



Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu mikro- ja pienyrityksissä

Tiivistelmä

Johdanto

Mikro- ja pienyritykset muodostavat Euroopan yksityisen yritystoiminnan selkärangan. Niiden osuus kaikista yrityksistä on lähes 99 prosenttia. Yli puolet yksityisen sektorin työpaikoista ja vielä suurempi osuus uusista työpaikoista on mikro- ja pienyrityksissä.

Vaikka mikro- ja pienyrityksillä on suuri merkitys taloudelle, niitä on tutkittu melko vähän. Vähälle huomiolle ovat jääneet erityisesti työntekijöiden perusoikeuksien, kuten työterveyteen ja turvallisuuteen liittyvien oikeuksien, täytäntöönpano sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun myönteinen rooli työolojen ja työelämän suhteiden parantamisessa.

Eurofound toteutti näiden alojen tiedonpuutteen vuoksi tutkimushankkeen, jossa kartoitettiin työelämän suhteita ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua mikro- ja pienyrityksissä. Tutkimus perustui moniin eri tietolähteisiin, joista mainittakoon Eurofoundin aiemmat tutkimukset ja muu aihetta koskeva kirjallisuus, 28 kansallisen yhteyshenkilön antamat tiedot ja viidessä maassa toteutetut kymmenen tapaustutkimusta hyvistä käytännöistä mikro- ja pienyrityksissä.

Taustaa

Euroopan komissio on viime vuosina ja erityisesti vuonna 2012 antamassaan tiedonannossa ”Tavoitteena työllistävä elpyminen” korostanut pienyritysten suurta merkitystä talouden ja työllisyyden kasvulle. Komissio on kiinnittänyt erityisesti eurooppalaisia pk-yrityksiä tukevan Small Business Act aloitteen hyväksymisen jälkeen entistä enemmän huomiota pienyritysten erityistarpeisiin ja vaatimuksiin niiden kasvupotentiaalin vapauttamiseksi. Viimeaikaisilla aloitteilla on pyritty vähentämään lainsäädännöstä aiheutuvaa taakkaa, keventämään pienyrityksiä koskevaa sääntelyä ja edistämään pk-yritystiestä, jolla määritetään lainsäädäntömenettelyistä pk-yrityksille mahdollisesti aiheutuvat vaikutukset.

Komissio ja muut EU:n tason elimet (esimerkiksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, EU-OSHA) ovat olleet huolestuneita niiden yrityksen koosta riippumattomien työntekijöiden perusoikeuksien täytäntöönpanosta, jotka määrittävät työterveyttä ja työturvallisuutta koskevassa vuoden 1989 puitedirektiivissä, ja niiden oikeuksien täytäntöönpanosta, jotka määrittävät työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan annetussa, useimmissa EU:n jäsenvaltioissa myös alle 50 työntekijän yritykset kattavassa vuoden 2002 puitedirektiivissä.

Keskeiset havainnot

Tutkimustuloksissa vahvistetaan mikro- ja pienyrityksissä ilmenevät työelämän suhteiden erityispiirteet ja korostetaan omistajien/johtajien ja työntekijöiden välisten epävirallisten suhteiden tärkeää roolia sekä edunvalvonnan ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun virallistettujen rakenteiden ja käytäntöjen puutetta, työehtosopimusten kattavuutta ja henkilöstön edustusta yleensä.

Mikro- ja pienyritykset eivät ole työelämän suhteiden ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kannalta homogeeninen ryhmä. Mikroyritykset ja pienyritykset eroavat toisistaan työpaikalla tehtävien töiden jakamisen tai rotaation osalta sekä työpaikan ulkopuolisten sosiaalisten siteiden, kuten perhe-, etnisten ja yhteisösiteiden, vahvuuden osalta. Nämä siteet muovaavat niiden sisäisiä työelämän suhteita ja sosiaalisia suhteita sekä sisäistä organisaatiota.

Tuloksista käy ilmi, että vaikka valtaosa EU-maista (22 yhteensä 28 maasta) on laatinut myös mikro- ja pienyritykset kattavia sääntöjä, jotka koskevat edunvalvontaa työpaikoilla sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun virallisia rakenteita, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun virallisia rakenteita on alle 50 työntekijän yrityksissä yleensä varsin vähän. Eri maiden välillä on kuitenkin merkittäviä eroja. Työehtosopimusneuvottelujen

kattavuus on kuitenkin suurempi mikro- ja pienyrityksissä, vaikka se on vahvasti sidoksissa kansallisten palkkaneuvottelujärjestelmien keskittymisasteeseen.

