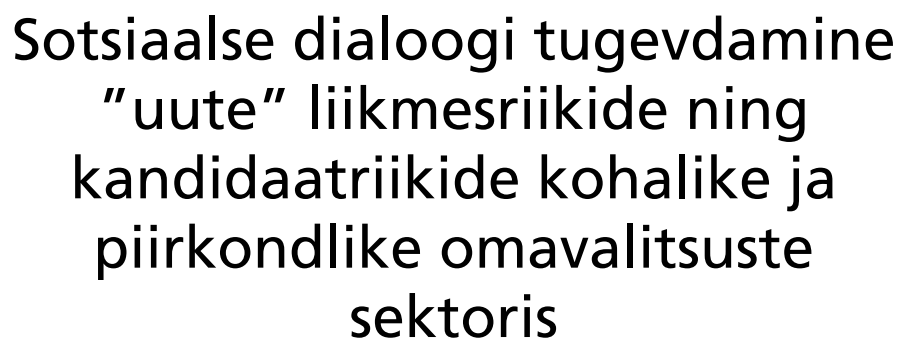




Sotsiaalse dialoogi tugevdamine
"uute" liikmesriikide ning
kandidaatriikide kohalike ja
piirkondlike omavalitsuste
sektoris





Sotsiaalse dialoogi tugevdamine
"uute" liikmesriikide ning
kandidaatriikide kohalike ja
piirkondlike omavalitsuste
sektoris

Sotsiaalse dialoogi tugevdamine "uute" liikmesriikide ning kandidaatriikide kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris

Ülevaade järeldustest

Järeldused on esitatud Euroopa Kohalike ja Regionaalsete Omavalitsuste Nõukogu (CEMR) ning Euroopa Riigitöötajate Ametiühingute Föderatsiooni (EPSU) jaoks ECOTECi¹ poolt Euroopa Komisjoni rahalisel toel koostatud aruandes.

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

ECOTEC also has addresses in London, Brussels, Madrid and Leeds

Preambul

Kõnealus uurimuses on kollektiivsetes huvides rakendatavate vahendamise, teavitamise, konsulteerimise ja läbirääkimiste mehhanismide erinevate liikide kirjeldamiseks kasutatud alljärgnevaid mõisteid:

Sotsiaalne dialoog – mõistet „sotsiaalne dialoog“ kasutatakse väga mitmesuguste kahe- ja kolmepoolsete teavitamise, konsulteerimise ja läbirääkimiste süsteemide kirjeldamiseks. Sotsiaalse dialoogi üheks spetsiifiliseks vormiks on kollektiivläbirääkimised (vt allpool). Uurimuse kontekstis kasutatakse mõistet „sotsiaalne dialoog“ selleks, et teha teadlikult vahet töötasu ja tööhõivetingimuste üle peetavate läbirääkimiste (millele viidatakse kui kollektiivläbirääkimistele) ning sotsiaalpartnerite vahel asjaomase valdkonna põhiküsimuste osas nõu pidamiseks kasutatavate muude teavitamis- ja konsulteerimissüsteemide vahel. Mõistete taolise kasutamise eesmärk on juhtida tähelepanu asjaolule, et paljudes uutes liikmesriikides ja kandidaatriikides, kus töötasu üle peetavaid kollektiivläbirääkimisi ei pruugi valdkondlikul tasandil toimuda, võib ametiühingute ja omavalitsuste esindajate vahel sellegipoolest eksisteerida dialoog asjaomaste sektorite peamiste probleemide üle arutlemiseks.

Kollektiivläbirääkimised – selle mõistega viidatakse läbirääkimistele, mille objektiks on töötasu ja -tingimused. Kollektiivläbirääkimised võivad toimuda

riiklikul, piirkondlikul või kohalikul/ettevõtte tasandil. Kollektiivläbirääkimised võivad olla valdkonnaülesed, valdkonnasisesed või hõlmata ainult ühte organisatsiooni. Samuti võivad kollektiivläbirääkimised olla kahepoolsed (hõlmates ainult töötajate ja juhtkonna esindajaid) või kolmepoolsed (hõlmates ka valitsuse esindajaid). Kui piirkondliku ja kohaliku omavalitsuse töötajad on riigiteenistujad, on riigivõimu esindajate osavõtul toimuvad läbirääkimised pigem kahe- kui kolmepoolsed, sest riik täidab sellisel juhul kahte funktsiooni.

Kolmepoolne kooskõlastamine – selle mõistega viidatakse institutsionaalsetele kokkulepetele (tavaliselt riiklikul tasandil), mille alusel toimub sotsiaalpartnerite esindajate teavitamine ja nendega konsulteerimine väga mitmesugustes poliitilistes küsimustes.

Sissejuhatus

Sissejuhatus

Käesolevas ülevaates on esitatud kõnealuse uuringu järeldused rõhuasetusega alljärgnevatele aspektidele seoses „uute” liikmesriikide ja kandidaatriikidega:

- Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste areng, roll ja vastutusalad „uutes” liikmesriikides ja kandidaatriikides ning kõnealust sektorit mõjutavad peamised tendentsid.

Selles jaos keskendutakse kohalike ja piirkondlike omavalitsuste korralduse märkimisväärsetele muutustele, ennekõike uurimuse objektiks olnud postkommunistlikes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides. Samuti uuritakse selles jaos varasemalt vahetult kohalike omavalitsuste poolt osutatud teenuste restruktureerimise, erastamise ja allhankijate kaudu osutamiselaienevattendentsiningsisemistestruktuuride ja teenuste osutamise funktsioonide kaasajastamist. Veel käsitletakse selles jaos tööhõivemudeleid avalikus sektoris.

- Töösuhete raamistiku peamised tunnusjooned kolmeteistkümnes uurimuse objektiks olnud riigis.

Selles jaos käsitletakse töösuhete struktuuride keerukat arengut paljudes turumajandusele üle läinud riikides ning turumajandusele üleminekule järgnenud

töökorralduse peamisi aspekte, mis ühtlasi mõjutavad ka valdkondliku sotsiaalse dialoogi struktuure.

- Kollektiivläbirääkimiste ja sotsiaalse dialoogi struktuuride areng piirkondlike ja kohalike omavalitsuste sektoris.

Selles jaos käsitletakse valdkondliku sotsiaalse dialoogi süsteemide arenguprotsessi, tuues esile peamised tendentsid ja neid ajendavad tegurid ning tõhusa valdkondliku dialoogi arengu takistused.

- Järeldused „uute” liikmesriikide ja kandidaatriikide kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektorit mõjutavate küsimuste ning Euroopa tasandil toimuva valdkondliku sotsiaalse dialoogi protsessi vaheliste seoste kohta.

Selles jaos uuritakse, mida tuleks silmas pidada Euroopa tasandil toimuva valdkondliku sotsiaalse dialoogi protsessi tulevaste prioriteetide puhul. Tuuakse esile ilmselged seosed Euroopa tasandil ja 13 riigi riiklikul tasandil toimuvate arutelude vahel ning juhitakse tähelepanu Euroopa tasandil peetavate arutelude uutele potentsiaalsetele teemadele, käsitledes probleemseid küsimusi nn “alt üles” lähenemise kohaselt.

Selle jao lõpus olevates tabelites antakse lühike, kombineeritud ülevaade alljärgnevate aspektide kohta kümnes „uues” liikmesriigis ja kolmes kandidaatriigis:

- kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur ja vastutusosalad
- töösuhete raamistik
- kollektiivlääbirääkimised ja sotsiaalne dialoog kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris
- nimetatud sektorile omased peamised probleemid
- tööhõive nimetatud sektoris

Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste areng, roll ja vastutusosalad ning kõnealust sektorit mõjutavad peamised tendentsid

Sissejuhatus

2004. aastal Euroopa Liiduga ühinenud Kesk- ja Ida-Euroopa riikides kasutusel olev kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur pandi paika pärast 1989. aastat ning pärast turumajandusele üleminekut. Ka Rumeenias toimus sarnane restruktureerimine pärast 1989. aastat. Seega on piirkondlike ja kohalike omavalitsuste struktuurid suhteliselt uued ja nende areng on viimase 15 aasta jooksul jätkunud. Üldiseks tendentsiks on riigi funktsioonide detsentraliseerimine, s.t nende viimine piirkondlikule ja kohalikule tasandile. Sarnaselt „vanades” liikmesriikides toimuvatele arengutele on uurimuse objektiks olnud riikides hakanud toimuma märkimisväärsed muutused, mille lõpptulemuseks on varasemalt kohalike omavalitsuste poolt täidetud funktsioonide restruktureerimine, nende osutamine allhankijate kaudu ja paljudel juhtudel ka erakättesse andmine.

2 Nende andmete põhjal ei ole võimalik teha vahet keskvalitsuse, piirkondliku ja kohaliku tasandi avaliku halduse sektori tööhõive vahel. Kuna aga paljud piirkondlike ja kohalike omavalitsusasutuste töötajad on riigiteenistujad, on andmed siiski asjakohased.

Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur

Uurimuse objektiks olnud 13 riigist on ainult Sloveenias ja Eestikasutusel ühetasandiline kohalike omavalitsuste struktuur. Neljas riigis (Tšehhis, Maltal, Poolas ja Slovakkias) on kõrgeimaks omavalitsustasandiks piirkonna tasand. Veel kolmes riigis (Ungaris, Leedus ja Rumeenias) on kõrgeimaks omavalitsustasandiks maakonna tasand, ent Küprosel ja Lätis on selleks ringkonna tasand. Türgis on 81 provintsi, ent neil ei ole autonoomiat ega omavalitsusele omast struktuuri, vaid tegemist on keskvalitsuse haldusüksustega kohalikul tasandil.

Kõrgemad haldustasandid (maakonna, piirkonna ja ringkonna tasand) vastutavad reeglina funktsioonide eest, mida kõikidel väiksematel kohalikel omavalitsustel ei ole võimalik täita, näiteks sellistes valdkondades nagu keskkorraldus, kultuuritegevus või peamiste teede ja magistraalide korrashoid ning piirkonna transpordinfrastruktuur. Kohalike omavalitsuste vastutusala sarnanevad üldiselt „vanade“ liikmesriikide omavalitsuste vastutusala, hõlmates selliseid valdkondi nagu kohaliku infrastruktuuri ja parkide korrashoid, jäätmete äravedu, kõrvaldamine ja käitlemine, kohalik planeerimine ning haridus-, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandeteenuste osutamine. Erinevate riikide piirkondlike ja kohalike omavalitsuste vastutusala üksikasjalikum kirjeldus on toodud I lisas olevas tabelis.

