



Szerkesztői jegyzet: Hogyan és miért érinti a kisvállalkozásokat az európai szociális párbeszéd?

Az Európai Unió szociális párbeszéde objektíven érinti a kisvállalkozásokat. Érinti őket, mert az EU Szociális Párbeszédben felvetett és eldöntött kérdések, mint például a növekedés, a foglalkoztatás, a versenyképesség, a munkaerőpiac működése, a szerkezetváltás, a rugalmas biztonság, a munkaerő előregedése, a szaktudás és a képzések élethosszig tartó fejlesztése, a munkaegészségügy és munkabiztonság, a munkakörülmények, beleértve a munkaidőt, a részmunkaidőt, a távmunkát, a határozott idejű szerződéseket, a szakmai és magánélet összeegyeztethetőségét, a szülői szabadságot, a nemek közötti egyenlőséget stb, mind kulcskérdések, amelyek hatással vannak a kisvállalkozások mindennapi életére. Ezek mind tényleges kihívások gazdaságunk és társadalmunk számára és ezért közvetlen hatással vannak a kisvállalkozások vezetésére és fejlesztésére. Az Európai Szociális Párbeszédben való részvétel azt jelenti, hogy a cselekvések hatályáról a KKV-k prioritásainak megfelelően lehet megállapodni, a megoldások megfelelnek majd a kisvállalkozások igényeinek és a döntéseket közvetlenül tudják befolyásolni a KKV-k képviselői, jelesül az UEAPME képviselői.

Az Európai Szociális Párbeszéd 1999 és 2011 közötti eredményeinek az elemzése világosan bizonyítja az UEAPME ráhatását a fent említett kérdésekben: a negatív hatások minimalizálása a kisvállalkozások szempontjából, jellemzően jogilag nem kötelező érvényű ajánlások, melyek a fölösleges megterhelést elkerülő puha intézkedéseken alapulnak és a tagállami szintű kísérő intézkedésekre való összpontosítás, mint amilyen a külső támogatás, a tanácsadás és egyéb

eszközök, amelyek megkönnyítik a kis munkaadók számára a jogszabályok alkalmazását.

Az UEAPME 1995-ben kezdte a küzdelmet azért, hogy felépítse reprezentativitását és elismertesse magát, mint Szociális Partner, közvetlen részvétellel az Európai Szociális Párbeszédben. 1998 decemberében sikerült elérnie ezt a célját. Ebben a nehéz küzdelemben az UEAPME-t erőteljesen támogatták tagállami tagszervezetei, saját jól felfogott érdekeikben is. 1999-től kezdve tapasztaljuk az UEAPME tagszervezetek nagyobb fokú részvételét és érdeklődését, elismerve annak a stratégiai fontosságát, hogy részesei legyenek az Európai Szociális Párbeszéd folyamatának és eredményeinek, dacára a számos nyilvánvaló szerkezeti hiányosságnak.

Közismert, hogy a KKV szervezeteknek strukturális és politikai nehézségeket kell leküzdeniük ahhoz, hogy részt vegyenek a háromoldalú szociális párbeszédben és még inkább, hogy a kétoldalú társadalmi párbeszédben ott, ahol az létezik. Ez a valóság még szembetűnőbb a keleti tagállamokban. Az UEAPME a probléma tudatában megvizsgálta a fő okokat, amelyek megakadályozzák a KKV szervezetek hatékony részvételét a tripartit és a bipartit szociális párbeszédben. Noha a helyzet némileg különböző az egyes tagállamokban, könnyű számba venni a leggyakoribb okokat: a viszonylag rövid ideje létező KKV szervezetek néhány országban, a tagok toborzásának nehézségei, a tapasztalat, a szakértelem, a pénzügyi és emberi erőforrások hiánya, ami kedvezőtlen hatással van a szervező képességre, az együttműködés és a szinergia alacsony szintje az iparági

szakmai szervezetekkel, az elismerés és elfogadás hiánya a szakszervezetek részéről a kis- és mikrovállalkozások kevésbé formalizált szociális párbeszéde miatt.

