



Yerel ve Bölgesel hükümet sektöründe sosyal diyalogğa genel bakış



Avrupa Komisyonu mali desteği ile hazırlanmıştır.

Nisan 2009

İÇİNDEKİLER

1) Giriş	1
2) Sosyal diyalogun tanımı	3
3) AB düzeyinde sosyal diyalog	4
4) Üye devletler içerisinde sosyal diyalog bağlamı	7
Yerel ve bölgesel hükümetin yapısı	8
Yerel ve bölgesel hükümetin işlevleri	10
Yerel ve bölgesel hükümette çalışanların istihdam statüsü	14
Yerel ve bölgesel hükümetlerin finansmanı	18
5) Yerel ve bölgesel hükümetlerde toplu iş görüşmeleri	22
Toplu iş görüşmesi yapılıyor mu?	22
Hükümet tarafından tek taraflı olarak belirlenir.....	23
Diğer çalışanlarla aynı şekilde müzakere edilmez.....	23
Mevzuat Onayına Tabiidir.....	25
Mevzuata gereksinim duyulmaz	25
Müzakere Düzeyi	28
Kamu sektörünün tümünü ilgilendiren anlaşmalar.....	28
Tüm yerel ve bölgesel hükümet için geçerli anlaşmalar	29
Yerel müzakereler	31
Net Olmayan Sınırlar	33
Merkezden uygulanan baskılar	33
Yerel esneklik	34
6) Geniş sosyal diyalog	36
Tanımlar	36
Geniş sosyal diyalog– nerede olur?.....	36
Geniş sosyal diyalogun kapsadığı konular	42
Avrupa sosyal diyalogu ile bağlantı.....	43

Yerel ve bölgesel hükümet sektöründe sosyal diyaloga genel bakış¹

1) Giriş

Bu genel bakış çalışmasında farklı sosyal diyalog biçimlerinin Avrupa Birliği'ne üye Devletler'deki yerel ve bölgesel hükümet sektörünün farklı düzeylerinde ve AB düzeyinde nasıl işlediğini incelenir. Genel bakış Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) ile Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) için hazırlanmıştır. Bunlar sırasıyla Avrupa düzeyinde sektördeki sosyal diyalog içerisinde işverenleri ve çalışanları temsil eden kuruluşlardır.

Sektörün Avrupa açısından önemi büyüktür. AB'nin çeşitli ülkelerinde çok çeşitli hizmetlerin yararlanıcılara ulaştırılmasını sağlar. Bu kapsamda– ülkelere bağlı olarak– sağlık hizmetleri, toplu taşıma, eğitim, emniyet hizmetleri, itfaiyecilik ve su temin gibi hizmetler sayılabilir. Sektör hemen hemen her ülkede– sosyal bakımdan çöp toplamaya, planlamadan parklara kadar– günlük hayatın en başta gelen hizmetler sunar. Bölgesel ve yerel hükümetlerin toplam harcamaları 27 AB ülkesindeki GMSH'nin % 15.5'ine karşılık gelirken toplam kamu sektörü harcamalarının % 33.9'unu oluşturur.² Sektör Avrupa genelinde 17 milyon kişiyi istihdam etmektedir.

Yerel ve bölgesel hükümet aynı zamanda Avrupa'nın demokratik dokusunun önemli bir parçasını oluşturur. Seçilmiş temsilciler, temsil ettikleri kesime yakın kararlar alırlar. Ancak sektörün kendi demokratik meşruiyeti olsa da hem ulusal çerçeveler hem de genel ekonomik bağlama

¹ Bu belge Avrupa Komisyonu'nun mali desteği ile hazırlanmış olup Komisyon belgenin içeriğinden veya kullanım biçiminden hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.

² *Sub-national public finance in the European Union (Avrupa Birliği'nde yerel kamu maliyesi)*, Dexia; Aralık 2008; rakamlar 2007 yılına ait.

uygun hareket etmek zorundadırlar. Halkın daha fazla ve daha kaliteli hizmete artan talebi kaynaklarda ciddi kısıtlamalarla karşılaştıkça sektör ciddi güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır– kaynaklardaki söz konusu kısıtlayıcı durum mevcut ekonomik krize bağlı olarak daha da yoğunlaşmış olabilir. Bu gerilimler hizmeti ulaştıran kişiler– çalışanlar- üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır.

Sosyal diyalog -işverenler ile çalışan kesimin temsilcisi olan sendikalar arasındaki tartışma ve görüşmeler– bu tür güçlüklerin aşılmasında yardımcı bir rol oynayabilir. Sosyal diyalog verimli, maliyet etkin ve kaliteli kamu hizmetleri sunulması ile doğru istihdam uygulamalarının el ele gitmesini sağlamaya yardımcı olabilir. Bu genel bakış, sektörde sosyal diyalogun mevcut durumunu netleştirerek özetlemeye çalışır. Diyalogun destek noktasını CEMR ve EPSU, hatta özellikle EPSU lehine ortak olarak üstlenilen çalışmalar teşkil eder (EPSU ve CEMR web sitelerinden ulaşılabilir).³ Ayrıca 11 Aralık 2008 tarihinde EPSU/CEMR Bratislava’da yapılan çalıştaydaki görüş ve katkılardan ve takip eden gün gerçekleştirilen CEMR/EPSU genel kurul toplantısından yararlanır.

³ *Strengthening social dialogue in the yerel ve bölgesel hükümet sector in the “new” Member States and candidate countries (“yeni” Üye Ülkeler ile aday ülkelerdeki yerel ve bölgesel hükümet sektöründe sosyal diyalogun güçlendirilmesi)*, EPSU ve CEMR adına ECOTEC Research and Consulting Limited; Aralık 2005; ve *Trade unions, collective bargaining and social dialogue in yerel ve bölgesel hükümet in the EU Member States, EEA and candidate countries (AB’ye Üye Devletler, Avrupa Çevre Ajansı ve aday ülkelerde yerel ve bölgesel hükümette sendikalar, toplu sözleşme ve sosyal diyalog)*, İş Geliştirme Birimi tarafından EPSU için hazırlanan rapor; Aralık 2008

2) Sosyal diyalogun tanımı

CEMR ve EPSU tarafından 2006 yılında kabul edilen bir ortak bildiriye sosyal diyalogun geniş kapsamına da işaret eden bir tanıma işaret edilir. Ortak Kabul gören bu belgeye göre “Sosyal diyalog çeşitli düzeylerde işler ve çok çeşitli şekillerde bulunabilir. Bu şekiller arasında aşağıdakiler sayılabilir:

- İşin örgütlenmesini etkileyen önemli konularda çalışanlara danışılması,
- İstihdam şartlarının görüşülmesi ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanması ve
- Çeşitli katılımcı prosedürler izlenerek işbirliği yapılması.⁴”

Yine ortak belgede sosyal diyalogun “esasen sosyal ortaklar [işveren ve sendikalar] için özerk bir mesele” olduğu, başka bir deyişle devletin kontrolü altında olmadığı belirtilir.

⁴ Twewl ve bölgesel hükümette sosyal diyalog konulu CEMR – EPSU ortak bildirisi; 29 Kasım 2006 tarihinde toplanan yerel ve bölgesel hükümet konulu sektörel sosyal diyalog genel kurul toplantısında gerçekleşti.

3) AB düzeyinde sosyal diyalog

Mevcut biçimi ile 2004 yılında AB düzeyinde yerel ve bölgesel hükümette sosyal diyalog oluşturuldu. Diyalogun tarafları çalışan sendikaları temsilcisi olan EPSU ile işverenleri temsil eden CEMR'dir. Her iki kuruluşun temsilcileri sektörel sosyal diyalog komitesi olarak düzenli olarak bir araya gelir. Bir idari grup (başkan, başkan vekilleri ve sekreterliklerden oluşur) çalışma gruplarında ve yıllık olarak düzenlenen bir genel kurul toplantısında meydana gelen faaliyetleri koordine eder. Bu toplantılar 1998 yılında Avrupa Komisyonu tarafından oluşturulan sektörel sosyal diyalogun genel çerçevesi içerisinde yerleşmekte olup bugün bu tür komitelerden 36 adet mevcuttur. Komisyon, müdahil kuruluşların Avrupa seviyesinde sektörel sosyal diyalog içerisinde yer almadan önce, kendisine üye oluşumların, temsilciliği ve kapasitesi ile ilgili bir dizi kriteri karşılamalarını ister.

Sektörel sosyal diyalog komitesinin çalışması danışmalar ve ortak öneriler için forum ortamı sağlar. Bu tür ortamlar AB politikasına yanıt niteliğinde olabilir—iş kanunu Yeşil Bülten gibi— ya da ulusal düzeydeki EPSU ve CEMR bağlı kuruluşlarının tartışma ve uygulamaya sevk edilmesi şeklindeki politikalar olabilir— tele iş hakkında ortak bildiri gibi. Bu tür ortak bildirilerin nasıl ele alındığı ulusal düzeyde bağlı kuruluşlara bağlıdır: bazı durumlarda ortak sözleşme prosedürlerine göre ele alınırken bazen de farklı bir sosyal diyalog veya danışma biçimi uygulanır.

