



Szociális feltételek a városi tömegközlekedési vállalatoknál Európában

Ténymegállapítások összefoglalója és következtetések



Az Európai Unió pénzügyi támogatásával



Ténymegállapítások összefoglalója és következtetések

Jelen okmány összefoglalja a „Szociális feltételek a városi tömegközlekedési vállalatoknál Európában” c. tanulmány legfőbb ténymegállapításait és következtetéseit.

1. A tanulmány háttere, célja és célkitűzései

A városi tömegközlekedési szolgáltatásnyújtás és annak minősége jelentős szerepet játszik mind a helyi, mind a regionális gazdasági fejlődés támogatásában, a környezetvédelemben és a foglalkoztatási lehetőségek megteremtésében csakúgy, mint a társadalmi bevonásban, biztosítva az egyének teljes körű részvételét a családi és szélesebb körű társadalmi életben. Ezenkívül, számos európai városban, a városi tömegközlekedés szolgáltatásnyújtói a helyi foglalkoztatás jelentős szereplői. Az ilyen jellegű szolgáltatások beszerzésével és odaítélésével kapcsolatos előírások éppen ezért kihatással lehetnek ezekre a tényezőkre.

A foglalkoztatás és a szociális feltételek tekintetében megjegyzendő, hogy a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló rendelet 4. (5) és 4. (6) cikke lehetővé teszi az illetékes hatóságok számára (de nem kötelez), hogy megköveteljék a tömegközlekedési szolgáltatóktól a minimális szociális feltételeknek és a szolgáltatás minőségi kritériumainak való megfelelést vagy a személyzetnek az új üzemeltető részére történő rendelkezésre bocsátását a 2001/23/EK irányelv értelmében, még akkor is, ha az irányelv feltételei nem teljesülnek.

Az európai szociális partnerek a városi tömegközlekedés (UPT) ágazatban (az UIPT - Nemzetközi Tömegközlekedési Szövetség) a munkaadói oldalról és az ETF a szakszervezeti oldalról tanulmányt készítettek adatszerzés elsődleges céljával az ágazat piaci szerveződéséről és az azt alátámasztó jogi keretről, csakúgy, mint a foglalkoztatásról, a szociális feltételekről és ezen belül a kollektív tárgyalás szerepéről. A tanulmány a szociális feltételek alakulását hivatott felvázolni az elmúlt tíz évben. Pontosabban, a szociális partnerek át akarták látni, mekkora szerepet játszott az 1370/2007-es rendelet az ajánlattevők kötelezésében az egyes szociális feltételek biztosítására és/vagy a személyzet áthelyezésében szolgáltatóváltás esetén, valamint azt, hogy milyen kihatással bírt a foglalkoztatás-biztonságra és a munkafeltételekre az ágazatban.

Az ETF és az UITP gondozásában készült tanulmánynak négy célja van. Célja, hogy:

- leírja, hogyan szerveződik a városi tömegközlekedés a különböző tagállamokban, és hogyan határozzák meg a munkafeltételeket;
- leírja a városi tömegközlekedésben dolgozó, kiválasztott vállalatok személyzeteinek szociális feltételeit és annak alakulását az elmúlt évtizedben;
- leírja a közvetlenül és/vagy pályázat útján odaítélt városi tömegközlekedési közszolgáltatási szerződések szociális szempontjait és a személyzet védelmét és
- leírja a városi tömegközlekedési üzemeltető változása esetén bekövetkező hatásokat a szociális szempontokra és a személyzet védelmére.

A (korlátozott mennyiségű) tudományos szakirodalomra és egyéb nemzeti és nemzetközi szintű dokumentumokra alapozva, valamint az ETF és UITP tagok körében végzett felmérés és interjúk alapján, továbbá egyéni elbeszélgetések alapján munkáltatókkal, munkavállalói képviselőkkel és az illetékes hatóságokkal tizenkét európai tagállamban (AT, BG, BE, CZ, DE, FI, FR, NL, IE, IT, SE, UK) az alábbi lényeges megállapítások tehetők.

