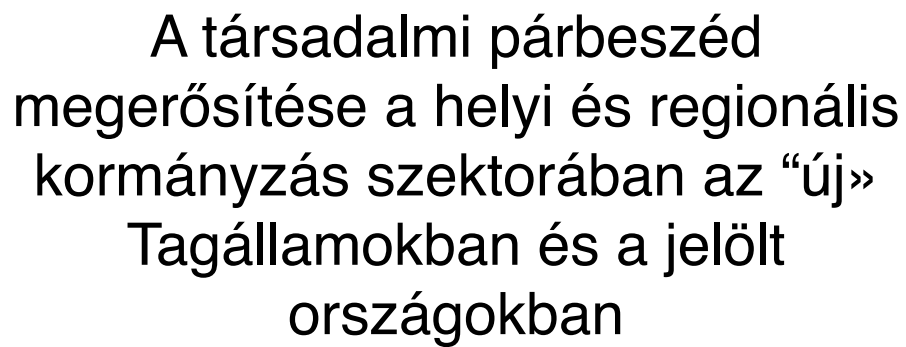




A társadalmi párbeszéd
megerősítése a helyi és regionális
kormányzás szektorában az “új»
Tagállamokban és a jelölt
országokban





A társadalmi párbeszéd
megerősítése a helyi és regionális
kormányzás szektorában az “új»
Tagállamokban és a jelölt
országokban



A társadalmi párbeszéd megerősítése a helyi és regionális kormányzás szektorában az “új» Tagállamokban és a jelölt országokban

Az eredmények áttekintése

a CEMR és az EPSU számára az ECOTEC¹ által az Európai Bizottság anyagi támogatásával készített jelentésre nézve

Priestley House
12-26 Albert Street
Birmingham
B4 7UD UK
Tel: +44 (0)121 616 3600
Fax: +44 (0)121 616 3699
Website: www.ecotec.com

Előszó

E tanulmány céljából az alábbi meghatározásokat alkalmaztuk a kollektív érdekű közvetítés és információ, konzultálási és megállapodási mechanizmusok különböző típusainak leírására alkalmazott terminológiára vonatkozóan:

Társadalmi párbeszéd – a társadalmi párbeszéd kifejezés a kétoldalú és háromoldalú információ, konzultálás és tárgyalási megállapodások széles skáláját hivatott lefedni. A kollektív alku (lásd lentebb) a társadalmi párbeszéd egyik sajátos formája. Itt a “kollektív alku” kifejezést a fizetéssel illetve a foglalkoztatás feltételeivel és körülményeivel (kollektív alku vonatkozásban) kapcsolatos tárgyalások illetve a társadalmi partnerek között létrejött, szektorukat érintő egyéb információs és konzultálási megállapodások (társadalmi párbeszéd vonatkozásban) közötti szándékos megkülönböztetésre alkalmaztuk. Ezt a terminológia használatot azért választottuk, hogy kiemeljük azt a tényt, hogy míg több új Tagállamban és belépő országban nem biztos, hogy szektor szinten jelen van a fizetéssel kapcsolatos kollektív alku, mindazonáltal létezhet egy párbeszéd a szakszervezetek és helyhatósági képviselők között az olyan lényegi kihívásokkal kapcsolatban, amelyekkel a szektor szembesül.

Kollektív alku – ez a kifejezés a fizetéssel és a foglalkoztatás feltételeivel valamint körülményeivel kapcsolatos tárgyalásokra való vonatkozásban használatos. Kollektív

alku létrejöhet országos, regionális vagy helyi/vállalati szinten. Ez lehet ágazatok közötti, ágazati, vagy fedhet egyetlen szervezetet és lehet kétoldalú (kizárólag a munka és menedzsment képviselőinek bevonásával) vagy háromoldalú (kormányzati képviselő bevonásával). Olyan körülmények között, ahol a regionális és önkormányzat alkalmazottai köztisztviselők, az Állami hatóságok képviselőinek bevonásával folytatott ilyen jellegű tárgyalások inkább kétoldalú, mint háromoldalú alkuként jellemezhetőek, minthogy az Állam kettős szerepet tölt be ezekben az esetekben.

Háromoldalú egyeztetések (közös politika formálás és megvalósítás) – ez a kifejezés az intézményesített megállapodások vonatkozásában használatos, általában országos szinten, amely lehetővé teszi a társadalmi partnerek képviselőinek tájékoztatását és konzultálását a politikai jellegű kérdések széles körét illetően.

Bevezetés

Ez az áttekintés bemutatja ennek a kutatásnak az eredményeit az alábbi aspektusokra összpontosítva az "új" Tagállamok és jelölt országok vonatkozásában:

- A helyi és regionális kormányzatok fejlődése, szerepe és kötelezettségei az "új" Tagállamokban és jelölt országokban valamint a szektort érintő fő irányvonalak.

Ez a rész elsősorban a helyi és regionális szervezetek szervezésében történő jelentős változásokra összpontosít, különösképpen ami a posztkommunista időszakban tanulmányozott közép- és kelet-európai országokat illeti. Továbbá betekintést nyújt több olyan szolgáltatást érintő egyre növekvő restrukturálási, privatizációs és a közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adásával kapcsolatos irányzatba, amelyeket előzőleg közvetlenül a helyhatóságok láttak el, valamint mindezek mellett a belső struktúrák és szolgáltatásnyújtási funkciók modernizálásába. Ez a rész ugyanakkor vizsgálja az állami szektorban alkalmazott foglalkoztatási sémákat is.

- A 13 tanulmányozott ország ipari kapcsolatainak szerkezetében fellelhető kulcsjellemzők.

Mi kiemeljük az ipari kapcsolatok szerkezetének nehézkes fejlődését több olyan országban, amely a piactudáságba való átmenet folyamatában van, valamint az eredményezett megállapodások meghatározó jellemzőit, mivel ezek

szintén kihatással vannak ágazati társadalmi párbeszéd struktúrákra.

- A kollektív alku és társadalmi párbeszéd struktúrák fejlődése a regionális és kormányzatok szektorában.

Ebben a részben kiemeljük az ágazati társadalmi párbeszéd-megállapodások fejlődési folyamatát, kihangsúlyozva a kulcsfontosságú irányvonalakat és hajtóerőket, valamint a hatékony ágazati párbeszéd fejlődését hátráltató bármilyen jellegű fennmaradó akadályt.

- Az "új" Tagállamok és jelölt országok helyi és regionális kormányzati szektorát érintő ügyek valamint az európai szintű ágazati társadalmi párbeszéd folyamata közötti kapcsolódásra vonatkozó következtetések.

Ez a rész feltárja azokat a megszüveleendő tanulságokat, amelyeket az európai ágazati társadalmi párbeszéd folyamatának jövőbeni prioritásaira vonatkozóan vontak le. Kiemeli az európai és országos szintű viták közötti nyilvánvaló kapcsolódásokat a 13 országban és új potenciális területeket jelöl ki az európai szintű megbeszélések témájául, a kérdésekkel kapcsolatos aggodalmakat kifejezve letről felfelé.

E rész végén bemutatott táblázatok a 10 "új" Tagállamot illetve a három jelölt országot illetően egy rövid, összegző áttekintést nyújtanak a következőkre nézve:

- A helyi és regionális kormányzatok struktúrája és kötelezettségei;
- Az ipari kapcsolatok szerkezete
- Kollektív alku és társadalmi párbeszéd a helyi és regionális kormányzati szektorban
- Kulcsfontosságú kihívások a szektor számára
- A szektorban való foglalkoztatás.

A helyi és regionális kormányzat fejlődése, szerepe és kötelezettségei valamint a szektort érintő kulcsfontosságú irányvonalak

Bevezetés

Azokban a közép- és kelet-európai országokban, amelyek 2004 után csatlakoztak az Európai Unióhoz, a helyi és regionális kormányzatok aktuális struktúrája 1989 után, a piacgazdaságra való átmenet utáni időszakban alakult ki. Hasonló restrukturálódási folyamat ment végbe Romániában 1989 után. Ennek eredményeképpen a regionális és önkormányzati struktúrák történelmileg relatív újak és folyamatos fejlődésen mentek keresztül az elmúlt 15 évben. Az általános irányvonal a funkciók állami szintről regionális és helyi szintre való decentralizációja. A "rég" Tagállamokban lejátszódó fejlődéshez hasonlóan itt is jelentős lépéseket tettek az előzőleg közvetlenül helyhatósági szinten ellátott funkciók restrukturálása, a közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adása és sok esetben privatizálása irányában.

A helyi és regionális kormányzás struktúrája

A 13 tanulmányozott ország közül mindössze kettő – Szlovénia és Észtország – működtet egyetlen összekötő helyi kormányzati struktúrát. Négy országban (Cseh Köztársaság, Málta, Lengyelország és a Szlovák Köztársaság) az állam után következő legmagasabb közigazgatási egység a régió. Másik három országban (Magyarország, Litvánia és Románia) ezek a magasabb közigazgatási funkciók megyei szinten vannak betöltve, míg Cipruson és Lettországon a legmagasabb szintű közigazgatási egység a körzet. Törökországban azonban, ahol 81 tartomány van, ezek nem rendelkeznek autonómiával vagy önkormányzati struktúrával, hanem a helyi szféra központi kormányzatának közigazgatási egységei.

A közigazgatás magasabb szintjei (megyei, regionális és körzeti szintű) általában olyan funkciókért felelnek, amelyek nem láthatók el mindegyik kisebb helyhatósági terület által, úgymint gimnáziumi oktatás, kulturális tevékenységek, vagy a főutak és autópályák karbantartása, valamint a regionális szállítási infrastruktúra. A helyhatóságok és önkormányzatok kötelezettségei általában hasonlóak a "régii" Tagállamokéihoz, a helyi infrastruktúra és a parkok karbantartásától a hulladék gyűjtésén, elhelyezésén és kezelésén át a helyi tervezésig valamint az oktatási, egészségügyi és szociális gondoskodási szolgáltatások ellátásáig. A helyi és regionális hatóságok kötelezettségeinek részletesebb leírása az I-es függelék táblázatában található.

A helyi kormányzat pénzügyi forrásai

A helyi kormányzatok pénzügyi forrásai országonként változnak. Néhány országban nincsenek helyhatósági adók és így a helyi kormányzatok jövedelme elsődlegesen a központi kormányzati juttatásokból ered. (pl. Lettország, Málta, Szlovénia). Más országokban a pénzügyi alapok a helyiadókból és központi költségvetési forrásokból, valamint a központi adó bevételeinek osztalékából származnak. A központi kormányzatokból származó források bizonytalansága helyi önkormányzati szinten kiemelt fontos kérdésként merült fel (a fizetések és szolgáltatások ellátásának vonatkozásában) az egyes országokban. Magyarországon, Lettországon, Lengyelországon és Szlovákiában például az elmúlt években az állami szektor finanszírozásának csökkentésével kapcsolatos aggodalmakat fejeztek ki.