EPSU ve CEMR arasında görüş alışverişi yapılmış, işyerinde şiddet, demografik değişiklikler, farklı hizmet sunum şekilleri, eğitim ve yaşam boyu öğrenci gibi tarafların ortak ilgi alanına giren bir dizi konu incelemeye alınmıştır. 2004 yılı başından bu yana bir dizi ortak bildiri yayınlamıştır. Bunlar:

- Tele iş (2004);
- AB istihdam politikası (2005);

- Yerel ve bölgesel hükümette sosyal diyalog gelişimi– yukarıda anılan belge (2006);
- İş kanununun modernleştirilmesi konulu Komisyon Yeşil Bülteni'ne yanıt (2007);
- İş piyasasından en uzakta bulunanların aktif katılımı (2008); ve
- Mali ve ekonomik kriz konusunda ortak mesaj (2009)

Tüm bunların yanı sıra 2007 yılında EPSU ve CEMR tarafından yerel ve bölgesel hükümette cinsiyet eşitliği eylem planlarını oluşturan ortak yönergeler ortaya konuldu. Bu yönergelerin gayesi “eşitlik alanında bölgesel ve yerel insiyatifleri desteklemek ve EPSU ile CEMR üyeleri tarafından ortak, uzun vadeli ve sürdürülebilir bir yaklaşım ortaya konulmasını sağlamaktır.” Bu yönergeler içerisinde bir de eşitlik kontrol listesi bulunur, yeni bir Avrupa Komisyonu raporunda değinildiği üzere bu liste “sosyal ortakların zaman zarfında eşitlik konulu performanslarını değerlendirmesine yardımcı olur”⁵.

Son olarak komite, Komisyon'un mali desteği ile, sektörde sosyal diyalogu geliştirmeye yönelik bir dizi rapor sunmuştur; belirgin olarak, Orta ve Doğu Avrupa'da meydana gelen gelişmeler üzerinde bir araştırma⁶ ile yerel hizmet sunulmasında görülen değişikliklerde sosyal diyalogun rolü üzerinde bir dizi vaka çalışmasını dahil eden bir rapor bu kapsamda sayılır⁷.

⁵ *Industrial Relations in Europe 2008 (2008 Avrupasında Endüstriyel İlişkiler)*, Avrupa Komisyonu 2009, Bölüm 4

⁶ *Strengthening social dialogue in the yerel ve bölgesel hükümet sector in the “new” Member States and candidate countries, (“yeni” Üye Ülkeler ilea day ülkelerdeki yerel ve bölgesel hükümet sektöründe sosyal diyalogun güçlendirilmesi)*, EPSU ve CEMR adına ECOTEC Research and Consulting Limited; Aralık 2005

⁷ *Reform of public services: What role for social dialogue?* (Kamu hizmetleri reformu: Sosyal diyalogun rolü nedir?) CEMR ve EPSU adına Working Lives Research Institute; Temmuz 2008.

Sosyal diyalog komitesi çalışmaları sürmektedir ve çalışmaların 2009 yılında aşağıdaki konuları da içine alacağı düşünülmektedir: göçmenlerin entegrasyonu ve çeşitlilik politikaları geliştirilmesi; sosyal hizmetlerin yeniden yapılandırılmasında sosyal diyaloğun rolü konusunda politika geliştirilmesi; kamu ihale alanında sosyal konular ve şu anki ekonomik kriz ile bağlantılı diğer konular.

4) Üye devletler içerisinde sosyal diyalog bağlamı

Üye devletlerdeki yerel ve bölgesel hükümette sosyal diyalog genel anlamda gelişmiş durumda olup devlet bazında farklı şekiller almaktadır; bu şekiller ulusal düzeyden iş yeri düzeyine kadar çalışan temsilcileri ile danışmayı ve toplu görüşmeleri içerir.

Ancak uygulanan yöntemler ile müdahil olan katılımcılar ülkeden ülkeye önemli değişiklik göstermektedir. Bu durumun nedenlerinden biri, sendikaların ve işverenlerin faaliyet gösterdiği ve toplu görüşme ile danışmanın yapıldığı bağlamlar arasında ciddi ulusal farklılıklar bulunmasıdır.

Bu raporun işlevi, incelenen her bir devlette endüstriyel ilişkiler çerçevesindeki daha genel farklılıklara (sendika yoğunluğundaki çeşitlilikler veya iş yerinin öncelikle iş konseyleri ve benzer kuruluşlar aracılığıyla temsil edildiği devletler ile yerel sendikaların baskın olduğu devletler arasındaki zıtlıklar gibi) bakmak değildir⁸.

Aynı zamanda yerel ve bölgesel hükümetin faaliyet gösterdiği yasal bağlam da üye devletten devlete önemli ölçüde değişmektedir. Kamu idaresinin, yerel ve bölgesel hükümet dahil, Avrupa çapında işleyişini belirleyen ortak ilkeler bulunsa da—normal olarak tespit edilen dört unsur güvenilirlik ve öngörülebilirlik olan yasal kesinlik, açıklık ve şeffaflık,

⁸ Endüstriyel ilişkiler konulu en yeni Avrupa Komisyonu raporunda ulusal düzeydeki endüstriye ilişkilerin tipolojisi bulunur; diğer araştırmalara dayanan bu rapor AB üyesi 27 devleti beş gruba ayırır: Kuzey ülkelerinin, Danimarka, Finlandiyaya ve İsveç'in "organize korporatizmi"; Avusturya, Belçika, Almanya, Lüksemburg, Hollanda ve Slovenya'nın "sosyal ortaklığı"; Fransa, Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya'nın "devlet merkezli" yaklaşımı; Kıbrıs, İrlanda, Malta ve Birleşik Krallık'ın "liberal" yaklaşımı ve Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya, Romanya ve Slovakya'dan oluşan "karma" grup. *Industrial Relations in Europe 2008 (2008 Avrupasında Endüstriyel İlişkiler)*; Avrupa Komisyonu 2009, Bölüm 2

hesap verebilirlik ve verimlilik⁹ – her bir ülkede geçerli olan özel kurallar ile bunların sosyal diyalog üzerindeki etkileri çok farklıdır.

Bu raporda söz konusu farkların tamamı ele alınmamaktadır. Ancak yerel ve bölgesel hükümetin yapılanma biçiminde, bu organın üstlendiği görevler, buralarda çalışanların istihdam statüsü ile finansmanında görülen temel farklılıkların bazılarını tanımlayabilmektedir.


Yerel ve bölgesel hükümetin yapısı

İkisi arasındaki farklardan biri, yerel ve bölgesel hükümette yer alan idari düzeylerin sayısıdır ve ulusal idarenin merkezi olmayan kısımlarını dışarıda bırakır. Üye ülkelerin birçoğunda (27 ülkeden 21 tanesi) ya iki ya üç adet yerel ve bölgesel hükümet düzeyi bulunur. Yalnız Estonya, Litvanya, Lüksemburg ve Slovenya gibi beş küçük ülke ile Bulgaristan'dan oluşan altı ülkede, ayrımlar her zaman çok net olmasa da tek bir düzey bulunmaktadır. Ayrıca başkentte bulunan yerel ve bölgesel hükümet düzenlemeleri ülkenin geri kalanı ile aynı değildir. İzole edilmiş ve coğrafi olarak farklılaşmış alanlara genellikle farklı muamele edilir. Yerel hükümet birimlerinin yasal statüsünün aynı olduğu durumlarda bile nüfus alanındaki farklılıklar gerçeğin çok farklı olduğunu göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda genel bir özet sunulmaktadır.

⁹ Örnek olarak *European Principles for Public Administration (Kamu İdaresi Konusunda Avrupa İlkeleri)*, Sigma Papers: No. 27, Kasım 1999 belgesine bakınız

Kaç hükümet düzeyi bulunur?

Bir düzey (6)	 Bulgaristan	 Estonya	 Litvanya	 Lüksemburg	 Malta	 Slovenya
İki düzey (12)	 Avusturya	 Kıbrıs	 Çek Cumhuriyeti	 Danimarka	 Finlandiyaiya	 İrlanda
	 Letonya	 Hollanda	 Romanya	 Slovakya	 İsveç	 Birleşik Krallık
Üç düzey (9)	 Belçika	 Fransa	 Almanya	 Yunanistan	 Macaristan	 İtalya
	 Polonya	 Portekiz	 İspanya			




























Yerel ve bölgesel hükümetin işlevleri

Yerel ve bölgesel hükümetin üstlendiği görevler bu organların yapılarından daha önemlidir ve bu konuda da ele alınan ülkeler arasında belirgin farklar söz konusudur.

Ülkelerin birbirinden ayrıldığı temel noktalardan biri, zorunlu eğitim ve/veya sağlık hizmetlerinin yerel ve bölgesel hükümet tarafından veya başka türlü sunulmasıdır. Yerel otoritelerin üstlendiği görevler bakımından başka farklar da mevcuttur. Örneğin su ve enerji temin edilmesi birçok ülkede yerel otoritelerin temel sorumluluğu iken başka yerlerde artık durum değişmiştir. Yine toplu taşıma bazı ülkelerde belediyenin sorumluluğunda iken bazı ülkelerde değildir.

Aşağıdaki tabloda genel bir özet sunulmaktadır.

