

**Ewa Więcek-Janka, Agnieszka
Kujawińska**

**Bezpieczeństwo społeczne w
mikroprzedsiębiorstwach
rodzinnych : (wyniki badań)**

Ekonomiczne Problemy Usług nr 62, 407-414

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

EWA WIĘCEK-JANKA, AGNIESZKA KUJAWIŃSKA

Politechnika Poznańska

BEZPIECZEŃSTWO SPOŁECZNE W MIKROPRZEDSIĘBIORSTWACH RODZINNYCH (WYNIKI BADAŃ)

Wprowadzenie

Poczucie bezpieczeństwa społecznego w przedsiębiorstwie jest związane z aspektami społecznej odpowiedzialności. W literaturze można znaleźć wiele definicji społecznej odpowiedzialności biznesu – CSR (z ang. *Corporate Social Responsibility*). Jest to koncepcja, według której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne, ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy. Można także przyjąć ją za efektywną strategię zarządzania, która poprzez prowadzenie dialogu społecznego na poziomie lokalnym przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw na poziomie globalnym i jednocześnie kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego. M. Rybak¹ traktuje CSR jako obowiązek kierownictwa podejmowania decyzji i działań, które przyczyniają się zarówno do dbałości o interes przedsiębiorstwa, jak i do ochrony oraz pomnażania dobrobytu społecznego. Zjawisko CSR należy rozpatrywać wielowymiarowo i brać pod uwagę wiele czynników, w tym globalizację, wzrost konkurencyjności, rozwój mediów oraz wzrost świadomości społecznej, stąd kształt CSR w określonej firmie będzie uzależniony od kontekstu ekonomicznego, politycznego i społecznego. Problematyka CSR rozumiana jest także jako społeczna odpowiedzialność zbiorowa. W literaturze przedmiotu można było się spotkać z tą problematyką jedynie w kontekście funkcjonowania dużych przedsiębiorstw i korporacji. Ostatnio jednak można zna-

¹ M. Rybak, *Społeczna odpowiedzialność biznesu – idea i rzeczywistość*, „Gospodarka Narodowa” 3/2001, Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2001, s. 28–29.

leżąc odniesienia CSR do funkcjonowania małych i mikroprzedsiębiorstw². Analiza zagadnień jakościowych w publikacjach z tego zakresu pozwoliła na określenie odmiennych cech małych firm w stosunku do korporacji, a dotyczących nieformalnych relacji w mikro i małych firmach. Pojawiły się dążenia do wdrażania praktyk dla zdrowia i bezpieczeństwa pracy w organizacji mikro i małych przedsiębiorstw mimo braku wymagań i nakazów formalnych. Dodatkowo można odnaleźć w publikacjach szerszy kontekst strategii działań, dotyczący rozluźnienia dotychczasowych zasad, zmierzający do tworzenia przyjaznego klimatu dla polepszania warunków³. Równość w pracy może zostać zagwarantowana prawem⁴. Jednak inicjatywy pozaprawne związane z jej promowaniem mogą być bardziej korzystne. Przełamywanie stereotypów oraz trwała zmiana sposobu myślenia zatrudnionych i zatrudniających może okazać się bardziej efektywnym sposobem na równość w miejscu pracy⁵. W koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa przyjęto następujące założenia⁶:

- społeczeństwo i działalność gospodarcza to dwa kluczowe elementy większej całości, w której idea wzajemnego szacunku ma znaczenie pierwotne, a celem strategicznym działalności przedsiębiorstw jest przyczynianie się do wzrostu dobrobytu i poprawy jakości życia pracowników,
- dynamiczny charakter oddziaływania zachowań społecznych na przedsiębiorstwa skłania je do zachowań zapobiegawczych i podejmujących ryzyko w obszarze społecznym,
- każde działanie przedsiębiorstwa realizowane jest z różnych punktów widzenia: potrzeb klienta, troski o sprawy pracownicze, ochronę środowiska naturalnego; działania takie wzmacniają pozycję konkurencyjną firmy,
- konsekwencją przyjętego przez przedsiębiorstwo rodzaju i zakresu odpowiedzialności przed społeczeństwem jest strukturalne i organizacyjne przygotowanie do realizacji celów społecznych.

² F.J. Gellert, *The relationship between ageing workforces and Corporate Social Responsibility*, Understanding Small Enterprises, Copenhagen 2009.