Az UEAPME teljes mértékben elismeri, hogy ezeknek a nehézségeknek a leküzdése – amely nehézségek nem csak a döntéshozatali folyamatra, hanem az európai keretmegállapodások végrehajtására is hatással vannak – nem az egyes KKV szervezetek kizárólagos felelőssége, miközben természetesen ezeknek a szervezeteknek az első vonalban kell küzdeniük, hogy felülkerekedjenek a különböző gyengeségeiken. Ez a küzdelem az összes európai szociális partner közös problémája kellene legyen, annak érdekében, hogy javuljon az Európai Szociális Párbeszéd működése, relevanciája és kihatása.

Éppen ezért az UEAPME, a többi iparági európai szociális partnerrel együtt 2000 óta különböző kapacitásfejlesztő tevékenységekre vállalkozott, melyeket az Európai Unió támogatott. Ez a mai napig tartó folyamat 2012-ben két kapacitásfejlesztő szeminárium megszervezését jelenti tagjelölt országoknak, valamint négy szemináriumát az európai szociális párbeszéd eredményeinek jobb alkalmazása és határfoka érdekében.

A múltban az UEAPME elkötelezetten támogatta új tagjait az újonnan csatlakozott országokból két jelentős projekt keretében (Business Support Programmes I. és II.).

(Folytatás a 4. oldalon)

TOVÁBBI TÉMÁK EBBEN A SZÁMBAN:

2. old. Brüsszelben került sor a PEGASE projekt első munkaülésére
- 2./3. old. Szociális partneri megállapodások: középpontban a nemzeti - végrehajtás
3. old. Európai Szociális Partnerek bemutatták a 2012-2014-es munkaprogramjukat



FÓKUSZBAN:

A munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodás végrehajtása Luxemburgban

2000-ben a luxemburgi munkaadói szervezetek létrehozták az UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) nevű ernyőszervezetet, hogy összehangoltabban foglalkozhassanak olyan átfogó témákkal, mint a versenyképesség vagy a szociális párbeszéd. Minden gazdasági ágazat csatlakozott a mezőgazdaság és az állami szektor kivételével, ami széleskörű reprezentativitást biztosít. Két szakszervezetnek van domináns szerepe a magánszektorban és a közszféra szakszervezete szintén reprezentatívnek tekinthető.

A szociális partnerek úgy döntöttek, hogy végrehajtják a munkahelyi stresszről szóló autonóm keretmegállapodást a luxemburgi Gazdasági és Szociális Tanácson keresztül. Ezzel sikerült kezelni néhány olyan kérdést amely a megállapodással kapcsolatban merült fel:

- A közszférára is vonatkozik, ami nem valósult volna meg, ha a megállapodást pusztán az általános kötelezettség deklarálásával hajtották volna végre;
- Tiszteletben tartják a szociális partnerek (jogilag nem kötelező érvényű) eredeti egyezményét;
- Gondoskodtak arról, hogy az eredmény KKV-kompatibilis legyen.

A GSZT ajánlása nem kötelező irányelveket tartalmaz, útmutatásként a munkaadók, munkavállalók és képviselőik számára, hogyan közelítsék és oldják meg a munkahelyi stresszhez kapcsolódó problémákat. Ez hasznos eszköznek bizonyulhat azon vállalkozások számára, amelyek szembesülnek a jelenséggel, anélkül, hogy túlságosan nagy megterhelést jelentene, mint amilyen egy kötelező akcióterv (vagy szankciók).

Romain Schmit
Kézműiparosok Szövetsége
Luxembourg

Brüsszelben került sor az első munkaiülésre

2012. február 7-én és 8-án Brüsszelben került megrendezésre a PEGASE EU Szociális Párbeszéd projekt első munkaiülése.



