

ETTEVÖTTE SUURUSE MÄÄRATLEMINE MAJANDUSPOLIITILISE HARMONISEERIMISE KONTEKSTIS

Aino Siimon
Tartu Ülikool

Sissejuhatus

Antud teema on aktuaalne mitmel põhjusel. Ettevõtte suurusgruppide määratlemisel on nii teoreetiline kui praktiline vajadus. Teoreetiline vajadus tuleneb sellest, et ettevõtete loomisel, majandamisel, juhtimisel, arendamisel on oma spetsiifika, mida on vaja teoreetiliselt uurida ja käsitleda. Praktilist vajadust saab selgitada majandusuuringute, ettevõtete struktureerimise ja kontsentratsiooni iseloomustamise, priimusettevõtete pärjamise, õigusaktide kehtivuse ja soodustuste taotlemise eesmärkidega. Ainult mõnda üksikut eelloetletud vajaduse aspektidest võib pidada riigisiseseks (näiteks priimusettevõtete pärjamine) probleemiks. Enamus aspekte väärivad tähelepanu teiste riikidega harmoniseerimise mõttes, kuivõrd huvipakkuv on uurimistulemuste, struktuurinihete ja kontsentratsioonitaseme võrdlus teiste riikidega (eriti Euroopa Liidu) liikmesriikidega. Eriti oluline on suurusgruppide ühesugune määratlus soodustuste taotlemisel ja toetuspoliitika elluviimisel.

Ettevõtte suuruse määratlemise kriteeriumid

Kuigi *väike*, *keskmine* ja *suur* on kvantitatiivsed mõisted, kaasatakse mõiste piiritlemisse sageli ka kvalitatiivsed kriteeriumid. Viimaste eeliseks on asjaolu, et need kergendavad ettevõtte olemuse mõistmist. Puuduseks on tõsiasi, et kvalitatiivsed tunnused ei ole otseselt seostatavad ettevõtte erinevate suurustega. Ettevõtte suurusgrupi piiritlemise kvalitatiivsed kriteeriumid on esmatähtsad ettevõtte juhtimise jaoks, kuna need tunnused nõuavad teatud juhtimisinstrumentide rakendamist. Kvalitatiivseks piiritlemiseks on võimalik valida mitme võimaluse vahel. Siinkohal on piiratud kvalitatiivse piiritlemise kahe viisi selgitamisega: 1) tunnuskataloogi alusel, 2) tähtsamate tunnuste alusel.

VÄIKEETTEVÕTTED	SUURETTEVÕTTED
VALDKONNAD	
Ettevõtte juhtimine (12 tunnust)	
Personal (5 tunnust)	
Organisatsioon (11 tunnust)	
Müük (2 tunnust)	
Sisseost ja materjalimajandus (2 tunnust)	
Tootmine (5 tunnust)	
Uurimine ja arendamine (4 tunnust)	
Finantseerimine (3 tunnust)	

Joonis 1. Väike- ja suurettevõtete tunnuste arv valdkonniti.

Autori koostatud järgmise allika alusel: Pfohl, H.-C., Kellerwessel, P. 1990, lk.18-20.

Tunnuskataloogid on suurema üldistusastmega kui tunnuste loetelud. Tunnuskataloogid kasutavad erinevaid tunnuseid erineval arvul. Eriti ulatuslik kataloog hõlmab tabelina kaheksat ettevõtte valdkonda ja tunnuste selgitusi väike- ja suurettevõtte kohta. Kataloogi põhimõttest ja ulatusest võimaldab üldarusaama joonis 1. Selles kataloogis on esitatud väike- ja suurettevõtte erinevused ühtekokku 44 tunnuse alusel, mis võimaldavad selgitada eelkõige ettevõtete juhtimise spetsiifikat.

