



Yerel ve bölgesel yönetim
sektöründe sosyal diyalogun
'yeni' Üye Devletlerde ve aday
ülkelerde güçlendirilmesi



Yerel ve bölgesel
yönetim sektöründe sosyal
diyaloğun 'yeni' Üye Devletlerde
ve aday ülkelerde güçlendirilmesi

Yerel ve bölgesel yönetim sektöründe sosyal diyalogun 'yeni' Üye Devletlerde ve aday ülkelerde güçlendirilmesi

Bulguların genel açıklaması

Avrupa Komisyonu'nun mali desteği ile ECOTEC¹ tarafından CEMR ve EPSU için hazırlanmış olan rapordan

Priestley House
12-26 Albert Street
Birmingham
B4 7UD UK

Tel: +44 (0)121 616 3600

Fax: +44 (0)121 616 3699

Website: www.ecotec.com

Önsöz

Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda, kolektif çıkar aracılığı ve bilgileri, danışma ve müzakere mekanizmalarının farklı tiplerini tanımlamak için kullanılan terminoloji ile ilgili olarak aşağıdaki tanımlar kullanılmıştır:

Sosyal diyalog – sosyal diyalog kavramı iki taraflı veya üç taraflı bilgi, danışma ve müzakere etme düzenlemelerinin geniş bir alanını kapsamaktadır. Kolektif pazarlık (aşağıya bakınız) sosyal diyalogun belirli bir şeklidir. Burada “sosyal diyalog” kavramı maaşlar üzerindeki müzakereler ve istihdam sözleşme koşulları (kolektif pazarlığa işaret etmektedir) ile sektörlerini ilgilendiren konularda sosyal partnerler arasındaki diğer bilgiler ve danışma düzenlemeleri (sosyal diyaloga işaret etmektedir) arasındaki farkı kasıtlı olarak ayırtmak üzere kullanılmaktadır. Terminolojinin bu şekilde kullanımı, yeni Üye Devletlerin ve aday ülkelerin pek çoğunda, sektörel seviyede maaşlarla ilgili olarak kolektif pazarlık olamayabileceğine karşın, sektörün karşı karşıya kaldığı pek çok sorunla ilgili olarak sendikalar ve belediye temsilcileri arasında bir diyalogun olabileceği gerçeğini vurgulamak üzere seçilmiştir.

Kolektif pazarlık – bu kavram maaşlar üzerindeki müzakere ve istihdam sözleşme koşullarına işaret etmek üzere kullanılmıştır. Kolektif pazarlık ulusal, bölgesel veya yerel/işletme seviyesinde gerçekleşebilir. Sektör-ötesi, sektörel olabilir veya tek bir örgütü kapsayabilir ya da iki taraflı (yalnızca işçi ve işletme temsilcilerinin olduğu)

veya üç taraflı (hükümet temsilcilerinin olduğu) olarak gerçekleşebilir. Bölgesel ve yerel yönetim çalışanlarının devlet memuru olduğu durumlarda, Devlet otoritelerinin temsilcilerinin dahil olduğu bu tür müzakereler, bu tip bir durumda Devlet çift taraflı fonksiyon gösterdiği için, üç taraflı pazarlıktan çok iki taraflı pazarlık özelliği göstermektedir.

Üç taraflı koordinasyon – bu kavram, genellikle ulusal seviyede, sosyal partner temsilcilerinin politik konuların çoğunluğu hakkında bilgilendirilmelerine ve danışılmalarına imkan veren kurumsallaşmış düzenlemelere işaret etmek üzere kullanılmaktadır.

Giriş

Bu genel açıklama 'yeni' Üye Devletler ve aday ülkelerle ilgili olarak aşağıdaki konulara odaklaşacak şekilde bu araştırmadan elde edilen bulguları ortaya koymaktadır:

- 'Yeni' Üye Devletler ve aday ülkelerde yerel ve bölgesel yönetimin gelişimi, rolü ve sorumlulukları ve sektörü etkileyen anahtar trendler.

Bu kısım, komünizm-sonrası dönemde yapılan çalışmalarla özellikle Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki yerel ve bölgesel yönetim organizasyonunda ortaya çıkan önemli değişiklikler üzerinde özellikle durmaktadır. Daha önce direkt olarak belediyeler tarafından sağlanan pek çok hizmetin yeniden yapılandırılması, özelleştirilmesi ve dışarıya tevdi edilmesi (yaptırılması) ile ilgili yükselen trendlere ve de dahili yapıların ve hizmet sunma fonksiyonlarının modernleştirilmesine de değinilmektedir. Bu kısımda ayrıca kamu sektöründeki istihdam modellerinden de bahsedilmektedir.

- Üzerinde çalışılan 13 ülkedeki endüstriyel ilişkiler çerçevesinin ana özellikleri.

Piyasa ekonomilerine geçişten sonra endüstriyel ilişkilerle ilgili yapıların pek çok ülkedeki zor gelişimi ve ortaya çıkan düzenlemelerin tanımlayıcı özelliklerini vurgulamaktayız, çünkü bunlar sektörel sosyal diyalog yapılarının üzerinde belli bir etkiye sahiptir.

- Bölgesel ve yerel yönetim sektörü için kolektif pazarlık ve sosyal diyalog yapılarının gelişimi.

Bu kısımda anahtar trendlere ve sürücülere ve ayrıca etkili sektörel diyalogun gelişiminin karşısında kalan engellere dikkat çekerek sektörel sosyal diyalog düzenlemelerinin gelişimsel sürecini vurgulamaktayız.

- 'Yeni' Üye Devletlerde ve aday ülkelerde yerel ve bölgesel yönetim sektörünü etkileyen konularla Avrupa seviyesindeki sektörel sosyal diyalog süreci arasındaki bağlantıları ilgilendiren sonuçlar.

Bu kısım Avrupa'daki sektörel sosyal diyalog sürecinin gelecekteki öncelikleri ile ilgili olarak öğrenilmesi gereken dersleri araştırmaktadır. "Aşağıdan yukarıya" doğru konularla ilgili kaygıları belirterek, 13 ülkede Avrupa seviyesinde ve ulusal seviyedeki tartışmalar arasındaki açık bağlantıları vurgulayacak ve Avrupa seviyesindeki tartışma için yeni potansiyel alanları gözler önüne serecektir.

Bu kısmın sonunda sunulan tablolar sırasıyla 10 'yeni' Üye Devlet ve üç aday ülke için aşağıdakilerin kısa, genel bir açıklamasını sunmaktadır:

- Yerel ve bölgesel yönetimin yapısı ve sorumlulukları
- Endüstriyel ilişkilerin çerçevesi
- Yerel ve bölgesel yönetim sektöründe kolektif pazarlık ve sosyal diyalog
- Sektör için anahtar sorunlar
- Sektörde istihdam

Yerel ve bölgesel yönetimin gelişimi, rolü ve sorumlulukları ve sektörü etkileyen anahtar trendler

Giriş

Avrupa Birliği'ne 2004 yılında katılan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde 1989 sonrası tarihlerde mevcut yerel ve bölgesel yönetim yapısı ve bu ülkelerin piyasa ekonomilerine geçiş. Benzer bir yeniden yapılanma 1989-sonrası dönemde Romanya'da yaşandı. Sonuç olarak, bölgesel ve yerel yönetim yapıları tarihsel anlamda göreceli olarak yenidir ve geçtiğimiz 15 yıl boyunca bunların evrilme süreci devam etmiştir. Genel trend, işlevlerin Devletten bölgesel ve yerel seviyeye doğru merkezden uzaklaştırılması şeklinde oldu. Bu gelişmelere benzer şekilde, 'eski' üye Devletlerde yeniden yapılanmaya, hizmetlerin dışarıya tevdi edilmesine ve pek çok durumda daha önce direkt olarak yerel merciler tarafından sağlanan işlevlerin özelleştirilmesine doğru bir yönelim oldu.

Yerel ve bölgesel yönetimin yapısı

Üzerine çalışılmış olan 13 ülke içerisinde yalnızca ikisi – Slovenya ve Estonya – tek kademeli yerel yönetim şekline sahiptir. Dört ülkede (Çek Cumhuriyeti, Malta, Polonya ve Slovak Cumhuriyeti) en yüksek devlet-altı yönetim ünitesi, bölgedir. Üç ülkede (Macaristan, Litvanya ve Romanya) bu daha yüksek yönetim fonksiyonları kent seviyesinde görülürken, Kıbrıs ve Letonya’da en yüksek benzer yönetim ünitesi şehirlerdir. Türkiye’de 81 il bulunmaktadır ancak bunların otonomisi veya kendi kendine yönetim yapısı bulunmamakta olup bunlar yerel alanda merkezi yönetimin idari üniteleridir.

Daha yüksek yönetim seviyeleri (kent, bölge ve şehir seviyesi) genellikle her bir daha küçük yerel merci tarafından kolaylıkla sağlanamayan orta eğitim, kültürel aktiviteler, ana yolların ve otoyolların bakımı ve bölgesel ulaşım altyapısı gibi fonksiyonların sorumluluğuna sahiptir. Yerel mercilerin ve belediyelerin sorumlulukları genellikle ‘eski’ üye Devletlerdekine benzer şekilde yerel atyapının ve parkların bakımı ve çöplerin toplanması, depolanması ve işlemden geçirilmesinden eğitim, sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinin yerel planlaması ve tedarikine kadar uzanmaktadır. Farklı ülkelerdeki bölgesel ve yerel mercilerin daha detaylı bir açıklaması ek l’deki tabloda bulunabilir.

Yerel yönetim finans kaynakları

Yerel yönetim finans kaynakları ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı ülkelerde belediye vergileri bulunmamakta olup, bunun sonucunda yerel yönetim gelirleri başlıca olarak merkezi hükümet tarafından tahsis edilmektedir (örneğin Letonya, Malta, Slovenya). Diğer ülkelerde finansman yerel vergiler, merkezi bütçe tahsisleri ve merkezi vergi gelirlerinin bir karışımı yoluyla elde edilmektedir. Merkezi hükümetten elde edilen kaynakların düzensiz oluşu pek çok ülkede yerel yönetim için (maaşlar ve sağlanan hizmetler konusunda) önemli bir sorun olma özelliğine sahip durumdadır. Örneğin Macaristan, Letonya, Polonya ve Slovanya’da, son yıllarda kamu sektörü finansmanındaki kesintilerle ilgili endişeler dile getirilmektedir.

Kamu sektörü harcamalarındaki azalma, yeni Üye Devletlerin pek çoğunda gözlemlenen ekonomik gelişme ile ortaya çıkan önemli ilerlemeye zıt bir durum teşkil etmektedir. Bu ülkelerin pek çoğundaki GSMH artışı ‘eski’ Üye Devletleri geçmiştir (daha fazla bilgi için rapordaki ek II’de bulunan tabloya bakınız). Elde edilmiş olan az miktardaki veri şu gerçeğe işaret ediyor ki, sözkonusu büyüme pek çok ülkede güncellenme ihtiyacı olan kamu sektörü altyapısındaki artan yatırımlara yansıtılmamıştır. Genel istihdam verileri ve beş vaka çalışmasından elde edilen bilgiler de, ekonomik büyümenin yeni iş yaratılmasına ve en azından kamu sektöründe gerçek anlamda maaşlarda artışa yansımadağı anlamına gelebilir.

