



# **Szociális párbeszéd a helyi és regionális önkormányzati ágazatban: áttekintés**



*Az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával*

*2009. április*



## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1) Bevezetés.....</b>	<b>1</b>
<b>2) A szociális párbeszéd definíciója.....</b>	<b>3</b>
<b>3) Szociális párbeszéd az EU szintjén.....</b>	<b>4</b>
<b>4) A szociális párbeszéd kontextusa a tagállamokon belül</b> <b>.....</b>	<b>7</b>
A helyi és regionális önkormányzatok szerkezete .....	8
A helyi és regionális önkormányzatok funkciói .....	10
A helyi és regionális önkormányzatoknál dolgozók foglalkoztatási státusza .....	14
A helyi és regionális önkormányzat költségvetése .....	19
<b>5) Kollektív alku a helyi és regionális önkormányzatban</b>	<b>22</b>
Van kollektív alku? .....	22
A kormányzat egyoldalúan határozza meg.....	23
Más alkalmazottakétól eltérő tárgyalási módszerek .....	24
Törvényi jóváhagyás alapján .....	25
Nincs szükség törvényhozásra .....	26
A tárgyalások szintje .....	28
Az egész közszférára vonatkozó megállapodások .....	28
Az egész helyi és regionális önkormányzatra vonatkozó megállapodások .....	30
Helyi tárgyalások.....	31
Elmosódó határok .....	34
Központi nyomás.....	34
Helyi rugalmasság .....	35
<b>6) Tágabb értelemben vett szociális párbeszéd.....</b>	<b>37</b>
Definíciók .....	37
Tágabb értelemben vett szociális párbeszéd – hol zajlik?.....	38
A tágabb értelemben vett szociális párbeszéd által tárgyalt kérdések.....	44
A kapcsolat az európai szociális párbeszéddel .....	45



# Szociális párbeszéd a helyi és regionális önkormányzati szektorban: áttekintés<sup>1</sup>

## 1) Bevezetés

Ezen áttekintés célja annak bemutatása, hogy a szociális párbeszéd különböző formái hogyan működnek az EU tagállamok helyi és regionális önkormányzati ágazatainak különböző szintjein, illetve az EU szintjén. A dokumentum két olyan szervezet, az Európai Önkormányzatok és Régiók Tanácsa (CEMR), illetve a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége (EPSU) számára készült, amelyek a munkaadók, illetve a munkavállalók képviselőiben vesznek részt a szektor európai szintű szociális párbeszédében.

A szektor nagy jelentőséggel bír Európában. Az Európai Unió különböző tagországaiban az ágazat a szolgáltatások széles köréért felel, beleértve (az adott tagországtól függően) az egészségügyi, tömegközlekedési, oktatási, rendőrségi és tűzoltósági szolgáltatásokat, illetve a vízellátást. Majdnem minden tagországban olyan szolgáltatásokat biztosít – a szociális gondozástól kezdve a hulladékszállításon és tervezésen át a parkok fenntartásáig –, amelyek kulcsfontosságúak a mindennapi élet szempontjából. A 27 EU tagállamban a regionális és helyi önkormányzatok kiadásai összességében a GDP 15,5 %-át, illetve a közsféra összkiadásának 33,9 %-át teszik ki.<sup>2</sup> Az ágazat körülbelül 17 millió embert foglalkoztat Európában.

A helyi és regionális önkormányzatok az európai demokrácia szerkezetének is szerves részét képezik. Választott

---

<sup>1</sup> Ez a dokumentum az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával készült. A Bizottság azonban nem felel a dokumentum tartalmáért, illetve annak lehetséges felhasználásért.

<sup>2</sup> *Sub-national public finance in the European Union (Szubnacionális államháztartás az Európai Unióban)* Dexia; 2008. december; 2007-re vonatkozó adatok.

képviselők hozzák meg a döntéseket, közel azokhoz, akiket képviselnek. Az ágazat azonban, habár saját demokratikus legitimitással rendelkezik, nemzeti keretek közt, illetve egy átfogó gazdasági kontextus részeként működik. Állandó kihívásokkal kell szembenéznie, mivel a növekvő lakossági igények a nagyobb mennyiségű és jobb minőségű szolgáltatásra a források szűkösségével párosulnak – és az ellentét még tovább erősödhet a jelenlegi gazdasági válság eredményeként. Ezen feszültségek közvetlen hatást gyakorolnak a szolgáltatókra – azaz a munkavállalókra.

A szociális párbeszéd, azaz a munkaadók és a munkavállalókat képviselő szakszervezetek között zajló viták és tárgyalások, megoldásokat találhatnak ezekre a kihívásokra. Biztosítékot jelenthet arra, hogy a hatásos, költséghatékony és magas színvonalú közszolgáltatások együtt járjanak a megfelelő foglalkoztatási gyakorlattal. Ez az áttekintés a következőkben kísérletet tesz az ágazatban zajló szociális párbeszéd jelenlegi helyzetének megvilágítására és összefoglalására. A dokumentum a CEMR és az EPSU részére közösen, és különösképpen az EPSU részére készített munkákra épít (elérhetőek az EPSU és a CEMR weboldalon)<sup>3</sup>, illetve az EPSU/CEMR 2008. december 11-i, pozsonyi workshopja résztvevőinek észrevételeire és hozzászólásaira és az ezt követő napon megrendezett CEMR/EPSU plenáris ülésen elhangzottakra.

---

<sup>3</sup> *Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the "new" Member States and candidate countries (A szociális párbeszéd megerősítése a helyi és regionális kormányzás szektorában az „új” tagállamokban és a jelölt országokban)*, az EPSU és a CEMR nevében összeállította az ECOTEC Research and Consulting Limited; 2005. december; és *Trade unions, collective bargaining and social dialogue in local and regional government in the EU Member States, EEA and candidate countries (Szakszervezetek, kollektív alku és szociális párbeszéd a helyi és regionális kormányzatokban az EU tagállamaiban, az EGT országaiban és a tagjelölt országokban)*, az EPSU részére a Labour Research Department (Munkaügyi Kutatási Osztály) által készített jelentés, 2008. december.

## 2) *A szociális párbeszéd definíciója*

A CEMR és az EPSU által 2006-ban kiadott közös nyilatkozat megadja a szociális párbeszéd definícióját, hangsúlyozva annak széles hatókörét. Az együttesen jóváhagyott dokumentum kijelenti, hogy „a szociális párbeszéd különféle szinteken és különféle formákban van jelen, melyek a következőket foglalják magukba:

- a munkavállalókkal történő konzultáció a munkaszervezést érintő fontos kérdésekben
- tárgyalások az alkalmazás feltételeit és a kollektív szerződések végrehajtását illetően, valamint
- a különböző részvételi folyamatok keretében történő együttműködés<sup>4</sup>

A közös nyilatkozat azt is nyilvánvalóvá teszi, hogy a szociális párbeszéd „lényegileg a társadalmi partnerek [munkavállalók és szakszervezetek] független ügye,” vagyis nem áll állami felügyelet alatt.

---

<sup>4</sup> A CEMR és EPSU közös nyilatkozata a szociális párbeszéd fejlesztéséről a helyi és regionális kormányzásban, melyet az ágazati szociális párbeszéd bizottságnak a helyi és regionális kormányzásról szóló, 2006. november 29-i plenáris ülésén fogadtak el.

### 3) Szociális párbeszéd az EU szintjén

A szociális párbeszéd kezdeményezésére a helyi és regionális önkormányzatokban jelen formájában az EU szintjén 2004-ben került sor. A két érintett fél a munkavállalókat képviselő EPSU és a munkáltatókat képviselő CEMR. A két szervezet képviselői rendszeresen üléseznek az ágazati szociális párbeszéd bizottság keretében. A munkacsoportok és éves plenáris ülések keretében megvalósuló tevékenységeket egy irányító csoport (elnökök, alelnökök és titkárságok) koordinálja. Ezek az ülések illeszkednek az Európai Bizottság által 1998-ban meghatározott ágazati szociális párbeszéd átfogó keretébe. Jelenleg 36 ilyen bizottság működik. Az Európai Bizottság elvárása, hogy az érintett szervezetek megfeleljenek bizonyos feltételeknek a reprezentativitást és tagsági szervezeteik képességeit illetően, mielőtt csatlakozhatnak az európai szintű ágazati szociális párbeszédhez.

Az ágazati szociális párbeszéd bizottság fórumot biztosít a konzultációk, illetve a közös ajánlások számára. Ezek lehetnek az EU politikájára adott válaszok (mint például a munkajogi Zöld Könyv), vagy olyan eljárások, amelyek az EPSU és a CEMR partnerszervezeteinek megvitatására és bevezetésére várnak nemzeti szinten (például a távmunkáról szóló közös nyilatkozat). Az már a nemzeti partnerektől függ, hogy hogyan kezelik ezeket a közös nyilatkozatokat: néha kollektív alkufolyamatokkal kell megbirkózniuk, máskor pedig valamilyen szociális párbeszéddel vagy konzultációval.

Az EPSU és a CEMR megosztotta egymással nézeteit, és a közös érdekek kérdéseinek széles körét vizsgálta meg, mint például a munkahelyi erőszak, a demográfiai változások, a szolgáltatásnyújtás különböző formái, a képzés és az élethosszig tartó tanulás. A 2004-es indulás óta számos közös nyilatkozatot adtak ki, melyek a következők:

- távmunka (2004);

- az EU foglalkoztatáspolitikája (2005);
- a szociális párbeszéd fejlesztése a helyi és regionális önkormányzatokban – a fentebb idézett dokumentum (2006);
- válasz az Európai Bizottságnak a munkajog korszerűsítéséről szóló zöld könyvére (2007);
- a munkaerőpiactól legtávolabb eső munkavállalók aktív integrációja (2008); és
- közös üzenet a pénzügyi és gazdasági válságról (2009)

2007-ben ezek mellett az EPSU és a CEMR közös irányelveket határozott meg a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési tervek kidolgozásáról a helyi és regionális önkormányzatokban. Ezek célja „az egyenlőséget célzó regionális és helyi kezdeményezések támogatása, és egy, az egyenlőségre vonatkozó közös, hosszú távú és tartós szemléletmód kialakítása az EPSU és a CEMR tagjai körében.”