Kohalike omavalitsuste rahastamisallikad

Kohalike omavalitsuste rahastamisallikad on riikide lõikes erinevad. Mõnedes riikides puuduvad kohalikud maksud, mistõttu kohalike omavalitsuste tulubaas põhineb eelkõige keskvalitsuste eraldistel (näiteks Lätis, Maltal ja Sloveenias). Mõnedes riikides tulenevad kohalike omavalitsuste rahalised vahendid kohalikest

maksudest, riigieelarvelistest eraldistest ja riiklike maksutulude eraldistest. Paljudes riikides on kohalike omavalitsuste oluliseks probleemiks (seoses palkade ja osutatavate teenustega) keskvalitsuselt saadavate vahendite ebastabiilsus. Näiteks Ungaris, Lätis, Poolas ja Slovakkias väljendati muret avaliku sektori rahastamise suhtes, mida on viimastel aastatel vähendatud.

Avaliku sektori kulutuste vähenemine on vastuolus paljudes uutes liikmesriikides aset leidnud märkimisväärse majanduskasvuga. Mitmetes uuringu objektiks olevates riikides on SKT kasv edestanud „vanade“ liikmesriikide SKT kasvu (täiendav teave aruande II lisas olevas tabelis). Olemasolevad andmed, ehkki vähesed, viitavad asjaolule, et majanduskasv ei ole kajastunud suuremates investeeringutes avaliku sektori infrastruktuuri, mis paljudes riikides vajaks kaasajastamist. Ka üldist tööhõivet puudutavad andmed ja viit riiki käsitletud uuringust pärinev teave tundub viitavat sellele, et majanduskasv ei kajastu töökohtade loomises ega palgakasvus, vähemalt avalikus sektoris mitte.

Tööhõive kohalikes ja piirkondlikes omavalitsustes

Kogu uurimuse lõikes oli olemasolevate andmete ebapiisavuse tõttu keeruline hinnata mainitud arengute mõju kõnealuse sektori tööhõivele. ELi tasandil on võrdlusandmed olemas ainult avaliku halduse, haridus- ning tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektori üldise tööhõivetaseme kohta tervikuna (kaks viimati mainitud kategooriat hõlmavad nii avaliku kui ka erasektori tööhõivet). V Lisas olevates tabelites on näidatud tööhõivetendentside areng nimetatud kolmes olulisemas valdkonnas uuringu objektiks olnud 13 riigis aastatel 1998–2003. Nende andmete puhul tuleb silmas pidada, et allhanke korras teenuste osutamise puhul liigub tööhõive avalikust sektorist erasektoris, ehkki teenuseid osutatakse kohaliku omavalitsuse nimel.

3 Üldist majandushuvi pakkuvad teenused on teenused, mida osutatakse sellistes valdkondades nagu transport, vesi, elekter, gaas, side, ringhääling ja post ning mida peetakse kaasaegse ühiskonna funktsioneerimise eeldusteks. Ehkki selliseid teenuseid käsitletakse „põhiteenustena“, võivad neid osutada nii erasektori kui ka avaliku sektori ettevõtted. [Euroopa Komisjon]

2004. aasta aruandes "Tööhõive Euroopas" avalikustatud Eurostati andmetest ilmnevad uute liikmesriikide ja kandidaatriikide erinevad tööhõivemudelid. Uurimuse objektiks olnud 13 riigis on avalikus halduses hõlmatud inimeste osakaal väga erinev²: Maltal on nimetatud sektoris hõivatud inimeste osakaal (9,5 protsenti) peaaegu kaks korda suurem kui Leedus (4,9 protsenti). Kõnealuses sektoris on tööhõive olnud äärmiselt kõikumine. Uurimuse objektiks olnud 13 riigist kuues riigis on üldine tööhõive kõnealuses sektoris kasvanud (Tšehhis, Ungaris, Poolas, Slovakkias, Bulgaarias ja Rumeenias), ent kolmes riigis kokkuvõttes vähenenud (Küprosel, Lätis ja Leedus). Eestis vähenes tööhõive kõnealuses sektoris aastatel 1998–2000, ent saavutas aastaks 2003 taas 1998. aasta taseme. Sloveenias kasvas tööhõive veidi aastatel 1998–2000, ent vähenes hiljem taas, jäädes siiski 1998. aasta tasemest kõrgemale tasemele. Tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektoris on tööhõive vähenenud ainult Bulgaarias ja Poolas, samas kui kõikides teistes riikides on olemasolevate andmete põhjal tööhõive nimetatud sektoris kasvanud. See tendents sarnaneb kogu ülejäänud Euroopa Liidu valitsevale olukorrale ja seda mõjutavad väga suurel määral demograafilised trendid ning arstiabi ja meditsiiniliste uuringute vallas toimuvad arengud.

Hariduses on lugu hoopis teine: uurimuse objektiks olnud 13 riigist üheksas on nimetatud sektoris üldine tööhõive aastatel 1998–2003 vähenenud. Samas on tööhõive osakaal kogu tööhõives riikide lõikes jällegi erinev – kui Bulgaarias moodustab haridussektor ainult 4,6 protsenti tööhõivest, siis Leedus on vastav protsent 9,4. Ainult Sloveenias on tööhõive kõigis kolmes sektoris kasvanud.

Kui võrrelda tööhõive osakaalu uute liikmesriikide ja vanade liikmesriikide avalikus sektoris, on vahe ilmne. Tööhõive osakaal on uutes liikmesriikides suurem ainult haridussektoris, samas kui nii avalikus halduses kui ka tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandesektoris on tööhõive osakaal vanades liikmesriikides suurem.

Uurimuseläbiviijate käsutuses oliväheüksikasjalikumaid andmeid, mille alusel oluks võimalik eristada tööhõivet piirkondlike ja kohalike omavalitsuste haldusalades olevates erinevates sektorites. Kui sellised andmed olidki olemas, siis mõningatel juhtudel olid need valitsusasutuste, ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide lõikes erinevad. Mõnedel juhtudel viitasid riiklikul tasandil tehtud tulevikuprognosisid märkimisväärsele tööhõive vähenemisele avalikus halduses, mis mõnedel juhtudel oli omakorda vastuolus Eurostati andmetes esile toodud varasemate tendentsidega. Näiteks Ungaris prognoositakse avaliku halduse töötajate arvu 10%-list vähenemist lähematel aastatel. Samas on Eurostati andmed aastatest 1998–2003 viidanud tööhõive kasvule nimetatud sektoris. Slovakkia asjaomastes sektorites tegutsevatelt ametiühingutelt pärinevad andmed viitavad sellele, et kohustuste detsentraliseerimine ja kohalikele omavalitsustele nende uute ülesannete täitmiseks eraldatavate rahaliste vahendite ebapiisavus on viinud töötajate koondamiseni ning lasteaedade, algkoolide ning haiglate ja sotsiaalhoolekandeseutuste voodikohtade arvu vähenemiseni.

Türgi on ainuke uurimuse objektiks olnud riikidest, kus avalikus halduses hõivatud inimeste arv on kasvanud. Samas, ehkki aastatel 2001–2004 on kogutööhõive olemasolevate andmete põhjal 4 protsendi võrra kasvanud, tuleb mainida kõnealuses sektoris hõivatud töötajate liigi osast toimunud märkimisväärseid muutusi. Nimetatud perioodil on tähtajatu töölepingu alusel töötavate riigiteenistujate ja muude töötajate arv vähenenud, ent ajutine personal on märkimisväärselt suurenenud.

Tööhõivet kohalikes ja piirkondlikes omavalitsustes iseloomustab suur vertikaalne ja horisontaalne erinevus, kusjuures „uutele“ liikmesriikidele on omane kõigile tuttav olukord, kus enamik naisi tegutseb teatud (sageli vähem tasustatud) sektorites ja aladel

ning madalamatel karjääriastmetel ja vähestel naistel õnnestub jõuda juhtivatele positsioonidele.

On ilmne, et tuleks viia läbi täiendavaid uuringuid ja koguda üksikasjalikke andmeid, et täielikult hinnata, millist mõju on struktuuralsed muutused kohalikes omavalitsustes avaldanud tööhõivele tervikuna ja täpsemalt erinevatele töövõtjate rühmadele.

Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste poolt osutatavate teenuste restruktureerimine ja kaasajastamine

Varasemalt kohalike omavalitsuste poolt osutatud teenuste allhankijate kaudu osutamist ja erastamist ning nende suhtes võistupakkumiste korraldamist peeti kaheksas uurimuse objektiks olnud riigis kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris kõige olulisemateks küsimusteks.

Erastamine on eriti laialt levinud üldist majandushuvi pakkuvate teenuste valdkonnas;³ sellisteks teenusteks on näiteks energia tootmine, ülekandmine ja jaotamine, veevarustus, kanalisatsioon, jäätmekäitlus ja transport. Paljudes riikides, kus nimetatud teenuseid osutasid varasemalt kohalikud omavalitsused, on nende teenuste osutamine erastatud või erastamisel. Samuti kuulusid mitmetes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides paljud tööstusettevõtted varasemalt munitsipaalomandisse ning need ettevõtted on nüüdseks enamikus erastatud. Paljud riigid, näiteks Tšehhi, kaaluvad tervishoiuteenuseid osutatavate asutuste ja haridusasutuste erastamist. Võistupakkumiste ja allhangete tulemusena osutatakse varasemalt kohalike omavalitsuste poolt osutatud teenuseid nüüd väliste, sageli eraomandis olevate teenusepakkujate poolt. Kohalikes omavalitsustes korraldatakse võistupakkumisi väga mitmesuguste teenuste suhtes alates puhastus-, toitlustus- ja transporditeenustest ning lõpetades sisemiste funktsioonidega, nagu näiteks personalijuhtimine. Võistupakkumiste korraldamine on reguleeritud ELi ja riiklike õigusaktidega; võistupakkumiste korraldamise aluseks on teatud väärtuskünnised.

Ehkki avalike teenuste kaasajastamise vajadus on laialt aktsepteeritud, on selle eesmärgi saavutamise viisid vaidluste objektiks, arvestades eriti üldist majandushuvi pakkuvate teenuste tähtsat rolli ja teenuste osutamise kvaliteedi ja universaalsuse põhimõtet. Nimetatud

põhimõte on ELi piirkondliku arengu, võrdsuse ja sotsiaalse ühtekuuluvuse eesmärkide saavutamise seisukohalt ülioluline.

