



# Sociālais dialogs mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos

## Kopsavilkums

### Ievads

Mikrouzņēmumi un mazie uzņēmumi ir privātās uzņēmējdarbības pamats Eiropā, veidojot gandrīz 99 % no visiem uzņēmumiem, vairāk nekā pusi no kopējās nodarbinātības privātajā sektorā un vēl lielāku daļu jauno darba vietu.

Neskatoties uz to nozīmību ekonomikā, par mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem nav veikts daudz pētījumu, jo īpaši saistībā ar darbinieku pamattiesībām, piemēram, par drošību un veselības aizsardzību darbā, un sociālā dialoga pozitīvo lomu, tiecoties nodrošināt labus darba apstākļus un sociālo partneru attiecības.

Ņemot vērā šo zināšanu trūkumu, *Eurofound* uzsāka pētniecības projektu, lai izpētītu sociālo partneru attiecības un sociālo dialogu mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos. Izpētē izmantoja dažādas informācijas avotus, tostarp *Eurofound* agrākos pētījumus un citu literatūru par šo tematu, salīdzinošo vērtējumu 28 valstu korespondentu sniegtajai informācijai un 10 labas prakses gadījumu izpēti informāciju no mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem piecās valstīs.

### Politikas konteksts

Eiropas Komisija pēdējo gadu laikā ir uzsvērusi mazo uzņēmumu svarīgo lomu ekonomikas un nodarbinātības izaugsmē, īpaši to uzsverot savā 2012. gada paziņojumā „Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”. Lai veicinātu „izaugsmes potenciāla atraisīšanu” un jo īpaši kopš Eiropas Mazās uzņēmējdarbības akta („Small Business Act”) pieņemšanas 2008. gadā Komisija ir pastiprinātu uzmanību pievērsusi mazo uzņēmumu vajadzībām un prasībām. Nesenās iniciatīvas tiecas mazināt regulatīvo slogu, ieviešot vieglāku tiesisko regulējumu maziem uzņēmumiem un ierosinot MVU testa ideju, kas palīdzētu

noteikt likumdošanas procesu iespējamo ietekmi uz MVU.

Tajā pašā laikā Komisija un citas ES iestādes (piemēram, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra — EU-OSHA) ir paudusi bažas par 1989. gada Pamatdirektīvā par veselību un drošību darbā noteikto darbinieku pamattiesību ievērošanu neatkarīgi no uzņēmuma lieluma vai saskaņā ar 2002. gada Pamatdirektīvu par informēšanu un apspriešanos, kas vairumā ES dalībvalstu arī attiecas uz uzņēmumiem ar mazāk nekā 50 darbiniekiem.

### Būtiskākie secinājumi

Šī pētījuma secinājumi apstiprina sociālo partneru attiecību īpatnības mikrouzņēmumos un mazos uzņēmumos, izceļot neformālo attiecību starp īpašniekiem/vadītājiem un darbiniekiem svarīgo lomu, kā arī oficiālu struktūru un interešu pārstāvības, sociālā dialoga, kopīgumu slēgšanas un vispārīgas kolektīvas pārstāvniecības neesamību.

Mikrouzņēmumi un mazie uzņēmumi nav viendabīga grupa, ja uz to raugās no sociālo partneru attiecību un sociālā dialoga aspekta. Mikrouzņēmumus no mazajiem uzņēmumiem atšķir kopējās/rotētās darba vietu aktivitātes un spēcīgās sociālās saiknes, piemēram, ģimenes, etniskās un sabiedriskās saites, ārpus darba vietas, kuras veido šo uzņēmumu iekšējās ražošanas un sociālās attiecības, kā arī iekšējo organizāciju.

Secinājumos atklāts, ka, lai gan vairumā ES valstu (22 no 28) ir izveidoti noteikumi par darba vietu interešu pārstāvību un sociālā dialoga oficiālajām struktūrām, kas ietver arī mikrouzņēmumus un mazos uzņēmumus, oficiālo sociālā dialoga struktūru esamība uzņēmumos ar mazāk nekā 50 darbiniekiem ir samērā neliela, lai gan pastāv ievērojamas

atšķirības dažādās valstīs. Tomēr koplīgumu slēgšanas gadījumi mikrouzņēmumos un mazos uzņēmumos ir biežāki, taču to visvairāk nosaka centralizācijas līmenis, kas regulē valsts koplīgumu pārrunu sistēmas.

Attiecībā uz jaunākām noteikumu izmaiņām ziņojums norāda uz pretrunīgam tendencēm. Lai gan divas valstis ir samazinājušas darbinieku pārstāvniecības sliekšņus, jo īpaši darba drošības un veselības aizsardzības (DDVA) jautājumos, divās citās valstīs ir noticis pretējais. Trijās valstīs sociālie partneri ir paplašinājuši DDVA darbinieku teritoriālās pārstāvniecības darbības jomu. Attiecībā uz noteikumu izmaiņām pastāv pretrunīgas politikas: dažās valstīs cenšas samazināt administratīvos un citus slogus mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem, bet citās tiecas palielināt mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu iesaistīšanos, ko nosaka sociālā dialoga un kolektīvas pārstāvniecības struktūras. Ziņojums liecina, ka pēdējos gados noteikti visizplatītākā rīcība bijusi „maigo” līdzekļu izmantošana, piemēram, DDVA pamatnostādņu vai rīkkopu, kas attiecas uz mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, piemērošana.

