



Uredništvo: Što malim poduzećima znači Europski socijalni dijalog i zašto je on važan

Socijalni dijalog u Europskoj uniji uistinu je važan za mala poduzeća. Važan je s obzirom da su pitanja o kojima se raspravlja i odlučuje unutar socijalnog dijaloga, primjerice, rast, zapošljavanje, konkurentnost, funkcioniranje tržišta rada, restrukturiranje, fleksibilnost, starenje radne snage, cjeloživotni razvoj kompetencija i kvalifikacija, zaštita na radu, uvjeti rada, kao što su radno vrijeme, rad na daljinu, ugovori na neodređeno vrijeme, usklađivanje profesionalnih i obiteljskih odgovornosti, roditeljski dopust, ravnopravnost spolova itd. od ključne važnosti za svakodnevno poslovanje malih poduzeća. Sve su to stvarni izazovi s kojima se suočava naše gospodarstvo i društvo te koji imaju izravan učinak na upravljanje malim poduzećima i njihov razvoj. Sudjelovanje u Europskom socijalnom dijalogu stoga znači da aktivnosti dogovaraju sukladno prioritetima malih i srednjih poduzeća, da će rješenja zadovoljiti potrebe malih poduzeća, da predstavnici malih i srednjih poduzeća, odnosno, predstavnici Europske udruge za obrt, mala i srednja poduzeća (dalje u tekstu: UEAPME) mogu izravno utjecati na odluke koje se donose.

Analiza rezultata Europskog socijalnog dijaloga od 1999. do 2011. jasno pokazuje koliki je utjecaj ova udruge imala na gore navedena područja: najmanji negativni učinak odluka na mala poduzeća, promoviranje zakonski neobvezujućih preporuka na temelju tzv. "mekih mjera" kojima se izbjegava nepotreban teret, poticanje odgovarajućih mjera na nacionalnoj razini, kao što je vanjska potpora, usmjeravanje i ostali mehanizmi koji malim poduzećima olakšavaju provođenje mjera.

UEAPME se od 1995. godine bori da pojača svoje predstavništvo i prepoznatljivost kao socijalnog partnera koji je izravno uključen u Europski socijalni dijalog. Ovaj je cilj ostvaren u prosincu 1998. godine. U ovom teškom procesu, potporu udruzi pružale su nacionalne članice kojima je to i samima bilo iznimno korisno. Od 1999. godine do sada, članice UEAPME-e, pokazuju veću uključenost u proces Europskog socijalnog dijaloga i interes za postignuća, unatoč nekim očiglednim strukturalnim slabostima.

Poznato je da se udruge malih i srednjih poduzeća bore sa strukturalnim i političkim preprekama koje ih priječe da sudjeluju u socijalnom dijalogu na tripartitnoj, ili čak bipartitnoj razini, ukoliko ona postoji. Ova situacija posebno je naglašena u zemljama članicama Srednje i Istočne Europe. Imajući u vidu ovaj problem, UEAPME je analizirao glavne razloge koji koče sudjelovanje udruge malih i srednjih poduzeća u tripartitnom i bipartitnom dijalogu. Iako se stanje donekle razlikuje među zemljama članicama, nije teško utvrditi glavne prepreke: relativno kratko postojanje udruge malih i srednjih poduzeća u nekim zemljama, poteškoće pri privlačenju novih članova, nedostatak iskustva, stručnosti, te financijskih i ljudskih resursa koji negativno utječu na njihove organizacijske kapacitete, niska razina suradnje i sinergije s industrijskim poslovnim udruženjima te izostanak priznanja i prihvaćanja od strane sindikata s obzirom da socijalni dijalog u malim i mikro poduzećima nema visoko formaliziranu strukturu.

