



Sotsiaaldialoog mikro- ja väikeettevõtetes

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Mikro- ja väikeettevõtted on Euroopa eraettevõtluse tugisambad. Need moodustavad peaaegu 99% kõigist ettevõtetest ning neis on üle poole erasektori töökohtadest ja veelgi suurem osa uutest töökohtadest.

Kuigi mikro- ja väikeettevõtetel on majanduses äärmiselt oluline koht, on neid vähe uuritud, eelkõige sellise vaatenurga alt nagu töötajate põhiõiguste (näiteks töötervishoid ja ohutus) teostamine ning sotsiaaldialoogi positiivne roll heade töötingimuste ja töösuhete saavutamisel.

Seda teadmistelünka arvesse võttes algatas Eurofound uurimisprojekti eesmärgiga uurida töösuheteid ja sotsiaaldialoogi mikro- ja väikeettevõtetes. Uuring põhines mitmesugustel teabeallikatel, sealhulgas Eurofoundi varasemate uuringute ja muu asjakohase kirjanduse läbivaatamisel, 28 riigi vastajatelt saadud andmete võrdleval hindamisel ning kümne hea tava juhtumiuuringul viie riigi mikro- ja väikeettevõtete näitel.

Poliitikataust

Euroopa Komisjon on viimastel aastatel rõhutanud väikeettevõtete tähtsust majanduse ja tööhõive kasvu seisukohast ja seda eriti oma 2012. aasta teatises „Töövõimalusterohke majanduse taastumine”. Pidades silmas majanduse kasvupotentsiaali maksimaalset ärakasutamist, on komisjon eeskätt pärast Euroopa väikeettevõtlusalgatuse „Small Business Act” vastuvõtmist 2008. aastal pööranud üha suuremat tähelepanu väikeettevõtete konkreetsetele vajadustele ja nõuetele. Hiljutiste algatuste eesmärk on olnud vähendada halduskoormust. Selleks on kehtestatud väikeettevõtetele lihtsam õiguskord ja pakutud välja idee korraldada VKE-test, et teha kindlaks seadusandlike protsesside võimalik mõju VKEdele.

Samal ajal on komisjon ja teised ELi tasandi asutused (nt Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur – EU-OSHA) avaldanud muret töötajate põhiõiguste teostamise pärast, mis on sätestatud 1989. aasta töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivis, olenemata ettevõtte suurusest, või 2002. aasta teavitamis- ja konsulteerimiskorda käsitlevas raamdirektiivis, mis enamikus ELi liikmesriikides hõlmab ka vähem kui 50 töötajaga ettevõtteid.

Peamised tähelepanekud

Uuringu tulemused kinnitavad töösuhete eripära mikro- ja väikeettevõtetes, tõstes esile omanike/juhtide ja töötajate vaheliste mitteametlike suhete olulist rolli ning ametlike struktuuride ja tavade puudumist sellistes valdkondades nagu huvide esindamine ja sotsiaalne dialoog, kollektiivläbirääkimised ja kollektiivne esindamine üldiselt.

Mis puutub töösuhetesse ja sotsiaaldialoogi, siis mikro- ja väikeettevõtted ei moodusta ühtset rühma. Mikroettevõtted erinevad väikeettevõtetest töökohal sooritatavate tegevuste jagamise/rotatsiooni poolest ning nende töösuheteid, sotsiaalseid suhteid ja sisekorraldust kujundavate tööväliste sotsiaalsete sidemete – nt perekond, rahvus ja kogukond – tugevuse poolest.

Tulemustest selgub, et kuigi enamikus ELi riikides (22 riiki 28st) on kehtestatud õigusnormid, mis käsitlevad tööalaste huvide esindamist ja sotsiaaldialoogi pidamise ametlike struktuure ning mis hõlmavad ka mikro- ja väikeettevõtteid, on alla 50 töötajaga ettevõtetes ametlike sotsiaaldialoogi struktuure üldiselt vähe, kuigi erinevused riikide vahel on märkimisväärsed. Mikro- ja väikeettevõtete kaasatus kollektiivlepingutesse on siiski suurem, kuigi selle määrab suuresti ära riikliku kollektiivläbirääkimiste süsteemi tsentraliseeritus.

Õigusaktides hiljuti tehtud muudatustega seoses ilmnevad aruandes vastuolulised suundumused. Kui kaks riiki on töötajate esindamise piirmäärased alandanud, eriti töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas, siis kaks riiki on liikunud vastupidises suunas. Kolmes riigis on sotsiaalpartnerid töötervishoiu ja -ohutuse valdkonna töötajate piirkondlikul tasandil esindamise ulatust laiendanud. Õigusaktide muutmise poliitika on vastandlik: osa riike püüab mikro- ja väikeettevõtete haldus- ja muud koormust vähendada, kuid teiste eesmärk on mikro- ja väikeettevõtete kaasatud sotsiaaldialoogi ja kollektiivse esindamise struktuuridesse suurendada. Aruandest nähtub, et nn pehmed meetmed – nt töötervishoidu ja -ohutust käsitlevad suunised või mikro- ja väikeettevõtetele mõeldud vahendid – on viimastel aastatel olnud kõige levinumad.