Kvalitatiivse piiritlemise teiseks, samas enimlevinud viisiks on kontsentreerumine tähtsamatele tunnustele. See on traditsiooniline käsitlus, kusjuures ta on saanud täiendust erinevatest keeleruumidest. Üldistusena on välja toodud järgmised väikeettevõtte ja keskmise suurusega ettevõtte tähtsamad tunnused (Mugler 1993, lk. 18):

1. Ettevõtte on vermitud ettevõtja (juht, sageli ka omanik) isikupäraga.
2. Ettevõtjal on otsesed personaalsed kontaktid, vahetu side ostjate, hankijatega ning tema jaoks tähtsa avalikkusega.
3. Ettevõtte valmistab hüviseid ostjate individuaalsete soovide alusel.
4. Kontaktid ettevõtte juhtkonna ja kaastöötajate vahel on tihedad ja informaalised.
5. Organisatsioon on vähe formaliseeritud.
6. Ettevõtte võib keskkonnamuutustele kiiresti reageerida.
7. Ettevõttel on vaid üks asukoht.
8. Ettevõtja on täielik või ülekaalukas kapitaliomanik.
9. Selles majandusharus on veel suuremaid ettevõtteid.
10. Ettevõtte kontsernisõltumatus (ei domineeri suurema ettevõtte, kontserni raames).
11. Ettevõttel on väike turuosa.

Kuna eelloetletud tunnuseid on praktikas korraka kasutamiseks ilmselgelt palju, on esitatud ka lühemaid ja lihtsamaid kvalitatiivsete tunnuste loetelusid (Pichler, H., Pleitner, H.J., Schmidt, K.-H. 2000, lk. 12):

- Ettevõtte iseseisvus.
- Individualiseeritud diferentseeritud toote/teenuse pakkumise võime.
- Ettevõtja, investor ja juht ühes isikus.
- Ettevõtja võib ettevõtet oma isikupära kaudu, nimelt on tema sidemed (*network*) otsustavad ettevõtte edu jaoks.
- Madal formaliseeritus; personaalsete kontaktide valitsemine kaastöötajate vahel ning nende ja ettevõtja vahel.
- Esiplaanil on lühiajaline mõtlemine ja tegutsemine.

Oluline on lisada, et majanduspraktikas formuleerivad eelloetletud tunnuste alusel iga riigi vastavad institutsioonid (assotsiatsioonid, kojad, komiteed jne.) konkreetsed kvalitatiivsed kriteeriumid, mistõttu ka selles valdkonnas on teiste kogemustest õppimine ja riikidevaheline harmoneerimine võimalik.

Nii näiteks liigitab USA Majandusarengu Komitee ettevõtte väikeettevõtete hulka, kui see vastab vähemalt kahele järgnevate kriteeriumide hulgast:

1. Juhtimine-majandamine on sõltumatu (juhid on tavaliselt omanikud).
2. Mahutatud kapital ja omandiõigus kuuluvad üksikisikule või väikesele grupile.
3. Tegutsemispiirkond on peamiselt kohalik. Töötajad ja omanikud on samast piirkonnast. Turg ei pea olema kohalik.
4. Suhteline väiksus: ettevõtte on väike võrreldes suuremate ettevõtetega antud majandusvaldkonnas.

Kvantitatiivse piiritlemise juures on põhiprobleemideks kaks omavahel seotud probleemi: 1) mõõtesuuruste valik ja 2) suurusklassi defineerimine. Mõõtesuuruste probleem huvitab nii teoreetikuid kui praktikuid. Teoreetikud on soovitanud mõõtesuurusteks nii ettevõtte ressursi- kui tuleminäitajaid, seejuures mõlemaid näitajagruppe nii koguseliselt kui väärtuseliselt. Praktikud lähtuvad kvantitatiivsete kriteeriumide nõ. headusest ja rakenduslikest eesmärkidest. Mis puutub nende headusesse, siis oluline on nende ühetähenduslikkus ja mõõdetavus. Rakenduslikud eesmärgid on kvantitatiivsel piiritlemisel kahesugused

- 1) statistilise arvestuse korraldamiseks,
- 2) majanduspoliitiliste meetmete rakendamiseks.

Esimest eesmärki aktsepteerivad kõik riigid, teine eesmärgipüstitus võib olla riigiti erinev. Ettevõtete suuruste vahele piiri tõmbamine on keeruline ja seetõttu ka tinglik. Statistikas kohtab sageli ühemõõtmelist piiritlemist. Teisisõnu valitakse üks paljude võimalike dimensioonide hulgast. Enimkasutatavad kvantitatiivsed dimensioonid on:

- töötajate arv,
- käive (läbimüük), aastatulu,
- bilansimaht, kapital, omakapital.

