać konsekwencje podobne do tych, jakie pociąga za sobą pojawienie się zewnętrznego inwestora.

Często pracownicy przyjmują z podejrzliwością pojawienie się zewnętrznych inwestorów (nierzadko o egzotycznych nazwach jak private equity, business angels, white knights), zaniepokojeni, mniej lub bardziej skrywanym, spekulacyjnym nastawieniem tych podmiotów. Z kolei formy uczestnictwa pracowników, odpowiednie dla średnich, małych i mikro przedsiębiorstw mogą stworzyć sprzyjający klimat dla tego rodzaju inwestycji i wzmocnić MŚP, ich rozwój, ich zdolność przyciągania inwestycji i wprowadzania innowacji.

Fakt, że władze lokalne, wyższe uczelnie i ośrodki badawcze mogą posiadać udział w kapitale przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwo, które otrzymuje inwestycję nie traci swego statusu MŚP, stymuluje rozwój przedsiębiorstwa i umacnia jego więzi z terytorium. Umocnienie więzi z terytorium stanowi impuls dla dialogu z podmiotami, które na nim działają między innymi ze związkami zawodowymi. Jest to pożądanym dialog w sytuacji, gdy organizacje związkowe wykazują chęć prowadzenia debaty z podmiotami gospodarczymi obecnymi na danym terytorium, w duchu wspólnej odpowiedzialności za jego rozwój.

Definicja MŚP zawiera strategiczną wizję zarządzania i rozwoju MŚP oraz ich relacji z terytorium i podmiotami społecznymi. Wydaje nam się zatem słuszne, że nie odbiera się statusu MŚP tym przedsiębiorstwom, które podejmując wyzwanie polegające na współpracy z zewnętrznymi inwestorami, tworzą warunki dla bardziej złożonego sposobu zarządzania, dialogu społecznego i konstruktywnych relacji z interesariuszami.

Uznanie dla takiego podejścia znajduje wyraz w naszych propozycjach.

Partycypacja finansowa w MŚP we Francji, Niemczech i Polsce

Mówiąc o udziale w zyskach lub wynikach przedsiębiorstwa, należy podkreślić, że jest to coraz częściej stosowana w Europie forma wynagradzania, nie tylko w stosunku do kadr

menadżerskich czy specjalistów. Upowszechnianie programów udziału w zyskach ma na celu włączanie zmiennych składników do wynagrodzenia wszystkich pracowników. Nierzadko pracodawcy jednostronnie wprowadzają systemy wynagradzania uzależnione od osiągniętych celów. Według Fundacji Dublińskiej⁹ jest to najczęstszy przypadek, którego promotorem są niewątpliwie kraje anglosaskie, a w szczególności firmy wywodzących się z kultury amerykańskiej, w których powszechnie przyjętą praktyką jest jednostronne wprowadzanie systemów premiujących indywidualne wyniki pracowników.

Związki zawodowe dostrzegają w procesie negocjacji wartość dodaną systemów wynagradzania uzależnionych od osiągniętych celów. Szczególnie w obecnych czasach kryzysu, gdy presja na koszt pracy wpływa na obniżanie wynagrodzeń za świadczenia zawodowe, tworzenie systemów premiowania motywujących wzrost wydajności pracy lub wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa umacnia proces negocjacji oparty na wspólnych programach działania.

W MŚP negocjacje zakładowe są rzadką praktyką. Zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach organizacje pracodawców doceniają znaczenie dialogu społecznego na poziomie międzyzakładowym, natomiast uważają, że negocjacje zakładowe są kosztowne. Małe i średnie przedsiębiorstwa dostrzegają możliwość optymalizacji wykorzystania dostępnych zasobów poprzez formy współwłasności lub współzarządzania. Również organizacje związkowe doceniają formy wspólnego zarządzania, które dają pracownikom możliwość uzyskiwania wymiernych korzyści, jak w przypadku niemieckiego SOKA BAU lub Kas Budowlanych i funduszy emerytalnych we Włoszech. We Francji i w Niemczech mechanizmy premiowania – również poprzez stosowanie ulg podatkowych – mają zachęcać do wyboru określonych form oszczędzania lub inwestowania.

Odrębnego omówienia wymaga kwestia udziału w kapitale. Mówiąc o udziałach kapitałowych, o akcjonariacie czy o innych instrumentach, które przyznają współwłasność w przedsiębiorstwie (dużym lub małym) mamy na myśli posiadanie papierów wartościowych, akcji czy innych tytułów własności lub dłużnych papierów wartościowych wyemitowanych przez przedsiębiorstwo, w którym pracownik jest zatrudniony.

Na podstawie prezentacji poszczególnych krajów możemy pokusić się o przedstawienie sytuacji w zakresie partycypacji finansowej w głównych gospodarkach europejskich. Francuskie przepisy prawa dają szerokim rzeszom zatrudnionych pracowników możliwość udziału w zyskach z inwestycji i w kapitale przedsiębiorstwa.

Zmienne składniki wynagrodzenia stanowią przede wszystkim tzw. *interessement*, czyli program wynagradzania powiązany z wynikami przedsiębiorstwa, podlegający obowiązkowym negocjacjom, oraz pracowniczy program udziału w zyskach, który nakłada na przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 osób obowiązek przeznaczania części zysków na rzecz pracowników, w oparciu o kryteria określone prawem.

⁹ Raport Euofound, Performance-Related Pay and Employment Relations in European Companies. Autorzy: Aumayr, Welz, Demetriades, Listopad 2012. Dostępny na stronie www.euofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm

Premie mogą być wypłacane bezpośrednio pracownikom lub przeznaczane na zakładowe programy oszczędnościowe. Ulgi podatkowe i dopłaty zakładowe mają zachęcać pracowników do przekazywania premii (za wyniki lub z udziału w zyskach) na fundusze oszczędnościowe. Zakładowe programy oszczędnościowe gromadzą środki, które są ponownie inwestowane w przedsiębiorstwa lub zasilają fundusze emerytalne. Uruchomienie i warunki funkcjonowania programów oszczędnościowych wymagają negocjacji ze związkami zawodowymi lub radami zakładowymi. Jedynie w przypadku braku jakiegokolwiek formy reprezentacji pracowników w zakładzie pracy lub niepowodzenia negocjacji, pracodawca może jednostronnie ustalić zasady programu.

W MŚP programy oszczędnościowe mogą obejmować swym zasięgiem kilka przedsiębiorstw (międzyzakładowe programy oszczędnościowe). Programy mogą powstawać z inicjatywy partnerów społecznych i zrzeszać uczestników według kryterium branżowego lub terytorialnego. Zgromadzone środki zasilają Wspólny Fundusz Inwestycyjny zarządzany przez wyspecjalizowany podmiot.

Z badania opisanego w prezentacji dot. Francji, wynika, że poza wynagrodzeniem podstawowym i świadczeniami pracownicy mikroprzedsiębiorstw otrzymują 11,2%, a pracownicy małych przedsiębiorstw 8,7% udział w zyskach. Powyższy odsetek wzrasta do 15% w średnich przedsiębiorstwach. Ta nadwyżka powstaje w wyniku kumulacji premii za wyniki przedsiębiorstwa, programu udziału w zyskach, ulg podatkowych i innych korzyści związanych z uczestnictwem w programach partycypacji finansowej.

Pracownicy branży budowlanej odnoszą większe korzyści niż pozostałe sektory, ponieważ dzięki szerokiemu rozpowszechnieniu mechanizmu premii za wyniki przedsiębiorstwa i programu udziału w zyskach otrzymują średnio 12,7% zysków. Lepszy wynik osiąga jedynie sektor usług (pracownikom przekazywane jest 14,2% zysków), ale to zasługa różnego rodzaju bonusów.

Inną lokomotywę demokracji ekonomicznej we Francji stanowi akcjonariat pracowniczy. Ten temat został podjęty w raporcie opracowanym przez CISL, więc my ograniczymy się do przedstawienia jego skutków dla PMI¹⁰. We Francji akcjonariat pracowniczy w MŚP może powstać w wyniku zakupu akcji lub innych tytułów własności, szczególnie w przypadku prywatyzacji zakładów lub nieodpłatnego przekazania pracownikom akcji zatrudniających ich przedsiębiorstw. Pracownicy mogą uczestniczyć w programach bezpośrednio lub za pośrednictwem funduszy wspólnego inwestowania. Akcje są na ogół powiązane z zakładowymi programami oszczędnościowymi. Pracownicy są zachęceni do uczestniczenia w akcjonariacie pracowniczym, ponieważ ten mechanizm ma na celu łagodzenie skutków zmiany pokoleniowej właścicieli, co jest krytycznym momentem zwłaszcza na obszarach znacznego spadku demograficznego.

10 Por. Prezentację dot. Francji w Raporcie "Partycypacja i demokracja gospodarcza w przemyśle samochodowym w Europie", który został sporządzony w ramach projektu PROEFP w 2012r. i jest dostępny na stronie www.proefp.org/app/images/stories/PRO2.pdf

Dzięki wyżej opisanym mechanizmom liczba pracowników akcjonariuszy we Francji wynosi 3,7 mln, co stanowi 51% pracowników wobec średniej europejskiej wynoszącej 30%. W małych i w mikroprzedsiębiorstwach ta średnia obniża się do 14% pracowników w 223.000 przedsiębiorstwach. Te ostatnie dane można interpretować na dwa sposoby. Z jednej strony świadczą o trudnościach, na jakie natrafiają MŚP w dostępie do korzyści wynikających z partycypacji finansowej, a z drugiej trzeba przypomnieć, że negocjacje zbiorowe stanowią wartość dodaną takich instrumentów. Z prezentacji dot. Francji można wywnioskować, że opisane wyżej programy są bardziej rozpowszechnione w MŚP niż reprezentacje pracowników. Jest to pozytywna informacja, dla tych, którzy w międzyzakładowym dialogu społecznym postrzegają receptę na poprawę kondycji przedsiębiorców i pracowników.