Viies Euroopa riigis tehtud ettevõttepõhised juhtumiuuringud toovad esile mitu eduka sotsiaaldialoogi ühist omadust, edendajat ja mõjurit mikro- ja väikeettevõtetes. Mikroettevõtetes on sotsiaaldialoogi levinuimaks vormiks kahepoolsed arutelud ja teabevahetus, mida iseloomustab huvide esindamise ametlike struktuuride puudumine. Väikeettevõtete puhul iseloomustasid head tava seevastu ametlikumad konsulteerimis- või isegi läbirääkimistavad. Kõigil juhtudel näitab analüüs, et töötajate üldise esindamise konkreetseid vorme ja institutsioone kujundab konkreetne riiklik raamistik, näiteks töönohukogud, koostöökomiteed, ametiühingud või piirkondliku esindamise struktuurid.

Peamine aruandes esitatud tähelepanek on see, et väikeettevõtetes peetavat sotsiaaldialoogi mõjutavad suuresti töösuhete riiklik raamistik, kultuur ja traditsioonid ning ühtlasi üldised tingimused, nagu tööandjate liikmesus ja piirkondlikul tasandil tegutsevad ametiühingu- või kutseorganisatsioonid. Peale selle osutus huvide esindamise ja kollektiivläbirääkimiste kohalik korraldus äärmiselt oluliseks sotsiaaldialoogi head tava toetavaks välisteguriks.

Samas selgus, et kuigi õigus- ja muud normid on olulised, ei ole need otsustavaks mõjuteguriks. Tähtsaim tegur on juhtimiskultuur, mille määrab – eriti mikroettevõtetes – ettevõtte omanik. Uuring näitab, et

sotsiaaldialoog ja suuremale osalemisele orienteeritud töösuhted näivad kajastavat nn high road või best in class ärimudelit, mis põhineb müüdüd toote või osutatud teenuse kvaliteedil ning klientidele suunatusel ja klientide rahulolul.

Poliitikasoovitused

- Nii mikro- kui ka väikeettevõtted erinevad töösuhete poolest ning töösuhete, töötervishoiu ja -ohutuse ja sotsiaaldialoogi ametlike struktuuride poolest oluliselt suurematest ettevõtetest: sotsiaaldialoogi head tava iseloomustavad tööandjate ja töötajate vahelised avatud ja usalduslikud suhted, mis on rajatud ühistele huvidele.
- Kuna väikeettevõtted erinevad suurematest ettevõtetest oma finants- ja muude ressursside poolest, vajavad nad rohkem välist tuge, teavet ja nõu.
- Võttes arvesse piiratud ettevõttespetsiifilisi vahendeid, on kohaliku, piirkondliku ja valdkondliku tasandi sotsiaaldialoog ja kollektiivlepingud mikro- ja väikeettevõtete jaoks palju olulisemad kui suuremate ettevõtete jaoks. Sellega seoses on hea tava ja edu määrav tegur väliste osalejate lähedus – mida lähedasemad ja vahetumad on suhted nendega, seda paremad on tulemused. Need küsimused vajavad täiendavat, sügavamat ja põhjalikumalt kvalitatiivset analüüsi, eriti mis puudutab nende mõju töötingimustele.
- Põhjalikum uuring näib olevat asjakohane ka seoses aruteluga VKEde halduskoormuse vähendamise üle. Tööandjate ja sotsiaalpartnerite organisatsioonidega korraldatud küsitlustest selgub, et kehtivaid õigusnorme, sealhulgas töötervishoidu ja -ohutust käsitlevaid õigusnorme, ei peeta eriliseks koormaks. Samal ajal peaksid riikide ja Euroopa tasandi osalejad olema teadlikud, et regulatiivsete nõuete järgimine nõuab mikroettevõtetelt suuremate ettevõtetega võrreldes proportsionaalselt palju rohkem ressursse ja palju suuremaid jõupingutusi.

Lisateave

Aruanne „Social dialogue in micro and small companies“ („Sotsiaaldialoog mikro- ja väikeettevõtetes“) on avaldatud veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>.

Lisateabe saamiseks võtke ühendust teadusjuhi Jean-Michel Miller'iga e-posti aadressil jmm@eurofound.europa.eu.