

Jan Czarzasty

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie¹

Stosunki pracy w małych i średnich prywatnych przedsiębiorstwach (MŚP) w Polsce

Streszczenie

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) stanowią trzon sektora przedsiębiorstw w Polsce, zarówno pod względem liczebności, jak i udziału w strukturze zatrudnienia. Problematyka stosunków pracy w tym obszarze jest jednak stosunkowo słabo zbadana. W artykule podjęta jest próba scharakteryzowania tych szczególnego rodzaju stosunków społecznych przez odwołanie się do wyników badania sondażowego „Przedsiębiorcy 2011”, analizowanych w kontekście wiedzy zastanej, pochodzącej z literatury przedmiotu oraz opracowań statystycznych. Autor ustalił, że stosunki pracy w polskich MŚP pozostają dalece pluralistyczne, przedsiębiorcy wykazują silny indywidualizm – co przekłada się na niski potencjał samoorganizacji środowiska – i inklinacje paternalistyczne, a dominującym stylem kierowania jest autokracja. Środowisko wykazuje niski poziom kapitału społecznego, czego konsekwencją jest ograniczona zdolność i wola do tworzenia sieci współpracy przedsiębiorstw. Wysoki, choć nie skrajnie, jest poziom niechęci przedsiębiorców do zorganizowanej reprezentacji pracowniczej, szczególnie związków zawodowych. Obecność zorganizowanej reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwach jest śladowa. Zainteresowanie instytucjami dialogu społecznego przedsiębiorców sektora MŚP i stan jego wiedzy na temat są umiarkowane. Nowym zjawiskiem wydaje się być zwrot ‘etatystyczno-egalitarny’,

¹ Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, al. Niepodległości 162, 02–554 Warszawa; adres elektroniczny autora: jczarz@sgh.waw.pl

jaki wyłania się z analizy danych ze źródeł pierwotnych (badania „Przedsiębiorcy 2011”), co oznacza, że przedsiębiorcy sektora MŚP oczekują silniejszego niż ma to miejsce obecnie zaangażowania państwa w procesy gospodarcze, okazują rezerwę kapitałowi zagranicznemu oraz popierają niektóre rozwiązania charakterystyczne dla państwa opiekuńczego.

Słowa kluczowe: małe i średnie przedsiębiorstwa, stosunki pracy, paternalizm, styl kierowania

Wstęp

Polski sektor przedsiębiorstw bazuje na małych i średnich przedsiębiorstwach (dalej: MŚP), tzn. takich, które zatrudniają poniżej 250 osób. O ile nie da się precyzyjnie określić liczby aktywnych podmiotów tego rodzaju (równoległe procesy powstawania nowych firm i upadku już istniejących mają ciągły charakter), to, odwołując się do danych statystyki publicznej, można stwierdzić, że w naszym kraju jest od 1,4 (Eurostat) do 1,8 mln (GUS) MŚP. Do trzech najmniejszych klas wielkości przedsiębiorstw według kryterium rozmiaru zatrudnienia należy łącznie 99 proc. podmiotów gospodarczych z 70 proc. ogółu zatrudnionych. Przedsiębiorstwa te wytwarzają w sumie jedną trzecią Produktu Krajowego Brutto (PKB).

Pomimo ogromnego znaczenia przedsiębiorstw innych niż duże dla wielu aspektów życia gospodarczego i, szerzej, społecznego, liczba wydanych w ciągu ostatnich lat opracowań naukowych poświęconych problematyce stosunków pracy w MŚP, a czerpiących z danych empirycznych pochodzących ze źródeł pierwotnych nie jest zbyt wielka. Co więcej, dostępne pozycje literaturowe na ten temat opierają się zazwyczaj na wynikach badań jakościowych, natomiast książki czy artykuły wykorzystujące dane z oryginalnych badań ilościowych, szczególnie na próbach reprezentatywnych, praktycznie nie występują.

Niniejszy artykuł stawia sobie za cel przynajmniej częściowe wypełnienie tej luki poznawczej, a będzie to możliwe dzięki danym z badań sondażowych przeprowadzonych w latach 2010–2011 na ogólnopolskiej kwotowej próbie właścicieli i współwłaścicieli MŚP (N=609). Sondaż ten był częścią projektu badawczego „Przedsiębiorcy 2011”², zrealizowanego za pomocą mieszanego instrumentarium badawczego (badaniom ilościowym towarzyszyły jakościowe), który zaowocował wielowymiarowym studium teoretyczno-empirycznym poświęconym środowisku reprezentujących segment MŚP przedsiębiorców prywatnych³.

² „Badanie właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw”, realizacja CBOS, październik 2010–maj 2011. Projekt badawczy „Przedsiębiorcy 2011” wykonał zespół pod kierunkiem J. Gardawskiego w składzie: J. Bartkowski, J. Czarzasty, W. Dąbała, Cz. Kliszko, J. Męcina. Szersza prezentacja i analiza wyników tych badań dostępna w: Gardawski (red.) (2013).

³ Podmioty małe (w tym mikro) stanowiły po przeważeniu 87,2 proc. próby, pozostałą część (12,8 proc.) tworzyły podmioty średnie. W ujęciu branżowym, 29,4 proc. podmiotów reprezentowało sekcję C PKD (przetwórstwo przemysłowe), 26,9 proc. – sekcję G (handel), 14,7 proc. – sekcję F (budownictwo), 9,3 proc. – połączone sekcje J, K, L, M (informacja i komunikacja, działalność

Artykuł ma wykazać, że polskie przedsiębiorstwa sektora MŚP charakteryzują się w obszarze stosunków pracy pewnymi spójnymi cechami, określonymi, obok uwarunkowań instytucjonalnych, głównie przez ich specyficzną, właściwą temu segmentowi, kulturę organizacyjną. Ponadto w artykule zostaną porównane stosunki pracy w polskich małych i średnich firmach z relacjami występującym w przedsiębiorstwach tych klas wielkości w krajach Unii Europejskiej.

Małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce: główne właściwości w świetle danych statystycznych

MŚP w Polsce stanowią trzon sektora przedsiębiorstw. Firmy sektora MŚP dostarczają jednej trzeciej polskiego PKB, czyli blisko połowę (47 proc.) PKB wytworzonego w sektorze przedsiębiorstw, który w 2011 r. przyczynił się do powstania niemal trzech czwartych produktu krajowego (Raport... 2013). Przy czym w owe 71 proc. mikrofirmy (poniżej 10 pracujących) wniosły wkład prawie 30 proc., przedsiębiorstwa małe (10–49 pracujących) – 7,8 proc., a średnie podmioty (50–249 pracujących) – 10,1 proc.

W zależności od przyjętego źródła, można stwierdzić, że w kraju działa pomiędzy 1,4 (Komisja Europejska), a 1,8 mln (GUS) przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 250 osób. Blisko 2,9 mln osób ma status pracujących na własny rachunek, z czego 2,2 mln, a więc trzy czwarte, nie zatrudnia pracowników. Podmioty zatrudniające mniej niż 250 pracowników stanowią ponad 99 proc. wszystkich przedsiębiorstw. W 2012 r. było łącznie 1 794 943 przedsiębiorstw aktywnych, z czego tylko 0,2 proc. (3201) należało do największej klasy wielkości (250 i więcej pracujących). Dla porównania: mikrofirm (0–9) było 95,8 proc. (1 719 187), firm małych (10–49) 3,2 proc. (57 071), zaś średnich (50–249) 0,9 proc. (15 484). Proporcje zatrudnienia w poszczególnych klasach wielkości przedsiębiorstw są następujące: z 8,9 mln pracujących (stan na koniec roku 2012), 3 459 475 (39 proc.) przypada na mikrofirmy, 1 203 961 (13 proc.) na małe firmy, 1 602 448 (18 proc.) na średnie i 2 671 471 (30 proc.) na duże. Tak więc, aż 70 proc. sytuuje się w sektorze MŚP. 1 643 288 firm było w rękach osób fizycznych, a 151 655 – osób prawnych (*Działalność przedsiębiorstw...* 2013).