Az állami ágazati kiadások csökkenése szembenáll több új Tagállam gazdasági növekedés irányában megvalósított jelentős fejlődésével. A GDP (bruttó hazai össztermék) növekedés több országban felülmúlta a "régii" Tagállamokéit (további információkért lásd a tanulmány II-es függelékének táblázatát). A kevés rendelkezésre álló adat arra a tényre mutat rá, hogy a növekedés nem jelenik meg az állami szektor infrastruktúrájába való megnövekedett befektetésekben, amely több országban felújításra szorul. Az öt esettanulmányban megjelenő teljes foglalkoztatással kapcsolatos adat és információ úgyszintén azt sugallja, hogy a gazdasági fejlődés nem mutatkozik meg az új munkahelyek létesítésében és a tényleges bérfejlesztésekben, legalábbis ami az állami szektort illeti.

² Nem lehetséges a központi, regionális és helyi közigazgatás közötti megkülönböztetés ezeknek az adatoknak az alapján. Mindazonáltal, minthogy sok regionális és helyhatósági alkalmazott állami tisztviselő, ezek az adatok relevánsnak bizonyulnak.

Foglalkoztatás a helyi és regionális kormányzatokban

E tanulmányban a rendelkezésre álló adatok hiánya megnehezítette a szektorban való foglalkoztatásban megmutatkozó ezen fejlődések hatásának ellenőrzését. EU szinten az összehasonlítható adatok csupán egy tömörített szinten elérhetőek a közigazgatásban, az oktatásban, valamint az egészségügyben és szociális szférában való teljes foglalkoztatásra nézve (az utóbbi két kategória magában foglalja mind az állami, mind pedig a magánszektorban való foglalkoztatást). Az V-ös függelékben található táblázatok ebben a három kulcsszektorban megnyilvánuló foglalkoztatási irányvonalak fejlődését mutatják be 1998 és 2003 között a tanulmányban feldolgozott 13 országra nézve. Ezeket az adatokat látva arra kell gondolnunk, hogy amint a közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adása megjelenik, a foglalkoztatás áthelyeződik az állami szektorból a magánszektorba, bár egy szolgáltatás még mindig egy közhatóság részéről van ellátva.

A 2004-es Európai Foglalkoztatási Beszámolóban bemutatott Eurostat adatok kiemelik a foglalkoztatás eltérő sémáit az új Tagállamok és a jelölt országok között. Nagy különbség mutatkozik a közigazgatás² szektorban való foglalkoztatás százalékarányát illetően a 13 országra nézve, a máltai foglalkoztatási arány (9,5%) szinte kétszerese lévén a litvániaiak (4,9%). A szektorban való foglalkoztatás egy jelentős ingadozást mutat. A 13 országból 6 esetében növekedés jellemző az átfogó foglalkoztatásra nézve a szektorban (Cseh Köztársaság, Magyarország, Lengyelország, Szlovákia, Bulgária és Románia), míg három átfogó csökkenést mutat (Ciprus, Lettország, Litvánia). Észtországban a szektorban való foglalkoztatás csökkent 1998 és 2000 között, de 2003-ra visszaállt az 1998-as szintre. Szlovéniában a

foglalkoztatás jelentősen emelkedett 1998 és 2000 között, de azóta ismét visszaesett, megmaradva azonban az 1998-as szinteken.

Az egészségügyi és szociális szolgáltatások szektorában csupán Bulgária és Lengyelország mutatott csökkenést a foglalkoztatásra nézve, az összes többi országban ahol elérhető adatokkal rendelkezünk, a foglalkoztatás növekedést mutat ebben a szektorban. Ez arányos az EU többi országának sémáival és döntő módon magán hordozza a demográfiai minták valamint az orvosi ellátásban és kutatásban megmutatkozó fejlődés hatásait.

Az oktatást illetően egész más a helyzet, ebben a vonatkozásban a 13 országból 9 csökkenést mutat a szektorban való teljes foglalkoztatásra nézve 1998 és 2003 között. Itt ismét változó a teljes foglalkoztatás megoszlása az országok között, hiszen míg Bulgáriában az oktatás a foglalkoztatás mindössze 4,6%-át teszi ki, ez az arány Litvániában 9,4%. Szlovénia az egyedüli ország, amelyben a foglalkoztatás mindhárom szektorban növekedést mutat.

Az állami szektorban való foglalkoztatás megoszlását összehasonlítva az új Tagállamok és a régi Tagállamok között, észrevehető a kettő közötti különbség. Csupán az oktatásban magasabb a foglalkoztatás aránya az új Tagállamokban – a közigazgatásban valamint az egészségügyi és szociális gondoskodás szektorokban a teljes foglalkoztatás aránya magasabb a régi Tagállamokban.

Kevés hozzáférhető részletesebb adat állt rendelkezésre a regionális és helyi kormányzati foglalkoztatás szektorokra való lebontására nézve, és még ha lett volna is, a számokat olykor vitatták állami, szakszervezeti valamint munkáltatói

³ «Az Általános (gazdasági) Érdekű Szolgáltatások» (SGI) azok a szolgáltatások, mint pl. a szállítás, víz, villamosság, gáz, telekommunikáció, műsorszórás és postai szolgáltatások, amelyeket lényeginek ítélnék a modern társadalom működéséhez. Minthogy ezek "lényegi"-nek osztályozott szolgáltatások, elláthatóak úgy a magán-, mint a közvállalatok részéről. [Európai Bizottság]

szervezetek szintjén. Egyes esetekben a jövőbeli előrevetítések nyújtottak egy országos szintű támpontot a közigazgatásban lévő szignifikáns munkahelyek megszűnésének valószínűségére nézve, néhány esetben azonban az Eurostat adatokban bemutatott múltbeli irányvonalakkal ellentétesen. Magyarországon például a közigazgatási munkaerő 10%-os csökkenését jelezték az elkövetkezendő évekre nézve. A 1998-2003-as Eurostat adatok már jelezték a foglalkoztatás növekedését ebben a szektorban. A szektorban aktívan jelen lévő szlovákiai szakszervezetek tanúbizonysága azt sugallja, hogy a kötelezettségek decentralizációja és az önkormányzatok számára az új feladatok megvalósítására rendelkezésre bocsátott finanszírozási eszközök hiánya létszámfölösleghez és olyan létesítmények bezárásához vezetett, mint amilyenek az óvodák, elemi iskolák, valamint a kórházi helyek és a szociális szolgáltatási létesítmények.

Törökország az egyetlen olyan ország, amelyben az esettanulmány szerint nőtt a közigazgatási szektorban dolgozók száma. Mégis, bár 2001 és 2004 között a teljes foglalkoztatás 4%-al növekedett a jelentés szerint, ez elfedi a szektorban való foglalkoztatási típusok számottevő változását. A meghatározatlan idejű munkaviszonyban dolgozó köztisztviselők és általános dolgozók száma csökkent ebben a periódusban, míg az időszakosan alkalmazott személyzet aránya jelentősen megnövekedett.

A helyi és regionális kormányzati szektorban való foglalkoztatást jelentős függőleges és vízszintes szegregáció jellemzi, az "új" Tagállamok részéről tükrözött női dolgozókról kialakult hagyományos képpel, miszerint a nők kimondottan bizonyos (gyakran alacsony bérű) szektorokban és foglalkozásokban, valamint alacsonyabb foglalkoztatási fokozatokban vannak jelen, kevés lévén azoknak a száma, akik magasabb menedzseri pozíciókban tudnak elhelyezkedni.

Nyilvánvaló, hogy további kutatásokra és részletes adatgyűjtésre van szükség, hogy teljes mértékben értékelni lehessen a helyi kormányzatokban való strukturális változások hatásait általában a foglalkoztatásra nézve és sajátosan az egyes foglalkoztatási csoportokra vonatkozóan.

A helyi és regionális kormányzati szolgáltatások restrukturálása és modernizálása

Az erőforrás-kihelyezést, kompetitív pályázatot és az előzőleg államilag ellátott helyi kormányzati funkciók privatizációját azon kulcsfontosságú kihívásokként ismerték fel, amelyekkel a helyi és regionális kormányzati szektorok a tanulmányban szereplő 13 ország közül 8 esetében szembesülnek.

A privatizáció különösképpen széleskörűen elterjedt az Általános Gazdasági Érdekű Szolgáltatások³ területén mint amilyen például az energiaellátás, átvitel és elosztás, vízellátás és szennyvízkezelés, hulladékkezelés és szállítás. Több országban, ahol a hasonló szolgáltatásokat korábban közvetlenül az önkormányzatok látták el, ezek privatizálódtak – vagy jelenleg egyre növekvő tendenciával annak folyamatában vannak. Azonkívül sok közép- és kelet-európai országban az ipari vállalatok egy része előzőleg önkormányzati tulajdonban volt, mostanra pedig nagymértékben privatizálódott. Bizonyos országok, mint pl. a Cseh Köztársaság az egészségügyi szolgáltatások és az oktatás privatizációját fontolgatja. Ezen felül a kompetitív pályázat és közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adása gyakran vezetnek az előzőleg házon belül biztosított szolgáltatások külső, általában magánszolgáltató által való ellátásához. A önkormányzatokban való kompetitív pályázat a szolgáltatások széles skálájára jellemző a tisztítástól, élelmezéstől vagy szállításától az olyan lényegi funkciókig, mint amilyen a Humán Erőforrások menedzsment. A kompetitív pályázat az EU valamint az

országos rendelkezések által szabályozott és megadott értékkülönbözetnek alárendelt.

Míg a közszolgálati ellátás modernizálásának szükségessége széleskörűen elfogadott, ennek megvalósítására fordított eszközök ellentmondásos viták tárgyát képezik, különösen az Általános Érdekű Szolgáltatások sajátos szerepének és a magas minőségű általános szolgálati ellátás elve fontosságának kontextusában. Ez utóbbi döntő fontosságú, amennyiben az EU regionális fejlődéssel, egyenlőséggel és társadalmi kohézióval kapcsolatos célkitűzéseit meg szeretnék valósítani.