UEAPME u potpunosti shvaća da rješenja za prevladavanje ovih teškoća, koje utječu ne samo na proces donošenja odluka, nego i provedbu europskih okvirnih sporazuma, ne leže samo u rukama pojedinačnih udruge malih i srednjih poduzeća, koje, naravno, ipak imaju ključnu ulogu u prevladavanju različitih slabosti. Ovakve teškoće predmet su rasprave svih socijalnih partnera na europskoj razini, kako bi se poboljšalo funkcioniranje, značaj i utjecaj Europskog socijalnog dijaloga.

Upravo stoga UEAPME se, s ostalim europskim socijalnim partnerima iz drugih industrijskih grana, i uz potporu Europske unije, obvezao sudjelovati u različitim aktivnostima izgradnje kapaciteta od 2000. godine. Proces jačanja kapaciteta provodi se tijekom 2012. godine, te uključuje dva seminara o jačanju kapaciteta za zemlje kandidatkinje i četiri seminara o boljoj provedbi Europskog socijalnog dijaloga i učinku ishoda.

UEAPME je do sada pružala snažnu podršku novim članicama iz zemalja pristupnica u okviru dva projekta "Program poslovne podrške I i II".

(nastavak na 4. stranici)

U OVOM BROJU ČITAJTE:

STR. 2 Prvi radni sastanak projekta PEGASE održan u Bruxellesu

STR. 2/3 Sporazumi unutar socijalnog dijaloga: fokus na nacionalnu provedbu

STR. 3 Europski socijalni partneri predstavili program rada za 2012. do 2014.



HRVATSKA OBRITNIČKA KOMORA
CROATIAN CHAMBER OF TRADES AND CR



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA
CROATIAN EMPLOYERS' ASSOCIATION

U FOKUSU:**Provedba okvirnog sporazuma o stresu na poslu u Luxembourg**

2000. godine luksemburške udruge poslodavaca osnovale su krovnu udruhu pod nazivom Unija luksemburških poduzetnika (UEL) kako bi se horizontalna pitanja, poput konkurentnosti ili socijalnog dijaloga rješavala na koordiniranoj razini. Udruga okuplja predstavnike iz svih gospodarskih sektora osim poljoprivrede i javnog sektora, čime se osigurava široka zastupljenost. U rad UEL-a uključena su dva sindikata iz privatnog sektora, kao i predstavnici najvećeg sindikata iz javnog sektora.

Socijalni partneri odlučili su provesti okvirni sporazum o stresu na poslu kroz Gospodarsko i socijalno vijeće. UEL na taj način sudjeluje u rješavanju sljedećih pitanja vezanih uz Sporazum:

- uključenje javnog sektora, što ne bi bilo moguće u slučaju da se odredbe sporazuma provode putem deklaracije koja je obvezujuća na općoj razini;
- poštivanje uvjeta u početnim sporazumima socijalnih partnera (zakonski neobvezujući);
- prihvatanje sporazuma uzima u obzir potrebe malih i srednjih poduzeća

Preporuke Gospodarskog i socijalnog vijeća sadrže neobvezujuće smjernice za poslodavce, radnike i njihove predstavnike o tome kako pristupiti problemu stresa na poslu i njegovom rješavanju. Može se smatrati korisnim alatom za poduzeća koja se suočavaju s ovim problemom, a koji nije prezahtjevan u smislu obvezujućih akcijskih planova (ili kazni).

Romain Schmit
Udruženje obrtnika (FDA - Fédération des Artisans)
Luxembourg

Prvi radni sastanak u Bruxellesu

Prvi radni sastanak projekta PAGESE o socijalnom dijalogu u EU-u održan je 7. i 8. veljače u Bruxellesu.



Na početku sastanka, gđa Voložinskis, ravnateljica za socijalna pitanja, srdačno je pozdravila sudionike i ponovila svrhu projekta – pružanje podrške udrugama malih i srednjih poduzetnika, članicama UEAMPE-a, da bolje razumiju socijalni dijalog i uobličie svoje potrebe. Predstavila je povijest, funkcioniranje i ishode Europskog socijalnog dijaloga s posebnim naglaskom na uključenost i utjecaj malih i srednjih poduzeća. U tom smislu, osvrnula se na napore koje je bilo potrebno uložiti kako bi UEAMPE postao neovisan i priznat socijalni partner na europskoj razini.

