

Sayı : 2012/622
Konu : PEGASE Projesi 4.Bülteni

28 11 2012

ODALARA 46 SAYILI GENELGE

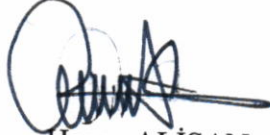
Doğu Avrupa ve aday ülkeler arasındaki sosyal diyalogun gelişmesi ve projeye katılan ülke kuruluşlarının kendi üye ağları vasıtası ile yerel düzeyde de Avrupa Sosyal Diyalogunun geliştirilmesinin amaçlandığı PEGASE- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Avrupa Sosyal Diyalogu'na Hazırlama Projesi'nde Konfederasyonumuz da ortak kuruluş olarak yer almaktadır.

AB Komisyonu tarafından alınan kararla Avrupa Birliği'nin temel önceliklerinden olan Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi amacıyla yürütülen projede ülkemizin yanı sıra Polonya, Macaristan, Romanya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Malta ve Hırvatistan da katılımcı ülkeler de bulunmaktadır.

Proje kapsamında hazırlanan 4 sayılı PEGASE Projesi bülteni genelgemiz ekinde yer almaktadır.

Bu bağlamda; bilgilerinizi ve Odanıza bağlı tüm esnaf ve sanatkarlarımıza duyurulması hususunda gereğini rica ederiz.

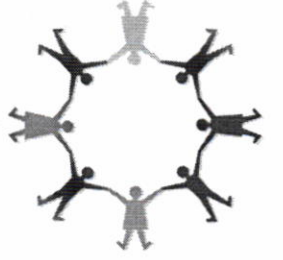

Oktay ALBAYRAK
Genel Sekreter


Hasan ALIŞAN
Başkan

EK:
PEGASE Projesi 4.Bülteni (4sayfa)

PEGASE HABERLER

Sayı 4, Eylül 2012



Editörden: Sosyal Diyalog ve KOBİ'ler – Avrupa Komisyonu'nun Görüşü

AB Sosyal diyalogu, AB sosyal politikasının anahtar bir bileşenidir. Antlaşmanın 152 nci Maddesi, Birliğin; 'ulusal sistemlerin çeşitliliğini göz önünde bulundurarak, kendi seviyesindeki sosyal ortakların rolünü tanıdığını ve teşvik ettiğini' ve 'özerkliklerine riayet ederek sosyal ortaklar arasındaki diyalogu kolaylaştırdığını' belirtir.

Sosyal diyalog; "Avrupa sosyal modeli" olarak bilinmekte olan, Avrupalı üye devletlerin toplumlarını ve ekonomilerini ayırt edici bir şekilde örgütlemenin de bütünüleyici bir parçasıdır. Sosyal diyalog; temsilci ortakların kendi görüşlerini ifade edebilecekleri, kendilerine danışılabilirliği ve devlet makamları ile diyalog gerçekleştirebilecekleri hem demokratik bir ilkeyi hem de işçilerin ve çalışanların kendilerini yakından etkileyen sorunların yönetişimine doğrudan dahil olmalarının adil ve kendi sorumluluklarında olduğu görüşünü temsil etmesi nedeniyle Avrupa sosyal modelinin bir parçasıdır.

Bu diyalog, bir bütün olarak toplumda olduğu kadar işyerinde de sosyal kaynaşmanın anahtar bir unsurudur.

Aynı zamanda; ekonomik zorluklar ile

istihdam zorluklarına kazan-kazan yaklaşımını getiren bir performans unsurudur. Çalışma şartlarına ve endüstriyel ilişkilere dair 'fili' gerçekliklere ilişkin rakipsiz bilgi ve tecrübeye sahip oldukları için yönetim süreçlerinde sosyal ortaklara danışmak ve onları bu süreçte dahil etmek değer katar.

Avrupa Sosyal Diyalogu'nun 1991 tarihli Avrupa Sosyal Ortakları Sözleşmesi'nden bu yana geçen yirminci yılını, Maastricht Sosyal Protokolü'nün Amsterdam Antlaşması ve daha sonra da mevcut Antlaşma ile birleştirilmesine vesile olan zengin süreci gözden geçiren bir konferans ile önceki sene kutladık.