Az semmi esetre sem nyilvánvaló, hogy a közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adása és a privatizáció alacsonyabb fogyasztói árakhoz, javuló minőséghez, nagyobb befektetésekhez és technológiai újításokhoz vezetnek. Akárhogy is, bármelyek legyenek a privatizáció mellett vagy ellen szóló érvek és ennek a közszolgálatok minőségét és fenntarthatóságát hosszú távon meghatározó hatásai, vannak bizonyos előfeltételek, amelyek lényegesek ennek megvalósulását illetően:

- Egy valódi piac és verseny szükségessége a különböző potenciális ellátók között (beleértve egy azonos szintű mozgásteret a potenciális házi ellátók számára)
- A szabályozás szükségessége a verseny valamint az általános szolgálati kötelezettségek fenntartásának biztosítására
- Olyan fogyasztói szervezetek jelenléte, amelyek képesek a fogyasztói jogok képviselőire valamint az árak és a minőség fejlődésének nyomon követésére
- A hatékony társadalmi párbeszéd szükségessége a privatizáció és restrukturálás következményeinek enyhítésére
- Hatékony helyhatóságok szükségessége a szerződések teljesítésének, valamint a szolgálati ellátás új formáinak

a területi kohézióra és a társadalmi befogadásra tett hatásainak nyomon követésére

Afentebbitényezőkhalmozott hiánya komoly nehézségeket okozhat a modernizációs stratégiák közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adása és privatizáció révén való megvalósításában és minden bizonnyal megköveteli a hasonló jellegű folyamatok eredményeinek megfelelő megfigyelését. A tanulmányunkból származó bizonyíték azt sugallja, hogy jelenleg nem ez a helyzet. Hasonlóképpen, meglehetősen csekély információ érhető el a privatizációnak és közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adásának a helyi kormányzati szektorban lévő foglalkoztatásra mért hatásával kapcsolatban. Csak a magyarországi esettanulmány mutat rá egy 30%-os személyzetcsökkenésre, amely az ország 1990-es években lezajlott vízipar privatizációjának eredménye.

Minthogy a modernizálás, a közfeladatok szerződéses úton való magánkézbe adása és a privatizáció irányába mutató tendencia mind a "rég", mind pedig az "új" Tagállamokban széleskörűen elterjedt, jelentőségteljesse válik az ágazati társadalmi párbeszéd esetében, hogy fórumot nyújtson egy tapasztalatcseréhez a hasonló alkalmazások eredményeit illetően a minőségi és mennyiségi foglalkoztatásra, társadalmi befogadásra és területi kohézióra nézve.

Az ipari kapcsolatok szerkezetének kulcsjellemei

A háromoldalú és vállalati szintű alku dominanciája

Ennek a tanulmánynak az eredményei igazolták azt, amit már más kutatási tanulmányok kiemeltek az új Tagállamokban lévő ipari kapcsolatok természetét illetően. Kevés kivétellel ezeket a rendszereket az Állam erős központi hatása jellemzi az olyan törvényhozási normák bevezetésével, amelyek a háromoldalú testületekben lévő foglalkoztatási viszonyt és az Állami dominanciát szabályozzák. Az ilyenfajta központosított háromoldalúság legkihangsúlyozottabb esete Szlovénia, ahol különálló általános országos megállapodásokat kötnek a magán és az állami szektorban az Állam valamint a központi szakszervezet és munkáltatói szervezetek között. Bármilyen ágazati és vállalati megállapodásnak meg kell egyeznie az érvényben lévő országos megállapodásokkal.

A legtöbb országban a kollektív alku – különösen a magánszektorban – általában helyi, vállalati szinten megy végbe akár nem létező, akár nagyon kezdetleges állapotban lévő ágazati alkuval. A Szlovák Köztársaság figyelemre méltó példa a mára EU taggá vált korábbi kommunista országok között, amelyben az ágazati párbeszéd szélesebb körben elterjedt. Bulgária egy másik példa a jelenlegi EU-n kívül ahol az alku országos, ágazati, önkormányzati és vállalati szinten zajlik.

Jóllehet több országban is olyan változások vannak folyamatban, amelyek nagyobb hangsúlyt fektetnek a kétoldalú és tényleges ágazati alkura. Néhány esetben ez hozzákapcsolódik a törvényhozási változásokhoz, amely nagyobb szabad teret enged a munkáltatói szervezetek kollektív alkuba való bevonására - kibővítve ezáltal a feltételeknek és körülményeknek azt a spektrumát,

amely inkább tárgyalásoknak, mintsem az országos törvényhozásnak legyen alávetve. Ennek az általános irányvonalnak a követése van jelenleg folyamatban a Cseh Köztársaságban, Észtországban és Lengyelországban. Ezek részletesebb kifejtésére az alábbiakban kerül sor, ahol tárgyaljuk a kollektív alkuban és a társadalmi párbeszédben tapasztalható fejlődést a helyi és regionális kormányzatok szintjén. Mindeközben az ágazati alku aránya alacsony marad, mindössze korlátozott számú helybeli ágazati megállapodással a legtöbb országban.

Különbségek a magán- és állami szektor kollektív alku szerkezetében

Egy megkülönböztetést kell tennünk az állami illetve a magánszektorbeli kollektív alku megállapodások között. Míg a magánszektorban a központosított alku országos vagy szektor szinten jóformán nem létező, több ország használja a központosított kétoldalú alku megállapodásokat az állami szektorban. Ez elsősorban a köztisztviselőkre érvényes (több helyi és regionális kormányzat alkalmazottja esik ebbe a kategóriába), néhány országban azonban fedi az összes állami szektorbeli alkalmazottat. Jóllehet, kiváltképpen a balti országokban, a bérek valamint a feltételek és körülmények az állami szektor alkalmazottainak számára a saját helyi hatóság/régió által meghatározottak. A kollektív alku természetét az állami szektorban, és elsősorban a helyi és regionális kormányzatokban az alábbiakban részletesen ismertetjük.

A háromoldalú egyeztetéseken kívül eső társadalmi párbeszéd struktúrák jelenléte országos szinten több országban is gyenge és valójában nem létező. Kivételt képez ez alól a Cseh Köztársaság, Lengyelország és Törökország, amelyek például olyan struktúrákkal rendelkeznek, melyek támogatják a társadalmi párbeszédet ágazati és regionális szinten (ezeket a példákat az

alábbiakban részletesebben kifejtiük). Jóllehet ezek a megállapodások gyakran gyengék, csekély közfigyelmet érdemelnek és gyakran nem éreztetik hatásukat. Mindemellett a társadalmi párbeszéd struktúrák további fejlődése egyre növekvő arányban élvez támogatást az Állam és társadalmi partnerszervezetek (és különösen a szakszervezetek) részéről, amelyek szeretnének új területeket kialakítani a szektoraikat érintő kérdésekkel kapcsolatos információcsere érdekében.

A munkáltatói szervezetek és szakszervezetek fejlődési irányvonalai

A társadalmi partnerszervezetek, és különösen a munkáltatói szervezetek gyakran gyengén szervezettek, lévén ezek egy relatív rövid történetiséggel rendelkeznek, melynek során ezek közül többen is átmentek néhány változáson az összeolvadás és szétválás révén. Több munkáltatói szervezet még kitart, felvállalva egy mandátumot a kollektív alkura, amely megnehezíti vagy lehetetlenné teszi az ágazati alkut. Bizonyos országokban a jelenlegi törvényhozás folyamatosan tiltja a képviselő szervezetek – elsősorban az állami szektorban lévők – kollektív alkuba való bevonását. Az ilyenfajta törvényhozás, amely korlátozza a kollektív alku fejlődését, jelenleg átvizsgálás alatt áll, azonban erős szervezeti fejlődést igényel a társadalmi partnerszervezeteken belül ahhoz, hogy szembesülhessenek az új kihívásokkal. Ezt megnehezítheti az erőforrások hiánya, amivel több ilyen szervezet is szembesül.

A szakszervezeti tagság több új Tagállamban és jelölt országban is hanyatlott, főként ezen országok gazdasági szerkezetében történt változások eredményeképpen, valamint az ipari szektorok átruházása következtében, ahol a szakszervezeti tagság hagyományyszerűen magas volt. A tagságsűrűség kérdése ennél fogva több országban is felmerül, és a kollektív alku fedettség gyakran alacsony,

mindössze 20%-os arányú. Bizonyos országokban a szakszervezetek úgy szembesültek ezzel a kihívással, hogy új szolgáltatásokat nyújtanak és megpróbálnak új tagokat bevonni a nem hagyományos szektorokba. .

A kollektív alku és társadalmi párbeszéd szerkezete a regionális és helyi kormányzati szektorban

Tanulmányunk egyrészt vizsgálja a regionális és helyi kormányzati szektorban lévő alkalmazottak bérének, valamint feltételeinek és körülményeinek megszabási mechanizmusait, másrészt bármely szélesebb körű társadalmi párbeszéd megállapodást, amely lehetővé teszi az információcserét és egyéb szektort érintő kérdések megvitatását mindegyik "új" Tagállamban és jelölt országban.

A regionális és helyi kormányzati szektorok kollektív alku struktúráira gyakran kihatással van a szektorban lévő alkalmazottak státusa. Sok olyan dolgozó, aki a regionális és helyi közigazgatás közvetlen alkalmazottja, köztisztviselői státusban van, és ezért másfajta törvényhozás, kollektív alku megállapodások, bérezés valamint feltételek és körülmények alá esik, mint az "általános állami szektorbeli dolgozók". Észtországban, Litvániában, Bulgáriában, Romániában és Törökországban a köztisztviselők számára a feltételek és körülmények meghatározása az országos törvényhozás és/vagy az Állam és az illető országos szintű szakszervezetek közötti kétoldalú kollektív alku hatálya alá esik. A helyi és regionális szektorban alkalmazott általános dolgozók béreit valamint feltételeit és körülményeit másrésztől helyi szinten lebonyolított kétoldalú alku révén határozzák meg mindegyik hatósággal.

Cipruson, a Cseh Köztársaságban, Magyarországon, Máltán, Lengyelországban, a Szlovák Köztársaságban és Szlovéniában a bérek valamint a feltételek és körülmények meghatározása az összes állami szektorbeli dolgozó számára országos szinten, az Állammal kötött kétoldalú alku révén jön létre.

Észtországban, Lettországban és Litvániában (ez utóbbi esetben a köztisztviselők kivételével) a kétoldalú kollektív alku helyi szinten megy végbe, ahol a szakszervezetek aktívan jelen vannak. Ahol nem ez a helyzet áll fenn, a feltételek és körülmények egyoldalúan a munkáltatók által vannak kiszabva.

A kollektív alkuval megbízott munkáltatói szervezetek hiánya megnehezíti az ágazati alkut. Hasonló munkáltatói szervezetek jelenleg csupán a Szlovák Köztársaságban és Törökországban léteznek. Egy sor olyan akadályt azonosítottak be, amelyek korlátozzák a hatékony ágazati munkáltatói szervezetek létesítését. Egyes országokban (pl. Lengyelország, Észtország, Magyarország, Cseh Köztársaság, Litvánia) a törvényhozás folyamatosan tiltja vagy megnehezíti a helyi kormányzatot képviselő szervezetek számára, hogy hivatalosan munkáltatói minőségben lépjenek fel és/vagy hogy ágazati szinten alku jöhessen létre. Mindazonáltal néhány országban lépéseket tesznek ezen szabályozások módosítására, hogy lehetővé váljon a helyhatóságokat képviselő szervezetek státusának megváltoztatása és hogy több ágazati alku jöhessen létre.