Yerel ve bölgesel hükümetin işlevleri– büyük resim

Hem zorunlu eğitimden hem sağlıktan sorumlu (16)	 Avusturya	 Belçika	 Bulgaristan	 Çek Cumhuriyeti	 Danimarka	 Estonya
	 Finlandiya	 Almanya	 İtalya	 Macaristan	 Letonya	 Litvanya
	 Polonya	 Slovakya	 İspanya	 İsveç		
Zorunlu eğitimden sorumlu ancak sağlıktan sorumlu değil(5)	 Lüksemburg	 Hollanda	 Romanya	 Slovenya	 Birleşik Krallık	
Zorunlu eğitim ve sağlık alanlarının hiçbirinden sorumlu değil (6)	 Kıbrıs	 Fransa	 Yunanistan	 İrlanda	 Malta	 Portekiz




























Yerel ve bölgesel hükümetlerin üstlendiği konuların harcama düzeyi üzerinde önemli bir etkisi bulunur. Tablo 1’de görüldüğü üzere genel kamu harcamaları içinde yerel ve bölgesel harcamaların payının en yüksek olduğu ülkeler– Danimarka (% 63.1), İspanya (% 54.6) İsveç (% 46.6) ve Almanya (% 44.2)– aynı zamanda yerel ve bölgesel hükümetlerin diğer sorumluluklarının üzerinde zorunlu eğitim ve sağlık hizmetlerinden de sorumlu olduğu ülkelerdir.

Yerel ve bölgesel hükümete düşen sorumluluklar doğal olarak istihdam edilen kişi sayısını da etkilemektedir. Örneğin İspanya’da hem eğitim hem de sağlık yerel ve bölgesel hükümetin sorumluluk alanına girerken Portekiz’de durum böyle değildir.

Fransa ve İsveç’teki yerel ve bölgesel hükümet alanında istihdam edilen kişi sayısı arasında da benzer bir karşıtlık söz konusudur. Örneğin Fransa’da hastanecilik hizmeti özel ve ayrı bir idare tarafından sağlanıp öğretmenler yerel hükümet tarafından istihdam edilirken İsveç’te hem sağlık hem eğitim belediyeler ile ülkelerin sorumluluğudur.

Tablo 1 tüm kamu harcamaları içerisinde yerel ve bölgesel hükümet harcamaları hakkında detaylı bilginin yanı sıra istihdam edilen kişi sayıları hakkında fikir vermektedir. Ancak bazı ülkelerde istihdama dair sayısal veriler mevcut değildir; özellikle bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri ve diğer bazı ülkelerde ulusal kaynaklar yerine BM kayıtlarına dayanan tahmini veriler sunulmaktadır.

Tablo 1: Yerel ve bölgesel hükümette harcamalar ve istihdam

Ülke		Tüm kamu harcamaları içinde yerel ve bölgesel harcamaların oranı - 2007	Yerel ve bölgesel hükümet düzeylerinde istihdam edilen kişi sayısı
Avusturya		% 33.1	332,300
Belçika		% 42.4	340,600
Bulgaristan		% 17.4	211,200
Kıbrıs		% 4.6	5,200
Çek Cumhuriyeti		% 26.2	343,200
Danimarka		% 63.1	669,000
Estonya		% 27.7	Geçerli değil
Finlandiya		% 40.7	428,000
Fransa		% 21.4	1,613,200
Almanya		% 44.2	3,355,000
Yunanistan		% 6.0	90,000
Macaristan		% 23.5	620,700
İrlanda		% 20.0	35,000
İtalya		% 31.2	680,400
Letonya		% 29.9	Geçerli değil
Litvanya		% 23.8	Geçerli değil
Lüksemburg		% 13.3	4,100
Malta		% 1.4	300
Hollanda		% 33.8	184,000
Polonya		% 31.8	1,731,700
Portekiz		% 13.3	126,700
Romanya		% 26.3	353,000
Slovakya		% 17.6	Geçerli değil
Slovenya		% 19.9	Geçerli değil
İspanya		% 54.6	1,862,600
İsveç		% 46.6	1,051,200
Birleşik Krallık		29.0%	2,904,000
Toplam		% 33.9	16,941,400

Kaynaklar: Harcamalar: AB yerel hükümetleri: 2007 kilit veriler, Dexia CEMR 2008, yanı sıra diğer ulusal kaynaklar

Farklı ülkelerdeki yerel ve bölgesel otoritelerin farklı ilkelerle işçi istihdam etmesinin endüstriyel ilişkilerin özellikleri üzerinde de bir etkisi vardır. Kamu sağlığına bakan sağlık hizmeti çalışanlarının hem belli kısıtlamaları hem de fırsatları vardır; bu özellikler atık bertaraf etme veya belediye planlaması alanında çalışan işçilerin sahip olduğu olanak ve sınırlandırmalardan farklıdır.

Yerel ve bölgesel hükümette çalışanların istihdam statüsü

Yerel ve bölgesel hükümetler içerisinde sendikaların faaliyet gösterdiği, görüşme yaptığı ve sosyal diyaloga girdiği bağlama ilişkin bir diğer kilit öge, sektörde çalışanların statüsüdür. Bu kişiler normal çalışan mı yoksa özel bir istihdam statüsünden mi yararlanıyorlar? Buna göre devlet adına ve kamu sektörünün işleyişinin büyük ölçüde özel mevzuata tabi olduğu kamu hizmeti yaklaşımının bir parçası olarak yetki mi kullanıyorlar?

Özel statüye istinaden bu kişilere verilen ad ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin Almanya ve Avusturya'da "Beamte" olarak anılırken İspanya'da "funcionarios", Fransa'da "fonctionnaires titulaires" olarak bilinmektedir– terim bazen "devlet memuru" bazen "kamu görevlisi" olarak tercüme edilir. Özel statüye tabi olarak istihdam edilenlerin net çalışma şartları ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de birçok durumda özgürlükleri üzerinde daha fazla koruma ve daha sınırlandırma ile bunların devletin ihtiyaçları doğrultusunda hareket etme zorunluluklarını bir araya getirdiği görülür. Örneğin özel statüye tabi kamu görevlilerinin işten çıkarılması çok zor olup bu kişilere yaşam boyu kariyer sağlanabilse de öte taraftan bu kişilerin işe alınması ve terfi ettirilmesine ilişkin net kurallar konulabilir ve işveren talebi

doğrultusunda bu kişiler ülke genelinde sürekli dolaşımda olabilir veya bu kişiler özel sektörde istihdam edilenlerden farklı bir disiplin prosedürüne tabi olabilir¹⁰.

Yerel ve bölgesel hükümetlerde çalışanların statüsü endüstriyel açıdan önem arz eder çünkü bu şartlar hem ücretlerini hem de toplu görüşmede tabi oldukları şartlar üzerinde bir etkiye sahiptir. Burada sözü edilen şartlar mevzuat yoluyla tek taraflı olarak hükümet eliyle konulmaz. Hatta daha uç durumlarda endüstriyel eylemde bulunup bulunamayacaklarını bile belirleyebilir.

Aslında incelenen 27 AB ülkesinin 16'sında yerel ve bölgesel hükümette görev alanların en azından bir kısmı özel istihdam statüsüne tabi olup bu statü özel sektördeki diğerlerinden önemli ölçüde farklıdır. Yalnızca 11 ülkede (Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, İtalya, Letonya, Malta, Hollanda, Polonya, Slovakya, İsveç ve Birleşik Krallık) durum farklıdır. Bu, tüm bu ülkelerde yerel ve bölgesel hükümette istihdam edilenler ile özel sektörde istihdam edilenlerin statüsü arasında hiçbir fark olmadığı anlamına gelmez. Örneğin Hollanda'da kamu çalışanları ile özel çalışanlar arasında statü farkı bulunur. Ancak bu farklar önceden olduğundan çok daha azdır.

Fakat yerel ve bölgesel hükümette görev alan kişilerden bazılarının özel statüye tabi olduğu 16 ülkede bu statüye tabi olanların oranı çok çeşitlilik gösterir. Örneğin Fransa'da yerel ve bölgesel hükümette çalışanların yaklaşık yüzde sekseni

¹⁰ Yer yer çalışanların özel statüye tabi olarak kariyerlerinin başına işe alınabildiği ve kıdem esasına dayalı olarak yükseldiği "kariyer" sistemi ile çalışanların özel statüsünün söz konusu olmaksızın özel pozisyonlarda istihdam edildiği ve yeni pozisyonlara başvurmak suretiyle yükselebildiği "istihdam" sistemi arasındaki farklar için *Les Fonctions Publiques Locales en Europe*, Editör Patrice Azan, CNPT, Mart 2005 baskısına bakınız. Adı geçen basımda aşağıdaki ülkeler esasen "kariyer" sistemi üzerine oturtulmuştur: Belçika, Bulgaristan, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Litvanya, Lüksemburg, Portekiz, Romanya ve İspanya. Öncelikli olarak "istihdam" sistemine dayalı ülkeler ise şunlardır: Danimarka, Finlandiya, İtalya, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık. 27 AB ülkesinin tamamı sınıflandırmaya tabi tutulmamıştır ve rapor birçok ülkede iki sistemin bir arada yürüdüğünü göstermektedir.

(% 79) bu statüya sahip iken Estonya'da bu şekilde çalışanlar hala azınlıktadır.

Özel statülü olarak çalışanların oranı aynı zamanda kişilerin çalıştığı hükümet düzeyine uygun olarak da değişiklik gösterir: yerel ve bölgesel düzeyde çalışanların genelde belediye çalışanlarına göre özel statüye sahip olması daha muhtemeldir. Örneğin Almanya'da bölgesel düzeyde çalışanların % 61'i özel statüde iken (genelde öğretmenler, polis memurları veya adalet sistemi çalışanları) belediyelerde çalışanların ancak % 14'ü bu tür bir özel statüye sahiptir. Benzer şekilde İspanya'da da bölgesel düzeyde istihdam edilenlerin yalnızca % 11'i normal çalışandır; il düzeyinde gelindiğinde bunun % 51'e, belediye düzeyindeyse % 61'e yükseldiği görülmektedir.