2. A városi tömegközlekedési szolgáltatások piaci szerveződése

2.1 Az odaítélési eljárások tendenciái

Bár a tagállamok legtöbb fővárosában és nagyvárosában a közszolgáltatási szerződések közvetlen odaítélése továbbra is a leggyakoribb odaítélési eljárás, a versenypályáztatás egyre inkább elterjedt a városi tömegközlekedési szolgáltatások odaítélésekor (legyen szó egyes járatokról vagy hálózatok egészéről) az elmúlt évtizedben. Számos különböző tényező befolyásolta az illetékes hatóságokat abban, hogy ezen odaítélési forma mellett döntsenek (a közvetlen odaítélés helyett). Többek között

az, hogy a nemzeti jogi keret helytel-közzel előírja a versenytárgyalási eljárást, de idetartoznak a gazdasági és politikai indíttatások is, melyek összefügghetnek. A gazdasági válságból adódóan a közfinanszírozás egyre megszorítóbb jellegűt ölt, és egyre inkább afelé tereli az illetékes hatóságokat, hogy versenypályáztatás keretében költségtakarékosabb és hatékony városi tömegközlekedési szolgáltatásokat biztosítsanak. Még ott is, ahol nem a versenytárgyalás mellett döntöttek, érezhető, hogy a belső szolgáltatóknak¹ közvetlenül odaítélt közszolgáltatási szerződések esetén a közhatóságok szintén hasonló költséghatékonyásra törekednek.

Hasonlóan, a kilencvenes évek végén, az egyes érdekelt feleknek a versenypályáztatás felé történő elmozdulásba vetett hite, amely akkortájt megjelenőben volt európai szinten (a PSO rendelet előkészítésének keretében) és egyes tagállamok politikai és szabályozási törekvései a piac megnyitása felé, szintén hozzájárultak úgy a versenytárgyalási eljárások elterjesztéséhez, mint az egyéb szerkezetátalakítási eljárásokhoz az ágazatban.

E tendencia ellenére, mely főképp az autóbusz ágazatra volt jellemző, jelentős különbségek vannak a tagállamok között, azokon belül, valamint közlekedési módonként is. Belgiumban, Görögországban, Írországban és Luxemburgban minden városi tömegközlekedési busz szolgáltatást közvetlenül ítélnék oda belső szolgáltatónak. A többi országban, mindkét odaítélési formát (versenytárgyalási eljárás és/vagy közvetlen odaítélés) alkalmazzák a busz szolgáltatások tekintetében. Gyakorlatilag több, mint tíz tagállamban elenyésző a versenytárgyalási eljárás, és csak kis- vagy közép méretű városi térségekben járatosak. Az Egyesült Királyságban, Svédországban, Franciaországban (Párizson kívül), Finnországban (kizárólag Helsinki nagyváros), Hollandiában, Dániában és Norvégiában a versenytárgyalási eljárást már bevezették az 1370/2007/EK rendelet átültetése előtt. A versenytárgyalási eljárások száma különösen megnövekedett Hollandiában és Finnországban az elmúlt évtizedben, mára a buszjáratok több, mint 80%-át teszi ki. Míg Németországban a pályázati úton elnyert szerződések zöme 2008-ra vagy azelőttre nyúlik vissza, és főképp a regionális autóbusz-szolgáltatásokra vonatkozik, a legtöbb város közvetlenül ítéli oda belső szolgáltatónak a közszolgáltatási szerződéseket (és sok esetben most első ízben készülnek közvetlen odaítélési eljárásra az 1370/2007/EK rendelet alkalmazása keretében). Olaszországban a versenyzetési eljárások száma az elmúlt években nőtt, ugyanakkor nem ért el olyan magas szintet, mint Franciaországban vagy Hollandiában.

Kivételes helyzet alakult ki az Egyesült Királyságban, ahol a városi autóbusz-szolgáltatások odaítélésének zöme Angliában (Londonon kívül) Walesben és Skóciában kereskedelmi alapon zajlik (nincsenek közszolgáltatási szerződések, sem kizárólagos jogok vagy ellentételezés, hanem a maximális díjtételek pénzügyi ellentételezésére vonatkozó általános szabályok érvényesülnek egyes utaskategóriák esetében), kivéve a rendkívüli pályáztatásokkal odaítélt, társadalmilag kívánatos busz útvonalak esetét. A kereskedelmi autóbusz-szolgáltatások szintén jellemzőek a német regionális és kisvárosi utasszállításra (bár a jogszabályok tartalmazznak rendelkezéseket a kereskedelmi szempontból életképes városi tömegközlekedési szolgáltatások elsőbbségéről, ami a specifikus német helyzetben az úgynevezett „*Eigenwirtschaftliche Verkehre*”). Másrészt, a londoni autóbusz-szolgáltatások pályázat útján nyerhetők el, míg Észak-Írországban belső szolgáltató működteti azokat.