W ujęciu branżowym proporcjonalnie najwięcej MŚP funkcjonuje w sektorach usługowym (46,5 proc.), handlowym (29,5 proc.) i budowlanym (13,4 proc.), a w dalszej kolejności w przemyśle (10,6 proc.). Pod tym względem widoczny jest wyraźny kontrast między przedsiębiorstwami zatrudniającymi do 249 osób a dużymi firmami, które aktywne są przede wszystkim w przemyśle (52,8 proc.), natomiast w znacznie mniejszym stopniu niż MŚP operują w branży usług (28,1 proc.), handlu (13,5 proc.) i budownictwie

finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), a pozostałe sekcje – bez A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne), T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) i U (organizacje i zespoły eksterytorialne) – 19,6 proc.

(5,6 proc.). Na tle Unii Europejskiej rozkład branżowy działalności rodzimych MŚP jest nieco odmienny (choć różnice ulegają zatarciu), bowiem relatywnie więcej polskich MŚP działa w handlu (prawie 7 proc. więcej niż średnia dla UE), za to mniej w usługach (prawie 10 proc. mniej niż średnia dla UE), zbliżone są natomiast proporcje firm tego sektora aktywnych w budownictwie i w przemyśle (*Raport...* 2013).

Tabela 1. Pracujący w przedsiębiorstwach i samozatrudnieni (2011–2012)

Klasa wielkości	2011		2012	
	N	proc.	N	proc.
Liczba MŚP w poszczególnych klasach wielkości				
1–9	1 710 598	95,8	1 719 187	95,8
10–49	54 999	3,1	57 071	3,1
50–249	15 817	0,9	15 484	0,9
1–249	1 781 414	99,8	1 791 742	99,8
250+	3 189	0,2	3 201	0,2
Pracujący w MŚP w poszczególnych klasach wielkości				
1–9	3 508 557	38,9	3 459 495	38,7
10–49	1 181 565	13,1	1 203 959	13,5
50–249	1 646 415	18,2	1 602 448	17,9
1–249	6 336 537	70,2	6 265 882	70,1
250+	2 691 999	29,8	2 671 471	29,9
Liczba samozatrudnionych (w IV kwartale)				
	2 318		2 239	

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, Warszawa 2013, GUS, oraz *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010–2012*, Warszawa 2013, GUS.

Sektor MŚP nie jest hojnym pracodawcą: poziom wynagrodzeń porównywany pomiędzy różnymi klasami wielkości przedsiębiorstw jest znacznie wyższy w firmach dużych, gdzie średnie miesięczne wynagrodzenie (4430 zł brutto) w 2012 r. było ponad dwukrotnie wyższe niż w mikrofirmach (2172 zł), o 40 proc. wyższe niż płace w przedsiębiorstwach małych (2702 zł) i o ponad 15 proc. wyższe niż wynagrodzenia w podmiotach średnich (3706 zł) (*Działalność przedsiębiorstw...* 2013).

Przeciętna polska firma sektora MŚP jest w porównaniu ze średnią unijną naprawdę mała, ponieważ zatrudnia jedynie 4,7 osoby, podczas gdy średnie zatrudnienie w firmach tego typu w UE wynosi 6,9. MŚP w naszym kraju wykazują stosunkowo wysoki potencjał

adaptacyjny: trzy z czterech nowopowstałych przedsiębiorstw nadal działają po roku. Jednak tylko połowa jest w stanie przetrwać co najmniej dwa lata, a zaledwie jedna trzecia istnieje po upływie pięciu lat (*Raport...* 2013).

Kulturowy kontekst stosunków pracy w MŚP

Specyficzna odmiana stosunków społecznych, jaką stanowią stosunki pracy na szczeblu zakładowym, opiera się na fundamencie kultury organizacyjnej. Wśród poglądów na temat kultury organizacyjnej w Polsce bardzo wpływową pozostaje teza o „kulturze folwarcznej” (Hryniewicz 2004, Hryniewicz 2007). Zgodnie z nią, polska kultura organizacyjna jest silnie zakorzeniona w tradycji gospodarki folwarcznej, w której występują dwie diametralnie różne postawy: woluntaryzm na stanowiskach kierowniczych oraz syndrom wyuczony bezradności na pozycjach podporządkowanych. Integralnym elementem składowym kultury folwarcznej jest paternalizm, a styl kierowania jest bliski autokratycznemu (Hryniewicz 2004, Hryniewicz 2007). Wzory kultury folwarcznej uległy utrwaleniu w epoce PRL (zob. Sitko-Lutek 2005). Okres transformacji przyniósł metamorfozę kultury organizacyjnej w Polsce. Oblicze kultury organizacyjnej w krajowych firmach rdzennie prywatnych określała konieczność walki o przetrwanie w trudnym otoczeniu. Jako że w przeważającej większości przedsiębiorstwa rodzime o tym typie własności należą do sektora MŚP, stosunki pracy kształtowały się w nich głównie w wymiarze indywidualnym (tym bardziej, im mniejszy był stan zatrudnienia), a ich wymiar zbiorowy zanikał bądź w ogóle nie mógł zaistnieć. Z badań preferencji w zakresie wyboru miejsca pracy wynikało, że sektor prywatny był postrzegany jako pracodawca mniej atrakcyjny od publicznego (Gardawski 2009).

Międzynarodowe modele porównawcze dostarczają rozległej wiedzy na temat polskiej kultury organizacyjnej. Z badań zespołu Geerta Hofstedeego wynika, że cechuje się ona dużym dystansem władzy (co tłumaczyłoby predylekcję do autokratyzmu w zarządzaniu), indywidualizmem (choć jest to indywidualizm specyficzny)⁴, męskością, niską tolerancją niepewności oraz orientacją krótkookresową⁵. Według ustaleń Żakowskiej, nawiązującej do modelu Hofstedeego, polską kulturę charakteryzuje umiarkowany dystans władzy, wyraźny indywidualizm i męskość (aczkolwiek z pewnymi rysami kobiecości) oraz relatywnie niska tolerancja niepewności (Żakowska 2007). Inne znane studium, projekt GLOBE, diagnozuje, że polską kulturę organizacyjną charakteryzują: orientacja na zadania (względnie silna w sferze deklaracji, a relatywnie niska w warstwie postaw); orientacja na przyszłość (niski poziom w postawach, nieco wyższy w warstwie deklaracji); równość płci (silna w sferze postaw, nieco niższa na poziomie deklaracji); asertywność (relatywnie silna w warstwie deklaracji i postaw); kolektywizm (relatywnie wysoki w deklaracjach

⁴ Wymiar indywidualizm–kolektywizm jest polem, na którym widoczne są znaczne kontrowersje, jeśli chodzi o polską kulturę organizacyjną, a podawane przez różnych autorów wyjaśnienia są niejednokrotnie rozbieżne, zob. np. Sitko-Lutek 2008, Wolniak 2011.

⁵ Przytoczone są aktualne dane za stroną WWW G. Hofstedeego, <http://geert-hofstede.com/poland.html> [dostęp: 31.03.2014].

i postawach); dystans władzy (umiarkowanie wysoki w warstwie deklaracji i postaw); orientacja na ludzi (relatywnie wysoka w deklaracjach, ale niska w postawach); niepewność (względnie dobrze tolerowana w warstwie postaw, słabiej w warstwie wartości).