Kõigil nendel mõõtesuurustel on oma plussid ja miinused, kusjuures nad ei sobi kõik ühtmoodi erinevates tegevusvaldkondades tegutsevate ettevõtete jaoks. Võimalike mõõtesuuruste vahel esineb positiivne korrelatsioon, mistõttu on lubatav ühe või ainult mõne suuruse kasutamine. Iga riigi ametlikus statistikas ja õiguseaktides kasutatakse vastavalt 1–2 olulisemat mõõtesuurust (näiteks töötajate arv ja käive), kusjuures eelistatakse kergemini kindlaksmääratavat.

Ettevõtte suuruse määratlemine erinevates riikides

Ettevõtte suuruse määratlemisel erinevates riikides võib täheldada kaht omavahel seotud lähenemisviisi:

1. Määratletakse täpselt väike- ja keskmise suurusega ettevõtted, ülejäänud kuuluvad suurettevõtete hulka.
2. Määratletakse suurusgrupid: väike-, keskmise suurusega ja suurettevõtted.

Esimest lähenemisviisi kasutavad eelkõige väikeettevõtluse teoreetikud ja katusorganisatsioonid, kusjuures reeglina on määratlemine diferentseeritud majandusharude lõikes. Nii näiteks klassifitseerib USA Väikeettevõtete Assotsiatsioon (*SBA*) väikeettevõtteid põhimõtteliselt järgmiselt:

- Teenindus- ja jaekaubandusfirmade jaoks on ette antud maksimaalselt lubatav aastane läbimüük sõltuvalt tegevusvaldkonnast.
- Hulgikaubandusfirma suurust piiritleb töötajate arvu ülempiir.
- Hanketöövõtja jaoks on fikseeritud maksimaalselt lubatav aastatulu..
- Tootmisettevõtte suurust piiritleb töötajate arv, viimane sõltub sektorist.

Eelnev liigitus pole meetoodilises mõttes järjekindel, sest kasutatakse kolme erinevat kriteeriumit (läbimüük, aastatulu, töötajate arv). Üldistuseks võib lisada, et käivet kasutatakse teenindussektorisse ja töötajate arvu tootmisektorisse kuuluvate ettevõtete kvantitatiivseks määratlemiseks.

Euroopas on väikeettevõtete suuruse kohta erinevad formuleeringud riikide ja majandusharude lõikes. Madalmaades on näiteks kõik mitteavalikud ettevõtted (v.a. põllumajanduslikud ja kalatööstusettevõtted vaid vastavalt 1–9, 10–99 töövõtjaga) väike- ja keskmise suurusega ettevõtete hulka arvatud. Rootsisis on väike- ja keskmise suurusega ettevõtted kõik ettevõtted alla 200 töövõtjaga, mis kujutab Inglismaal omakorda väikeettevõtte

ülempiiri. Taanis ja Norras on väikeettevõtte töötajate arvu ülempiir vaid 20, Islandil koguni neli (Ekonomika...1998, lk. 54).

Austrias on väike- ja keskmise suurusega ettevõtete kvantitatiivne piiritlemine erinev majanduskoja sektioonide (teenindus, tööstus, kaubandus, turism, ülejäänud) lõikes (Mugler 1993, lk. 27), kusjuures kaubanduses on kriteeriumideks töötajate arv, bilansisumma ja käive, turismis töötajate arv ja käive.

Jaapanis on ettevõtete kvantitatiivne piiritlemine eeltoodust mõnevõrra erinev (Ekonomika...1998, lk. 55-56). Nimelt kasutatakse keskmise suurusega ettevõtete piiritlemiseks kolme mõõdet: majandusharu, kapitali suurust ja personali arvu. Väikeettevõtete puhul piirduakse kahe mõõtmega, st. jäetakse välja kapitali suurus. Keskmise suurusega ettevõteteks on Jaapanis järgmised:

- transpordis, ehituses ja tööstuses – kapital kuni 100 mln. jeeni (ca 14,1 mln. EEK), töötajaid kuni 300;
- hulgi kaubanduses - kapital kuni 30 mln. jeeni (ca 4,2 mln. EEK), töötajaid kuni 100;
- jaekaubanduses ja teeninduses - kapital kuni 10 mln. jeeni (ca 1,4 mln. EEK), töötajaid kuni 50.

Väikeettevõteteks on Jaapanis tootmissektoris kuni 50 töötajaga, teenindussektoris kuni 5 töötajaga ettevõtted .