Ezek között található egy egyenlőségi ellenőrző lista is, amely, ahogyan egy nemrégiben kiadott európai bizottsági riport rámutat, „segíti a társadalmi partnereket az egyenlőségre vonatkozó teljesítmény időbeli értékelésében.”<sup>5</sup>

Végezetül, a bizottság az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával több, az ágazati szociális párbeszéd elősegítését célzó jelentést is készített, melyek közül kiemelkedik egy a Közép- és Kelet-Európában végbemenő fejlődést vizsgáló felmérés<sup>6</sup>, illetve egy több esettanulmányt tartalmazó jelentés a szociális párbeszéd szerepéről a helyi szolgáltatásban végbemenő változásokban.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> *Industrial Relations in Europe (Munkaügyi kapcsolatok Európában)*, Európai Bizottság 2009, 4. fejezet

<sup>6</sup> *Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the “new” Member States and candidate countries (A szociális párbeszéd megerősítése a helyi és regionális kormányzás szektorában az „új” tagállamokban és a jelölt országokban)*, az EPSU és a CEMR nevében összeállította az ECOTEC Research and Consulting Limited, 2005. december

<sup>7</sup> *Reform of public services: What role for social dialogue? (A közszolgáltatások reformja: Milyen szerep jut a szociális párbeszédnek?)*, a CEMR és az EPSU nevében összeállította a Working Lives Research Institute, 2008. július

A szociális párbeszéd bizottság munkája folytatódik, és 2009-ben várhatóan a következőket fedi majd le: a migránsok integrációja és a sokféleség politikáinak fejlesztése; a szociális párbeszéd szerepe a szociális szolgáltatások átszervezésében; társadalmi kérdések a közbeszerzésben, illetve egyéb, a jelenlegi gazdasági helyzethez kapcsolódó kérdések.

#### **4) A szociális párbeszéd kontextusa a tagállamokon belül**

A szociális párbeszéd a tagállamokon belüli helyi és regionális kormányzásban általában véve fejlett, és az egyes államokban különböző formákat ölt, beleértve a munkavállalók képviselőivel történő konzultációt a munkahelyi szinttől egészen a nemzeti szintig, illetve a kollektív alkut.

A konkrét módszerek és a résztvevő felek azonban országonként nagyban különböznek. Ennek egyik oka, hogy jelentős különbségek vannak az országok között azon kontextust tekintve, amelyben a szakszervezetek és a munkáltatók működnek, illetve amelyben a kollektív alku és a konzultáció zajlik.

Ezen jelentésnek nem célja vizsgált államokban az általánosabb munkaügyi kapcsolatok különbségeinek bemutatása, mint például a szakszervezetek denzitása, vagy az ellentét azon tagállamok között, melyekben a munkahelyi képviselet főként üzemi tanácsok és hozzájuk hasonló testületek formájában valósul meg, és azok között, ahol a helyi szakszervezet a domináns szerv.<sup>8</sup>

Nagy különbségek fedezhetők fel annak tekintetében is, hogy az adott tagállamokban a helyi, illetve a regionális kormányzás milyen jogi környezetben valósul meg. Habár

---

<sup>8</sup> A legújabb, a munkaügyi kapcsolatokról szóló európai bizottsági jelentés tartalmaz egy nemzeti munkaügyi kapcsolati tipológiát, amely, más kutatásokra építve, a 27 EU tagállamot 5 csoportba sorolja: Az északi államok, Dánia, Finnország és Svédország „szervezett korporatizmusára”; Ausztria, Belgium, Németország, Luxemburg, Hollandia és Szlovénia „szociális partnerségére”; Franciaország, Görögország, Olaszország, Portugália és Spanyolország „államközpontú” megközelítésére; Ciprus, Írország, Málta és az Egyesült Királyság „liberális” megközelítésére, illetve egy „vegyes” csoportra, melybe beletartozik Bulgária, a Cseh Köztársaság, Észtország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Lengyelország, Románia és Szlovákia. *Industrial Relations in Europe 2008 (Munkaügyi kapcsolatok Európában 2008)*; Európai Bizottság 2009, 2. fejezet

vannak közös alapelvek, melyek meghatározzák, hogy a közigazgatás, beleértve a helyi és regionális kormányzást, hogyan valósuljon meg Európában, – a négy általában meghatározott elv a megbízhatóság és kiszámíthatóság (jogi biztonság), a nyitottság és átláthatóság, az elszámoltathatóság, illetve a hatékonyság<sup>9</sup> – az egyes országokban érvényes konkrét szabályok és ezen szabályoknak a szociális párbeszédre gyakorolt hatása nagyon eltérő.

Jelen jelentés nem tudja megvizsgálni mindezeket a különbségeket. Azonban mégis érdemes azonosítani néhányat a helyi és regionális önkormányzatokra vonatkozó különbségek közül szerkezetüket, funkcióikat, alkalmazottaik foglalkoztatási státuszát, illetve költségvetésüket illetően.

## ***A helyi és regionális önkormányzatok szerkezete***




























A különbségek egyike a helyi és regionális önkormányzatban résztvevő közigazgatási szintek száma, melyekbe nem tartoznak bele a nemzeti közigazgatás decentralizált részei. A legtöbb ország (a 27-ből 21) két- vagy háromszintű helyi és regionális önkormányzattal rendelkezik. Csak hat tagország, öt kisebb állam, Észtország, Litvánia, Luxemburg és Szlovénia, illetve Bulgária rendelkezik kizárólag egy szinttel, habár a szintek elkülönítése nem mindig egyértelmű. Az is megfigyelhető, hogy a helyi és regionális önkormányzati szerveződés a fővárosban eltér az ország többi részében jellemzőtől. Az elszigetelt és földrajzilag távol eső területeket sok esetben másképpen kezelik. Még ha az önkormányzati egységek azonos jogállással rendelkeznek is, a lakossági eltérések miatt a valóságban nagy különbségek vannak.

Az alábbi táblázat egy áttekintést mutat be.

---

<sup>9</sup> Lásd pl. *European Principles for Public Administration (Az európai közigazgatás alapelvei)*, Sigma Papers: No.27, 1999. november.

## Hány kormányzati szint?

Egy szint (6)	 Bulgária	 Észtország	 Litvánia	 Luxemburg	 Málta	 Szlovénia
Két szint (12)	 Ausztria	 Ciprus	 Cseh Köztársaság	 Dánia	 Finnország	 Írország
	 Lettország	 Hollandia	 Románia	 Szlovákia	 Svédország	 Egyesült Királyság
Három szint (9)	 Belgium	 Franciaország	 Németország	 Görögország	 Magyarország	 Olaszország
	 Lengyelország	 Portugália	 Spanyolország			




























## ***A helyi és regionális önkormányzatok funkciói***

A helyi és regionális önkormányzatok szerkezeténél is fontosabb szerepet játszanak az általuk ellátott funkciók, és ebben az esetben is hatalmas eltérések figyelhetők meg a vizsgált tagállamok között.

Az egyik fő különbség a tagországok között, hogy vannak olyanok, melyekben a kötelező oktatás és/vagy egészségügyi szolgáltatások legnagyobb részét a helyi és regionális önkormányzat nyújtja, és olyanok, melyekben ezeket a szolgáltatásokat más úton biztosítják. A helyi hatóságok által végrehajtott funkciók között is fellelhetünk egyéb különbségeket. A víz- és energiaellátás például sok országban a helyi hatóságok fontos feladata. Más államokban azonban ez a helyzet már megszűnt. A tömegközlekedés is települési önkormányzati hatáskörbe tartozik egyes országokban, míg másokban nem így van.

A következő táblázat általános áttekintést nyújt.

## A helyi és regionális önkormányzatok funkciói – az átfogó kép

A kötelező oktatásért és az egészségügyért is felelősek (16)			 Bulgária			
	Ausztria	Belgium		Cseh Köztársaság	Dánia	Észtország
						
	Finnország	Németország	Olaszország	Magyarország	Lettország	Litvánia
						
Lengyelország	Szlovákia	Spanyolország	Svédország			
A kötelező oktatásért felelősek, de az egészségügyért nem (5)						
	Luxemburg	Hollandia	Románia	Szlovénia	Egyesült Királyság	
Sem a kötelező oktatásért, sem az egészségügyért nem felelősek (6)						
	Ciprus	Franciaország	Görögország	Írország	Málta	Portugália






















A helyi és regionális kormányzat által lefedett területek körének jelentős hatása van a kiadások szintjére. Ahogyan az 1. táblázat mutatja, azok az országok, amelyekben a teljes közkiadásban a legmagasabb a helyi és regionális kiadások aránya – Dánia (63,1 %), Spanyolország (54,6 %), Svédország (46,6 %) és Németország (44,2 %) –, egyben olyan tagállamok is, melyekben a regionális és helyi önkormányzat felelős az oktatásért, illetve az egészségügyért az egyéb feladatok mellett.



Természetesen a helyi és regionális önkormányzatok által ellátott feladatkörök nagysága hatással van alkalmazottaik számára. Spanyolországban például az oktatás és az egészségügy is a helyi és regionális önkormányzat hatáskörébe tartozik, Portugáliában nem.