Wydaje się, że jest to możliwe również dzięki pozytywnemu nastawieniu aktorów społecznych do instrumentów demokracji ekonomicznej. Istotnie, instrumenty partycypacji finansowej stanowią techniczne narzędzie, które umożliwia partnerom społecznym wdrażanie wartości demokracji ekonomicznej. Cztery z pięciu francuskich organizacji związkowych ustanowiły Ogólnozwiązkowy Komitet ds. Oszczędności Pracowniczych. Sygnalizujemy, że poza innymi działaniami Komitet stara się, by „pieniądze pracowników” były inwestowane w sposób etyczny lub społecznie odpowiedzialny. Komitet zachęca inwestorów, by występowali o nadanie im etykiety społecznej wydawanej przez Komitet. Spośród Funduszy, które otrzymały etykietę społeczną tylko jeden jest sektorowy i jest to właśnie fundusz budowlany.

Międzyzakładowy fundusz budowlany umożliwia wszystkim MŚP branży uczestniczenie w zbiorowym programie finansowanym z programów oszczędnościowych oferowanych pracownikom. Funkcjonowanie programów oszczędnościowych reguluje jeden z branżowych układów zbiorowych. W programie mogą również uczestniczyć pracownicy przedsiębiorstw, które do niego nie przystąpiły. Przedsiębiorca będzie w każdym razie zobowiązany do ponoszenia kosztów utrzymania rachunku pracownika w funduszu.

Interesujące dla naszego opracowania jest jedno z doświadczeń niemieckich. W 2009 r. uchwalono ustawę o udziale pracowników w kapitale, której celem miało być zwiększenie partycypacji finansowej w MŚP. Ustawa przewiduje korzyści podatkowe w sytuacji przeznaczenia oszczędności na inwestycje i tworzy Specjalny Fundusz Partycypacji Pracowniczej. Pracownicy nabywają jednostki uczestnictwa w funduszu, który z kolei inwestuje zgromadzone środki w MŚP. Fundusz wypłaca pracownikom odsetki i zyski z dokonanych inwestycji. Ponadto ustawa zawiera zalecenia dla podmiotu zarządzającego funduszem odnośnie dywersyfikacji inwestycji i płynności aktywów.

Fundusz inwestuje 60% zgromadzonych środków w przedsiębiorstwa, które umożliwiają swoim pracownikom zakup jednostek uczestnictwa w funduszu i maksymalnie 40% w zdywersyfikowane inwestycje. W każdym razie fundusz nie może koncentrować więcej niż 5% aktywów w jednym przedsiębiorstwie. Według obserwatorów konsultowanych na temat sytuacji w Niemczech, nie została jeszcze rozstrzygnięta kwestia fiskalna związana z nowoutworzonym funduszem, a korzyści podatkowe przyznane pracownikom, którzy w niego inwestują są ciągle zbyt ograniczone.

Partnerzy społeczni zajmują sporne stanowisko w sprawie partycypacji finansowej. Niemieckie związki zawodowe, szczególnie DGB i VerDi, wykazują pewien sceptycyzm. Obawiają się, że ryzyko niepowodzenia inicjatywy, na którą pracownicy przekazują swoje pieniądze stanowi zbyt duże zagrożenie, by związki mogły ją wspierać. Nie ma percepcji efektu redystrybucji zysków, jaka jest skutkiem posiadania papierów wartościowych przez pracowników.

Po stronie pracodawców można zauważyć większe zainteresowanie, chociaż nadal panuje sceptycyzm w kwestii wspólnego zarządzania udostępnionymi środkami. Również i w tym przypadku wspólne zarządzanie zasobami nie wywołuje świadomości wzrostu wartości wspólnego dobra i nadal przeważa interes indywidualny. Na przykład przeprowadzone wywiady ujawniły, że zasady inwestowania na rynku zabraniają funduszowi dokonywania inwestycji w przedsiębiorstwo, którego prognozy gospodarcze są negatywne (*negative outlook*), pomimo że to samo przedsiębiorstwo zainwestowało w fundusz (!).

Prezentacja dot. Niemiec przedstawia strukturę stowarzyszeniową opartą na systemie relacji silnie związanym z modelem partycypacyjnym, który jednak nie uwzględnia partycypacji finansowej. Podobnie przedstawia się sytuacja w innych krajach europejskich. Dopiero na podstawie praktycznych działań, a szczególnie dobrych praktyk partnerzy społeczni zdołają określić kierunek, w jakim należy podążać. Prezentacja dot. Niemiec zawiera przykład dobrej praktyki.

Hoppman Autohaus GmbH jest nie całkiem małym przedsiębiorstwem, ponieważ zatrudnia około 300 pracowników. Od wielu lat funkcjonuje w nim program udziału w zyskach, których połowa jest wypłacana w gotówce, a pozostała część gromadzona na rachunku w firmie. Zgromadzone środki są zabezpieczone przed stratami wynikającymi z rocznego sprawozdania finansowego (pracownicy mogą nie otrzymywać premii, ale stan środków na ich rachunkach nie może ulec obniżeniu, nawet w przypadku negatywnego wyniku netto), ale nie są chronieni w 100% przed ryzykiem upadłości. Program przewiduje instrumenty współzarządzania, z których w innej sytuacji nie można by korzystać, ponieważ przedsiębiorstwo nie przekracza wymaganego prawem progu zatrudnienia 500 pracowników. Obecnie właścicielem przedsiębiorstwa jest fundacja, w której pracownicy są członkami zarządu wspólnie z niezależnymi dyrektorami, ekspertami w dziedzinie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

Polska jest kolejnym etapem naszego przeglądu, w którym poszukujemy praktyk i strategii w zakresie partycypacji finansowej pracowników. Podobnie jak w innych krajach dawnej gospodarki socjalistycznej, akcjonariat pracowniczy stanowił instrument przejścia do gospodarki rynkowej. Na przykładzie Polski możemy prześledzić, w jaki sposób ta kiedyś rozpowszechniona forma własności pracowniczej w ciągu lat ulegała stopniowemu ograniczeniu w wyniku koncentracji kapitału w rękach menadżerów lub pojawienia się zagranicznych inwestorów.

Znamienne dla polskiego doświadczenia są teoretyczne podstawy budowania gospodarki rynkowej, w których powiązania między demokracją a systemem gospodarczym wynikały z

upowszechnienia wśród społeczeństwa własności majątku narodowego. Z czasem dynamika rozwoju oraz planowanie gospodarcze i społeczne obrały inny kierunek. Liczne dawniej przypadki akcjonariatu obecnie istnieją w formie szczątkowej również z tego powodu, że w ciągu dwudziestu lat funkcjonowania gospodarki rynkowej stosunki pracy poczyniły niewielki postęp na drodze zbliżenia do systemów uznawanych za bardziej dojrzałe. Zbiorowe rokowania stanowią zjawisko marginalne w sektorze prywatnym, a w MŚP praktycznie nie mają miejsca. Dialog społeczny, który toczy się głównie na poziomie krajowym i trójstronnym, nie jest znajduje oparcia w strategiach zbiorowych rokowań.

Partnerzy społeczni są zasadniczo przychylni instrumentom partycypacji finansowej. W przeszłości polski rząd wprowadził model spółki aktywności obywatelskiej, który pomimo zainteresowania partnerów społecznych, nie został dotąd w pełni zrealizowany. Z części badań wynika, że partnerzy społeczni są sprzyjają rozwojowi takich form partycypacji finansowej, które są głównie związane z modelami zarządzania prywatyzowanymi przedsiębiorstwami przy współdziałaniu pracowników. Sami pracownicy niechętnie podchodzą do planów prywatyzacji, jednak zmieniają postawę w przypadku, gdy przewidują one udział pracowników we własności przedsiębiorstwa i w jego zarządzaniu.

Doświadczenia lat 90. pozostawiły spuściznę w postaci znacznej liczby przedsiębiorstw, które zachowały akcjonariat pracowniczy. Nie podajemy dokładnych danych, ponieważ nie byłyby znaczące ani aktualne. Jest jednak nadal pewna liczba podmiotów, które badają i starają się upowszechniać partycypację finansową w Polsce, i które mogą stać się promotorami nowych form uczestnictwa pracowników, jednak bezwzględnie w oparciu o zmienione strategie.

W fazie przejścia do gospodarki rynkowej sektor budowlany odnotował najwyższą liczbę przedsiębiorstw pracowniczych. Tendencję tę w latach 90. wzmocnił rozwój branży, który stanowił impuls dla przedsiębiorczości pracowników tego sektora. Po tym doświadczeniu pozostają ślady jeszcze i dziś, chociaż nie było możliwe pozyskanie aktualnych danych dotyczących tego zjawiska. Również polski przykład dobrych praktyk w tej dziedzinie wzbogaca nasze opracowanie.