Võrdluseks võib tuua Venemaa, kus alates 1996.a. on väikeettevõteteks tööstuses, ehituses ja transpordis kuni 100, põllumajanduses kuni 60, jaekaubanduses ja teeninduses kuni 30 ja mujal kuni 50 töötajaga ettevõtted (Sealsamas, lk. 55).

Teise, suurusgrupe eristava, lähenemisviisi kohta võib tuua ka mõningad näited. Oluline on rõhutada, et see ei välista nende riikide majanduspraktikas ka diferentseeritud (majandusvaldkondade lõikes) lähenemise kasutamist. Šveitsis kasutati järgmist ettevõtete suurusgruppidesse jaotamist (Sattes, I. 1996, lk.33):

- väikeettevõtted: 6 kuni 49 töötajat,
- keskettevõtted: 50 kuni 499 töötajat.
- suurettevõtted: üle 500 töötaja.

Samal ajal tõi statistika välja rohkem suurusgrupe: alla 6 töötaja; 6 kuni 20; 21 kuni 49; 50 kuni 99; 100 kuni 499 töötajat.

Saksamaal jaotati ettevõtted suurusgruppidesse üheaegselt kahe mõõtme - töötajate arvu ja aastakäibe - järgi:

- väikeettevõtte: kuni 49 töötajat; aastakäive kuni 1mln. DM;
- keskmine ettevõtte: 50 kuni 499; 1 kuni 100 mln. DM. Mõnikord kasutatakse keskmise ettevõtte asemel kaht alagruppi: nn. väikest keskettevõtet 50-199 töötajaga ja tüüpilist keskettevõtet 200-499 töötajaga;
- suurettevõtte üle 500 töötaja; 100 ja enam mln. DM.

Võrdluseks võib lisada, et USA-s on keskettevõtte liigendatud kolmeks:

- väike keskettevõtte (50–199 töötajat),
- keskmine keskettevõtte (200–999 töötajat),
- suur keskettevõtte (1000–1999 töötajat).

Suurettevõttes on üle 2000 töötaja.

Need võrdlused näitavad “väikese” ja “suure” suhtelisust ja seost taustmõõtkavaga. Euroopas on viimastel aastatel palju tehtud selleks, et saada võrreldavaid andmeid ettevõtte

suurusgruppide lõikes. *Eurostat* koostab statistikat mitte ainult Euroopa Liidu riikide vaid ka teiste riikide (*EFTA*-riigid) jaoks. Eurostandard aastast 1996 pii-ritleb ettevõtted järgmiselt (Pichler, J.H., Pleitner, H.J., Schmidt, K.-H. 2000, lk. 14):

- mikroettevõtte: 0–9 töötajat,
- väikeettevõtte: 10–49 töötajat,
- keskettevõtte: 50–249 töötajat,
- suurettevõtte: alates 250 töötajast.

Nimetatud eurostandard ongi harmoneerimise objektiks kogu Euroopas. Kui paljud riigid ja kui täpselt seda järgivad, selle kohta puudub autoril usaldusväärne informatsioon. Majanduspoliitiliste meetmete rakendamiseks, väikeettevõtete kaitse eesmärgil kohanemisraskuste vähendamiseks turul, kasutatakse teistsuguseid mõõtesuursusi. Euroopa Liidus on väikeettevõttele üldine toetus (*abi*) ette nähtud ettevõtetele, kus on maksimaalselt (Kasemets, K., Kriisa, R., Reiljan, A. 2000, lk. 155):

- 250 töötajat;
- aastakäive 40 mln. EUR (ca 626 mln. EEK) või bilansimaht 27 mln. EUR (ca 422 mln. EEK);
- suurettevõtete (kapitali) osalus määratletavas ettevõttes kuni 25%;

Ettevõtte suurusgruppide määratlemisest ja harmoneerimisest Eestis

Eestis puudus kaua aega nii ametlik väike- ja keskmise suurusega ettevõtte kui ka ettevõtte suurusgruppide kvantitatiivne määratlus. Esimest püüdis teha Eesti Väikeettevõtete Assotsiatsioon (EVEA), kelle poolt Riigikogule esitatud seaduseelnõus defineeriti väike- ja keskmise suurusega ettevõtte (VKE) järgnevalt: VKE on seadusega kehtestatud korras registreeritud iseseisev juriidiline isik, mis ei ole oma tegevusalal monopoolses seisundis ning mille töötajate arv vastavalt tegevusalale on kindlates piirides (tabel 1).