Niebagatelną wagę dla zrozumienia istoty kultury organizacyjnej przedsiębiorstw sektora MŚP ma wreszcie fakt, że ogromna większość z nich (blisko 80 proc.) to firmy rodzinne, a z badań wynika, iż „różnice między przedsiębiorstwami rodzinnymi i nierodzinnymi dotyczą przede wszystkim sfery wartości i kultury organizacyjnej” (*Badanie firm rodzinnych 2009*, s. 28).

Na podstawie badań „Przedsiębiorcy 2011” można wyróżnić wśród polskich przedsiębiorstw sektora MŚP dwa podstawowe typy kultury organizacyjnej: hierarchiczny i wspólnotowy. Hierarchiczność – którą można zaobserwować w dwóch trzecich spośród badanych przedsiębiorstw – cechuje firmy zarządzane autokratycznie. W przedsiębiorstwach tego typu panują paternalistyczne stosunki pracy, personel ma instrumentalny stosunek do pracy i nie wykazuje tendencji do silniejszej identyfikacji z firmą, łączą go rzeczowe, a nie osobowe więzi społeczne, w relacjach służbowych przestrzega się zasad formalnego porządku, przełożeni poddani są presji szybkiego podejmowania decyzji i egzekwowania ich u podwładnych, a właściciele trzymają mocno władzę w swoich rękach i są niechętni partycypacji pracowniczej. W przedsiębiorstwach o kulturze hierarchicznej każda ze stron stosunku pracy uważa, że jeśli może coś dla siebie zyskać, to tylko kosztem drugiej.

Drugi typ kultury organizacyjnej, wspólnotowość, jest charakterystyczny dla przedsiębiorstw zarządzanych demokratycznie. W przedsiębiorstwach tego typu pracowników traktuje się podmiotowo, menedżerowie, będący właścicielami, są relatywnie otwarci na głos personelu, dopuszczają merytoryczną krytykę przełożonych. W firmach o kulturze wspólnotowej panuje uniwersalizm normatywny, personel utożsamia się z firmą, a prócz tego jest ze sobą silniej zintegrowany niż w firmach hierarchicznych, pracowników łączą więzi społeczne o naturze osobowej, a wreszcie w przedsiębiorstwach tych nie ma autorytarnych skłonności w zarządzaniu przejawiających się w działaniach z zakresu nadzoru i kontroli pracowników. Taką firmę można opisać jako wspólnotę o rynkowym charakterze, której częścią ludzie wprawdzie pozostają głównie ze względów instrumentalnych, szukając tam przede wszystkim źródła dochodu, ale zarazem są z nią i kolegami połączeni więziami silniejszymi niż tylko przedmiotowe.

Stosunki pracy w MŚP: kontekst

Dostępne rodzime badania nad stosunkami pracy w małych i średnich firmach, choć dostarczają interesującej wiedzy, to nie pozwalają nakreślić pełnego obrazu ich stanu, jak również śledzić ich dynamiki. Wynika to przede wszystkim z braku badań ilościowych na dużych, reprezentatywnych próbach, zawierających szerokie baterie pytań skoncentrowanych na tej właśnie problematyce, podobnych do omawianych w niniejszym artykule. Zamiast tego znaleźć można wiele badań jakościowych realizowanych metodą studium przypadku (np. Fedorowicz 1994, Nawojczyk 1999) lub opartych na wywiadach biogra-

ficznych (np. Gardawski 2001). Ponadto zrealizowano pewną liczbę badań ankietowych na próbach z ogólnopolskiej populacji generalnej bądź skupionych na środowisku przedsiębiorców (ale nie ograniczających się tylko do segmentu MŚP), w których znajdują się pytania wkraczające w obszar stosunków pracy, aczkolwiek nie stanowią one pod względem tematycznym rdzenia narzędzia badawczego.

Umożliwiają one jedynie fragmentaryczną rekonstrukcję obrazu stosunków pracy w przedsiębiorstwach polskich. Odwołując się do źródeł zastanych, można stwierdzić, że pomiędzy 1991 a 2007 r. w świadomości ekonomicznej pracowników dokonał się wyraźny zwrot ku etatyzmowi i egalitaryzmowi. Tak więc, np. lawinowo zmniejszył się poziom poparcia dla zwalniania niepotrzebnych pracowników (aż o 50 proc.) lub postulatu prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (o 17 proc.), natomiast wydatnie wzrosło poparcie dla postulatu dążenia do wyrównywania dochodów wszystkich ludzi w kraju (o 19 proc.). Według danych z 2007 r., na tle stosunku do pojęcia „gospodarki dobrze urządzonej” zarysował się widoczny rozdział pomiędzy różnymi grupami społeczno-zawodowymi, które tworzyły dwa wyraźnie odrębne bloki. Jeden z nich (obejmujący pracodawców i samozatrudnionych oraz pracowników ze szczytów hierarchii organizacyjnej, tj. wyższą kadre menedżerską oraz specjalistów z wyższym wykształceniem) wykazywał nastawienie liberalne i antyegalitarne, podczas gdy drugi (pozostali pracownicy oraz rolnicy) – etatystyczne i egalitarne (Gardawski 2009). Ten klarowny podział, którego osią jest ocena własnej sytuacji społecznej w wymiarze rynku, wydaje się ulegać zmianie na początku drugiej dekady XXI w.; świadczą o tym analizowane w artykule wyniki badań „Przedsiębiorcy 2011”, o czym więcej w dalszej części tekstu. Przedsiębiorcy prywatni w roli pracodawcy nie byli przez wiele lat postrzegani szczególnie przychylnie przez ogół społeczeństwa: w okresie akcesji Polski do Unii Europejskiej przeważała opinia, że przedsiębiorców prywatnych nie interesuje zadowolenie pracowników z pracy i że zależy im bardziej na tym, aby pracownicy się ich bali, niż lubili i szanowali (Roguska 2004).

Korelatem jakości stosunków pracy jest stan różnych aspektów rzeczywistości w miejscu pracy, w szczególności przestrzegania prawa pracy i zasad *fair play*, społecznych warunków pracy oraz organizacyjno-technicznych warunków pracy.

Badania „Polacy pracujący 2007” ujawniły, że pracownicy polskich prywatnych mikrofirm oraz firm małych i średnich nie mają wygórowanej opinii na temat istniejących w swych miejscach zatrudnienia stosunków pracy, rozpatrywanych w trzech ww. aspektach. Przedsiębiorstwa te znalazły się na dole rankingu, jeśli chodzi o przestrzeganie prawa oraz poziom organizacyjno-technicznych warunków pracy, natomiast oceniane są nieco przychylniej pod względem społecznych warunków pracy. Jeśli spojrzeć tylko na kryterium własności kapitału, to oczywiste jest, że w deklaracjach pracowników polski sektor prywatny tworzy stosunki pracy gorsze niż sektor publiczny oraz kapitał zagraniczny w sektorze prywatnym. Duże polskie przedsiębiorstwa prywatne plasują się w górnej części rankingu tylko pod względem przestrzegania prawa, natomiast w połowie klasyfikacji, jeśli chodzi o organizacyjno-techniczne warunki pracy, co jest o tyle zrozumiałe, że praktyki naruszające przepisy kodeksu pracy, niezgodne z zasadami *fair play* są dla dużych podmiotów obciążone znacznym ryzykiem ekonomiczno-prawnym, a poza tym przedsiębior-

stwa te (zwłaszcza przemysłowe) są z reguły dość nowoczesne, zaś rozmiary zatrudnienia wymuszają dbałość o organizację pracy.