Hetedikén reggel Liliane Volozinskis az UEAPME Szociális ügyi igazgatója üdvözölte a résztvevőket és felidézte a projekt célját, ami az UEAPME KKV tagszervezeteinek támogatása abban, hogy jobban megértsék az EU szociális párbeszédét és megfogalmazzák igényeiket. Bemutatta az Európai Szociális Párbeszéd történetét, működését és eredményeit, különös tekintettel a KKV-k részvételére és ráhatására. Ezzel összefüggésben elmagyarázta azt az aprólékos folyamatot, amelynek során az UEAPME egy teljesen független elismert európai szociális partnerré vált.

Blando Palmieri az Avignoni Akadémiától részletesen kifejtette a projekt tervezett kimenetelét. Nagyra értékelte az UEAPME KKV tagszervezeteinek készségét arra, hogy aktívan részt vegyenek a PEGASE Hálózatban, ami kulcsfontosságú eszköze a nemzeti szociális párbeszédrel kapcsolatos információ- és tapasztalatcserének, csakúgy, mint az EU szociális párbeszédhez való kapcsolat kiépítésének.

Délután a résztvevők áttekintették az európai szociális párbeszéd eredményeinek a végrehajtását. Helen Hoffmann az UEAPME-től bemutatta a szociális partnerek munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodását, melyet 2004. októberében írtak alá. Elmondta, hogy a megállapodás célja a munkaadók és munkavállalók figyelmének felkeltése és megértetése a munkahelyi stresszel kapcsolatban, egy KKV barát „lépésről lépésre” megközelítéssel. A folyamattal kapcsolatban felidézte,

hogy a végrehajtás a nemzeti szociális partnerek feladata volt, nemzeti gyakorlatuk és eljárásaik szerint, elkerülve a KKV-k felesleges megterhelését. Romain Schmit a Luxemburgi Kézműipari Szövetségtől egy esettanulmány keretében részletesen ismertette a luxemburgi végrehajtás folyamatát. (lásd a keretes írást a bal oldalon). Ezt követően a résztvevők megvitatták az európai megállapodások végrehajtása során a KKV-k előtt álló nehézségeket.

Hoffmann egy további eszközt is bemutatott, a 2002-es, a kompetenciák és képezések egész életen át tartó fejlesztését szolgáló fellépések keretszabályát. Ez négy prioritást határozott meg, köztük azt az igényt, hogy „a KKV-kat megfelelő információkkal kell ellátni és vezetőiket testre szabott támogatással segíteni”. Elmondta, hogy a végrehajtásnak a nemzeti szociális párbeszéd gyakorlatának és prioritásainak megfelelően kellett lezajlania nemzeti, ágazati és vállalati szinten. Melina Schneider az osztrák kamarától részletesen ismertette a végrehajtás folyamatát Ausztriában és a szociális partnerek szerepét a tanulószereződéses képzés irányításában és adminisztrációjában (lásd a keretes írást a 3. oldalon).

A PEGASE weboldallal és hírlevéllel kapcsolatos ötletbörzét megelőzően Francesco Longu az UEAPME sajtófőnöke bemutatta a PEGASE weboldal aktuális kialakítását és tartalmát. Hangsúlyozta, a cél az, hogy a weboldal eszközei és tartalma megfeleljenek a projektben részt vevők igényeinek. Ezután a téma megvitatása következett.

Zárásképpen egy kerekasztal beszélgetés következett. Volozinskis és Palmieri azzal zárták az ülést, hogy hangsúlyozták, a hálózat tevékenysége egy folyamatos feladat, amely további finomhangolást igényel a KKV-k érdekeinek függvényében, minden egyes témában. A következő napra a PEGASE tagokat meghívták az UEAPME Szociális Ügyek Bizottságának ülésére, hogy aktívan részt vehessenek és kifejthessék igényeiket, valamint bővíthessék a kapcsolati hálót.

Az Európai Szociális Partnerek bemutatták 2012-2014-es közös munkaprogramjukat

A március 1-jén Brüsszelben, a Bizottság, a Tanács és a Dán EU Elnökség részvételével megrendezett háromoldalú szociális csúcstalálkozón az Európai Szociális Partnerek, azaz az UEAPME, a BUSINESSEUROPE, a CEEP és az ETUC nyilvánosságra hozták 2012-2014-es közös munkaprogramjukat. A program az alábbi nyolc kiemelt területtel foglalkozik majd.