Ei ole ilmnenu, et allhanked ja erastamine tooksid enesega kaasa tarbijatele madalamad hinnad, parema kvaliteedi, suuremad investeeringud ja tehnoloogilise innovatsiooni. Vaatamata erastamise poolt- ja vastuargumentidele ning avalike teenuste kvaliteedile ja jätkusuutlikkusele avaldatavale pikaajalisele mõjule on erastamise läbiviimiseks vaja mitmeid eeltingimusi:

- vajadus tõelise turu ja erinevate potentsiaalsete teenusepakkujate vahelise konkurentsi järele (sealhulgas võrdne mänguruum potentsiaalsetele teenusepakkujatele omavalitsuste sektoris)
- vajadus õigusliku reguleerimise järele, et tagada konkurents ja üldine teeninduskohustus
- tarbijaorganisatsioonid, mis suudavad esindada klientide huve ning tagada järelevalvet hindade ja kvaliteedi muutuste üle
- vajadustõhusasotsiaalsedialoogijärele, et leevendada erastamise ja restruktureerimise mõjusid
- vajadus tõhusate kohalike omavalitsuste järele, mis teostavad järelevalvet lepingute täitmise üle ja jälgivad, millist mõju avaldavad teenuste osutamise uued vormid territoriaalsele ühtekuuluvusele ja sotsiaalsele kaasatusele

Paljude ülal mainitud tegurite puudumine võib muuta kaasajastamisstrateegiate rakendamise allhangete ja erastamise kaudu keerukaks ning eeldab kindlasti selliste protsesside tulemuste tõhusat seiret. Kõnealuse uurimuse tulemused viitavad, et praegu seda ei tehta. Samuti on vähe teavet selle kohta, milline on erastamise ja allhangete tegelik mõju tööhõivele kohalike omavalitsuste sektoris. Ainult Ungarit käsitletud uuringust ilmnis, et riigi veemajanduse erastamine 1990ndatel aastatel viis personali vähendamiseni 30% võrra.

Kuna kaasajastamise, allhangete ja erastamise tendents on laialt levinud nii „vanades“ kui ka „uutes“ liikmesriikides, peaks valdkondlik sotsiaalne dialoog tagama võimaluse vahetada kogemusi selle kohta, millist mõju on nimetatud protsessid avaldanud tööhõive ulatusele ja kvaliteedile, sotsiaalsele kaasatusele ja territoriaalsele ühtekuuluvusele.

Töösuhete raamistiku peamised tunnusjooned

Kolmepoolsete ja ettevõtte tasandil peetavate läbirääkimiste domineerimine

Käesoleva uurimuse tulemused kinnitavad asjaolu, millele on tähelepanu juhitud muudes uuringuaruannetes uute liikmesriikide töösuhete süsteemide olemuse kohta. Vähesed erandeid arvestamata iseloomustab neid süsteeme riigi tugev, tsentraalne mõju töösuheteid reguleerivate õigusnormide kehtestamisel ning riigi domineerimine kolmepoolsetes organites. Sellise keskvoimule allutatud kolmepoolsedialoogikõigeilmekamnäide on Sloveenia, kus erasektori ja avaliku sektori osas sõlmitakse eraldi üldisi riiklikke kokkuleppeid riigi, tsentraalse ametiühingu ja tööandjate organisatsioonide vahel. Kõik valdkondlikud ja ettevõtte tasandil sõlmitavad lepingud peavad olema kooskõlas vastavate riiklike kokkulepetega.

Enamikus riikides leiavad kollektiivläbirääkimised (eriti erasektoris) tavaliselt aset kohalikul või ettevõtte tasandil, kusjuures valdkondlikke läbirääkimisi ei peeta või need on oma arengus alles lapsekingades. Nüüdseks ELiga liitunud endiste kommunistlike riikide seas on Slovakkia märkimisväärseks eeskujuks – seal on valdkondlik dialoog enam levinud. Liiduväliste riikide seas tuleb mainida Bulgaariat, kus läbirääkimisi peetakse riiklikul, valdkondlikul, munitsipaal- ja ettevõtte tasandil.

Siiski on paljudes riikides toimumas muutused, mille eesmärgiks on panna suuremat rõhku kahepoolsetele ja valdkondlikele läbirääkimistele. Mõnedel juhtudel on need muutused seotud muudatustega seadusandluses, mis annavad tööandjate organisatsioonidele suuremad võimalused kollektiivläbirääkimistes osalemiseks ning millega suurendatakse nende tingimuste arvu, mis võiksid riiklike õigusaktidega reguleerimise asemel olla läbirääkimiste objektiks. Selles suunas liigutakse praegu Tšehhis, Eestis ja Poolas. Kõnealuseid muutusi uuritakse üksikasjalikumalt käesoleva ülevaate selles jaos, kus käsitletakse arenguid kollektiivläbirääkimistes ja sotsiaalses dialoogis kohalikes ja piirkondlikes omavalitsustes. Seni on valdkondlike läbirääkimiste ulatus väike; enamikus riikides on sõlmitud vaid väga väikesel arvul valdkondlikke kokkuleppeid.

Erasektori ja avaliku sektori kollektiivläbirääkimiste struktuuride erinevused

Tuleb vahet teha avaliku ja erasektori kollektiivläbirääkimiste süsteemide vahel. Kui erasektoris tsentraliseeritud läbirääkimised riiklikul või valdkondlikultasandil praktiliselt puuduvad, siis avalikus sektoris kasutatakse paljudes riikides tsentraliseeritud kahepoolsete läbirääkimiste süsteeme. Selliseid süsteeme kohaldatakse peamiselt riigiteenistujate puhul (sellesse kategooriasse kuuluvad paljud kohalike ja piirkondlike omavalitsuste töötajad), ent mõnedes riikides kõikide avaliku sektori töötajate puhul. Mõnedes riikides, iseäranis Balti riikides, kehtestab avaliku sektori töötajate palgad ja töötingimused aga iga kohalik/piirkondlik omavalitsus ise. Avalikus sektoris ning ennekõike kohalikes ja piirkondlikes omavalitsustes toimuvate kollektiivläbirääkimiste olemust kirjeldatakse üksikasjalikumalt edaspidi.

Riiklikul tasandil kolmepoolse kooskõlastamise süsteemidest väljaspool asuvad sotsiaalse dialoogi struktuurid on nõrgad või puuduvad paljudes riigis sootuks. Erandiks on Tšehhi, Poola ja Türgi – neis riikides on näiteks olemas struktuurid sotsiaalse dialoogi edendamiseks valdkondlikul või piirkondlikul tasandil (neid näited uuritakse lähemalt edaspidi). Samas on sellised süsteemid sageli nõrgad, need pälvivad avalikkuse seas vähest tähelepanu ja neid peetakse sageli ebatõhusateks. Sellegipoolest leiab sotsiaalse dialoogi struktuuri edasise arengu tagamine üha enam toetust riigi ja sotsiaalpartnerite organisatsioonide (eriti ametiühingute) poolt, kes on huvitatud asjaomaseid valdkondi mõjutavaid tegureid käsitleva teabe vahetamiseks vajalike mehhanismide arendamisest.

Tööandjate organisatsioonide ja ametiühingute arengutendentsid

Sotsiaalpartnereid esindavad organisatsioonid ja iseäranis tööandjate organisatsioonid on sageli nõrgad, kuna nende tegutsemise periood on olnud suhteliselt lühike ja sellegi lühikese perioodi jooksul on need organisatsioonid ühinemiste ja lahkulöömistega seoses teinud läbi mitmeid muutusi. Paljud tööandjate organisatsioonid ei soovi endiselt võtta enesele kollektiivläbirääkimistel osalemise volitusi, mis muudab valdkondlikud kollektiivläbirääkimised keerukaks või võimatuks. Paljudes riikides keelavad kehtivad õigusaktid esindusorganisatsioonide (eriti avalikus sektoris) kollektiivläbirääkimistes osalemise. Ehkki sellised kollektiivläbirääkimiste arengut piiravad õigusaktid on praegu ülevaatamisel, eeldab uutele väljakutsetele vastamine ka sotsiaalpartnereid esindavate organisatsioonide tugevat sisemist arengut. See võib osutada keerukaks, kuna paljudel sellistel organisatsioonidel napib ressursse.

Ametiühingute liikmete arv on paljudes uutes liikmesriikides ja kandidaatriikides vähenenud, suurel määral seoses nende riikide majanduse struktuuris toimunud muutustega ja nende tööstussektorite hinguseleminekuga, kus ametiühingute liikmete arv on olnud traditsiooniliselt suur. Seetõttu on paljudes riikides probleemiks liikmelisuse vähesus; kollektiivläbirääkimised hõlmavad ainult ligikaudu 20% töötajatest. Mitmetes riikides pakuvad ametiühingud selle probleemi lahendamiseks uusi teenuseid ja üritavad värvata uusi liikmeid ebatraditsioonilistest sektoritest.

Kollektiivläbirääkimiste ja sotsiaalse dialoogi struktuur piirkondlike ja kohalike omavalitsuste sektoris

Kõnealusel uurimuses käsitleti piirkondlike ja kohalike omavalitsuste sektori töötajate palkade ja töötingimuste kehtestamise mehhanisme, aga ka laiemaid sotsiaalsesse dialoogi astumise süsteeme, mis võimaldavad vahetada teavet ja pidada nõu muudes küsimustes, mis mõjutavad „uute“ liikmesriikide ja kandidaatriikide asjaomaseid sektoreid.

Piirkondlike ja kohalike omavalitsuste sektori kollektiivläbirääkimiste struktuure mõjutab sektoris töötavate inimeste staatus. Paljud piirkondlikes ja kohalikes omavalitsustes töötavad inimesed on käsitletavad riigiteenistujatena, mistõttu neile laienevad avaliku sektori üldtööjõuga võrreldes teistsugused õigusaktid, kollektiivläbirääkimiste protseduurid ning palga- ja töötingimused. Eestis, Leedus, Bulgaarias, Rumeenias ja Türgis kehtestatakse riigiteenistujate töötingimused riiklikes õigusaktidega ja/või riigi ja vastavate ametiühingute vahel riiklikul tasandil peetavate kahepoolsete kollektiivläbirääkimiste tulemusena. Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektori muude töötajate töötasud ja -tingimused kehtestatakse aga kohalikul tasandil iga konkreetse omavalitsusega peetavate kahepoolsete läbirääkimiste tulemusena.

Küprosel, Tšehhis, Ungaris, Maltal, Poolas, Slovakkias ja Sloveenias kehtestatakse kõikide avaliku sektori töötajate töötasud ja -tingimused riiklikul tasandil, riigiga peetavate kahepoolsete läbirääkimiste tulemusena.

Eestis, Lätis ja Leedus (viimase puhul on erandiks riigiteenistujad) toimuvad kahepoolsed kollektiivläbirääkimised ametiühingute olemasolul kohalikul tasandil. Ametiühingute puudumisel kehtestatakse tingimused tööandjate poolt ühepoolselt.