Spółka PCB Plecewice prowadzi działalność w segmencie ceramiki dla budownictwa, zatrudnia 60 osób. Po sprywatyzowaniu spółka musiała stać się efektywna między innymi poprzez redukcję zatrudnienia. Dzięki współwłasności pracowniczej proces ograniczania personelu został przeprowadzony stopniowo, bez zwolnień grupowych. W ramach wspomnianej prywatyzacji pracownicy zakupili akcje przedsiębiorstwa za symboliczne kwoty. Od początku między grupą menadżerów a grupą pracowników wywiązało się współzawodnictwo o kapitał, jednak pomimo ciągłego szukania równowagi między odmiennymi interesami grup właścicieli zdołano zachować sposób zarządzania zorientowany na inwestycje. Wysoki, 23% stopień uzwiązkowienia w spółce jest czymś wyjątkowym na tle tej kategorii przedsiębiorstw. Należy też stwierdzić, że obecność związku zawodowego nie stanowi przeszkody dla podejmowania trudnych decyzji dla pracowników, szczególnie w obecnym okresie, w którym takie decyzje wydają się nieuchronne z powodu gwałtownego wyhamowania gospodarki.

WNIOSKI KOŃCOWE

Niewątpliwie partycypacja leży w obszarze zainteresowania Unii Europejskiej, aczkolwiek zaledwie w marginalnym zakresie dotyczy to małych i bardzo małych przedsiębiorstw. Można śmiało stwierdzić, że działania Wspólnoty w dziedzinie partycypacji w przeważającej mierze skierowane były do dużych przedsiębiorstw (z jednym może wyjątkiem, jakim była dyrektywa 2002/14). Złożyło się na to wiele przyczyn, poniżej przypomnimy dwie z nich.

Po pierwsze od lat 70. uwaga była skoncentrowana na przedsiębiorstwach ponadnarodowych, które jako pierwsze dostrzegły potencjał rynku wewnętrznego. Świat pracy odczuł głównie negatywne skutki społeczne delokalizacji produkcji za granicę. Nie przypadkiem pierwszą interwencję legislacyjną stanowiła Dyrektywa dotycząca zwolnień zbiorowych z 1975 r.

Druga przyczyna leży w oddziaływaniu zasady pomocniczości na wykonywanie uprawnień interwencyjnych przez instytucje europejskie. Zasada pomocniczości narzucała poszukiwanie aspektów ponadnarodowych w kwestiach, które Wspólnoty Europejskie chciały uregulować. W konsekwencji powstał podział regulacji gospodarczych, kwestie dotyczące przedsiębiorstw ponadnarodowych podlegały silnej harmonizacji na wzór europejski, natomiast gospodarka małych i średnich przedsiębiorstw pozostała silnie osadzona w przepisach krajowych.

Obecnie oba wspomniane czynniki wydają się anachroniczne.

Europejscy przedsiębiorcy nauczyli jak najlepiej wykorzystywać potencjał międzynarodowego rynku. Już od dłuższego czasu zjawisko delokalizacji dotyczy również mniejszych przedsiębiorców. Rynek usług dzieli się i umiędzynaradawia cykle produkcyjne. Dyrektywa z 2006 r., poprzez liberalizację rynku usług, nadała znaczący impuls mobilności małych i średnich przedsiębiorstw.

Do powyższych zjawisk dochodzą nowe perspektywy zarządzania wspólną europejską gospodarką. Wiemy, że światowy kryzys przyspieszył proces tworzenia wspólnotowych instytucji powołanych do zarządzania europejską gospodarką. Zarządzanie gospodarką oznacza przede wszystkim zajmowanie się małymi i średnimi przedsiębiorstwami. Widać to dość wyraźnie w Strategii Lizbońskiej, która miała zakończyć proces wprowadzania wspólnej waluty (należy pamiętać, że od czasów Maastricht przyjęcie jednej monety było celem wszystkich krajów UE) w kontekście skoordynowanej polityki gospodarczej i społecznej. Pierwszy wspólny projekt skierowany do MŚP¹¹ pochodzi z 2005 r., a dalszym etapem był Small Business Act z 2008 r. Slogan “think small first” miał komunikować nowe - skoncentrowane na MŚP – podejście przy tworzeniu polityczno-gospodarczych ram prawnych w Europie.

W efekcie poszerzenia się obszaru poszukiwania jednego modelu zarządzania gospodarką europejską, ustawodawstwo społeczne nie będzie mogło już dłużej pomijać kwestii MŚP.

¹¹ “Implementing the Community Lisbon Programme – Modern SME policy for Growth and Employment”, COM(2005) 551 final, 10.11.2005.

Przyjmując, że zarządzanie gospodarką oznacza zarządzanie MŚP, prace nad poszukiwaniem społecznej równowagi w polityce gospodarczej będą musiały uwzględniać również aspekt partycypacji. W konsekwencji rozwiązanie proponowane przez Wspólnotę może okazać się w swym całokształcie bardziej skuteczne.

Zakładając, że przyszłością Europy jest droga obrona w ostatnich latach, ustrój UE będzie coraz bardziej przypominał model prefederacyjny, w którym wymiary krajowy i europejski będą się uzupełniać w toku wdrażania programów, których poszczególne etapy będą wyznaczone przez europejskie semestry. Polityka UE podejdzie do kwestii MŚP zgodnie z zasadą “mainstreamingu” i można przewidywać, że również ustawodawstwo społeczne przestanie się odwoływać do systemu odstępstw, którego celem jest w zasadzie unikanie nakładania na MŚP “administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby [ich] ... rozwój” (art. 153 TFUE). Prawo wspólnotowe powinno promować partycypację pracowników, rozwijając model relacji oparty na dialogu społecznym i podstawowych prawach.

Karta Praw Podstawowych podsuwa nam pewne wskazówki, w jaki sposób można interpretować kwestię uczestnictwa pracowników MŚP w perspektywie europejskiej.

Nieprzypadkowo jej artykuł 27 o prawie pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa poprzedza artykuł 28, który przewiduje prawo do negocjowania i do strajku. Taka redakcyjna kolejność prawodawcy daje do zrozumienia, że przedkłada on negocjacje oparte na informacji i uczestnictwie pracowników. Z powyższego wynika, że model dialogu społecznego powinien bazować na synergicznym działaniu partycypacji i negocjacji na rzecz jak najlepszego wykorzystania potencjału przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nim pracowników.

Skoordynowane wykorzystanie tych instrumentów w ramach dialogu społecznego wymaga podejmowania aktualnych wyzwań i szukania odpowiedzi na problemy teraźniejszości, nie tracąc z oczu przyszłości.

Nasz projekt zmierzył się między innymi z trudną i złożoną kwestią, jaką stanowi uczestnictwo pracowników w MŚP. Nowoczesna forma partycypacji musi obejmować dwa cele, zarządzanie nowymi procesami i wspieranie redystrybucji bogactwa.

Pierwszym celem jest zarządzanie procesami. Obecnie, fragmentaryzacja procesu produkcji utrudnia reprezentacji pracowników wykonywanie funkcji doradczej przy podejmowaniu strategicznych decyzji. Przedsiębiorstwo przestało być zamkniętym obszarem, w którym dokonuje się cykl produkcyjny, ponieważ nawet przestrzeń, gdzie wykonywana praca, dzielona jest między kilka przedsiębiorstw równolegle realizujących swoje odcinki inwestycji. W takiej sytuacji dialog pracowników z dyrekcją dotyczy zaledwie ułamka rzeczywistości, strategii lub przyszłości danego cyklu lub danego obiektu.

Wykonywanie przez pracowników prawa do uczestnictwa stanie się możliwe, jeżeli wspomniane wyżej elementy zostaną połączone w jedną całość i wydaje się, że właśnie w tym

zakresie niezbędna jest interwencja, która umożliwi partnerom społecznym wypracowanie wspólnych rozwiązań. Przykłady przedstawione w niniejszym opracowaniu trafnie ilustrują, w jaki sposób prawo i procesy negocjowania mogą wzajemnie na siebie oddziaływać. Najdalej idące przykłady dotyczą ochrony miejsca pracy, dostępu do ustawicznego szkolenia lub wdrożenia form współposiadania/współzarządzania, które zwiększają zakres ochrony pracowników. W prezentacjach poszczególnych krajów można również dostrzec pojawienie się nowych form zrzeszania się i reprezentacji.

Ważna jest również jednolitość regulacji prawnych, ponieważ przepisy muszą nawiązywać do znanej i utrwalonej praktyki stosunków pracy.

Nierzadko scenariusz staje się jednak zbyt złożony, gdy interakcja przepisów i negocjacji dotyczy wielu różnych regulacji prawnych. Tak jest w przypadku nasilającego się zjawiska delegowania pracowników do pracy za granicą w ramach świadczenia usług (rozumianego zgodnie z definicją zawartą w dyrektywie 96/71). Proces ten implikuje odwoływanie się do więcej niż jednej ordynacji prawnej w zakresie ochrony pracowników, którzy uczestniczą w realizacji danego cyklu produkcyjnego czy danego projektu.

W praktyce oznacza to, że warunki pracy delegowanych pracowników podlegają prawu krajowemu miejsca pracy jedynie w obszarach wskazanych w artykule 3 dyrektywy 96/71, natomiast przepisy krajowe regulują wszystkie inne elementy stosunku pracy. Wynikającą stąd niepewność prawną i organizacyjną pogłębia dodatkowo długość łańcucha podwykonawstwa. Przekazywanie przez poszczególne przedsiębiorstwa odpowiedzialności za dany odcinek cyklu produkcyjnego komplikuje się do tego stopnia, że zaciera się wyraźna granica podziału odpowiedzialności między inwestorem, zleceniodawcą a rzeczywistym wykonawcą.

W niniejszym raporcie prześledziliśmy ewolucję zjawiska delegowania pracowników, by zweryfikować, w jaki sposób wykonywane są takie podstawowe prawa jak prawo do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach, które mimo małych rozmiarów wykonują wielkie projekty. Przestrzeganie prawa do uczestnictwa pozwala zarządzać procesami, które dotyczą znacznej liczby osób, tj. warunkami ekonomicznymi i warunkami pracy przy realizacji zadania, w które zaangażowana jest duża liczba pracowników podzielonych na małe grupy i zatrudnionych przez wiele małych przedsiębiorstw.