A Cseh Köztársaságban folyamatos munka zajlik a Munka Törvénykönyvének és a Kollektív Alku Törvényének módosítására, hogy kiküszöböljék a kollektív alku fejlődésének útjában álló korlátozásokat. Az új Törvénykönyv hatályba helyezését 2006-ra várják, amely több szabad teret enged az alku számára. Azért, hogy ez valóban hatékony lehessen az ágazati kollektív alku támogatását illetően, néhány helyi és regionális hatóságot képviselő szervezet körében a munkáltató szerepével kapcsolatos fenntartásait kell majd elhárítani. Magyarországon a kommentátorok azon vitatkoztak, hogy a meglévő Munka Törvénykönyve hasonló megszorításokat tartalmaz, korlátozva az ágazati kollektív alku fejlődési lehetőségeit. Nevezetesen, az ágazati alku jelen van

Magyarországon a vízszektorban a Vízzolgáltatások Ágazati Párbeszéd Bizottsága révén. Ennek az ágazati párbeszéd bizottságnak a kialakulásához hozzájáruló egyik tényező a dolgozókat képviselő szakszervezetnek egy PHARE-programban való részvétele volt, amely vizsgálta az ágazati társadalmi párbeszéd struktúrák lehetséges előnyeit.

Észtországban az önkormányzati szervezeteknek jelenleg mindössze arra van joguk, hogy közös érdekképviselői szervezetekbe tömörüljenek, de nem léphetnek fel munkáltatói szervezetekként. 2004-ben a Regionális Ügyek Minisztériuma létrehozott egy Munkacsoportot, hogy megcélozza azokat a szabályozásokat, amelyek megakadályozzák, hogy a helyi kormányzati szervezetek kollektív alkuba bocsátkozhassanak. A képviselői szervezetekkel való tanácskozás során tett javaslatokat azután a Szociális Ügyek Minisztériuma elé terjesztették. Amennyiben a szövegtervezetet elfogadják, év végéig lehetséges egy új törvény megszavazása. Az észtországi szakszervezetek hajlanak arra, hogy ágazati alkuba bocsátkozzanak a munkáltatói szervezetekkel, különösen pedig hogy megbeszéljék egy minimálbér meghatározásának lehetőségét a szektorban. A helyhatóságok meglévő érdekképviselői szervezeteinek módosítaniuk kellene struktúráikat és eljárás módjait egy ilyen jellegű újfajta szerep betöltése érdekében. Vannak arra mutató jelek, hogy megnőtt a hajlandóság a szakszervezetekkel való társadalmi párbeszédre a szektort érintő kulcsfontosságú kérdésekkel kapcsolatban.

Lengyelországban egy új Munka Törvénykönyv több kollektív alkuba szólít fel (beleértve az ágazati szintet) a 2009 utáni időszakban. Ez megköveteli vagy új képviselői szervezetek létrehozását, vagy újfajta ismeretek és funkciók elsajátítását a már meglévő helyi kormányzati testületek részéről annak érdekében, hogy részt vehessenek ebben a folyamatban.

Míg néhány évvel ezelőtt az ágazati társadalmi párbeszéd gyakorlatilag nem létező volt a 13 ország legtöbbszörében, mostanra biztató jelek vannak a többé-kevésbé szabályszerű párbeszéd struktúrák megjelenésére. Az ágazati társadalmi párbeszéd struktúrák hiánya kezdetben a helyi kormányzati szervezet gyenge felépítésének valamint munkáltatói státusuk hiányának volt betudható. Néhány esetben a szakszervezetek gyenge szervezettségi foka is nyilván egy másik tényező volt. Azonban, minthogy a helyi kormányzati szervezet státusának észlelése és az erre vonatkozó törvényhozási helyzet változásnak indult, legalábbis néhány országban, a társadalmi párbeszéd lassanként kezd kibontakozni. A fentebb említett változásokhoz hasonlóan ez szintén bizonyos számú egyéb tényezőnek tudható be:

- Az EU csatlakozás követelményei valamint az Európai Unió által a társadalmi párbeszéd folyamatára és struktúrájára fektetett hangsúly;
- Az országos kormányok részéről fellépő támogatás (néha az EU csatlakozás követelményeinek eredményeképpen), elsőként a háromoldalú fórumok fejlesztése révén, amely indítópályája lehet a kétoldalú párbeszédnek, valamint a törvényhozásban követelt változások révén;
- A szakszervezeti oldal részéről fellépő nyomás az aktívabb nézőpont-cserék kialakítása érdekében;
- Európai anyagi támogatású projektekbe (pl. PHARE vagy társadalmi párbeszéd költségvetési vonalon) valamint európai szintű társadalmi partnerszervezetekbe és társadalmi párbeszéd folyamatokba való bekapcsolódás.

Bulgária és Törökország az egyedüli országok, amelyek rendelkeznek formalizált ágazati társadalmi párbeszéd struktúrákkal a helyi és regionális kormányzati szektorban. Bulgáriában az önkormányzati társadalmi együttműködési tanácsok egy fórumot biztosítanak a szakszervezetek és önkormányzati képviselők közötti megbeszéléshez. Törökországban az intézményes vezetőségi bizottságok megkönnyítik a munkáltatók és szakszervezetek közötti társadalmi párbeszédet. Ezek a bizottságok évente egyszer találkoznak. Szlovákia – egyike a két országnak, amelyben létezik egy kollektív alkuval megbízott munkáltatói szervezet - szintén kevésbé szabályszerű struktúrákkal rendelkezik a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek ágazati társadalmi párbeszédét illetően. A legutóbbi megbeszélések az állami szektor reformjával kapcsolatos kérdésekre összpontosítottak, mint például a bérrendszerek fejlesztése és ennek az alkalmazottakra mért hatásai.

Amint azt fentebb említettük, Magyarország rendelkezik egy ágazati társadalmi párbeszéd bizottsággal a vízszektorban. Háromoldalú társadalmi párbeszéd országos testületekben is jelen van, beleértve az Országos Állami Szektor Érdekegyeztetési Tanácsát; az Állami Alkalmazottak Országos Munkatanácsát; a Köztisztviselők Érdekegyeztetési Tanácsát; valamint a Helyi Kormányzati Köztisztviselők Országos Érdekegyeztetési Tanácsát. Lengyelországban a háromoldalú társadalmi párbeszéd regionális szinten megy végbe, egyes szolgáltatásokat a helyi hatóságok látnak el.

Észtországban a szakszervezetek növekvő hajlandóságot észlelnek a helyi kormányzatok részéről a párbeszédbe való bekapcsolódást illetően. Régebben az egyetlen formális párbeszéd a szektort érintő kulcsfontosságú kérdéseket illetően a helyi kormányzati testületek és a központi kormányzat között zajlott, melyek rendszeres időközönként találkoztak, hogy információt cseréljenek

és együttműködjenek hét munkacsoportban (Pénzügy, Oktatás, Foglalkoztatás, Társadalmi Biztonság és Egészségügyi Szolgáltatások; Kultúra, Környezetvédelem, Területgazdálkodás valamint Szállítás és Utak). Azonban 2005-ben szerveztek néhány informális gyűlést a szakszervezetek és önkormányzati testületek között olyan kérdések megvitatására, mint a helyhatósági költségvetés, a helyi kormányzati testületek és az ágazati társadalmi párbeszéd folyamat jövője.

Litvániában kialakulóban van egy, a szakszervezetek és helyi kormányzati testületek között informális gyűlések alkalmával végbemenő párbeszéd olyan kérdések megvitatására, mint a rendkívüli társadalmi juttatások az alkalmazottak részére, béremelések és szabadnapok, stb. Azonban egy formális munkáltatói szervezet hiánya korlátozza az előrehaladást ezen a területen és a szakszervezetek változásokat követeltek a törvényhozásban, hogy lehetővé váljon a helyi kormányzati szervezetek számára az ágazati társadalmi párbeszédbe való bekapcsolódás. Egy kialakulóban lévő, de jelenleg még gyenge ágazati társadalmi párbeszéd létezik Romániában az Általános Érdeklő Szolgáltatások fejlődésével kapcsolatban.

Egészében véve a társadalmi párbeszéd és kollektív alku a szektorban olyan képet mutat, amely lassan kiemelkedik a múltbeli örökségből és fejlődésnek indul az EU csatlakozás követelményeinek, kormányzati támogatásának, az országos társadalmi partnerszervezetek részéről fellépő nyomás (különösen szakszervezeti részről) valamint az európai társadalmi párbeszéd és együttműködés hatására. A kibontakozóban lévő párbeszédetek tisztán tükrözik mindegyik ország törvényhozói és szervezeti struktúráinak jellegzetességeit.

Az európai ágazati társadalmi párbeszéd folyamat részét képezhetné az a kérdés, hogy melyik lenne ezeknek a kialakulóban lévő struktúráknak és párbeszéd folyamatoknak a legelőnyösebb támogatási módja. Mint ahogy azt az Európai Bizottság és az európai társadalmi partnerszervezetek ismételten hangsúlyozzák, a hatékony társadalmi párbeszéd folyamatok nem csupán a lisszaboni stratégia növekedéssel és foglalkoztatás létrehozásával kapcsolatos célkitűzéseinek megvalósítása szempontjából jelentősek, hanem az állami szektor sikeres modernizációjának megvalósítása szempontjából is.

A szektort érintő kulcsfontosságú kérdések

Tanulmányunk rátalált egy sor hasonlatosságra az országok között azokat a kulcsfontosságú kérdéseket illetően, amelyekkel a regionális és helyi kormányzati szektorok szembesülnek az új Tagállamokban és a jelölt országokban. Ezen kérdések némelyike ismerős a "rég" EU szektorának kontextusában is – úgymint az állami szektor modernizációja – vannak azonban nyilvánvaló lényegi különbségek az EU15 és a tanulmányban szereplő országok között a reformfolyamatban elért stádiumokat valamint azt a módozatot illetően, ahogyan a változásokat foganatosították. Az utóbbi nagyban kapcsolódik a társadalmi párbeszéd struktúrák hiányához vagy relatív újszerű jellegéhez, és innen adódnak a nehézségek a reformok konszenzusos megvalósításában. Ez a rész éppen ezért az állami szektor reformjából eredő fő kihívásokra összpontosít, valamint azokra a hajtóerőkre és akadályokra is, amelyek az aktuális alku szerződések eredményeképpen létrejött tárgyalási következmények elérésében játszanak szerepet. Ebben a részben tárgyaljuk azokat a módozatokat is, amelyekben a különböző országok kezdik megközelíteni ezt a kérdést.