G. Palmieri, predstavnik Akademije iz Avignona, sudionike je informirao o planiranim rezultatima projekta. Posebno je pohvalio spremnost članica UEAMPE-a - udruge malih i srednjih poduzetnika – na aktivnijem angažmanu u PEGASE mreži, koja predstavlja ključan alat za razmjenu informacija i iskustava o socijalnom dijalogu na nacionalnoj razini, kao i za povezivanje sa socijalnim dijalogom unutar EU-a.

U poslijepodnevnom dijelu sastanka, sudionici su raspravljali o provedbi rezultata i ishoda Europskog socijalnog dijaloga. Gđa Hoffmann, UEAPME, predstavila je okvirni sporazum o stresu na poslu koji su socijalni partneri potpisali u listopadu 2004. godine. Naglasila je da je cilj sporazuma informirati poslodavce i radnike o stresu na poslu primjenom načela "korak po korak" koji uzima u obzir mala i srednja poduzeća. Ponovila je da je provedba u rukama nacionalnih socijalnih partnera u skladu s nacionalnim procedurama i praksama što oslobađa male i srednje poduzetnike od nepotrebnih administrativnih obveza. G. Romain Schmit, FDA, predstavio je detalje o provedbi sporazuma u Luxembourg,

što predstavlja svojevrsnu studiju slučaja (vidi kolumnu s lijeve strane). Sudionici su potom raspravljali o izazovima koji su postavljeni pred mala i srednja poduzeća vezano uz provedbu europskih sporazuma.

Kao drugi instrument, gđa Hoffmann predstavila je okvir aktivnosti za cjeloživotni razvoj kompetencija i kvalifikacija iz 2002. godine. Ovaj okvir definira četiri prioriteta, uključujući i potrebu "pružanja dostatnih informacija malim i srednjim poduzećima i pružanje podrške rukovodećem kadru koja je prilagođena potrebama svakog poduzeća". Naglasila je da se okvir provodi u skladu s nacionalnim praksama o socijalnom dijalogu i prioritetima na nacionalnoj i sektorskoj razini, kao i na razini svakog pojedinačnog poduzeća. Gđa Schneider, WKÖ, izložila je detaljnu analizu provedbe u Austriji i uloge socijalnih partnera u organizaciji i izvođenju strukovne izobrazbe (*vidi kolumnu, str. 3*).

Tijekom rasprave o mrežnim stranicama i newsletter-u PEGASE projekta, g. Longu, službenik za obnose s javnošću, UEAPME, predstavio je novosti o izradi mrežnih stranica projekta i sam sadržaj. Naglasio je važnost da projekt zadovolji očekivanja i potrebe svojih članica glede sadržaja na ovim alatima, nakon čega je uslijedila rasprava.

Usljedila je završna rasprava. Gđa Voložinskis i g. Palmieri zaključili su sastanak još jednom ponovivši da su aktivnosti unutar mreže kontinuiran proces koji je potrebno dodatno uskladiti s interesima malih i srednjih poduzeća za svaku aktivnost. Za sljedeći dan, članice PAGESE mreže pozvane su na aktivno sudjelovanje u Odboru za socijalna pitanja kako bi izrazile svoje potrebe i proširile raspon aktivnosti unutar mreže.

Europski socijalni partneri predstavljaju zajednički program rada za 2012. do 2014.