Tabela 2. Rankingi przedsiębiorstw według deklaracji zatrudnionych w nich pracowników

Ranking przedsiębiorstw pod względem:		
Przestrzeganie zasad prawa pracy (<i>fair play</i>)	Społecznych warunków pracy	Organizacyjno-technicznych warunków pracy
1) pracownicy dużych przedsiębiorstw zagranicznych	1) pracownicy małych przedsiębiorstw publicznych	1) pracownicy małych przedsiębiorstw publicznych
2) pracownicy dużych przedsiębiorstw publicznych	2) pracownicy średnich przedsiębiorstw zagranicznych	2) pracownicy dużych przedsiębiorstw zagranicznych
3) pracownicy średnich przedsiębiorstw publicznych	3) pracownicy średnich przedsiębiorstw publicznych	3) pracownicy średnich przedsiębiorstw zagranicznych
4) pracownicy dużych przedsiębiorstw prywatnych polskich	4) pracownicy dużych przedsiębiorstw publicznych	4) pracownicy średnich przedsiębiorstw publicznych
5) pracownicy średnich przedsiębiorstw zagranicznych	5) pracownicy dużych przedsiębiorstw zagranicznych	5) pracownicy dużych przedsiębiorstw prywatnych polskich
6) pracownicy małych przedsiębiorstw publicznych	6) pracownicy małych przedsiębiorstw prywatnych polskich	6) pracownicy dużych przedsiębiorstw publicznych
7) pracownicy średnich przedsiębiorstw prywatnych polskich	7) pracownicy średnich przedsiębiorstw prywatnych polskich	7) pracownicy średnich przedsiębiorstw prywatnych polskich
8) pracownicy małych przedsiębiorstw prywatnych polskich	8) pracownicy dużych przedsiębiorstw prywatnych polskich	8) pracownicy mikroprzedsiębiorstw prywatnych polskich
9) pracownicy mikroprzedsiębiorstw prywatnych polskich	9) pracownicy mikroprzedsiębiorstw prywatnych polskich	9) pracownicy małych przedsiębiorstw prywatnych polskich

Źródło: Gardawski i in. (2009), s. 34.

Powtarzając brzmiący prowokacyjnie, choć wyrażający ugruntowany empirycznie pogląd o naturze stosunków pracy w małych przedsiębiorstwach, tytuł znanego studium (Rainnie 1989), można stwierdzić, że „małe nie jest piękne”. Nie najlepsze wrażenia estetyczne mają jednak swoje racjonalne przesłanki. Model zarządzania najczęściej występujący w firmach tego rodzaju to paternalizm. „Wynika to z faktu, że firmę tworzy niewielu

pracowników, którzy dobrze się znają. Ich stosunki zbliżone są do relacji rodzinnych. Kierownik jest opiekuńczy w stosunku do podwładnych, ale jednocześnie może być bardzo wymagający i oczekujący bezwzględnego posłuszeństwa” (Leszczewska 2009, s. 163). Model „cyklu życia organizacji” Larry’ego Greinera wskazuje na to, że w firmach na wczesnym etapie ich istnienia z powodzeniem można łączyć role właścicielską i kierowniczą (Greiner 1972). Wraz ze wzrostem wolumenu zatrudnienia i rozrastaniem się struktury organizacyjnej rośnie zagrożenie kryzysem przywództwa. Innymi słowy, mikrofirmy i małe firmy są na ogół zarządzane jednoosobowo i przypominają tradycyjną rodzinę (nie sposób uciec od tej metafory, ponieważ duża część firm tego sektora to przedsięwzięcia rodzinne), której głowa ma rozstrzygający głos, a pozostali jej członkowie – niewiele do powiedzenia. Polskie przedsiębiorstwa tej klasy wielkości nie stanowią wyjątku, co znajduje potwierdzenie w badaniach, zarówno krajowych (zob. Król, Ludwiczynski 2007), jak i międzynarodowych, stosujących perspektywę porównawczą (projekt SMALL). Przedsiębiorstwa średnie stanowią przypadek tyleż problematyczny, co intrygujący, z pewnością wart uwagi badaczy zainteresowanych kryzysem przywództwa, tym bardziej że brak odniesień w krajowej literaturze, a i prezentowane tu wyniki badań nie dają możliwości analizy tego zjawiska.

Formalna reprezentacja interesów pracowniczych w małych i średnich firmach jest sprawą złożoną. Na jej oblicze decydujący wpływ wywierają dwa czynniki: wielkość zatrudnienia w firmie oraz narodowy model stosunków przemysłowych, a zwłaszcza istniejąca w danym kraju formuła przedstawicielstwa pracowniczego (*SMEs in the Crisis* 2011). Jeśli chodzi o pierwszy czynnik, to firmy małe (w tym także i mikrofirmy) można bez cienia przesady opisać jako ‘próżnię’ bez formalnej reprezentacji pracowniczej (Rainnie 1989), gdzie interesy personelu są artykułowane głównie w sposób nieformalny i wzdłuż więzi osobowych (*Transfer* 2007), niemniej w średnich przedsiębiorstwach o interesy pracowników dba się zarówno na płaszczyźnie nieformalnej, jak i poprzez formalne instytucje (Voss 2009). Znaczenie czynnika drugiego bierze się stąd, że instytucjonalne otoczenie stosunków przemysłowych jest głęboko zróżnicowane, w zależności od państwa, jego systemu prawnego oraz tradycji relacji między pracownikami a pracodawcami. W szczególności, w krajach ugruntowanego korporatyizmu oraz tam, gdzie dopuszcza się funkcjonowanie dwukanałowej zorganizowanej reprezentacji interesów pracowniczych (związki zawodowe i rady pracowników, często działające w dwóch rozdzielnych sferach – zakładowej i pozakładowej), a prawo określa niskie minimalne progi wielkości zatrudnienia u pojedynczego pracodawcy w kontekście powoływania przedstawicielstwa niezwiązkowego, pracownicy małych firm mają względnie łatwiejszy dostęp do reprezentacji swoich interesów niż w przypadku krajów o stosunkach przemysłowych pozbawionych tych właściwości. Wyniki Europejskiego Sondażu Przedsiębiorstw (2009) pokazują, że w większości krajów członkowskich UE najpowszechniej spotykaną formą przedstawicielstwa pracowniczego w małych firmach (dane dla podmiotów o liczbie pracujących poniżej 10 osób – niedostępne) są inspektorzy (lub komisje) ds. BHP (58 proc. w przekroju UE-27). Związki zawodowe i rady pracowników zdarzają się znacznie rzadziej, odpowiednio w 13 proc. i 24 proc. zakładów pracy z mniej niż 50 pracującymi.

Na tak zarysowanym tle charakterystykę sytuacji w Polsce wypada rozpocząć od przypomnienia, że znaczna część zatrudnionych przez MŚP jest *de facto* pozbawiona dostępu do zorganizowanej reprezentacji pracowniczej. Mając na uwadze dwa wyżej wymienione czynniki, stwierdzamy, że blisko 40 proc. pracujących w Polsce nie może mieć w swoich zakładach pracy związków zawodowych, a ponad połowa – rad pracowników. O ile teoretycznie pracownicy mikroprzedsiębiorstw nie są całkowicie pozbawieni prawa do zrzeszania się, to w praktyce ich możliwości wykonywania go są niewielkie. Co prawda nie ma formalnych przeszkód w przystępowaniu pracowników do tzw. międzyzakładowych organizacji związkowych, ale w rzeczywistości takie struktury nie zdobyły w Polsce szerzej popularności. Terytorialne struktury organizacyjne odpowiednio niskiego szczebla, do których mogliby się zapisywać pracownicy niezrzeszeni, spotkać można tylko w niewielkiej liczbie związków zawodowych. Nie można wreszcie pominąć faktu, że polskie prawo pracy stosuje zawężoną (tylko do osób posiadających umowę o pracę) definicję „pracownika” w kontekście prawa koalicji, co wywołało niedawno reakcję Międzynarodowej Organizacji Pracy⁶, a także stało się przedmiotem zainteresowania Trybunału Konstytucyjnego⁷. Jeśli chodzi o rady pracowników, to jedynie w średnich przedsiębiorstwach pracownicy mogą liczyć na powołanie tego ciała, ale po ośmiu latach obowiązywania przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, rady wciąż są instytucją niezakorzenioną w praktyce działania przedsiębiorstw. Mało tego, wraz z zakończeniem pierwszej kadencji rad zarysowała się tendencja do odchodzenia od tej formy przedstawicielstwa. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, o ile od czasu wejścia ustawy w życie powołano w sumie 3401 rad, to na drugą kadencję już tylko 567 (stan na koniec stycznia 2014 r.). Należy dodać, że kompetencje rad są wąskie, a pracownicy występujący z inicjatywą powołania rady nie są dobrze chronieni przed ewentualnymi represjami ze strony pracodawcy. W konsekwencji znaczna część pracowników sektora MŚP może liczyć w praktyce jedynie na przedstawicieli wyłanianych *ad hoc* („w trybie przyjętym u danego pracodawcy”), których skuteczność, a także lojalność wobec podmiotów udzielających mandatu może budzić wątpliwości.