Hasonló eltérést figyelhetünk meg a helyi és regionális önkormányzatokban alkalmazottak számát illetően Franciaország és Svédország között. Franciaországban például a kórházi szolgáltatások külön irányítás alá esnek, míg a tanárokat a nemzeti kormány foglalkoztatja. Svédországban ezzel ellentétben mind az egészségügy, mind az oktatás a települési önkormányzatok és megyék hatáskörébe tartozik.

Az 1. táblázat adatokat mutat be a helyi és regionális önkormányzati kiadásokról a teljes közkiadások arányában, illetve jelöli az alkalmazottak számát is. A foglalkoztatási adatok azonban nem minden ország esetében állnak rendelkezésre, különösen néhány közép- és kelet-európai ország vonatkozásában, más esetekben pedig becsült számokat jelölnek, amelyek az ENSZ forrásaiból, és nem nemzeti forrásokból származnak.

1. táblázat Kiadások és foglalkoztatás a helyi és regionális önkormányzatokban

Ország		Helyi és regionális közkiadások a teljes közkiadás százalékos arányában - 2007	Alkalmazottak száma a helyi és regionális önkormányzatban
Ausztria		33,1 %	332 300
Belgium		42,4 %	340 600
Bulgária		17,4 %	211 200
Ciprus		4,6 %	5 200
Cseh Köztársaság		26,2 %	343 200
Dánia		63,1 %	669 000
Észtország		27,7 %	nincs adat
Finnország		40,7 %	428 000
Franciaország		21,4 %	1 613 200
Németország		44,2 %	3 355 000
Görögország		6,0 %	90 000
Magyarország		23,5 %	620 700
Írország		20,0 %	35 000
Olaszország		31,2 %	680 400
Lettország		29,9 %	nincs adat
Litvánia		23,8 %	nincs adat
Luxemburg		13,3 %	4 100
Málta		1,4 %	300
Hollandia		33,8 %	184 000
Lengyelország		31,8 %	1 731 700
Portugália		13,3 %	126 700
Románia		26,3 %	353 000
Szlovákia		17,6 %	nincs adat
Szlovénia		19,9 %	nincs adat
Spanyolország		54,6 %	1 862 600

ág			
Svédország		46,6 %	1 051 200
Egyesült Királyság		29,0 %	2 904 000
Összesen		33,9 %	16 941 400
Források: Kiadások: EU szubnacionális kormányzati szintjei: 2007-es fő mutatók, Dexia CEMR 2008, illetve egyéb nemzeti források			

Az a tény, hogy a helyi és regionális hatósági szervek a különböző országokban különböző típusú munkavállalókat alkalmaznak, szintén hatást gyakorol a munkaügyi kapcsolatok természetére. A lakosság tagjait ellátó egészségügyi dolgozóknak olyan nehézségekkel és nyomással kell megküzdeniük, amelyek eltérnek egy hulladéklerakással vagy várostervezéssel foglalkozó dolgozó által tapasztaltaktól.

## ***A helyi és regionális önkormányzatoknál dolgozók foglalkoztatási státusza***

Azon környezet egy másik kulcsfontosságú eleme, amelyben a szakszervezetek, illetve a helyi és regionális önkormányzatok működnek, tárgyalnak és szociális párbeszédet alakítanak ki, az ágazatban dolgozók státusza. Ezek a dolgozók vajon átlagos alkalmazottak vagy különleges alkalmazotti helyzettel rendelkeznek, vagyis olyanok, akik az államtól kapott hatalommal járnak el egy olyan közszolgáltatásra vonatkozó szemlélet részeként, melyben a közsféra munkájának döntő részét konkrét jogszabályok irányítják?

Az ezzel a speciális státusszal rendelkező alkalmazottakra országonként más-más elnevezést használnak. Németországban és Ausztriában például a „Beamte”

kifejezést, Spanyolországban a „funcionarios” szót használják erre a tisztségre, míg Franciaországban a „fonctionnaires titulaires” kifejezést. Ezeket a kifejezéseket gyakran „civil servant”-ként [szó szerint polgári szolga – a ford.] vagy „public servant”-ként [szó szerint közszolga – a ford.] fordítják az angol nyelvben. Habár az ilyen speciális státusszal rendelkezőkre vonatkozó konkrét foglalkoztatási körülmények országonként változnak, a legtöbb esetben nagyobb védelmet és a szabadságukra vonatkozó jelentősebb korlátozásokat egyesítenek, illetve fokozott elvárásokat az iránt, hogy az alkalmazottak az állam szükségleteinek megfelelően járjanak el. Egy ilyen különleges státusszal rendelkező közalkalmazottat például nagyon nehéz lehet elbocsátani, és akár egy életreszóló karrier lehetősége is garantálható számára, ugyanakkor lehetnek olyan konkrét szabályok, amelyek pontosan meghatározzák az alkalmazottak felvételi, illetve előléptetési lehetőségeit, és munkáltatójuk akár az országon belüli utazást is elvárhatja tőlük, illetve a magánszektorban alkalmazottaktól eltérő fegyelmi eljárásnak vethetik alá őket.<sup>10</sup>

A helyi és regionális önkormányzatokban dolgozók státusza a munkaügyi kapcsolatok vonatkozásában is jelentős, mivel hatással lehet arra, hogy fizetésük és alkalmazásuk feltételei mennyiben képezhetik kollektív alku tárgyát, ahelyett, hogy azokat a kormány egyoldalúan, jogszabályokon keresztül

---

<sup>10</sup> A gyakran „karrier” rendszernek nevezett jelenség (melynek keretében a munkavállalók konkrét státusszal rendelkeznek, általában pályafutásuk legelején veszik fel őket, majd a ranglétrát végigjárva jutnak előre), illetve az ezzel szemben álló „foglalkoztatási” rendszer (ahol a munkavállalónak nincs konkrét státusza, konkrét tisztségekre választják ki őket és az újabb pozíciók megpályázásával haladnak előre) közötti különbségek vizsgálatáról lásd: *Les Fonctions Publiques Locales en Europe*, szerk.: Patrice Azan, CNPT, 2005. március. A dokumentum a következő országokat sorolja azon államok közé, melyek főként a „karrier” rendszerre épülnek: Belgium, Bulgária, Franciaország, Németország, Görögország, Írország, Litvánia, Luxemburg, Portugália, Románia és Spanyolország. A főként „foglalkoztatási” rendszerre épülő országok pedig a következők: Dánia, Finnország, Olaszország, Hollandia, Svédország és az Egyesült Királyság. Nem mind a 27 tagállam került besorolásra, és a jelentés kiemeli, hogy a legtöbb országban a két rendszer egymás mellett létezik.

határozná meg, illetve (kirívóbb esetekben) eldöntheti, hogy képesek-e munkaügyi ténykedésekre.

A 27 vizsgált EU tagállamból 16-ban a helyi és regionális önkormányzatok dolgozóinak legalább egy része rendelkezik olyan speciális foglalkoztatási státusszal, amely lényegileg eltér a magánszférában jellemzőktől. Csak 11 olyan tagállam van, amelyekben nem ez a helyzet: Ciprus, a Cseh Köztársaság, Írország, Olaszország, Lettország, Málta, Hollandia, Lengyelország, Szlovákia, Svédország és az Egyesült Királyság. Ez nem azt jelenti, hogy ezekben az országokban egyáltalán nincs különbség a helyi és regionális önkormányzatok alkalmazottainak, illetve a magánszféra dolgozóinak státusza között. Hollandiában például van különbség a köz- és a magánszférában dolgozó munkavállalók helyzete között. Ez a különbség azonban lényegesen kisebb, mint korábban.

Bár 16 állam van, amelyekben a helyi és regionális önkormányzatoknál dolgozók valamely része efféle sajátos státusszal rendelkezik, ezen alkalmazottak aránya azonban nagyon eltérő. Franciaországban például a helyi és regionális önkormányzatoknál dolgozóknak majdnem négyötöde (79 %) mondhatja magáénak ezt a státuszt, míg Észtországban csak a dolgozók egy kis hányadánál ez a helyzet.

Az ilyen speciális státuszú egyének aránya függ attól a kormányzati szinttől is, amelyben dolgoznak: általában azok, akik regionális vagy kerületi szinten dolgoznak, több esetben rendelkeznek ilyen státusszal, mint a települési önkormányzati dolgozók. Németországban például a regionális szinten dolgozóknak 61 %-a kapott ilyen státuszt (legnagyobb részük tanár, rendőrtiszt vagy az igazságszolgáltatási rendszerben dolgozik), míg a települési önkormányzati dolgozóknak csak 14 %-a részesül benne. Ehhez hasonló módon Spanyolországban a regionális szinten dolgozóknak kizárólag 11 %-a számít átlagos alkalmazottnak,

tartományi szinten ez a szám 51 %-ra emelkedik, települési önkormányzati szinten pedig 61 %-ra.

Sok országban – legalábbis a „rég” tagállamokban –, amelyekben még mindig létezik ez a fajta elkülönítés, egyértelmű csökkenő tendencia figyelhető meg a speciális státusszal rendelkező alkalmazottak arányát illetően. Dániában például a helyi és regionális önkormányzati dolgozók 10 %-a rendelkezik különleges, ún. „tjenestemand” státusszal. Azonban az ezen speciális státuszú dolgozók arányában tapasztalható visszaesés szándékos politikai döntések része abból a célból, hogy státuszukat egyszerűen „egyenruhát viselő nők és férfiak” szerepére korlátozzák, mint például tűzoltókra, börtön személyzetre, rendőrségre és nagyon magas beosztású köztisztviselőkre.