Raportissa tuodaan esille ristiriitaisia suuntauksia viimeaikaisten lainsäädännöllisten muutosten osalta. Kaksi maata on pienentänyt vähimmäiskokoa, joka on edellytyksenä henkilöstöä edustavien elinten perustamille erityisesti työterveys- ja työturvallisuusasioissa, ja kaksi maata on suurentanut sitä. Kolmessa maassa työmarkkinaosapuolet ovat parantaneet mahdollisuuksia työntekijöiden edustukseen työterveys- ja työturvallisuusasioissa alueellisella tasolla. Lainsäädännöllisten muutosten yhteydessä on havaittavissa toimintatapojen eroja: eräissä maissa pyritään poistamaan hallinnollinen ja muu rasitus mikro- ja pienyrityksiltä, kun eräiden maiden tavoitteena on parantaa mikro- ja pienyritysten mahdollisuuksia työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun osallistumiseen ja henkilöstön edustukseen. Raportti osoittaa, että ”pehmeät” toimenpiteet ovat viime vuosina olleet selvästi yleisin tapa toimia. Niistä ovat esimerkkinä mikro- ja pienyrityksille annetut työterveyttä ja työturvallisuutta koskevat ohjeet tai välineet.

Viiden Euroopan maan yrityksissä tehdyistä tapaustutkimuksista käy ilmi mikro- ja pienyrityksissä käytävän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun onnistuneille käytännöille yhteisiä piirteitä, edistäviä tekijöitä ja taustatekijöitä. Mikroyrityksissä käytävän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun yleisin muoto näyttävät olevan kahdenväliset keskustelut ja viestintä, joille on tunnusomaista edunvalvonnan virallisten rakenteiden puuttuminen. Pienyrityksissä hyvillä käytännöillä olivat kuitenkin tunnusomaisia viralliset kuulemis- tai myös neuvottelukäytännöt. Analyysistä käy kaikissa tapauksissa ilmi, että yleisen työntekijöiden edustuksen konkreettiset muodot ja instituutiot muovautuvat pääasiassa erityisten kansallisten puitteiden perusteella. Niitä ovat esimerkiksi työpaikkaneuvostot, yhteistyökomiteat, ammattijärjestöt tai alueelliset edustusrakenteet.

Raportin keskeinen havainto on, että työelämän suhteiden kansalliset puitteet, kulttuurit ja perinteet vaikuttavat vahvasti työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun pienyrityksissä ja että näihin suhteisiin heijastuvat myös yleiset ehdot, kuten työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen tai alueellisella tasolla toimivien ammatillisten järjestöjen jäsenyys. Paikallinen edunvalvonta ja paikalliset yhteiset käytännöt ovat osoittautuneet keskeisiksi ulkoisiksi tekijöiksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun hyvien käytäntöjen kannalta.

Vaikka oikeudellinen sääntely ja muut sääntelymuodot ovat tärkeitä, niillä ei silti ole ratkaisevaa vaikutusta. Tärkein tekijä on johtajuus- ja hallinnointikulttuuri, johon etenkin mikroyrityksissä vaikuttaa pääasiassa yrityksen omistaja. Tutkimuksesta käy ilmi, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja entistä osallistumislähtöisempi työelämän suhteiden kulttuuri leimaa ”parasta” ja ensiluokkaista liiketoimintamallia, joka perustuu toimitettavan tuotteen tai palvelun laatuun sekä vahvaan asiakaslähtöisyyteen ja tyytyväisyyteen.

Päätelmät

- Työelämän suhteet ja niiden virallistetut rakenteet, työterveys ja työturvallisuus sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ovat mikro- ja pienyrityksissä varsin erilaisia kuin suuremmissa yrityksissä: työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun hyviä käytäntöjä leimaavat työnantajien ja työntekijöiden väliset avoimet ja luottamukselliset suhteet, jotka perustuvat yhteisiin etuihin.
- Pienyritykset tarvitsevat taloudellisiin ja muihin resursseihin liittyvien erityispiirteidensä vuoksi enemmän ulkoisia tuki-, tiedotus- ja neuvontarakenteita kuin suuremmat yritykset.
- Koska mikro- ja pienyritysten omat resurssit ovat vähäiset, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimukset paikallisella, alueellisella ja alakohtaisella tasolla ovat niille paljon tärkeämpiä kuin suuremmille yrityksille. Ulkoisten tekijöiden väliset yhteydet vaikuttavat tältä osin ratkaisevasti hyvin käytäntöihin ja menestykseen: tulokset paranevat suhteessa yhteyksien tiiviyyteen ja välittömyyteen. Näissä asioissa tarvitaan enemmän, perusteellisempaa ja laajempaa kvalitatiivista tutkimusta, joka koskee etenkin niiden vaikutusta työoloihin.
- Tutkimuksen kohteeksi olisi otettava myös pk-yritysten hallinnollisen rasituksen poistamisesta käytävä keskustelu. Työnantajien ja työmarkkinajärjestöjen haastatteluista käy ilmi, ettei nykyisiä säännöksiä esimerkiksi työterveydestä ja työturvallisuudesta pidetä erityisenä rasituksena. Kansallisten ja eurooppalaisten toimijoiden olisi samalla oltava hyvin tietoisia siitä, että lainsäädännön vaatimusten täytäntöönpano mikroyrityksissä edellyttää suhteessa paljon enemmän resursseja ja ponnisteluja kuin suuryrityksissä.

Lisätietoja

Social dialogue in micro and small companies (Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu mikro- ja pienyrityksissä) raportti on saatavissa osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>.

Lisätietoja antaa tutkimusjohtaja Jean-Michel Miller, jmm@eurofound.europa.eu.