Yerel ve bölgesel yönetimde istihdam

Bu çalışma boyunca, elde edilen verilerin kısıtlı olması, sözkonusu gelişmelerin sektördeki istihdama etkilerinin izlenmesini zorlaştırmıştır. AB seviyesinde karşılaştırmalı veriler yalnızca kamu yönetimindeki genel istihdam, eğitimde istihdam ve sağlık hizmetlerinde ve sosyal hizmetlerde istihdam (en son iki kategori hem kamu sektörü ve hem de özel sektör istihdamını içermektedir) için toplu bir seviyede mevcuttur. Ek V'de bulunan tablolarla, bu çalışmanın kapsadığı 13 ülke için 1998 ve 2003 arasında bu üç anahtar sektörde gözlenen gelişim ve istihdam trendleri gösterilmektedir. Bu veriler incelenirken, işin dışarıya tevdi edilmesi durumunda belli bir hizmet, kamu otoritesi adına hala sağlanmakta olmasına karşın istihdamın kamudan özel sektöre geçtiği unutulmamalıdır.

2004 Avrupa İstihdam Raporu'nda sunulan Eurostat verileri yeni Üye Devletler ve aday ülkelerdeki farklılaşan istihdam özelliklerini vurgulamaktadır. Malta'daki istihdam oranının (yüzde 9.5) Litvanya'dakinin (yüzde 4.9) hemen hemen iki katını teşkil etmesi örneğinde olduğu gibi, 13 ülke arasındaki kamu yönetimi² sektöründe istihdam edilen insanların yüzdeliğinde büyük farklılık mevcuttur. Sektördeki istihdam önemli bir dalgalanma düzeyi göstermiştir. 13 ülkenin altısında (Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Slovakya, Bulgaristan ve Romanya) sektördeki genel istihdam artarken üçünde (Kıbrıs, Letonya, Litvanya) genel bir düşüş görülmüştür. Estonya'da 1998 ve 2000 arasında sektördeki istihdam düşmüş ancak 2003 yılı itibarıyla 1998 seviyelerine tekrar dönmüştür. Slovenya'da 1998 ve 2000 arasında istihdam önemli oranda artmış ancak 1998 seviyelerinin üzerinde tutunmasına karşın istihdam sözkonusu dönemden sonra tekrar düşüşe geçmiştir.

Sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe yalnızca Bulgaristan ve Polonya'da istihdamda bir azalma görülmekle birlikte verilerin mevcut olduğu diğer tüm ülkelerde bu sektörde istihdam artışı ortaya çıkmıştır. Bu, AB'nin geri kalanında görülen özelliklerle orantılı olup demografik özelliklerle ve tıbbi bakım ve araştırmada görülen ilerlemelerle çok yakından ilgilidir.

Eğitimde hikaye oldukça farklıdır, zira 1998 ve 2003 arasında sektördeki toplam istihdamda 13 ülkenin dokuzunda azalmalar görülmüştür. Aynı şekilde, toplam istihdamdaki payı bazında ülkeler arasında farklılık bulunmaktadır – Bulgaristan'da eğitim, istihdamın yalnızca yüzde 4.6'sı iken bu rakam Litvanya'da yüzde 9.4 şeklindedir. Tüm üç sektördeki istihdamda artış yaşayan tek ülke Slovenya'dır.

Yeni Üye Devletlerde bulunan kamu sektörlerindeki istihdam payı eski Üye Devletlerle karşılaştırıldığı zaman ikisi arasındaki farklılığı görmek mümkündür. Yalnızca eğitimde yeni Üye Devletlerde istihdam payı daha yüksektir – hem kamu yönetiminde ve hem de sağlık ve sosyal bakım sektörlerinde toplam istihdam payı eski Üye Devletlerde daha yüksektir.

Sektör bazında bölgesel ve yerel yönetim istihdamının bozulması ile ilgili daha detaylı verilerin elde edilmesi mümkün olmadı ancak mümkün olması durumunda bile sözkonusu göstergeler bazen hükümet, sendikalar ve işveren örgütleri arasında tartışma konusu oluşturmaktaydı. Bazı durumlarda, ulusal seviyede sağlanmış olan gelecekle ilgili öngörüler, bazı hallerde Eurostat verilerinde gösterilen geçmiş trendlere karşıt olacak şekilde kamu yönetiminde gelecekte ortaya çıkacak önemli iş kayıplarının olasılığına dikkat çekmektedir. Örneğin Macaristan'da önümüzdeki yıllarda kamu yönetimi personelinde % 10'luk bir azalma ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Eurostat, 1998-2003 döneminden şu

² Bu veriler doğrultusunda merkezi, bölgesel ve yerel kamu yönetimi arasında ayırım yapmak mümkün değildir. Ancak, bölgesel ve yerel otoritelerin çalışanlarının ne kadar memurdan oluştuğuna bağlı olarak bu veriler uygun olarak nitelenebilir.

ana kadar bu sektördeki istihdamda bir artış ortaya koydu. Sektörde etkin olan Slovakyalı sendikalardan edinilen bilgilere göre, sorumlulukların merkezden uzaklaştırılması ve belediyelerin yeni görevlerini yürütmesi için gerekli olan mevcut fonların yetersiz olması neticesinde işten çıkarmaların arttığı, anaokulu ve ilkokul gibi tesislerin kapandığı ve hastanelerde ve sosyal hizmet tesislerindeki yatak kapasitesinin azaldığı iddia edilmektedir.

Türkiye, kamu yönetiminde istihdamın artmış olduğu tek vaka çalışması ülkesidir. Ancak, 2001 ve 2004 arasında genel istihdamın % 4 arttığı rapor edilmiş olmasına karşın, bu durum sektördeki çalışan tiplerinde ortaya çıkan önemli değişiklikleri gözardı etmektedir. Bu süreç esnasında, sürekli sözleşme ile işe alınan memurların ve genel işçilerin sayısı azalmış geçici personel sayısı önemli miktarda artmıştır.

Kadınların benzeri bir portre dahilinde (genellikle az ücretli) belli başlı sektörlerde ve mesleklerde, daha düşük mesleki ünvanlar çevresinde yoğunlaşması ve daha yüksek yönetici konumununa çok az kadının ulaşması gerçeği tekrar edilmekte, 'yeni' Üye Devletlerde yerel ve bölgesel yönetim sektöründe istihdam önemli dikey ve yatay ayrımcılığın görüldüğü bir özellik ortaya koymaktadır.

Genelde istihdam ve daha özelde farklı çalışan grupları üzerinde yerel yönetimdeki yapısal değişikliklerin etkisini tam olarak anlayabilmek için daha fazla araştırmaya ve detaylı veri toplanmasına ihtiyaç olduğu açıktır.

Yerel ve bölgesel yönetim hizmetlerinin yeniden yapılandırılması ve modernizasyonu

Taşeron kullanımı, rekabetçi ihaleler açılması ve daha önce kamu tarafından sağlanan yerel yönetim işlevlerinin özelleştirilmesi, bu çalışmanın kapsadığı 13 ülkenin sekizindeki yerel ve bölgesel yönetim sektörlerinin karşı karşıya olduğu anahtar sorunlar olarak algılanmıştır.

Enerji arzı, iletimi ve dağıtımı, su arzı ve kanalizasyon, su arıtma ve ulaşım gibi Genel Ekonomik Çıkar Hizmetleri³ alanında özelleştirmeler bilhassa yaygınlık göstermektedir. Daha önce bu tip hizmetlerin direkt olarak belediyeler tarafından tedarik edildiği pek çok ülkede bunlar halihazırda özelleştirilmiş durumda veya artan şekilde özelleştirilmektedir. Ek olarak, pek çok Orta ve Doğu Avrupa ülkesinde daha önce belediyelerin sahip olduğu birçok endüstriyel işletme şu anda büyük oranda özelleştirilmiş durumdadır. Çek Cumhuriyeti örneğinde olduğu gibi birçok ülkede sağlık hizmetlerinin ve eğitimin özelleştirilmesi planlanmaktadır. Ayrıca, ihale sistemi ve işlerin dışarı tevdi edilmesi, daha önce bünye içinde tedarik edilen hizmetlerin harici ve genellikle özel tedarikçiler tarafından karşılanmasına sıkça yol açmaktadır. İhale sistemi yerel yönetimde temizleme, catering veya ulaşımdan İK yönetimi gibi bazı ana işlevlere kadar geniş bir hizmetler yelpazesi için kullanılmaktadır. İhale sistemi AB ve ulusal düzenlemeler tarafından belirlenmekte olup bazı değer eşiklerine tabi durumdadır.

Kamu hizmeti tedarikinin modernleştirilmesi ihtiyacı büyük oranda kabul edilebilir olmasına karşın, özellikle Genel Çıkar Hizmetlerinin oynadığı özel rol ve yüksek kaliteli universal hizmet tedariki ilkesinin korunmasının önemi çerçevesinde bunun nasıl yapılacağı konusunda karşıt fikirler bulunmaktadır. Eğer AB'nin amacı bölgesel gelişim, eşitlik ve sosyal uyumu başarmaksa son belirtilen unsur çok önem arz etmektedir.

³ «Genel (ekonomik) Çıkar Hizmetleri» (SGI), modern bir toplumun fonksiyonelliği için gerekli olduğu düşünülen ulaşım, su, elektrik, gaz, iletişim, yayıncılık ve posta hizmetleri gibi hizmetlerdir. "Gerekli" olarak sınıflandırılmalarına karşın bu hizmetler kamu kuruluşlarının yanında özel kuruluşlar tarafından da sunulabilir. [Avrupa Komisyonu]

Şurası kesinlikle muhakkaktır ki, dışarı tevdi etme ve özelleştirme tüketiciler için daha düşük fiyatlar oluşması, kalitenin artması, daha yüksek yatırım ve teknolojik yenilik anlamına gelmektedir. Ancak, özelleştirme yanlısı ya da karşıtı argümanlar ve kamu hizmetlerinin kalitesi ve sürdürülebilirliği üzerindeki uzun-dönemli etkiler ne olursa olsun, amaç doğrultusunda alınması gereken çeşitli ön koşullar bulunmaktadır:

- Farklı potansiyel tedarikçiler arasında gerçek bir piyasa ve rekabetin gerekliliği (potansiyel bünye içi tedarikçiler için bir oyun sahası dahil)
- Rekabeti ve üniversal hizmet yükümlülüğünün korunmasını garantileyecek bir düzenleme ihtiyacı
- Tüketicilerin haklarını temsil edebilen ve fiyatlarda ve kalitede ortaya çıkan gelişimin izlenmesini garanti edebilen tüketici örgütlerinin varlığı
- Özelleştirme ve yeniden yapılandırmanın sonuçlarını hafifletmek üzere etkili sosyal diyaloga olan ihtiyaç
- Sözleşmeye uyulduğunu ve hizmet tedarikinin yeni formlarının ülkesel uyum ve sosyal aidiyet üzerindeki etkisini izlemek üzere etkili yerel mercilere olan ihtiyaç

Yukarıda belirtilmiş olan faktörlerin pek çoğunun olmaması, dışarı tevdi etme ve özelleştirme yoluyla modernleştirme stratejilerinin uygulanmasında zorluklara yol açabilir ve bu tip süreçlerin sonuçlarının uygun şekilde izlenmesine kesinlikle ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmamızdan elde edilen sonuca göre bu şartlara şu anda riayet edilmemektedir. Aynı şekilde, özelleştirmenin ve dışarı tevdi etmenin yerel yönetim sektöründeki istihdam üzerinde oluşturduğu mevcut etki ile ilgili çok az bilgi bulunmaktadır. Yalnızca Macaristan vaka çalışmasına göre ülkenin su endüstrisinin 1990'larda özelleştirilmesiyle personelde % 30'luk bir azalma ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Modernizasyon, dışarı tevdi etme ve özelleştirmeye olan rağbet hem 'eski' ve hem de 'yeni' Üye Ülkelerde yaygın olduğundan dolayı, bu tip uygulamaların istihdamın niceliği ve niteliği, sosyal aidiyet ve ülkesel uyum üzerindeki sonuçları ile ilgili deneyimlerin aktarılması amacıyla sektörel sosyal diyalog forumunun oluşturulması önem taşımaktadır.