1. **A fiatalok foglalkoztatása** kulcsfontosságú prioritás, melyhez meg tárgyalásra vár a fellépések keretszabálya.

2. **Egy mélyreható foglalkoztatási elemzés** az európai munkaerőpiacok működéséről és a sikertényezőkről, melyek segíthetnek a jelenlegi gazdasági válság leküzdésében.

3. **A nemek közötti egyenlőség** továbbra is fontos téma lesz, egy alulról építkező megközelítéssel, annak szándékával, hogy létrejöhön a sikeres gyakorlatoknak egy eszköztára.

4. **Oktatás és élethosszig tartó tanulás:** a készségek és kompetenciák, beleértve a zöld szakmákat és az aktív öregedést, teljes mértékben részei lesznek a napirendnek.

5. **Mobilitás és gazdasági migráció:** a tárgyalandó témák köre még pontosításra vár.

6. **A szociális párbeszéd eszközeinek jobb alkalmazása és hatássága** egy közös projekt keretében, négy 2012-ben tartandó szemináriumon kerül terítékre és ezek alapján lehet következtetni a további lehetséges tevékenységekre.

7. **A szociális partner szervezetek kapacitásai:** a tagjelölt országokra vonatkozik, de az Európai Szociális Alap felhasználását is érinti.

8. **Az EU gazdasági és szociális kormányzása:** az európai Szociális Partnerek egy együttgondolkodást kezdeményeznek, hogy kialakuljon egy közös elképzelés az európai gazdasági kormányzásról folyó vita szociális párbeszédre gyakorolt hatásairól.

Az UEAPME szerint ez a munkaprogram nagyon jó eredmény, több szempontból is. Először is, egy

nehéz gazdasági időszakban került meg tárgyalásra. Ez egy ambiciózus és ugyanakkor kiegyensúlyozott szöveg, amely a jelenleg valóban elsőrendű fontosságú prioritásra összpontosít, ami a foglalkoztatás és különösen a fiatalok foglalkoztatása. Emellett lefedi az UEAPME és a KKV-k legfőbb prioritásait, azaz a foglalkoztatás mellett a készségek és a szerkezet reformját a munkaerőpiacon. A program keretében bilaterális alapon is megkezdődik a munka az EU gazdasági kormányzásával kapcsolatban, ami egyre inkább stratégiai kérdéssé válik a KKV-k számára, jelesül olyan kérdésekben, mint a bérek, nyugdíjak vagy a munkaerő költségei, amelyek nemzeti szinten a szociális partnerek alaptevékenységét érintik.

Ezen túlmenően ez a munkaprogram nagyon helyesen épít az európai Szociális Partnerek különböző korábbi közös tevékenységeire, korlátozza a nemzeti szinten nyomon követendő új eszközök számát és nem ír elő előre meghatározott témát a keret megállapodáshoz. Mindennek az az oka, hogy jelenleg is folyik a tárgyalás a munkaidőről és az EU szintű előkészítő munka a rész munkaidőről és a határozott idejű szerződésekről szóló két megállapodás lehetséges felülvizsgálatáról, amelyeknél az európai Szociális Partnerek dönthetnek úgy, hogy megegyeznek a szabályozás helyett, ahogyan az a szülői szabadság esetében történt.

Az eszközökkel kapcsolatban a program rendelkezik egy új cselekvési keretről a fiatalok foglalkoztatására, ami az élethosszig tartó tanúlással kapcsolatos cselekvési keret aktualizálása, valamint folyamatos munkáról a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési keretnél. Részbe a programnak egy részletes elemzés a foglalkoztatásról, két kapacitás fejlesztő szeminárium tagjelölt országokban és négy szeminárium a szociális párbeszéd eredményeinek a végrehajtásáról és hatásáról.

A programnak része lesz majd egy fajta gondolkodás a szociális partnerek szerepéről a makrogazdasági kormányzásban, de nem hoz majd létre új struktúrákat.