Stosunki pracy w MŚP: jaki obraz wyłania się z badań?

Z badań „Przedsiębiorcy 2011” wynika, że w polskich MŚP dominuje autokratyczny styl kierowania: dwie trzecie ankietowanych przedsiębiorców (63 proc.) twierdzi, że w ich firmach decyzje podejmuje się bez udziału pracowników. Demokratyczny styl kierowania, w którym w podejmowaniu decyzji biorą udział pracownicy, występuje w co trzecim przedsiębiorstwie (28 proc.). Wielkość zatrudnienia jest istotną zmienną różnicującą styl

⁶ Rekomendacja Komitetu Wolności Związkowej MOP w odpowiedzi na skargę NSZZ „Solidarność” z 12 marca 2012 r. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194

⁷ Na wniosek Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych z 27 czerwca 2012 r.

kierowania: o ile w małych firmach dwie trzecie respondentów to zadeklarowani auto-kraci, to w firmach średnich jest to zaledwie połowa. Zwolenników demokratycznego stylu kierowania jest odpowiednio: 25 proc. w małych i 32 proc. w średnich firmach. Bardziej skłonne do autokratycznego stylu kierowania są kobiety (67 proc.) niż mężczyźni (60 proc.).

Przedsiębiorcy są silnie anomijni: 40 proc. zgadza się z tym, że „w Polsce, aby sprostać konkurencji, trzeba niekiedy przekraczać granice prawa”, przy czym wyższy jest odsetek podzielających to przekonanie przedsiębiorców demokratów (46 proc.) niż autokratów (39 proc.).

Małe i średnie polskie przedsiębiorstwa prywatne odznaczają się w wysokim stopniu paternalizmem. Przedsiębiorcy przyjmują wobec swoich pracowników postawę „ojcowską”, za którą kryje się deklarowane poczucie odpowiedzialności za personel: twierdzi tak aż 91 proc. ankietowanych (90 proc. autokratycznych i 96 proc. demokratycznych). Co więcej, nie widzą potrzeby ścisłego rozgraniczania sfery pracy i życia prywatnego (53 proc. nie zgadza się z twierdzeniem, że „należy trzymać dystans do pracowników, nie interesować się ich życiem osobistym czy prywatnymi kłopotami”, a tylko 41 proc. przyznaje mu słuszność), choć rysuje się wyraźna różnica poglądów między respondentami z firm zarządzanych autokratycznie bądź demokratycznie (wśród pierwszych proporcje odpowiedzi twierdzących i przeczących są niemal równe, odpowiednio 46 proc. i 49 proc., wśród drugich tylko jedna trzecia odpowiedziała twierdząco, a dwie trzecie zaprzeczyło).

Przedsiębiorcy z sektora MŚP wykazują silny indywidualizm, brak u nich skłonności do zrzeszania się. Jedynie co piąty ankietowany przyznawał się do członkostwa w organizacji przedsiębiorców lub w stowarzyszeniu zawodowym. Pytani o główne przyczyny braku zainteresowania udziałem w organizacjach reprezentujących lub wyrażających interesy grupowe środowiska, respondenci najczęściej odpowiadali po prostu, że „nie mają ochoty” (55 proc.), a znacznie rzadziej, że „nie ma takiej organizacji, która by im odpowiadała” (17 proc.). Wyniki te współgrają z rozkładem odpowiedzi na pytanie, czy firma potrzebuje pomocy ze strony organizacji pracodawców, na które tylko co dwudziesty badany przedsiębiorca udzielił twierdzącej odpowiedzi. Mało tego, wielkość podmiotu nie ma wpływu na postrzeganie tego problemu. Należy jednak zauważyć, że skala zaangażowania przedstawicieli środowiska w działalność zorganizowanej reprezentacji interesów i tak przewyższa ich udział w działalności społecznej i politycznej w organizacjach pozarządowych lub partiach politycznych, do którego przyznawało się tylko 7 proc. ankietowanych. O indywidualizmie przedsiębiorców świadczy także ich zdecydowana niechęć do idei przymusowego samorządu gospodarczego, która ma wśród ankietowanych 58 proc. przeciwników – dwukrotnie więcej niż zwolenników. Jednocześnie przedsiębiorcy w większości (61 proc.) uważają, że organizacje pracodawców powinny mieć większy wpływ na politykę gospodarczą rządu, niż mają obecnie.

Za korelaty indywidualizmu można także uznać wysoki poziom akceptacji stwierdzenia, że „Polska tym się różni od wielu innych krajów, że przedsiębiorcy rzadziej niż na Zachodzie czy w Japonii tworzą sieci firm, które podejmują wspólnie inwestycje służące

im wszystkim”: opinię tę podziela w sumie 67 proc. ankietowanych, zaś przedsiębiorcy demokraci są pod tym względem bardziej zdecydowani (69 proc.) niż autokraci (66 proc.). Respondenci wskazują dwie kluczowe przyczyny tego stanu rzeczy, których waga jest bardzo zbliżona: brak zaufania (jako powód niedorozwoju sieci wskazuje go co trzeci ankietowany, zarówno w skali całej próby, jak i w każdym z dwu typów stylu kierowania) oraz brak tradycji tego rodzaju współpracy (jedna trzecia ankietowanych w przekroju całej próby oraz opowiadających się za autokratycznym stylem kierowania i prawie co czwarty przedsiębiorca zarządzający demokratycznie). Na deficyt kapitału społecznego wskazuje także wysoki odsetek opartych na własnych doświadczeniach przedsiębiorców opinii, „że na spółkach źle się wychodzi w biznesie i o ile to możliwe, należy ich unikać”. Tego zdania jest aż połowa respondentów, w tym co drugi przedsiębiorca hołdujący autokratycznemu stylowi kierowania oraz nieco mniej, bo 47 proc. właścicieli demokratycznie zarządzających swoimi firmami. Najbardziej godne uwagi jest jednak poparcie dla stwierdzenia, że „w postępowaniu z ludźmi ostrożności nigdy za wiele” (połowa badanych, podczas gdy 40 proc. uważa, że większości ludzi można ufać). Bardziej nieufnie nastawieni są przedsiębiorcy autokraci (57 proc. zaleca ostrożność w kontaktach z innymi, a 38 proc. sądzi, że ludziom można ufać), ale i demokratycznie zarządzający właściciele firm w dużej części nie grzeszą nadmiarem deklarowanego zaufania do bliźnich (proporcje rozkładają się równo, po 46 proc. uważa, że można i że nie należy ufać ludziom). Uogólniony brak zaufania przenosi się także na pracowników, prawie połowa badanych przyklaskuje stwierdzeniu, że „pracownika ma się na oku [...] pozostawiony sam sobie nie wykona pracy jak należy”. Większe poparcie ta reguła znajduje u przedsiębiorców autokratów (51 proc.) niż u demokratów (44 proc.).