T a b e l 1

Väike- ja keskmiste ettevõtete töötajate arvu normid EVEA ettepanekul

Tegevusala	Töötajate arv	
	Väikeettevõtted	Keskised ettevõtted
Tööstus. Kaevandamine. Transport	1–30	31–200
Ehitus. Teenindus	1–20	21–200
Jaekaubandus. Vahendustegevus. Krediidiühistud, pangad jm.	1–5	6–30

Sellisel kujul jäi seadus vastu võtmata, kuid 1. juulist 1994 jõustus Ettevõttele riikliku toetamise seadus, kus oli ka VKE definitsioon: väike- ja keskmise ettevõtte on Eesti Vabariigis seadusega kehtestatud korras registreeritud eraomandil põhinev majandusüksus, kus töötab kuni 80 inimest, ning mille aasta netokäive ei ületa 15 mln. krooni. Hiljem on see definitsioon seadusest kõrvaldatud.

Eeltoodust tingituna kasutavad erinevad institutsioonid Eestis ettevõtete suurusgruppide arvestuses ja analüüsis erinevaid kvantitatiivseid määratlusi:

- *Phare* programmi raames läbiviidud uuringus kasutati *Eurostati* liigitust (Väikeettevõttele olukorrast...1999, lk.102);
- AS Emori uuringus kasutati 1997.a. EVEA poolt pakutud VKE määratlust ja eristati järgmisi suurusgruppe:1-10, 11-80 töötajat. Suurettevõtte on seega alates 81 töötajast

(Tamm, A. 1977, lk.3). 80 oli väike- ja keskmise suurusega ettevõtte ülempiir ka regionaalses väikeettevõtete uuringus (Regionaalne... 1996, lk.4).

- *EIM International* kasutas tootvate VKE arenguprobleemide uuringus hoopis erinevat liigendust: 1-5, 6-20, 21-50 ja 51-100 töötajat. Suurettevõtte seega alates 101 töötajast (Venesaar, U., Smallbone, D. 1997, lk. 5).
- Eesti Statistikaamet kasutab statistilises profiilis olevate ettevõtete struktureerimisel järgmist liigitust: kuni 5 töötajat, 5 kuni 19 töötajat, 20 kuni 199 töötajat, 200 ja enam töötajat (ESA 2000, lk. 380);
- Majandusministeerium kasutas 1998.a. järgmist ettevõtte grupe: 0-19, 20-49, 50-99 ja üle 99 töötajaga ettevõtted. 1999.a. kasutas aga juba *Eurostati* liigitust (Eesti majandusülevaade... 1999, lk.21);
- Linnavalitsused kasutavad priimusettevõtete pärjamisel oma suurusgrupe. Näiteks Tartus: 1-9, 10-99 ja rohkem kui 100 töötajaga firmad.

2000.a. mais kehtestas Eesti valitsus määrusega nr. 156 väike- ja keskettevõtjatele suunatud riigiabi andmise tingimused. Positiivseks võib pidada seda, et nimetatud määruse § 2 sätestab selgesõnaliselt ka kvantitatiivsed kriteeriumid väike- ja keskettevõtete (täpsemalt ettevõtjate) piiritlemiseks. Sisuliselt on üle võetud *Eurostati* skaala, millele on lisatud täiendavate mõõdetena aastakäive ja aasta bilansimaht.

Väike- ja keskettevõtja on ettevõtja, kel on vähem kui 250 töötajat ka kelle aastakäive ei ületa 625 mln. krooni või aasta bilansimaht 420 mln. krooni ning kes on sõltumatu. Väikeettevõtja on ettevõtja, kel on vähem kui 50 töötajat ja kelle aastakäive ei ületa 110 mln. krooni või aasta bilansimaht 80 mln. krooni ning kes on sõltumatu. Sõltumatud on ettevõtjad, kelle osa-, aktsia- või põhikapitalist või hääleõigusest ei kuulu kokku 25 % või rohkem sellistele ettevõtjatele, kes ei ole vastavalt kas väike- ja keskettevõtjad või väikeettevõtjad.