Az állami szektor reformja

A helyi és regionális kormányzati szektor egy jelentős változásokkal megjelölt perióduson ment keresztül az elmúlt 10-15 évben több "új" Tagállamban és jelölt országban. Ez részben azon alapvető társadalmi, politikai és gazdasági változások eredménye, amelyekkel az ebben a tanulmányban szereplő legtöbb ország szembesült a Kommunista koalíció megszűnése és a piacgazdaságok EU csatlakozást követő bevezetése óta. Nemcsak hogy módosították a helyi és regionális kormányzat struktúráját és kötelezettségeit, de a helyi közszolgáltatások finanszírozásának és ellátásának módozata is alapvető

átalakuláson ment keresztül. Ezen fejlesztések hatásai közül az alábbiak lettek kiemelve a 13 tanulmányozott ország jelentős számában:

- A funkciók és kötelezettségek decentralizációja (vagy adott esetekben recentralizációja) munkahelyek elvesztéséhez és a kötelezettségekkel kapcsolatos bizonytalanságokhoz vezetett néhány területen;
- Az általános költségvetési szigor valamint a helyi autonómiák hiánya a költségvetési folyamatban alacsony béreket, bérfagyasztásokat (és ténylegesen célravezető bércsökkenéseket a növekvő fogyasztói kiadások kontextusában) és létszámfőnölséget idézett elő;
- Az erőforrás-kihelyezés és privatizáció egyre növekvő mértékben elterjedt jelenség, gyakran vezetve létszámfőnölség kialakulásához az állami szektorban.

Egészében véve, a kormányzati struktúrákban felfedezhető irányvonal a kötelezettségek nagyobb mértékű decentralizációja felé mutat, valamint egy sor olyan funkció és szolgáltatás szerződéses úton való magánkézbe adása és privatizációja, amelyeket előzőleg helyi és regionális hatóságok láttak el. Mint ahogy a "rég" EU-ban is volt, ez különösen olyan közszolgáltatások ellátására érvényes, mint amilyen a gáz, villamosság, víz, hulladékkezelés, valamint néhány esetben a szállítási infrastruktúra és szolgáltatások. A gyors és gyakori változások ezen a területen különbségeket jelentenek a hasonló jellegű szolgáltatások helyhatóságok által való kezeléséhez képest, amelyek most inkább az erőforrás-kihelyezés és a vállalozási ügyintéző funkciókat látják el, minthogy közvetlen ellátóként lépjenek fel. Ez és egyéb változások, melynek célja az új szolgáltatások és kiterjedtebb fogyasztói irányultság ellátása nagyobb mértékű és megfelelőbb személyzeti képzés iránti igényt vet fel szakszervezeti részről. Magyarországon például 2004. decemberében egy új közigazgatási folyamatokkal

kapcsolatos határozatot fogantatosítottak az állami szektorra nézve, amely jelentős változásokat hoz majd a közigazgatási rendszerekben, nagyobb hangsúlyt fektetve a szolgáltatások minőségére, kiterjedtebb fogyasztói irányultságra és az elektronikus kormányzati rendszerre nézve. Míg mindenki egyetért a változások szükségességét illetően, ezek felülvizsgálatot igényelnek a munkaidő és munkaügyi szervezetek kapcsán. A társadalmi partnerszervezetek mindkét oldalon beismerték a jobb képzési intézkedésekre és információellátásra való igényt ezeknek a változásoknak a helyi kormányzatokra való hatását illetően.

A helyi és regionális szolgáltatások jövőbeni fejlesztésének tervezését a továbbiakban gátolja a helyi kormányzatok költségvetési stabilitásának és/vagy szabályozásának hiánya, amely több országban is nyilvánvaló. Az ellenőrzés és helyi elszámolási kötelezettség hiánya megnehezíti a hosszútávú tervezést. Észtországban például, bár az önkormányzati képviselők 1994 óta be lettek vonva a kormánnyal folytatott kétoldalú megbeszélésekbe a helyi költségvetéseket illetően, végső döntési joga a központi kormánynak van a juttatások felett. Az utóbbi hónapokban az észtországi helyi kormányzati szervezetek be lettek vonva a hosszútávú költségvetési tervezés folyamataiba, az ágazati szakszervezetek részéről szintén bekapcsolódásra való hajlandósággal.

A pénzügyi szabályozás hiánya és az általános állami szektorbeli leépítések néhány országban jelentős létszámfőnölséghez vezettek a szektorban (bár semmi esetre sem mindegyikükben – lásd a foglalkoztatási adatok táblázatát az V-ös függelékben). Magyarországon például majdnem 7000 közigazgatási pozíciót szüntettek meg 2004-ben, amelyet egy további 8000 főre tervezett létszámcsökkentés követ 2005-ben. A szakszervezetek saját részről aggodalmukat fejezték ki az ilyen jellegű létszámcsökkentések szolgáltatás-ellátásra mért hatásait

illetően, különösen a távolabbi eső falusi közösségekben. Ráadásul a magyarországi privatizáció kihatással volt a vízszektorbeli foglalkoztatásra, ahol személyzet egy megközelítőleg 30%-os csökkenést mutatott a magánműködtetés első éveiben. A társadalmi partnerek kétoldalú tárgyalásokat folytattak a vízszolgáltatások privatizációját és erőforrás-kihelyezését illetően, és főleg a szakszervezetek hivatkoztak a más országoktól való tapasztalatszerzés és tanulás előnyének fontosságára, amelyet a nemzetközi szakszervezeti szövetségek tagsága révén oszthatnának meg egymással. Szlovákiában a szakszervezetek aggodalmukat fejezték ki az iránt, hogy az állami szektorbeli létszámcsökkentések az óvodák és elemi iskolák, valamint a kórházi helyek és szociális gondoskodás létesítmények beszüntetéséhez vezettek. Amint azt fentebb említettük, több országban az állami szektorban történő létszámcsökkentések és a bérfagyasztások közvetlenül szembenállnak az átfogó gazdasági szinten megvalósított jelentős növekedési arányokkal.

Nagy jelentőséggel bír, hogy ezek a változások gyakran gyenge szociális partnerszervezetek és csak most kialakulóban lévő társadalmi párbeszéd és kollektív alku struktúrák kontextusában mennek végbe, amelyek révén ezen kihívásokkal szemben a megtárgyalt megoldások megvalósíthatóak.

Az ágazati munkáltatói szervezetek és társadalmi párbeszéd struktúrák hiánya

Egyértelmű, hogy a helyi és regionális kormányzati szektorban a társadalmi párbeszéd fejlődését érintő kulcsfontosságú kérdések egyike a legtöbb országban azon helyi kormányzati képviseleti szervezetek hiánya munkáltatói oldalon, amelyek a kollektív alkuban való részvétellel lettek megbízva. Míg egyes országokban a hatékony munkáltatói szervezetek létrehozása felé tett

lépéseket maguk a helyi kormányzati szervezetek ellenzik, más országokban törvényhozási korlátok léteznek a helyi és regionális kormányzati testületek munkáltatói funkcióinak betöltésére. A Cseh Köztársaságban, Észtországban és Lengyelországban eljárások vannak folyamatban ezen akadályok leküzdésére (lásd fentebb).

A gyenge munkáltatói szervezetek mellett néhány ország gyenge szakszervezeti struktúrákkal is rendelkezik az alacsony tagsági aránynak és a kollektív megállapodások korlátozott érvényesítési területének eredményeképpen.

A szervezeti töredezettség kérdése is számításba jöhet. Magyarországon például nem kevesebb mint hét helyi kormányzati érdekeket képviselő szervezet van. Ennek a töredezettségnek politikai, történelmi és strukturális okokra vezethető vissza. Volt néhány korábbi kísérlet egy védelmi szervezet létrehozására, ezek azonban kudarcot vallottak, nagymértékben a különböző politikai szempontok eredményeképpen.

Jóllehet amint azt fentebb említettük, ez a helyzet lassan változásnak indult egyre több társadalmi párbeszéd megjelenése valamint azoknak a törvényhozási akadályoknak a leküzdésére tett próbálkozások révén, amelyek az ágazati kollektív alku útjában álltak. Az EU politikai prioritásainak és hatékony kormányzásra vonatkozó javaslatainak kontextusában arra is kell gondolni, hogy miképpen oldható meg ezeknek a folyamatoknak a beavatkozásmentes támogatása.

Véggöveztetések

Ez a rész összegzi a tanulmány végkövetkeztetéseit az "új" Tagállamokban és jelölt országokban felismert, szektort illető kulcsfontosságú kérdések valamint az EU szintű ágazati társadalmi párbeszéd folyamat prioritásai között fennálló kapcsolat vonatkozásában. Azonkívül ez a rész felvet egy sor kérdést a további kutatással kapcsolatban, amelyeket meg lehetne fogalmazni a tanulmányt lezáró tanácskozáson folytatott beszélgetések részeként és azt követően belefoglalni a jelentésbe.

Nyilvánvaló módon egy sor jelentős hasonlóság van a helyi kormányzati szektort érintő kulcsfontosságú kérdések között az "új" Tagállamokban és a jelölt országokban. Ezek elsődlegesen az állami szektor modernizációjához és ahhoz az óhajhoz kötődnek, hogy nagyobb hatékonyságot, fogyasztói irányultságot és minőségi szolgáltatásokat nyújtsanak. Hasonlóságot mutatnak a célok elérésének módjai is (részben az Európai szabályozás irányítása alatt), bár a különböző országok nyilvánvaló módon eltérő stádiumokat értek el a hasonló jellegű reformok megvalósítását illetően. Döntő fontosságúként az alábbi lényegi változásokat kell megemlítenünk:

- Szolgáltatások szerződéses úton való magánkézbe adása (amely a helyhatóságok részéről követeli meg a különböző funkciók ellátását, mint például vállalkozási ügyintézői funkció)
- Privatizáció (megköveteli a helyhatóságok részéről bizonyos funkciók ellátását, mint például szabályozás és nyomkövetés)
- A szolgáltatás ellátás reformja például az elektronikus kormányzati rendszer bevezetésével, a szolgáltatások elérhetőségének kiegészítései révén például a nyitvatartási időt illetően, stb. Több ilyen változás megköveteli a munkaszervezés és szakismereti profilok módosítását.

- Szélesebb körű fogyasztói irányultság (a fentebbihez kapcsolódva)
- A termelékenységre és teljesítménykezelésre fektetett nagyobb hangsúly

Afentebbiváltozásokhoz kapcsolódva, ezeket kiegészítve a helyi és regionális hatóságoknak változtatásokat kell kieszközölniük a változó demográfiai irányvonalakat valamint az új szakismereti követelményeket figyelembe véve.

A lényegi különbség annak módjai között, ahogyan ezekkel a kihívásokkal a "rég" és "új" Tagállamokban szembesülnek általában a kellőképpen megalapozott társadalmi párbeszéd folyamatokban mutatkozik meg, amelyek tárgyalásos megközelítéseket valósítanak meg annak érdekében, hogy szembesüljenek ezekkel a kihívásokkal. Az ehhez hasonló ágazati kollektív alku és társadalmi párbeszéd megállapodások általában jól megalapozottak a "rég" EU-ban, viszont csak alig bontakoznak ki a legtöbb "új" Tagállamban és jelölt országban.