Uzņēmumu gadījumu pētījumi, kurus veica piecās Eiropas valstīs, norāda uz vairākām kopējām iezīmēm, dzinējspēkiem un faktoriem veiksmīgai sociālā dialoga praksei mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos. Par visizplatītāko sociālā dialoga veidu mikrouzņēmumos var uzskatīt divpusējas sarunas un saziņu, kurai raksturīgs tas, ka trūkst oficiālas interešu pārstāvības struktūras. Tomēr mazos uzņēmumos labai praksei bija raksturīgas oficiālākas konsultāciju darbības vai pat pārrunas. Visos gadījumos analīze liecina, ka vispārējās darbinieku pārstāvniecības konkrēti veidi un iestādes parasti ir īpašas valstu struktūras, piemēram, uzņēmumu komitejas, sadarbības komitejas, arodbiedrību organizācijas vai teritoriālās pārstāvniecības struktūras.

Galvenais ziņojuma secinājums ir tāds, ka sociālo dialogu mazos uzņēmumos visvairāk ietekmē valstu tīkli, sociālo partneru attiecību kultūra un tradīcijas, kā arī tas atspoguļo vispārīgos apstākļus, piemēram, darba devēju dalību un arodbiedrību organizācijas vai profesionālās organizācijas, kas darbojas teritoriālā līmenī. Piedevām vietējās interešu organizācijas un kopīga prakse ir izšķirošs ārējais faktors labai sociālā dialoga praksei.

Taču, lai arī juridiskie un cita veida noteikumi ir svarīgi, tie nav izšķirošais ietekmes faktors. Vissvarīgākais dzinējspēks ir vadības un pārvaldības kultūra, kuru jo īpaši mikrouzņēmumos rada uzņēmuma īpašnieks. Pētījums liecina, ka sociālais dialogs un uz dalību vērstas sociālo partneru attiecības norāda uz “augstas morāles” un “augstākā līmeņa” uzņēmējdarbības modeļi, kura pamatā ir produkta vai sniegtā pakalpojuma kvalitāte, kā arī stabila orientācija uz klientu un klienta apmierinātību.

## Politikas norādes

- Gan mikrouzņēmumi, gan mazie uzņēmumi ievērojami atšķiras no lieliem uzņēmumiem attiecībā uz sociālo partneru attiecībām un oficiālām sociālo partneru attiecību struktūrām, DDVA un sociālo dialogu: sociālā dialoga labai praksei ir raksturīgas atklātas un uzticības pilnas attiecības starp darba devējiem un darbiniekiem, kuras veidojas no kopēju interešu kopuma.
- Mazu uzņēmumu īpašās iezīmes pretstatā lielākiem uzņēmumiem finanšu un citu resursu jomā ir lielāka nepieciešamība veidot atbalsta, informācijas un ieteikumu saņemšanas ārējās struktūras.
- Mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem daudz svarīgāki nekā lieliem uzņēmumiem ir ierobežotie uzņēmuma resursi, sociālais dialogs un koplīgumi vietējā, reģionālā un nozares līmenī. Izšķirošs faktors labai sociālā dialoga praksei un sekmēm šajā kontekstā ir ārējo dalībnieku tuvums: jo tuvākas un tiešākas attiecības, jo labāki rezultāti. Šos jautājumus nepieciešams pētīt dziļāk un vispusīgāk, veicot kvalitatīvu izpēti, jo īpaši ņemot vērā to ietekmi uz darba apstākļiem.
- Šķiet lietderīgi veikt lielāku izpēti diskusiju kontekstā par MVU administratīvā sloga palielināšanu. Darba devēju un sociālo partneru organizāciju aptaujas liecina, ka pašreizējos noteikumus, tostarp noteikumus par DDVA, neuzskata par sevišķu apgrūtinājumu. Tajā pašā laikā valstu un Eiropas dalībniekiem jāzina, ka normatīvo prasību ievērošana mikrouzņēmumiem prasa proporcionāli vairāk resursu un daudz lielākas pūles nekā lielajiem uzņēmumiem.

### Papildu informācija

Ziņojums „*Social dialogue in micro and small companies*” (*Sociālais dialogs mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos*) ir pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1412.htm>

Lai iegūtu papildu informāciju, lūdzu, sazinieties ar pētniecības vadītāju Jean-Michel Miller pa e-pastu [jmm@eurofound.europa.eu](mailto:jmm@eurofound.europa.eu)