Całość komplikuje dodatkowo problem ponadnarodowości, który osłabia granicę między tym, co dozwolone i tym, co niedozwolone. W świetle tej niepewności zarówno prawodawca jak partnerzy społeczni wahają się, jak ustalić granice między koniecznością ochrony pracy a wymogami wspólnego rynku europejskiego.

Konflikt między ochroną pracy a mobilnością przedsiębiorstw jest dylematem nie tylko dla prawodawcy. Przekonamy się dalej, że wspomniana kwestia pojawia się również na etapie negocjacji w MŚP. W takich przedsiębiorstwach negocjacje umożliwiają egzekwowanie prawa pracowników do uczestnictwa na poziomie międzyzakładowym i na zasadzie współzarządzania, przy czym powszechne przystąpienie do układu jest również warunkiem koniecznym, by zbiorowy układ pracy mógł wejść w życie.

Europejski prawodawca musi pamiętać, że wzmacnianie partycypacji w MŚP oznacza wzmacnianie negocjacji. Przyjmując, że ponadnarodowość powoduje trudności w egzekwowaniu prawa do negocjacji i partycypacji, europejski prawodawca musi wziąć na siebie obowiązek stworzenia odpowiednich instrumentów lub zachęcić partnerów społecznych, by stworzyli własne. To założenie jest kluczem do osiągnięcia spójności między przepisem, który nakłada obowiązek do informacji i konsultacji w MŚP a ochroną tych przedsiębiorstw przed biurokratycznymi ograniczeniami.

Należy zatem odejść od systemu odstępstw, który zwalnia MŚP z obowiązków, jakie muszą wypełniać duże przedsiębiorstwa i wypracować obowiązujące, ale elastyczne ramy prawne, które pozwolą stronom określać sposoby i środki umożliwiające osiągnięcie założonych celów.

W instrumentach prywatnej lub zbiorowej ochrony (welfare) można dostrzec elementy demokracji gospodarczej. Partnerzy społeczni wykorzystują formy wspólnego zarządzania zgromadzonymi zasobami dla wzbogacenia tradycyjnych modeli wynagradzania. Wspomniane inicjatywy, w których partycypacja odgrywa znaczącą rolę, współtworzą ekonomiczną wartość układu zbiorowego. Poprzez "wspólne" wykorzystywanie zasobów finansowych świat pracy odkrywa nowe środki wypowiedzi, zwiększa swą siłę negocjacyjną i przekształca wszystko w nowe prawa i szanse dla pracowników, które równocześnie pozytywnie wpływają na konkurencyjność przedsiębiorstw. Obszarami, w których w pierwszej kolejności wprowadzono wspólne zarządzanie było zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, godzenie życia rodzinnego i zawodowego, szkolenia zawodowe, uznawane za czynniki konkurencyjności przedsiębiorstw. Prawa, które zostały wzmocnione to ubezpieczenia chorobowe i fundusze emerytalne.

Studia przypadków wykazały, że porozumienia terytorialne, jeżeli opierają się na powszechnym udziale przedsiębiorstw poprzez system organizacji pracodawców, mogą wkraczać na nowe obszary i stanowić wsparcie dla innowacyjnych rozwiązań w zakresie negocjacji zbiorowych. Europejski prawodawca powinien uwzględnić również i ten fakt.

Pozostaje kwestia partycypacji finansowej. Możliwe, że modele partycypacji finansowej, wykorzystując instrumenty oszczędzania, dzielenia się zyskami lub wynikami przedsiębiorstwa, staną się impulsem dla nowych form redystrybucji bogactwa, jakie już są stosowane w dużych przedsiębiorstwach. W tym miejscu należy także postawić pytanie, czy partycypacja może stać się impulsem dla modeli zarządzania przedsiębiorstwem, które w większym stopniu przyczynią się do rozwoju MŚP.

ABSTRACT

Part 1: SME situation in general

1.1. Statistical data (2010 and 2011 data) and qualitative data on SMEs

According to Eurostat, Italy is the EU Country with the largest number of registered enterprises: 3,8 million in Italy, 2,5 in France and 2 million in Germany, 1.4 million in Poland and 446 thousand in Belgium¹². Italy and France are dominated by small and microenterprises. In Italy, self-employed (professionals or no employees) are 32% of total registered enterprises. A rate much higher than the other compared countries.

Shortage of medium and big enterprises makes the Italian economy weaker. Medium and big enterprises are those who invest in R&S or internationalise their businesses. According to the employer associations of SMEs, the Italian gap in labour productivity is due to a limited number of medium and big enterprises rather than to the average size of enterprises (3 employees as national average). The Italian productive system is composed by 4,460,891 enterprises employing 17million people generating an added value of 630 billion of added-value (CNA 2012 from ISTAT, 2009). Small and microenterprises are 99.4% employing 66% of the total workforce. Small and microenterprises represents half of the Italian economy according to many indicators but only 20% of the total industrial export. Out of 4.45 million enterprises, 1 million are self-employed. Only 17% are limited companies. The handcraft sector weights 28% on the total number of companies, 18% on total employment and 12.8% in terms of added value.

In 2013, the economic outlook in Italy is negative. The decline started 5 years ago as a consequence of the international crisis and has been worsened by structural weaknesses of the productive fabric. The Italian economy has shown poor capacities to react to economic shocks. An industrial system dominated by small and micro-enterprises has been penalized by cuts in the public expenditure (especially investments). Low profitability discourages private investments. Italian companies are often undercapitalized and unable to generate cash-flow and it hinders access to credit capital. During the first trimester 2013, the manufacture industry has lost 1.3% of the turn-over. Since the beginning of the crisis (January 2008), the turn-over of industrial production shrunk by 20%. In the same period the added-value has halved. In the eighties, public investments were above the 3% of the GDP. In 2013, public investments will likely be less than 1.5%. (ISTAT and CENSIS)

The economic decline means fewer companies and fewer jobs. Numbers in the manufacture sector are dramatic. A delay in structural reforms has left the Italian companies drifting away in a sea of overwhelming obstacles. The continued decline of the internal demand has been worsened by many other factors. The internal stability pact has blocked outstanding payments from the public administration, the debt crisis has brought to oppressive taxation and excessive red tape has not been reduced. Political instability has postponed actions to tackle

¹² The most recent census of enterprises at EU level dates back 2009. It means that data on stocks of enterprises does not take in due account the effects of the crisis. However the following figures reflect the structure of the productive fabric of the countries. Economic trends refer to the latest data available of year 2012 or the first trimester of year 2013.

credit crunch. The global market is far from being an opportunity for the majority of the Italian enterprises. Loans to companies have dropped another 6% in the first part of 2013. In 2012, 365 thousand companies have shut down. 3 million workers are unemployed. Unemployment among young workers has peaked 38,7%.

Industrial relations in Italy must cope with a soaring social unrest. Many other arguments could be used to show the dim conditions of the Italian economy. It is important to retain that industrial relations have to tackle such demanding challenges.

1.2. SMEs in the construction sector

In the Construction sector there are 607,758 enterprises with 1,816,824 employees generating 59 billion of added value (CNA 2012 from ISTAT 2009). The Construction sector includes 13.6% of the enterprises and 10.5% of national employment. It generates 9.4% of the added-value to the Italian economy. In this sector, 75% are registered as handcraft enterprises (microenterprises) averagely employing 2 to 3 people. Three quarter of the enterprises produce half of the employment and added value of the entire sector.

The Construction has thrived during the last decade following a pro-cycle trend. Since 2002, the Italian economy was performing moderately well and the construction sector recorded the highest increase in number of enterprises (+14% against -20% in the manufacture industry and +9% of services). The same pro-cycle effect has hit the construction sector when the economy reversed its trend downward.

Employment in the construction sector is highly concentrated in micro-small enterprises. In Italy there is a high number of entrepreneurs without a proper entrepreneurship structure. In practice, 1 million people offer their services as self-employed. Women are underrepresented and migrants' entrepreneurship has shown higher activism in recent years. Against the highest EU percentage of self-employed, Italy is also the country with the highest rate of inactive population. The construction sector reflects these trends more than other sectors. Out of 1.81 million employees, 90.1% are employed in micro-small enterprises. Micro-enterprises employ 1.17 million people. 272 thousand companies have a single employee, 618 thousand rank between 2 and 9 employees. 127 thousand employ more than 10 but less than 20 employees.

The construction sector in Italy suffers of the structural weaknesses of the Italian economy. In time of crisis, the construction sector is penalized by cuts in public investments (effect of the public debt crisis), excessive taxation (total tax rate close to 70% in 2011, 22% above the German average), cost of energy (the highest in Europe), excessive red tape (all indicators above the OECD average), and the credit crunch (drop of 10 billion euro in 5 years of lent capital and interest rates from 0.5 to 4.2% for SMEs) and difficulties in obtaining outstanding payments.

The economic outlook for the construction sector stays negative in 2013. All subsectors are recording dramatic drops in aggregate production levels (exception made for maintenance of existing buildings) (ANCE). In 2013, beside the structural deficiencies of the economy, one specific factor is threatening the entire sector. The surviving of a largest number of enterprises lays on the capacity of the public administration to cash outstanding payments. In a so dark scenario, industrial relations are considered an asset for the entire sector. Social partners have implemented structures in order to address the main problems sharing responsibilities and co-managing actions. For the benefit of enterprise, they rationalise bureaucratic obligations, they improve safeness of the construction sites, they fight against undeclared economy. With the

same structures, they ensure uniform remunerations and benefits for employees, they manage mobility and temporariness of employment, they implement training-work opportunities, they manage the labour market from vocational training, professional orientation and job matching.