Przedsiębiorcy z badanej kategorii skłaniają się ku konfliktowej wizji zbiorowych stosunków pracy w polskiej gospodarce ujmowanej jako całość: aż 57 proc. wyraża opinię, że „w naszym kraju są konflikty, antagonizmy, podziały pomiędzy zarządami przedsiębiorstw a związkami zawodowymi, działającymi w tych przedsiębiorstwach”. Przeświadczenie takie silniej występuje wśród właścicieli firm, w których stosowany jest demokratyczny styl kierowania, niż pośród przedsiębiorców skłaniających się ku autokratyzmowi w zarządzaniu (odpowiednio: 65 i 57 proc.).

Znamienne jednak, że oceny są wyraźnie odmienne w kwestii istnienia konfliktów pomiędzy zarządami firm a ich pracownikami: ogółem niespełna 30 proc. respondentów uważa, że te stosunki mają naturę konfliktową, przy czym częściej sądzą tak właściciele firm, w których stosowany jest demokratyczny styl kierowania (38 proc.), niż przedsiębiorcy skłaniający się ku autokratyzmowi (30 proc.).

Przekonanie o konfliktowym rysie stosunków pracy w Polsce słabnie jeszcze bardziej, gdy właściciele MŚP wypowiadają się na ten temat odnośnie do relacji między właścicielami przedsiębiorstw prywatnych a ich pracownikami. W tej kwestii 28 proc. ankietowanych ogółem przychyliła się do takiego stwierdzenia, zaś właściciele firm, w których praktykowany jest demokratyczny styl kierowania, są bardziej skłonni przyznać, że tego typu konflikty mają miejsce, w porównaniu z przedsiębiorcami stosującymi autokratyczne metody (odpowiednio: 31 i 27 proc.). Tak więc można przyjąć, że o ile przedsiębiorcy wie-

rzą w generalnie konfliktową naturę stosunków pracy, to nie dostrzegają jej na poziomie firmy, a tym bardziej na własnym podwórku, zaś autokraci przejawiają w tej sprawie więcej optymizmu od demokratów.

Właściciele i współwłaściciele MŚP uważają, że to oni sami są najlepszym związkiem zawodowym dla swoich pracowników, bowiem aż trzy czwarte respondentów w próbie zgadzało się ze zdaniem, że „najczęściej lepszymi reprezentantami interesu pracowników są właściciele lub menedżerowie niż liderzy związków zawodowych. Lepiej znają potrzeby ludzi i lepiej o nich dbają”. Ten obraz wzmacniają dalsze dane, które nie pozostawiają wątpliwości: jedynie w 3,1 proc. firm objętych badaniem działają związki zawodowe. Trzeba jednak zaznaczyć, że w mikrofirmach dla związków zawodowych nie ma miejsca, a to za sprawą regulacji prawnej, która określa minimalny próg liczebności zakładowej organizacji związkowej na 10 osób. Zgodnie z deklaracjami, związki zawodowe istnieją w 1,0 proc. przedsiębiorstw zatrudniających 11–20 osób, w 2,6 proc. podmiotów, w których liczebność załogi wynosi 21–49 osób, w 12,5 proc. firm dających zatrudnienie 50–99 pracownikom, wreszcie w 19,4 proc. firm zatrudniających 100–249 pracowników.

Co więcej, ankietowani przedsiębiorcy mają umiarkowanie życzliwy stosunek do samego faktu istnienia związków zawodowych w przedsiębiorstwach: 19 proc. respondentów twierdziło, że związki powinny działać we wszystkich firmach, 26 proc. uważało, że związki powinny działać tylko w przedsiębiorstwach publicznych, zaś 35 proc. utrzymywało, że na szczeblu firmy w ogóle nie powinno być związków zawodowych. Tym samym, poziom niechęci wobec istnienia związków zawodowych – choć wysoki (jedna trzecia ankietowanych była im przeciwna) – jest niższy, niż można by się spodziewać, mając świadomość silnych inklinacji przedsiębiorców z sektora MŚP do autokratyzmu w zarządzaniu. Zarazem trzy czwarte ankietowanych przedsiębiorców uważa, że związki zawodowe nie powinny mieć większego wpływu na politykę gospodarczą rządu, niż mają obecnie. Określenie skali upowszechnienia rad pracowników jest możliwe po wyodrębnieniu ze zbioru MŚP firm średnich (a więc o zatrudnieniu co najmniej 50-osobowym). Okazuje się, że poziom wskazań potwierdzających fakt powołania rady pracowników jest relatywnie wysoki i wynosi 32 proc. Poparcie dla zasady „informacji i konsultacji” także jest znaczne (56 proc.). Pośród tych, którzy popierają tę zasadę, rysuje się przewaga opcji reprezentacji dwukanałowej (połowa zwolenników prawa do „informacji i konsultacji”, czyli 28 proc. całej próby, sądzi, że „nawet tam, gdzie są związki zawodowe, wszyscy pracownicy powinni wybierać swoich przedstawicieli / rady pracowników”) nad jednokanałową (co trzeci zwolennik prawa do „informacji i konsultacji”, czyli 20 proc. całej próby, optuje za rozwiązaniem przypominającym tzw. model czeski, polegający na tym, że „tam, gdzie są związki zawodowe, to one powinny zająć się informowaniem i konsultowaniem, [...] [a] gdzie nie ma związków, wszyscy pracownicy powinni wybierać swoich przedstawicieli / radę pracowników”).

Jeśli chodzi o stosunek badanych do instytucji dialogu społecznego, to wyznacza go przede wszystkim rozległa niewiedza i niewielkie zainteresowanie. Wprawdzie większość ankietowanych (59 proc.) słyszała o Komisji Trójstronnej i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (WKDS), ale jednak znaczna mniejszość (41 proc.) nie zna tych

instytucji. Ponadto, co trzeci przedsiębiorca nie ma sprecyzowanego zdania w kwestii, czy powinny one istnieć czy nie (45 proc. popiera istnienie jakiejś instytucji dialogu, a 22 proc. jest temu przeciwnie). Pośród tych, którzy spoglądają przychylnie na ideę istnienia Komisji Trójstronnej (38 proc. próby), najwięcej jest zwolenników wariantu, który można określić jako zachowawczy, tj. dialogu społecznego ograniczonego do wymiany informacji i konsultacji (odpowiedź: „Opiniować rządowe projekty dotyczące ważnych spraw gospodarszej kolejności koncepcji bardziej zaawansowanego dialogu społ. czych” wybiera 38 proc. zwolenników Komisji, tj. 15 proc. ogółu ankietowanych), a w dal ecznego, realizowanego poprzez negocjacje (odpowiedź: „Uzgodniać i harmonizować interesy biznesu i świata pracy, pracodawców i pracobiorców” wybiera 24 proc., czyli 9 proc. ogółu).

Oczekiwania przedsiębiorców segmentu MŚP wobec państwa są inne, niż można by się spodziewać, zważywszy na długotrwałe w tym środowisku społecznym tendencje liberalne, jeśli chodzi o postulowany kształt „gospodarki dobrze urządzonej”. Badania „Przedsiębiorcy 2011” sugerują przełom w mentalności ekonomicznej, bowiem przedsiębiorcy z MŚP chcieliby silniejszego zaangażowania państwa w procesy gospodarcze. Nie chodzi tu tylko o interwencjonizm, ale także o zapewnioną przedsiębiorcom przez państwo dźwignię w postaci inwestycji w nowoczesne gałęzie gospodarki (86 proc. wskazań), badania i rozwój (84 proc.), wsparcie dla krajowego kapitału przy zakładaniu przedsiębiorstw (84 proc.), ułatwienia dla prywatyzacji pracowniczej (66 proc.) czy nienakładanie ograniczeń przy sprzedaży przedsiębiorstw państwowych kapitałowi polskiemu (56 proc.). Mało tego, zdaniem większości ankietowanych, kluczowe przedsiębiorstwa (branże) powinny pozostać własnością publiczną (68 proc.). Trzeba dodać, że towarzyszy temu rezerwa wobec kapitału zagranicznego, przedsiębiorcy bowiem w większości nie uważają, aby państwo miało pomagać mu w zakładaniu przedsiębiorstw w naszym kraju (popiera to 42 proc.), a tym bardziej sprzedawać mu bez ograniczeń przedsiębiorstwa państwowe (tylko 13 proc. poparcia).