Öte yandan birçok ülkede bu özel statüye tabi olarak çalışanların sayısında belirgin bir düşüş göze çarpmaktadır– en azından “eski” üye devletlerde– ve bu durum hala belirgin bir ayrımı canlı tutmaktadır. Örneğin Danimarka'da yerel ve bölgesel hükümet bünyesinde çalışanların % 10'luk kesimi özel statü anlamındaki “tjenestemand”e tabidir. Fakat özel statünün “üniformalı kadın ve erkekler” ile sınırlandırılmasına (itfaiye, cezaevi personeli ve polis gücü ile kıdemli devlet memurları gibi) yönelik planlı politikaların bir sonucu olarak özel statülü personelin oranında düşüş olmuştur.

Yerel ve bölgesel hükümetlerde çalışanların istihdam durumu

Özel statülü çalışanlar bulunur(16)	 Avusturya	 Belçika	 Bulgaristan	 Danimarka	 Estonya	 Finlandiya
	 Fransa	 Almanya	 Yunanistan	 Macaristan	 Litvanya	 Lüksemburg
	 Portekiz	 Romanya	 Slovenya	 İspanya		
Özel statüde çalışan yok (11)	 Kıbrıs	 Çek Cumhuriyeti	 İrland	 İtalya	 Letonya	 Malta
	 Hollanda	 Polonya	 Slovakya	 İsveç	 Birleşik Krallık	

Yerel ve bölgesel hükümetlerin finansmanı

Mali konular ile bütçe konuları da yerel ve bölgesel hükümetlerin faaliyet çerçevesinin hayati bir parçası olup gerek daha geniş kapsamlı danışma gerekse toplu görüşmeler bakımından sosyal diyalog üzerinde etki sahibidir.

Örneğin yerel ve bölgesel hükümet harcamalarının genişleyip daralma durumuna bağlı olarak bilhassa iş görüşmesi bağlamı değişiklik gösterir.

2008 Dexia/CEMR¹¹ araştırmasından alınan veriler 2007'de yerel ve bölgesel hükümet harcamalarının AB genelinde % 2.0 oranında, yeni Üye Devletlerde ise % 4.3 oranında arttığını söyler. Ancak büyümenin gelecekte aynı hızla devam etmeyeceği düşünülmektedir.

Görüşmelerde yerel ve bölgesel otoritelerin hareket alanı, kendi finansmanlarını yaratabilme veya merkezi hükümete bağımlılıklarına göre değişiklik gösterir.

Yine Dexia/CEMR araştırması, hem yerel ve bölgesel hükümet harcamalarını hem de vergiler ve diğer katılar yoluyla bölgesel ve mahalli bazda elde edilen kaynağın 2007 yılındaki GSMG'ye oranını göstermektedir.























Bu rakamlar, ortalama olarak, yerel bazda toplanan gelirin toplam yerel ve bölgesel harcamaların yaklaşık % 45'ine karşılık geldiğini gösterir.






Birçok ülkede buna yakın rakamlar tespit edilmiş; 27 üye ülkenin 17'sinde mahalli gelirin yerel ve bölgesel harcamaların % 60 ila % 30'unu oluşturduğu bilinmektedir. Üç ülkede- Romanya (% 76), İsveç (% 66) ve Almanya (% 64),

¹¹ *Sub-national public finance in the European Union 2007 (2007 Yılı Avrupa Birliği yerel kamu finansmanı)*, Dexia, Aralık 2008

aynı gelirin oranı daha yüksek yer tutarken altı ülkede oran belirtilenden düşüktür. Bu ülkeler Kıbrıs (% 25), Birleşik Krallık (% 15), İrlanda (% 13), Yunanistan (% 12), Hollanda (% 11) ve Bulgaristan'dır (% 11). Dexia/CEMR sayısal verilerine göre Malta'da mahalli gelir bulunmadığı buna karşılık yerel harcamaların oldukça düşük kaldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 2: Yerel ve bölgesel harcamalar ile vergilerin GSMH içerisindeki oranı– 2007

Ülke		Yerel ve bölgesel kamu harcamalarının GSMH içerisindeki oranı	Yerel ve bölgesel receipts vergiler ile sosyal katkı paylarının GSMH içerisindeki oranı	Yerel vergiler ve katkı paylarının kapsadığı yerel ve bölgesel hükümet harcamalarının oranı
Avusturya		16.0%	8.2%	51%
Belçika		20.5%	6.1%	30%
Bulgaristan		7.2%	0.8%	11%
Kıbrıs		2.0%	0.5%	25%
Çek Cumhuriyeti		11.2%	5.1%	46%
Danimarka		32.0%	17.1%	53%
Estonya		9.8%	4.1%	42%
Finlandiya		19.2%	9.2%	48%
Fransa		11.2%	4.8%	43%
Almanya		19.4%	12.5%	64%
Yunanistan		2.6%	0.3%	12%
Macaristan		11.7%	4.4%	38%
İrlanda		7.1%	0.9%	13%
İtalya		15.0%	6.5%	43%
Letonya		11.3%	5.2%	46%
Litvanya		8.4%	2.9%	35%
Lüksemburg		5.0%	1.6%	32%
Malta		0.6%	-	-
Hollanda		15.3%	1.7%	11%
Polonya		13.4%	4.2%	31%
Portekiz		6.1%	2.3%	38%
Romanya		9.8%	7.5%	77%

Slovakya		6.1%	3.4%	56%
Slovenya		8.4%	3.0%	36%
İspanya		21.2%	11.3%	53%
İsveç		24.5%	16.1%	66%
Birleşik Krallık		12.9%	1.9%	15%
Toplam AB ülkesi:27		15.5%	7.0%	45%
Kaynak: EU sub-national governments (AB yerel hükümetleri): 2007 kilit verileri, Dexia CEMR 2008				

5) Yerel ve bölgesel hükümetlerde toplu iş görüşmeleri

Toplu iş görüşmesi yapılıyor mu?

Yerel ve bölgesel hükümette toplu iş görüşmelerinin işleyişini incelerken bilinmesi gereken ilk unsur, evren içerisinde toplu iş görüşmelerinin yapıp yapılmadığının bilinmesidir. Aslında 27 ülkenin tamamında ücret ve şartlar hakkında görüşmeler yapılır; bazı ülkelerde bu görüşmeler işgücünün ancak belli bir kısmını temsil etse de diğer bazı yerlerde süreç resmi olarak toplu iş görüşmesi diye bilinmemektedir.

Tüm çalışanların özel sektör çalışanları ile aynı etkin şartlara sahip olduğu 11 ülke ile yerel ve bölgesel hükümetlerde istihdam edilen bir kısım işgücünün özel statüye tabi olduğu 16 ülke arasında belirgin bir farklılık mevcuttur.

Yerel ve bölgesel hükümetlerde görev alan çalışanların normal çalışan statüsünde görüldüğü 11 ülkede normal iş görüşmelerinin yaygın olduğunu belirtmek şaşırtıcı olmasa gerek. Bu ülkeler Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, İtalya, Letonya, Malta, Hollanda, Polonya, Slovakya, İsveç ve Birleşik Krallık'tır. Bu, bu ülkelerdeki tüm çalışanların ücret ve çalışma şartlarının müzakareye tabi olduğu anlamına gelmez. Letonya ve Polonya'da, örneğin, toplu iş görüşmeleri oldukça yaygın olup, yalnızca sendikanın işverene görüşme için baskı yapma gücünün olduğu görüşmeler söz konusudur. Ancak yerel ve bölgesel hükümette istihdam edilen tüm işgücünü ilgilendiren toplu iş görüşmelerinin önünde hiçbir yasal engel bulunmamaktadır. (Merkezi hükümetin taşra teşkilatında çalışanlar, özel statüsü olanlar kapsam dışındadır. Örneğin Slovakya'da özel statüsü olan ve olmayan işçiler merkezi hükümete bağlı yerel ofislerde bir arada çalışır ancak yerel ve bölgesel hükümette bu duruma rastlanmaz.)

Kalan 16 ülkenin birçoğunda yerel ve bölgesel hükümette istihdam edilenlerin bir kısmı özel statüye tabi iken özel statüsü olan ve olmayan çalışanlara yönelik toplu görüşme olanakları mevcuttur. Ancak bazı ülkelerde özel statülü çalışanlar için iş görüşmesi yapılmazken diğer bazı yerlerde iş görüşmesi uygulaması mevcuttur fakat farklı bir yasal statü söz konusudur veya başka prosedürlere tabidir.

Hükümet tarafından tek taraflı olarak belirlenir

Üç ülkede- Bulgaristan, Almanya ve Litvanya, özel statülü çalışanların ücret ve çalışma şartları görüşmeye tabi değildir; bilakis müzakere ortamı olmaksızın doğrudan hükümet tarafından kararlaştırılır. Örneğin Almanya'da her bölge (*Bundesländer*), *Beamte* (özel statülü çalışanları kast eden Almanca terim) görüşme değil mevzuat uyarınca istihdam işlerini yürütür. Genel olarak bu kişilerin şartları, hakları toplu görüşme ile saptanan diğer çalışanların durumunu izler. Ancak zaman zaman bölge idareleri *Beamte*'nin çalışma şartlarını belirleme haklarını kullanmıştır. Örneğin Bavaria 2004 yılı Eylül ayında kendi bölgesindeki *Beamte*'nin haftalık mesai saatlerini tek taraflı olarak 40 saatten 42 saate yükseltmişti.

Ancak bu ülkelerde özel statüye tabi olarak çalışanların ücret ve şartları mevzuat veya yasa ile belirlenmesine rağmen diğer çalışanların ücret ve özlük hakları toplu iş görüşmelerine bağlıdır.