Part 2: Social dialogue and SMEs

2.1 Description of industrial relations with SMEs.

The Italian system of industrial relations is based on a balanced mix of collective bargaining and employee participation. An interprofessional agreement, signed in 1993, specifies features of collective bargaining in all sectors. It was reviewed in 2009 with the intention to adjust industrial relations to the changed socio-economic situation. The collective bargaining system is organized by sectors and based on a national sector collective agreement (first level) integrated by local collective agreements (second level). The second level consists in a collective agreement covering a district and is normally applicable to SMEs, or in company-based agreements for medium-large enterprises. The three most representative confederations CGIL, CISL and UIL are the main players on the employee side. Recently a fourth confederation, UGL, has gained representativeness in many industry sectors. In total, trade union members in Italy are about 13 millions. The employer side is quite fragmented. Confindustria represents private companies and ABI represents banks. Confcommercio, CNA, Confartigianato, Confapi are the main employers' associations representing small, micro and individual enterprises. Three further associations represent cooperative companies.

In a nutshell, the national sector collective agreement determines general working conditions, wage increases according to the inflation rate, and industrial relations rules including the exercise of information and consultation rights of employees. Local or company-based agreements have the task to provide details on work organization and wage increases linked to productivity gains. Opening clauses entitle social partners at local or company level to derogate to the national agreement under certain conditions and for limited periods of time.

SMEs are often excluded from the most innovative practices of collective bargaining. Collective bargaining coverage is high and ensured by a consolidated jurisprudence. But it concerns the core provisions of the employment relationship like individual rights and trade union rights. Most innovative practices introduced by collective agreements are based on collectivization of resources (e.g. company-based welfare schemes) whose effectiveness depends on direct membership of both employers and employees.

Employees on small and micro enterprises do not have access to collectively agreed benefits. In micro and small enterprises, low trade union density and low membership in employer associations make difficult the implementation of innovative mutual schemes agreed in collective agreements. Market investigations carried out by companies providing services, like Sodexo, show a poor interest of the small and micro enterprises in introducing private welfare schemes. In times of stagnant wage trends, welfare schemes mitigate losses in purchasing power of households.

For the same reasons, information and consultation rights are not exercised in the greatest number of enterprises. Even if the EU legislation has been successfully transposed, lack of employee representatives on the workplace stays as an impediment to a meaningful exercise of information and consultation rights. It has pushed social partners to get the most from

social dialogue and the multiemployer dimension to develop alternative practices of employee involvement.

Employee participation in SMEs is based on a system of joint-managed bodies called “Enti bilaterali”. Collective agreements establish such joint-managed bodies according to needs and priorities agreed by signatory parties. As a general rule, they are self-financed by enterprises and employees and have a balanced presence of employee and employer representatives in their managing bodies. They work in specific industrial relations areas as health and safety, insurances and welfare facilities, labour market, vocational training, etc. The Construction sector is the most advanced in this field.

2.2 Description of industrial relations of SMEs in the construction sector.

In the Construction sector, the three most representative trade union organisations Feneal-UIL, Filca-CISL and Fillea-CGIL side sign national collective agreements with ANCE (for the Construction Industry Collective Agreement), Aniem-Confapi (for SME Construction Sector Collective Agreement) and different associations representing the craft enterprises or cooperatives (for micro-enterprises, and cooperatives). A strong coordination ensures that the different agreements look very similar.

In the construction sector, joint-managed bodies have been established to protect employees, fight against irregular employment, increase competences of the workforce, promote an inclusive labour market. Such bodies are called upon to apply measures decided in collective agreements. The three areas in which the social partners have invested more are:

I. Casse Edili: these bodies exist since 80 years and provide a wide range of services for enterprises and employees. They manage part of workers’ remuneration, ensuring uniform treatment and equal access to the different components of the wage formation, they provide insurance schemes and different forms of supplementary benefits. These bodies are present throughout the Italian territory and are coordinated by a National Committee of Casse Edili. Even though such bodies are private entities they perform activities of public interest. For instance they certify, issuing a document called DURC (literally: Single-Document-for-Regular-Contributions), the regular payment of all duties pending on the employer according to laws, administrative acts and collective agreements.

II. CPT: they are joint-managed local bodies for preventing accidents and promoting safe and sustainable workplaces. Established by collective agreements, they are now recognised by law. They are key players in the implementation of laws and policies for health and safety on the workplace. They provide training, information, consultancy and advices to enterprises, they can inspectorate workplaces with the aim to help employers to meet their legal obligations or to improve safety of the workplace.

Formedil and vocational training schools: FORMEDIL identifies labour demand, provides services for professional orientation of individual workers. It activates tools for certification of competences and collect individual profiles for job matching. It provides workers with a portfolio attesting training activities carried out and skills acquired. The skill repertory is continuously updated by the Vocational Training Schools of the Construction Sector, and accompanies the worker throughout his/her working career. The Schools provide for an extensive screen of training opportunities.

The multiemployer dimension means, geographically, a district (an intermediate portion of territory between an urban area and a region). At that level, social partners establish their structures, pool resources and provide their services. The national level has the task to coordinate and ensure mobility of people, portability of rights, etc.

Joint-managed bodies are financed by employers and employees themselves. Collective agreements identify sources for funding of co-managed activities. For instance, a Vocational Training Schools operate in a single district and receive funds up to 1% of the total labour cost from companies operating in that district.

Considering the dominant number of microenterprises, employee representation on the workplace is poorly meaningful. Employees are most effectively represented through external trade union structures. But microenterprises do not mean micro-workplaces. A construction site is often a place where employees from different employers work together for a single output (ex. a building). The multiemployer dimension is then essential to build solid industrial relations and also the concept of employee participation must be conceived with a multiemployer dimension. A clear example of it is the employee representative for health and safety. Whereas the size of the company or the workplace is too small for having a workplace representative (15 employees), this role is performed by trade union representatives appointed in a given district. The local TU representative for health and safety belongs to the complex map of people that should make a construction site a safe place to work. The joint-managed bodies for health and safety (see above CPT) create the enabling environment for that to happen. For instance, the appointed trade union representatives are trained and equipped to inspect workplaces. Inspections are not aimed at sanctioning but at helping the employer to meet his/her obligations. In this way, what has been paid to the joint-managed body returns to employees and employers as a service.

The joint-managed bodies have shown to be able to pool resources and provide benefits to employees and companies. The capacity of social partners to engage further resources in collective schemes is not endless. The crisis hit the sector severely. Many enterprises, as well as unemployed people, cannot afford payments to the joint-managed bodies anymore. In this way, employers are not able to obtain the required certification to legally operate. It is a vicious cycle that is threatening the good functioning of the entire sector economy. But social partnership in the construction sector is a long-standing experience of employee participation. It encourages social partners to explore new directions exploiting the same industrial relation model. The attempt to establish a private joint-managed pension fund has not been fruitful so far. About 50.000 employees have joined the scheme out of 400.000 potential members. In the last collective agreement, social partners declare a common will to encourage people in joining the private pension fund.

Social partners address new and old challenges. In the bargaining platform for the next sector agreement, period 2013-2015, trade unions have pointed out the following priorities: limiting the extension of the subcontracting chain, updating in real time of the list of enterprises/employers engaged in a construction site, avoid the use of vouchers or job-on-call schemes, introduce the professional skills repertory as elaborated by Formedil, limiting fix-term contracts.

2.3 The question of contract chains and posted workers

Labour mobility is a major challenge for the construction sector. Mobility is meant as change of employer, geographical mobility of the worker, geographical mobility of the employer. Labour mobility together with other factors - as the fragmentation of the production cycle, undeclared economy, long subcontracting chains - make the Construction sector difficult to be regulated. That is why social partners at national and local level produce efforts to fight against undeclared economy and reduce the bureaucratic burden on enterprises.

Collective bargaining deals with conditions of work of immigrants. Social partners recognize that the presence of non-national workforce is becoming dominant in the sector. For that reasons, the most recent collective agreements introduce new rights and facilities to help a full integration of migrants. But these measures cover workers that have settled in Italy and whose working contract is under the Italian legislation. But a different kind of labour mobility is growing in Europe in the construction sector: cross-border posting of workers.

Cross border posting of workers in the Construction sector often degenerate in elusive or unlawful practices of labour mobility. The issue of workers seconded from other EU-countries is partially addressed when addressing the issue of tax payments and payments to the social security system and implementation of health and safety measures. In order to help companies to lawfully operate, Casse Edili release a single document, called DURC. Each employer can obtain a DURC submitting a list of information whose details are agreed by social partners themselves. Social partners have agreed that, before the opening of the construction site, the main contractor has the obligation to transmit to the local Cassa Edile detailed information on employers and employees that will be present in the construction site during the entire duration of the works. A national database will ensure a cross-data analysis that will evaluate the congruity of the cost of the work with the workforce engaged and other parameters. In this way, the presence of foreign employers, posted workers, self-employed workers is continuously monitored and their lawfulness certified.