Bu süreç; sosyal ortakların, AB sosyal ve istihdam politikasını formüle edip uygularken gittikçe güçlenen rolleri için uygun bir zemin hazırlamıştır. Sosyal diyalog artık tam anlamıyla bilinmekte olup, kurumsal düzenek ve politika oluşturma sistemi ile AB seviyesinde bütünleştirilmiştir.

KOBİ'ler, Avrupa'daki şirketlerin büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır ve krizin başlangıcından bu yana Avrupa ekonomisinde istihdam yaratılmasına

azami katkıyı sağlamıştır.

Avrupa'daki anahtar işverenler olarak; KOBİ'ler, Avrupa Sosyal Diyalogu'ndaki rollerini tam anlamı ile üstlenmelidir. Bu rollerini sektörel düzeyde olduğu kadar sektörler arası düzeyde de üstlenebilirler ve bunu da, bilhassa kendilerini KOBİ'lerin temsiline adanmış kuruluşlara dahil olmaları kadar genel işveren kuruluşlarına katılımlarıyla da yapabilirler: bu iki model birbiriyle rekabet halindedir ve uyumsuzluklar olabilir; ancak söz konusu uyumsuzlukların sosyal diyalogu baltalamasını engellemek tamamen sosyal ortakların özerk sorumluluğundadır.

UEAPME (Avrupa Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği), işverenler tarafında sektörler arası düzeyde tanınmış bir AB sosyal ortağı olup; bu itibarla, AB sektörler arası sosyal diyalogunda BUSINESSEUROPE (Avrupa Özel Sektör Konfederasyonu) ve CEEP (Avrupa Kamu Hizmetleri İşletmeleri ve İşverenleri) ile işbirliği yapmaktadır. Komisyon; AB sektörler arası işveren kuruluşlarının birtakım forumlarında hassas temsil sorunlarının ötesinde işe yarar işbirliği düzenlemeleri bulmuş olduğundan ötürü memnunk

Devamı Sayfa 4'de

AYRICA BU SAYIDA:

- S. 2 Odak konusu: Zagreb'te düzenlenen Avrupa Sosyal Ortakları semineri
- S. 2 İkinci KOBİ Kongresi 2014-2020 programlarını tartıştı
- S. 3 Avrupa Komisyonu'nun İstihdam Paketi: İş piyasası yönünden zengin canlanmaya doğru



ODAK KONUSU:

Avrupa Sosyal Ortakları, Avrupa Sosyal Diyalogu'na dair Zagreb'te bir eğitim semineri düzenledi

Avrupa Sosyal Ortakları; UEAPME, BUSINESSEUROPE, CEEP ve ETUC, 13-14 Eylül'de Hırvatistan'ın başkenti Zagreb'te Avrupa Sosyal Diyalogu'na dair bir eğitim ve rehberlik semineri düzenledi. Bu dizi seminerlerin ikincisiydi. İlki, Türkiye ve İzlanda'dan sosyal ortakların katılımı ile bu yılın başlarında Mart ayında İstanbul'da gerçekleşti.

Seminer; Hırvatistan, Makedonya ve Karadağ dahil üye ülkelerden ulusal sosyal ortakların temsilcilerine hitap etti. Ana amaçlar; sektörler arası AB sosyal diyalogunun sonuçlarını, metinlerin ve ulusal seviyedeki enstrümanların etki ve uygulanmasını tartışmak ve sosyal diyalog proje teklifleri için bütçe doğruları hakkında tavsiye vermektir.

Tartışmalar, belirgin ölçüde; iki taraflı sosyal diyalogun zorlukları, iş yaratımı ve KOBİ'ler için daha iyi destek ihtiyacı, asgari ücret, farklı şekillerinde esnek güvenlik ve eğitim çevresinde odaklandı.

Seminer, sosyal ortaklar arasında açık bir diyalogun doğmasına yol açtı ve faydalı bir öğrenme ortamı doğurdu. Aynı zamanda; ulusal sosyal ortaklar, ulusal duruma göre proaktif olmaları ve sosyal diyalogun özerkliğini savunmaları için teşvik edildi.