Na tripartitnom sastanku na vrhu o socijalnim pitanjima koji je održan 1. ožujka u Bruxellesu između Komisije, Vijeća i danskog predsjedništva Europske unije, europski socijalni partneri UEAPME, BUSINESSEUROPE, CEEP i ETUC predstavili su [zajednički program rada za 2012. – 2014.](#) Program uključuje sljedećih osam prioritetnih područja:

- 1. Nezaposlenost među mladim osobama** predstavlja ključni prioritet. Okvir aktivnosti u fazi je pregovaranja.
- 2. Detaljna analiza zaposlenosti** o funkcioniranju europskih tržišta rada i čimbenicima uspjeha koji pomažu u prevladavanju postojeće gospodarske krize.
- 3. Ravnopravnost spolova** i dalje će biti tema od interesa, koja će se rješavati od niže razine prema višoj, s ciljem kreiranja alata koji uključuju nabolje prakse.
- 4. Obrazovanje i cjeloživotno učenje:** vještine i kompetencije koje uključuju i zaštitu okoliša i aktivnu stariju populaciju bit će sastavnim dijelom programa.
- 5. Mobilnost i gospodarske migracije:** raspon pitanja zahtijeva dodatna pojašnjenja.
- 6. Bolja provedba i učinak instrumenata socijalnog dijaloga** predmetom su rasprave na četiri seminara koja će se održati u 2012. godini i zaključcima o mogućim aktivnostima.
- 7. Kapaciteti organizacija socijalnih partnera:** za zemlje kandidatkinje, ali i uporaba sredstava iz Europskog socijalnog fonda (ESF).
- 8. Gospodarsko i socijalno upravljanje u Europskoj uniji:** europski socijalni partneri objavit će zajedničko stajalište o svojoj viziji koje će posljedice na socijalni dijalog imati trenutačna rasprava o europskoj gospodarskoj politici.

Prema UEAPME-u, dogovoreni program rada vrlo je dobar iz nekoliko razloga. Prije svega, rezultat je sporazuma u vrlo teškom gospodarskom razdoblju. Riječ je o ambicioznom, ali istodobno i uravnoteženom tekstu koji se fokusira na stvarne postojeće prioritete, odnosno, zaposlenost i nezaposlenost među mladima. Uz to, osim pitanja zaposlenosti, sadrži i glavne prioritete za UEAPME i mala i srednja poduzeća, tj. vještine i strukturne reforme tržišta rada. Program se dotiče i pitanja gospodarskog upravljanja u Europskoj uniji, što postaje strateško pitanje za mala i srednja poduzeća, posebice kada je riječ o plaćama, mirovinama i troškovima rada, koja su usko vezana uz ključne kompetencije socijalnih partnera na nacionalnoj razini.

Osim toga, sadašnji program rada s pravom se nadovezuje na razne prošle zajedničke aktivnosti europskih socijalnih partnera, ograničava količinu dostupnih alata za djelovanje na nacionalnoj razini i ne predviđa unaprijed utvrđenu temu za okvirni sporazum. Razlog tomu leži u činjenici da su u tijeku pregovori o radnom vremenu i pripreme na razini EU-a za moguće izmjene i dopune dva ugovora o radu na određeno i radu na neodređeno vrijeme, pri čemu se europski socijalni partneri mogu odlučiti za pregovore, kao što je bio slučaj s raspravom o roditeljskom dopustu.

Kada je riječ o alatima, program predviđa novi okvir aktivnosti za nezaposlenost među mladima, revidiranje okvira aktivnosti za cjeloživotno učenje i stalan rad na okviru za ravnopravnost spolova. Uključuje i detaljnu analizu zaposlenosti, dva seminara o jačanju kapaciteta u zemljama kandidatkinjama i četiri seminara o provedbi i učinku ishoda socijalnog dijaloga.

Program će obuhvatiti i analizu uloge socijalnih partnera u makroekonomskom upravljanju, ali ne predviđa stvaranje novih struktura.

U FOKUSU:

Provedba okvira aktivnosti za cjeloživotni razvoj kompetencija i kvalifikacija u Austriji

Socijalni partneri u Austriji uspješno su proveli okvir aktivnosti za cjeloživotni razvoj kompetencija i kvalifikacija.