Cross-border posting of workers is an increasing practice in the construction sector. The Italian platform of joint-managed bodies is able to prevent misuse of this instrument and fight social dumping. But the measures agreed so far provide partial answers. Preliminary information to the Casse Edile allows a better monitoring of the subcontracting chain, it paves the way for more effective inspections in a logic of cooperation. Health and safety on the workplace is ensured to all employees engaged in a construction site. Social partners and joint-managed bodies ensure 'representation' to foreign workers as well. But some weaknesses must still be addressed. For instance, local structures cannot control conditions of employment in the origin country. Temporariness of the presence of foreign workers in the Italian territory discourages posted workers from having active participation in the trade union life. Contributions to and obligations toward to local joint-managed bodies is still unclear for foreign employers. Undeclared economy is still a problem as many employer do not register in the joint-managed bodies and therefore dodge control and preventive informations established through collective bargaining.

Part 3: Financial participation in SMEs

3.1 Recent developments in the implementation of EFP in Italy reflect the main features of the Italian industrial relation system.

EFP has progressed in Italy in recent years but in a stop-and-go process that has hampered the setting up of a comprehensive legal and policy framework.

Gain and profit-sharing appears in collective bargaining platforms for three decades. But only during the crisis it has become central in pinpointing a new system of labour relations. Collective bargaining reforms, dated 2008 and 2011, are radically changing the wage formation system. Trade unions and employers have accepted a further decentralisation of collective bargaining with the aim to better suit the specific needs of the single companies. Productivity gains are now largely paid off in company-based collective agreements.

The above mentioned reforms have also suggested trade unions to review their strategies and structures. First of all trade unions have shifted power and resources to the periphery. In their view, it will offer greater chances to govern processes within the company or in smaller territories. Social partners a national level will negotiate the sector national agreement and will coordinate decentralised negotiations.

In CISL, the coordination of collective bargaining includes more sophisticated monitoring of negotiations. The OCSEL database currently collects 2,360 thousand agreements signed in the framework of the national sector agreements (second level negotiations) between 2009 and 2011. Half of the censused agreements add a variable component on top of the salary paid to the employee in framework of the sector national collective agreement.

About 1600 agreements implement a diversified range of gain/profit sharing schemes. In these agreements, the parties have decided to opt for labour performance-based incentives in 48% of the cases and company-performance targets in 28% of the cases. In 8% of the cases, the awarding schemes refer to both performance of labour and business profitability. The amount paid under the scheme is distributed in equal parts among all employees in half of the cases. It happens more frequently in operations with lower specialisation of the workforce. In the remaining cases, the schemes award groups or workers, teams or individuals on the basis of the performances or the professional skills they have actually expressed.

The Observatory shows that social partners are able to elaborate sophisticated indexes for calculating their performance-related remuneration schemes. It also implies a greater capacity to master the business. The search for competitiveness remains a top priority while granting employees their share of 'success' normally measured in gains in productivity and profitability of the business.

The number of agreements dealing with EFP becomes lower in companies with less than 250 employees. But it is physiological. Nonetheless SMEs represent 99% of the Italian companies an half of the employed population. When company based bargaining is not possible or not efficient, the new collective bargaining structure gives greater role to multiemployer negotiations (in a given area, industrial district or territory) to achieve a greater coverage of SMEs. About 100 agreements concluded at territorial level introduce profit and gain sharing schemes for all SMEs of the region. Most of them cover the SMEs of a specific sector in a given territory.

These agreements are too recent to allow a reliable assessment of how many SMEs actually apply the territorial agreement and how many employees in SMEs actually benefit from a

surplus of salary coming from the application of a profit-gain sharing schemes. Anecdotic evidences show that, thanks to the reforms introduced in 2008 and 2011, this number is increasing. It is also thanks to the fact that the Italian Government has stuck with the engagement to ensure tax relieves for amounts paid under an awarding scheme agreed in company/territorial collective agreements. In 2013, the Government has allocated 950 million euro for applying a flat rate of 10% on remuneration received under a profit/gain sharing scheme for employees whose global gross income does not exceed 40.000euro. It must be said that the benefit is accessible to the largest part of employees even though it taps some few hundred euros per year. It is not a lot but it reverses a trend of tough austerity and soaring fiscal pressure on all labour income sources.

This approach has been confirmed in the recent interprofessional agreement setting Guidelines to Enhance Productivity and Competitiveness in Italy, signed by all social partners (except CGIL) on the 16 November 2012. In Chapter 4 on Employee participation, parties engage themselves in starting talks to encourage employee share ownership.

This measure deserves few words of explanation. In June 2012, the Italian Parliament, adopting a controversial reform of the labour market, decided that it was time to introduce a legal framework to encourage employee participation in the company governance, including forms of employee involvement in equity capital of companies. For that reason the Parliament gave mandate and 9 months time to the Government to issue a Governmental Decree.

The requirements which the Government had to transform into a law included a balanced mix of measures enhancing information and consultation of employees, employee involvement in corporate governance including the presence of employee representatives in the supervisory board, when existing and employee share ownership. Collective aspects of Employee share ownership had to be privileged with the specific aim to grant employees greater chances to be influential on the General Assembly or to achieve the appointment of a representative of employee-shareholders representatives in the company boards.

The law of the Parliament would have been worthy to be further analysed if it did not reach the deadlock provoked due to the premature end of the Government at the very beginning of this year (2013).

The above mentioned interprofessional agreement signed in June 2012, certifies that the path opened by the Italian Parliament was now on a dead track and brought the ball back in the hands of the social partners. The future of the agreement - and the engagement to open talks on employee share ownership - relies on the results of the next national elections and the coalition that will rule the Country for the next 5 years.

Support to SMES is thus at the core of the recent Decree for Economic Development issued by the Italian Government in the last autumn 2012.

The Decree of the Government entitled Growth 2.0 introduces the legal entity called Innovative Start-Up. It goes in application of the engagements taken in the EU2020 Strategy. The legal features of the entity Innovative Start-up reflects the recurrent features of the economic concept of a start-up in which the innovation is linked to additional criteria including for instance that at least a third of the workforce is composed by high qualified workforce with a doctorate, a PHD or university diploma with at least three year of experience in the field of advanced scientific research.

Some derogations in company law make easier for Innovative Start-Ups to transmit rates of the equity capital to their employees.

All kind of securities issued by the Innovative Start-Ups for the purpose of remunerating employees are exempt from taxation and any other social contributions linked to the taxable labour income. The capacity of the employees to be involved in their own company is also encouraged by a provision ensuring tax benefits for three consecutive years to those who invest in an innovative start up.

In a nut shell, the Italian legislator combines three key words that stands as three strategic factor of economic strength: innovation, human capital and employee participation.

3.2 Description and analysis of financial participation in SMEs in the construction sector.

Some practices of EFP can be detected in the Construction sector as well. According to recent reform of collective bargaining in Italy, the gain-sharing and profit-sharing schemes should be negotiated in the second level collective agreements to ensure wage increases linked to productivity gains.

Collective agreements in the Construction sector show how performance-related-wages can be introduced in micro and small enterprises. The problem for social partners is to find out indicators that could express the healthy condition of the local economy with regard to the construction sector.

National collective agreements fix the framework in which collective agreements in different districts determine criteria and formulas to work out the amount payable under the scheme. The national collective agreement points out 4 criteria to be used in local negotiations and leave local negotiators the possibility to add own criteria. The 4 criteria used at national level refer to indicators directly derivable from the activity of the local Cassa Edile (number of employees registered, aggregate wages trends, number of worked hours declared, services provided to local enterprises). These indicators certify the economic trend during three consequent years. Local indicators refer, for instance, to the average added value of the sector or thresholds related to the aggregate EBITDA. Combining the 5 criteria, it is possible to work out the amount payable as variable component of the wage. Companies which do not fulfill criteria (each district has its own conditions) are exempt from paying the entire or part of the amount due under the EFP scheme.

In the agreements signed in year 2012, it was agreed a ceiling to the performance-related payments up to 6% of the annual gross wage. Considering the poor economic performances of the sector, in all districts, the amount actually paid is lower and many companies have been exempted.

In the construction sector such schemes are accessible to employees in SMEs. This is thanks to the combination of advanced collective bargaining practices and the establishment of joint-managed bodies. These bodies cannot be only considered service-providers. They are instruments for employee participation. For instance, once the performance-related payments has certified the poor economic performance of the sector, social partners have jointly designed the economic outlook and engaged local authorities in planning policies that would help an economic recovery.

Belgii

Streszczenie

Belgia jest państwem federacyjnym złożonym z trzech regionów: Flandrii, Walonii i Regionu Stołecznego Brukseli. Krajem kieruje rząd centralny, ale każdy z regionów ma własny rząd, który na podstawie systemu delegowania kompetencji posiada szerokie uprawnienia w zakresie polityki przemysłowej, inwestycji i infrastruktury.

99,8% belgijskich przedsiębiorstw spełnia kryteria definicji MŚP. W 2009 r. było zarejestrowanych 855.897 MŚP, które w sumie tworzyły 2,6 mln miejsc pracy, co stanowiło 41,1% krajowego zatrudnienia.

W Belgii przypada około 38 MŚP na 1000 mieszkańców i jest to poziom zbliżony do średniej notowanej w 27 krajach Unii Europejskiej, która wynosi ok. 40 MŚP na 1000 mieszkańców. Również odsetek MŚP i ich udział w zatrudnieniu w stosunku do wszystkich przedsiębiorstw jest bliski średniej europejskiej.

Według rocznego raportu nt. Small Business Act for Europe (SBA) wydanie z 2012 r. , struktura belgijskiego sektora MŚP nie odbiega od średniej w 27 krajach UE, przy nieznacznej przewadze udziału mikroprzedsiębiorstw w ogólnej liczbie MŚP.