Gelecek kapasite oluşturma eylemleri, Avrupa sosyal ortaklarının 2012-2014 dönemindeki ortak iş programı kapsamında da geliştirilerek yürütülmelidir.

Helen Hoffmann, UEAPME

2nci KOBİ Kongresi 2014-2020 programlarını tartıştı

Ulusal KOBİ kuruluşları, AB kurumları ve Üye Devletlerden 350'yi aşkın delege, Avrupa Komisyonu'nun desteği ile UEAPME tarafından 1 Ekim'de organize edilen ikinci "KOBİ Kongresi'ne katıldı.



Amaç, 2014-2020 programlama döneminde; uyum politikasına, Avrupa Sosyal Fonu'na, inovasyon bazlı "Ufuk 2020" programına ve KOBİ'lerin rekabet edebilirliğine dair "COSME" programına yönelik teklifleri tartışmaktır.

Kongre, Araştırmadan Sorumlu Avrupa Komisyonu Üyesi Máire Geoghegan-Quinn tarafından açıldı. Kongre ayrıca Avrupa Komisyonu'ndan, Avrupa Parlamentosu'ndan, EESC'den, EIF'ten ve Kıbrıs, İrlanda ve Litvanya AB Başkanlıkları'ndan yüksek düzeydeki konuşmacıları ön plana çıkardı.

Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürü Koos Richelle, 2014-2020 Avrupa Sosyal Fonu'na dair etkinlikler hakkında konuştu. Avrupa Komisyonu'ndan gelen yeni teklifler arasında, Üye Devletler'in; Avrupa Sosyal Fonu (ESF), Avrupa 2020 Stratejisi doğrultusunda sınırlı sayıdaki hedef ve yatırım önceliklerine odaklanmak zorunda oldukları yer almaktadır. Ayrıca, ivedilik taşıyan bir sorun olan genç işsizliği ile mücadelede önemli bir vurgu yapılmıştır. Sosyal ortakların ve sivil toplumun katılımı, Avrupa Sosyal Fonu'nun uygulanmasında ayrıca teşvik edilecektir ve Avrupa Sosyal Fonu tarafından proje harcamalarının karşılanmasını düzenleyen kurallar, bilhassa KOBİ'ler gibi "küçük" faydalancılar için basitleştirilecektir.

Ayrıca etkinlikte; Başkan Gunilla Almgren, 2014-2020 programlarına dair isteklerimizi ortaya koyarken, Genel Sekreter Andrea Benassi, KOBİ'leri desteklemek üzere AB ve Üye Devletler

için anahtar önlemlere dair bir "yapılacaklar listesi" oluşturmuştur. AB seviyesinde listedeki ilk madde; KOBİ'lere ilişkin gündemdeki tüm politika ve dosyaların en üst seviyede paylaşıldığı bir platform olan "KOBİ Ekonomik Diyalogu'nun oluşturulmasıdır. Söz konusu heyet; kendi çıktıları ile Rekabet Edebilirlik Konseyi'nin çıktıları ve Avrupa Parlamentosu'nun prosedürleri arasında tutarlılık sağlamak üzere düzenli olarak toplanmalıdır.

Listemiz, 2014-2020 programlarına dair Başkan Almgren tarafından öne sürülen belli başlı istekleri de içermektedir.

Üye Devlet seviyesinde isteklerimiz şunlardır:

- KOBİ'ler, istihdam yaratabilir hale getirilmelidir. Üye Devletler, büyümeyi ve istihdam yaratmayı hareketli kılmak üzere iş piyasası reformlarını devreye sokmalıdır. İş temelli öğrenme ve çıraklık da ayrıca teşvik edilmelidir.
- KOBİ'ler finans kaynaklarına erişime ihtiyaç duyar. Bu da; geç ödemeler yönetmeliğinin eksiksiz uygulanması ve tüm küçük ve orta ölçekli işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek mali enstrümanların elverişliliği anlamına gelir.
- KOBİ'lerin; inovasyon potansiyellerini azami seviyeye çıkarmaları, etkin, kaynaklı bir ekonominin ve daha sürdürülebilir üretim yöntemlerinin zorluklarına cevap verebilmelerine ve mevcut standartları kullanmaları için yeterli destek hizmetlerine ihtiyaçları vardır.
- Üye Devletler, bürokratik formaliteleri daha da azaltmalıdır. AB yönetmeliklerini uygulamaya geçirirken "gereksiz kaynak yaratılması/lüzumsuz istihdam vb." den kaçınılmalıdır. Kendi başlarına yasama yaparken, sadece gerektiği takdirde ve her zaman daha küçük kuruluşları akılda tutarak hareket etmelidirler.