³ B. Cleal, *CSR and the Working Environment in Small Enterprises: A beautiful friendship?* Understanding Small Enterprises, Copenhagen 2009.

⁴ M. Rojek-Nowosielka, *Kształtowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2006.

⁵ E. Heckl, C. Enichlmair, I. Pecher, *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace*, Vienna, March 2010.

⁶ E. Grzegorzewska-Ramocka, *Cele społeczne przedsiębiorstwa a kierunki inwestowania*, „Handel Wewnętrzny. Marketing – Rynek – Przedsiębiorstwo” 4–5/2001, Instytut Rynku Wewnętrznego i Konsumpcji, Warszawa 2001, s. 75–76.

1. Przebieg badań

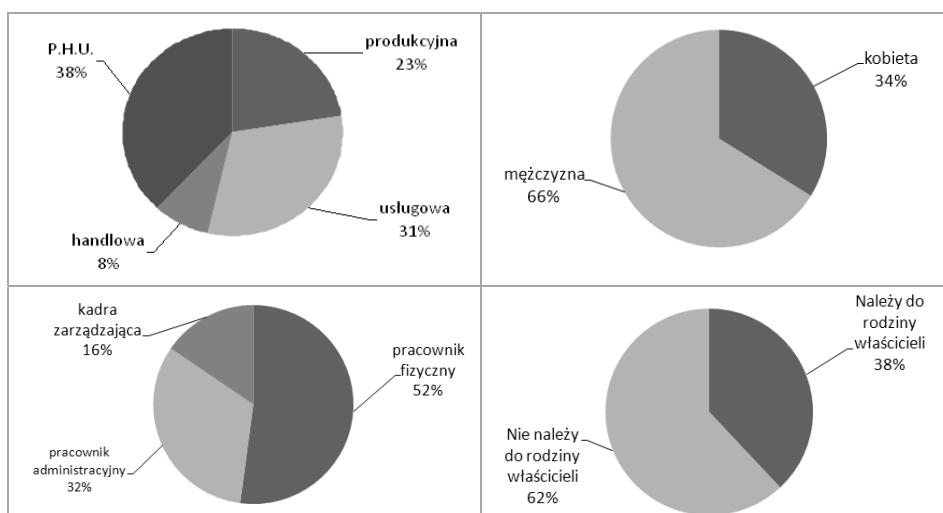
Oficjalne statystyki podają, że ponad trzecia część spośród wszystkich 3,5 mln zarejestrowanych w Polsce firm to przedsiębiorstwa rodzinne. Firmy rodzinne w Polsce to grupa o ogromnym potencjale, która ma znaczny (10%) udział w wytwarzaniu krajowego PKB. W Unii Europejskiej firmy rodzinne stanowią około 60% wszystkich działających przedsiębiorstw. Większość z nich to firmy małe. Ale zdarza się, że przez rodziny zarządzane są także duże firmy i korporacje. Tych ostatnich wiele jest we Francji. W gronie 250 największych spółek na giełdzie w Paryżu znajduje się 57% firm uznawanych za rodzinne. Na giełdzie we Frankfurcie udział takich przedsiębiorstw także przekracza 50%⁷. Ważnym zagadnieniem, z którym zmagają się firmy rodzinne, jest sposób zatrudniania pracowników oraz ich wynagradzania. Istotną kwestią, zwłaszcza wśród młodych firm rodzinnych, jest spełnienie wymogów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Przez nowoczesne, jakościowo lepsze zarządzanie bezpieczeństwem autorki rozumieją takie działania, które nastawione jest nie tylko na zredukowanie ryzyka utraty życia i zdrowia, ale zapewnienie także bezpieczeństwa psychicznego pozwalającego na realizację przez pracowników celów także pozazawodowych. Poniżej zaprezentowano wyniki badań, których celem była analiza wpływu typu własności oraz wielkości firmy na poziom standardów bezpieczeństwa pracy. Badaniami objęto mikroprzedsiębiorstwa z terenu Wielkopolski. Próba została dobrana metodą kwotową i liczyła 71 przedsiębiorstw. W każdej firmie zbadano trzy osoby (z rodziny i spoza rodziny). Badania przeprowadzono w miesiącach od lutego do czerwca 2010 roku. Głównym narzędziem prac badawczych był kwestionariusz ankiety, w którym uwzględniono: zagrożenia fizyczne, zagrożenia chemiczne oraz psychologiczne w środowisku pracy. Kwestionariusz składał się 20 pytań, z czego dziewięć było pytaniami klasyfikacyjnymi. W pozostałych zastosowano skalę nominalną, porządkową oraz pytania otwarte. Weryfikację postawionych w badaniach hipotez oparto na analizie tabel dwudzielczych i teście chi-kwadrat. Dla zmiennych wykazujących istotny związek wyznaczono wskaźniki C-Persona oraz V-Cramera.