Belgijskie MŚP wykazały większą umiejętność przeciwstawiania się skutkom kryzysu w porównaniu z innymi krajami UE. Powyższe dotyczy w szczególności kryterium wartości dodanej. Wydaje się, że wdrożona polityka okazała się skuteczna z tego względu, że jej celem było głównie oddziaływanie na te wskaźniki SBA, które osiągały najniższą punktację (przedsiębiorczość) lub wskazywały na negatywne tendencje (umieędzynarodowienie i dostęp do kredytu).

W tym zakresie największą aktywność wykazuje region Flandrii, w którym jest zarejestrowanych dwa razy więcej przedsiębiorstw niż w Walonii.

W 2010 r. w Belgii działało 83.948 przedsiębiorstw branży budowlanej, zapewniających w sumie 214.195 miejsc pracy. W 2011 r. nastąpił wzrost liczby przedsiębiorstw do 86.896 (+3,5%) i zatrudnionych pracowników do 216.650. W obu wymienionych latach udział mikroprzedsiębiorstw w tym sektorze kształtował się na poziomie 95%.

W Belgii organizacje związkowe są bardzo aktywne, a w branży budowlanej mogą liczyć na wysoki 98% poziom reprezentatywności. Dialog społeczny toczy się głównie na poziomie federalnym w utworzonych w tym celu tak zwanych wspólnych komitetach. Wspólne komitety to organy powołane z mocy prawa dla każdej branży przemysłowej, a ich zadania obejmują negocjowanie zbiorowych układów pracy, prewencję i rozwiązywanie konfliktów społecznych, funkcję doradczą dla rządu, Krajowej Rady Pracy i Centralnej Rady Gospodarczej oraz inne kwestie wynikające z przepisów prawa. W skład komitetów wchodzi przewodniczący i wiceprzewodniczący, wybrani spośród tzw. "mediatorów społecznych" i

mianowani na mocy Królewskiego Dekretu, sekretarze Dyrekcji Generalnej ds. Stosunków Pracy oraz przedstawiciele pracodawców i organizacji związkowych. Negocjacje w sprawie układów zbiorowych odbywają się co dwa lata przy udziale wspólnych komitetów. Osiągnięte porozumienia stają się wiążące dla wszystkich pracowników danej branży po opublikowaniu odnośnego Królewskiego Dekretu. Dialog społeczny odbywa się również na poziomie regionalnym i zakładowym, jednak w tych przypadkach dotyczy on konkretnych kwestii, a jego wyniki nie mają mocy obowiązującej.

Dzięki wysokiemu poziomowi reprezentatywności związkowej, w Belgii prawa do informacji i uczestnictwa są w zasadzie przestrzegane. Belgijski system prawny przewiduje w przedsiębiorstwach, które zatrudniają ponad 100 pracowników utworzenie tzw. *Conseil d'entreprise* (rady zakładowej), organu powołanego do konsultacji między pracownikami a pracodawcą. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 30 do 100 pracowników, delegacje związkowe mają zadanie podejmowania kwestii związanych z warunkami pracy. Jednak również w przedsiębiorstwach, które liczą mniej niż 30 pracowników (przeważająca większość) i nie mają stałej reprezentacji związkowej, prowadzony jest skuteczny dialog społeczny.

Na ogół w branży budowlanej panują dobre stosunki między organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, poza występowaniem pewnych naturalnych konfliktów i problemów typowych dla tego sektora. W tym względzie należy wskazać na walkę z nieuczciwą konkurencją w zakresie nielegalnego delegowania pracowników i z tzw. fałszywym samozatrudnieniem, które dotyczy zwłaszcza pracowników pochodzących z innych krajów UE. Wyżej wymienione kwestie stanowią główny problem belgijskiego rynku budowlanego z powodu możliwości stosowania dumpingu społecznego.

Odnosnie partycypacji finansowej pierwsze formy takiego uczestnictwa pojawiły się w Belgii pod koniec dziewiętnastego wieku. Jednak dopiero w 1982 r. rząd belgijski wprowadził pierwszy tego rodzaju program motywacyjny skierowany do pracowników, którego celem było wsparcie giełdy papierów wartościowych w następstwie kryzysu finansowego. Inne działania motywacyjne wprowadzono na początku lat 90., należy jednak stwierdzić, że w Belgii akcjonariat pracowniczy nie jest szczególnie rozpowszechniony za wyjątkiem przypadku premii za wyniki.

Francja

Streszczenie

Mikroprzedsiębiorstwa (po francusku TPE), które zatrudniają mniej niż 10 pracowników stanowią 90% wszystkich przedsiębiorstw branży budowlanej we Francji, co jest udziałem zbliżonym do tego, jaki rejestrują inne sektory gospodarki narodowej. Poziom zatrudnienia w mikroprzedsiębiorstwach jest niższy i wynosi 40% ogółu pracowników branży.

Niewielkie rozmiary przedsiębiorstw wpływają na stosunki społeczne w branży, głównie z powodu progu zatrudnienia, który zezwala na nawiązanie dialogu społecznego (według prawa przedstawiciele pracowników mogą być wybierani jedynie w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 11 osób) i trudności, na jakie napotyka uzwiązkowienie. W mikroprzedsiębiorstwach dialog społeczny niemal nie istnieje, natomiast jest on prowadzony na poziomie regionalnym przez tak zwane komitety parytetowe¹³, ustanowione na poziomie międzybranżowym, a nie branżowym. Sektor budowlany dysponuje silną reprezentacją w tych organach, jednak według źródeł związkowych działają one jedynie w pięciu regionach. W pewnym sensie dialog społeczny ulega osłabieniu w CPRIA, regionalnych międzybranżowych komitetach parytetowych rzemiosła, które skupiają się na problematyce ubezpieczeń społecznych, opieki społecznej, dostępu do szkolenia zawodowego i ochrony zdrowia, ale nie na kwestiach związanych z wynagrodzeniem, (tą tematyka zajmują się organizacje na poziomie branżowym). Według źródeł związkowych „dialog społeczny spadł do najniższego poziomu w historii”. Jednym ze sposobów poprawy sytuacji byłoby wzmocnienie działalności związkowej wewnątrz mikroprzedsiębiorstw. Tytułem przykładu warto przytoczyć fakt, że w wyborach delegatów związkowych w branży budowlanej, które odbyły się w grudniu 2012 r., uczestniczyło jedynie 21.919 związkowców na 343.777 uprawnionych, tzn. 6,4% ogólnej liczby członków organizacji związkowych.

Společne i gospodarcze wyzwania, z jakimi muszą zmierzyć się mikroprzedsiębiorstwa branży budowlanej są coraz poważniejsze i dotyczą:

- spadku zamówień i w konsekwencji podwykonawstwa, od czego uzależnionych jest wiele mikroprzedsiębiorstw
- rosnącego ryzyka upadłości z powodu problemów związanych z następstwem prawnym i/lub trudnościami finansowymi
- wzrostu liczby pracowników delegowanych do Francji (80% z nich pracuje w budownictwie) i związanego z nim ryzyka napięć w branży na tle wynagrodzeń, bezpieczeństwa i warunków pracy.

Z powyższego wynika konieczność wypracowania nowych praktyk i inicjatyw, zwłaszcza w terenie, dla ochrony przedsiębiorczości i pracowników, z delegowanymi włącznie. Ponadto zauważa się rosnącą potrzebę informacji i szkoleń, zgłaszaną zarówno przez przedsiębiorców jak i pracowników; pracodawcy potrzebują szkoleń w optyce pokoleniowych zmian własności, pracownicy w zakresie przedsiębiorczości i dodatkowych kwalifikacji w przewidywaniu dywersyfikacji rynku. Partnerzy społeczni i organy parytetowe (OPCA)¹⁴

¹³ CPRIA : Wspólny Międzybranżowy Komitet Rzemiosła.

¹⁴ OPCA : Wspólna zatwierdzona agencja inkasa (zatwierdzona przez państwo)

agencja, która zajmuje się finansowaniem szkoleń) uruchamiają siły i środki, by stawić czoło wspomnianym potrzebom.

Ponadto intencją partnerów społecznych jest budowanie w terenie dialogu społecznego na rzecz pracowników, z delegowanymi włącznie, na rzecz przedsiębiorstw wykonawców działających na określonym obszarze i/lub na danym placu budowy, głównie w celu poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa, a także przewozu i integracji pracowników. Jednakże powyższe inicjatywy zderzają się niebagatelnym problemem, jakim jest brak środków na finansowanie międzybranżowego dialogu społecznego.

Tematyka mobilizacji i dialogu między partnerami społecznymi nie obejmuje, jeśli nie w minimalnym zakresie, kwestii partycypacji finansowej pracowników. Pomimo że przewidziano wsparcie i takie instrumenty jak *Plan Epargne interentreprise - PEI* (międzyzakładowy program oszczędnościowy) - jeden z takich instrumentów przeznaczony jest dla branży budowlanej - nadal preferowany jest system premii i bonusów. Dodatkowo partnerzy społeczni powołują się na argument prognozy zatrudnienia, tzn. minimalnej liczby 50 pracowników pozwalającej na uruchomienie procesu partycypacji w przedsiębiorstwach. Pomimo tego oszczędności pracowników finansują 16% przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 50 pracowników, tworząc tym samym perspektywy rozwoju i nowych obszarów negocjacji dla partnerów społecznych.