Diğer çalışanlarla aynı şekilde müzakere edilmez

Dört ayrı ülkede özel statüde çalışan kişilerin ücret ve özlük hakları diğer çalışanların tabi olduğu şekilde görüşülmez. Farklılığın boyutları büyük ölçüde değişiklik gösterse de işçi

grupları için etkili müzakere olasılığı Avusturya veya Lüksemburg'da Fransa veya Yunanistan'dakinden daha yüksektir. Münferit ulusal pozisyonlar aşağıdaki gibi düzenlenir:

- Avusturya'da özel statülü çalışanlar (*Beamte*) bu tür toplu iş görüşmeleri kapsamına girmez ama aslında rayiçler belirlenmeden önce yıllık olarak ücret görüşmeleri yapılır. Sonuçlar Beamte ve normal çalışanlar için aynı çıkar;
- Fransa'daki işgücünün büyük çoğunluğunun tabii olduğu şartlar– özel statüde çalışanlar (*fonctionnaires titulaires*) – yasa ve mevzuatlarla belirlenir. Bu nedenle katı yasal terimler açısından toplu iş görüşmesi söz konusu değildir. Öte yandan 1983 yılında yürürlüğe giren mevzuata göre ücret zammı kararları alınmadan önce sertifikalar “hükümet ile müzakere etme” ve “işin şartları ve organizasyonuna ilişkin konuları tartışma” yetkisine sahiptir. Sürecin tamamı sendikalar ve diğerleri tarafından, bilhassa görüşme veya zam takvimi olmaması, zaman çizelgesinin genellikle siyasi durumlara bağlı olması yönüyle eleştirilmektedir. Fakat 2008 yılı başında bazı sendikalar tarafından imzalanan bir anlaşmada takip eden üç yıla ait ücret görüşmeleri için geniş bir zaman çizelgesi üzerinde mutabakat sağlanmıştır;
- Yunanistan'da ise kamu görevlisi olarak özel statülü çalışanların ücret ve özlük hakları merkezden belirlenir ve prensipte toplu iş görüşmeleri olmasına ve sendikaların ücret zammı konusunda teklifler sunma şansı olsa da pratikte ücret tek taraflı olarak hükümet tarafından belirlenmektedir.
- Lüksemburg'da yerel hükümette özel statüde çalışanlar ile kıdemli işçilerin ücret ve şartları tüm belediyeleri kapsayacak şekilde müzakere edilir ancak bu müzakerelerin arkasında bunlara yasal geçerlilik kazandıracak mevzuat bulunur. Kıdemsiz işçiler için ise her bir belediye ile doğrudan görüşmeler yapılır.

Mevzuat Onayına Tabiidir

Dört üye ülkede (Macaristan, Portekiz, Romanya ve İspanya) kamu sektöründe görevli tüm çalışanların ücret ve özlük hakları, son yıllarda Portekiz’de sendikalar tarafından reddedilen çözümlerin hükümet tarafından ısrarla getirilmesi itibariyle diğer üç ülkeden farklı bir durum söz konusu olmasına rağmen, görüşmeler yapıldıktan sonra mevzuat onayına tabiidir. Yukarıda adı geçen ülkelerde geçerli konum aşağıda ayrıntılı olarak sunulmaktadır:

- Macaristan’da kamu sektörüne yönelik toplu anlaşmalar, mevzuata istinaden uygulanmadığı takdirde yasal olarak bağlayıcı değildir;
- Portekiz’de yerel ve bölgesel hükümette istihdam edilenlerin ücret ve şartları hakkında hali hazırda hiçbir müzakere söz konusu değildir fakar hükümet son kararı alma hakkını saklı tutar ve çok kez kendi çözümlerini uygulamıştır;
- Romanya’da görüşmeleri takiben hükümet emri ve eli ile özel statülü kamu çalışanları için ücret artışı uygulanır;
- İspanya’da ise kamu çalışanlarının genel ücret zammı her yıl bütçe ile ilgili mevzuata dahil edilmeden önce müzakere edilir ve kamu sektöründeki ücretler hakkındaki mevzuata göre normal şartlar altında anlaşmalar geçerli iken devlet, “ekonomik şartlarda meydana gelen önemli değişikliklerin” kamu çıkarı açısından ciddi bir tehdide yol açtığı durumlarda bunları askıya alma veya değiştirme hakkını saklı tutar.




























Mevzuata gereksinim duyulmaz

Bu kapsama, yerel ve bölgesel hükümette özel statüye tabi olduğu halde toplu görüşmelerin ilgilendirdiği bazı kişilerin bulunduğu, ancak bu yönde mevzuat şartının bulunmadığı

beş ülke girer: Belçika, Danimarka, Estonya, Finlandiya ve Slovenya.

Bu kategoriler arasındaki ayırım çok net olmayıp pratikte hükümet kararları ile toplu iş görüşmeleri arasındaki denge gruplar içinde önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Fransa, Yunanistan ve Portekiz'de, örneğin, hükümet nihai çözüm konusunda diğer tüm alanlarda olduğundan daha büyük bir rol oynar.

Toplu iş görüşmeleri kapsamı

Toplu iş görüşmelerinin kapsamadığı özel statülü çalışanlar * (3)	 Bulgaristan	 Almanya	 Litvanya		
Diğer çalışanlarla aynı müzakere biçimine tabi olmayan özel statülü çalışanların ücret ve özlük hakları (4)	 Avusturya	 Fransa	 Yunanistan	 Lüksemburg (kıdemliler)	
Ücret ve özlük haklarının mevzuat onayı gerektirdiği özel statülü çalışanlar (4)	 Macaristan	 Portekiz	 Romanya	 İspanya	
Ücret ve özlük hakları müzakere edilen özel statülü çalışanlar: mevzuat gereksinimi olmaksızın 5)	 Belçika	 Danimarka	 Estonya	 Finlandiya	 Slovenya
Özel statülü çalışan bulunmaz; normal görüşmeler devam eder (11)	 Kıbrıs	 Çek Cumhuriyeti	 İrlanda	 İtalya	 Letonya
	 Malta	 Hollanda	 Polonya	 Slovakya	 İsveç
	 Birleşik Krallık				
* Diğer çalışanların toplu iş görüşmesi kapsamına girdiğine dikkat edilmelidir.					

Müzakere Düzeyi

Resmin bir diğer önemli ögesi de ana müzakerelerin hangi düzeyde yürütüldüğüdür. Ülkeler arasında her zaman kesin sınırlar bulunmasa da burada ülkeleri üç genel gruba ayırmak mümkündür. Birinci grupta görüşmelerin yerel hükümet de dahil tüm kamu sektörünü kapsadığı ülkeler bulunur. İkinci grup, yerel ve bölgesel hükümette çalışanlar için ayrı görüşmelerin yapıldığı ancak sektörde çalışanların tamamı veya çoğunluğunun tek bir anlaşmaya tabi olduğu ülkelere oluşur. Sonuncu grupta ise yerel ve bölgesel hükümet çalışanları için ulusal çapta bir anlaşmanın mevcut olmadığı, münferit belediyeler veya bölgelerin kendi anlaşmalarını yaptıkları ülkeler yer alır.

Kamu sektörünün tümünü ilgilendiren anlaşmalar

On ülkede (Almanya da dahil edilirse 11 ülke– bakınız aşağıda) yerel ve bölgesel hükümet çalışanlarının ücret ve özlük hakları genel kamu sektörü politikalarının bir parçası olarak belirlenir. Bu ülkeler aşağıda verilmektedir:

- Avusturya’da 2000 ile 2003 yılları arasındaki kesinti dışında görüşmeler ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde çalışanları kapsar. Belediye çalışanlarının temsilcileri de görüşmelerde mevcut bulunur;
- Kıbrıs’ta tüm kamu sektörü çalışanlarının ücret ve şartları ulusal müzakerelerde belirlenir; alanlardan belediyelere kadar tüm birimler bu kapsama dahil edilir;
- Çek Cumhuriyeti’nde tüm kamu sektörünü kapsayacak şekilde hükümet ile sendikalar arasında ulusal müzakereler yapılır;
- Fransa’da kamu çalışanları üç gruba ayrılır: bakanlık merkezlerinde, hastane hizmetleri ve yerel ve bölgesel

- hükümetlerde çalışanlar; ancak tüm 5.2 milyon çalışanın ücret zammı tek bir belediye düzeyinde karar ile yapılır;
- Macaristan'da tüm kamu sektörü çalışanlarının ücret ve özlük hakları yıllık görüşmeler ile belirlenir;
 - İrlanda'da, resmi olarak görüşmeler Yerel Hükümet Yönetim Hizmetleri Kurulu ile yapılmasına rağmen pratikte tüm kamu sektörü çalışanlarının ücreti son 20 yılda ulusal ücret anlaşmaları dizisinin bir parçasını oluşturmaktadır;
 - Portekiz'de tüm kamu sektörü çalışanlarına yönelik ortak artış söz konusudur;
 - Romanya'da, münferit otoriteler ekstra ödeme yapma yetkisine sahip olsa da, gerek merkezi gerek yerel hükümette çalışanlar için ulusal düzeyde müzakereler ile ücret belirlenir;
 - Slovakya'da gerek yerel gerekse merkezi hükümette özel statüsü olmayan çalışanlar için tek bir anlaşma yapılır ve
 - İspanya'da 2006 yılında mevzuat ile tüm kamu idaresi için yeni bir en üst düzey müzakere komitesi oluşturulmuştur.