*A helyi és regionális önkormányzatokban dolgozók foglalkoztatási státusza*

Az alkalmazottak egy részének különleges státusza van (16)						
	Ausztria	Belgium	Bulgária	Dánia	Észtország	Finnország
						
	Franciaország	Németország	Görögország	Magyarország	Litvánia	Luxemburg
						
	Portugália	Románia	Szlovénia	Spanyolország		
Az alkalmazottaknak nincs különleges státusza (11)						
	Ciprus	Cseh Köztársaság	Írország	Olaszország	Lettország	Málta
						
	Hollandia	Lengyelország	Szlovákia	Svédország	Egyesült Királyság	

## ***A helyi és regionális önkormányzat költségvetése***

A pénzügyi és költségvetési kérdések szintén azon környezet kulcsfontosságú tulajdonságaihoz tartoznak, melyekben a helyi és regionális önkormányzatok működnek és hatást gyakorolnak a szociális párbeszédre, mind a szélesebb körű konzultáció, mind pedig a kollektív alku keretében. Az alkukörnyezet például különösképpen változatos lehet attól függően, hogy a helyi és regionális önkormányzati kiadások bővülnek vagy szűkülnek. A 2008-as Dexia/CEMR felmérésből<sup>11</sup> származó adatok rámutatnak, hogy 2007-ben a helyi és regionális önkormányzati kiadások az egész EU-t tekintve 2,0 %-kal emelkedtek, az új tagállamokban pedig ez a mutató 4,3 %. Ez a növekedési arány azonban a jövőben várhatóan nem folytatódik.


















A helyi és regionális hatóságok manőverezési lehetőségei a tárgyalásokon szintén változnak attól függően, hogy képesek-e saját alap létrehozására, vagy a központi kormányzatra kell támaszkodniuk a finanszírozást illetően. A Dexia/CEMR felmérés a 2007-es GDP arányában mutatja be a helyi és regionális önkormányzati kiadásokat, illetve a regionálisan és helyileg kialakult alapokat, amelyek az adókból és az egyéb fizetett járulékokból tevődnek össze. A számok alapján átlagban véve a helyi bevételek körülbelül 45 %-át tették ki a helyi és regionális kiadásoknak. A legtöbb tagállam meglehetősen közel állt ehhez az arányhoz – a 27 országból 17-ben a helyi szintű bevételek a helyi és regionális kiadások 60 % és 30 % közötti arányát tették ki. Három tagállamban azonban ez az arány magasabb volt – Romániában (76 %), Svédországban (66 %) és Németországban (64 %) –, míg 6 másik tagállamban alacsonyabb. Ezek az államok: Ciprus (25











---

<sup>11</sup> *Sub-national public finance in the European Union 2007 (Szubnacionális közfinanszírozás az Európai Unióban)*, Dexia 2008. december

%), az Egyesült Királyság (15 %), Írország (13 %), Görögország (12 %), Hollandia (11 %) és Bulgária (11 %). A Dexia/CEMR adatok alapján Máltában egyáltalán nem volt helyi bevétel, ugyanakkor a helyi szintű kiadás is nagyon alacsony volt.

*2. táblázat: Helyi és regionális kiadások, illetve adók a GDP százalékos arányában – 2007*

Ország		Helyi és regionális közkiadások a GDP százalékos arányában	Helyi és regionális bevételek az adókból és egyéb fizetett járulékokból a GDP százalékos arányában	A helyi és regionális önkormányzati kiadások helyi adókkal és járulékokkal kiegyenlített aránya
Ausztria		16,0 %	8,2 %	51 %
Belgium		20,5 %	6,1 %	30 %
Bulgária		7,2 %	0,8 %	11 %
Ciprus		2,0 %	0,5 %	25 %
Cseh Köztársaság		11,2 %	5,1 %	46 %
Dánia		32,0 %	17,1 %	53 %
Észtország		9,8 %	4,1 %	42 %
Finnország		19,2 %	9,2 %	48 %
Franciaország		11,2 %	4,8 %	43 %
Németország		19,4 %	12,5 %	64 %
Görögország		2,6 %	0,3 %	12 %
Magyarország		11,7 %	4,4 %	38 %
Írország		7,1 %	0,9 %	13 %
Olaszország		15,0 %	6,5 %	43 %
Lettország		11,3 %	5,2 %	46 %
Litvánia		8,4 %	2,9 %	35 %
Luxemburg		5,0 %	1,6 %	32 %

Málta		0,6 %	-	-
Hollandia		15,3 %	1,7 %	11 %
Lengyelország		13,4 %	4,2 %	31 %
Portugália		6,1 %	2,3 %	38 %
Románia		9,8 %	7,5 %	77 %
Szlovákia		6,1 %	3,4 %	56 %
Szlovénia		8,4 %	3,0 %	36 %
Spanyolország		21,2 %	11,3 %	53 %
Svédország		24,5 %	16,1 %	66 %
Egyesült Királyság		12,9 %	1,9 %	15 %
A 27 EU-tagállamban összesen		15,5 %	7,0 %	45 %
Forrás: EU szubnacionális kormányzati szintjei: 2007-es fő mutatók, Dexia CEMR 2008				

## **5) Kollektív alku a helyi és regionális önkormányzatban**

### **Van kollektív alku?**

A kollektív alkufolyamat helyi és regionális önkormányzatokban történő működésének vizsgálatakor az első kérdés az, hogy egyáltalán van-e ilyen folyamat. Mind a 27 tagállamban vannak tárgyalások a munkabékekről és a munka feltételeiről, habár néhány országban ezek csak a munkaerő egy részét érintik és más országokban a folyamat formálisan nem kollektív alkufolyamatként ismert.

Alapvető különbség van a 11 tagállam, ahol az összes alkalmazott ugyanolyan státusszal bír, mint a magánszféra dolgozói, és azon 16 tagállam között, ahol bizonyos hányada a helyi és központi kormányzat dolgozóinak különleges státuszt mondhat magáénak.

Nem meglepő, hogy abban a 11 országban, ahol a helyi és regionális önkormányzati dolgozókat átlagos munkavállalóként kezelik, létezik átlagos kollektív alkufolyamat is. Ezek a tagállamok Ciprus, a Cseh Köztársaság, Írország, Olaszország, Lettország, Málta, Hollandia, Lengyelország, Szlovákia, Svédország és az Egyesült Királyság. Ez nem azt jelenti, hogy a munkabékekről és a munkafeltételekről való döntés ezekben az országokban minden dolgozó esetében alku tárgyát képezné.

Lettországban és Lengyelországban, ahol a kollektív alku nagy részben helyi folyamatnak számít, például csak abban az esetben vannak tárgyalások, ha a szakszervezet elég erős ahhoz, hogy a munkaadót tárgyalásra kényszerítse. Azonban ettől még a tény tény marad: nincs jogi akadálya annak, hogy a kollektív alku a helyi és regionális önkormányzatban dolgozó munkaerő teljes egészére kiterjedjen. (Ez nem

foglalja magába azokat a központi kormányzati dolgozókat, akik helyi szinten tevékenykednek és különleges státusszal is rendelkezhetnek Szlovákiában például ez a helyzet. Ott a központi kormányzat helyi szintű hivatalaiban a különleges státusszal rendelkezők, illetve nem rendelkezők egymás mellett dolgoznak, de a helyi és regionális önkormányzatban már nem így van.)

A többi 16 tagállam legtöbbszörében, amelyekben a helyi és regionális önkormányzati dolgozók egy részének van különleges státusza, szintén létezik valamiféle kollektív alkufolyamat a speciális státusszal rendelkezők és nem rendelkezők részére is. Azonban vannak olyan tagállamok, ahol nincs alkulehetőség a különleges státuszú dolgozók számára, míg más esetekben van ilyen, de jogi háttere eltérő, vagy egyéb eljárások szerint történik.

## ***A kormányzat egyoldalúan határozza meg***

Három olyan tagállam van, Bulgária, Németország és Litvánia, ahol a bérek és a munkafeltételek a különleges státuszú alkalmazottak esetében nem képezik alku tárgyát, hanem az állam, tárgyalás nélkül, egyoldalúan határozhatja meg azokat. Németországban például az önálló régiók (Bundesländer) határozzák meg a Beamte (a különleges státuszú alkalmazottak német elnevezése) munkafeltételeit rendeletek, és nem pedig tárgyalások útján. Általánosságban véve az alkalmazásuk feltételei követik az azon munkavállalókra vonatkozó feltételeket, akiknek bére és munkafeltételei kollektív alku tárgyát képezik. Néhány esetben azonban a régiók gyakorolták azon jogukat, hogy meghatározzák a Beamte alkalmazási feltételeit. Bajorországban például egyoldalúan megemelték a Beamte a munkaidejét heti 40-ről 42-óra 2004 szeptemberében.

Hangsúlyoznunk kell azonban, hogy bár a különleges státusszal rendelkezők bére és alkalmazásuk feltételei

ezekben a tagállamokban rendeletek, illetve törvényhozás útján kerülnek meghatározásra, más munkavállalók bére és alkalmazási feltételei kollektív alku tárgyát képezik.