Ettevõtte suurusgruppide Euroopa standardi modifitseerimine 1996.a. oli kahtlemata õige samm ja väga oluline väikeriikide jaoks, kuivõrd varem loeti keskmise suurusega ettevõtteks kuni 499, nüüd 249 töötajaga ettevõtte. Eestis võeti see standard majandusministeeriumi ja uurimisasutuste poolt kasutusele 1999.a. pärast väikeettevõtluse peatüki kohest ja kiiret sulgemist Euroopa Liiduga läbirääkimistel. Esmalt võis tunda head meelt nii kiire ja täieliku harmoniseerimise üle, kuid ilmselt on suurusgruppide analüüsijad hakanud selle standardi jäigas rakendamises kahtlema.

Autori arvates ei saa lugeda otstarbekaks sellist suurusgruppidesse jaotust, kus 0-9 töötajaga grupp kuulub 71,4 %, 10-49 23,2%, 50-249 4,7% ja üle 250 töötajaga grupp 0,7% ettevõtetest (Eesti majandusülevaade...1999, lk.21). ESA poolt suurusgrupi piiride nihutamine ei anna autori arvates veel oluliselt paremat struktuuri: kuni 5 töötajaga 67,7%, 5-19 23,4%, 20-199 8,4% ja 200 ning enama töötaja arvuga 0,5% ettevõtetest (Eesti Statistika... 2000, lk. 381). Kuna viimasesse grupp kuulub vaid 0,5-0,7 % ettevõtetest, on ilmne, et eurostandard (kesk- ja suurettevõtte osas) ei sobi Eestile struktuurinihete väljatoomiseks ja kontsentreerimisprotsesside hindamiseks.

Samas on autori arvates otstarbekas välja töötada Eestile spetsiifilised suurusgrupid, kuid sellise arvestusega, et neid saab seosesse viia Euroopa standardiga. Kuna mikroettevõtete (0-9 töötajat) hulka kuulub üle 70 % ettevõtetest ja see grupp on heterogeenne hõlmates ettevõtete kõrval ka äriregistrisse kantud füüsilisest isikust ettevõtjaid aastakäibega üle 250 tuh. EEK, siis võib kaaluda selle grupi jaotamist kahte-kolme alagruppi. Ka teine suurusgrupp (10-49 töötajat) hõlmab üle 20% ettevõtetest, mistõttu võib kaaluda ka selle

jaotamist kaheks alagrupiks. Kuigi kolmandasse suurusgruppi kuulub suhteliselt vähe (5%) ettevõtteid on Eesti jaoks vajalik ka see grupp kaheks jaotada, fikseerides vahenäiduna 80 või 100 töötajat.

Kokkuvõte

Eesti majandusteadlaste, õppejõudude ja üliõpilaste jaoks on olnud pikka aega probleemiks väike- ja keskmise suurusega ettevõtete määratlemine. Andmeid määratlemise kohta oli võimalik saada episoodiliselt erinevate riikide ja majandusvaldkondade kohta. Seoses sellega ongi käesolevas artiklis põhjalikumalt käsitletud seda probleemistikku üldistamaks saksa keeleruumis esitatut. Väike- ja keskmise suurusega ettevõtte määratlemise probleemistik on laiemal kõlapinnal, laienedes ettevõtete suurusgruppide formuleerimisele. Viimane on ka majandusuuringute, ettevõtete struktureerimis- ja konkurentsipoliitika läbiviimise üheks eelduseks. Arvestades Eesti riigi väiksust on autori arvates otstarbekas välja töötada spetsiifilised suurusgrupid. Samas on uurimistulemuste, struktuurinihete ja kontsentratsioonitaseme võrdlemise ja soodustuste taotlemise eesmärgil vaja neid seosesse viia Euroopa standardiga. Teisi sõnu luua diferentseeritum suurusgruppide süsteem riigisisesteks majanduspoliitilisteks otsusteks, mis on lihtsalt integreeritav Euroopa standardi nelja suurusgrupiga. Samas peab autor otstarbekaks kaaluda harulise dimensiooni kasutamist, kuivõrd teenindus- ja tootmisettevõtteid ei saa jagada suurusgruppidesse ühesuguse kriteeriumi alusel.