Osim svoje primarne uloge pružatelja usluga u strukovnom obrazovanju, razvili su niz modela za promicanje cjeloživotnog obrazovanja. Komore upravljaju centrima za savjetovanje o karijeri koji su prvenstveno namijenjeni mladim osobama te nude mrežne alate za informiranje o karijeri i profesionalno usmjeravanje.

Svjedodžba o poduzetničkim vještinama najbolji je primjer iz prakse koji nudi školama općeg usmjerenja materijale za obuku o osnovnim poduzetničkim vještinama, a njihovi polaznici potom imaju mogućnost polaganja ispita i stjecanja pripadajuće kvalifikacije.

Socijalni partneri aktivno rade i na većoj prisutnosti u obrazovnom sustavu i sustavu strukovne izobrazbe. Kvalifikacije koje su stječu u sustavu dvostruke prakse (unutar koje učenik stječe kvalifikacije iz dva područja) sada vode do stjecanja svjedodžbe o završenom strukovnom obrazovanju (njem. "Berufsaufstellungsprüfung") koja omogućava upis na sveučilišta. Uz sve to, socijalni su partneri aktivno uključeni u modernizaciju gore navedenog sustava strukovne prakse, što obuhvaća modernizaciju i sadržaja (ažuriranje kurikuluma i razvoj novih zanimanja) i strukture (primjerice, aktualni prijedlozi modularnosti).

Kada je riječ o prihodima, poduzeća mogu ostvariti do 20% poreznog odbitka za organizaciju obuke unutar ili izvan institucije. Tvrtke i poduzeća koje ne ostvaruju dovoljnu dobit da imaju korist od poreznog odbitka, ali koje ulažu sredstva u obrazovanje i obuku mogu ostvariti pravo na pokrivanje 6% stvarnog troška za organizaciju.

Melina Schneider

Austrijska obrtnička komora (WTO - Wirtschaftskammer Österreich)

(nastavak s 1. stranice)

Međutim, s izbijanjem gospodarske i socijalne krize te povećanjem važnosti malih i srednjih poduzeća u europskom gospodarstvu, mala poduzeća postat će aktualnijim predmetom rasprave u europskim i nacionalnim institucijama kako bi im se otvorio put do socijalnog dijaloga. Javna tijela trebaju pak pružiti podršku boljoj zastupljenosti malih i srednjih poduzeća, ukloniti prepreke koje sprječavaju male i srednje tvrtke da budu uključene u tripartitni socijalni dijalog, savjetovati ih o gospodarskim i društvenim pitanjima na svim razinama, te prvenstveno, olakšati njihovu provedbu propisa Europske unije, izbjegavajući pri tome da sporazumi sklopljeni unutar Europskog socijalnog dijaloga stvaraju nepotrebne administrativne obveze malim poduzećima i obrtima.

Jedan od glavnih razloga niske motivacije i interesa malih i srednjih poduzeća za sudjelovanjem u socijalnom dijalogu je nedostatak razumijevanja samog pojma. Europski socijalni partneri proveli su niz seminara i informativnih aktivnosti kako bi se poboljšala razina informiranosti o važnosti i povezanosti socijalnog dijaloga na europskoj i nacionalnoj razini zemalja članica. Vodeći računa o značaju ovog problema za mala poduzeća, više pozornosti posvećeno je upravo informiranju i komunikaciji prema malim i srednjim poduzećima i njihovoj zastupljenosti na nacionalnoj razini.