Endüstriyel ilişkilerin çerçevesinin anahtar özellikleri

Üç taraflılığın baskınlığı ve işletme seviyesinde pazarlık

Bu çalışmanın bulguları, yeni Üye Devletlerdeki endüstriyel ilişkiler sisteminin doğası hakkındaki diğer araştırma raporlarında daha önce ortaya çıkarılanları doğrular niteliktedir. Birkaç istisna ile birlikte bu sistemler istihdam ilişkiselliği ve üç taraflı organlarda Devlet baskınlığı ile ilgili olarak kanuni normların belirlenmesinde Devletin güçlü merkezi etkisi ile karakterize edilmektedir. Bu tip merkezileşmiş üç taraflı sistemin en fazla rastlanan vakası, özel ve kamu sektörü için Devlet ve merkezi sendika ve işveren örgütleri arasında tamamlanan ayrı genel ulusal sözleşmelerin olduğu Slovenya'da bulunabilir. Tüm sektörel ve işletme sözleşmeleri ilgili ulusal sözleşmelere uygun olmak zorundadır.

Pek çok ülkede, kolektif pazarlık – özellikle özel sektörde – genellikle yerel ölçekte yer almakta olup, sektörel pazarlıklı işletme seviyesi ya hiç yer almamakta ya da henüz bebeklik dönemini yaşamaktadır. Slovak Cumhuriyeti şu anda sektörel diyalogun daha geniş anlamda gerçekleştirildiği AB üyesi olan eski komünist ülkeler arasında dikkat çeken bir örnek niteliğindedir. Bulgaristan da mevcut AB dışında pazarlığın ulusal, sektörel, belediye ve işletme seviyesinde gerçekleştirildiği başka bir örnektir.

Ancak pek çok ülkede iki taraflı ve gerçek anlamda sektörel pazarlığa daha fazla önem veren değişiklikler yoldadır. Bazı durumlarda bu, kolektif pazarlığa dahil olabilecek işveren örgütleri için daha fazla alan sağlayan kanuni değişikliklerle ve ulusal kanunlardan ziyade müzakereye tabi olabilecek sözleşme koşullarının yelpazesinin genişletilmesiyle bağlantılıdır. Bu genel yön doğrultusundaki hamleler şu anda Çek Cumhuriyeti,

Estonya ve Polonya'da gerçekleştirilmektedir. Bunlar, kolektif pazarlıktaki gelişmeleri ve yerel ve bölgesel yönetimde sosyal diyalogu tartıştığımız aşağıdaki kısımda detaylarıyla incelenebilir. Bu arada, gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki sektörel sözleşmelerle pek çok ülkede sektörel pazarlık çok düşük bir orana sahip durumdadır.

Özel ve kamu sektörü kolektif pazarlık yapılarında farklılık

Kamudakive özel sektördeki kolektif pazarlık düzenlemeleri arasındaki fark ortaya koyulmalıdır. Özel sektörde merkezileşmiş pazarlık ulusal veya sektörel seviyede fiilen yokken, pek çok ülkede kamu sektöründe merkezileşmiş iki taraflı pazarlık düzenlemeleri kullanılmaktadır. Bu durum temelde memurlar için geçerlidir (pek çok yerel ve bölgesel yönetim bu kategoriye girmektedir) ancak bazı ülkelerde tüm kamu sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. Ancak özellikle Baltık ülkelerinde kamu sektörü çalışanları için maaşlar ve sözleşme koşulları her bir yerel merci/bölge tarafından belirlenmektedir. Kamu sektöründeki ve özellikle yerel ve bölgesel yönetimdeki kolektif pazarlığın doğası aşağıda daha detaylı olarak açıklanmaktadır.

Ulusal seviyedeki koordinasyon için üç taraflı düzenlemelerin dışındaki sosyal diyalog yapıları zayıf ve gerçekte pek çok ülkede bulunmamaktadır. Bu duruma istisna oluşturan Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Türkiye örneklerinde sektörel ve bölgesel seviyede sosyal diyalogu teşvik eden yapılar mevcuttur (bu örnekler aşağıda daha detaylı olarak incelenmektedir). Ancak bu düzenlemeler genelde zayıf, kamu dikkatini az oranda çekmekte ve sıklıkla etkisiz olarak kabul edilmektedir. Buna rağmen, sosyal diyalog yapılarının daha ileri gelişimi, sektörlerini etkileyen konulardaki bilgilerin değişimi için bazı yollar geliştirmeye istekli sosyal partner örgütleri (ve özellikle sendikalar) ve Devlet tarafından giderek artan biçimde teşvik edilmektedir.

İşveren ve sendika örgütlerinin gelişimindeki trendler

Sosyal partner örgütleri ve özellikle işveren örgütleri birleşmeler ve ayrılmalar yoluyla çeşitli değişimlerden geçtikleri süreç boyunca göreceli olarak kısa bir geçmişe sahip olduklarından dolayı genellikle zayıftır. Pek çok işveren örgütü sektörel pazarlığı zorlaştıracak veya imkansız hale getirecek şekilde, kolektif pazarlık için görev üstlenilmesine direnmeye devam ediyorlar. Birçok ülkede mevcut yasalar temsilci örgütlerinin – özellikle kamu sektöründe – kolektif düzenlemelere girmesini yasaklamaktadır. Kolektif pazarlığın gelişimini kısıtlayan bu tip yasalar gözden geçirilmektedir ancak yeni sorunların üstesinden gelinebilmesi için sosyal partner örgütleri çerçevesinde güçlü örgütsel gelişime ihtiyaç duyulacaktır. Bu örgütlerin pek çoğunun karşı karşıya olduğu kaynak sıkıntısından dolayı bu durum zor gerçekleştirilebilecektir.

Sendika üyeliği yeni Üye Devletlerin ve aday ülkelerin çoğunluğunda düşüş göstermiştir. Bunun başlıca sebepleri bu ülkelerin ekonomik yapılarındaki değişiklikler ve sendika üyeliğinin geleneksel olarak yüksek olduğu endüstriyel sektörlerin ortadan kalkmasıdır. Bundan dolayı üyelik yoğunluğu pek çok ülkede bir sorun teşkil etmekte ve kolektif pazarlığın kapsamının % 20 civarında olması sebebiyle sıklıkla düşük seyretmektedir. Ülkelerin bazılarında sendikalar yeni hizmetler sunarak ve geleneksel-olmayan sektörlerde yeni üyeler bulmaya çalışarak bu soruna karşı durmaya çalışmaktadır.

Bölgesel ve yerel yönetim sektörü için kolektif pazarlık ve sosyal diyalog yapısı

Çalışmamız, hem bölgesel ve yerel yönetim sektöründeki çalışanlar için maaşların ve sözleşme koşullarının belirlenme mekanizmalarına ve hem de 'yeni' Üye Devletler veya aday ülkelerin her birinde sektörü etkileyen diğer konulardaki bilgilerin ve danışmaların takas edilmesine imkan veren daha geniş sosyal diyalog düzenlemelerine değinmektedir.

Bölgesel ve yerel yönetimdeki kolektif pazarlık yapıları sektördeki çalışanların sahip olduğu statüler tarafından etkilenmektedir. Bölgesel ve yerel yönetimlerde istihdam edilen pek çok çalışan, memur statüsüne sahiptir ve bundan dolayı "genel kamu sektörü çalışanları"ndan daha farklı kanun, kolektif pazarlık düzenlemeleri, maaşlar ve sözleşme koşullarına tabi olmaktadır. Estonya, Litvanya, Bulgaristan, Romanya ve Türkiye'de memurlar için sözleşme koşulları ulusal kanunla ve/veya ulusal seviyede Devlet ve ilgili sendika arasında yürütülen iki taraflı kolektif pazarlık neticesinde belirlenmektedir. Öte yandan, maaşlar ve sözleşme koşulları veya yerel ve bölgesel yönetim sektöründeki genel işçiler her bir merci ile yerel seviyede yapılan iki taraflı pazarlık ile belirlenmektedir.

Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Malta, Polonya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya'da tüm kamu sektörü çalışanları için maaşlar ve sözleşme koşulları ulusal seviyede Devletle yapılan iki taraflı pazarlık yoluyla belirlenmektedir.

Estonya, Letonya ve Litvanya'da (en son ülkede memurlar hariç olmak üzere) sendikaların etkin olduğu yerlerde yerel seviyede iki taraflı kolektif pazarlık yapılmaktadır. Bunun mevcut olmadığı yerlerde, sözleşme koşulları tek taraflı olarak işverenler tarafından belirlenmektedir.

Pazarlık yapmakla görevlendirilmiş işveren örgütlerinin yokluğu sektörel pazarlığın yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu tip işveren örgütleri şu anda yalnızca Slovak Cumhuriyeti ve Türkiye’de bulunmaktadır. Etkili sektörel işveren örgütlerinin kurulması ile ilgili çeşitli engeller bulunmaktadır. Ülkelerin bazılarında (örneğin Polonya, Estonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Litvanya) şu anda kanunlar yerel yönetimi temsil eden örgütlerin işverenler olarak davranmasını ve/veya sektörel seviyedeki pazarlığın gerçekleştirilmesini yasaklamakta veya zorlaştırmaktadır. Ancak, yerel mercileri temsil eden örgütlerin statüsünde bir değişiklik yapılmasına veya sektörel seviyedeki pazarlığın daha fazla gerçekleştirilebilmesine imkan verecek etkili değişikliklerle ilgili bazı çabalar mevcuttur.

Çek Cumhuriyeti’nde kolektif pazarlığın gelişimini engelleyen sınırlamaları kaldırmak için İş Kanununun ve Kolektif Pazarlık Kanununun değiştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Yeni Kanunun 2006’da geçerlilik kazanması ve pazarlık için daha fazla alan oluşturması beklenmektedir. Bunun sektörde kolektif pazarlığı teşvik etmek üzere etkili olması için, işverenlerin rolünü üstlenme ile ilgili yerel ve bölgesel mercileri temsil eden örgütlerin bazıları arasında bulunan çekincelerin ortadan kaldırılması gereklidir. Macaristan’da yorumcular sektörel kolektif pazarlık olasılıklarını kısıtlayacak şekilde var olan İş Kanununun benzer sınırlamalara sahip olduğunu iddia etmektedir. Önemli bir şekilde, sektörel pazarlık Macaristan’da Su Hizmetleri için Sektörel Diyalog Komitesi yoluyla su sektöründe mevcuttur. Bu sektörel diyalog komitesinin gelişimine doğru yönde katkı sağlayan bir faktör de sektörel sosyal diyalog yapılarının potansiyel faydalarını araştıran bir PHARE projesine, sektördeki çalışanları temsil eden sendikanın katılımı olmuştur.