Kasutatud kirjandus

1. Eesti majandusülevaade 1998-1999. EV Majandusministeerium. Tallinn, 1999
2. Eesti Statistika Aastaraamat 2000. Tallinn, 2000
3. *Ekonomika predpriyatija*. Pod . red. prof. O. I. Volkova. Moskva, 1998 (vene keeles)
4. **Kasemets, K., Kriisa, R., Reiljan, A.** Väikeettevõtluse toetuspoliitika Euroopa Liidus ja Eestis: põhimõtted ja probleemid. - Eesti Vabariigi majanduspoliitika tulemuslikkus ja Euroopa Liit. VIII teadus- ja koolituskonverentsi ettekanded – artiklid (tartu – Värska, 29. Juuni – 1. Juuli 2000). Tallinn, 2000, lk.154-160.
5. **Mugler, J.** Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe. Wien, 1993
6. **Pfohl, H.-C., Kellerwessel, P.** Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe, 2. Aufl. Berlin, 1990
7. **Pichler, J.H., Pleitner, H.J., Schmidt, K.-H.** Die Führung von Klein- und Mittelunternehmen. 3. Auflage. Wien, 2000
8. Regionaalne väikeettevõtete uuring. EV Majandusministeerium. AS Emor, *EIM International*. Tallinn, 1996
9. **Sattes, I.** Erfolgsfaktoren von Klein- und Mittelunternehmen. IO Management Zeitschrift, Zürich, 1996. Nr.4 , S. 33-37
10. **Tamm, A.** Väikeettevõtlus Eestis. AS Emor. Tallinn, 1997
11. **Venesaar, U., Smallbore, D.** Eesti tootvate väike- ja keskettevõtete arenguprobleemid. Tallinn, 1997.
12. Väikeettevõtluse olukorrast Eestis. Aruanne 1998.a kohta. EL PHARE väikeettevõtluse toetamise programm Eestis. Tallinn 1999.

Zusammenfassung

DIE DEFINITION DER GRÖÖE EINES UNTERNEHMENS IM KONTEXT DER HARMONISIERUNG DER WIRTSCHAFTSPOLITIK

Aino Siimon
Universität Tartu

An der Definition der Größengruppen von Unternehmen besteht sowohl theoretischer als auch praktischer Bedarf. Der theoretische Bedarf entsteht daraus, dass Gründung, Bewirtschaftung, Führung und Entwicklung von Unternehmen größenabhängige Besonderheiten haben, die man theoretisch untersuchen und behandeln möchte. Den praktischen Bedarf kann man aus den folgenden Zielen erklären: Wirtschaftsforschung, Betrachtung der Strukturierung und der Konzentration von Unternehmen, Prämierung von führenden Unternehmen, Anwendung der Gesetzgebung und Beantragung von Vergünstigungen. Nur einige der vorangegangenen Aspekte des Bedarfs kann man als inländisch ansehen (z.B. die Prämierung von führenden Unternehmen). Die meisten anderen Aspekten sind im Hinblick auf die Harmonisierung mit anderen Ländern von Bedeutung, weil der Vergleich mit diesen Ländern (besonders EU-Länder) interessant sein kann. Besonders wesentlich ist eine ähnliche Definition der Größengruppen von Unternehmen für die Subventionspolitik und bei der Stellung von Anträgen auf Vergünstigungen.

An den Definitionen der Größe eines Unternehmens kann man in verschiedenen Ländern unterschiedliche Zugänge beobachten. Man verwendet unterschiedliche qualitative und quantitative Kriterien. Der Vergleich von verschiedenen Ländern zeigt **die Relativität von „groß“ und „klein“ und den Zusammenhang davon mit der Hintergrundskala**. Der neue Euro-Standard wurde im Jahre 1996 ausgearbeitet. Der genannte Standard wird als Objekt der Harmonisierung für ganz Europa gesehen. Wieviele Länder und wie exakt sie diesen Standard befolgen, darüber besitzt die Autorin leider keine zuverlässigen Informationen. Die Formulierung der Größengruppen gilt auch als eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung von Wirtschaftsuntersuchungen, der Strukturierung der Unternehmen und der Wettbewerbspolitik. Nach Ansicht der Autorin muss sich eine verständige Ausarbeitung der speziellen Größengruppen für Estland stets an Estlands speziellen Verhältnissen orientieren. Zur selben Zeit ist es nötig, mit Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Forschungsergebnissen, der Strukturschichten und des Konzentrationsniveaus, wie auch im Zusammenhang mit der Beantragung von Vergünstigungen für Unternehmen, unsere Größengruppen auf den Euro-Standard abzustimmen. Mit anderen Worten brauchen wir für die inländischen wirtschaftspolitischen Entscheidungen ein differenziertes System von Größengruppen, welche den vier Größengruppen des Euro-Standards untergeordnet sind.