## ***Más alkalmazottakétól eltérő tárgyalási módszerek***

Négy másik olyan tagállam van, ahol a bérek és az alkalmazás feltételeinek megtárgyalása a különleges státusszal rendelkezők esetében nem más alkalmazottakéhoz hasonlóan történik. A különbség mértéke azonban nagyban változhat annak lehetőségével, hogy hatékony kollektív alkufolyamat alakuljon ki a dolgozók ezen része számára, amely egyértelműen nagyobb Ausztriában vagy Luxemburgban, mint Franciaországban vagy Görögországban. Az egyes országok nemzeti helyzetének jellemzése a következő:

- Ausztriában, a Beamte, azaz a különleges státusszal rendelkező személy esetében nincs konkrét értelemben vett kollektív alkufolyamat, de a bérszintek meghatározása előtt évenkénti bértárgyalások zajlanak. Így az eredmény ugyanaz a Beamte és a normál alkalmazottak esetében.
- Franciaországban a munkaerő túlnyomó többsége – a különleges státusszal rendelkező alkalmazottak (fonctionnaires titulaires) – számára az alkalmazási feltételeket törvények és rendeletek határozzák meg. Szigorúan jogi értelemben véve így nincs kollektív alkufolyamat. Másrésztől azonban egy 1983-ban elfogadott törvény kimondja, hogy a szakszervezetek jogosultak arra, hogy a „kormányzattal tárgyalásokat” folytassanak a béremelésekkel kapcsolatos döntéseket megelőzően, illetve hogy „megvitassák a munka feltételeit és munkaszervezést érintő kérdéseket.” A szakszervezetek és mások is kritizálták a folyamat egészét, különösen pedig azt a tényt, hogy nincs meghatározott dátum a tárgyalásokra vagy az

emelésekre nézve, és a kitűzött időpont gyakran politikai megfontolások eredménye. Azonban egy néhány szakszervezet által aláírt megállapodásban 2008 elején a következő három évre vonatkozó széleskörű, a bértárgyalásokra vonatkozó menetrend került meghatározásra.

- Görögországban a speciális státusszal rendelkező alkalmazottak, a közalkalmazottak számára a bér és az alkalmazási feltételek központilag kerülnek meghatározásra, és habár elvileg kollektív alkufolyamatról van szó, mivel a szakszervezetek javaslatokat nyújthatnak be a béremelésekről, a gyakorlatban a béreket a kormányzat egyoldalúan határozza meg.
- Luxemburgban a bérek és alkalmazási feltételek a helyi önkormányzat különleges státusszal rendelkező alkalmazottai, illetve nem fizikai munkát végzői számára az összes települési önkormányzatra vonatkozóan tárgyalás alapján kerülnek meghatározásra, ezeket a tárgyalásokat azonban törvényhozási folyamat követi, hogy joghatást nyerjenek. A fizikai dolgozók esetében közvetlen tárgyalások vannak az egyes települési önkormányzatokkal.

## ***Törvényi jóváhagyás alapján***

Van négy olyan tagállam is, Magyarország, Portugália, Románia és Spanyolország, ahol a bérek és feltételek a közsféra minden alkalmazottja esetében törvényi jóváhagyás alapján kerülnek elfogadásra a tárgyalások után, habár az elmúlt néhány évben Portugáliában egyértelmű eltérés figyelhető meg, ahol a kormány folyamatosan olyan egyezségeket szabott meg, melyeket a szakszervezetek visszautasítottak. Ezen államokban a részletes helyzet a következőképpen alakul:




























- Magyarországon a kollektív megállapodások a közszférában nem jogerősek, hacsak nem vezetik be őket törvényhozás által;
- Portugáliában jelenleg is tárgyalások zajlanak a helyi és regionális önkormányzatokban az alkalmazottak bérét és alkalmazási feltételeit illetően, a kormány azonban fenntartja a jogot a végső döntések meghozására, és gyakran saját egyezségeit vezeti be;
- Romániában a tárgyalásokat követően a kormányzat kormányrendelet útján vezeti be a béremeléseket a közalkalmazottak számára.
- Spanyolországban a költségvetési törvénybe történő belefoglalása előtt az általános közalkalmazotti béremelést minden évben megtárgyalják, és a közszféra béreiről szóló törvény kimondja, hogy bár általánosságban a megállapodásokat elfogadják, az állam fenntartja magának a jogot, hogy ezeket felfüggeszék vagy módosítsák abban az esetben, ha a „gazdasági körülmények számottevő változásának” eredményeképpen a közérdeket súlyosan veszélyeztetik.

## ***Nincs szükség törvényhozásra***

Így 5 olyan tagállam marad, ahol a helyi és regionális önkormányzati dolgozók egy része különleges státusszal rendelkezik, de olyan kollektív alkufolyamat vonatkozik rájuk, amely nem igényel törvényhozási jóváhagyást. Ezek az országok Belgium, Dánia, Észtország, Finnország és Szlovénia.

A különbség ezek között a csoportok között nem egyértelmű, és a gyakorlatban a kormányzati döntések és a kollektív alkufolyamat közötti egyensúly jelentős eltéréseket mutat a csoportokon belül is. Franciaországban, Görögországban és Portugáliában például a kormányzat látszólag nagyobb szerepet játszik a végső megállapodások meghozatalában, mint bárhol másutt.

## A kollektív alkufolyamat mértéke

A különleges státusszal rendelkező alkalmazottakra nem vonatkozik a kollektív alkufolyamat* (3)	 Bulgária	 Németország	 Litvánia		
A különleges státusszal rendelkezők bérei és alkalmazási feltételei nem a többi alkalmazotéhoz hasonlóan kerülnek megtárgyalásra (4)	 Ausztria	 Franciaország	 Görögország	 Luxemburg (nem fizikai dolgozók)	
A különleges státusszal rendelkezők bérei és alkalmazási feltételei törvényi jóváhagyást igényelnek (4)	 Magyarország	 Portugália	 Románia	 Spanyolország	
A különleges státusszal rendelkezők bérei és alkalmazási feltételei tárgyalás alapján kerülnek meghatározásra: nincs szükség törvényhozásra	 Belgium	 Dánia	 Észtország	 Finnország	 Szlovénia
Nincsenek speciális státusszal rendelkező alkalmazottak, így hagyományos alku van (11)	 Ciprus	 Cseh Köztársaság	 Írország	 Olaszország	 Lettország
	 Málta	 Hollandia	 Lengyelország	 Szlovákia	 Svédország
	 Egyesült Királyság				
* Fontos hangsúlyoznunk, hogy a többi alkalmazott esetében él a kollektív alku lehetősége.					

## ***A tárgyalások szintje***

Egy másik fontos jellemző az is, hogy a főbb tárgyalások melyik szinten zajlanak. Ebben az esetben az országokat három tág csoportba sorolhatjuk, habár a csoportok elkülönítése nem mindig pontos. Az első csoportba azok a tagországok tartoznak, amelyek esetében a tárgyalások az egész közsférára vonatkoznak, beleértve a helyi önkormányzatokat is. A második csoport tagjai esetében a helyi és regionális önkormányzatokban dolgozókra vonatkozóan külön tárgyalások zajlanak, de az ágazat összes (vagy legtöbb) dolgozójára nézve egyetlen megállapodás születik. Végezetül, a harmadik csoportbeli országok esetében nincs nemzeti megállapodás a helyi és regionális önkormányzati dolgozókra vonatkozóan, hanem az egyes települési önkormányzatok vagy régiók külön állapodnak meg.

## ***Az egész közsférára vonatkozó megállapodások***

10 olyan ország van (11, amennyiben Németországot is ide soroljuk – lásd később), ahol a helyi és regionális önkormányzati alkalmazotti bérek és alkalmazási feltételek egy átfogó, közsférát érintő egyezség részeként kerülnek meghatározásra. Ezek az országok a következők:

- Ausztria, ahol egy 2000 és 2003 között tapasztalható megszakítástól eltekintve a tárgyalások a nemzeti, regionális és helyi szinten alkalmazottakra is vonatkoznak. A települési önkormányzati munkaadók képviselői végig jelen vannak a tárgyalások alatt;
- Ciprus, ahol az összes közsférában dolgozóra vonatkozó béreket és alkalmazási feltételeket olyan nemzeti tárgyalások eredményeként hozzák meg, amelyeken részt vesznek a kerületi és települési önkormányzati küldöttek;

- A Cseh Köztársaság, ahol nemzeti tárgyalások zajlanak a kormányzat és a szakszervezetek között az egész közsférára vonatkozóan;
- Franciaország, ahol a közalkalmazottak három különálló csoportba sorolhatóak: a központi minisztériumok dolgozóira, a kórházi dolgozókra és a helyi és regionális önkormányzati alkalmazottakra. A béremeléseket azonban mind az 5,2 millió közalkalmazott számára egy egységes minisztériumi döntés határozza meg.
- Magyarország, ahol évenkénti tárgyalásokon határozzák meg a közsféra összes dolgozója számára a béreket és feltételeket.
- Írország, ahol a bérek meghatározása az egész közsféra részére gyakorlatilag nemzeti bérmegállapodások sorozatának egy részeként születik meg, amelyek az elmúlt 20 évben is érvényben voltak, habár a tárgyalások formálisan a Helyhatósági Irányító Tanáccsal zajlanak;
- Portugália, ahol az egész közsférára érvényes általános béremelés van érvényben;
- Románia, ahol a bérek meghatározása nemzeti szintű tárgyalások keretében történik a központi és a helyi kormányzati dolgozók vonatkozásában is, habár a különálló helyi hatóságok megegyezhetnek bérkiegészítésekről.
- Szlovákia, ahol a speciális státusszal nem rendelkező helyi és központi kormányzati dolgozók részére is egyetlen megállapodás van érvényben, illetve
- Spanyolország, ahol a törvényhozás 2006-ban egy új, legfelsőbb szintű tárgyalási bizottságot hozott létre a közigazgatás egésze számára.

Németország helyzete hasonló, habár nem illeszkedik pontosan ebbe a mintába, hiszen ott már nem létezik egy egységes tárgyalássorozat a központi, regionális és helyi kormányzati dolgozók vonatkozásában. 2004-ben a megállapodás módosításáról szóló tárgyalások során a

regionális szintű munkáltatók visszaléptek. Ennek eredményeképpen jelenleg két külön tárgyalássorozat létezik: egy a központi és helyi kormányzati szintű alkalmazottakat, és egy a regionális önkormányzati dolgozókat illetően.