Almanya'daki durum da tam olarak bu yapıya uymasa da artık merkezi, bölgesel ve yerel hükümet tarafından istihdam edilenleri kapsayan tek bir müzakere serisi konu olmadığından bu ülkelerle benzerlik gösterir. Bölgesel düzeydeki çalışanlar 2004 yılında anlaşmanın büyük ölçüde yeniden yapılandırılması konulu müzakerelerden çekilmiştir. Bunun sonucunda biri yerel hükümet çalışanları diğer bölgesel düzeydeki çalışanlar için olmak üzere iki ayrı müzakere türü mevcuttur.

Tüm yerel ve bölgesel hükümet için geçerli anlaşmalar

11 ülkenin yer aldığı ikinci bir grupta yerel ve bölgesel hükümet düzeyindeki çalışanlar için esas çözümlere ulusal

düzeyde varılır fakat bunlar genel kamu sektörü anlaşmasının bir parçasını oluşturmaz. Grupta yer alan ülkeler arasında ciddi farklılıklar olsa da geniş resim bu şekildedir. Bu formatta müzakere eden ülkeler şu şekildedir:

- Belçika’da, ülkenin katı şekilde belirlenmiş müzakere yapısında bölgesel ve yerel hükümet konuları “C Komitesi” olarak bilinen ayrı bir komite tarafından ele alınır. Belçika’nin üç bölgesinde ayrı ayrı komiteler bulunur ve çalışanların sosyal güvenlik haklarına ilişkin konular (emeklilik veya hastalık izni gibi) Belçika’daki kamu hizmeti sektörünün tamamını kapsayan “A Komitesi”nde ele alınır;
- Danimarka’da müzakereler sendika ile hükümet işverenleri birliği KL arasında yapılır;
- Finlandiya’da yerel ve bölgesel hükümet sektöründeki farklı gruplara yönelik beş önemli ulusal anlaşma bulunur. Bunlardan en önemlisi tüm çalışanların yaklaşık % 70’ini içine alan genel toplu anlaşmadır (KVTES);
- Yunanistan’da yerel ve bölgesel hükümet dairelerinde çalışanları temsil eden sendikalar ile merkezi hükümet (Maliye ve İç İşleri Bakanlığı) arasında müzakereler sürdürülür. Yerel hükümet birliği KEDKE de taraflar arasındaki görüşmelerde gözlemci olarak bulunur;
- İtalya’da sendikalar ile bir devlet kuruluşu olan ARAN arasında, kamu sektörüne bağlı her bir alt sektör için özel görüşmeler yapılır; yerel ve bölgesel hükümet bu alt sektörlerden biridir;
- Lüksemburg’da, kıdemli çalışanların ücret ve şartları münferit belediyeler bazında ele alınmasına rağmen her türlü özel statülü ve kıdemli çalışanı kapsayan merkezi görüşmeler yapılır,
- Malta’da sektöre yönelik ulusal bir anlaşma yapılır;
- Hollanda’da, sendikalar ile Hollanda yerel otoriteler birliği (VNG) arasında national belediye çalışanlarını kapsayan bir anlaşma yapılır;
- Slovenya’da görüşmeler sektörel bazda yürütülür;




























- İsveç'te, işveren tarafında hem ilçeler hem belediyeler SKL olarak müzakere yürütse de yerel ve bölgesel hükümet çalışanlarına yönelik bir dizi merkezi ortak anlaşma söz konusudur;
- Birleşik Krallık'ta, otoriteler zaman zaman olduğu gibi ayrılrsa da birçok yerel otoriteyi kapsayan merkezi görüşmeler yapılır. İskoçya için görüşmeler ise ayrı yapılır.

Yerel müzakereler

Son grup, ücret ve şartların münferit olarak yerel ve bölgesel otoriteler ile görüşüldüğü ülkelerden oluşur. Bu grupta beş ülke (Lüksemburg da sayılacak olursa– bakınız aşağıda) altı ülke yer alır ve gruptaki ülkelerin çoğunun Orta ve Doğu Avrupa ülkesi olması özellikle dikkat çekmektedir. Ülkeler şu şekildedir:

- Özel statülü çalışanları ilgilendiren müzakereler yapılmamasına rağmen Bulgaristan;
- Estonya;
- Letonya;
- Özel statülü çalışanları ilgilendiren müzakereler yapılmamasına rağmen Litvanya;
- Yalnız kıdemli çalışanlar için olsa da Lüksemburg. Burada her tür özel statülü ve kıdemli çalışanı kapsayacak şekilde merkezi görüşmeler yürütülür;
- Polonya.

Müzakere düzeyi

Kamu sektörünün tamamını ilgilendiren görüşmeler (11)	 Avusturya	 Kıbrıs	 Çek Cumhuriyeti	 Fransa	 Almanya*
	 Macaristan	 İrlanda	 Portekiz	 Romanya	 Slovakya
	 İspanya				
Yerel ve bölgesel hükümetlerin tamamını içine alan görüşmeler (11)	 Belçika	 Danimarka	 Finlandiya	 Yunanistan	 İtalya
	 Lüksemburg	 Malta	 Hollanda	 Slovenya	 İsveç
	 Birleşik Krallık				
Münferit otoriteler düzeyinde yerel görüşmeler (5)	 Bulgaristan	 Estonya	 Letonya	 Litvanya	 Polonya
* Bölgeler (Länder) hariç					

Net Olmayan Sınırlar

Bu anlaşma kategorisi, incelenen ülkelerdeki toplu görüşme sistemlerinin analizinde faydalı olmaktadır. Ancak çoğunlukla sınırlar gerçekte, burada belirtildiği kadar net olmamaktadır. Öncelikle görüşmelerin tamamen sektörel veya yerel düzeyde kaldığı ülkelerde bile merkezden yapılan baskılar söz konusu olmakta; hatta ikinci olarak da merkezi sistemlerde genellikle yerel esneklik kapsamı bulunmaktadır.

Merkezden uygulanan baskılar

Örnek olarak Belçika ve Finlandiya yerel ve bölgesel hükümette çalışanları ilgilendiren görüşmelerin ayrı ayrı yapıldığı, kamu sektörünün geneli için görüşmelerin konu olmadığı ülkelerdir. Fakat bu tür müzakereler mevzuat bir ulusal çerçeve içerisinde gerçekleşmekte veya şimdiye kadar gerçekleşmiş bulunmaktadır.

Belçika'da her iki yılda bir özel sektör için belirlenen ve ücret zamları konusunda katı sınırlar getiren ulusal çerçeve anlaşması bulunur. Finlandiya'da ise bu unsur sendika konfederasyonları ile işveren dernekleri arasında yapılan, genelde iki yıl veya daha uzun süreli düşük düzey görüşmecilerinin ücret zamları için önerilen çerçeveyi kesinleştiren ulusal anlaşmadır. Fakat işverenler tarafından uygulanan baskıyı takiben, Eylül 2007'de çerçeve anlaşması yenilenmemiştir.

Diğer ülkelerde yerel ve bölgesel hükümet finansmanlarının büyük ölçüde merkezi hükümet eliyle karşılanması görüşmelerin sonucunu etkileyebileceği anlamına gelebilir.

Örneğin Yunanistan'da bu durum geçerlidir; sendikaların görüşme konusundaki muhatabı merkezi hükümettir. Aynı

zamanda İtalya'da da bu uygulama geçerlidir. Burada yerel hükümet müzakereleri başlamadan önce hükümet ile ana sendika konfederasyonları arasında tüm kamu sektörünün maaş zammı görüşmeleri yapılır; yerel hükümet görüşmeleri bittikten ve görüşme organı ARAN tarafından imzalandıktan sonra son onay için hükümete başvurulur. Birleşik Krallık'ta ulusal hükümet, yerel hükümet görüşmecilerine belirgin bir baskı uygular. Polonya'da da münferit yerel otoriteler kendi görüşmelerini yürütse de genel finansal çerçeve merkezi hükümet eliyle belirlenir.

Ancak daha merkezi görünen birçok ülkede merkezden baskı uygulanırken görünürde daha merkezi olan birçok düzenlemede belirgin bir yerel esneklik söz konusu olmaktadır. Bu konuya takip eden bölümde değinilmektedir.

Yerel esneklik

Belirgin olarak merkezi bir sistem içerisinde yerel esnekliğin sağlanmasının üç esas yolu vardır.

Olasılıklardan bir tanesi, münferit yerel otoritelerin işverenler için ücretleri tek taraflı olarak artırmasıdır. Örneğin İspanya'da belediyeler ile bölgeler ulusal düzeydeki anlaşmadan daha yüksek maaş zammını kabul edebilirler. Geçmişte bu otoritelerin bu uygulamayı yasal olarak yapma hakkı sorgulanmıştır. Ancak gerek belediye gerekse bölgesel düzeyde uygulama yaygındır. Romanya'da da münferit otoriteler ekstra ödeme yapmayı benimseyebilir. Birleşik Krallık yerel otoriteleri ise sektör ve 46 yerel otorite için ulusal bir anlaşmaya uymak zorunda değildir – toplam otoritelerin % 10'u– kendi anlaşmalarını yaparlar.

İkinci bir olasılık ise ulusal anlaşmaların temel esas olarak çerçeve anlaşmasını teşkil etmesidir; bu anlaşma ödenecek ücret zammının toplam değerini belirlerken zammın yerel görüşmeye nasıl yayılacağı sorununu ele almamaktadır.

İskandinav ülkelerindeki uygulama da buna çok benzemektedir ve Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te bu doğrultuda anlaşmalar imzalanmıştır.