Éppen ezért a hangsúlyt az olyan információk megosztására kell fektetni, mint amilyenek az állami szektor reform célkitűzéseinek meghatározásával és megvalósításával kapcsolatban szerzett tapasztalatok és kedvező gyakorlat (beleértve az eredmények kiértékelését), hatékony humán erőforrás stratégiák fogantatása ezeknek a folyamatoknak a támogatására valamint kapacitás kiépítése a kibontakozó társadalmi párbeszéd és kollektív alku megállapodások fenntartására azokban az országokban, amelyekben ez még nem eléggé fejlett szinten működik. Ennek érdekében a következő kérdéseket kell figyelembe venni:

Az állami szektor reformja

- Melyek az állami szektor reformjának és modernizációjának pontos célkitűzései?
- Ki van bevonva ezen célkitűzések meghatározásába, biztosítva megvalósításukat és az eredmények kiértékelését?
- Véghezvitték-e a reformfolyamatok hatásainak formális kiértékeléseit; melyek a levonható tanulságok és hogyan lehet ezeket megosztani?
- Hogyan biztosítja a reform, hogy fenntartsák a magas minőségű általános szolgáltatásokat az erőforrás-kihelyezés vagy privatizáció kontextusában, és ki lettek-e értékelve ezeknek a fejlődéseknek a hatásai? Melyek a levonandó tanulságok és hogyan lehet ezeket megosztani?
- Milyen Humán Erőforrás stratégiákat fogadtak el, hogy támogassák a modernizációs folyamatot, és hogy szembesüljenek az új szakismereti követelményekkel és hogyan közelítsék meg a demográfiai változások hatásának problémáját?

A társadalmi párbeszéd struktúrák fejlődése

- Van-e bármilyen törvényhozási akadály, amely útjában áll egy hatékony ágazati társadalmi párbeszéd és kollektív alku fejlődésének, és ha igen, melyek ezek?
- Hogyan küzdötték le ezeket más országokban és melyek a levonható tanulságok?
- Létezik-e óhaj/hajlandóság az országos kormányzatok és szociális partnerszervezetek között ezen akadályok leküzdésére?
- Melyek a megfelelő struktúrák országos/regionális vagy helyi szinten a társadalmi párbeszéd elősegítésére?
- Hajlandóak-e betölteni a helyi kormányzati testületek egy munkáltatói szervezet szerepét?
- Ha nem, melyek az okok/korlátok/akadályok?
- Ha igen, mi a teendő az elegendő kapacitás kiépítésére ennek a szerepnek a hatékony betöltése érdekében?
- Megfelelő-e a szakszervezetek szervezeti profilja ahhoz, hogy ágazati kollektív alkuba bocsátkozhassanak?
- Milyen a szakszervezetek és helyi kormányzati szervezetek szervezeti megoszlása és elegendő ez a regionális vagy országos fedettséghez?
- Ha nem, hogyan oldható ez meg? Vannak-e más országok tapasztalataiból levonható tanulságok?
- Milyen támogatás követelt/megkívánt az országos kormányzatok részéről a kapacitás kibővítés támogatásához?
- Milyen támogatás követelt/megkívánt az EU Bizottság részéről a kapacitás kibővítés támogatásához?
- Milyen támogatás követelt/megkívánt az EU ágazati szociális partnerszervezetei részéről a kapacitás kibővítés támogatásához?

FÜGGELÉK

I. A helyi és regionális kormányzatok struktúrája és kötelezettségei

Ország	A helyi és regionális kormányzatok struktúrája és kötelezettségei
Ciprus	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 6 körzet, 33 önkormányzat (önkormányzati övezetek), 576 közösségi tanács (falusi övezetek)• Kötelezettségek önkormányzati szinten: Építkezés, utcák karbantartása és világítása, a hulladék gyűjtése, elhelyezése és kezelése; a környezet és a önkormányzati körzetek védelme és feljavítása; önkormányzati kertek és parkok építése, fejlesztése és karbantartása; és a közegészség védelme.
Cseh Köztársaság	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 14 régió, 6258 önkormányzat,• Kötelezettségek: Önkormányzati szinten: Helyi fejlesztés; városi rendőrség; vízellátás; háztartási hulladék; mezőgazdaság; alapfokú oktatás; lakásépítés; szociális támogatás és várostervezés. Regionális szinten: Középiskolai oktatás; úthálózatok; szociális támogatás; környezetvédelem; közúti szállítás; regionális fejlesztés és egészségügy.
Észtország	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 15 megye (az Állami hatóság által delegált funkciók), 39 város, 202 falusi önkormányzat• Kötelezettségek önkormányzati szinten: Óvodák; oktatás; kulturális tevékenységek; szociális gondozás; közszolgáltatások; szociális lakások; városi közlekedés és utak karbantartása; környezetvédelem és a közfelszerelések karbantartása.
Magyarország	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 19 megye, 3158 önkormányzat• Kötelezettségek: Önkormányzati szinten: Vízellátás; általános oktatás (iskola előtti és elemi); alapvető egészségügyi és jóléti szolgáltatások; közvilágítás; közutak és temetők karbantartása; etnikai és nemzeti kisebbségek jogainak védelme. Megyei szinten: Középiskolai és szakoktatás; könyvtárak; levéltárak; egyéni szolgáltatások hátrányos helyzetű és időseknél számára; különleges szolgáltatások a hajléktalanok; válságos helyzetű családok és kórházak számára.
Lettország	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 26 körzet, 63 város, 26 egyesített város, 444 falusi önkormányzat• Kötelezettségek helyi/regionális szinten: Közszolgáltatások és szállítás; a helyi/regionális infrastruktúra vezetése és karbantartása; oktatás; kulturális tevékenységek támogatása; egészségügy és szociális gondozás; lakásépítés; gazdasági fejlesztés; kereskedelmi engedély kibocsátása; közrend fenntartása; építkezés és helyi/regionális tervezés; gyermekvédelem; választások szervezése; a polgári anyakönyvi hivatal vezetése; statisztikagyűjtés; az állandó lakosok képviselőinek biztosítása a regionális Betegbiztosítási Alapban.
Litvánia	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 10 megye, 60 önkormányzat• Kötelezettségek: Önkormányzati szinten: Oktatás; bölcsődék; óvodák; gyermekgondozás; egyéni szolgáltatások az idősek és hátrányos helyzetűek számára; szociális lakások, egészségügyi szolgáltatások; kultúra & szabadidő & sport; vízellátás & csatornázás és központi fűtés; környezetvédelmi szolgáltatások (hulladékgyűjtés és elhelyezés, utcák karbantartása stb.); közlekedés és szállítás, városi fejlesztés. Megyei szinten: Utak karbantartása; oktatási és kulturális tevékenységek.
Málta	<ul style="list-style-type: none">• Struktúra: 3 régió, 68 helyhatóság• Nincs megkülönböztetés a regionális és helyi hatóságok kötelezettségei között – a funkciók és kötelezettségek törvény által meghatározottak a helyi tanácsok számára.• Kötelezettségek: Hulladékkezelés; a helyi közlekedés változásai, építkezés és tervezés; utcák karbantartása és megvilágítása; polgári tanácsadás; bölcsődék létesítése, fenntartása és karbantartása, könyvtárak, óvodák, sport létesítmények és egyéb oktatási szolgáltatások vagy épületek; egészségügyi, gondozási és rehabilitációs központok és körzeti irodák létrehozása, fenntartása és karbantartása; vízgazdálkodás; köztulajdon kezelése; az Állami tulajdon bérleti díjainak gyűjtése; és ideiglenes kereskedelmi engedély kibocsátása.

Ország	A helyi és regionális kormányzatok struktúrája és kötelezettségei
Lengyelország	<ul style="list-style-type: none"> • Struktúra: 16 régió, 380 körzet, 2489 önkormányzat, 40057 falusi közigazgatás • Kötelezettségek: <p>Regionális szinten: Teljeskörű felelősség a régió stratégiai (átfogó, társadalmi-gazdasági) és területi (fizikai) tervezésére.</p> <p>Megyei szinten: Sajátos tervezési kötelezettségek. Önkormányzati jelleg, de sajátos állami megbízásos feladatokat is teljesít.</p> <p>Önkormányzati szinten: Kötelező funkciók: Fejlesztés és fizikai tervezés; alapfokú oktatás; általános egészségügyi gondozás; szociális szolgáltatások; közszolgáltatások; városi lakásépítés; helyi utak; helyi közszállítás; kultúra; szabadidő; közrend; tűzvédelem és fizikai tervezés. Megbízásos funkciók: házasságok, születések és elhalálozások nyilvántartása; személyi igazolványok és vezetési igazolványok kibocsátása; polgári védelem; környezetvédelem és egészségügyi ellenőrzés.</p>
Szlovák Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> • Struktúra: 8 régió, 2920 önkormányzat • Kötelezettségek: <p>Helyi szinten: Helyi fejlesztés; alapfokú oktatás; alapvető egészségügyi gondozás és hosszútávú gondoskodás; lakásépítés és övezetek kialakítása valamint a helyi infrastruktúra karbantartása és kezelése.</p> <p>Regionális szinten: Középfokú oktatás; regionális szállítás és regionális fejlesztés.</p>
Szlovénia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktúra: 193 önkormányzattól álló egyetlen összekapcsolt rendszer. • Kötelezettségek: <p>Alapvető önkormányzati szinten: alapfokú oktatás; elsődleges egészségügy; alapvető közszolgáltatások ellátása; helyhatósági szolgáltatások; postai és banki szolgáltatások; könyvtárlétesítmények; középületek és közigazgatás; közterek karbantartása.</p> <p>Városi státusban lévő önkormányzatok: A helyi közszállítás szabályozása; közterek szabályozása és létesítmények építése; az alapfokú, középfokú, szak és felsőoktatási intézményekből álló közhálózat kezelése; másodlagos közegészségügyi szolgáltatások; közszolgálatok hálózata; telekommunikációs központok létrehozása plusz helyi média; kulturális tevékenységek támogatása és lakásépítési ügyek kezelése.</p>
Bulgária	<ul style="list-style-type: none"> • Struktúra: 26 körzet, 264 önkormányzat • Kötelezettségek: <p>Önkormányzati szinten: A háztartási hulladék gyűjtése és kezelése; városfejlesztés; utcák építése és karbantartása, terek, parkok, kertek, utcák megvilágítása; a közúti szállítás működtetése az önkormányzat területén; általános és részletes várostervek; a helyi sport, turista és egyéb rekreációs létesítmények fenntartása és további fejlesztése; önkormányzati iskolák - gimnáziumok, általános és középfokú iskolák (beleértve az illető személyzet bérezését és társadalombiztosítási hozzájárulások fizetését), városi kórházak és szociális intézmények, szociális szolgáltatási központok, városi fontosságú kulturális, történelmi és építészeti műemlékek; önkormányzati óvodák; önkormányzati színházak, zenekarok, múzeumok és művészeti gyűjteményeik, könyvtárak, stb.; a önkormányzati szolgáltatások illetékeinek meghatározása; a önkormányzati tulajdon kezelése a polgárok javára; önkormányzati cégek és vállalatok vezetése; és a önkormányzati költségvetés elfogadása és kivitelezése. Az egészségüggyel, oktatással, szociális biztonsággal és kultúrával kapcsolatos tevékenységek megoszlanak az önkormányzatok és az országos kormányzat között</p>
Románia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktúra: 42 megye, 86 önkormányzat, 280 város, 2800 közösség • Kötelezettségek: <p>Helyhatóságok: Helyi gazdasági fejlesztés; helyi városfejlesztés; területgazdálkodás és fejlesztés; temetők gondozása; környezetvédelem; lakásépítés; vízellátás; csatornázás; helyi közutak karbantartása; helyi szállítás; alapfokú oktatás; egészségügy; helyi közbiztonság; tűzvédelem; szociális szolgáltatások; kulturális és sporttevékenységek valamint könyvtárak és kulturális központok.</p> <p>Megyei közigazgatás: Polgári védelem; középfokú és szakmai oktatás; óvodák és bölcsődék; városi és regionális tervezés; környezetvédelem valamint regionális utak és szállítás.</p>
Törökország	<ul style="list-style-type: none"> • Struktúra: 81 tartomány, 3200 önkormányzat (melyek közül 16 nagy kiterjedésű metropolitán terület), 50000 falusi közigazgatás • Nem létezik regionális/tartományi szintű helyi közigazgatás – az összes szolgáltatás a városi közigazgatás felelősségi körébe tartozik. • Kötelezettségek: <p>Várostervezés és kivitelezés; területfejlesztés; városfelújítás; szociális lakások tervezése és megépítése; a helyi közszállítás és parkolás megszervezése és igazgatása; úthálózatok és közterületek megépítése és karbantartása; vízellátás; csatornázás és közüzemi gázszolgáltatások; háztartási hulladék gyűjtése és közterületek tisztítása; tűzvédelmi szolgáltatások ellátása; mészárszékek működtetése; szabadidő-kulturális-oktatási-turisztikai létesítmények létrehozása és vezetése; állategészségügyi szolgáltatások; egészségügyi és közjóléti létesítmények létrehozása és vezetése; városi rendfenntartás és válságkezelés; az ipari hulladék szabályozása valamint a természeti és történelmi értékű övezetek megőrzése.</p>