## ***Az egész helyi és regionális önkormányzatra vonatkozó megállapodások***

A második, hasonlóan nagy csoport 11 olyan országot foglal magában, ahol a helyi és regionális önkormányzati dolgozókra vonatkozó fő megállapodások nemzeti szinten születnek ugyan, de nem képezik részét egy átfogó, közsférát érintő megállapodásnak. Nagyvonalakban ez a helyzet, azonban a csoport országai között jelentős különbségeket találhatunk. Ezt a tárgyalási formát használják a következő országok:

- Belgium, ahol az ország szigorúan meghatározott tárgyalási struktúrájának keretében a regionális és helyi önkormányzati kérdésekkel egy külön bizottságban, az ún. „C bizottságban” foglalkoznak. Külön bizottság van Belgium mindhárom régiójában, az alkalmazottakat érintő társadalombiztosítási jogokra vonatkozó kérdésekkel (pl. nyugdíj vagy betegszabadság) azonban egy, az egész belga közszolgáltatással foglalkozó bizottság, az ún. „A bizottság” foglalkozik;
- Dánia, ahol a szakszervezet és a helyi önkormányzati munkáltatók szövetsége (KL) között folynak tárgyalások.
- Finnország, ahol 5 fő nemzeti megállapodás létezik a helyi és regionális önkormányzati ágazat különböző csoportjai számára. A legfontosabb ezek közül az általános kollektív megállapodás (KVTES), amely az összes alkalmazott körülbelül 70 %-át érinti.
- Görögország, ahol a helyi és regionális önkormányzati dolgozókat képviselő szakszervezetek a központi kormánnyal tárgyalnak (a Pénzügyminisztériummal és a

- Belügyminisztériummal). A helyi önkormányzati szövetség (KEDKE) a két oldal közötti vita megfigyelője;
- Olaszország, ahol a szakszervezetek egy állami ügynökséggel, az ARAN-nal folytatnak tárgyalásokat a közszféra minden ágazatára vonatkozóan, melyek közül a helyi és regionális önkormányzat is egy.
  - Luxemburg, ahol központi tárgyalások zajlanak minden különleges státusszal rendelkezőre és nem fizikai dolgozóra vonatkozóan, habár a fizikai dolgozókra vonatkozó béreket és feltételeket minden egyes települési önkormányzat külön tárgyalja meg.
  - Málta, ahol egy nemzeti ágazati megállapodás születik;
  - Hollandia, ahol a települési önkormányzati dolgozókra vonatkozóan nemzeti megállapodást kötnek, amelyet a szakszervezetek és a Holland Önkormányzati Szövetség (VNG) ír alá;
  - Szlovénia, ahol az alkufolyamat ágazati szintű;
  - Svédország, ahol számos különálló, központosított kollektív megállapodás van érvényben a helyi és regionális kormányzati alkalmazottakra vonatkozóan, habár a munkáltatói oldalról mind a megyék, mind a települési önkormányzatok az SKL-ben, közösen tárgyalnak;
  - és az Egyesült Királyság, ahol az alku a legtöbb helyi hatóság esetében központosított, habár a hatóságok különválhatnak, amit néhányan már meg is tettek. Skóciában különálló tárgyalási intézkedések vannak érvényben.




























## ***Helyi tárgyalások***

Ezen országok utolsó csoportja, amelyekben a bérek és feltételek az egyes helyi és regionális hatóságokkal helyi szinten kerülnek megtárgyalásra. 5 ország tagja ennek a csoportnak (6, amennyiben Luxemburgot is idesoroljuk – lásd később), és különösképpen figyelemreméltó, hogy ezek az

államok többnyire Közép- és Kelet-Európában találhatóak. Ezek a tagállamok a következők:

- Bulgária, habár a különleges státusszal rendelkezőkre vonatkozóan nincsenek tárgyalások;
- Észtország;
- Lettország;
- Litvánia, habár a különleges státusszal rendelkezőkre vonatkozóan nincsenek tárgyalások;
- Luxemburg, azonban kizárólag a fizikai dolgozók tekintetében. A különleges státuszú alkalmazottak, illetve a nem fizikai dolgozók esetében központi tárgyalások vannak; illetve
- Lengyelország.

## A tárgyalások szintje

Az egész közsférára vonatkozó tárgyalások (11)	 Ausztria	 Ciprus	 Cseh Köztársaság	 Franciaország	 Németország
	 Magyarország	 Írország	 Portugália	 Románia	 Szlovákia
	 Spanyolország				
Az egész helyi és regionális önkormányzatra vonatkozó tárgyalások (11)	 Belgium	 Dánia	 Finnország	 Görögország	 Olaszország
	 Luxemburg	 Málta	 Hollandia	 Szlovénia	 Svédország
	 Egyesült Királyság				
Helyi tárgyalások az egyes hatóságok szintjén (5)	 Bulgária	 Észtország	 Lettország	 Litvánia	 Lengyelország
* A régiók (Länder) kivételével					

## ***Elmosódó határok***

A megállapodások effajta kategorizálása segíthet a kollektív alkufolyamatok rendszereinek elemzésében a vizsgált országokban. A határok azonban a valóságban gyakran kevésbé konkrétak, mint az itt feltüntetettek. Először is, a központból kifejtett nyomás még az olyan országokban is jelen van, ahol az alkufolyamatok teljes mértékben ágazati vagy helyi szintűnek tűnnek. Másodsor pedig, még a központosított rendszereknél is gyakran tapasztalható helyi szintű rugalmasság.

## ***Központi nyomás***

Belgium és Finnország például olyan országok, ahol külön tárgyalások zajlanak a helyi és regionális önkormányzatokra vonatkozóan ahelyett, hogy átfogó, az egész közsférát érintő megállapodás lenne érvényben. Azonban ezek a tárgyalások jelenleg (vagy egészen a közelmúltig) az aktuális nemzeti keret kontextusában zajlottak.

Belgiumban a magánszférára vonatkozó kétévenkénti nemzeti keretmegállapodás szab szigorú határt a béremeléseknek. Finnországban pedig a szakszervezeti konföderációk és a munkáltatói szövetségek közötti nemzeti megállapodás határozott meg egy javasolt béremelési keretet a kedvezőtlenebb alkupozícióban lévőknek, amely általában két vagy több évre szólt. Azonban a munkáltatók részéről történő nyomást követően a keretmegállapodást 2007 szeptemberében nem újítták meg.

Más országokban az a tény, hogy a központi kormány biztosítja a helyi és regionális kormányzat költségvetésének jelentős részét, hatással lehet a tárgyalások kimenetelére.

Egyértelműen ez a helyzet például Görögországban, ahol a központi kormány a szakszervezetek tárgyalópartnere. Ugyanez a helyzet Olaszországban is. Itt a helyi önkormányzatról szóló tárgyalásokat megelőzően tárgyalások zajlanak az egész közsférára kiterjedően a béremelések mértékéről a kormány és a fő szakszervezeti konföderációk között. Miután a helyi önkormányzatra vonatkozó tárgyalások véget értek és az eredményt az tárgyalási ügynökség, az ARAN is jóváhagyta, az visszakerül a kormányhoz végső ratifikálásra. Az Egyesült Királyságban a nemzeti kormány jelentős nyomást gyakorol az önkormányzati tárgyalófelekre. Lengyelországban is ez a helyzet. Habár az egyes helyi hatóságok saját maguk tárgyalnak, a központi kormány határozza meg az átfogó pénzügyi keretet.

Azonban míg sok decentralizáltnak tűnő országban számolni kell a központi nyomással, sokban a központosítottabb berendezkedés ellenére számottevő helyi rugalmasság figyelhető meg. A következő részben ezt vizsgáljuk meg.

## ***Helyi rugalmasság***

A helyi rugalmasság háromféleképpen biztosítható egy láthatólag központosított rendszerben.

Az egyik lehetőség az, hogy az egyes helyi hatóságok egyoldalúan javítják alkalmazottaik bérszintjét. Spanyolországban például a települési önkormányzatok és régiók megállapodhatnak a nemzeti szinten meghatározottnál magasabb béremelésben. A múltban megkérdőjeleződött jogosultságuk az ilyenféle megállapodásra. Ez a gyakorlat azonban igen elterjedt mind a települési önkormányzati, mind a regionális szinteken. Romániában is ez a helyzet: az egyes helyi hatóságok megállapodhatnak bérkiegészítésekről. Az Egyesült Királyságban a helyi hatóságoknak nem kötelező követniük az ágazatról szóló nemzeti megállapodást, és 46

hatóság – körülbelül az összes 10 %-a – saját megállapodással rendelkezik.

A második lehetőség az, hogy a nemzeti megállapodások alapvetően keretmegállapodásként működnek, amelyek meghatározzák ugyan a kifizetendő béremelés összértékét, de azt már helyi megfontolás tárgyává teszik, hogy ez az összeg hogyan kerül szétosztásra. Az északi országokban ez a meghatározó álláspont, és erről szóló megállapodások születtek már Dániában, Finnországban és Svédországban.

A harmadik variáció, hogy a nemzeti megállapodások teret engednek a helyi hatóságoknak abban, hogy megváltoztathassák a bérek és/vagy alkalmazási feltételek bizonyos aspektusait. Valószínűleg ez a legelterjedtebb módja a helyi rugalmasság lehetővé tételének, és ez a helyzet áll fenn Belgiumban, a Cseh Köztársaságban, Franciaországban (ahol a rendszer erősen központosított jellege ellenére az egyes helyi hatóságok rendelkeznek bizonyos szabadsággal arra nézve, hogy megváltoztathassák a fizetési módokat a bónuszok és egyéb kiegészítések esetében, habár csak a nemzeti határokon belül), Németországban, Magyarországon, Olaszországban és az Egyesült Királyságban.