Streszczenie

W branży budowlanej występuje wysoka koncentracja MŚP. W tym sektorze gospodarki MŚP stanowią 99,9% wszystkich podmiotów, generują 82,8% łącznych obrotów i zatrudniają 91,7% pracowników branży. We wspomnianej grupie mikroprzedsiębiorstwa stanowią 83,4% ogółu, zatem odgrywają w niej szczególnie znaczącą rolę. Porównanie między 1995 a 2012 rokiem wskazuje na wzrost liczby coraz mniejszych przedsiębiorstw. W 1995 r. przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 20 pracowników generowały 23,4% obrotów, natomiast w 2012 r. udział ten wzrósł do 33,8%. Liczba samozatrudnionych stanowi 21%, tj. niemal dwukrotność w stosunku do średniej krajowej. W branży budowlanej uczestnictwo odgrywa jedynie drugoplanową rolę. Zaledwie w 3% przedsiębiorstw, w których możliwe jest powołanie rady zakładowej, rzeczywiście ją ustanowiono. W konsekwencji jedynie 21% pracowników branży budowlanej jest reprezentowanych przez rady zakładowe. Brak partycypacji w znacznej mierze wynika z wyżej opisanej struktury przedsiębiorstw tej branży. W ostatnich latach znacząco wzrosła liczba delegowanych pracowników, z 51.420 w 2009 r. do 57.331 w 2010 r. W 2011 r. liczba delegowanych pracowników osiągnęła poziom prawie 70.000 osób. Związek zawodowy IG BAU, który jest szczególnie zaangażowany w kwestie delegowania pracowników z branży budowlanej, oraz DGB wspierają EKZZ – Europejską Konfederację Związków Zawodowych – w jej działaniach na rzecz wprowadzenia do wspólnotowego prawa „klauzuli postępu społecznego”. Poza tym obecnie nie toczą się szczególnie znaczące kampanie w kwestii delegowania pracowników.

Rokowania zbiorowe prowadzone są przez organizacje związków zawodowych i pracodawców. Podczas negocjacji pracowników reprezentują związki zawodowe, a pracodawców ich stowarzyszenia. W Niemczech działa wiele organizacji związkowych i większość z nich należy do DGB (Deutscher Gewerkschafts Bund, Niemiecka Federacja Związków Zawodowych). Od 1990 r. liczba członków DGB zmniejszyła się prawie o połowę (z poziomu ok. 11 milionów w 1990 r. do ok. 6 milionów w 2010 r.). Spadek liczby członków jest symptomatyczny dla sytuacji niemieckich związków zawodowych i jest także przyczyną braku zaufania ze strony samych związków np. podczas rokowań w kwestiach płacowych lub dotyczących warunków pracy. Firmy, które nie należą do organizacji pracodawców nie promują stosowania układu zbiorowego. W układach zbiorowych zawartych ostatnio na poziomie regionalnym wprowadzono wiele klauzul przewidujących szczególne przypadki, które pozwalają przedsiębiorstwom na odstąpienie od stosowania regionalnych układów zbiorowych (na przykład różnice w wynagrodzeniach mogą dochodzić nawet do 8%). Wynegocjowany zbiorowy układ pracy uznany jest za ogólnie obowiązujący, jeżeli spełnia dwa niżej opisane kryteria. Przede wszystkim 50% pracodawców, których będzie obowiązywał zbiorowy układ pracy musi zatrudniać 50% pracowników objętych tymże zbiorowym układem pracy (tak zwana klauzula 50%). Po drugie zbiorowy układ pracy, by został uznany za powszechnie obowiązujący musi zawierać zapisy leżące w interesie publicznym. W przypadku spełnienia obu powyższych warunków, zbiorowy układ pracy staje się obowiązujący nie tylko w stosunku do członków związków zawodowych i organizacji pracodawców, którzy je podpisali, ale do wszystkich podmiotów danej branży. W Niemczech

funkcjonują głównie regionalne zbiorowe układy pracy dla poszczególnych kategorii lub grup kategorii zawodowych. Choć upłynęło już ponad 20 lat od zjednoczenia Niemiec, nadal występują znaczące różnice w wynagrodzeniach. W praktyce zawierane są ramowe zbiorowe układy pracy i specjalne zbiorowe układy pracy, które zwykle mają zasięg krajowy. Ramowe zbiorowe układy pracy określają całokształt warunków pracy w zasadzie na okres od trzech do pięciu lat. Specjalne zbiorowe układy pracy regulują zasady funkcjonowania kas/funduszy społecznych i procedur alokacji, zbiorowych emerytur uzupełniających, szkoleń zawodowych oraz procedury wsparcia dla branży budowlanej w miesiącach zimowych. Przykładem takiego funduszu społecznego jest kasa SOKA BAU, która zajmuje się kwestiami dotyczącymi urlopów pracowników branży budownictwa. W tym sektorze wszyscy pracownicy, z delegowanymi włącznie, muszą być zgłoszeni SOKA BAU. Zgłoszenie stanowi cenne źródło informacji dla niemieckiej straży granicznej, ponieważ z licznych badań wynika, że 15% pracowników całej branży budowlanej jest zatrudnionych nielegalnie.

Odnosnie partycypacji finansowej pracowników, w Niemczech udział branży budowlanej jest marginalny. Z badań IAB przeprowadzonych w latach 2000, 2001, 2005 i 2007 wynika, że zaledwie 9,7% przedsiębiorstw budowlanych wprowadziło programy akcjonariatu pracowniczego, co stawia branżę na trzecim miejscu od końca. Jedynie w sektorach medycznym (9,1%) i katering (9%) udział pracowników w tych programach jest jeszcze mniejszy.

Streszczenie

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) dominują w polskiej gospodarce, ponieważ aż 99% podmiotów należy do tej kategorii i zatrudnia około 70% pracowników. Średnie zatrudnienie w MŚP wynosi 4,7 pracowników. 95% mikroprzedsiębiorstw stanowią pojedynczy przedsiębiorcy, którzy z formalnego punktu widzenia nie są osobami prawnymi, przy czym 72% z nich deklaruje, że nie zatrudnia pracowników. MŚP wytwarzają około połowy polskiego PKB. W branży budowlanej hegemonia MŚP pod względem ilościowym jest jeszcze bardziej widoczna, ponieważ wielkie przedsiębiorstwa stanowią zaledwie 0,1% wszystkich firm tego sektora. MŚP zatrudniają ponad 800.000 osób (z czego 64% to pracownicy najemni), co stanowi 87% całkowitego zatrudnienia w branży. MŚP branży budowlanej są dość aktywne także poza rynkiem wewnętrznym z tego względu, iż 23% z nich prowadzi działalność za granicą. Perspektywy branży budowlanej w 2013 nie przedstawiają się różowo, ponieważ zabrakło impulsu takich czynników rozwoju, jakimi są projekty mieszkaniowe i infrastruktury publicznej, które praktycznie zostały wstrzymane.

Uczestnictwo pracowników MŚP jest dość ograniczone. Pracownicy mikroprzedsiębiorstw (około 40% ogółu) są niemal pozbawieni jakiegokolwiek dostępu do zorganizowanej reprezentacji swoich zbiorowych interesów – reprezentacja związkowa na poziomie zakładu jest możliwa w przedsiębiorstwach, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników, natomiast powołanie rady zakładowej jest przewidziane w firmach, które liczą co najmniej 50 pracowników. Partycypacja finansowa pracowników kształtuje się na jeszcze niższym poziomie. Szeroko rozpowszechniona w przeszłości, podstawowa forma takiego uczestnictwa, tzn. akcjonariat pracowniczy uległ znacznemu ograniczeniu pod względem ilościowym. Jak wynika z przeprowadzanych badań zaledwie 2% polskich pracowników jest zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które przewidują akcjonariat pracowniczy (spółka pracownicza). W 2009 r. wprowadzono rozwiązanie, które miało stanowić impuls dla partycypacji poprzez zakładanie tak zwanych spółek aktywności obywatelskiej. Ten projekt odniósł znikomy sukces.

Pod względem uczestnictwa pracowników branża budowlana nie różni się od innych sektorów. Bardzo nieliczne są przypadki jeszcze funkcjonujących przedsiębiorstw z akcjonariatem pracowniczym. Wśród nich możemy wymienić PCB Plecewice S.A., przedsiębiorstwo średnich rozmiarów, którego podstawowym przedmiotem działalności jest produkcja gipsowych wyrobów dla budownictwa (NACE 26.62.1). Firma ta stanowi przykład dobrych praktyk w zakresie uczestnictwa pracowników, ponieważ nadal przewiduje akcjonariat pracowniczy, pomimo że w wyniku prowadzonego nieprzerwanie od ponad 20 lat procesu koncentracji, większość kapitału znalazła się w posiadaniu zaledwie dwóch akcjonariuszy. W 1992 r. przedsiębiorstwo – wówczas państwowe – zostało sprywatyzowane w formie leasingu pracowniczego, tzn. bezpośredniej prywatyzacji polegającej na przekazaniu przedsiębiorstwa państwowego w leasing nowo zawiązanej spółce, która przejęła kontrolę nad prywatyzowanym przedsiębiorstwem państwowym. Od początku firma kładła silny nacisk na inwestycje i tylko sporadycznie wypłacała dywidendę, przeznaczając dużą część środków na rozwój i modernizację technologiczną. Stopień uzwiązkowienia jest tu wyjątkowo wysoki i wynosi 23%, co stanowi dwukrotność średniej krajowej. W przedsiębiorstwie działa tylko

jeden związek zawodowy, zatem nie wystąpiło negatywne zjawisko konkurencji między związkami zawodowymi, która przez całe lata stanowiła poważną przeszkodę dla rozwoju krajowego ruchu związkowego. Należy wskazać, że także niektórzy związkowcy są akcjonariuszami spółki. Związek zawodowy wniósł również swój wkład w wypracowanie „modelu uzwiązkowanego biznesu”, który w ostatnich latach zdołał uchronić przedsiębiorstwo przed konfliktami związkowymi.