Socijalni dijalog nije samo jedna od ključnih odredbi osnivačkih ugovora EU-a. Uzimajući u obzir apsolutni učinak gospodarskih i socijalnih pitanja na poduzeća i radnike, socijalni dijalog predstavlja jedinstven alat

koji omogućava ispravno funkcioniranje tržišta rada i održava socijalni mir. Prvenstveno se manifestira kao sposobnost udruživanja poslodavaca i radnika u cilju sklapanja okvirnih sporazuma o zapošljavanju i socijalnim pitanjima na potpuno autonoman način. Ovi se sporazumi mogu prenijeti u europsko zakonodavstvo – putem tzv. direktive – ili pak zemlje članice koje su potpisnice sporazuma mogu odlučiti izravno provoditi odredbe sporazuma. Načelno, ovakvi sporazumi nude bolja kompromisna rješenja koja odgovaraju potrebama tvrtki i radnika nego što to čine dokumenti koje predlaže Europska komisija, a usuglašavaju Europski parlament i Vijeće.

Uloga tzv. suzakonodavaca koju europskim socijalnim partnerima dodjeljuju osnivački ugovori Europske unije uključuje prava, ali i obveze i odgovornosti. U situacijama u kojima europski socijalni partneri odluče pregovarati, imaju moralnu obvezu postići pozitivan i relevantan ishod za sve poslodavce i radnike u Europi. Osim toga, u slučajevima kada europski socijalni partneri postignu sporazum koji potom Vijeće prenosi u direktivu, Europski parlament se samo informira o tome, a Vijeće ima pravo prihvatiti ili odbiti sporazum sklopljen između europskih socijalnih partnera, ali nema pravo na bilo koji način mijenjati njegov sadržaj. Konačno, ako socijalni partneri izravno obvezuju svoje članove na provedbu autonomnog sporazuma na nacionalnoj razini, ti isti članovi imaju jasnu obvezu provedbe budućih aktivnosti u svojim matičnim zemljama.

U ovom kontekstu, socijalni dijalog iznimno je važan malim i srednjim poduzećima. Status europskog socijalnog partnera predstavlja čast i privilegij, što vrijedi i za UEAPME. S druge

strane, ovaj proces zahtijeva aktivnu uključenost njegovih članica, prvenstveno u obliku podrške timu na europskoj razini kada je riječ o vjerodostojnosti odluka i položaja koje zauzima, izražavanju svojih potreba tijekom konzultacijske i pregovaračke faze te, naposljetku, potpunom angažmanu u provođenju dogovora, uključujući i okvirne sporazume. UEAPME je svjestan stvarnih izazova pred svima nama kako bi se uklonile postojeće prepreke i postigla optimalna uključenost svih članica. Izvjesno je da, ako su svrha i značaj naših aktivnosti posve jasni i mala poduzeća mogu nadvladati preostali skepticizam, tada će se ukloniti i postojeće stvarne i umjetne prepreke koje kočće mala poduzeća da izraze svoje interese u socijalnim pitanjima.

UEAPME je odlučan u svojoj namjeri da europski socijalni dijalog postane stvarna prilika za mala i srednja poduzeća i obrte.

Andrea Benassi
glavni tajnik, UEAPME

O projektu PEGASE

Projekt PEGASE nastoji ojačati kapacitete 11 udruga malih i srednjih poduzetnika i obrtnika koje su članice UEAPME u sedam "novih" zemalja članica i dvije zemlje kandidatkinje potičući tako njihovo aktivno sudjelovanje u Europskom socijalnom dijalogu.

Glavna postignuća projekta trebaju biti:

- nacionalne organizacije/udruge jasnije razumiju postupke i procesa donošenja odluka u socijalnom dijalogu unutar EU-a,
- informacije su prilagođene malim i mikro poduzećima i
- ojačani su kapaciteti malih i mikro poduzeća u oblikovanju interesa u pitanjima europskog socijalnog dijaloga

Ovaj projekt provodi UEAPME uz podršku Akademije u Avignonu.

Projekt je započeo 28. studenog 2011. i provodit će se 13 mjeseci, do kraja prosinca 2012. godine.



Ovaj projekt financira Europska unija.