II. Ipari kapcsolatok szerkezete

Ország	Ipari kapcsolatok szerkezete
Ciprus	<ul style="list-style-type: none"> • Önkéntességre és háromoldalú tárgyalásokra épülő rendszer. • Főként kétoldalú kollektív alku vállalati vagy ágazati szinten. • Erős háromoldalú tárgyalási rendszer.
Cseh Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> • Kétoldalú kollektív alku főként vállalati és ágazati szinten. • A háromoldalú tárgyalás a Gazdasági és Társadalmi Megállapodás Tanácsában megy végbe.
Észtország	<ul style="list-style-type: none"> • A társadalmi párbeszéd jobban fejlett országos szinten, mint más szinteken. • A kétoldalú kollektív alku vállalati szinten megy végbe. • Mindössze 7 ágazati és 10 alágazati helyi megállapodás.
Magyarország	<ul style="list-style-type: none"> • A kétoldalú kollektív alku elsődlegesen vállalati szinten megy végbe, bár az ágazati alku többet fejlődött az elmúlt években az ágazati társadalmi párbeszéd bizottságok létrehozásával. • Erős országos háromoldalúság van jelen.
Lettország	<ul style="list-style-type: none"> • Kétoldalú alku főként vállalati szinten; mindössze 10 ágazati megállapodást kötöttek. • Háromoldalú tárgyalás az Országos Háromoldalú Tanácson keresztül.
Litvánia	<ul style="list-style-type: none"> • A háromoldalú partnerkapcsolat országos szinten fejlettebb, mint a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek közötti kétoldalú kapcsolatok. • A háromoldalú tárgyalás a Litván Köztársaság Háromoldalú Tanácsa révén zajlik. • Háromoldalú megállapodásokat tettek kötelezővé a 2002-es munka törvénykönyvben. Bármilyen kétoldalú megállapodást háromoldalú szinten szentesítenek.
Málta	<ul style="list-style-type: none"> • A magánszektorban létrejött kollektív megállapodásokat újratárgyalják vállalati szinten. • Az állami szektorbeli béreket országos szintű kétoldalú megállapodások révén állapítják meg.
Lengyelország	<ul style="list-style-type: none"> • A kollektív alku főként vállalati szinten megy végbe. • Létezik bizonyos számú háromoldalú társadalmi párbeszéd intézmény országos és regionális szinten (pl. a Háromoldalú Szociális és Gazdasági Bizottság; a Vajdasági Társadalmi Párbeszéd Bizottság; a Központi és Helyi Kormányzat Egyesített Bizottsága).
Szlovák Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> • A kollektív alku főként ágazati szinten van jelen – a munkaerő mintegy 40%-a ágazati megállapodás által fedett. • A háromoldalú szinten folytatott tárgyalásokat vagy nem kötelező érvényű javaslatok vagy pedig általános megállapodások formájában szentesítik, amelyek kölcsönös kapcsolat hálózatot teremtenek meg.
Szlovénia	<ul style="list-style-type: none"> • A kollektív alku magas fokon centralizált, két általános országos megállapodást kötöttek (egyet a magán, egyet pedig az állami szektornak). • Az ágazati és vállalati megállapodásoknak eleget kell tenniük az érvényben lévő országos megállapodásoknak. • A háromoldalúság erős.
Bulgária	<ul style="list-style-type: none"> • A kollektív alku három szinten szervezett: <ul style="list-style-type: none"> - Ágazati szinten - Önkormányzati szinten - Vállalkozási/vállalati szinten • A háromoldalú tárgyalás a Háromoldalú Együttműködés Országos Tanácsa révén megy végbe.
Románia	<ul style="list-style-type: none"> • A legtöbb kollektív alku kétoldalú vállalati szinten; jóllehet léteznek országos (1) és ágazati (10) megállapodások is. • A háromoldalú tárgyalás a Társadalmi Párbeszéd Háromoldalú Titkársága révén megy végbe.
Törökország	<ul style="list-style-type: none"> • A kétoldalú társadalmi párbeszéd főként nagyméretű közszolgáltatásokban és az állami szektorban van jelen. Kis- és középvállalkozások esetében gyakorlatilag nem létező. • A Kormány létrehozott egy különleges albizottságot a társadalmi párbeszéd fejlesztésének támogatására.

III. Kollektív alku a helyi és regionális kormányzati szektorban és társadalmi párbeszéd megállapodások

Ország	Kollektív alku a helyi és regionális kormányzati szektorban és társadalmi párbeszéd megállapodások
Ciprus	<ul style="list-style-type: none"> Az Állammal folytatott kétoldalú alku a köztisztviselők érdekében (a legtöbb dolgozó a szektorban). Az egyszer jóváhagyott feltételeket és körülményeket 3 évre szóló kormányrendelet állapítja meg. Nincsenek ágazati alku vagy társadalmi párbeszéd megállapodások.
Cseh Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> Éves kormányval folytatott kétoldalú tárgyalások a kulcsfontosságú feltételek és körülmények kapcsán. A további előnyöket a szakszervezetek mindegyik önálló önkormányzattal külön tárgyalják meg. Új Munka Törvénykönyv érvénybe lépése esedékes 2006-ban, hogy több szabad teret engedjen az ágazati alkunak. Nincsenek ágazati társadalmi párbeszéd megállapodások.
Észtország	<ul style="list-style-type: none"> A minimálbéreket országos szinten állapítják meg A béreket valamint a feltételeket és körülményeket a szakszervezetek mindegyik önálló önkormányzattal külön tárgyalva állapítják meg évi rendszerességgel. Újfajta javaslatok születtek arra nézve, hogy a törvényhozás lehetővé tegye a helyi kormányzati képviselőknek, hogy munkáltatói szervezetként lépjenek fel. Első lépések egy kiterjedtebb párbeszédre a szektorban.
Magyarország	<ul style="list-style-type: none"> A béreket valamint feltételeket és körülményeket éves tárgyalásokon állapítják meg a háromoldalú Országos Közigazgatási Érdekegyeztetési Tanács (az egészségügyi dolgozókat képviselő szakszervezetek közvetlenül az Egészségügyi Osztállyal tárgyalnak) révén. Különböző törvényhozás a köztisztviselők és más közalkalmazottak kormányzására. Jelenleg nincs ágazati alku a Munka Törvénykönyv korlátozásainak betudhatóan. A vizsgálat a Vízszolgáltatások Ágazati Párbeszéd Bizottsága révén folytat ágazati alkut. Létezik háromoldalú ágazati párbeszéd és lépések a kétoldalú párbeszéd megvalósítása felé.
Lettország	<ul style="list-style-type: none"> A kétoldalú kollektív alku minden önkormányzattal külön zajlik. Ahol nincsenek képviselő szakszervezetek, az alacsony béreket egyoldalúan állapítják meg. Nincs ágazati társadalmi párbeszéd
Litvánia	<ul style="list-style-type: none"> A köztisztviselők számára a béreket valamint feltételeket és körülményeket a kormány egyoldalúan állapítja meg. Helyi vagy regionális szinten kollektív alku a többi állami szektorbeli alkalmazott részére olyan területeken, ahol a szakszervezetek aktívan jelen vannak. Kibontakozóban lévő ágazati társadalmi párbeszéd olyan kérdések megvitatására, mint a bérek valamint feltételek és körülmények.
Málta	<ul style="list-style-type: none"> Kétoldalú kollektív alku országos szinten az összes közigazgatási alkalmazott részére a kormány és szakszervezetek között. Néhány ágazati társadalmi párbeszéd olyan kérdésekkel kapcsolatban, mint a költségvetések, egészségügy és biztonság, képesítések engedélyezése, stb.
Lengyelország	<ul style="list-style-type: none"> Országos szinten megállapított feltételek és körülmények a köztisztviselőket, önkormányzati közigazgatási alkalmazottakat és egyéb alkalmazottakat irányító törvényhozás révén (a Munka Törvénykönyve révén). Létezik háromoldalú társadalmi párbeszéd országos és regionális szinten.
Szlovák Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> Háromoldalú kollektív alku országos szinten, amely különálló megállapodásokhoz vezet a köztisztviselőket és általános állami szektorbeli alkalmazottakat illetően. A társadalmi párbeszéd a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek között zajlik a szektort érintő kérdésekkel kapcsolatban.
Szlovénia	<ul style="list-style-type: none"> Országos szintű alku a szakszervezetek és az Állam között.
Bulgária	<ul style="list-style-type: none"> Az Állam által törvényhozás révén egyoldalúan megszabott feltételek és körülmények a köztisztviselők számára. A többi állami szektorbeli alkalmazott béreit kétoldalú tárgyalásokon állapítják meg helyi és regionális szinten. A társadalmi együttműködés érdekében létrehozott önkormányzati tanácsok egy fórumot biztosítanak a szakszervezetek és önkormányzati hatósági képviselők között zajló megbeszélésekhez a szektort érintő kérdésekkel kapcsolatban.
Románia	<ul style="list-style-type: none"> Éves háromoldalú tárgyalások a köztisztviselők bérének valamint feltételeinek és körülményeinek megállapítására. Az egyéb közigazgatási alkalmazottak feltételeit és körülményeit helyi vagy regionális szinten állapítják meg. Néhány ágazati társadalmi párbeszéd a szektort érintő kérdésekkel kapcsolatban.
Törökország	<ul style="list-style-type: none"> A béreket valamint feltételeket és körülményeket a köztisztviselők számára a kormány és szakszervezetek közötti tárgyalásokon állapítják meg. Más közigazgatási alkalmazottakra vonatkozó kollektív alku a szakszervezetek és minden önkormányzat között külön megy végbe. Az intézményesített vezetési bizottságok megkönnyítik az ágazati társadalmi párbeszédet a munkáltatói szervezetek és szakszervezetek között a szektort érintő kérdésekkel kapcsolatban.