Francesco Longu, UEAPME

Avrupa Komisyonu'nun İstihdam Paketi: İş yönünden zengin canlanmaya doğru

Avrupa Komisyonu, çıkarttığı "İstihdam paketi"nin Nisan 2012'de yayınlanması ile istihdam politikasına yeni bir boyut getirdi. Ekonomik durgunluk zamanında; öncelik, üretkenlikten ziyade iş yaratmak olmalıdır. Paket, Haziran ayında sosyal ortaklarla ve Eylül ayında ise Avrupa Komisyonu'nun, Avrupa Parlamentosu'nun ve Avrupa Birliği'nin üç Başkanı ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün mevcudiyetinde daha geniş bir dinleyici kitlesi ile düzenlenen söz konusu iki konferans boyunca geniş çaplı tartışılan; Avrupa iş piyasalarının işleyişine, ücretteki gelişmelere, makro-ekonomik politikaların eşgüdüm ve ortak gözetimine, kriz bağlamında esnek güvenliğe ve eşitsizliklere ilişkin bir dizi yeni önlemleri ortaya koymaktadır.

Avrupa Komisyonu'na göre; işleri arttırmak için somut önlemlere duyulan ihtiyaç, Avrupa'daki işsizliğin sürekli artışı ile açık ve net bir şekilde gerekçelendirilebilir – 2008'deki 16 milyon işsize kıyasla, şu anda AB'de 25 milyonun üzerinde işsiz insan bulunmaktadır. Söz konusu 25 milyonun üzerindeki işsizden 5.5 milyonunun 25 yaşın altındaki genç insanlardan oluşması; Eylül ayındaki konferansta pek çok üst düzey konuşmacı tarafından anımsatıldığı üzere Avrupa'daki sosyal uyumu alt üst eden bir "sosyal alarm" durumuna ve risklere yol açmaktadır.

İstihdam paketi; Üye Ülkeleri, iş gücü üzerindeki vergileri azaltmaya veya yeni işletmeleri daha fazla desteklemeye teşvik eden bir iş planı oluşturmanın talep kısmı üzerinde odaklanmaktadır. Komisyon; Üye Devlet-leri, kendi ulusal istihdam politikalarını güçlendirmeleri için teşvik eder ve iş oluşturmak için doğru koşulların yaratılmasında ısrar etmektedir. Paket, gelecek için en büyük iş potansiyeline sahip üç alan sayılan yeşil ekonomi, sağlık hizmetleri ve bilgi ve iletişim teknolojileri ile AB'nin iş yönünden

zengin canlanması için anahtar fırsatları tanımlamaktadır. Sonuncu fakat aynı derecede önemli olarak; istihdam paketi, istihdam politikalarının AB seviyesinde güçlendirilmiş eşgüdü-müne ve denetlenmesine duyulan ihtiyacı AB ekonomik yönetişimi doğrultusunda vurgulamaktadır. Komisyon; Avrupa Dönemi'nin bir parçası olarak 2013'ten itibaren, Üye Devletlerin ücret iyileştirmelerini denetlemenin yanı sıra, kendi Ulusal İş Planlarını uygulamalarındaki gelişmeyi takip etmek üzere bir puan tahtası sistemini uygulamaya koyacaktır.

