

# PEGASE UUDISED

Euroopa Liidu sotsiaaldialogi infoleht väikeettevõtjatele  
Nr 1, veebruar 2012



## Juhtkiri: Kuidas ja miks on Euroopa sotsiaaldialog oluline väikeettevõtetele

EL-i sotsiaaldialog on väikeettevõtetele objektiivselt tähtis. See on tähtis, sest küsimused, mis on tõstatatud ja otsustatud EL-i sotsiaaldialogis, on peamised küsimused, mis mõjutavad väikeettevõtete igapäevaelu, nt majanduskasv, tööhõive, konkurentsivõime, tööturu toimimine, ümberkorraldamine, turvaline paindlikkus, tööealise elanikkonna vananemine, pädevuse ja kvalifikatsiooni elukestev areng, tervis ja ohutus, töötingimused, näiteks tööaeg, osajaga töö, kaugtöö, tähtajalised lepingud, töö- ja perekondlike kohustuste lepitamine, vanemapuhkus, sooline võrdõiguslikkus jne. Need on kõik meie majanduse ja ühiskonna tegelikud probleemid ja seega on neil otsene mõju väikeettevõtete juhtimisele ja arendamisele. Osalemine Euroopa sotsiaalses dialoogis tähendab, et tegevuste ulatus on võimalik kokku leppida vastavalt VKE-de prioriteetidele, lahendused vastavad väikeettevõtete vajadustele ja otsused on otseselt mõjutatud VKE-de läbirääkijate, nimelt UEAPME esindajate poolt.

Euroopa sotsiaaldialogi analüüs aastaist 1999-2011 tõestab selgelt UEAPME mõju eelpool nimetatud küsimustes: minimaalne negatiivne mõju väikeettevõtetele, pehmetel meetmetel põhinevate õiguslikult mittesiduvate soovitude ülekaal, mis väldivad asjatut koormust, keskendumine sellistele meetmetele rahvuslikul tasandil nagu välisabi, juhtimine ja teised vahendid, mis hõlbustavad kokkulepete elluviimist väiketööstajate poolt.

UEAPME alustas võitlust 1995. a, et ehitada üles oma esindatus ja olla arvestatud kui sotsiaalpartner, kes on otseselt kaasatud Euroopa sotsiaaldialogi. See saavutati detsembris 1998. Selles raskes ülesandes toetasid UEAPME-d selle rahvuslikud liikmed, kes nägid siin oma otsest kasu. Alates 1999. a oleme me näinud UEAPME liikmete kõrgemat osalemist ja huvi, mis kinnitab strateegilist tähtsust olla osa Euroopa sotsiaaldialogi protsessist ja tulemustest, hoolimata paljudest ilmsetest struktuursetest nõrkustest.

On hästi teada, et VKE-de organisatsioonid on hädas struktuursete ja poliitiliste takistustega, et osaleda kolmepoolses ja veel enam kahepoolses sotsiaaldialogis, kus see on olemas. See reaalsus on veel enam märgatav Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikides. UEAPME, olles probleemist hästi teadlik, analüüsis peamisi põhjuseid, mis takistavad VKE-de organisatsioonide efektiivset osalemist kolme- ja kahepoolses sotsiaaldialogis. Kuigi olukord on liikmesriigiti veidi erinev, saame kergesti loetleda kõige sarnasemat: suhteliselt noored VKE-de ühendused mõnes riigis, liikmete värbamise keerulisus ning vähene kogemus, asjatundlikkus ja rahalised ning inimressursid, mis mõjutavad negatiivselt nende organisatsioonilist suutlikkust, vähest koostööd ja sünergiaerialaliitudega ning tunnustuse puudumist ametiühingute poolt, mis on tingitud vähem formaliseeritud sotsiaaldialogist

väike- ja keskmistes ettevõtetes.

UEAPME tunnustab täielikult, et lahendusi neist raskustest üle saamiseks, mis mõjutavad mitte ainult otsuste tegemise protsessi, vaid ka Euroopa raamlepingute rakendamist, ei saa jätta iga üksiku VKE-de organisatsiooni ainuvastutada. See peab olema kõigi Euroopa sotsiaalpartnerite ühine mure Euroopa sotsiaaldialogi toimimise, asjakohasuse ja mõju optimeerimise nimel.