Estonya’da, yerel yönetim örgütleri şu anda yalnızca kendilerini ifade edebilecekleri ve ortak çıkarlarını geliştirebilecekleri ancak işveren örgütleri olarak

davranamayacakları kuruluşlar oluşturma haklarına sahiptir. 2004’de, Bölgesel İlişkiler Bakanı yerel yönetim örgütünün kolektif pazarlığa katılımını önleyen düzenleyici konulara değinen bir çalışma Grubu oluşturmuştur. Temsilci örgütlere danışılmış ve öneriler hemen ertesinde Sosyal İşler Bakanına sunulmuştur. Eğer taslak metin onaylanırsa yıl sonu itibarıyla yeni bir kanun oluşturulacaktır. Estonya’daki sendikalar, karşı cephede bulunan işverenlerle sektörel pazarlığa katılmaya ve özellikle sektör için minimum maaş belirleme olasılığını tartışmaya isteklidirler. Yerel mercilerin çıkarlarını temsil eden mevcut kuruluşlar bu tip yeni bir rolü yerine getirebilmek için yapılarını ve süreçlerini değiştirmek zorunda kalacaktır. Sendika örgütleri ile sektörü etkileyen anahtar konularda bir sosyal diyalog içinde bulunmak konusunda daha büyük bir istekliliğin bazı izleri mevcuttur.

Polonya’da, yeni bir İş Kanunu 2009’dan sonra geçerli olmak üzere daha çok kolektif pazarlık (sektörel seviye dahil) yapılmasına çağrı yapmaktadır. Bu durum ya yeni temsilci örgütlerin kurulmasını ya da bu sürece katılımlarını sağlamak üzere mevcut olan yerel yönetim kuruluşlarının yeni beceriler ve işlevler edinmesini gerektirecektir.

Sektörel sosyal diyalog 13 ülkenin pek çoğunda yalnızca birkaç sene önce fiilen bulunmamasına karşın, şu anda resmi diyalog yapılarının yavaş yavaş belirdiğinin bazı cesaretlendirici işaretleri bulunmaktadır. Sektörel sosyal diyalog yapılarının yokluğu başlangıçta yerel yönetim örgütlerinin zayıflığı ve bunların işveren statüsünün olmamasından dolayıydı. Bazı durumlarda, sendikaların düşük örgüt seviyesi de bilinen bir faktördü. Ancak, yerel yönetim örgütlerinin statüsü ile ilgili algılamalar ve kanuni durum değişmeye başladığı için, en azından bazı ülkelerde sosyal diyalog yavaşça gelişmeye başlamıştır. Daha önce belirtilen değişikliklerin yanında, bu durum diğer birkaç faktöre de dayandırılabilir:

- AB katılımının gereklilikleri ve Avrupa Birliği tarafından sosyal diyalog süreçleri ve yapılarına verilen önem;
- İlk olarak üç taraflı diyalog için bir atlama tahtası işlevi görebilecek üç taraflı forumun geliştirilmesi yoluyla ve yasalarda ihtiyaç duyulan değişiklikler yoluyla ulusal yönetimler tarafından sunulan teşvik (bazen AB katılım gerekliliklerinin bir sonucu olarak);
- Fikirlerin daha aktif biçimde değiştirilmesini sağlamak için sendika tarafından gelen baskı;
- Avrupa tarafından finanse edilmiş projelere (örneğin PHARE ya da sosyal diyalog bütçe hatları boyunca) ve Avrupa seviyesindeki sosyal partner örgütlerine ve sosyal diyalog süreçlerine katılım.

Şu anda Bulgaristan ve Türkiye, yerel ve bölgesel yönetim sektörü için sektörel sosyal diyalog yapılarını yasallaştıran yegane ülkelerdir. Bulgaristan'da, sosyal işbirliği için belediye konseyleri sendikalar ve belediye mercilerinin temsilcileri arasında müzakereler için bir forum oluşturma niteliğine sahiptir. Türkiye'de kurumsal idare komiteleri sektördeki işverenler ve sendikalar arasındaki sosyal diyalogu kolaylaştırmaktadır. Bu komiteler yılda bir kere toplanmaktadır. Slovakya – kolektif olarak pazarlık etmekle görevlendirilmiş bir işveren örgütüne sahip olan iki ülkeden birisi olarak – sendikalar ve işveren örgütleri arasında sektörel sosyal diyalog için daha az muntazam yapılara da bir dereceye kadar sahiptir. En son tartışmalar maaş sistemlerinin geliştirilmesi ve bunların çalışanlar üzerindeki etkisi gibi kamu sektörü reformu ile ilgili konulara odaklanmıştır.

Daha önce bahsedildiği gibi, Macaristan'da su sektörü için bir sektörel sosyal diyalog komitesi bulunmaktadır. Şu ulusal organlarda da üç taraflı sosyal diyalog mevcuttur: Ulusal Kamu Sektörü Çıkar Uzlaştırma Konseyi; Kamu Çalışanları için Ulusal İş Konseyi; Memurlar için Çıkar Uzlaştırma Konseyi; ve Yerel Yönetimde Memurlar için Ulusal Çıkar Uzlaştırma Konseyi. Polonya'da yerel merciler

tarafından üstlenilen hizmetlerin bazıları için bölgesel seviyede üç taraflı sosyal diyalog yer almaktadır.

Estonya'da sendikalar, bir diyalog sürecine katılma doğrultusunda yerel yönetim tarafında artan bir isteklilik fark etmektedir. Geçmişte, sektörü etkileyen anahtar konulardaki tek resmi diyalog, bilgileri değiştirmek ve yedi çalışma grubunda (Finans, Eğitim, Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri; Kültür, Çevre, İskan Yönetimi ve Ulaşım ve Yollar) işbirliği yapmak üzere düzenli bazda bir araya gelen yerel yönetim kuruluşları ve merkezi hükümet arasında gerçekleştirilmekteydi. Ancak 2005'de yerel otorite bütçeleri, yerel yönetim kuruluşlarının statüsü ve sektörel sosyal diyalog sürecinin geleceği gibi konuları tartışmak üzere sendikalar ve yerel yönetim kuruluşları arasında birçok gayriresmi görüşme yapıldı.

Litvanya'da çalışanların ilave sosyal garantileri, maaş artışları ve tatiller gibi konuları tartışmak üzere yapılan sendikalar ve yerel yönetim kuruluşları arasındaki gayriresmi görüşmeler yoluyla artan bir diyalog süreci ortaya çıktı. Ancak, resmi bir işveren örgütünün olmaması bu alandaki gelişimi sınırladığından dolayı sendikalar yerel yönetim kuruluşlarının sektörel sosyal diyaloga katılabilmesine imkan verecek kanuni değişikliklerin yapılması için çağrı yaptı. Doğmakta ancak şu anda zayıf olan sektörel sosyal diyalog, Genel Fayda Hizmetlerinin geliştirilmesi ile ilgili olarak Romanya'da da mevcuttur.

Sektördeki tüm sosyal diyalog ve kolektif pazarlık üzerinde geçmişin mirasından yavaşça sıyrılma ve AB katılımının gerekliliklerinin, hükümet desteğinin, ulusal sosyal partner örgütlerden (özellikle sendika tarafından) gelen baskıların ve Avrupa boyutundaki sosyal diyalog ve işbirliği deneyiminin etkisi altında belirmeye başlayan bir gelişim resmi çizilebilir. Gelişmekte olan diyaloglar bariz şekilde her bir ülkenin yasama özelliklerini ve örgütsel yapılarını yansıtmaktadır.

Bu gelişen yapıların ve diyalog süreçlerinin en iyi şekilde nasıl destekleneceği konusu Avrupa düzeyinde sektörel sosyal diyalog sürecinin bir parçası olarak düşünülebilir. Avrupa Komisyonu ve Avrupa'daki sosyal partner örgütleri tarafından tekrar tekrar vurgulandığı gibi, etkili sosyal diyalog süreçleri yalnızca büyüme ve istihdam yaratma ile ilgili Lizbon stratejisinin amaçlarının başarılması için değil aynı zamanda başarılı kamu sektörü modernizasyonunun başarılması için de önemlidir.

Sektörü etkileyen anahtar sorunlar

Araştırmamız, yeni Üye devletlerde ve aday ülkelerde bölgesel ve yerel yönetim sektörlerinin karşılaştığı anahtar sorunlar hakkında, ülkeler arasında önemli miktarda benzerlikler bulmuştur. Bu sorunların bazıları 'eski' AB'deki sektör bağlamında bile geçerlidir – örneğin kamu sektörü modernizasyonu – ancak reform sürecinde ulaşılan safhalar ve değişikliklerin hangi şekilde uygulandığı ile ilgili olarak AB15 ve çalışmamızın kapsadığı ülkeler arasında bazı bariz ve önemli değişiklikler bulunmaktadır. İkinci grup ülkeler büyük oranda sosyal diyalog yapılarının olmaması veya göreceli olarak yeni olması ve bunun sonucunda reformların uzlaşılı uygulamasının başarılmasındaki zorluklarla ilgilidir. Bundan dolayı bu kısım, kamu sektörü reformundan kaynaklanan ana sorunlar ve geçerli pazarlık etme düzenlemelerinin bir sonucu olarak müzakere edilmiş sonuçların elde edilmesindeki sürücüler ve aynı zamanda engeller üzerinde yoğunlaşacaktır. Bu kısımda ayrıca farklı ülkelerin nasıl sözkonusu sorunlarla ilgilenmeye başladığına da değinilecektir.

Kamu sektörü reformu

Yerel ve bölgesel yönetim sektörü 'yeni' Üye Devletlerin ve aday ülkelerin pek çoğunda son 10-15 yıl boyunca önemli bir değişim sürecinden geçmiştir. Bu kısmen, Komünist bloğun çökmesini ve piyasa ekonomilerine geçişi izleyen AB'ye katılımdan bu yana bu çalışmanın kapsamış olduğu ülkelerin pek çoğunun karşı karşıya kalmış olduğu esaslı sosyal, politik ve ekonomik değişikliklerin bir sonucudur. Gözden geçirilen yalnızca yerel ve bölgesel yönetimin yapısı ve sorumlulukları olmayıp, aynı zamanda yerel kamu hizmetlerinin kurulma ve sunulma şekli de esaslı bir dönüşüme uğramış oldu. Bu gelişmelerin aşağıdaki etkileri, çalışma çerçevesindeki 13 ülkenin önemli bir kısmında göze çarpmaktadır:

- İşlevlerin ve sorumlulukların merkezden uzaklaştırılması (veya bazı durumlarda tekrar merkezileştirilmesi) bazı alanlarda iş kaybetmelere ve sorumluluklar üzerinde belirsizliklere neden oldu;
- Genel bütçe darlığından ve bütçe süreci üzerindeki yerel otonominin olmamasından dolayı düşük maaşlar, dondurulmuş ücretler (ve artan tüketici masrafları çerçevesinde gerçek anlamda etkili maaş azaltmaları) ve işten atılmalar ortaya çıktı;
- Taşeron kullanma ve özelleştirme yayılmakta olan ve kamu sektöründe sıklıkla işten çıkarmalara yol açan bir uygulama haline dönüştü.