Üçüncü olasılık, ulusal anlaşmaların, yerel otoritelerin ücret ve/veya şartlar bakımından değişiklik uygulamasına müsaade etmesidir. Bu son olasılık, yerel esnekliğe yol vermenin belki de en yaygın biçimidir ve Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa (sistemin yapısı büyük ölçüde merkezi olmasına rağmen münferit otoriteler ulusal sınırlarda olsa da prim ve diğer ilave ödeneklerde değişiklik yapabilir), Almanya, Macaristan, İtalya ve Birleşik Krallık'ta görülebilmektedir.

6) *Geniş sosyal diyalog*

Tanımlar

Toplu iş görüşmesi elbette bir sosyal diyalog biçimidir ancak bu bölümde, doğrudan ücret ve şartlar konusundaki görüşmelerin ötesine geçen, iş veya sağlık ve güvenlik organizasyonu gibi iş yerini yakından ilgilendiren konulardan yerel hükümet reformu veya göç, değişen yaş profili veya artan çeşitlilik ihtiyacı gibi yüz yüze geldikleri halde işyerlerinden uzak konulara kadar sendikalar ile yerel ve bölgesel hükümetler arasında yürütülen tartışmalar ele alınmaktadır.

Burada bahsi geçen diyalogun özellikle yerel ve bölgesel hükümet çalışanlarını veya yer yer kamu sektörünün genelini ilgilendirdiğinin altı çizilmelidir. Ulusal sosyal diyalog kurumları kapsam içine dahil edilmemektedir. Örneğin Slovakya ulusal düzeyde net olarak sosyal diyalog yürüten organlara sahiptir. Ancak yerel ve bölgesel hükümet için bunlar mevcut değildir.

Polonya'da sosyal diyalog için bir bölgesel yapı bulunur–WKDS. Bunlar, ulusal hükümet, bölgesel otorite, işveren dernekleri ve sendikaların temsilcilerinden oluşan bölgesel komitelerdir. Fakat bu organlar yalnız bölgesel hükümet ile değil diğer birçok bölgesel mesele ile de ilgilenmektedir.

Geniş sosyal diyalog– nerede olur?

Ülkeleri birbirinden ayırmanın belirgin bir yolu, geniş çaplı sosyal diyalogun gerçekleştiği yerlerdir. Bazı ülkelerde bu alandaki tartışmalar sınırları net olarak çizilen bir forumda ele alınır, bu forum muhtemelen mevzuatla oluşturulur; diğer bazı ülkelerde ise özel çalışma gruplarında veya müzakerelerle

birlikte yapılır. Tam olarak belirleyici olmasa da bu durumu etkileyen önemli bir faktör, kamu sektöründeki genel istihdamın hangi düzeyde özel mevzuata tabi olduğudur.

Kamu hizmetlerinin kesin olarak mevzuata tabi olduğu Fransa, kesinlikle mevzuatla düzenlenen bir sistem içerisinde resmen yapılandırılmış geniş sosyal diyalogun net bir örneğidir. Sosyal diyaloga yerel hükümet için bir ulusal konsey dahil edilir: Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Bu konseyin görevi yerel hükümet düzeyinde istihdam edilen kamu görevlileri üzerinde etkisi olabilecek mevzuat önerileri hakkında görüş bildirmektir. 2002 ile 2009 arasında CSFPT toplam 239 parça mevzuat incelemiştir. Kamu sektörü istihdamınının önemli yönlerinin mevzuata tabi olduğu resmi yapıların diğer örnekleri arasında Bulgaristan'da Tripartite Cooperation Belediye Meclisi ile Macaristan'da Yerel Hükümet Memurları Ulusal Çıkar Uzlaşma Komitesi bulunur. Öte yandan İrlanda'da bulunan Yerel Otorite Ulusal Ortaklık Danışma Grubu 1999 yılında kurulmuş olup kamu sektörü istihdamına yönelik çok daha az özel mevzuata tabi olarak faaliyet göstermektedir.

Danimarka gibi bazı ülkelerde sosyal diyalog terimi kullanılmamaktadır. Bu ülkede, diğer ülkelerdeki sosyal diyalog komiteleri tarafından ele alınanlara benzer konular hakkında sendikalar ile işverenler arasında resmi tartışma yapıları mevcuttur. Fakat yine bu ülkede bunlar taraflar arasında devam eden ilişkilerin bir parçası olarak kabul edilir.

Ayrıca devletler arasında tartışmaların gerçekleştiği düzeyler açısından da farklılıklar söz konusudur. Bazı ülkelerde bir bütün halinde kamu sektörü için geniş sosyal diyalog kurumları vardır. Tüm kamu sektörünü ilgilendiren Ortak Personel Komitesi'nin bulunduğu Kıbrıs, özel statülü çalışanların ve kıdemli kamu çalışanlarının özel bir odasının bulunduğu (Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics) Lüksemburg ve sosyal diyalog organı olarak Kamu

Yönetiminde Sosyal Diyalog Forumu'nun (Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas) bulunduğu İspanya örnek olarak gösterilebilir. Adı geçen, Eylül 2004'te kurulmuş olup kamu sektörünün tamamını kapsamaktadır.

Başka yerlerde, Belçika örneği gibi, kamu sektörünün tamamına yönelik olarak ulusal düzeyde başlayan, yerel hükümetlere ulaşan, oradan da münferit bölge ve belediyelere inen geniş bir sosyal diyalog yapısı söz konusudur. Fransa'da yerel hükümet için ulusal konseyin bulunduğu gibi en az 50 kişinin istihdam edildiği her bir yerel otoritede iş organizasyonu ile ilgilenen yerel komiteler (CTP)– bu sayının altında çalışanı olan yerler daha büyük bir oluşuma bağlıdır– ve kariyer geliştirme konusunda departman düzeyinde ayrı yerel komiteler, CAP'lar bulunur. Bunların tamamı seçilmiş çalışan üyelerden oluşan ortak komitelerdir. Sendikalar, ulusal düzeyde komite üyeliğinin aynı zamanda ulusal düzeyde temsilci sendikalarda söz hakkını güvence altına almasına rağmen, sendikalar seçimlerden kendilerine sağlanan destek ile uyumlu şekilde koltuk almaktadır. Bu organlar yalnızca özel statüye tabii kamu görevlilerini temsil etmektedir. “unvansızlar” bu kapsamda değildir. İrlanda'da Yerel Otorite Ulusal Ortaklık Danışma Grubu her bir yerel otoritede kolaylaştırıcılar ağı oluşturmuş, bunlara “ortaklığı geliştirmek ve birlikte verimli çalışmak amacıyla münferit yerel otorite düzeylerinde yönetim ve sendikaları destekleme¹²” görevini vermiştir.

Almanya'da “Personalräte” adı verilen yerel otoriteler bulunur; bunlar yerel düzeydeki çalışan çıkarlarını temsil ederler ve çeşitli konularda danışma merciidir; fakat genel olarak ulusal bir yapı söz konusu değildir. Avusturya'da ise “Personalvertretung” adı verilen seçilmiş çalışan temsilcileri geniş bilgi ve danışma hakları ile donatılmıştır. Romanya'da, kanunlarca oluşturulması gereken münferit otorite ve

¹² *Partnership Activities 2006 & 2007 (2006 & 2007 Ortaklık Faaliyetleri)*, Yerel Otorite Ulusal Ortaklık Danışma Grubu, 2008

kurumlarda ortak komiteler (comisiilor paritare) mevcuttur. Birleşik Krallık'ta birçok yerel konseyin "Danışma Komiteleri" bulunur; bunlar, zorunlu olmadıkları halde, düzenli olarak sendikaları ve kıdemli yöneticileri bir araya getirirler.

Genel olarak EPSU araştırmasından¹³ alınan sonuçlar ve eldeki diğer bilgiler gösteriyor ki 17 devletin geniş bir konu yelpazesinde ya resmi bir ulusal sosyal diyalog yapısı ya da sendikalar ile bu konularda danışma yapılmasını gerekli kılan yasal mevzuatı vardır. Bu devletler Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Portekiz, İspanya ve İsveç'tir.

Diğer ülkelerde ise durum bu kadar net değildir. Resmi oluşum dışında sosyal diyalog tanım gereği daha zordur. Ancak yine de bu tür bir diyalogun varlığını gösteren net işaretler vardır. Birleşik Krallık sendikaları, örneğin, çeşitli konularda yerel hükümetle yaptıkları tartışmaların daha geniş bir konu yelpazesi üzerinde resmi olmayan sosyal diyalog bulunduğunu düşündürmektedir. Avusturya'da sendika görüşü, yerel ve bölgesel hükümette bir "sosyal ortaklık yaklaşımı" bulunduğu şeklindedir. Estonya'da ise belediyeleri temsil eden sendikalar ve iki dernek (ELL ve EMOVL) ortak bildiriler yayınlamış, yine ortak seminerler düzenlemiştir. Genele bakıldığında yerel hükümette işverenler ile sendikalar arasında şartları aşan birtakım tartışmalar yapılmaktadır.

Bunların yanı sıra; kağıt üzerinde olduğu gibi gerçekte de sosyal diyalogun bulunup bulunmadığı tartışılabilir. Portekiz hükümet birliği STAL, yerel idarelerden sorumlu devlet bakanlığını Portekiz'de geliştirilme aşamasındaki istihdam yapısının geniş ölçekli yeniden organizasyonu konusundaki

¹³ *Bakınız Trade unions, collective bargaining and social dialogue in local and regional in the EU Member States, EEA and candidate countries (AB'ye Üye Devletler, EEA ve aday ülkelerde sendikalar, toplu iş görüşmeleri ve sosyal diyalog), Çalışma Araştırma Departmanı tarafından EPSU için hazırlanan rapor; Aralık 2008*

tartışmada yer almamakla defalarca suçlamıştır. Potekiz mevzuatına göre sendikaların çok çeşitli alanlarda; eğitim, kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi ve münferit hizmetler için dahili kurallar gibi, danışma (participao) yapma hakkı vardır.