See on põhjus, miks UEAPME koos Euroopa teiste horisontaalsete sotsiaalpartneritega pühendus aastast 2000 erinevatele suutlikkuse suurendamise tegevustele, mida toetab Euroopa Liit. See tegevus kestab tänaseni ning aastal 2012 korraldatakse kaks organisatsioonilise suutlikkuse suurendamise seminari kandidaatriikide jaoks ja neli seminari Euroopa sotsiaaldialogi tulemuste parema rakendamise ning mõju teemal. Varem pühendus UEAPME tugevalt ka oma uute liikmete toetamisele EL-i kandidaatriikides kahe olulise projekti "Business Support Programmes I and II" raames.

(Jätub lk 4)

### VEEL SELLES NUMBRIS:

LK 2 Esimene PEGASE töökoosolek toimub Brüsselis

LK 2/3 Sotsiaaldialogi kokkulepped: fookus rakendamisele liikmesriikides

LK 3 Euroopa sotsiaalpartnerid esitlevad 2012-2014 tööprogramme



## FOOKUSES:

### Tööstressi raamkokkuleppe rakendamine Luxemburgis

Aastal 2000 asutasid Luxemburgi tööandjate organisatsioonid katusorganisatsiooni nimega UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises), et võtta kooskõlastatult käsile horisontaalsed teemad nagu konkurentsivõime või sotsiaalse dialoogi küsimused. Kõik majandussektorid, välja arvatud põllumajandus ja avalik sektor, olid kaasatud, tagades laialdase esindatuse. Kaks ametiühingut domineerivad erasektoris, peamine avaliku sektori töötajate ametiühing on samuti esinduslik.

Sotsiaalpartnerid otsustasid rakendada tööstressi raamlepingut läbi majandus- ja sotsiaalnõukogu. Nii tehes said nad lahendada mõned lepinguga seotud probleemid:

- kaasata lepingusse avaliku sektori, mida poleks olnud juhul, kui leping oleks ellu viidud läbi üldise kohustuse deklaratsiooni;
- austada algse sotsiaalpartnerite lepingu tingimusi (seaduslikult mittesiduvaid);
- veenduda, et leping on VKE-dele sobiv.

Majandus- ja sotsiaalnõukogu soovitus sisaldab mittesiduvaid suuniseid, mille eesmärk on juhendada tööandjaid, töötajaid ja nende esindajaid selles, kuidas läheneda tööstressiga seotud probleemidele ja kuidas neid lahendada. Seda võib pidada kasulikuks vahendiks ettevõtetele, kes antud nähtusega kokku puutuvad, olemata liiga nõudlik kohustuslike tegevusplaanide (või karistuste) tingimuste osas.

Romain Schmit  
Fédération des Artisans  
(Käsitöötajate Liit)  
Luxembourg

## Esimene töökoosolek toimub Brüsselis

**Esimene PEGASE EL-i sotsiaaldialoogi töökoosolek toimus 7.-8. veebruaril 2012 Brüsselis.**



Homnikul tervitas UEAPME sotsiaalasjade direktor pr Volozinskis soojalt osalejaid ja meenutas projekti eesmärgi, milleks on toetada UEAPME VKE-de liikmesorganisatsioone EL-i sotsiaaldialoogi paremal mõistmisel ja nende vajaduste sõnastamisel. Ta tutvustas Euroopa sotsiaaldialoogi ajalugu, toimimist ja tulemusi, pöörates erilist tähelepanu VKE-de kaasatusele ja mõjule. Just selles kontekstis selgitas ta vaevarikast protsessi UEAPME saamisel Euroopa sõltumatuna tunnustatud sotsiaalpartneriks.

Hr Palmieri (Academy Avignon) töötas välja projekti kavandatud tulemused. Ta hindas eriti UEAPME VKE-de liikmesorganisatsioonide valmisolekut olla tihedalt seotud PEGASE võrgustikuga kui peamist vahendit informatsiooni ja kogemuste vahetamiseks rahvuslikus sotsiaaldialoogis, aga ka seoste loomiseks EL-i sotsiaaldialoogiga.

Pärastlõunal hindas töökoosolek EL-i sotsiaaldialoogi tulemuste rakendamist. Pr Hoffmann (UEAPME) esitles sotsiaalpartnerite raamlepingut tööstressi osas, mis allkirjastati oktoobris 2004. Ta märkis, et lepingu eesmärk on suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust ja arusaamist tööstressist, kasutades VKE-sõbralikku "samm-sammult" lähenemist. Protsessi käigus tuletas ta meelde, et lepingut rakendada tuli rahvuslikel sotsiaalpartneritel vastavalt riiklikele protseduuridele ja tavadele, välti-

maks asjatut koormust VKE-dele. Hr Romain Schmit (FDA) andis detailseid kommentaare lepingu rakendamise kohta Luxemburgi juhtumise (vt *kasti vasakul*). Järgnesid diskussioonid liikmete vahel Euroopa lepingute järgimise probleemide osas VKE-de poolt.