Genel itibariyle, yönetim yapılarındaki trend, sorumlulukların daha fazla merkezden uzaklaştırılması ve daha önce yerel ve bölgesel merciler tarafından sunulan birçok işlevin ve hizmetin dışarıya tevdi edilmesi ve özelleştirilmesi şeklinde gerçekleşmiştir. 'Eski' AB'de olduğu gibi, bu durum özellikle gaz, elektrik, su, atık yönetimi ve bazı durumlarda ulaşım altyapısı ve hizmetleri gibi kamu hizmetlerinin sunulması ile ilgilidir. Bu alandaki hızlı ve sık gerçekleşen değişiklikler, direkt tedarikçi olarak davranmaktan ziyade taşeronla çalışmakta ve sözleşme yönetim fonksiyonları icra etmekte olan yerel mercilerin bu tip hizmetleri idare etme yoluyla ilgili çeşitli farklılıklar ortaya çıkması anlamına gelmekteydi. Bu ve yeni hizmetlerin tedarik edilmesini ve daha fazla müşteriye yönelik olmayı amaçlayan diğer değişiklikler sendikaların personel için daha fazla ve daha iyi formasyon istemesine neden oldu. Örneğin Macaristan'da, hizmet kalitesi, daha fazla müşteriye yönelik olma ve e-yönetim gibi konulara daha fazla vurgu yapılmasıyla kamu yönetim sistemlerinde önemli değişiklikler oluşturan ve kamu sektöründeki idari süreçlerle ilgili olan yeni kanun Aralık 2004'de kabul edildi. Herkesin bu değişikliklere olan ihtiyaç üzerinde hemfikir olmasına karşın, çalışma saatleri ve çalışma örgütleri üzerinde gözden geçirmelere ihtiyaç vardır. Her iki taraftaki sosyal partner örgütler bu değişikliklerin yerel

yönetim üzerindeki etkisi ile ilgili olarak daha iyi formasyon ölçülerine ve bilgi tedariki konularına olan ihtiyacı kabul etmiştir.

Yerel ve bölgesel hizmetlerin gelecekteki gelişiminin planlanması, pek çok ülkede şahit olunduğu gibi istikrar ve/veya yerel yönetim bütçeleri üzerinde kontrol yoksunluğundan dolayı tehlikededir. Bu kontrol ve yerel sorumluluk eksikliği uzun dönemli planlamayı zorlaştırmaktadır. Örneğin Estonya'da, belediye temsilcilerinin 1994'den bu yana yerel bütçeler üzerinde hükümet ile iki taraflı tartışmalarda bulunmasına karşın, ödenekler üzerinde merkezi hükümetin son söz söyleme hakkı vardır. Son aylarda Estonya'daki yerel yönetim örgütleri, sürece dahil olmaya istekli sektörel sendikalarla birlikte uzun dönemli bütçe planlama süreçlerine daha fazla dahil olmuştur.

Mali kontrolden yoksunluk ve genel kamu sektörü kesintileri bazı ülkelerde sektörde önemli miktarda işten atılmalara yol açmıştır (tamamını kapsamamakla birlikte – ek V'deki istihdam verileri tablolarına bakınız). Örneğin Macaristan'da, 2004'de kamu yönetiminde yaklaşık 7000 ve izleyen yıl 2005 içinde de 8000 işten çıkarma meydana gelmiştir. Sendikalar bu tip işten çıkarmaların hizmet tedariki hususunda özellikle daha uzak kırsal yerlerdeki etkisi ile ilgili olarak endişelerini dile getirmiştir. Ayrıca, özelleştirme Macaristan'da su sektöründeki istihdamı etkilemiş ve özelleştirme operasyonunun ilk birkaç yılında personelde yaklaşık yüzde 30 azaltıma gidilmiştir. Sosyal partnerler su hizmetlerindeki özelleştirme ve taşeron kullanımı hakkında iki taraflı müzakereler yürütmüştür ve sendikalar, uluslararası ticaret birliği konfederasyonlarına üyelik yoluyla paylaşılabilir olan diğer ülkelerin deneyimi ve birikiminden yararlanmanın önemine özellikle değinmektedir. Slovakya'da kamudaki işten atılmaların anaokullarının ve ilkokulların yanında hastane yataklarının ve sosyal bakım tesislerinin kapanmasına neden olduğu

konusunda sendikalar görüşlerini ifade etmektedir. Daha önce değinildiği gibi, pek çok ülkede kamu sektöründeki işten atılmalar ve maaşların dondurulması ekonominin genelinde başarılı olmuş olan önemli gelişime direkt olarak zıtlık teşkil etmektedir.

Söz konusu sorunlara müzakareli çözümlerin elde edilmesine yetkin ve genelde zayıf olan sosyal partner örgütler, yeni gelişen sosyal diyalog ve kolektif pazarlık yapıları çerçevesinde bu değişikliklerin yer bulması dikkat çekicidir.

Sektörel işveren örgütlerinin ve sosyal diyalog yapılarının eksikliği

Şurası açık ki, yerel ve bölgesel yönetim sektöründe sosyal diyalogun gelişmesini etkileyen en önemli faktörlerden birisi, pek çok ülkede işveren tarafında kolektif pazarlık için görevlendirilmiş yerel yönetim temsilcisi örgütlerin olmamasıdır. Bazı ülkelerde etkili işveren örgütlerinin kurulması hareketlerine bizzat yerel yönetim örgütlerinin kendileri tarafından karşı koyulurken, diğer ülkelerde yerel ve bölgesel yönetim örgütlerinin işveren fonksiyonlarını icra etmelerinin önünde kanuni engeller bulunmaktadır. Çek Cumhuriyeti, Estonya ve Polonya'da bu engellerin ortadan kaldırılmasına çalışan süreçler şu anda gerçekleştirilmektedir (yukarıya bakınız).

Zayıf işveren örgütlere sahip olunmasının yanında birçok ülke düşük üyelik yoğunluğu ve kolektif düzenlemelerin sınırlı kapsamının sonucu olarak zayıf sendika yapılarına da sahiptir.

Örgüt bölünmesi de bir sorundur. Örneğin, Macaristan'da yerel yönetim çıkarlarını temsil eden yedi örgüt bulunmaktadır. Bu bölünmenin sebepleri politik, tarihi ve yapısalıdır. Geçmişte bir şemsiye örgüt kurulması için pek çok teşebbüs gerçekleştirilmesine karşın bunlar genellikle

farklı politik bakış açılarının sonucu olarak başarısız olmuştur.

Ancak, yukarıda belirtildiği gibi, daha fazla sosyal diyalog sürecinin ortaya çıkmasıyla ve sektörel kolektif pazarlığın önündeki kanuni engellerin kaldırılmasına yönelik teşebbüslerle bu durum yavaş da olsa değişmektedir. Etkili yönetimle ilgili olarak AB politika öncelikleri ve tavsiyeleri çerçevesinde, kesinti olmaksızın bu süreçlerin nasıl desteklenebileceği üzerinde düşünülmelidir.

Sonuçlar

Bu kısımda, 'yeni' Üye Devletler ve aday ülkelerde tanımlanan sektörün ana sorunları arasındaki bağlantılar ve AB seviyesinde sektörel sosyal diyalog süreci için öncelikler hakkında bu çalışmadan çıkarılan sonuçlar özetlenmektedir. Buna ilave olarak, bu çalışma ile ilgili kapanış konferansındaki tartışmaların bir parçası olarak değerlendirilebilecek ve sonrasında rapora dahil edilebilecek şekilde, daha ileri analiz amaçlı bir takım sorular bu kısımda gözler önüne serilmektedir.

'Eski' ve 'yeni' Üye Devletlerde ve aday ülkelerde yerel yönetim sektörünün karşılaştığı anahtar sorunlar arasında pek çok önemli ve benzerlikler bulunmaktadır. Bunlar başlıca olarak kamu sektörünün modernizasyon süreci ve daha büyük verimlilikler, daha fazla müşteriye yönelik olma ve kaliteli hizmet oluşturma isteği ile ilgilidir. Bu tip reformların uygulanmasında farklı ülkeler açık şekilde farklı aşamalara ulaşmış olmasına karşın, ülkeler arasında bunun başarılması için izlenen yol da benzerliklere sahiptir (kısmen Avrupa düzeyindeki düzenlemeler tarafından yönlendirilmiştir). Kati şekilde aşağıdaki önemli değişikliklerden bahsedilmelidir:

- Hizmetlerin dışarı tevdi edilmesi (sözleşme yöneticileri örneğinde olduğu gibi farklı fonksiyonlar sunmak üzere yerel mercilere ihtiyaç duyulmaktadır)
- Özelleştirme (düzenleme ve izleme örneğinde olduğu gibi farklı fonksiyonlar sunmak üzere yerel mercilere ihtiyaç duyulmaktadır)
- Örneğin e-yönetim yoluyla hizmet tedarikinin reformu; örneğin başlama saatleri v.b. ile ilgili hizmetin sunulma imkanları üzerinde yapılan değişiklikler. Bu değişikliklerin pek çoğu çalışma örgütlenmesinde ve beceri profillerinde değişiklikler gerektirmektedir
- Daha fazla müşteriye yönelik olma (yukarıdaki ile ilintilidir)

- Verimlilik ve performans yönetimine daha fazla vurgu
Yukarıdaki değişikliklerle ilintili ve buna ilave olarak, yerel ve bölgesel merciler demografik trendleri ve yeni beceri gerekliliklerini değiştirme hususundaki değişiklikleri yönetmek durumundadır.

Bu sorunlarla 'eski' ve 'yeni' Üye Devletlerde hangi yolla mücadele edildiği hususundaki başlıca fark, genellikle bu sorunları karşılamak için müzakereli yaklaşımları başarma yeteneğine sahip olan yeterli düzeyde iyi düzenlenmiş sosyal diyalog süreçlerinin mevcut olup olmaması ile ilgilidir. Sözkonusu sektörel kolektif pazarlık ve sosyal diyalog düzenlemeleri genellikle 'eski' AB'de iyi düzenlenmiş olup bunlar 'yeni' Üye Devletlerin ve aday ülkelerin pek çoğunda henüz gelişmektedir.

Bundan dolayı, kamu sektörü reformunun amaçlarının başarılması ve deneyimler ve belirlenmiş olan iyi uygulama ile ilgili olarak bilgilerin paylaşımına; bu süreçleri desteklemek için etkili insan kaynakları (İK) stratejilerinin uygulanmasına ve gelişen sosyal diyalogu ve kolektif pazarlık düzenlemelerini, bunların mevcut haliyle yetersiz şekilde gelişmiş olduğu ülkelerde desteklemek için kapasite inşasına vurgu yapılmalıdır. Böylece aşağıdaki sorular hatırdan çıkarılmamalıdır:

Kamu sektörü reformu

- Kamu sektörü reformu ve modernizasyonu için belirlenen kati hedefler nelerdir?
- Bu hedeflerin belirlenmesi, bunların uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi ile kim yakından ilgilidir?
- Reform süreçlerinin etkisinin biçimsel değerlendirilmeleri yapılmış mıdır? Öğrenilen dersler nelerdir ve bunlar nasıl paylaşılabilir?
- Taşeron kullanma ve özelleştirme uygulamaları çerçevesinde yüksek kaliteli üniversal hizmetlerin korunmasını reform nasıl garanti etmektedir ve bu gelişmelerin etkisi değerlendirilmiş midir? Öğrenilen dersler nelerdir ve bunlar nasıl paylaşılabilir?
- Modernizasyon sürecinin sorunlarını ve yeni beceri gerekliliklerini karşılamak ve demografik değişikliklerin etkisini kontrol edebilmek için hangi İK stratejileri uygulanmıştır?