Kollektiivläbirääkimiste pidamiseks volitatud tööandjate organisatsioonide puudumine muudab valdkondlike läbirääkimiste pidamise keerukaks. Sellised tööandjate organisatsioonid on praegu olemas ainult Slovakkias ja Türgis. Tõhusate valdkondlike tööandjate organisatsioonide loomist takistavad mitmed tegurid. Paljudes riikides (näiteks Poolas, Eestis, Ungaris, Tšehhis ja Leedus) keelavad (või muudavad raskeks) õigusaktid kohaliku omavalitsust esindavatel organisatsioonidel ametlikult tööandjatena tegutsemise ja/või valdkondlikul tasandil läbirääkimiste pidamise. Siiski on mõnedes riikides võetud eesmärgiks viia taolistesse õigusaktidesse sisse muudatused, mis võimaldavad muuta kohalikke omavalitsusi esindavate organisatsioonide staatust ja korraldada rohkem valdkondliku tasandi läbirääkimisi.

Tšehhis tegeldakse tööseadustiku ja kollektiivläbirääkimiste seaduse muutmise ja täiendamisega, et kõrvaldada kollektiivläbirääkimiste arengut takistavad tegurid. Uue seadustiku jõustumine on kavandatud 2006. aastaks ja see peaks andma kollektiivläbirääkimiste pidamiseks suurema tegevusruumi. Et uute õigusaktide abil oleks võimalik tõhusalt edendada kollektiivläbirääkimiste pidamist kõnealuses sektoris, tuleks ületada mõnede kohalikke ja piirkondlikke omavalitsusiesindavate organisatsioonide soovimatus võtta enesele tööandja roll. Ungaris on kommentaatorid väitnud, et olemasolev tööseadustik sisaldab samasuguseid piiranguid, mis takistavad valdkondlike kollektiivläbirääkimiste arengut. Siiski on kollektiivläbirääkimiste pidamine Ungaris võimalik veesektoris – veeteenuste valdkondliku dialoogi komitee kaudu. Nimetatud valdkondliku dialoogi

komitee arengule aitas kaasa kõnealuse sektori töötajaid esindava ametiühingu osalemine PHARE projektis, mille raames uuriti valdkondliku sotsiaalse dialoogiga kaasnevaid potentsiaalseid hüvesid.

Eestis on kohalike omavalitsuste organisatsioonidel praegu ainult õigus moodustada liite, et väljendada ja edendada ühiseid huvisid, ent mitte tegutseda tööandjate organisatsioonidena. 2004. aastal moodustas regionaalminister tööühma, mille ülesandeks on käsitleda õigusaktidest tulenevaid piiranguid, mis keelavad kohalike omavalitsuste organisatsioonidel kollektiivläbirääkimistes osalemise. Pärast esindusorganisatsioonidega konsulteerimist esitati sotsiaalministrile vastavad ettepanekud. Kui seaduseelnõu tekst heaks kiidetakse, peaks uus seadus vastu võetama käesoleva aasta lõpuks. Eesti ametiühingud on huvitatud valdkondlike läbirääkimiste pidamisest tööandjatega, muuhulgas selleks, et käsitleda võimalust kehtestada sektori miinimumpalk. Oma uute funktsioonide täitmiseks peaksid kohalike omavalitsuste huve esindavad liidud muutma oma struktuuri ja tegevuskorda. On võimalik täheldada suuremat huvi ametiühingutega sektorit mõjutavate põhiprobleemide käsitlemiseks sotsiaalse dialoogi alustamise suhtes.

Poolas nõuab uus tööseadustik pärast 2009. aastat suuremal määral kollektiivläbirääkimiste pidamist (sealhulgas valdkondlikul tasandil). See eeldab kas uute esindusorganisatsioonide loomist või olemasolevate kohalike omavalitsuste liitude puhul uute oskuste ja funktsioonide omandamist nimetatud protsessis osalemiseks.

Kui alles mõned aastad tagasi sotsiaalne dialoog enamikus uurimuse objektiks olnud 13 riigis praktiliselt puudus, siis nüüd on ilmnenud mõningaid julgustavaid märke enam või vähem ametlike dialoogistruktuuride tekkimise kohta. Valdkondliku tasandi sotsiaalse dialoogi struktuuri puudumine tulenes esialgselt

kohalike omavalitsuste organisatsioonide nõrkusest ja asjaolust, et neil puudus tööandja staatus. Mõnedel juhtudel oli üheks ilmselgeks põhjuseks ka ametiühingute vähene organiseeritus. Nüüd, mil suhtumine kohalike omavalitsuste organisatsioonide staatusesse ja seda staatust käsitlevad õigusaktid on muutumas, on vähemalt mõnedes riikides hakanud aeglaselt arenema ka sotsiaalne dialoog. Nagu ka ülalmainitud muutused, tuleneb nimetatud nähtus mitmetest muudest teguritest:

- ELiga liitumiseks kohaldatavad nõuded ja Euroopa Liidu poolt sotsiaalse dialoogi protsessidele ja struktuuridele omistatav tähtsus;
- keskvalitsuste toetus (mis mõnedel juhtudel on tulenenud ELiga liitumiseks kohaldatavatest nõuetest), eelkõige kolmepoolse dialoogi mehhanismide arendamise kaudu, mis võivad olla aluseks kahepoolsele dialoogile, ning õigusaktides vastavate muudatuste tegemise kaudu;
- ametiühingute surve aktiivsemaks seisukohtade vahetamiseks;
- osalemine Euroopa poolt rahastatud projektides (näiteks PHARE projektidele või sotsiaalsele dialoogile eraldatud eelarvevahenditest rahastatud projektides), Euroopa tasandi sotsiaalpartnerite organisatsioonides ja sotsiaaldialoogi hõlmavates protsessides.

Bulgaaria ja Türgi on ainukesed riigid, kus kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektori tarbeks on ametlikult loodud valdkondliku sotsiaalse dialoogi struktuurid. Bulgaarias toimuvad ametiühingute ja kohalike omavalitsuste esindajate vahelised arutelud kohalike omavalitsuste sotsiaalse koostöö nõukogude kaudu. Türgis aitavad institutsionaalsed juhtimiskomiteed kaasa sektori tööandjate ja ametiühingute vahelisele sotsiaalsele dialoogile. Komiteede liikmed kohtuvad üks kord aastas. Ka Slovakkias (üks kahest riigist, kus tööandjate organisatsiooni on volitatud kollektiivlääbirääkimisi pidama) on ametiühingute ja

tööandjate organisatsioonide vahelise valdkondliku sotsiaalse dialoogi tarbeks loodud mõnevõrra vähemametlikud struktuurid. Hiljutiste arutelude peateemaks on olnud avaliku sektori reformimisega seotud küsimused, näiteks palgasüsteemide arendamine ja nende mõju töötajatele.

Nagu oli mainitud eespool, on Ungaris loodud valdkondliku sotsiaalse dialoogi komitee veemajanduse sektori tarbeks. Kolmepoolne sotsiaalne dialoog toimub ka riiklike organite kaudu, milleks on riiklik avaliku sektori huvide kooskõlastamise nõukogu, riiklik avaliku sektori töötajate tööõukogu, riigiteenistujate huvide kooskõlastamise nõukogu ning riiklik kohalike omavalitsuste riigiteenistujate huvide kooskõlastamise nõukogu. Poolas toimub kolmepoolne sotsiaalne dialoog piirkondlikul tasandil ja see hõlmab mõningaid kohalike omavalitsuste poolt osutatavaid teenuseid.

Eestis on ametiühingud täheldanud kohaliku omavalitsuse organisatsioonide suuremat valmisolekut dialoogiprotsessis osalemiseks. Minevikus toimus ainuke kõnealust sektorit mõjutavaid põhiküsimusi käsitlev ametlik sotsiaalne dialoog kohalike omavalitsuste liitude ja keskvalitsuse vahel, mis kohtusid regulaarselt teabevahetuse ja koostöö eesmärgil seitsmes töörühmas (rahandus, haridus, tööhõive, sotsiaalhoolekande- ja tervishoiuteenused, kultuur, keskkond, maahaldus, transport ja teed). 2005. aastal on aga toimunud mitmeid ametiühingute ja kohalike omavalitsuste liitude mitteametlikke kohtumisi, mille arutati selliseid küsimusi nagu kohalike omavalitsuste eelarved, kohalike omavalitsuste liitude staatus ja valdkondliku sotsiaalse dialoogi protsessi tulevik.

Leedus on tekkimas ametiühingute ja kohalike omavalitsuste liitude vaheliste mitteametlike kohtumiste vormis toimuv dialoog, mille raames arutatakse selliseid küsimusi nagu töötajate täiendavad sotsiaaltagatised, palgatõus, puhkused jne. Ametliku tööandjate organisatsiooni puudumine

pidurdab aga edasiminekut kõnealuses valdkonnas ning ametiühingud on teinud üleskutseid õigusaktide muutmiseks, et võimaldada kohalike omavalitsuste liitudel valdkondlikus sotsiaalses dialoogis osaleda. Valdcondlik sotsiaalne dialoog, ehkki esialgu nõrk, on tekkinud ka Rumeenias ja see hõlmab üldhuviteenuste arendamist.

Kõnealuses sektoris aset leidvat sotsiaalset dialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi võib tervikuna kirjeldada kui minevikupärandist vabanevat ning aeglaselt tärkavat ja arenevat protsessi, mida mõjutavad ELiga liitumise nõuded, valitsuse toetus, riiklike sotsiaalpartnerite organisatsioonide (eriti ametiühingute) surve ning Euroopa sotsiaaldialoogi ja koostööga seonduvad kogemused. Tekkivad dialoogid peegeldavad selgelt iga riigi seadusandliku ja organisatsioonilise struktuuri eripärasid.

Euroopa valdkondliku sotsiaalse dialoogi protsessi üheks osaks võib pidada nende tekkivate struktuuride ja dialoogiprotsesside võimalikult tõhusat toetamist. Euroopa Komisjon ja Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonid on korduvalt rõhutanud, et tõhusad sotsiaalse dialoogi protsessid on olulised mitte ainult Lissaboni strateegia raames seatud majanduskasvu ja töökohtade loomisega seotud eesmärkide saavutamiseks, vaid ka avaliku sektori edukaks kaasajastamiseks.