Teise vahendina tutvustas pr Hoffmann elukestva pädevuste ja kvalifikatsioonide arengu meetmete raamistikku aastast 2002. See määrab kindlaks neli prioriteeti, sh vajaduse "pakkuda VKE-dele vajalikku teavet ja aidata nende juhte, luues kohandatud toetust". Ta toonitas, et rakendamine pidi toimuma vastavalt siseriiklikele sotsiaalse dialoogi tavadele ja prioriteetidele rahvuslikul, valdkondlikul ja ettevõtte tasandil. Pr Schneider (WKÖ) andis põhjalikke kommentaare rakendamise kohta Austrias ja sotsiaalpartnerite rolli kohta töökohapraktika juhtimisel ja haldamisel (vt lk 3).

Ajurünnakus PEGASE-projekti veebilehe ja uudiskirja teemal esitles UEAPME pressiesindaja hr Longu PEGASE kodulehe esialgset struktuuri ja kavandatavat sisu. Ta rõhutas vajadust vastata PEGASE võrgustiku liikmete ootustele ja vajadustele. Järgnes arutelu.

Pr Volozinskis ja hr Palmieri rõhutasid kokkuvõtteks projektipartnerite võrgustiku tegevusi kui pidevat protsessi ning vajadust VKE-de huvide edasiseks täpsustamiseks iga teema osas. Järgmisel päeval kutsuti PEGASE liikmed aktiivselt osalema UEAPME sotsiaalkomisjoni istungil, et väljendada oma seisukohti ja laiendada võrgustiku ulatust.

## Euroopa sotsiaalpartnerid esitlevad oma ühist tööprogrammi aastateks 2012-2014

Kolmepoolset sotsiaalpartnerite tippkohtumisel komisjoni, nõukogu ja EL-i esistujariigi Taani vahel, mis toimus Brüsselis 1. märtsil, avalikustasid Euroopa sotsiaalpartnerid UEAPME, BUSINESSEUROPE, CEEP ja ETUC oma [ühise tööprogrammi aastateks 2012-2014](#). See hakkab tegelema järgmise 8 prioriteetse valdkonnaga:

1. **Noorte tööhõive** on peamiseks prioriteediks koos tegevusraamistiku läbirääkimistega.
2. **Põhjalik tööhõive analüüs** Euroopa tööturgude toimimise ja edutegurite kohta, mis aitavad ületada praegust majanduskriisi.
3. **Sooline võrdõiguslikkus** on jätkuv teema koos altpoolt tuleva algatusega, pidades silmas abivahendite loomist koos edukate praktikatega.
4. **Haridus ja elukestev õpe:** oskused ja pädevused, sh rohelised oskused ja aktiivne vananemine on endiselt päevakorra täieõiguslik osa.
5. **Mobiilsus ja majandusmigratsioon:** arutelude ulatust peab edasi selgitama.
6. **Sotsiaalse dialoogi vahendite paremat rakendamist ja mõju** on käsitletud ühisprojekti neljal seminaril, mis toimusid aastal 2012, ja järeldestes võimaliku edasise tegevuse kohta.
7. **Sotsiaalpartnerite organisatsioonide suutlikkus:** kandidaatriikidele, aga ka Euroopa Sotsiaalfondi puutuvalt.
8. **ELi majanduslik ja sotsiaalne juhtimine:** Euroopa sotsiaalpartnerid algatavad arutelu, et määratleda ühine nägemus praeguse Euroopa majandusjuhtimise debati mõjust sotsiaaldialoogile.

UEAPME arvates on see tööprogramm väga hea tulemus mitmel põhjusel. Esiteks on see läbi räägitud

raskel majandusperioodil. See on ambitsioonikas ja samas tasakaalustatud tekst, mis keskendub hetkel tõeliselt esmatahtsale, milleks on tööhõive, eriti noorte tööhõive. Samuti hõlmab see peamisi prioriteete UEAPME ja VKE-de jaoks, st oskusi ja struktuurireforme tööturul lisaks töökohtade loomisele. Programm hakkab ka tööle kahepoolset alusel EL-i majandusjuhtimisega, mis on üha enam saamas strateegiliseks küsimuseks VKE-dele, eelkõige sellistes küsimustes nagu palgad, pensionid või tööjõukulud, mis puudutab sotsiaalpartnerite pädevust rahvuslikul tasandil.