Sosyal diyalog yapılarının gelişimi

- Etkili sektörel diyalog ve kolektif pazarlığın gelişimini engelleyen herhangi bir kanuni engel var mıdır ve varsa bunlar nelerdir?
- Bunlar diğer ülkelerde çözümlenmiş midir ve bunlardan dersler çıkarılmış mıdır?
- Bu engellerin aşılması için ulusal hükümetler ve sosyal partner örgütler arasında istek/gönüllülük var mıdır?
- Sosyal diyalogu kolaylaştırmak için ulusal/bölgesel veya yerel seviyede uygun yapılar nelerdir?
- Yerel yönetim kuruluşları, bir işveren örgütü rolünü yerine getirmek istemekte midir?
- Eğer istememekte iseler, bunun sebepleri/engelleri/kısıtlamaları nelerdir?
- Bu durumda, bu rolün etkili biçimde yerine getirilmesi için yeterli kapasiteyi inşa etmek amacıyla neler yapılmalıdır?
- Sendikaların örgütsel profili, sektörel kolektif pazarlığa katılacak kadar yeterli midir?
- Sendikaların ve yerel yönetim örgütlerinin örgütsel yoğunluğu nedir ve bu bölgesel veya ulusal kapsamda yeterli midir?
- Eğer yeterli değilse bu durum nasıl çözümlenebilir? Diğer ülkelerden dersler çıkarılabilir mi?
- Kapasite inşasını desteklemek için ulusal hükümetlerden ne tip bir destek verilmelidir/istenmektedir?
- Kapasite inşasını desteklemek için AB Komisyonu'ndan ne tip bir destek verilmelidir/istenmektedir?
- Kapasite inşasını desteklemek için AB sektörel sosyal partner örgütlerinden ne tip bir destek verilmelidir/istenmektedir?

EKLER

I. Yerel ve bölgesel yönetimlerin yapısı ve sorumlulukları

| Ülke | Yerel ve bölgesel yönetimlerin yapısı ve sorumlulukları |
|-----------------|---|
| Kıbrıs | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 6 şehir, 33 belediye (kentsel bölgeler), 576 toplum konseyi (kırsal alanlar) • Belediye seviyesinde sorumluluklar: Sokakların yapımı, bakımı ve ışıklandırılması; çöplerin toplanması, depolanması ve işlemden geçirilmesi; çevrenin ve belediye alanlarının korunması ve geliştirilmesi; belediye bahçelerinin ve parkların yapımı, geliştirilmesi ve bakımı; kamu sağlığının korunması. |
| Çek Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 14 bölge, 6258 belediye, • Sorumluluklar: Belediye seviyesi: Yerel gelişim; zabıta; su arzı; evsel atık; tarım; ilk öğretim; iskan; sosyal yardım ve şehirselleştirme planlama. Bölgesel seviye: Orta öğretim; yol ağları; sosyal yardım; çevre; toplu ulaşım; bölgesel gelişim ve sağlık. |
| Estonya | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 15 kent (Devlet idaresi tarafından verilen işlevler) , 39 kasaba, 202 kırsal belde • Belediye seviyesinde sorumluluklar: Anaokulları; eğitim; kültürel aktiviteler; sosyal bakım; tesisler; sosyal iskan; toplu taşıma ve yol bakımı; çevre ve kamu tesislerinin bakımı. |
| Macaristan | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 19 kent, 3158 belediye • Sorumluluklar: Belediye seviyesi: Su arzı; genel eğitim (okul öncesi ve ilköğretim); temel sağlık ve refah hizmetleri; kamusal ışıklandırma; kamu yollarının ve mezarlıkların bakımı; etnik ve ulusal azınlıkların haklarının korunması. Kent seviyesi: Orta ve mesleki eğitim; kütüphaneler; arşivler; özürsüz ve yaşlı kişiler için kişisel hizmetler; evsizler için özel hizmetler; sorunlu aileler ve hastaneler. |
| Letonya | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 26 şehir, 63 kasaba, 26 birleşik kasaba, 444 kırsal belde • Yerel/bölgesel seviyelerde sorumluluklar: Kamu tesisleri ve ulaşım; yerel/bölgesel altyapının yönetimi ve bakımı; eğitim; kültürel aktivitelere destek; sağlık ve sosyal yardım; iskan; ekonomik gelişim; ticari aktiviteler için izin ve ruhsatların çıkarılması; kamu düzeninin korunması; inşaat ve yerel/bölgesel planlama; çocukların korunması; seçimlerin organizasyonu; nüfus kaydının muhafazası; istatistiklerin toplanması; bölgesel Hastalık Sigorta Fonu'nda halkın temsilinin garanti edilmesi. |
| Litvanya | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 10 kent, 60 belediye • Sorumluluklar: Belediye seviyesi: Eğitim; kreşler; anaokulları; refah; yaşlı ve özürsüzler için kişisel hizmetler; özel hizmetler; sosyal iskan; sağlık hizmetleri; kültür & hobi & spor; su temini & kanalizasyon ve merkezi ısıtma; çevresel hizmetler (atık toplama ve depolama, sokakların bakımı v.b.) trafik ve ulaşım, şehirselleştirme gelişim. Kent seviyesi: Yol bakımı; eğitsel ve kültürel aktiviteler. |
| Malta | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 3 bölge, 68 yerel merci • Bölgesel ve yerel merciler arasında sorumlulukların paylaşımı bulunmamaktadır – işlevler ve sorumluluklar kanunen yerel konseylere verilmiştir. • Sorumluluklar: Atık yönetimi; yerel trafikte, inşaat ve planlama şemalarında değişiklik; sokak bakımı ve ışıklandırma; vatandaşların tavsiyeleri; kreşlerin, kütüphanelerin, anaokullarının, spor tesislerinin ve diğer eğitsel hizmetlerin veya binaların kurulması, muhafazası ve bakımı; sağlık, bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin ve şehir ofislerinin kurulması, muhafazası ve bakımı; su yönetimi; kamu mülkü yönetimi; Hükümet emlak gelirinin toplanması; geçici ticari ruhsatların yayınlanması. |
| Polonya | <ul style="list-style-type: none"> • Yapı: 16 bölge, 380 şehir, 2489 belediye, 40057 köy yönetimi • Sorumluluklar: Bölgesel seviye: Bölgeler için stratejik (kapsamlı, sosyo-ekonomik) ve şehirselleştirme (fiziksel) planlama. Kent seviyesi: Başlıca planlama sorumlulukları. Kendi-kendine yönetim özelliğine sahip ancak Devlet tarafından tayin edilen belli görevleri de icra etmektedir. Belediye seviyesi: Zorunlu fonksiyonlar: Gelişim ve fiziksel planlama; ilk öğretim; genel sağlık bakımı; sosyal hizmetler; kamu tesisleri; belediye iskan; yerel yollar; yerel toplu taşıma; kültür; rekreasyon; kamu düzeni; itfaiye ve fiziksel planlama. Yetkilendirilmiş fonksiyonlar: Evliliklerin, doğumların ve ölümlerin kaydı; kimlik kartlarının ve ehliyetlerin tedariki; sivil savunma; çevresel koruma ve sağlık kontrolü. |

| Ülke | Yerel ve bölgesel yönetimlerin yapısı ve sorumlulukları |
|--------------------|---|
| Slovak Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none">• Yapı: 8 bölge, 2920 belediye• Sorumluluklar: Yerel seviye: Yerel gelişim; ilk eğitim; temel sağlık bakım ve uzun dönemli bakım; iskan, bölge planlama ve yerel altyapının bakımı ve yönetimi. Bölgesel seviye: Orta öğretim, bölgesel ulaşım ve bölgesel gelişim. |
| Slovenya | <ul style="list-style-type: none">• Yapı: 193 belediyeli tek katmanlı sistem.• Sorumluluklar: Temel belediye seviyesi: İlk eğitim; ilk sağlık bakım; gerekli tesislerin tedariki; belediye hizmetleri; posta ve banka hizmetleri; kütüphane olanakları; kamu binaları ve yönetim; kamusal alanların bakımı. Şehir statülü belediyeler: Yerel toplu taşımanın düzenlenmesi; kamusal alanların düzenlenmesi ve tesislerin inşası; ilk, orta, mesleki ve yüksek eğitim kurumlarının kamu açınının idare edilmesi; ikincil kamu sağlık hizmeti; şehir hizmetleri ağı; iletişim merkezleri artı yerel medyanın kurulması; kültürel aktiviteler için destek ve iskan konularının yönetimi. |
| Bulgaristan | <ul style="list-style-type: none">• Yapı: 26 şehir, 264 belediye• Sorumluluklar: Belediye seviyesi: Evsel atığın toplanması ve işleminden geçirilmesi; şehirselleşme; sokakların, meydanların, parkların, bahçelerin, sokak ışıklarının inşası ve bakımı; belediye alanı dahilinde toplu taşımanın işletilmesi; genel ve detaylı şehir planları; yerel sporların, turistik ve diğer rekreasyonel tesislerin bakımı ve ileri gelişimi; belediye okulları – gramer, ilk ve orta dereceli okullar (ilgili personelin işe alımı ve sosyal güvenlik ödemeleri), belediye hastaneleri ve sosyal kurumlar, sosyal hizmet merkezleri, belediye için önemli kültürel, tarihi ve mimari anıtlar; belediye anaokulları; belediye tiyatroları, orkestraları, müzeleri ve bunların sanat koleksiyonları, kütüphaneleri v.b.; belediye hizmetleri için harçların belirlenmesi; vatandaşların yararı için belediye mülkünün yönetimi; belediye şirketlerinin ve işletmelerinin idaresi; belediye bütçesinin oluşturulması ve uygulanması. Sağlık, eğitim, sosyal güvenlik ve kültür idaresi ile ilgili aktiviteler belediyeler ve ulusal hükümet arasında paylaşılır. |
| Romanya | <ul style="list-style-type: none">• Yapı: 42 kent, 86 belediye, 280 kasaba, 2800 topluluk• Sorumluluklar: Yerel otoriteler: Yerel ekonomik gelişme; yerel şehirselleşme; toprak yönetimi ve geliştirme; mezarlıkların idaresi; çevrenin korunması; iskan; su arzı; kanalizasyon; yerel kamusal yolların bakımı; yerel toplu taşıma; ilk eğitim; sağlık bakım; yerel kamu emniyeti; itfaiye; sosyal hizmetler; kültürel ve sporla ilgili aktiviteler, kütüphaneler ve kültür merkezleri. Kent yönetimleri: Sivil koruma; orta ve mesleki eğitim; anaokulları ve kreşler; kasaba ve bölgesel planlama; çevre koruma ve bölgesel yollar ve ulaşım. |
| Türkiye | <ul style="list-style-type: none">• Yapı: 81 şehir, 3200 belediye (bunlardan 16'sı büyük şehir belediyesi), 50000 köy muhtarlığı• Kurulu bir bölge/şehir seviyesinde idare bulunmamaktadır – tüm hizmetler belediye yönetiminin sorumluluğundadır.• Sorumluluklar: Şehirselleşme planlama ve uygulama; toprak gelişim; şehirselleşme imar; toplu konut planlama ve inşası; yerel toplu ulaşımın ve park alanlarının organizasyonu ve idaresi; yol ağlarının ve kamusal alanların inşası ve bakımı; su tedariki; kanalizasyon ve kamusal gaz hizmetleri; atık toplama ve kamusal alanların temizlenmesi; itfaiye hizmetleri; önleyici hizmetlerin tedariki; yangın önleme hizmetlerinin tedariki; kesimevi tesislerinin işletimi; rekreasyon-kültürel-egitsel-turistik tesislerin kurulması ve idaresi; veterinerlik hizmetlerinin tedariki; sağlık ve sosyal refah olanaklarının kurulması ve idaresi; zabıta ve kriz yönetimi; endüstriyel atık düzenlemesi ve doğal ve tarihi değerlerdeki alanların korunması. |