Tüm bu gelişmeler gösteriyor ki işverenler ile sendikalar arasında geniş konular hakkında yaygın tartışmalar olmasına rağmen tüm devletlerde her iki tarafı da ilgilendiren çeşitli konularda etkili sosyal diyaloğa ulaşmak için bir hayli yol alınması gerekmektedir.

Geniş konular üzerinde sosyal diyalogu kapsayan yapılar ve/veya yasal mevzuat

Tüm kamu sektörü ve/veya yerel ve bölgesel hükümet düzeyinde geniş konular üzerinde sosyal diyalog için resmi yapıları veya mevzuatı bulunan devletler (17)					
	Belçika	Bulgaristan	Kıbrıs	ek Cumhuriyeti	Danimarka
					
	Finlandiya	Fransa	Yunanistan	Macaristan	İrlanda
					
İtalya	Letonya	Litvanya	Lüksemburg	Portekiz	
					
İspanya	İsveç				

Geniş sosyal diyalogun kapsadığı konular

Birçok yönden geniş sosyal diyalogun biçimi veya düzeyi kadar önemli bir içeriktir. Burada pek çok durumda sosyal diyalog açısından esas kaygıların iş çevresine en yakın kaygılar olduğu açıktır– çalışma saatlerinin veya sağlık ve güvenliğin organizasyonu ve verimliliği artırıcı öneriler gibi. Örneğin Belçika’da şu konularda danışma yapılmalıdır: “personel, çalışma süresi organizasyonu ve iş, sağlık ve güvenlik sorunları, insan ilişkilerinin geliştirilmesini veya verimliliğin artırılmasını hedefleyen öneriler çerçevesinde sonut kararlar”.

EPSU araştırmasına ve sosyal diyalog kurumları açısından iş ve mesai saatlerinin organizasyonundan özel olarak Kıbrıs, Fransa, İtalya, İsveç ve Birleşik Krallık için bahsedilirken sağlık ve güvenlik organizasyonu özel olarak Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, Letonya, Portekiz, İsveç ve Birleşik Krallık ile aynı bağlamda kullanılmıştır (Hem İsveç hem Birleşik Krallık’ta üçüncü tarafların uyguladığı şiddet temel sorun kayfı olmuştur.)

Bir diğer direkt kaygı ise ücret veya kariyer yapısını değiştirecek öneriler yapıldığında ortaya çıkar– burada birçok benzer durumda olduğu gibi sosyal diyalog ve danışma görüşmelere dönüşür. Son yıllarda ücret ve kariyer yapılarındaki değişiklikler konulu tartışmalar hem Almanya hem de Birleşik Krallık’ta son yıllarda en önemli konular durumuna gelmiştir ve yine aynı konular şu anda Fransa, Portekiz ve İsveç için merkezi önem teşkil etmekte, yerel ve bölgesel hükümetteki genel ücretlendirme seviyeleri de gündemde yerini almaktadır. Fransa ve İspanya’da yerel ve bölgesel hükümettekilerin iş ve istihdam durumu ve atipik çalışmanın boyutları işverenlerle sendikalar arasındaki geniş çaplı tartışmanın bir parçası olmuştur.

Eğitim ve yaşam boyu öğrenme de birçok ülkede danışma kapsamına alınan konulardandır. Bu ülkeler Kıbrıs,

Danimarka, Finlandiya – uzun süredir çalışma durumunda olanlara eğitim verilmesi gündem maddesidir– Fransa, İrlanda, Portekiz, İsveç ve Birleşik Krallık'tır.

Hizmet sunma biçiminde meydana gelen değişiklikler de her iki tarafı birden ilgilendiren bir konudur. Sosyal diyalogun ele aldığı konular Bulgaristan, İrlanda ve İtalya'da yeniden yapılanma, dış kaynak ve özelleştirme iken Bulgaristan, Danimarka, Estonya, Fransa Yunanistan ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde yerel hükümetin reformudur.

Tüm bunların yanı sıra Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya ve Yunanistan'da da sendikalar ile bir işveren olarak yerel ve bölgesel hükümet arasındaki ilişki hakkında iş çatışmalarının çözümüne ilişkin mekanizmalar dahil olacak şekilde daha genel tartışmalar yapılırken Fransa'daki sendikal haklar incelenmiştir.

Söz konusu geniş sosyal diyalog tartışmaları kapsamına alınan diğer konular arasında Birleşik Krallık'ta eşitlik ve çeşitlilik konuları, Fransa'da cinsiyet eşitliği, İsveç'te göç ve yaşlanan iş gücünün etkisi, Birleşik Krallık'ta çevre konuları, İtalya'da şiddet ve Estonya'da yetişkin ve çocuk bakımında reform yer alır.

Avrupa sosyal diyalogu ile bağlantı

Ulusal düzeyde geniş sosyal diyalog, yerel ve bölgesel hükümete yönelik sektörel sosyal diyalog komitesindeki AB düzeyinde sosyal diyalog ile bağlantılıdır.

Birincisi Avrupa ve ulusal düzeyde ele alınan konular arasında kapsamlı bir kesişme söz konusudur. Cinsiyet eşitliği, demografik değişiklikler, yaşam boyu öğrenme, eğitim, üçüncü taraflarca iş ortamında uygulanan şiddet, yerel hükümetin yeniden yapılandırılması, yerel hükümet ve hizmet sunma biçimleri ile ilgili istihdam politikaları hem uluslar arası gündemde hem de Avrupa gündemlerinde yerini alan konular

olmuştur. Pratikte örtüşmenin boyutlarına CEMR ile EPSU tarafından 2004 yılında yapılan ortak bir araştırmada değinilmektedir. Araştırmaya göre yerel hükümette istihdam ile ilişkili olarak alınan birçok insiyatif CEMR / EPSU ortak çalışma programında yer verilen konular ile paraleldir. Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, Litvanya, İsveç ve Birleşik Krallık'taki organların hepsi kendileri için durumun bu olduğunu rapor etmiştir¹⁴.

İkincisi; ulusal düzeydeki sendika ve işverenler sosyal diyalogu Avrupa düzeyinde politikayı etkileyecek bir mekanizma olarak görmektedir. İsveç yerel otoriteleri işveren derneği SKL'nin 2007'da not ettiği gibi "AB'deki iş piyasası konularını etkileyecek eşsiz fırsatlar sunmaktadır."

Üçüncü olarak da başka bir bağlantıdan bahsedilebilir. Bazı durumlarda ulusal organizasyonlar Avrupa düzeyinde gündeme getirilen konuları benimsemişlerdir. Örneğin Danimarka'da sektörel sosyal diyalogun ortak bildiri yayımladığı tele iş alanında olduğu gibi AB çerçeve anlaşmalarının uygulanmasının önemi tartışılmıştır. Estonya'da ise Avrupa düzeyindeki gelişmeler konusunda ortak bildirimler yayımlanmıştır. İsveç'te yerel otorite işverenler derneği 2006 yılında cinsiyet eşitliği konulu CEMR bildirgesini onaylamıştır ve şu an cinsiyet eşitliği konusundaki ortak EPSU/CEMR yönergeleri bulunması bu alanda daha geniş ulusal eyleme yol açıyor gibi görünmektedir.

Elbette daha ifade edilebilecek şeyler vardır ancak örnekler, Avrupa düzeyinde tartışılan konu ve önerilerin ulusal gündemlerde yeniden ortaya çıkmaya başladığına işaret etmektedir. Olumlu geri bildirim boşluğu bulunmaktadır.

¹⁴ Sosyal ortakların Avrupa İstihdam Stratejileri (EES) ve istihdam konulu Ulusal Eylem Planına katılımı, EPSU / CEMR-EP ortak ankteine verilen yanıtların özeti, Ekim 2004



Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu olan EPSU 200'den fazla sendikadan 8 milyon kamu görevlisi ile ETUC'a bağlı en büyük federasyondur. EPSU sağlık ve sosyal hizmetler ile yerel ve ulusal idare ve enerji, su ve atık sektörlerinde düzenlemeler yapar. EPSU ve çalışmalarımız hakkında daha fazla bilgi için: <http://www.epsu.org>

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi olan **CEMR ise** 38 Avrupa ülkesinde 50 ulusal dernek bağlantısıyla 100,000'in üzerinde yerel ve bölgesel otoriteyi temsil eden organizasyondur. Organizasyonun İşverenler Platformu (CEMREP), yerel ve bölgesel hükümet için Avrupa sosyal diyalog komitesinin işveren kanadını oluşturur.
<http://www.ccre.org>

EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS
(EPSU)
45 RUE ROYALE – 1000 BRUSSELS (B)
Tel. +32 2 250 10 80 – Faks + 32 2 250 10 99
E-POSTA: epsu@epsu.org
<http://www.epsu.org>

COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND
REGIONS (CEMR BRUSSELS OFFICE)
SQUARE DE MEEÛS 1 - 1000 BRUSSELS (B)
TÉL. +32 2 500 05 36 - FAKS +32 2 511 09 49
E-POSTA : cemr@ccre.org
<http://www.ccre.org>