Co szczególnie ważne, przedsiębiorcy chcieliby także, aby rodzimy kapitalizm przyjął bardziej socjalne oblicze, na co wskazuje wysokie poparcie dla postulatu zaspokojenia przez państwo potrzeb zdrowotnych wszystkich obywateli (81 proc.), aktywnej, finansowanej z budżetu państwa polityki prorodzinnej (69 proc.), a nawet zagwarantowania pracy każdemu obywatelowi, który chce pracować (61 proc.). Mniejszość, ale znaczna, wypowiada się pozytywnie w takich kwestiach jak zaspokojenie przez państwo potrzeb mieszkaniowych wszystkich obywateli (43 proc.) czy prowadzenie polityki podatkowej wyrównującej dochody obywateli (35 proc.).

Przedsiębiorcy są dość zadowoleni z poziomu ochrony ich interesów w relacjach z pracownikami przez prawo pracy. Takie zdanie wyraża 46 proc. ankietowanych, przy czym poziom odpowiedzi twierdzących jest niemal taki sam wśród autokratycznie (45 proc.) i demokratycznie (46 proc.) zorientowanych przedsiębiorców. Z drugiej strony przytłaczająca większość badanych sądzi, że w relacjach z pracodawcami dobrze zabezpieczone są interesy pracowników. Taką opinię ma 83 proc. ogółu ankietowanych (85 proc. autokratów i 83 proc. demokratów).

Mimo że zdecydowana większość właścicieli firm utożsamia się z autokratycznym stylem kierowania, to równocześnie dwie trzecie (67 proc.) uważa, że w procesach zarządzania w ich przedsiębiorstwach obecny jest mechanizm konsultacyjny. Firmy o demokratycznym stylu kierowania wypadają pod tym względem zdecydowanie lepiej, bo odsetek odpowiedzi pozytywnych wynosi 73 proc., podczas gdy w firmach autokratycznie zarządzanych – 61 proc.

Zakończenie: stosunki pracy w MŚP, empiryczna generalizacja

Z analizowanych danych wyłania się obraz sektora MŚP, który nie odbiega w swym charakterze od świata firm podobnej wielkości funkcjonujących w innych krajach europejskich. Podobieństwa dotyczą przede wszystkim paternalistycznej orientacji wykazywanej przez właścicieli czynnie zaangażowanych w zarządzanie i ograniczonej skali występowania formalnych instytucji reprezentacji interesów pracowniczych (choć w tym aspekcie można wskazać w Europie pewne wyjątki, jak choćby w Niemczech, gdzie i w małych przedsiębiorstwach często występują rady zakładowe). Cechą charakterystyczną polskich MŚP jest natomiast zaawansowany indywidualizm właścicieli, którego przejawami są niechęć do zrzeszania się (w czym notabene przedsiębiorcy nie różnią się od przeciętnego Polaka, niezależnie od jego statusu na rynku pracy) i sceptyczny stosunek do zorganizowanej reprezentacji interesów własnego środowiska. Postawę „niech oni to zrobią” można interpretować w kategoriach dyspozycji przedsiębiorców z sektora MŚP do ‘jazdy na gapi’ (*free riding*), uznając zarazem, że organizacje pracodawców są postrzegane jako element składowy „świata instytucji”, obcego „świata ludzi”, zgodnie z tezą Stefana Nowaka (1979). Nasuwa się jednak pytanie, czy przyczyną tej niewiary w organizacje pracodawców i przedsiębiorców jest uogólniona niechęć do „świata instytucji” czy może raczej postrzegana przez przedsiębiorców niezadawalająca skuteczność tych organizacji, które bardziej wyrażają niż reprezentują interesy małego i średniego biznesu? Oznaczałoby to, że pluralizm polskich stosunków pracy ma wszelkie dane, by pozostać zjawiskiem trwałym.

Perspektywę utrzymania pluralistycznego charakteru stosunków pracy w Polsce uprawdopodobnia także ambiwalentny stosunek przedsiębiorstw do rozwiązań korporatystycznych. Dialog społeczny i instytucje trójstronne są znane, ale odległe. Nie widać szczególnego zainteresowania ich działalnością.

W świecie ludzi nie ma także zbyt wiele zaufania. Troską napawa fakt, że indywidualizm polskich przedsiębiorców z sektora MŚP jest mocno podszyty nieufnością do innych. Można to stwierdzić zarówno na podstawie sądów dotyczących zjawisk w makroskali, np. braku woli przedsiębiorców do tworzenia sieci, jak i opinii odwołujących się do życiowej praktyki badanych, np. negatywnych doświadczeń z wchodzeniem w spółki. Przede wszystkim zaś niski poziom kapitału społecznego obrazuje bardzo wysokie poparcie dla twierdzenia, że „w postępowaniu z ludźmi ostrożności nigdy za wiele”.

Jeśli chodzi o stosunek przedsiębiorców z sektora MŚP do pracowników, to nie widzą w swoich firmach zbyt wiele miejsca na partycypację. Ogromna większość wyznaje pogląd,

że prawo pracy wystarczająco dobrze chroni interesy pracowników wobec ich pracodawców. Idąc tym tropem, można założyć, że instytucje przedstawicielstwa pracowniczego i negocjacje zbiorowe nie są w tych okolicznościach niezbędne. Przedsiębiorcy uważają ponadto, że sami najlepiej wiedzą, co jest dobre dla ich podwładnych, a pracownicy nie powinni ingerować w zarządzanie firmą, która do nich nie należy. Tak duże znaczenie przypisywane prawu własności, jako czynnikowi określającemu stosunki władzy w przedsiębiorstwie, można tłumaczyć m.in. tym, że znakomita większość MŚP w Polsce należy do osób fizycznych. Jeśli firma nie ma osobowości prawnej, to odpowiedzialność przedsiębiorcy jest w zasadzie nieograniczona, a niepowodzenia w interesach wystawiają na ryzyko cały jego majątek. Trudno się zatem dziwić, że niski poziom poczucia bezpieczeństwa własnego i rodziny skutkuje przeświadczeniem, iż cała władza powinna spoczywać w rękach tego, kto w razie upadku firmy poniesie najboleśniejsze konsekwencje.

Przedsiębiorcy nie są jednak radykalnie wrodozy zorganizowanej reprezentacji pracowniczej. Co prawda większość żywi przekonanie, że związki zawodowe nie powinny być obecne we wszystkich przedsiębiorstwach ani wywierać większego wpływu na politykę państwa niż obecnie, ale odsetek tych, którzy wyrażają odmienne zdanie, jest wyższy, niż można by przypuszczać, pamiętając o zdecydowanie autokratycznych skłonnościach właścicieli małych i średnich firm. Nie widać także oczekiwań, aby pracownikom przykręcać śrubę, bowiem również interesy pracodawców są w oczach przedsiębiorców z sektora MŚP skutecznie zabezpieczone przez prawo pracy, a konkurencyjności polskiej gospodarki nie wzmocniłoby się zdaniem przedsiębiorców znacznie w drodze ograniczenia praw pracowniczych, zniesienia zakładowych funduszy świadczeń socjalnych czy zmniejszenia liczby dni urlopu na żądanie.