UEAPME; istihdam meselesi ile işsizliği çözmeye çalışmanın AB seviyesinde önem arz ettiği güçlü bir politik işaret olarak, istihdam paketine geniş ölçüde sıcak bakmaktadır. İstihdam paketi, iş yaratmanın talep tarafına ve şirketlerin yeni personel istihdam etmesinde caydırıcı olabilen işçilik maliyetinin, fiyatta vergi farklılığının ve ücret seviyesinin tabulaşan sorunlarına doğru bir şekilde odaklanmaktadır. Söz konusu paket; Üye Devletleri kendi istihdam politikalarını düzenlemeye ve iyileştirmeye teşvik etmek üzere, ileriye doğru atılan önemli bir adımı teşkil eder. UEAPME'nin artık gerekli gördüğü hususlar; işgücü piyasasının esnekliği ile istihdam güvenliğini birleştiren güvenli esneklik ilkeleri doğrultusunda yapısal iş gücü piyasası reformlarının somut uygulamasına odaklanmak ve büyüme ile istihdamı desteklemektir. Ayrıca, Eylül konferansı vesilesiyle yayınlanan bir basın bülteninde de vurgulandığı gibi; reformlar, gerçekliğe ve KOBİ'lerin ihtiyaçlarına daha iyi bir şekilde uydurulmalıdır. İşsizlik krizi, KOBİ'lerin iş yaratma hususunda katkıları olmadan çözülemez.

UEAPME; ücret politikasına ve ulusal seviyede yasal bir asgari ücretin olup olmayacağı konusuna istinaden, bunun AB yetki

kapsamının dışında olduğunu düşünmektedir. Ücret politikalarına, ücret hadlerini saptama mekanizmalarına ve ücret seviyesinin belirlenmesine ilişkin olarak; söz konusu unsurların, üretkenlik seviyesini ve yerel işgücü piyasası gerçeğini gittikçe daha fazla göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu sayede; sosyal ortaklar ve şirketler, ücret seviyesini bu unsurlara uygun olarak ayarlayabilir.

Söz konusu istihdam paketinin başlıca yeni unsurlarından biri de ekonomik ve sosyal yönetişimi güçlendirmek üzerinedir. UEAPME, en başta Yıllık Büyüme Anketi ile ilişkili olarak sosyal ortakların daha etkin bir şekilde katılımını tümüyle destekler; ancak aynı zamanda, yeni yapılar oluşturulmasına ihtiyaç olmadığını düşünmektedir. Büyüme ve İstihdam için Üç Taraflı Sosyal Zirve, Makro-ekonomik Diyalog ve Sosyal Diyalog Komitesi gibi hâlihazırda mevcut olanı daha iyi kullanmanın ve yeni katmanlar eklemek yerine gerekirse değişikliğe gitmenin daha makul olduğunu düşünmektedir.

Son olarak; UEAPME, başlıca iki temel sorun hakkındaki eksiklikleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- Yetenekler ile ilgili olarak; UEAPME, iş temelli öğrenme ve çıraklık gibi alternatif eğitim planları dahil, başlangıç ve sürekli Mesleki Eğitime daha iyi odaklanılmasını istemektedir.

- KOBİ boyutu ve "Önce Küçük Düşün" yaklaşımı ile ilgili olarak; UEAPME, 2010 yılının önemli bir girişimi olan "İş piyasası için yeni yetenekler"de sunulanın aksine, güncel belgede buna neredeyse hiç yer verilmemesinden ötürü müteessirdir. KOBİ'lerin ve özellikle en küçük şirketlerin iş piyasasının ana kaynağı olduğu kabulü, ne yazık ki bir kere daha göz ardı edilmektedir.

Liliane Volozinskis, UEAPME

1. Sayfa'dan devam etmektedir

duymaktadır. Maddi içerik ve sonuçların söz konusu hassas sorunlara baskın çıkması gerektiği anlayışı; yıllar geçtikçe, AB Yönetmelikleri aracılığıyla yürürlüğe koyulan çerçeve sözleşmeleri ve ulusal endüstriyel ilişkiler uygulamalarına göre yürürlüğe koyulan özerk sözleşmeler de dahil olmak üzere önemli sonuçlar vermeyi mümkün kılmıştır. Komisyon; sosyal ortakların, ortak iş programları aracılığıyla, Avrupa 2020 Stratejisi'nin uygulanmasına katkıda bulunma taahhütlerini sıcak karşılamakta ve çalışma zamanının zorlu müzakere edilme görevinde onlara destek olmaktadır.