II. Endüstriyel ilişkilerin çerçevesi

| Ülke | Endüstriyel ilişkilerin çerçevesi |
|--------------------|---|
| Kıbrıs | <ul style="list-style-type: none"> Sistem gönüllülük ve üç taraflı koordinasyona dayanıyor. İşletme veya sektörel seviyede temelde iki taraflı kolektif pazarlık. Danışma için güçlü üç taraflı sistem. |
| Çek Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none"> Temelde şirket seviyesinde ve sektörel seviyede iki taraflı kolektif pazarlık. Ekonomik ve Sosyal Sözleşme Konseyi'nde üç taraflı koordinasyon yer almakta. |
| Estonya | <ul style="list-style-type: none"> Sosyal diyalog diğer seviyelerden çok ulusal seviyede daha iyi gelişmiş durumda. İki taraflı kolektif pazarlık işletme seviyesinde yürütülmekte. Yalnızca 7 sektörel ve 10 alt-sektörel sözleşme mevcut. |
| Macaristan | <ul style="list-style-type: none"> İki taraflı kolektif pazarlık asıl olarak işletme seviyesinde yapılmakta ancak sektörel sosyal diyalog komitelerinin oluşturulmasıyla son yıllarda sektörel pazarlık daha çok gelişti. Ulusal üç taraflı sistem güçlü. |
| Letonya | <ul style="list-style-type: none"> Şirket seviyesinde temelde iki taraflı pazarlık; yalnızca 10 sektörel sözleşme tamamlandı. Ulusal Üç Taraflı Konsey yoluyla üç taraflı koordinasyon. |
| Litvanya | <ul style="list-style-type: none"> Ulusal seviyedeki üç taraflı partnerlik, sendikalar ve işveren örgütleri arasındaki iki taraflı ilişkilerden daha fazla gelişmiş durumda. Litvanya Cumhuriyeti Üç Taraflı Konseyi üç taraflı koordinasyona odaklanmakta. 2002 iş yasası çerçevesinde üç taraflı sözleşmeler bağlayıcı nitelik taşımakta. Herhangi bir iki taraflı sözleşme üç taraflı seviyede onaylanıyor. |
| Malta | <ul style="list-style-type: none"> Özel sektördeki tüm kolektif sözleşmeler şirket seviyesinde müzakere ediliyor. Kamu sektörü maaşları ulusal seviyede iki taraflı sözleşme ile belirlenmekte. |
| Polonya | <ul style="list-style-type: none"> İşletme seviyesinde temelde kolektif pazarlık yer bulmakta. Ulusal ve bölgesel seviyede çeşitli üç taraflı sosyal diyalog kuruluşu mevcut (örneğin Üç Taraflı Sosyal ve Ekonomik Komite; Sosyal Diyalogda Voyvotluk Komiteleri; Merkezi ve Yerel Yönetim için Birleşik Komite). |
| Slovak Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none"> Sektörel seviyede temelde kolektif pazarlık gerçekleşmekte – iş gücünün yaklaşık % 40'ı bir sektörel sözleşme tarafından kapsamakta. Üç taraflı seviyedeki müzakereler, karşılıklı ilişkiselliğin çerçevelerini belirleyen bağlayıcı-olmayan tavsiyeler veya genel sözleşmeler şeklinde sonuçlandırılmakta. |
| Slovenya | <ul style="list-style-type: none"> Kolektif pazarlık sonuçlandırılmak üzere iki genel ulusal sözleşme (biri özel ve diğeri de kamu sektörü için) ile yüksek oranda merkezileştirilmiş durumda. Sektörel ve işletme sözleşmeleri ilgili ulusal sözleşmelere uygun olmak zorunda. Üç taraflılık güçlü. |
| Bulgaristan | <ul style="list-style-type: none"> Kolektif pazarlık üç seviyede organize edilmekte: <ul style="list-style-type: none"> Sektörel seviye Belediye seviyesi İşletme/firma seviyesi Üç taraflı koordinasyon Üç Taraflı İşbirliği için Ulusal Konsey yoluyla gerçekleştirilmekte. |
| Romanya | <ul style="list-style-type: none"> Kolektif pazarlığın büyük çoğunluğu firma seviyesinde iki taraflı; ancak ulusal (1) ve sektörel (10) sözleşmeler de mevcut. Üç taraflı koordinasyon Sosyal Diyalog için Üç Taraflı Sekreteryaya yoluyla gerçekleştirilmekte. |
| Türkiye | <ul style="list-style-type: none"> İki taraflı sosyal diyalog temelde büyük ölçekli taahhütlerde ve kamu sektöründe mevcut. SME'lerde fiilen mevcut değil. Hükümet sosyal diyalogun gelişimini teşvik etmek için özel bir alt-Komisyon oluşturmuş durumda. |

III. Yerel ve bölgesel yönetim sektöründe kolektif pazarlık ve sosyal diyalog düzenlemeleri

| Ülke | Yerel ve bölgesel yönetim sektöründe kolektif pazarlık ve sosyal diyalog düzenlemeleri |
|--------------------|--|
| Kıbrıs | <ul style="list-style-type: none">• Memurlar için Devlele iki taraflı pazarlık (sektördeki çalışanların çoğunluğu). Anlaşmaya varıldığında şartlar ve koşullar hükümet kararı ile 3 yıllığına belirleniyor.• Sektörel pazarlık veya sosyal diyalog düzenlemeleri yok. |
| Çek Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none">• Anahtar şartlarda ve koşullarda hükümetle yıllık iki taraflı müzakereler. İlave ikramiyeler sendikalarla her bir belediye arasında müzakere edilmekte.• Yeni İş Kanunu sektörel pazarlığa daha fazla yer vermek üzere 2006'da yürürlüğe girecek.• Sosyal diyalog düzenlemeleri yok. |
| Estonya | <ul style="list-style-type: none">• Asgari maaşlar ulusal bazda belirlenmekte.• Maaşlar ve şartlar ve koşullar yıllık bazda sendikalarla her bir belediye arasında belirlenmekte.• Yeni önerilerle, yerel yönetim organizasyonlarına işveren örgütleri gibi davranma fırsatı veren kanun kabul edildi.• Sektörde daha büyük diyalog oluşturulmasına yönelik bazı ilk adımlar. |
| Macaristan | <ul style="list-style-type: none">• Maaşlar ve sözleşme şartları, yıllık müzakereler bazında üç taraflı Ulusal Kamu Hizmet Çıkarı Uzlaşma Konseyi yoluyla belirlenmekte (sağlık bakım çalışanlarını temsil eden sendikalar direkt olarak Sağlık Bakanlığı ile müzakere etmektedir).• Memurları ve diğer kamu çalışanlarını kapsayan farklı yasa.• İş Kanunundaki sınırlamalardan dolayı sektörel pazarlık mevcut değil.• Su sektörü Su Hizmetleri Sektörel Diyalog Komitesi yoluyla sektörel pazarlığa sahip.• Üç taraflı sektörel diyalog var ve bazıları iki taraflı diyalog tarafına meyilli durumda. |
| Letonya | <ul style="list-style-type: none">• Her bir belediye ile iki taraflı kolektif pazarlık yapılmakta. Sendikaların olmadığı yerlerde maaşlar tek taraflı olarak belirlenmekte.• Sektörel sosyal diyalog yok |
| Litvanya | <ul style="list-style-type: none">• Memurlar için maaşlar ve sözleşme şartları tek taraflı olarak hükümet tarafından belirlenmekte.• Sendikaların etkin olduğu alanlarda diğer kamu sektörü çalışanları için yerel veya bölgesel seviyede kolektif pazarlık.• Maaşlar ve sözleşme şartları gibi çeşitli konuları tartışmak üzere yeni belirlemekte olan sektörel sosyal diyalog. |
| Malta | <ul style="list-style-type: none">• Hükümet ve sendikalar arasında tüm kamu sektörü çalışanları için ulusal seviyede iki taraflı kolektif pazarlık.• Bütçeler, sağlık ve güvenlik, liyakat ödenekleri v.b. gibi konularda bazen sektörel sosyal diyalog. |
| Polonya | <ul style="list-style-type: none">• Sözleşme şartları ulusal seviyede memurları, belediye idari çalışanlarını ve diğer çalışanları kapsayan kanun yoluyla belirlenmekte (İş Kanunu yoluyla).• Ulusal ve bölgesel seviyede üç taraflı sosyal diyalog mevcut. |
| Slovak Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none">• Memurlar ve genel kamu sektörü çalışanları için sözleşmeleri ayırmak üzere ulusal seviyede üç taraflı kolektif pazarlık.• Sektörü etkileyen anahtar konularda çalışanlar ile sendika örgütleri arasında sosyal diyalog var. |
| Slovenya | <ul style="list-style-type: none">• Sendikalar ve Devlet arasında ulusal seviyede pazarlık. |
| Bulgaristan | <ul style="list-style-type: none">• Mamurlar için sözleşme şartları tek taraflı olarak Devlet tarafından bir kanunla belirleniyor. Diğer kamu sektörü çalışanlarının maaşları yerel ve bölgesel seviyedeki iki taraflı müzakerelerle belirlenmekte.• Sosyal işbirliği için belediye konseyleri sektörü etkileyen konular üzerinde sendikalar ve belediye mercilerinin temsilcileri arasında müzakereler için bir forum oluşturma niteliğine sahip. |
| Romanya | <ul style="list-style-type: none">• Memurlar için maaşlar ve sözleşme şartları üzerinde yıllık üç taraflı müzakereler. Diğer kamu sektörü çalışanları için sözleşme şartları yerel veya bölgesel seviyede belirleniyor.• Sektörü etkileyen konularda bazen sektörel sosyal diyalog yer almakta. |
| Türkiye | <ul style="list-style-type: none">• Memurlar için maaşlar ve sözleşme şartları hükümet ve sendikalar arasındaki müzakerelerle belirlenmekte.• Diğer kamu sektörü çalışanları için sendikalarla her bir belediye arasında kolektif pazarlık yapılmakta.• Kurumsal yönetim komiteleri, sektörü etkileyen anahtar konularda işveren örgütleri ve sendikalar arasındaki sektörel sosyal diyalogu kolaylaştırmakta. |