IV. Kulcsfontosságú kihívások a helyi és regionális kormányzati szektorban

Ország	Kulcsfontosságú kihívások a helyi és regionális kormányzati szektorban
Ciprus	<ul style="list-style-type: none"> • Privatizáció • bérfagyasztások • a közigazgatási dolgozók nyugdíjkorhatára
Cseh Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> • Privatizáció • munkáltatói szervezet hiánya
Észtország	<ul style="list-style-type: none"> • Lépések a törvényhozási változás felé, amely megengedi a munkáltatói szervezetek létrehozását a helyi/regionális kormányzati szektorban. • Független/stabil költségvetések hiánya. • Alacsony bérek és regionális fizetéskülönbségek. • Alacsony szakszervezetiségi arányok. • Változások az önkormányzati kötelezettségeket illetően. • Erőforrás-kihelyezés és kompetitív pályázat.
Magyarország	<ul style="list-style-type: none"> • Az önkormányzati szervezetek képviselőinek feldarabolódása. • Munkáltatói szervezetek hiánya. • Új bérrendszer a köztisztviselők számára. • Privatizáció. • Alacsony bérek. • Közkiadások csökkentése. • Változások a helyi kormányzat különböző szintjeire vonatkozó kötelezettségekre nézve. • Újfajta közigazgatási eljárások
Lettország	<ul style="list-style-type: none"> • Társadalmi partner bevonásának hiánya az alacsony szakszervezetiségi aránynak valamint az intézmények gyenge működésének betudhatóan. • A helyhatóságok adóztatási autonómiájának hiánya.
Litvánia	<ul style="list-style-type: none"> • A munkáltatói szervezet hiánya. • Olyan törvény szükséges, amely megengedi a szektorbeli munkáltatói szervezeteknek, hogy részt vehessenek a kollektív alkuban. • Jelenleg erőfeszítéseket tesznek egy ilyenfajta új törvény megalkotására. • Pénzügyi autonómia hiánya.
Málta	<ul style="list-style-type: none"> • Privatizáció. • Közös Állami-privát Partnerségek bevezetése • Szélesebb körű fogyasztói irányultság. • Különböző munkamódszerek. • Munkabiztonság
Lengyelország	<ul style="list-style-type: none"> • Pénzügyi megszorítások. • Új Munka Törvénykönyv Követelmények, amelyek 2009-től kollektív megállapodásokra szólítják fel a szakszervezeteket és munkáltatói szervezeteket. • Önkormányzati köztisztviselői státus.
Szlovák Köztársaság	<ul style="list-style-type: none"> • Pénzügyi megszorítások. A Szlovákiai Városok és Önkormányzatok Testülete visszautasította a 2004-es kollektív megállapodás aláírását, mivel úgy vélte, hogy nem osztottak ki elegendő pénzforrásokat az önkormányzatoknak.
Szlovénia	<ul style="list-style-type: none"> • Az önkormányzati autonómia alacsony szintje. • A 2003-as Állami Szektor Fizetéstörvény korlátozta a közhivatalnokok béreit.
Bulgária	<ul style="list-style-type: none"> • A pénzügyi szabadság hiánya a jogok és kötelezettségek közötti aránytalanságokhoz vezet. • Gyenge városi infrastruktúra. • Lépések a privatizáció felé.
Románia	<ul style="list-style-type: none"> • Privatizáció • Kompetitív pályázathoz való feltételek • Hiányosságok a közszolgáltatások fejlesztésére alkalmazott helyi stratégiákban.
Törökország	<ul style="list-style-type: none"> • Privatizáció • Elbocsátások és kollektív létszámcsökkentések • A bérek és juttatások késői kifizetése.

V. A GDP (hazai bruttó össztermék) növekedési aránya – előző évben módosult százalékarány⁴

Ország	2003	2004	2005 ⁵
Belgium	1,3	2,9	2,2
Cseh Köztársaság	3,2	4,4	4,0 (f)
Dánia	0,7	2,4	2,3 (f)
Németország	-0,2	1,6	0,8 (f)
Észtország	6,7	7,8	6,0 (f)
Görögország	4,7	4,2	2,9 (f)
Spanyolország	2,9	3,1	2,7 (f)
Franciaország	0,8	2,3	2,0 (f)
Írország	4,4	4,5	4,9 (f)
Olaszország	0,3	1,2	1,2 (f)
Ciprus	1,9	3,7	3,9 (f)
Lettország	7,2	8,3	7,2 (f)
Litvánia	10,4	7,0	6,4 (f)
Luxemburg	2,9	4,5	3,8 (f)
Magyarország	2,9	4,2	3,9 (f)
Málta	-1,9	0,4	1,7 (f)
Hollandia	-0,1	1,7	1,0 (f)
Ausztria	1,4	2,4	2,1 (f)
Lengyelország	3,8	5,3	4,4 (f)
Portugália	-1,2	1,2	1,1 (f)
Szlovénia	2,5	4,6	3,7 (f)
Szlovákia	4,5	5,5	4,9 (f)
Finnország	2,4	3,6	3,3 (f)
Svédország	1,5	3,6	3,0 (f)
EK	2,5	3,2	2,8 (f)

⁴ Eurostat, 2005.⁵ (f) = előrejelzett adat

VI. Az állami szektor foglalkoztatási adatai⁶

Foglalkoztatás a közigazgatásban⁷													
	Ciprus	Cseh Köztársaság	Észtország	Magyarország	Lettország	Litvánia	Málta	Lengyelország	Szlovákia	Szlovénia	Bulgária	Románia	Törökország ⁸
Teljes foglalkoztatás (ezrelékben)													
2003	24	305	35	288	62	71	14	866	163	49	228	459	-
2000	26	305	30	263	72	74	-	765	160	53	194	428	-
1998	-	279	35	252	64	75	-	-	155	41	-	380	-
Foglalkoztatás növekedés (százalékban)													
1998 2003	-	9,3	0,0	14,3	-3,1	-5,3	-	-	5,2	19,5	-	20,8	-
2000 2003	-7,7	0,0	16,7	9,5	-13,9	-4,1	-	13,2	1,9	-7,5	17,5	7,2	-
Foglalkoztatás megoszlás (százalékban)													
2003	7,6	6,6	6,2	7,4	6,3	4,9	9,5	6,5	7,5	5,6	8,1	5,2	-
Foglalkoztatás az oktatásban⁹													
	Ciprus	Cseh Köztársaság	Észtország	Magyarország	Lettország	Litvánia	Málta	Lengyelország	Szlovákia	Szlovénia	Bulgária	Románia	Törökország
Teljes foglalkoztatás (ezrelékben)													
2003	21	284	50	320	71	135	12	1 063	160	62	213	402	-
2000	17	289	42	309	81	160	-	985	161	57	210	436	-
1998	-	288	52	305	84	138	-	-	166	59	-	445	-
Foglalkoztatás növekedés (százalékban)													
1998 2003	-	-1,4	-3,8	4,9	-15,5	-2,2	-	-	-3,6	5,1	-	-9,7	-
2000 2003	23,5	-1,7	19	3,6	-12,3	-15,6	-	7,9	-0,6	8,8	1,4	-7,8	-
Foglalkoztatás megoszlás (százalékban)													
2003	6,6	6,1	8,8	8,2	7,2	9,4	8,1	7,9	7,4	7,1	7,6	4,6	-

Foglalkoztatás az egészségügyben és szociális intézményekben¹⁰													
	Ciprus	Cseh Köztársaság	Észtország	Magyarország	Lettország	Litvánia	Málta	Lengyelország	Szlovákia	Szlovénia	Bulgária	Románia	Törökország
Teljes foglalkoztatás (ezrelékben)													
2003	14	291	33	268	62	95	10	800	146	46	156	376	-
2000	11	281	27	246	46	91	-	927	146	46	165	316	-
1998	-	260	32	237	50	92	-	-	143	41	-	341	-
Foglalkoztatás növekedés (százalékban)													
1998 2003	-	11,9	3,1	13,1	24	3,3	-	-	2,1	12,2	-	10,3	-
2000 2003	27,3	3,6	22,2	8,9	34,8	4,4	-	-13,7	0,0	0,0	-5,5	19	-
Foglalkoztatás megoszlás (százalékban)													
2003	4,4	6,3	5,8	6,9	6,3	6,6	6,8	6,0	6,8	5,2	5,5	4,3	-

⁶ Euroopa Komisjon, Tööhõive Euroopas 2004

⁷ Magába foglalja az összes közigazgatási dolgozót és nem csupán a helyi és regionális kormányzatokban dolgozókat

⁸ Törökország esetében nem áll rendelkezésre összehasonlítható adat. További információért kérjük hivatkozzon a jelentés függelékében található törökországi esettanulmányra.

⁹ Magába foglalja az összes oktatás szektorban dolgozó alkalmazottat, mind a magán, mind pedig az állami szektorban



45 rue Royale, Box 1 - 1000 Brussels
tel : 32 2 250 10 80 - fax : 32 2 250 10 99

www.epsu.org



Bruxelles
22, rue d'Arlon - 1050 Bruxelles
tél. : + 32 2 511 74 77 - fax : + 32 2 511 09 49

Paris
15, rue de Richelieu - 75001 Paris
tél. : + 33 1 44 50 59 59 - fax : + 33 1 44 50 59 60

cemr@ccre.org
www.ccre.org

With the financial support of the European Commission