2. Analiza wyników

Informacje o badanych przedsiębiorstwach rodzinnych zaprezentowano na rysunkach 2 i 3. Wśród 71 firm aż 31% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa usługowe, 23% – produkcyjne, 8% – handlowe, a 38% to firmy zarejestrowane jako przedsiębiorstwa produkcyjno-handlowo-usługowe. Wśród respondentów 66% to mężczyźni, a 34% – kobiety. Przebadano osoby spośród kadry zarządzającej (16%), pra-

⁷ T. Kapica, *Przedsiębiorstwa rodzinne – zalety i wady*, www.firmyrodzinne.pl.

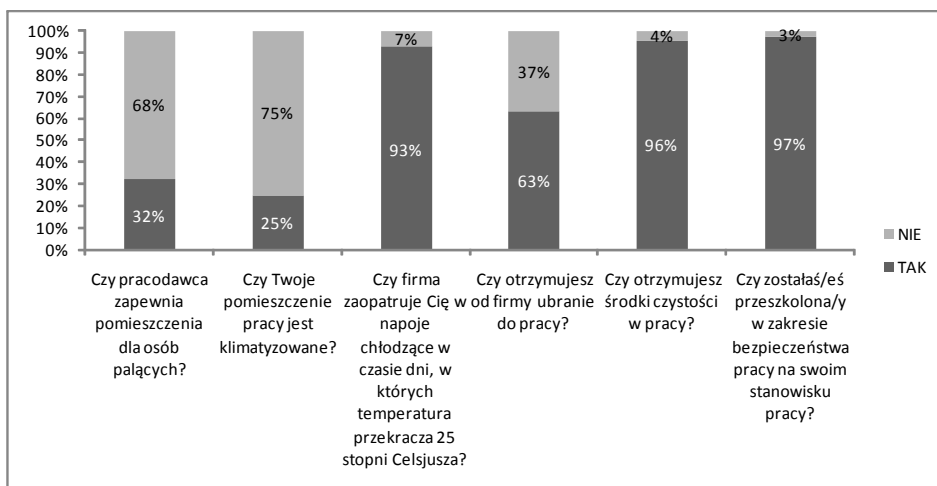
owników administracyjnych (32%) oraz, najliczniej, pracowników fizycznych (52%). Wśród respondentów były osoby należące do rodziny – 38% badanej grupy osób. Niemal 16% firm założono przed 1990 rokiem. Między 1995 a 2000 rokiem powstało 16% z nich. Najmniej spośród badanych firm powstało między 2005 a 2010 rokiem – niespełna 14%. Zdecydowana większość – 70% – mikrofirm rodzinnych nie posiada żadnego certyfikowanego systemu zarządzania. Charakterystykę próby przedstawiono na rysunku 1.



Rys. 1. Rozkład badanych cech w próbie

Źródło: opracowanie własne.

Z zebranych danych wynika, że duża część osób pracuje ponad normowany czas pracy: 63% badanych powyżej 8 godzin dziennie. 100% osób w tej grupie odpowiedziało przecząco na pytanie „Czy jest Pan/Pani członkiem rodziny właścicieli firmy?”. Z analizy kwestionariuszy wynika, że aż 15% badanych w ciągu dnia pracy nie ma wydzielonego czasu na przerwę. 75% ankietowanych stwierdziło możliwość pójścia na przerwę śniadaniową, tylko 10% osób ma przerwę obiadową. Zdecydowana większość pracowników mikroprzedsiębiorstw rodzinnych pracuje na jedną zmianę – 77,27% ankietowanych.