IV. Yerel ve bölgesel yönetim sektörü için anahtar sorunlar

| Ülke | Yerel ve bölgesel yönetim sektörü için anahtar sorunlar |
|--------------------|--|
| Kıbrıs | <ul style="list-style-type: none"> • Özelleştirme • Maaş dondurmaları • Kamu sektörü işçilerinin emekli olma yaşı |
| Çek Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none"> • Özelleştirme • İşveren örgütünün olmaması |
| Estonya | <ul style="list-style-type: none"> • Yerel/bölgesel yönetim sektöründe işveren örgütlerinin kurulmasına imkan verecek kanuni değişiklik yapılmak üzere. • Bağımsız/durağan bütçelerin yokluğu. • Düşük maaşlar ve bölgesel maaş farklılıkları. • Düşük sendikalaşma oranları. • Belediye sorumluluklarında değişiklikler. • Taşeronla çalışma ve rekabetçi ihale sistemi |
| Macaristan | <ul style="list-style-type: none"> • Yerel yönetim örgütlerinin temsilinin bölünmüşlüğü. • İşveren örgütünün yokluğu. • Memurlar için yeni ödeme şeması. • Özelleştirme. • Düşük maaşlar. • Kamu harcamalarında azaltmalar. • Farklı yerel yönetim seviyelerinde sorumluluklarda yaşanan değişiklikler. • Yeni idari süreçler |
| Letonya | <ul style="list-style-type: none"> • Düşük sendikalaşma oranları ve kurumsallaşmanın zayıf olmasından dolayı sosyal partner ilgisinin olmaması. • Yerel mercilerin mali otonomisinin olmaması. |
| Litvanya | <ul style="list-style-type: none"> • İşveren örgütünün olmaması. • Sektörde kolektif olarak pazarlık edilebilmesi için işveren örgütlerinin oluşumuna imkan verecek kanuna gerek var. Şu anda bu tip yeni bir kanunun oluşturulma çabası mevcut. • Mali otonominin olmaması. |
| Malta | <ul style="list-style-type: none"> • Özelleştirme. • Kamu Özel Partnerliğinin başlangıcı. • Daha fazla müşteriye yönelik olma. • Farklı çalışma özellikleri. • İş güvenliği |
| Polonya | <ul style="list-style-type: none"> • Mali kısıtlamalar. • 2009'dan itibaren sendikalar ve işveren örgütleri arasında sonuçlandırılacak kolektif sözleşmelere imkan veren Yeni İş Kanunu Gereklilikleri. • Belediye memurunun statüsü. |
| Slovak Cumhuriyeti | <ul style="list-style-type: none"> • Mali kısıtlamalar. Belediyelere yetersiz mali kaynaklar verildiği için Slovakya Şehirler ve Belediyeler Birliği 2004 kolektif sözleşmesini imzalamayı reddetti |
| Slovenya | <ul style="list-style-type: none"> • Belediyeler için düşük seviyeli otonomi. • 2003 Kamu Sektörü Maaşlar Yasası kamu memurları için maaşları sınırladı. |
| Bulgaristan | <ul style="list-style-type: none"> • Haklar ve sorumluluklar arasında orantısızlığa yol açan mali bağımsızlık eksikliği. • Zayıf belediye altyapı standardı. • Özelleştirmeye meyilli. |
| Romanya | <ul style="list-style-type: none"> • Özelleştirme • Rekabetçi ihale sisteminin şartları • Kamu hizmetlerinin geliştirilmesi için yerel stratejilerin olmaması. |
| Türkiye | <ul style="list-style-type: none"> • Özelleştirme • İşten kovmalar ve kolektif işten çıkarmalar • Maaşların ve ikramiyelerin geç ödenmesi. |

V. GSYİH – bir önceki yıla göre yüzdelik değişim⁴

| Ülke | 2003 | 2004 | 2005 ⁵ |
|-----------------|------|------|-------------------|
| Belçika | 1.3 | 2.9 | 2.2 |
| Çek Cumhuriyeti | 3.2 | 4.4 | 4.0 (f) |
| Danimarka | 0.7 | 2.4 | 2.3 (f) |
| Almanya | -0.2 | 1.6 | 0.8 (f) |
| Estonya | 6.7 | 7.8 | 6.0 (f) |
| Yunanistan | 4.7 | 4.2 | 2.9 (f) |
| İspanya | 2.9 | 3.1 | 2.7 (f) |
| Fransa | 0.8 | 2.3 | 2.0 (f) |
| İrlanda | 4.4 | 4.5 | 4.9 (f) |
| İtalya | 0.3 | 1.2 | 1.2 (f) |
| Kıbrıs | 1.9 | 3.7 | 3.9 (f) |
| Letonya | 7.2 | 8.3 | 7.2 (f) |
| Litvanya | 10.4 | 7.0 | 6.4 (f) |
| Lüksemburg | 2.9 | 4.5 | 3.8 (f) |
| Macaristan | 2.9 | 4.2 | 3.9 (f) |
| Malta | -1.9 | 0.4 | 1.7 (f) |
| Hollanda | -0.1 | 1.7 | 1.0 (f) |
| Avusturya | 1.4 | 2.4 | 2.1 (f) |
| Polonya | 3.8 | 5.3 | 4.4 (f) |
| Portekiz | -1.2 | 1.2 | 1.1 (f) |
| Slovenya | 2.5 | 4.6 | 3.7 (f) |
| Slovakya | 4.5 | 5.5 | 4.9 (f) |
| Finlandiya | 2.4 | 3.6 | 3.3 (f) |
| İsveç | 1.5 | 3.6 | 3.0 (f) |
| İngiltere | 2.5 | 3.2 | 2.8 (f) |

⁴ Eurostat, 2005.

⁵ (f) = tahmin

V. Kamu sektörü istihdam verileri⁶

| Kamu yönetiminde istihdam⁷ | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----------------|---------|------------|---------|----------|-------|---------|----------|----------|-------------|---------|----------------------|
| | Kıbrıs | Çek Cumhuriyeti | Estonya | Macaristan | Letonya | Litvanya | Malta | Polonya | Slovakya | Slovenya | Bulgaristan | Romanya | Türkiye ⁸ |
| Toplam istihdam (bin) | | | | | | | | | | | | | |
| 2003 | 24 | 305 | 35 | 288 | 62 | 71 | 14 | 866 | 163 | 49 | 228 | 459 | - |
| 2000 | 26 | 305 | 30 | 263 | 72 | 74 | - | 765 | 160 | 53 | 194 | 428 | - |
| 1998 | - | 279 | 35 | 252 | 64 | 75 | - | - | 155 | 41 | - | 380 | - |
| İstihdam artışı (yüzdeler olarak) | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 2003 | - | 9.3 | 0.0 | 14.3 | -3.1 | -5.3 | - | - | 5.2 | 19.5 | - | 20.8 | - |
| 2000 2003 | -7.7 | 0.0 | 16.7 | 9.5 | -13.9 | -4.1 | - | 13.2 | 1.9 | -7.5 | 17.5 | 7.2 | - |
| İstihdam oranı (yüzdeler olarak) | | | | | | | | | | | | | |
| 2003 | 7.6 | 6.6 | 6.2 | 7.4 | 6.3 | 4.9 | 9.5 | 6.5 | 7.5 | 5.6 | 8.1 | 5.2 | - |
| Eğitimde istihdam⁹ | | | | | | | | | | | | | |
| | Kıbrıs | Çek Cumhuriyeti | Estonya | Macaristan | Letonya | Litvanya | Malta | Polonya | Slovakya | Slovenya | Bulgaristan | Romanya | Türkiye |
| Toplam istihdam (bin) | | | | | | | | | | | | | |
| 2003 | 21 | 284 | 50 | 320 | 71 | 135 | 12 | 1,063 | 160 | 62 | 213 | 402 | - |
| 2000 | 17 | 289 | 42 | 309 | 81 | 160 | - | 985 | 161 | 57 | 210 | 436 | - |
| 1998 | - | 288 | 52 | 305 | 84 | 138 | - | - | 166 | 59 | - | 445 | - |
| İstihdam artışı (yüzdeler olarak) | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 2003 | - | -1.4 | -3.8 | 4.9 | -15.5 | -2.2 | - | - | -3.6 | 5.1 | - | -9.7 | - |
| 2000 2003 | 23.5 | -1.7 | 19 | 3.6 | -12.3 | -15.6 | - | 7.9 | -0.6 | 8.8 | 1.4 | -7.8 | - |
| İstihdam oranı (yüzdeler olarak) | | | | | | | | | | | | | |
| 2003 | 6.6 | 6.1 | 8.8 | 8.2 | 7.2 | 9.4 | 8.1 | 7.9 | 7.4 | 7.1 | 7.6 | 4.6 | - |

| Sağlık ve sosyal hizmetlerde istihdam¹⁰ | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|-----------------|---------|------------|---------|----------|-------|---------|----------|----------|-------------|---------|---------|
| | Kıbrıs | Çek Cumhuriyeti | Estonya | Macaristan | Letonya | Litvanya | Malta | Polonya | Slovakya | Slovenya | Bulgaristan | Romanya | Türkiye |
| Toplam istihdam (bin) | | | | | | | | | | | | | |
| 2003 | 14 | 291 | 33 | 268 | 62 | 95 | 10 | 800 | 146 | 46 | 156 | 376 | - |
| 2000 | 11 | 281 | 27 | 246 | 46 | 91 | - | 927 | 146 | 46 | 165 | 316 | - |
| 1998 | - | 260 | 32 | 237 | 50 | 92 | - | - | 143 | 41 | - | 341 | - |
| İstihdam artışı (yüzdeler olarak) | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 2003 | - | 11.9 | 3.1 | 13.1 | 24 | 3.3 | - | - | 2.1 | 12.2 | - | 10.3 | - |
| 2000 2003 | 27.3 | 3.6 | 22.2 | 8.9 | 34.8 | 4.4 | - | -13.7 | 0.0 | 0.0 | -5.5 | 19 | - |
| İstihdam oranı (yüzdeler olarak) | | | | | | | | | | | | | |
| 2003 | 4.4 | 6.3 | 5.8 | 6.9 | 6.3 | 6.6 | 6.8 | 6.0 | 6.8 | 5.2 | 5.5 | 4.3 | - |

⁶ Avrupa Komisyonu, Avrupa'da İstihdam 2004⁷ Yalnızca yerel ve bölgesel yönetiminde olanları değil tüm kamu idari çalışanlarını içermektedir⁸ Türkiye için karşılaştırmalı veriler yoktur. Daha fazla bilgi için, lütfen rapor ekindeki Türkiye vaka çalışmasına bakınız⁹ Hem özel ve hem de kamu sektörü olmak üzere eğitimdeki tüm çalışanları içermektedir¹⁰ Hem özel ve hem de kamu sektörü olmak üzere sağlık ve sosyal hizmetlerdeki tüm çalışanları içermektedir



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

www.epsu.org



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

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

cemr@ccre.org
www.ccre.org

With the financial support of the European Commission