## **6) Tágabb értelemben vett szociális párbeszéd**

### **Definíciók**

A kollektív alkufolyamat természetesen a szociális párbeszéd egyik formája, ez a rész azonban a szakszervezetek és a munkaadók közötti azon tárgyalásokat vizsgálja a helyi és regionális önkormányzatokban, amelyek túlmennek a bérekről és feltételekről szóló azonnali tárgyalásokon, és tágabb kérdéskörökkel foglalkoznak, amelyek a munkahelyhez közelálló kérdésektől (mint például a munkaidő szervezése vagy a munkabiztonság) egészen a munkától távolabb állókig (mint például a helyi önkormányzati reform vagy a migráció, változó korösszetétel, illetve a növekvő diverzitásra való igény kihívásai) terjednek.

Hangsúlyoznunk kell azonban, hogy az itt használt párbeszédfogalom kifejezetten a helyi és regionális önkormányzati dolgozókra, illetve néhány esetben átfogóan a közsférára vonatkozik. A nemzeti szociális párbeszéd intézményei nem tartoznak ide. Szlovákiában például világos és konkrét intézményeket hoztak létre a nemzeti szintű szociális párbeszéd céljából. Ezek az intézmények azonban nincsenek jelen a helyi és regionális önkormányzatokban.

Lengyelországban a szociális párbeszéd regionális struktúrája épült ki – az ún. WKDS-ek. Ezek olyan regionális bizottságok, melyeknek tagjai a nemzeti kormány, a helyi hatóságok, a munkaadók szövetségeinek, illetve a szakszervezetek képviselői. A bizottságok azonban kiterjedt regionális kérdésekkel is foglalkoznak, nemcsak azokkal, melyek a regionális önkormányzathoz kapcsolódnak.

## ***Tágabb értelemben vett szociális párbeszéd – hol zajlik?***

Az országok elkülönítésének egy nyilvánvaló módja annak meghatározása, hogy a tágabb értelemben vett szociális párbeszéd hol zajlik. Néhány tagállamban ezen tárgyalásoknak világosan, egyes esetekben törvényileg meghatározott fóruma van, míg másokban ad hoc munkacsoportokban vagy a tárgyalások peremén folynak. Ezen folyamat egyik fontos, ám nem döntő tényezője annak mértéke, hogy az átfogó, közszolgáltatások terén történő alkalmazást milyen mértékben szabályozzák konkrét törvények.

Franciaország, ahol a közszolgáltatásokat törvényileg szigorúan szabályozzák, a formailag strukturált, tágabb értelemben vett szociális párbeszéd olyan példáját mutatja, amely egy jogilag erősen meghatározott rendszerben zajlik. Az országban a helyi önkormányzatok nemzeti tanácsa működik, az ún. Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), amely kifejti véleményét az olyan törvényjavaslatokra vonatkozóan, melyeknek hatása lehet a helyi önkormányzatokban dolgozó közalkalmazottakra nézve. A 2002-től 2009-ig terjedő hét éves időszakban a CSFPT összesen 239 törvényjavaslatot vizsgált meg. További példákat jelent olyan formális szerkezetre, ahol a közszférai alkalmazás fontos aspektusai törvényi szabályozás alatt állnak a bolgár Önkormányzati Háromoldalú Együttműködési Tanács, illetve a magyar Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács. Másrésztől azonban az írországi Helyhatósági Nemzeti Partnerség Tanácsadó Csoport, amely 1999-ben alakult meg, olyan nemzeti környezetben működik, ahol sokkal kevésbé érvényesül a közszférai foglalkoztatásban a konkrét törvényi szabályozás.

Néhány országban a „szociális párbeszéd” kifejezés nem használatos. Dániában például ez a helyzet. Az országban

azonban megvannak azok a formális struktúrák, amelyeknek kereteiben a szakszervezetek és munkaadók tárgyalhatnak azokról a kérdésekről, amelyek hasonlóak a más országokban szociális párbeszéd bizottságok által megtárgyalt kérdésekhez. Dániában azonban ezekre a két oldal közötti folyamatos kapcsolat részeként tekintenek.

Különbségeket találhatunk a tagállamok között abban is, hogy a tárgyalások milyen szinten zajlanak. Néhány országban a tágabb értelemben vett szociális párbeszédre vonatkozó intézmények az egész közsférára vonatkoznak. Így van ez például Cipruson, ahol az egész közsféra részére megalakult az Egyesült Dolgozók Bizottsága, Luxemburgban, ahol egy kamara szolgálja a különleges státusszal rendelkezők és a nem fizikai munkát végző közalkalmazottak érdekeit (Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics), illetve Spanyolországban, ahol a szociális párbeszéd szerve a Közigazgatási Szociális Párbeszéd Fóruma (Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas). Utóbbi a teljes közsférát lefedi, 2004 szeptemberében alakult meg.

Más országok esetében, például Belgiumban, a tágabb értelemben vett szociális párbeszéd olyan szerkezete figyelhető meg, amely az egész közszolgáltatásra vonatkozó nemzeti szinten kezdődik, majd a helyi önkormányzatokon keresztül elér egészen az egyes régióig és települési önkormányzatokig. Franciaországban a helyi önkormányzatok nemzeti tanácsa mellett helyi bizottságok (CTP-k) is szerveződtek, amelyek a munkaszervezéssel foglalkoznak minden olyan helyi hatóságnál, amely legalább 50 embert foglalkoztat (az ennél kevesebb alkalmazottal rendelkező hatóságok egy nagyobb hatósághoz kapcsolódnak), illetve különálló helyi bizottságok (CAP-k), amelyek osztályszinten a karrierfejlesztéssel foglalkoznak. Ezek mind egyesített bizottságok választott munkavállalói képviselőkkel. A szakszervezetek a választásokon megszerzett támogatással összhangban kapnak helyet, habár nemzeti szinten a bizottságbeli tagság helyet biztosít a

nemzeti szinten reprezentatív szakszervezeteknek is. Ezek a testületek kizárólag a különleges státusszal rendelkező közalkalmazottakat képviselik. A „non-titulaires” (státusz nélküli) személyek nem tartoznak ide. Írországban a Helyhatósági Nemzeti Partnerség Tanácsadó Csoport minden helyi hatóságnál támogatók hálózatát alakította ki, akiknek feladata a „vezetés és a szakszervezetek segítése az egyes helyhatósági szinteken abban, hogy partnerségi viszonyt alakítsanak ki, és hatékonyan tudjanak együttműködni.”<sup>12</sup>

Németországban helyi szinten az alkalmazottak érdekeit képviselő testületek, a „Personalräte” részvételével számos kérdéskört illetően konzultálnak, de nem létezik nemzeti szintű szerkezet. Ausztriában a választott munkavállalói képviselők, vagyis a „Personalvertretung” kiterjedt információkkal és konzultációs jogokkal rendelkeznek. Romániában törvényileg előírt, egyesített bizottságok (comisiilor paritare) működnek az egyes hatóságoknál és intézményeknél. Az Egyesült Királyságban számos helyi tanács rendelkezik „Konzultatív Bizottságokkal,” amelyek a szakszervezeteket és a felsőbb beosztású vezetőket rendszeresen tárgyalóasztalhoz ültetik, habár megalakításukat nem írja elő törvény.

Az EPSU felmérés eredményeit<sup>13</sup>, illetve a többi rendelkezésre álló információt összesítve elmondható, hogy 17 tagállamban működik valamiféle formális nemzeti struktúra az olyanfajta szociális párbeszéd számára, amely kérdések tágabb körét öleli fel, vagy valamilyen törvény, amely számos kérdésben a szakszervezetekkel való konzultációt ír elő

---

<sup>12</sup> *Partnership Activities 2006 & 2007 (Partnerségi Tevékenységek 2006 & 2007)*, Helyhatósági Nemzeti Partnerségi Tanácsadó csoport, 2008

<sup>13</sup> Lásd: *Trade unions, collective bargaining and social dialogue in local and regional government in the EU Member States, EEA and candidate countries (Szakszervezetek, kollektív alku és szociális párbeszéd a helyi és regionális önkormányzatokban az EU tagállamaiban, az EGT-országokban és tagjelölt államokban)*, az EPSU számára készítette a Munkaügyi Kutatóintézet, 2008. december.

nemzeti szinten. Ez a 17 tagállam a következő: Belgium, Bulgária, Ciprus, a Cseh Köztársaság, Dánia, Finnország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Írország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Portugália, Spanyolország és Svédország.

Más tagállamokban nem ennyire világos a helyzet. A formálistól eltérő szociális párbeszéd felismerése – a meghatározás alapján – nehezebb. Vannak azonban egyértelmű jelek. Az Egyesült Királysági szakszervezetei például úgy vélik, hogy a helyi önkormányzati munkaadókkal zajló tárgyalásaik sok esetben informális szociális párbeszédet jelentenek a tágabb kérdések vonatkozásában. Ausztriában a szakszervezeti álláspont az, hogy a helyi és regionális önkormányzatokban egy ún. „társadalmi partnerségi szemléletmód” érvényesül. Észtországban a szakszervezetek és a települési önkormányzatokat képviselő két szövetség, az ELL és az EMOVL, közös nyilatkozatot adott ki, illetve közös szemináriumokat tartottak. Általánosságban a legtöbb országban van valamiféle tárgyalás a helyi önkormányzati munkaadók és szakszervezetek között, amely túlmegy az alkalmazás feltételeinek megvitatásán.

Az is vitatott kérdés lehet, hogy a szociális párbeszéd a valóságban is, vagy csak papíron létezik-e. A portugál helyi önkormányzati szakszervezet, a STAL többször is megvádolta az önkormányzatért felelős minisztert azzal, hogy nem hajlandó részt venni az ország közszolgáltatási foglalkoztatási szerkezetének jelenleg zajló nagy ívű átalakításáról szóló párbeszédben. A portugál törvények értelmében a szakszervezeteknek számos kérdésben joga van a konzultációhoz (participação), beleértve a képzést, a közszolgáltatások fejlesztését és az egyes szolgáltatásokat érintő belső szabályokat.