Wreszcie, co jest niezmiernie ważne, przedsiębiorcy z sektora MŚP wołają „Więcej państwa!”. Z ich opinii na temat oczekiwanego modelu polskiego kapitalizmu jednoznacznie wynika, że chcieliby zwiększonej obecności państwa w gospodarce – i to nie na zasadzie doraźnej interwencji (pośrednim dowodem na to jest np. nikły odzew polskich pracodawców na ofertę pomocy publicznej skierowanej do nich w ramach tzw. pierwszej ustawy antykryzysowej w latach 2009–2011) – ale w postaci strategicznych działań ukierunkowanych na wzmacnianie potencjału konkurencyjnego polskiej gospodarki. Zwrotowi w stronę etatyzmu towarzyszy także uwrażliwienie na aspekty socjalne. Czy jest to symptom tego, że przedsiębiorcy dostrzegają powiązania między rynkiem a innymi wymiarami życia społecznego? Problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników, przy jednoczesnym utrzymywaniu się wysokiego bezrobocia, może sugerować, że poprawne funkcjonowanie gospodarki nie jest tylko funkcją przedsiębiorczości społeczeństwa i jego zdolności adaptacji w przestrzeni rynku, ale także sprawności instytucji, przede wszystkim publicznych. Zwrot ku egalitaryzmowi nie jest wprawdzie tak silny, jak ku etatyzmowi, ale nadal zauważalny i godny podkreślenia. Dodać trzeba, że nawoływaniu przedsiębiorców o aktywniejszą rolę państwa towarzyszy zachowywanie rezerwy wobec kapitału zagranicznego.

Być może małe nie jest piękne, ale także nie budzi odrazy. Zmiana charakteru stosunków pracy w małych i średnich firmach w kierunku rozszerzenia ich wymiaru zbiorowego

byłaby możliwa po spełnieniu co najmniej dwóch wzajemnie powiązanych warunków. Po pierwsze, chodzi tu o przekształcenie otoczenia prawnego stosunków pracy, tak by wzmocnieniu uległy realne możliwości wykonywania prawa koalicji. Takie zmiany nie są całkowicie nieprawdopodobne (*vide* rekomendacja MOP czy dotyczący tej samej materii wnioski do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności przepisów zawężających prawo koalicji z konstytucją i umowami międzynarodowymi ratyfikowanymi przez Polskę), choć na pewno trudne do przeprowadzenia w obecnym klimacie politycznym oraz wobec niewątpliwego oporu, jaki takie próby wzbudziłyby po stronie pracodawców. Po drugie, potrzebna wydaje się reforma organizacyjna polskich związków zawodowych, tak by zakładowe organizacje związkowe nie były jedynym faktycznie dostępnym kanałem artykulacji interesów pracowniczych na poziomie zakładu pracy.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010–2012* (2013), Warszawa, Główny Urząd Statystyczny.
- Badanie firm rodzinnych* (2009), raport z badań, Warszawa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.* (2013), Warszawa, Główny Urząd Statystyczny.
- Federowicz M., Kozek W., Morawski W. (1995), *Stosunki przemysłowe w Polsce: studium czterech przypadków*, Warszawa, Instytut Socjologii UW.
- Gardawski J. (2001), *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Gardawski J. (red.) (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski J. (2009), *Świadomość ekonomiczna Polaków pracujących*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski J. i in. (2009), *Wstęp. Omówienie wyników badań*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski J. (red.) (2013), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Greiner L. (1972), *Evolution and Revolution as Organizations Grow*, „Harvard Business Review”, nr 50, s. 37–46.
- House R.J. i in. (2004), *Culture, Leadership and Organizations. The GLOBE Study of 62 Societies*, Thousand Oaks–London–New Delhi, Sage.
- Hryniewicz J.T. (2004), *Polityczny i kulturowy kontekst rozwoju gospodarczego*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Hryniewicz J.T. (2007), *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Król H., Ludwiczynski A. (2007), *Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4.

- Neszczeńska K. (2009), *Kształtowanie funkcji personalnej w przedsiębiorstwach sektora MŚP*, w: M.W. Staniewski, P. Szczepankowski (red.), *Zarządzanie w nowej gospodarce. Klasyka i nowoczesność*, Warszawa, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.
- Nawojczyk M. (1998), *Wyjątek czy egzemplifikacja? Stosunki pracy w średniej firmie prywatnej*, w: W. Kozek, J. Kulpińska (red.), *Zbiоровe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Nowak S. (1979), *System wartości społeczeństwa polskiego*, „Studia Socjologiczne”, nr 4 (75).
- Rainnie A. (1989), *Industrial Relations in Small Firms: Small Isn't Beautiful*, London, Routledge.
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012* (2013), Warszawa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Roguska B. (2004), *Właściciel, pracodawca, obywatel – rekonstrukcja wizerunku prywatnego przedsiębiorcy*, w: L. Kolarska-Bobińska (red.), *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, Warszawa, Instytut Spraw Publicznych.
- SBA Fact Sheet – Poland* (2013), European Commission.
- Sitko-Lutek A. (2005), *Kultura organizacyjna okresu transformacji*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 12.
- Sitko-Lutek A. (2008), *Kultura organizacyjna polskich przedsiębiorstw w świetle badań*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6.
- SMEs in the crisis: Employment, industrial relations and local partnership* (2011), Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- „Transfer. European Review of Labour and Research” (2007), nr 1 (numer tematyczny)
- Voss E. (2009), *Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns*, Hamburg, ETUC – UEAPME.
- Wolniak R. (2011), *Czynniki kulturowe w polskich organizacjach*, „Przegląd Organizacji”, nr 9.
- Żakowska M. (2007), *Kultura organizacyjna polskiego biznesu według kryteriów zaprogramowania kulturowego Geerta Hofstede*, w: J. Mucha, M. Nawojczyk, G. Woroniecka (red.), *Kultura i gospodarka. Ku antropologii życia gospodarczego we współczesnej Polsce*, Tychy, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka.

Summary

Small and medium-sized enterprises (SMEs) form the core of the enterprise sector in Poland, both in terms of their numbers and their share in the structure of employment. However, the issue of employment relations in that area has been largely neglected in the research. The article attempts to sketch a picture of those specific type of social relations based on the data from the survey research project “Entrepreneurs 2011”, analyzed in the context of the existing body of knowledge, derived from the literature

and statistical sources. The author states that employment relations in Polish SMEs are fundamentally pluralistic, entrepreneurs display a high level of individualism – which translates into a low capacity for self-organization – and have paternalistic inclinations, while the dominant management style is autocratic. Entrepreneurs suffer from a low level of social capital, which results in limited ability and willingness to form networks of enterprises. High, yet not extreme, is also the reluctance of entrepreneurs towards organized employee representation, especially trade unions. The presence of an organized worker representation in enterprises is marginal. Entrepreneurs are moderately interested in social dialogue institutions and their state of knowledge in the subject is limited. A new phenomenon, namely a shift of attitudes to etatism and egalitarianism seems to have emerged, as the analysis of data from primary sources (research “Entrepreneurs 2011”) suggests, which means that entrepreneurs of SMEs expect stronger states’ involvement in economic processes than it currently is, are skeptical towards foreign capital and support some practices typical for the welfare state.

Key words: small and medium-sized enterprises, employment relations, paternalism, management style

Cytowanie

Czarzasty Jan (2014), *Stosunki pracy w małych i średnich prywatnych przedsiębiorstwach (MŚP) w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 26(3)2014, s. 135–153. Dostępny w Internecie: www.problempolitykispolecznej.pl [dostęp: dzień, miesiąc, rok]