Veel enam, see tööprogramm toetub põhjendatult mitmetele varasematele Euroopa sotsiaalpartnerite ühistegevustele, piirab vahendite hulka, mida tuleb järgida rahvuslikul tasandil ega näe ette eelnevalt määratletud teemasid raamlepingu jaoks. Seda seetõttu, et praegused läbirääkimised tööaja ja ettevalmistava töö osas ELi tasandil, et võimaldada käivitada osajaga töö ja tähtajaliste lepingute kokkulepete läbivaatamist, kus Euroopa sotsiaalpartnerid võivad otsustada läbi rääkida, nagu nad tegid lapsehoolduspuhkuse osas.

Programmis on ette nähtud noorsoo tööhõive meetmete uus raamistik, elukestva õppe ja pideva töö tegevuste raamistiku uuendamine ja pidev töö soolise võrdõiguslikkuse teemal. See sisaldab põhjalikku analüüsi tööhõive kohta, kaht seminari kandidaatriikide suutlikkuse tõstmiseks ja nelja seminari sotsiaalse dialoogi tulemuste rakendamise ja mõju osas.

Programm hõlmab arutelu sotsiaalpartnerite rolli osas makromajanduse juhtimisel, kuid ei loo uusi struktuure.

## FOOKUSES:

Elukestva pädevuste ja kvalifikatsioonide arengu raamistiku rakendumine Austrias

Austrias rakendavad sotsiaalpartnerid edukalt elukestva pädevuste ja kvalifikatsioonide arengu raamistikku. Peale nende rolli olulise täienduskoolituse pakujana on nad välja töötanud mitmeid mudeleid elukestva õppe edendamiseks. Kojad käivitasid karjäärinõustamise keskused spetsiaalselt noortele ning pakuvad veebipõhist karjääriteavet ja juhiseid. Ettevõtja oskustunnistus ([Entrepreneur's skill certificate](#)) on parima praktika näide, mis pakub üldhariduskoolidele ettevõtlusalaseid õppematerjale kuni kvalifikatsiooni-eksami ja kutsetunnistuse omistamiseni.

Sotsiaalpartnerid on koos töötanud ka haridus- ja koolitussüsteemi läbilaskevõime suurendamise suunas. Kvalifikatsioonid, mis on omandatud duaalses väljaõppesüsteemis, viivad "professionaalse küpsuse tunnistuse" ("Berufsreifeprüfung") - sertifikaadi, mis annab juurdepääsu ülikooli - saamiseni. Lisaks on sotsiaalpartnerid tugevalt seotud duaalse väljaõppesüsteemi ajakohastamisega nii sisu (õppekavade ajakohastamine ja uute ametite arendamine) kui ka struktuuri (nt praegusi mooduleid puudutavad ettepanekud) osas.

Finantseerimise osas võivad ettevõtted saada kuni 20% maksusoodustust nii sisekui väliskoolitusteks. Ettevõtted, mis ei teeni piisavalt kasumit, et saada maksusoodustust, kuid investeerivad haridusse ja koolitusse, võivad taodelda koolitushüvitist, mis on kuni 6% tegelikust kulust.

*Melina Schneider  
Wirtschaftskammer Österreich  
Austria*

(Algas lk 1) Kuid koos majandusliku ja sotsiaalse kriisi ning VKE-de peamise rolliga Euroopa majanduses väärivad väikeettevõtted uut tähelepanu Euroopa ja rahvuslike institutsioonide poolt, et pakkuda neile teed sotsiaalse dialoogini. Riigiasutused peaksid eelkõige toetama esindavate VKE-de assotsiatsioonide loomist või tugevdamist, eemaldama takistused VKE-de kaasamisel kolmepoolses sotsiaaldialoogis, konsulteerima nendega kõigil majandus- ja sotsiaalküsimuste tasanditel, ja *last but not least*, hõlbustama nende osalemist Euroopa määruste rakendamisel, vältides seda, et kokkulepped, mis saavutati Euroopa sotsiaaldialoogis, looksid tarbetut halduskoormust väikestele ja käsitöõndusettevõtetele.

Väikeste ja käsitöõettevõtete vähene arusaamine sotsiaalsest dialoogist on üks peamisi põhjusi, miks VKE-del on madal motivatsioon ja huvi olla osa sellest. Euroopa sotsiaalpartneritega on läbi viidud palju teavitus- ja koolitustegevusi, et suurendada teadlikkust sotsiaalse dialoogi tähtsusest nii Euroopa kui ka rahvuslikul tasandil ja nende seotusest. Arvestades selle probleemi püsivust VKE-de jaoks, tundus oluline suunata rohkem infot ja kommunikatsiooni väikeettevõtetele ja nende esindajatele rahvuslikul tasandil.