Artık 40'ı aşkın sektörü ve AB işgücünün yüzde 75'inden fazlasını kapsayan KOBİ'ler de AB sektörel sosyal diyalogunda bir rol üstlenebilir. Sektörel sosyal diyalog komitelerinin pek çoğunda, KOBİ'lerin temsili, sektörel seviyedeki genel kuruluşlar vasıtasıyla üç aşağı beş yukarı verimli bir şekilde sağlanmaktadır. Ancak; UEAPME de bazı bağlı kuruluşları aracılığıyla sürece dahildir. Coiffure EU ("Kuaför AB"), "kişisel hizmetler" sektöründe yer alan bir işveren örgütüdür ve UEAPME'ye bağlı kuruluşların katılımı, "inşaat" gibi bazı

sektörlerde işveren tarafının temsiline katkıda bulunur. Burada da; bazı formlarda, hassas temsil sorunu ortaya çıkmaktadır – ve tatmin edici çalışma düzenlemeleri bulmak bahse mevzu sosyal ortakların işbirliğine bağlıdır. Kuşkusuz; anahtar öncelik, maddi içeriğin yapıların önüne geçmesinin sağlanmasıdır. Her bir sektörün özgünlüğünü, AB ve ulusal sosyal ortak örgütlerin geçmişini ve bunlarla olan ilişkilerini ve bazen de liderlerinin şahsi tarzlarını azımsamak zayıf bir davranış olurdu.

Bilhassa KOBİ'lerin istihdam yaratmadaki anahtar katkıları bağlamında, hiç şüphe yok ki, son yıllarda AB'de KOBİ'lere verilen önem muazzam ölçüde artmış bulunmaktadır. İdari yüklerin azaltılması ve haddinden fazla maliyetlerden kaçınılması, hâlihazırda AB'nin ve ulusal politikaların KOBİ'ler için açık bir önceliğidir. Bu slogan, liberalleştirmeye yönelik bir cesaretlendirme olarak algılanmamalıdır. (UEAPME; mikro ölçekli işletmelerin, AB mevzuatından muaf tutulmasına dair çekincelerine dikkat çekmiştir.) Daha iyi bir düzenleme oluşturulması yaklaşımı, şirketlerin yenilik yapmasına, gelişmesine ve istihdam yaratmasına yardımcı olan bir araç olarak görülmelidir.

İşgücü piyasası reformları; sadece, kaliteli işler yaratılırsa ve AB kalkınma modelinin güçlü yanları üzerine inşa edilen akıllı ve adil politikaların bir parçası olursa başarılı olacaktır. Ekonomik performans ile sosyal adaleti birleştirmeyi amaçlayan bir politika ortaklığı, her seviyede daha fazla ve daha iyi bir sosyal diyalogu gerekli kılmaktadır.

Jean-Paul Tricart
Birim Başkanı
Birim B1 – Sosyal Diyalog, Endüstriyel İlişkiler
İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü
Avrupa Komisyonu

Pegase Projesi Hakkında

PEGASE projesi, Avrupa Sosyal Diyalogu'na aktif katılımlarını destekleyerek, yedi (7) "yeni" Üye Devlette ve iki (2) aday ülkede UEAPME üyesi 11 KOBİ ve Esnaf kuruluşunun kapasitesini geliştirmeyi hedeflemektedir.

Projenin başarısı olarak algılanacak temel çıktılar şunlardır:

- Ulusal kuruluşların, AB Sosyal Diyalogu'ndaki prosedürlerin ve karar alma sürecini daha net anlaması,
- Bilgilerin, küçük ve mikro işletmeler için uyarlanması ve
- Avrupa Sosyal Diyalogu gündeminde küçük ve mikro işletmelerin çıkarlarını açıkça belirtmek için yüksek kapasite.

Proje, Avignon Akademisi'nin desteğiyle UEAPME tarafından yürütülmektedir.

28 Kasım 2011 tarihinde başlamıştır ve 2012 yılının Aralık ayının sonuna kadar 13 aylık bir dönemi kapsamaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği'nin mali desteği ile organize edilmektedir.