Kõnealuse sektori põhiprobleemid

Uurimuse käigus leiti piirkondlike ja kohalike omavalitsusi mõjutavate põhiprobleemide osas uute liikmesriikide ja kandidaatriikide vahel suurel hulgal sarnasusi. Ehkki mõned neist probleemidest – näiteks avaliku sektori kaasajastamine – iseloomustavad ka „vanade“ liikmesriikide kohalike omavalitsusi, on 15 liikmesriigiga ELi ja kõnealuse uurimuse objektiks olnud riikide vahel mõningaid märkimisväärseid erinevusi selles, millistesse etappidesse on reformiprotsessi jooksul jõutud ja kuidas muudatusi ellu viiakse. Viimatimainitud erinevus on suurel määral seotud sotsiaalse dialoogi struktuuride puudumisega või suhteliselt lühikese elueaga ja sellest tulenevalt reformide konsensuslikul elluviimisel kogetavate raskustega. Seetõttu keskendutakse selles jaos avaliku sektori reformimisel esile kerkivatele peamistele probleemidele ning olemasolevate läbirääkimiste mehhanismide toel kokkulepitud tulemuste saavutamisele kaasaaitavatele ja takistavatele teguritele. Samuti käsitletakse selles jaos viise, kuidas erinevad riigid neid probleeme on hakanud lahendama.

Avaliku sektori reform

Paljude „uute“ liikmesriikide ja kandidaatriikide kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris on viimase 10–15 aasta jooksul toimunud märkimisväärseid muutusi. Need muutused on osaliselt tulenenud mitmetes kõnealuse uurimuse objektiks olnud riikides aset leidnud fundamentaalsetest sotsiaalsetest, poliitilistest ja majanduslikest muutustest, mis järgnesid kommunistliku repiimi lõppemisele, turumajandusele üleminekule ja ELiga liitumisele. Neis riikides on üle vaadatud kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur ja vastutusosalad, ning olulisel määral on ümber korraldatud ka kohaliku tasandi avalike teenuste rahastamise ja osutamise viis. Väga mitmetes kõnealuse uurimuse objektiks olnud riikides on

nimetatud muutused enesega kaasa toonud järgmised tagajärjed:

- funktsioonide ja kohustuste detsentraliseerimine (ja mõnedel juhtudel retsentraliseerimine) on mõnedes valdkondades põhjustanud töökohtade vähenemise ja segadused vastutusosalade osas;
- eelarvehendite nappus ja eelarveprotsessi osas kohaliku autonoomia puudumine on enesega kaasa toonud madalad palgad, palkade külmutamise (kasvavate tarbijahindade kontekstis koguni palkade vähenemise) ja koondamised;
- teenuste allhanked ja erastamine on avalikus sektoris muutunud üha laialdasemaks nähtuseks, mille tagajärjeks sageli on koondamised.

Valitsemisstruktuuridele on üldiselt omased vastutusosalade kasvava detsentraliseerimise ning varasemalt kohalike ja piirkondlike omavalitsuste poolt täidetud funktsioonide ja osutatud teenuste allhangete ja erastamise tendentsid. Nagu ka „vanade“ liikmesriikide seas, on need tendentsid eriti levinud kommunaalteenuste (gaas, elekter, vesi, jäätmekäitlus ning mõnedel juhtudel transpordinfrastruktuur ja -teenused) osutamise puhul. Kiired ja sagedased muutused nimetatud valdkonnas on mõjutanud taoliste teenuste haldamise viise, st kohalikud omavalitsused tegelevad nüüd teenuste tellimise ja lepingute haldamisega, mitte ei osuta teenuseid ise. Need ja teised muutused, mille eesmärgiks on tagada uute teenuste osutamine ja suurem tarbijakeskus, on enesega kaasa toonud ametiühingute nõudmise võimaldada personalile enam kvaliteetset koolitust. Näiteks Ungaris võeti 2004. aasta detsembris vastu avaliku sektori haldusprotsesse reguleeriv seadus, millega kaasnevad olulised muutused avaliku halduse süsteemides, kusjuures rõhuasetus on teenuste kvaliteedil, suuremal kliendikesksusel ja e-valitsemisel. Ehkki nende muutuste elluviimise vajadusega on kõik nõus, eeldavad need muutused tööaja ja -korralduse ülevaatamist. Kummagi poole sotsiaalpartnerite

organisatsioonid on tunnistanud vajadust tagada parem koolitus ja tõhusam teave mõju kohta, mida taolised muutused kohalikele omavalitsustele avaldavad.

Kohalike ja piirkondlike teenuste tulevase arengu planeerimist takistab kohalike omavalitsuste eelarvete stabiilsuse ja/või kontrolli puudumine mitmetes riikides. Kontrolli ja kohaliku aruandluskohustuse puudumine muudab pikaajalise planeerimise keerukaks. Näiteks Eestis, ehkki omavalitsuste esindajad osalevad kohalike eelarvete üle keskvalitsusega peetavates kahepoolsetes aruteludes juba alates 1994. aastast, on keskvalitsusel eelarveeraldise suhtes õigus öelda viimane sõna. Kohalike omavalitsuste organisatsioonid on Eestis viimastel kuudel olnud senisest enam kaasatud pikaajalise eelarveplaneerimise protsessidesse ning ka valdkondlikud ametiühingud on huvitatud suuremast kaasatusest.

Finantskontrolli puudumine ja avaliku sektori kulutuste kärped on mõnedes riikides põhjustanud märkimisväärse ulatusega koondamised kõnealuses sektoris (vt tööhõivet käsitlevad andmed V lisas olevates tabelites). Näiteks Ungaris koondati avalikus halduses 2004. aastal ligi 7000 töötajat ja 2005. aastal on kavas koondada veel 8000 töötajat. Ametiühingud on väljendanud muret mõju üle, mida taolised koondamised avaldavad teenuste osutamisele, iseäranis kaugemates maapiirkondades. Lisaks on erastamine avaldanud mõju tööhõivele Ungari veemajanduse sektoris – viie erastamisele järgnenud aasta jooksul on personali vähendatud ligikaudu 30 protsendi võrra. Sotsiaalpartnerid on pidanud veeteenuste erastamise ja allhangetega seotud kahepoolseid läbirääkimisi ning ametiühingud viitavad vajadusele tugineda teiste riikide kogemustele, mida on võimalik jagada rahvusvahelistes ametiühingute liitudes osalemise kaudu. Slovakkias on ametiühingud väljendanud muret selle üle, et avaliku sektori kulutuste kärpimine on viinud lasteaedade ja eelkoolide sulgemiseni ning haiglakohtade ja sotsiaalhoolekandeesutuste arvu

vähenedes. Nagu oli mainitud ka eespool, on paljudes riikides avaliku sektori kulutuste kärpimine ja palkade külmutamine otseses vastuolus kogu majanduses saavutatud märkimisväärse kasvutempoga.

Tuleb märkida, et taolised muutused leiavad aset ajal, mil sotsiaalpartnerite organisatsioonid on sageli nõrgad ning sotsiaalne dialoog ja nimetatud probleemidele konsensuslike lahenduste leidmisele kaasa aitavad kollektiivlääbirääkimiste struktuurid on alles tärkamas.

Valdkondlike tööandjate organisatsioonide ja sotsiaalse dialoogi struktuuride puudumine

Üheks kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris sotsiaalsedialoogiarendusmõjutavaks põhiprobleemiks on paljudes riikides ilmselgelt asjaolu, et puuduvad kohalike omavalitsuste esindusorganisatsioonid, mil oleks volitus tööandja esindajana osaleda kollektiivlääbirääkimistes. Kui mõnedes riikides leiab tõhusate tööandjaid ühendavate organisatsioonide loomine vastuseisu kohalike omavalitsuste organisatsioonide endi poolt, siis teistes riikides ei luba õigusaktides sätestatud piirangud kohalikel ja piirkondlikel omavalitsusasutustel tööandja funktsioone täita. Tšehhis, Eestis ja Poolas on käimas protsessid, mille abil loodetakse nendest takistustest üle saada (vt eespool).

Lisaks tööandjate organisatsioonide nõrkusele on paljudes riikides nõrgad ka ametiühingute struktuurid, seda seoses liikmelisuse vähesusega ja kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate väikese arvuga.

Probleemiks võib olla ka organisatsiooniline killustumine. Näiteks Ungaris esindavad kohalike omavalitsuste huve lausa seitse organisatsiooni. Taolisel killustumisel on poliitilised, ajaloolised ja struktuurilised põhjused. Minevikus on tehtud mitmeid katseid katusorganisatsiooni loomiseks, ent suuresti

poliitiliste seisukohtade lahknemise tõttu on need katsed luhtunud.

Nagu oli mainitud ka eespool, on olukord siiski aeglaselt muutumas – tekkimas on sotsiaalse dialoogi protsessid ja tehakse jõupingutusi valdkondlikke kollektiivlääbirääkimisi piiravate õiguslike takistuste kõrvaldamiseks. ELi poliitiliste prioriteetide ja tõhusat valitsemist puudutavate soovitude kontekstis tuleks kaaluda, kuidas neid protsesse neisse sekkumata toetada.

Järeldused

Selles jaos tehakse kokkuvõtte kõnealuse uurimuse käigus tehtud järeldustest „uutes“ liikmesriikides ja kandidaatriikides kindlaks tehtud põhiprobleemide ning ELi tasandil toimuva valdkondliku sotsiaalse dialoogi prioriteetide vaheliste seoste kohta. Lisaks tõstatatakse selles jaos rida küsimusi, mis vajaksid täiendavat uurimist. Neid küsimusi võiks käsitleda uurimuse lõppkonverentsil peetavate arutelude käigus ja need võiks hiljem lisada käesolevale aruandele.

Kohalike omavalitsuste sektorit mõjutavate põhiprobleemide osas esineb „vanade“ ja „uute“ liikmesriikide ning kandidaatriikide vahel suurel hulgal olulisi sarnasusi. Need sarnasused on peamiselt seotud avaliku sektori kaasajastamise protsessiga ning sooviga tagada suurem tõhusus, kliendikeskus ja teenuste kvaliteet. Ka nimetatud eesmärkide saavutamiseks riikide poolt valitud viis on samuti sarnane (osaliselt Euroopa õigusaktide mõjul), kuid erinevad riigid on taoliste reformide elluviimisel jõudnud erinevatesse etappidesse. Mainida tuleks alljärgnevaid tähtsamaid muutusi:

- teenuste allhanked (mille tõttu kohalikud omavalitsused täidavad teistsuguseid ülesandeid, tegeledes näiteks lepingute haldamisega);
- erastamine (mille tõttu kohalikud omavalitsused täidavad teistsuguseid ülesandeid, tegeledes näiteks reguleerimise ja järelevalvega);
- teenuste osutamise reformimine, näiteks valitsemise kaudu; teenuste kättesaadavuse muutmine, näiteks seoses lahtiolekuaegadega; paljud neist muudatustest eeldavad muudatusi töökorralduses ja kvalifikatsioonis;
- suurem kliendikeskus (seotud eeltooduga);
- suurem rõhk tootlikkusele ja tulemuslikkuse juhtimisele.