Sotsiaaldialoog ei ole üksnes peamine EL-i lepingu dispositsioon. Arvestades

majanduslike ja sotsiaalsete küsimuste tohutut mõju ettevõtetele ja töötajatele, on sotsiaalne dialoog ainulaadne vahend, mis tagab tööturu hea toimimise ja säilitab sotsiaalset rahu. See teostub eelkõige läbi tööandjate ja töötajate organisatsioonide suutlikkuse pidada iseseisvalt läbirääkimisi tööhõive ja sotsiaalküsimuste üle. Need kokkulepped võivad olla sisse võetud Euroopa õigusaktidesse - läbi nn direktiivi - või otse ellu viidud allakirjutanud liikmete poolt. Nad püüavad pakkuda kompromisslahendusi, sobitades paremini ettevõtete ning töötajate vajadustega kui tekstid, mille on välja pakkunud Euroopa Komisjon ning täiendanud parlament ja nõukogu.

Kaas-seaduslooja roll, mis on antud Euroopa Liidu lepingu poolt Euroopa sotsiaalpartneritele, toob kaasa õigusi, kuid ka kohustuse ja vastutuse. Kui Euroopa sotsiaalpartnerid otsustavad läbi rääkida, on neil moraalne kohustus saavutada positiivne ja asjakohane tulemus, mis kehtib kõigi tööandjate ja töötajate jaoks Euroopas. Lisaks, kui Euroopa sotsiaalpartnerid jõuavad kokkuleppele ja see kokkulepe võetakse nõukogu poolt direktiivi sisse, on Euroopa Parlament ainult informeeritud ja nõukogu saab kas nõustuda või keelduda aktsepteerimast Euroopa sotsiaalpartnerite kokkulepet, kuid ei saa kuidagi muuta selle sisu. *Last but not least*, kui nad panevad oma liikmed vahetult raken-

dama oma autonoomseid kokkuleppeid, on liikmetel selge kohustus anda piisavat järelkaja rahvuslikul tasandil.

Selle taustal on sotsiaaldialoog VKE-de jaoks selgelt tähtis. Euroopa sotsiaalpartneriks olemine on privileeg, ja see kehtib ka UEAPME kohta. Samas vajab see protsess UEAPME liikmete tugevat kaasamist, esiteks kindlustamaks Euroopa meeskonna otsuste ja seisukohtade õigsust, et väljendada oma vajadusi konsultatsioonide ja läbirääkimiste käigus ning olla hiljem täielikult pühendunud tulemuste, sh raamlepingute rakendamisele.

UEAPME on teadlik tõsistest väljakutsetest, mis on veel ees, et kõrvaldada olemasolevad takistused ning saavutada oma liikmete maksimaalne kaasamine. Aga kui eesmärk ja meie tegevuse tähendus sotsiaalses dialoogis on hästi mõistetav ja väikeettevõtjad on võimelised ületama allesjäänud skeptitsismi, siis olemasolevad reaalsed ja kunstlikud tõkked, mis takistavad väikeettevõtetele väljendada oma huve sotsiaalsetes küsimustes, kaovad.

**UEAPME on kindlalt pühendunud sellele, et muuta Euroopa sotsiaaldialoog reaalseks võimuseks väikestele, keskmistele ja käsitöõndusettevõtetele.**

Andrea Benassi  
UEAPME peasekretär

## PEGASE projektist

**PEGASE projekti eesmärk on tugevdada UEAPME liikmete, 11 käsitöõndus- ja VKE-de organisatsiooni suutlikkust seitsmes "uus" liikmesriigis ja kahes kandidaatriigis, toetades nende aktiivset osalemist Euroopa sotsiaalses dialoogis.**

Peamised saavutused peaksid olema:

- rahvuslike organisatsioonide selgem arusaam menetlustest ja otsustamisprotsessist EL-i sotsiaaldialoogis,
- sobiv teave väike- ja mikroettevõtetele ja
- suurem võime sõnastada ja kaitsta väike- ja mikroettevõtete huvisid EL-i sotsiaaldialoogis.

Projekti viib läbi UEAPME Academy Avignon'i toel.  
Projekt algas 28. novembril 2011 ja kestab 13 kuud detsembri lõpuni 2012.



Projekti toetab rahaliselt Euroopa Liit