FÓKUSZBAN:

A kompetenciák és képesítések egész életen át tartó fejlesztését szolgáló fellépések keretszabályának végrehajtása Ausztriában

Ausztriában a szociális partnerek sikeresen hajtották végre a kompetenciák és képesítések egész életen át tartó fejlesztését szolgáló fellépések keretszabályát. A szakmai továbbképzés fontos szolgáltatóként betöltött szerepük mellett több modellt is kifejlesztettek az élethosszig tartó tanulás elősegítésére. A kamarák karrier tanácsadó központokat tartanak fenn első sorban fiatalok számára és működtetnek egy karrier információs és tanácsadó online eszközt. A Vállalkozói képzettségi tanúsítvány egy olyan legjobb gyakorlat amely a közoktatásban működő iskolák számára általános üzleti ismeretek elsajátításához szükséges tananyagot kínál, képesítést jelentő záróvizsgálattal.

A szociális partnerek együttműködtek abban is, hogy javuljon az átjárhatóság az oktatás és a szakképzési rendszer között. A duális képzésben megszerzett végzettségek mára beleszámítanak a "Berufsreifeprüfung" megszerzésébe, ami egy olyan bizonyítvány amellyel be lehet lépni az egyetemi képzésbe. Ezen túlmenően a Szociális Partnerek jelentős szerepet játszanak a duális képzés modernizációjában, úgy a tartalom (a tananyag naprakészen tartása és az új szakmák kifejlesztése) mint a struktúra (pl. a jelenlegi modulósítási javaslatok) terén.

Ami az erőforrásokat illeti, a vállalkozások akár 20% adójóváírást érhetnek el mind a belső, mind a külső képzésekkel. Azok a vállalkozások, amelyek nem termelnek elegendő profitot ahhoz, hogy kihasználhassák az adójóváírást, de befektetnek a képzésbe, a tényleges költségek 6%-át visszaigényelhetik.

Melina Schneider
Osztrák Gazdasági Kamara
Ausztria

(Folytatás az 1. oldalról) Ugyanakkor a gazdasági és szociális válság miatt és a KKV-k jelentős szerepe miatt az európai gazdaságban, a kis vállalatok nagyon is megérdemlik a kiemelt figyelmet az európai és a nemzeti intézmények részéről, hogy biztosítsák a szociális párbeszédhez vezető utat. A hatóságoknak támogatniuk kellene a reprezentatív KKV szervezetek létrehozását vagy megerősítését, fel kellene számolniuk azokat az akadályokat, amelyek meggátolják a KKV-kat a háromoldalú szociális párbeszédben való részvételben, gazdasági és szociális ügyekben konzultálniuk kellene velük minden szinten és végül, de nem utolsó sorban meg kellene könnyíteniük a részvételüket az európai szabályozások végrehajtásában, elkerülve azt, hogy az európai Szociális Párbeszédben elért megállapodások szükségtelen adminisztratív terheket rójanak a kézműipari és kisvállalkozásokra.

A kis- és kézműipari vállalkozások megértésének hiánya a szociális párbeszédrel kapcsolatban az egyik fő oka a KKV-k alacsony szintű motivációjának és érdeklődésének a részvétel iránt. Sok tájékoztató és oktató tevékenységet végeztek az európai szociális partnerek, hogy felhívják a figyelmet a szociális párbeszéd fontosságára európai és nemzeti szinten, valamint a kapcsolódási pontokra. Figyelembe véve a probléma tartós voltát a KKV-k szempontjából, elengedhetetlennek tűnt alaposabban informálni és kommunikálni a kisvállalkozások és nemzeti képviselőik felé.