Mindezek a fejlesztések azt sugallják, hogy habár a tágabb kérdésekre vonatkozóan a tárgyalások a munkaadók és a szakszervezetek között elterjedtek, még távol vagyunk a minden államban megvalósuló, hatékony, mindkét fél számára fontos kérdéskörök széles skáláját magában foglaló szociális párbeszédetől.

*A szélesebb kérdésköröket érintő szociális párbeszédet lefedő struktúrák és/vagy törvényi szabályozás*

Tagállamok, amelyek formális struktúrával vagy törvényi szabályozással rendelkeznek a szélesebb kérdésköröket érintő szociális párbeszédről az egész közsféra és/vagy a helyi és regionális önkormányzat szintjén (17)					
	Belgium	Bulgária	Ciprus	Cseh Köztársaság	Dánia
					
	Finnország	Franciaország	Görögország	Magyarország	Írország
					
Olaszország	Lettország	Litvánia	Luxemburg	Portugália	
					
Spanyolország	Svédország				

## ***A tágabb értelemben vett szociális párbeszéd által tárgyalt kérdések***

Sok szempontból a tartalom legalább annyira fontos, mint a tágabb értelemben vett szociális párbeszéd formája vagy szintje. Ebben az esetben világos, hogy sokszor a szociális párbeszéd legfontosabb kérdései azok, amelyek a munkakörnyezethez a legközelebb állnak – munkaszervezés, munkabiztonság és a termelékenység növelését célzó javaslatok. Belgiumban például a következő témák esetében kötelező a konzultáció: „a személyzeti keret területét érintő konkrét döntések, a munkaidő hosszúsága és a munkaszervezés, a munkabiztonság problémái, javaslatok, amelyek az emberi kapcsolatok vagy a termelékenység javítását célozzák.”

Az EPSU felmérésre adott válaszok és a szociális párbeszéd intézményeinek feladatmeghatározásai alapján a munkaszervezés és munkaidő kiemelt szerepet kap Cipruson, Franciaországban, Olaszországban, Svédországban és az Egyesült Királyságban is, a munkabiztonság pedig hasonló területnek számít a Cseh Köztársaságban, Finnországban, Franciaországban, Lettországban, Portugáliában, Svédországban és az Egyesült Királyságban. (Svédországban és az Egyesült Királyságban a harmadik fél által kifejtett erőszak szintén fontos kérdés.)

Egy újabb kérdés merül fel akkor, amikor javaslatok kerülnek elő a bér- vagy előmeneteli szerkezet változtatására – habár ebben az esetben, sok más területhez hasonlóan, a szociális párbeszéd és konzultáció háttérbe szorul a tárgyalások során. Németországban és az Egyesült Királyságban a bér- és előmeneteli szerkezet változásainak kérdései a tárgyalások kiemelt témáinak számítottak az elmúlt években. Jelenleg is központi helyet töltenek be Franciaországban, Portugáliában és Svédországban, illetve az általános helyi és regionális önkormányzati bérszintek kérdése is a napirenden

szerepel. Franciaországban és Spanyolországban a helyi és regionális önkormányzatok dolgozóinak foglalkoztatási státusza és az atipikus munka mennyisége is a részét képezi a munkáltatók és szakszervezetek közötti kiterjedtebb megbeszéléseknek.

A képzés és az élethosszig tartó tanulás is sok országban felmerült a konzultációk során, beleértve Ciprust, Dániát, Finnországot – ahol a régóta alkalmazásban állók képzésének kérdése van napirenden –, Franciaországot, Írországot, Portugáliát, Svédországot és az Egyesült Királyságot.

A szolgáltatások kivitelezési módjának változásai szintén fontos témakört jelentenek mindkét oldal számára. A szociális párbeszéd érintette már az átszervezést, az erőforráskihelyezést és a privatizációt Bulgáriában, Írországon és Olaszországban, illetve magát az önkormányzati reformot Bulgáriában, Dániában, Észtországban, Franciaországban, Görögországban és az Egyesült Királyságban.

Általánosabb tárgyalásokra is volt már példa a szakszervezetek és a helyi és regionális önkormányzatok kapcsolatáról, beleértve a munkaügyi viták megoldására irányuló mechanizmusokat Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Finnországban és Görögországban, illetve a szakszervezetek jogainak vizsgálatáról Franciaországban.

Egyéb, a tágabb értelemben vett szociális párbeszéd tárgyalásai során lefedett kérdések az egyenlőség és diverzitás kérdései az Egyesült Királyságban, a nemek közötti egyenlőség Franciaországban, a migráció hatása és az előregedő munkaerő kérdése Svédországban, környezetvédelmi problémák az Egyesült Királyságban, az erőszakoskodás Olaszországban és az idősek, illetve gyermekek gondozása Észtországban.

## ***A kapcsolat az Európai szociális párbeszéddel***

Az is világos, hogy a helyi és regionális önkormányzati ágazati szociális párbeszéd bizottságban vannak kapcsolatok ezen tágabb értelemben vett nemzeti szintű szociális párbeszéd, illetve az EU-szintű szociális párbeszéd között.

Először is, jelentős átfedés van az európai, illetve a nemzeti szinten tárgyalt kérdések között. A nemek közötti egyenlőség, a demográfiai változások, az élethosszig tartó tanulás, képzés, a harmadik fél által elkövetett munkahelyi erőszak, az önkormányzat szerkezeti átalakítása, az önkormányzat foglalkoztatási politikái és a szolgáltatási formák – mindezek olyan témák, amelyek a nemzeti és az európai napirendi pontok között is szerepelnek. Ezen átfedés nagyságát a gyakorlatban egy a CEMR és az EPSU által közösen végrehajtott felmérés is bemutatta 2004-ben. Ebből kiderült, hogy sok, a helyi önkormányzatok által felvetett foglalkoztatási kezdeményezés egybeesett a közös CEMR/EPSU munkaprogram témáival. A dán, finn, görög, ír, litván, svéd és egyesült királyságbeli szervezetek mind megerősítették ezt a megfigyelést.<sup>14</sup>

Másodszor pedig a szakszervezetek és a munkáltatók nemzeti szinten az ágazati szociális párbeszédet az európai szintű politika befolyási mechanizmusaként használják. Ahogyan arra a svéd helyi hatósági munkáltatói szövetség, az SKL 2007-ben rámutatott, ez „egyedülálló lehetőség biztosít számunkra, hogy hatást gyakoroljunk a munkaerőpiaci kérdésekre az Európai Unióban.” Harmadszor pedig van még egy kapcsolat. Számos esetben a nemzeti szervezetek az európai szinten felvetett kérdésekkel kezdtek el foglalkozni. Dániában tárgyalások

---

<sup>14</sup> *Involvement of the social partners in the local and regional government sector in the European Employment Strategy (EES) and National Action Plans on employment (A társadalmi partnerek bevonása a helyi és regionális önkormányzati ágazatba az Európai Foglalkoztatási Stratégiában (EES) és Nemzeti foglalkoztatási Akciótervekben)* Az EPSU/CEMR-EP közös kérdőívére adott válaszok összefoglalója, 2004. október.

zajlottak az EU-keretszerződések bevezetéséről például a távmunka esetében, amelyet illetően az ágazati szociális párbeszéd egy közös nyilatkozatot adott ki. Észtországban az alkalmazottak és a szakszervezetek közös nyilatkozatokat adtak ki az európai szintű fejlesztésekről. Svédországban a helyhatósági munkáltatói szövetség hozzájárult a nemek közötti egyenlőségről szóló CEMR nyilatkozathoz 2006-ban, és a tény, hogy már közös EPSU/CEMR irányelvek is léteznek a nemek közötti egyenlőségről, valószínűleg erőteljesebb nemzeti tevékenységekhez vezet ezen a területen.

Nyilvánvalóan még sok a tennivaló, de a példák rámutatnak, hogy az európai szinten megtárgyalt témák és javaslatok a nemzeti napirendeken is visszaköszönnek. Ez pozitív visszajelzésként értékelhető.





### **Az EPSU a Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége**

Ez az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) legnagyobb szövetsége, 8 millió közszolgálati dolgozóval több mint 200 szakszervezetből. A EPSU az egészségügyi és szociális szolgáltatások, helyi és nemzeti kormányzás, energia, vízügyi és hulladékgazdálkodási ágazatokban tevékenykedik. Ha többet szeretne tudni az EPSU-ról és a munkánkról, látogasson el a <http://www.epsu.org> weboldalra.

### **Az Európai Önkormányzatok és Régiók Tanácsa (CEMR)**

több, mint 100 000 helyi és regionális hatósági szerv képviselői szervezete, amelyek 38 európai ország 50 nemzeti szövetségét tömöríti. Munkáltatói platformja (CEMREP) a helyi és regionális önkormányzati európai szociális párbeszéd bizottság munkáltatói oldalát képviseli.

<http://www.ccre.org>

KÖZSZOLGÁLATI SZAKSZERVEZETEK EURÓPAI  
SZÖVETSÉGE (EPSU)  
45 RUE ROYALE – 1000 BRUSSELS (B)  
Tel. +32 2 250 10 80 – Fax + 32 2 250 10 99  
E-MAIL: <http://www.epsu.org>

EURÓPAI ÖNKORMÁNYZATOK ÉS RÉGIÓK TANÁCSA  
(CEMR BRÜSSZELI IRODÁJA)  
SQUARE DE MEEÛS 1 - 1000 BRUSSELS (B)  
TÉL. +32 2 500 05 36 - FAX +32 2 511 09 49  
E-MAIL: [cemr@ccre.org](mailto:cemr@ccre.org)  
<http://www.ccre.org>