Eeltoodud muutustega on seotud ja neile lisandub kohalike ja piirkondlike omavalitsuste vajadus hallata muutusi, mis on seotud muutuvate demograafiliste trendidega ja oskustele seotud uute nõuetega.

Peamine erinevus viisis, kuidas nimetatud väljakutseteid „vanades“ ja „uutes“ liikmesriikides käsitletakse, seisneb reeglina piisavalt hästi paika pandud ja probleemidele konsensuslike lähenemisviiside leidmisele kaasa aitavate sotsiaalse dialoogi protsesside olemasolus. Kui „vanas“ ELis on taolised valdkondliku tasandi kollektiivläbirääkimiste ja sotsiaalse dialoogi mehhanismid üldiselt hästi paigas, siis enamikus „uutes“ liikmesriikides ja kandidaatriikides on need alles tekkimas.

Seetõttu tuleks rohkem tähelepanu pöörata teabevahetusele seoses avaliku sektori reformi eesmärkide seadmise ja saavutamise (sealhulgas tulemuste hindamisega) seotud kogemuste ja heade tavadega, nende protsesside toetuseks tõhusate inimressursside käsitlevate strateegiatega elluviimisega ning tekkivate sotsiaalse dialoogi ja kollektiivläbirääkimiste mehhanismide toetuseks suutlikkuse tugevdamisega riikides, kus need on praegu ebapiisavalt arenenud. Seejuures tuleks silmas pidada alljärgnevat:

Avaliku sektori reform

- Mis on avaliku sektori reformimise ja kaasajastamise täpsed eesmärgid?
- Kes on kaasatud nende eesmärkide kehtestamisse ning nende saavutamise ja tulemuste hindamise tagamisse?
- Kas reformiprotsesside mõju on ametlikult hinnatud; mida on nendest protsessidest õpitud ja kuidas võiks saadud kogemusi jagada?
- Kuidas on reformimine taganud kvaliteetsete teenuste üldise osutamise allhangete ja erastamise kontekstis ning kas nimetatud protsesside mõju on hinnatud? Millised on nendest protsessidest saadud kogemused ja kuidas võiks neid kogemusi jagada?
- Millised inimressursse käsitlevad strateegiad on vastu võetud selleks, et aidata kaasa kaasajastamisega seotud probleemide lahendamisele, tagada vastavus uutele kvalifikatsiooninõuetele ja käsitleda demograafiliste muutuste mõju?

Sotsiaalse dialoogi struktuuride areng

- Kas õigusaktidega on sätestatud piiranguid, mis takistavad valdkondlikul tasandil peetava tõhusa sotsiaalse dialoogi ja kollektiivläbirääkimiste arengut? Millised need piirangud on?
- Kuidas on taolistest takistustest üle saadud teistes riikides ja mida võiks neilt riikidelt õppida?
- Kaskeskvalitsuste ja sotsiaalpartnerite organisatsioonide seas valitseb soov/valmisolek need takistused ületada?
- Millised on riiklikul/piirkondlikul või kohalikul tasandil sobivad struktuurid sotsiaalse dialoogi edendamiseks?
- Kas kohalike omavalitsuste liidud on ilmutanud valmisolekut täita tööandjate organisatsiooni funktsioone?
- Kui mitte, siis mis on põhjused/takistused?
- Kui jah, siis mida tuleks teha nende funktsioonide tõhusaks täitmiseks vajaliku piisava suutlikkuse tagamiseks?
- Kas ametiühingute organisatsiooniline staatus on piisav valdkondlikes kollektiivläbirääkimistes osalemiseks?
- Kui suur on liikmelisus ametiühingutes ja kohalike omavalitsuste organisatsioonides ning kas see on piisav piirkondliku või riikliku hõlmatuse saavutamiseks?
- Kui mitte, siis kuidas olukorda parandada? Mida võiks sellega seoses õppida teiste riikide kogemustest?
- Millist toetust vajatakse/soovitakse keskvalitsustelt suutlikkuse tugevdamiseks?
- Millist toetust vajatakse/soovitakse Euroopa Komisjonilt suutlikkuse tugevdamiseks?
- Millist toetust vajatakse/soovitakse ELi valdkondlike sotsiaalpartnerite organisatsioonidelt suutlikkuse tugevdamiseks?

LISAD

I. Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur ja vastutusalad

Riik	Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur ja vastutusalad
Küpros	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 6 ringkonda, 33 linnaomavalitsust, 576 maaomavalitsust • Vastutusalad kohaliku omavalitsuse tasandil: tänavate ehitus, korrashoid ja valgustus; jäätmete äravedu, kõrvaldamine ja käitlemine; keskkonna ja linnapiirkondade kaitse ja parendamine; linnaaedade ja -parkide rajamine, arendamine ja korrashoid; ning rahvatervise kaits e.
Tšehhi	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 14 piirkonda, 6258 kohalikku omavalitsust • Vastutusalad: Kohaliku omavalitsuse tasand: kohalik areng; munitsipaalpolitsei; veevarustus; olmejäätmed; põllumajandus; algharidus; elamumajandus; sotsiaalabi ja linnaplaneerimine. Piirkondlik tasand: keskharidus; teedevõrgustikud; sotsiaalabi; keskkond; ühistransport; piirkondlik areng ja tervishoid.
Eesti	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 15 maakonda (funktsioonid delegeeritud keskvalitsuse poolt), 39 linna, 202 valda • Vastutusalad kohaliku omavalitsuse tasandil: lasteaiad; haridus; kultuuritegevus; sotsiaalhoolekanne; kommunaalteenused; sotsiaalmajad; munitsipaaltransport ja teede korrashoid; keskkond ja avalike rajatiste korrashoid.
Ungari	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 19 maakonda, 3158 kohalikku omavalitsust • Vastutusalad: Kohaliku omavalitsuse tasand: veevarustus; üldharidus (koolieelne haridus ja algharidus); peamised tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandeteenused; üldkasutatavate piirkondade valgustus; üldkasutatavate teede ja kalmistute korrashoid; etniliste ja rahvusvähemuste õiguste kaitse. Maakondlik tasand: kesk- ja kutseharidus; raamatukogud; arhiivid; puuetega inimestele ja eakatele suunatud personaalsed teenused; kodututele suunatud eriteenused; hädaolukorras olevad perekonnad, ja haiglad.
Läti	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 26 ringkonda, 63 linna, 26 ühinenud linna, 444 valda • Vastutusalad kohalikul/piirkondlikul tasandil: kommunaalteenused ja transport; kohaliku/piirkondliku infrastruktuuri haldus ja korrashoid; haridus; kultuuritegevuse toetamine; tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; elamumajandus; majandusareng; kauplemislubade väljastamine; avaliku korra tagamine; ehitustegevus ja kohalik/piirkondlik planeerimine; lastekaitse; valimiste korraldamine; elanikeregistri pidamine; statistika kogumine; piirkondlikus haigekassas elanike esindatuse tagamine.
Leedu	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 10 maakonda, 60 kohalikku omavalitsust • Vastutusalad: Kohaliku omavalitsuse tasand: haridus; lastesõimed; lasteaiad; sotsiaalkindlustus; eakatele ja puuetega inimestele suunatud personaalsed teenused; eriteenused; sotsiaalmajad, tervishoiuteenused; kultuur, vaba aeg ja sport; veevarustus, kanalisatsioon ja keskküte; keskkonnateenused (jäätmete äravedu ja kõrvaldamine, tänavate korrashoid jms); liiklus ja transport, linnapiirkondade arendamine. Maakondlik tasand: teede korrashoid; haridus ja kultuuritegevus.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 3 piirkonda, 68 kohalikku omavalitsust • Vastutusalad ei jagune piirkondlike ja kohalike omavalitsuste vahel – ülesanded ja vastutusalad on kohalikele nõukogudele omistatud õigusaktide kaudu. • Vastutusalad: jäätmekäitlemine; kohalike liiklus-, ehitus- ja planeerimissüsteemide muutmine; tänavate korrashoid ja valgustus; kodanike nõustamine; lastesõimede, raamatukogude, lasteaedade, spordirajatiste ja muude haridusasutuste või hoonete rajamine, ülalpidamine ja haldamine; tervishoiu-, hooldus- ja taastuskeskuste ning ringkonnabüroode rajamine, ülalpidamine ja haldamine; veemajandus; avaliku omandi haldamine; riigiomandiga seotud renditasude kogumine; ja ajutiste kauplemislubade väljastamine.