A szociális párbeszéd nem pusztán egy kulcsfontosságú rendelkezés az uniós Szerződésben. Figyelembe véve a gazdasági és szociális kérdések komoly

hatását a vállalkozásokra és munkavállalókra, a szociális párbeszéd egy egyedülálló eszköz a munkaerőpiac helyes működésének a biztosítására és a társadalmi béke fenntartására. Testet ölt abban a képességben, hogy a munkaadók és munkavállalók szervezetei keretmegállapodásokat köthetnek foglalkoztatási és szociális kérdésekben, teljesen autonóm módon. Ezek a megállapodások vagy átültetésre kerülnek egy európai jogszabályba – egy úgynevezett irányelven keresztül – vagy közvetlenül végrehajtják az aláíró felek tagjai. Ezek jellemzően kompromisszumos megoldásokat tartalmaznak, melyek jobban illeszkednek a vállalatok és dolgozók szükségleteihez, mint azok a jogszabály tervezetek, melyek a Bizottságtól származnak és amelyeket a Parlament és a Tanács módosít.

A társ-jogalkotói szerep, amellyel az Európai Unióról szóló Szerződés ruházta fel az Európai Szociális Partnereket jogokat biztosít, de egyúttal kötelezettségeket és felelősségeket is ró rájuk. Amint az Európai Szociális Partnerek úgy döntenek, hogy megegyeznek, morális köteletségüké válik, hogy egy pozitív és releváns eredményre jussanak, ami érvényes minden munkaadóra és munkavállalóra Európában. Ezen túlmenően, amikor az Európai Szociális Partnerek megegyezésre jutnak és ezt a megállapodást a Tanács átülteti egy irányelvbe, az Európai Parlamentet csak tájékoztatják erről és a Tanács is mindössze elfogadhatja vagy visszautasíthatja az Európai Szociális Partnerek megállapodását, de semmiképpen nem módosíthatja a tartalmát. Végül, de nem utolsó sorban, amikor közvetlenül elkötelezik tagjaikat autonóm megállapodásaik végrehajtására, a tagoknak egyértelmű

kötelezettsége megfelelő lépéseket tenni nemzeti szinten.

Ennek fényében a Szociális Párbeszéd határozottan érinti a KKV-kat. Európai Szociális Partnernek lenni kiváltság és az UEAPME is így tekint rá. Ugyanakkor ez a folyamat erőteljes részvételt igényel az UEAPME tagjaitól, először is, hogy támogassa az európai csapatot a döntések és az állásfoglalások helyességével kapcsolatban, hogy kifejezzék igényeiket a konzultációs és tárgyalási szakaszokban és azt követően teljes mértékben legyenek elkötelezettek az eredmények végrehajtásában beleértve a keretmegállapodásokat is.

Az UEAPME tudatában van azoknak a valódi kihívásoknak amelyek még előttünk állnak, hogy lebontsuk a fennálló akadályokat és elérjük tagjaink megfelelő mértékű részvételét. De ha érthetővé válik a szociális párbeszédben folytatott tevékenységünk célja és értelme és a kis vállalkozók képesek felülemelkedni maradék kételyeiken, akkor a létező valós és mesterséges akadályok, melyek megakadályozzák a kisvállalkozásokat érdekeik kifejtésében, többé nem maradnak fenn.

Az UEAPME eltökélt abban, hogy az Európai Szociális Párbeszédet valódi lehetőséggé változtassa a kis-, közepes és kézműipari vállalkozások számára.

Andrea Benassi
főtitkár, UEAPME

A PEGASE projektről

A PEGASE projekt célja, hogy megerősítse az UEAPME 11 kézműipari, kis- és közepes vállalkozásokat képviselő tagszervezetének kapacitásait 7 „új” Tagállamban és 2 Tagjelölt országban, támogatva aktív részvételüket az Európai Szociális Párbeszédben.

Az elérendő fő célok a következők:

- Az EU Szociális Párbeszéd eljárásainak és döntéshozatalának világosabb megértése a nemzeti tagszervezetekben,
- Testre szabott információk a kis- és mikrovállalkozásoknak és
- Jobb képességek a kis- és mikrovállalkozások érdekeinek megjelenítésére az ESZP menetrendjében.

A projektet az UEAPME hajtja végre az Avignoni Akadémia támogatásával. 2011. november 28-án vette kezdetét és 13 hónapon át, 2012 decemberéig tart.



Ez a projekt az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósul meg.