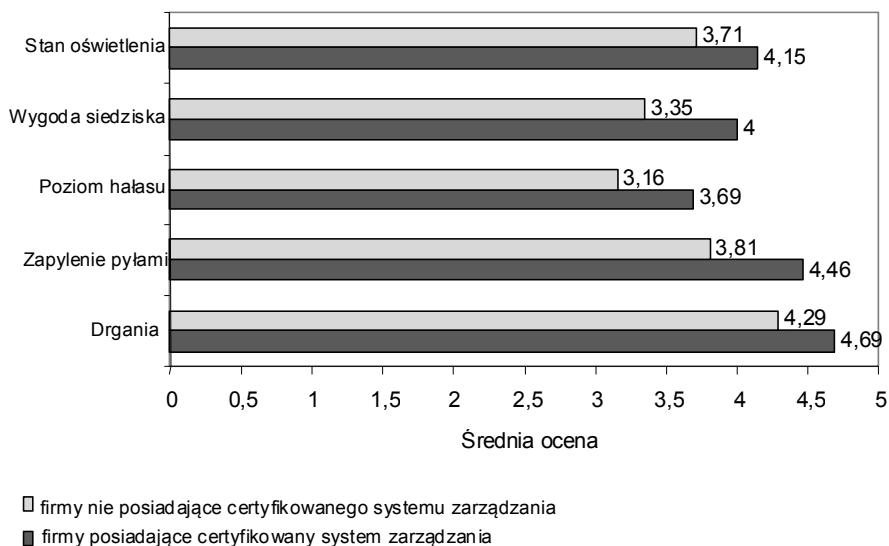


Rys. 2. Analiza wypowiedzi respondentów

Źródło: opracowanie własne.

Większość respondentów ocenia, że firma zapewnia zaplecze socjalne. Spośród badanych jednak tylko 32% posiadało specjalnie wydzielone pomieszczenia dla osób palących, 63% pracowników otrzymuje od pracodawcy ubranie do pracy, a 96% środki czystości. 93% pracowników otrzymuje napoje chłodzące w czasie upalnych dni, a tylko 25% spośród badanych firm zapewnia klimatyzowane pomieszczenia swoim pracownikom. Warunki bytowe oceniane przez pracowników wypadają pozytywnie. Większość zatrudnionych – niemal 97% – zostało przeszkolonych w zakresie BHP, zaś ponad połowa (56%) bierze udział w szkoleniach doskonalących w zawodzie. Rozkład wyników zaprezentowano na rysunku 2.

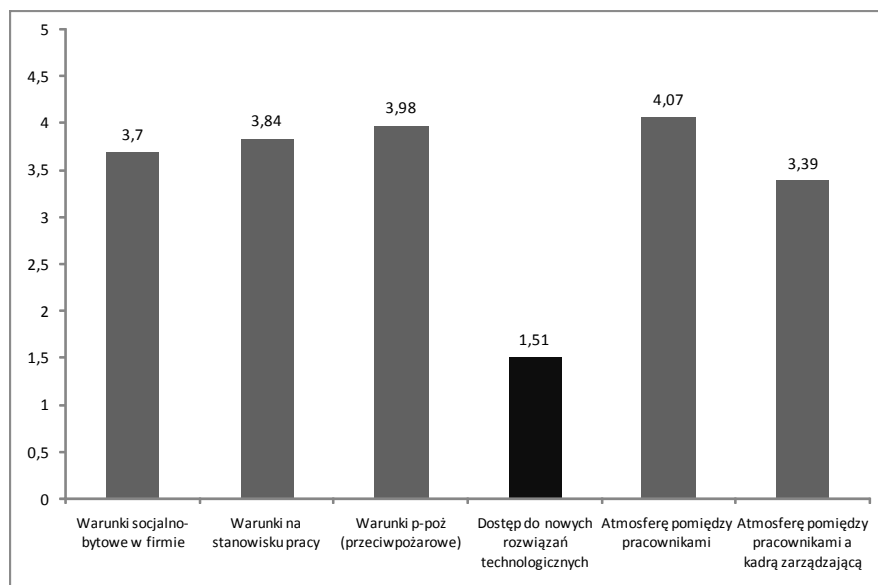
Główny problem mikroprzedsiębiorstw rodzinnych to brak wyznaczonej ścieżki awansu i rozwoju w firmie (75% ankietowanych): 66% pracowników deklaruje otrzymanie podwyżki od pracodawcy w ostatnich dwóch latach, a 36% otrzymuje również nagrody za dobrze wykonaną pracę czy nowatorskie pomysły. Pracownicy firm posiadających certyfikowany system zarządzania oceniają swoje stanowiska pracy dobrze lub bardzo dobrze (średnia ocena stanowiska pracy 4,2 pkt), co zilustrowano na rysunku 3. Pracownicy firm nieposiadających certyfikowanego systemu zarządzania oceniają swoje stanowiska pracy dostatecznie lub dobrze (średnia ocena stanowiska pracy 3,67 pkt). Posiadanie przez mikrofirmę rodzinną certyfikowanego systemu zarządzania ma więc wpływ na warunki pracy pracowników. Niestety tylko 30% spośród zbadanych przedsiębiorstw posiada taki system zarządzania. Największy problem na stanowiskach pracy stanowi hałas, który uzyskał najniższą ocenę wśród badanych cech zarówno w przedsiębiorstwach posiadających certyfikowany system zarządzania, jak i w tych bez wdrożonego systemu.