Riik	Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste struktuur ja vastutusala
Poola	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 16 piirkonda, 380 ringkonda, 2489 kohalikku omavalitsust, 40 057 külaomavalitsust • Vastutusala: <ul style="list-style-type: none"> • Piirkondlik tasand: täielik vastutus piirkondade strateegilise (üldise, sotsiaalmajandusliku) ja füüsilise planeerimise eest. • Maakondlik tasand: spetsiifilised planeerimisega seotud kohustused. Maakondlikul tasandil täidetakse omavalitsustele omaseid ülesandeid, ent ka riigi poolt antud spetsiifilisi ülesandeid. • Kohaliku omavalitsuse tasand: Kohustuslikud funktsioonid: arendamine ja füüsiline planeerimine; algharidus; üldine tervishoid; sotsiaalteenused; kommunaalteenused; munitsipaalmaajad; kohalikud teed; kohalik ühistransport; kultuur; huvitegevus; avalik kord; tuletõrje ja füüsiline planeerimine. Delegeeritud funktsioonid: abielude, sündide ja surmade registreerimine; ID-kaartide ja autojuhilubade väljastamine; tsiviilkaitse; keskkonnakaitse ja sanitaarkontroll.
Slovakkia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 8 piirkonda, 2920 kohalikku omavalitsust • Vastutusala: <ul style="list-style-type: none"> • Kohalik tasand: kohalik areng; algharidus; peamised tervishoiuteenused ja pikaajaline hooldus; elamumajandus, kohaliku infrastruktuuri tsoneerimine, korrashoid ja haldus. • Piirkondlik tasand: keskharidus; piirkondlik transport ja piirkondlik areng.
Sloveenia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 193 kohalikku omavalitsust hõlmav ühetasandiline süsteem • Vastutusala: <ul style="list-style-type: none"> • Kohalike omavalitsuste algatasand: algharidus; esmatasandi tervishoid; peamised kommunaalteenused; munitsipaalteenused; posti- ja pangateenused; raamatukogude hooned; üldkasutatavad hooned ja avalik haldus; üldkasutatavate territooriumide korrashoid. • Linna staatusega omavalitsused: kohaliku ühistranspordi reguleerimine; üldkasutatavate territooriumide ja rajatiste ehitamise reguleerimine; alg-, kesk-, kutse- ja kõrgkoolide avaliku võrgustiku haldamine; teised tervishoiuteenused; avalike teenistuse võrgustik; telekommunikatsioonikeskuste rajamine ja kohalik meedia; kultuuritegevuse toetamine ja elamumajanduse haldamine.
Bulgaaria	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 26 ringkonda, 264 kohalikku omavalitsust • Vastutusala: <ul style="list-style-type: none"> • Kohaliku omavalitsuse tasand: olmejäätmete äravedu ja käitlemine; linnapiirkondade arendamine; tänavate, väljakute, parkide, aedade ja tänavavalgustuse rajamine ja korrashoid; kohaliku omavalitsuse territooriumil ühistranspordi korraldamine; linnade üld- ja detailplaneeringud; kohalike spordi-, turismi- ja muude puhkerajatiste korrashoid ja arendamine; munitsipaal- ja gümnaasiumid, alg- ja keskkoolid (sealhulgas personali töötasud ja sotsiaalkindlustusmaksed), munitsipaalhaiglad ja sotsiaalasutused, sotsiaalteeninduskeskused, kohaliku tähtsusega kultuuri-, ajaloo- ja arhitektuurimälestised; munitsipaallasteaiad; munitsipaalteatrid, -orkestrid, -muuseumid ja nende kunstikogud, raamatukogud jms; munitsipaalteenuste eest makstavate tasude määramine; munitsipaalomandi haldamine kodanike hüvanguks; munitsipaaltelevõtete haldamine; munitsipaaltelevõtte vastuvõtmine ja täitmine. Tervishoiu, hariduse, sotsiaalkindlustuse ja kultuuri haldamisega seotud tegevus on jagatud kohalike omavalitsuste ja keskvalitsuse vahel.
Rumeenia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 42 maakonda, 86 kohalikku omavalitsust, 280 linna, 2800 kogukonda • Vastutusala: <ul style="list-style-type: none"> • Kohalik omavalitsus: kohalik majandusareng; kohalike linnapiirkondade arendamine; maahaldus ja maa arendamine; kalmistute haldamine; keskkonnakaitse; elamumajandus; veevarustus; kanalisatsioon; kohalike üldkasutatavate teede korrashoid; kohalik transport; algharidus; tervishoid; kohalik avalik julgeolek; tuletõrje; sotsiaalteenused; kultuur, sport, raamatukogud ja kultuurikeskused. • Maavalitsus: kodanikukaitse; kesk- ja kutseharidus; lasteaiad ja -sõimed; linnade ja piirkondade planeerimine; keskkonnakaitse, piirkondlikud teed ja transport.
Türgi	<ul style="list-style-type: none"> • Struktuur: 81 provintsi, 3200 kohalikku omavalitsust (neist 16 on suured linnapiirkonnad), 50 000 külaomavalitsust • Piirkondlikul/provintsi tasandil juhtimist ei toimu – kõik teenused on kohalike omavalitsuste vastutusala. • Vastutusala: <ul style="list-style-type: none"> • linnaplaneerimine ja plaanide elluviimine; maa arendamine; linnapiirkondade kaasajastamine; sotsiaalrajade planeerimine ja ehitus; kohaliku ühistranspordi ja parkimise korraldamine ja haldamine; teedevõrkude ja üldkasutatavate territooriumide rajamine ja korrashoid; veevarustus; kanalisatsioon ja kommunaalgaas; jäätmete äravedu ja üldkasutatavate territooriumide koristamine; tulekahjude ärahoidmisega seotud teenused; tapamajade käitamine; puhke-, kultuuri-, haridus- ja turismirajatiste loomine ja haldamine; veterinaarteenused; tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandeesutuste loomine ja haldamine; munitsipaalpolitsei ja kriisihajamine; tööstusjäätmete käitlemise reguleerimine ning loodusliku ja ajaloolise väärtusega piirkondade kaitse.

II. Töösuhete raamistik

Riik	Töösuhete raamistik
Küpros	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntarismil ja kolmepoolsele kooskõlastamisele põhinev süsteem. • Peamiselt kahepoolseid kollektiivlääbirääkimised ettevõtte või valdkondlikul tasandil. • Tugev kolmepoolsete konsultatsioonide süsteem.
Tšehhi	<ul style="list-style-type: none"> • Kahepoolseid kollektiivlääbirääkimised peamiselt äriühingu ja valdkondlikul tasandil. • Kolmepoolne kooskõlastamine leiab aset majandusliku ja sotsiaalse kokkuleppe nõukogus.
Eesti	<ul style="list-style-type: none"> • Sotsiaalne dialoog on riiklikul tasandil rohkem arenenud kui teistel tasanditel. • Kahepoolseid kollektiivlääbirääkimisi peetakse ettevõtte tasandil. • On sõlmitud ainult seitse valdkondlikku ja kümme allvaldkondlikku kokkulepet.
Ungari	<ul style="list-style-type: none"> • Kahepoolseid kollektiivlääbirääkimisi peetakse peamiselt ettevõtte tasandil, ehkki viimastel aastatel on seoses valdkondliku sotsiaalse dialoogi komiteede loomisega ka valdkondlikud läbirääkimised edasi arenenud. • Tugev riiklikul tasandil kolmepoolse kooskõlastamise süsteem.
Läti	<ul style="list-style-type: none"> • Kahepoolseid kollektiivlääbirääkimised peamiselt äriühingu tasandil; sõlmitud on ainult kümme valdkondlikku kokkulepet. • Kolmepoolne kooskõlastamine riikliku kolmepoolse nõukogu kaudu.
Leedu	<ul style="list-style-type: none"> • Kolmepoolne partnerlus riiklikul tasandil on paremini arenenud kui kahepoolseid suhted ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide vahel. • Kolmepoolne kooskõlastamine on koondunud Leedu Vabariigi kolmepoolsesse nõukogusse. • 2002. aasta tööseadustiku kohaselt on kolmepoolsed kokkulepped osapooltele siduvad. Kõik kahepoolseid kokkulepped kinnitatakse kolmepoolsele tasandil.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Kõik erasektori kollektiivlepingud räägitakse läbi ettevõtte tasandil. • Avaliku sektori palgad kehtestatakse riiklikul tasandil sõlmitud kahepoolsete lepingutega.
Poola	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektiivlääbirääkimisi peetakse peamiselt ettevõtte tasandil. • Riiklikul ja piirkondlikul tasandil on mitmeid kolmepoolse sotsiaalse dialoogi institutsioone (näiteks kolmepoolne sotsiaal- ja majanduskomitee; vojevoodkondade sotsiaalse dialoogi komiteed; keskvalitsuse ja kohalike omavalitsuste ühiskomitee).
Slovakkia	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektiivlääbirääkimisi peetakse peamiselt valdkondlikul tasandil – valdkondlikud kokkulepped hõlmavad ligikaudu 40% tööjõust. • Kolmepoolsed kokkulepped sõlmitakse kas mittesiduvate soovitude või üldkokkulepete vormis, milles kehtestatakse vastastikuste suhete raamistik.
Sloveenia	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektiivlääbirääkimised on äärmiselt tsentraliseeritud – sõlmitakse kaks riiklikku üldkokkulepet (üks erasektori jaoks ja teine avaliku sektori jaoks). • Valdkondlikud ja ettevõtte tasandil sõlmitavad lepingud peavad olema kooskõlas vastavate riiklike kokkulepetega. • Tugev kolmepoolse kooskõlastamise süsteem.
Bulgaaria	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektiivlääbirääkimisi korraldatakse kolmel tasandil: <ul style="list-style-type: none"> - valdkondlik tasand - kohaliku omavalitsuse tasand - ettevõtte/äriühingu tasand • Kolmepoolne kooskõlastamine toimub kolmepoolse koostöö riikliku nõukogu kaudu.
Rumeenia	<ul style="list-style-type: none"> • Enamik kollektiivlääbirääkimisi on kahepoolseid ja neid peetakse äriühingu tasandil; samas on sõlmitud ka riiklikke (üks) ja valdkondlikke (kümme) kokkuleppeid. • Kolmepoolne kooskõlastamine toimub sotsiaalse dialoogi kolmepoolse sekretariaadi kaudu.
Türgi	<ul style="list-style-type: none"> • Kahepoolne sotsiaalne dialoog toimub peamiselt suurtes ettevõtetes ja avalikus sektoris. Väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes sotsiaalset dialoogi praktiliselt ei eksisteeri. • Valitsus on loonud sotsiaalse dialoogi arengu edendamiseks spetsiaalse allkomisjoni.