Rys. 3. Rozkład różnic w ocenie badanych z i bez certyfikowanego systemu zarządzania
 Źródło: opracowanie własne.

Rozkład ocen kilku aspektów funkcjonowania firmy przedstawiono na rysunku 4, a objęte oceną zostały: warunki socjalno-bytowe, warunki stanowiska pracy, warunki przeciwpożarowe, dostęp do nowych technologii, atmosfera między pracownikami, atmosfera między pracownikami a kadrą zarządzającą.

Analiza wyników wskazuje, że najgorzej oceniono dostęp do nowych technologii. Przyczyn tak niskiej oceny można poszukiwać w braku możliwości inwestowania w nowe maszyny czy innowacyjne metody wytwarzania, co wynika z braku dostępu do obcych źródeł finansowania. Na wysokim poziomie oceniona została atmosfera w pracy, co potwierdza przypuszczenia, że w małej rodzinnej firmie pracuje się dobrze, „bezpiecznie”.



Rys. 4. Rozkład ocen wybranych aspektów zarządzania firmą

Źródło: opracowanie własne.

Często pomimo niedogodności związanych z warunkami bytowymi przedsiębiorstwa (brak szatni, miejsca na spożycie posiłku itd.) poczucie dobrego klimatu i zrozumienia staje się rekompensatą.

Autorki interesowało także, jaki jest rozkład ocen wyrażających poczucie bezpieczeństwa wśród pracowników należących do rodziny właścicieli firmy oraz pracowników nienależących do niej. Postawiono hipotezy o braku istotnych różnic w odczuwaniu:

- poziomu bezpieczeństwa pomiędzy pracownikami nienależącymi do rodziny właścicieli przedsiębiorstwa a należącymi do rodziny;
- równego dostępu do zasobów firmy przez członków rodziny i osoby niepokrewnione. Hipotezy zweryfikowano, analizując zależność pomiędzy cechami z wykorzystaniem tabel dwudzielczych oraz wyniku testu chi-kwadrat. Analizę statystyczną przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Wynik testu chi-kwadrat dla tabel dwudzielczych

	Hipoteza 1	Hipoteza 2
Wartość statystyki chi-kwadrat	21,34	17,85
Liczba stopni swobody	9	6
Wartość p	0,011	0,006
Wskaźnik C-Pearsona	0,65	0,81
Wskaźnik V-Cramera	0,73	0,93

Wartości statystyki chi-kwadrat oraz prawdopodobieństwa „p” pozwalają stwierdzić, że istnieje istotna statystycznie zależność pomiędzy faktem przynależności do rodziny a poziomem odczuwania poczucia bezpieczeństwa w firmie i dostępie do zasobów firmy. Siła tych związków jest średnia i wysoka, o czym świadczą wyniki wskaźników C-Pearsona oraz V-Cramera.

Uzyskane wyniki pozwalają sądzić, że praca w mikroprzedsiębiorstwach rodzinnych zarówno dla osób spokrewnionych, jak i spoza rodziny jest źródłem satysfakcji i zadowolenia mimo pewnych luk, które zostały zauważone. Wprowadzenie niewielkich zmian w organizacji pozwoli na podniesienie poczucia bezpieczeństwa, równości i sprawiedliwego dostępu do zasobów firmy.

SOCIAL SAFETY IN FAMILY MICROENTERPRICES (THE RESULTS OF RESEARCH)

Summary

There were examined 213 people from family enterprises from Wielkopolska district. The results suggest that work in family businesses, for workers from family and workers from outside family is a source of satisfaction and contentment. The authors noted the differences in perception of: a sense of security and equal access to corporate resources.

Translated by Ewa Więcek-Janka, Agnieszka Kujawińska