III. Kollektiivlâbirâäkimised ja sotsiaalne dialoog kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris

Riik	Kollektiivlâbirâäkimised ja sotsiaalne dialoog kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektoris
Küpros	<ul style="list-style-type: none"> • Kahepoolsed lâbirâäkimised riigiga riigiteenistujate osas (enamik sektoris hõivatud töötajatest). Kokkulepitud tingimused kehtestatakse valitsuse määrusega kolmeks aastaks.
Tšehhi	<ul style="list-style-type: none"> • Iga-aastased kahepoolsed lâbirâäkimised valitsusega peamiste tingimuste üle. Lisahüvede üle peetakse lâbirâäkimisi ametiühingute ja iga konkreetse kohaliku omavalitsuse vahel. • 2006. aastal jõustuv riiklik tööseadustik annab valdkondlike lâbirâäkimiste pidamiseks suurema tegevusruumi.
Eesti	<ul style="list-style-type: none"> • Riiklikul tasandil on kehtestatud miinimumpalk. • Ametiühingute ja iga konkreetse kohaliku omavalitsuse vahel lepatakse iga-aastaselt kokku palkades ja tingimustes. • Uute ettepanekute kohaselt võidakse võtta vastu õigusaktid, mis lubavad kohalikke omavalitsusi esindavatel organisatsioonidel tegutseda tööandjate organisatsioonidena. • On tehtud mõned esimesed sammud tõhusama dialoogi suunas kõnealuses sektoris.
Ungari	<ul style="list-style-type: none"> • Palgad ja tingimused kehtestatakse kolmepoolses avaliku sektori huvide kooskõlastamise riiklikus nõukogus peetavate iga-aastaste lâbirâäkimiste tulemusena (tervishoiutöötajaid esindavad ametiühingud peavad otselâbirâäkimisi tervishoiuametiga). • Riigiteenistujatele ja teistele avaliku sektori töötajatele kohaldatakse erinevaid õigusakte. • Tööseadustiku piirangute tõttu valdkondlike lâbirâäkimisi praegu ei toimu. • Veemajanduse valdkonnas toimuvad valdkondlikud lâbirâäkimised veeteenuste valdkondliku dialoogi komitee kaudu. • Eksisteerib kolmepoolne valdkondlik dialoog ja on tehtud mõned sammud kahepoolse dialoogi sisseadmise suunas.
Läti	<ul style="list-style-type: none"> • Kahepoolseid kollektiivlâbirâäkimisi peetakse iga kohaliku omavalitsusega. Valdkondades, kus ametiühingud puuduvad, kehtestatakse palgad ühepoolselt. • Valdkondlik sotsiaalne dialoog puudub.
Leedu	<ul style="list-style-type: none"> • Riigiteenistujate palgad ja tingimused kehtestab ühepoolselt valitsus. • Kohalikul või piirkondlikul tasandil peetakse kollektiivlâbirâäkimisi teiste avaliku sektori töötajate osas neis valdkondades, kus tegutsevad ametiühingud. • Tekkimas on valdkondlik sotsiaalne dialoog palkade ja tingimuste üle arutamiseks.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Riiklikul tasandil valitsuse ja ametiühingute vahel peetavad kahepoolsed kollektiivlâbirâäkimised hõlmavad kõiki avaliku sektori töötajaid. • Sisse on seatud mõningane sotsiaalne dialoog sellistes küsimustes nagu eelarved, töökaitse, kvalifikatsiooni eest makstavad tasud jms.
Poola	<ul style="list-style-type: none"> • Riiklikul tasandil on õigusaktide (tööseadustiku) kaudu kehtestatud riigiteenistujatele, kohalike omavalitsuste töötajatele ja teistele töötajatele kohaldatavad tingimused. • Sisse on seatud kolmepoolne sotsiaalne dialoog riiklikul ja piirkondlikul tasandil.
Slovakkia	<ul style="list-style-type: none"> • Riiklikul tasandil peetakse kolmepoolseid kollektiivlâbirâäkimisi, mille tulemusena sõlmitakse eraldi kokkulepped riigiteenistujate ja avaliku sektori teiste töötajate suhtes. • Sisse on seatud sotsiaalne dialoog tööandjate ja ametiühingute vahel sektori põhiküsimuste osas.
Sloveenia	<ul style="list-style-type: none"> • Riiklikul tasandil peetakse lâbirâäkimisi ametiühingute ja riigi vahel.
Bulgaaria	<ul style="list-style-type: none"> • Riik määrab riigiteenistujatele kohaldatavad tingimused ühepoolselt õigusaktide kaudu. Muude avaliku sektori töötajate palgad pannakse paika kohalikul ja piirkondlikul tasandil peetavate kahepoolsete lâbirâäkimiste tulemusena. • Kohaliku omavalitsuse tasandil loodud sotsiaalse koostöö nõukogud võimaldavad pidada ametiühingute ja kohaliku omavalitsuse esindajate vahelisi arutelusid sektori põhiküsimuste üle.
Rumeenia	<ul style="list-style-type: none"> • Toimuvad iga-aastased kolmepoolsed lâbirâäkimised riigiteenistujate palkade ja muude tingimuste üle. Teistele avaliku sektori töötajatele kohaldatavad tingimused kehtestatakse kohalikul või piirkondlikul tasandil. • Sisse on seatud mõningane sotsiaalne dialoog sektori põhiküsimuste arutamiseks.
Türgi	<ul style="list-style-type: none"> • Riigiteenistujate palgad ja muud tingimused pannakse paika valitsuse ja ametiühingute vaheliste lâbirâäkimiste tulemusena. • Avaliku sektori teisi töötajaid puudutavaid kollektiivlâbirâäkimisi peetakse ametiühingute ja iga konkreetse kohaliku omavalitsuse vahel. • Institutsionaalsed juhtimiskomiteed aitavad kaasa tööandjate organisatsioonide ja ametiühingute vahelise sotsiaalse dialoogi pidamisele sektori põhiküsimuste üle.

IV. Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektori olulisemad küsimused

Riik	Kohalike ja piirkondlike omavalitsuste sektori olulisemad küsimused
Küpros	<ul style="list-style-type: none"> Erastamine Palkade külmutamine Avaliku sektori töötajate pensioniiga
Tšehhi	<ul style="list-style-type: none"> Erastamine Tööandjate organisatsioonide puudumine
Eesti	<ul style="list-style-type: none"> Liikumine õigusaktidesse muudatuste sisseviimise suunas, mis võimaldaksid kohalike/piirkondlike omavalitsuste sektoris tööandjate organisatsioonide loomist Sõltumatute/stabiilsete eelarvete puudumine Madalad palgad ja piirkondlikud palgaerinevused Madal ametiühingutesse kuulumise määr Muutused kohalike omavalitsuste vastutusalades Allhanked ja võistupakkumised
Ungari	<ul style="list-style-type: none"> Killustunud esindatus kohalike omavalitsuste organisatsioonides Tööandjate organisatsioonide puudumine Riigiteenistujate uus palgasüsteem Erastamine Madalad palgad Avaliku sektori kulutuste vähendamine Kohaliku omavalitsuse erinevate tasandite vastutusalade muutused Uued haldusmenetlused
Läti	<ul style="list-style-type: none"> Sotsiaalpartnerite kaasatuse puudumine seoses ametiühingute liikmete väikese arvuga ja institutsionaalse nõrkusega Kohalike omavalitsuste fiskaalautonoomia puudumine
Leedu	<ul style="list-style-type: none"> Tööandjate organisatsioonide puudumine Vajatakse seadust, mis võimaldaks sektori tööandjate organisatsioonidel kollektiivlärirääkimisi pidada. Sellise uue seaduse koostamiseks on nüüd tehtud mõningaid jõupingutusi. Finantsautonoomia puudumine
Malta	<ul style="list-style-type: none"> Erastamine Avaliku ja erasektori vahelise partnerluse käivitamine Suurem kliendikeskus Erinevad tööhõivemudelid Kindlus töökohtade säilimise suhtes
Poola	<ul style="list-style-type: none"> Rahalised piirangud Uue tööseadustiku nõuded, mille kohaselt tuleb alates 2009. aastast sõlmida kollektiivlepingud ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide vahel Kohalikes omavalitsustes töötavate riigiteenistujate staatus
Slovakkia	<ul style="list-style-type: none"> Rahalised piirangud. Slovakkia linnade ja kohalike omavalitsuste liit keeldus 2004. aasta kollektiivlepingu sõlmimisest, kuna liidu arvates eraldati kohalikele omavalitsustele liiga vähe rahalisi vahendeid.
Sloveenia	<ul style="list-style-type: none"> Kohalike omavalitsuste vähene autonoomia 2003. aastal vastu võetud avaliku sektori palkade seadusega vähendati riigiametnike palkasid.
Bulgaaria	<ul style="list-style-type: none"> Rahalise iseseisvuse puudumine põhjustab õiguste ja kohustuste ebaproportsionaalsuse. Kohalike omavalitsuste infrastruktuuri halb olukord Liikumine erastamise suunas
Rumeenia	<ul style="list-style-type: none"> Erastamine Võistupakkumiste tingimused Avalike teenuste arendamise kohalike strateegiate vähesus
Türgi	<ul style="list-style-type: none"> Erastamine Vallandamised ja kollektiivsed koondamised Palkade ja toetuste maksimisega hilinemine

V. SKT kasvutempo - protsentuaalne muutus võrreldes eelmise aastaga⁴

Riik	2003	2004	2005 ⁵
Belgia	1,3	2,9	2,2
Tšehhi	3,2	4,4	4,0 (f)
Taani	0,7	2,4	2,3 (f)
Saksamaa	-0,2	1,6	0,8 (f)
Eesti	6,7	7,8	6,0 (f)
Kreeka	4,7	4,2	2,9 (f)
Hispaania	2,9	3,1	2,7 (f)
Prantsusmaa	0,8	2,3	2,0 (f)
Iirimaa	4,4	4,5	4,9 (f)
Itaalia	0,3	1,2	1,2 (f)
Küpros	1,9	3,7	3,9 (f)
Läti	7,2	8,3	7,2 (f)
Leedu	10,4	7,0	6,4 (f)
Luksemburg	2,9	4,5	3,8 (f)
Ungari	2,9	4,2	3,9 (f)
Malta	-1,9	0,4	1,7 (f)
Madalmaad	-0,1	1,7	1,0 (f)
Austria	1,4	2,4	2,1 (f)
Poola	3,8	5,3	4,4 (f)
Portugal	-1,2	1,2	1,1 (f)
Sloveenia	2,5	4,6	3,7 (f)
Slovakkia	4,5	5,5	4,9 (f)
Soome	2,4	3,6	3,3 (f)
Rootsi	1,5	3,6	3,0 (f)
Ühendkuningriik	2,5	3,2	2,8 (f)

VI. Andmed tööhõive kohta avalikus sektoris⁶

Tööhõive avalikus halduses⁷													
	Küpros	Tšehhi	Eesti	Ungari	Läti	Leedu	Malta	Poola	Slovakkia	Sloveenia	Bulgaaria	Rumeenia	Türgi ⁸
Kogu tööhõive (tuhandetes)													
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	-
Tööhõive kasv (protsentides)													
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	-
Tööhõive osakaal (protsentides)													
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	-
Tööhõive hariduses⁹													
	Küpros	Tšehhi	Eesti	Ungari	Läti	Leedu	Malta	Poola	Slovakkia	Sloveenia	Bulgaaria	Rumeenia	Türgi
Kogu tööhõive (tuhandetes)													
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	-
Tööhõive kasv (protsentides)													
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	-
Tööhõive osakaal (protsentides)													
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	-

Tööhõive tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektoris¹⁰													
	Küpros	Tšehhi	Eesti	Ungari	Läti	Leedu	Malta	Poola	Slovakkia	Sloveenia	Bulgaaria	Rumeenia	Türgi
Kogu tööhõive (tuhandetes)													
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	-
Tööhõive kasv (protsentides)													
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	-
Tööhõive osakaal (protsentides)													
2003	4,4	6,3	5,8	6,9	6,3	6,6	6,8	6,0	6,8	5,2	5,5	4,3	-

6 Euroopa Komisjon, Tööhõive Euroopas 2004

7 Hõlmab kõiki avaliku halduse töötajaid, mitte ainult kohalikes ja piirkondlikes omavalitsustes töötavaid inimesi.

8 Türgi osas võrreldavad andmed puuduvad. Täiendav teave käesoleva aruande lisas, mis käsitleb Türgit.

9 Hõlmab kõiki haridussektoris töötavaid inimesi nii erasektoris kui ka avalikus sektoris.

10 Hõlmab kõiki tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektoris töötavaid inimesi nii erasektoris kui ka avalikus sektoris.



Sotsiaalse dialoogi tugevdamine
"uute" liikmesriikide ning
kandidaatriikide kohalike ja
piirkondlike omavalitsuste
sektoris