Összességében (Franciaország kiugró kivételével), a nagyvárosok integrált hálózatait (autóbusz, villamos, helyi érdekű vasút vagy metrószolgáltatások) általában közvetlenül belső szolgáltatóhoz kerülnek, míg az autóbusz-szolgáltatások (főképp a kisvárosokban) versenyzetési eljárás keretében nyerhetők el. A legtöbb villamos vagy metró szolgáltatást (a hálózat részeként) általában közvetlenül belső szolgáltató nyeri el. Csak néhány példa él a villamos-szolgáltatások versenyzetetésére, főképp újonnan beindított szolgáltatások esetében – lásd például a dublini esettanulmány példáját, a LUAS Network-ot, vagy a versenypályázatra meghirdetett francia vagy utrechti hálózatot.

¹ Ez vonatkozik azokra a korábbi szolgáltatókra, amelyek azt megelőzően működtek, mielőtt első körben szervezték meg a közvetlenül odaítélt eljárásokat, pl. Németországban.

A metró szolgáltatásokra ritkán akad pályázati kiírás, néhány kivétellel, úgymint a Stockholm Metro vagy Franciaországban Lyon, Lille, Rennes vagy Rouen városok metróhálózatai.

Lényeges a különbség a pályázati eljárás során meghirdetett autóbusz és a villamos/metró szolgáltatási szerződések között, mivel a gördülőállomány és az infrastruktúra a villamos/metró szolgáltatások esetében az ajánlatkérő hatóság tulajdonában marad.

2.2 Piacszervezési tendenciák: a városi tömegközlekedésben aktív, legfontosabb cégek

A városi tömegközlekedés ágazatára jellemző a belső szolgáltatók jelenléte a fő- és nagyvárosokban (kivételet képeznek az északi országok és néhány francia nagyváros). Ezek a szolgáltatók olyan integrált vállalatok, melyek biztosítják az intermodális közlekedési szolgáltatásokat, az infrastruktúrális szolgáltatásokat, a gördülőállományt és a szervizelést. Az autóbusz-szolgáltatási szektor egy sor nemzetközi cégből és zömében kis- és középvállalkozásokból tevődik össze. Fontos megemlíteni, hogy számos nagyvállalat alapított leányvállalatokat (jobbára KKV-k felvásárlásával), vagy több középvállalkozás egyesült és vált így nagyvállalattá.

Bár a városi tömegközlekedésben továbbra is számos belső szolgáltató működik, a versenyeztetési eljárás elterjedése hozzájárult ahhoz, hogy egy sor nemzetközi cég megjelenhessen a piacon, pl. több francia cég, mint a Keolis, a Transdev és a RATP Dev, vagy más számottevő európai üzemeltetők is, mint az Arriva DB, a National Express, a Nobina és az Abellio (amely a holland NS vasúttársaság leányvállalata).

Ugyanakkor a nemzetközi cégek jelenléte főképp 8 tagállamra jellemző (a 28 elemzett tagállam közül); elsősorban azokra, amelyek széles körben vezették be elsődleges eljárásként a versenytárgyalási eljárást. A tagállamok zömében csak korlátozott mértékben vannak jelen a városi tömegközlekedés piacán.

Pályázat kiírásakor a villamos szolgáltatások piacának nemzetközi kulcsszereplői a Keolis és a Transdev. Ugyanakkor, a városi kötőtpályás szolgáltatások legjavát (villamos, helyiérdekű vasút és metró) belső szolgáltatók és állami cégek működtetik (mint pl. az RATP Párizsban) minden tagállamban.

Összességében az interjúkból és a felmérések eredményeiből kirajzolódott trend alapján elmondható, hogy az elmúlt évtizedben csökkent a belső szolgáltatók száma (és szerepe).

3. Foglalkoztatás az ágazatban

Nehéz kiszűrni a városi tömegközlekedési ágazat foglalkoztatási adatait, mivel az országos statisztikák többnyire összemossák a különböző személyszállítási adatokat, beleértve a vasúti, (távolsági) busz és helyközi közlekedést is.

Svédországban és Franciaországban általános személyzeti növekedés észlelhető, főképp a gépjárművezetők számát tekintve. Míg Finnországban és Hollandiában az összfoglalkoztatás stabil maradt, a gépjárművezetők száma enyhén növekedett. Az Egyesült Királyságban és Belgiumban a munkavállalók száma összességében, néhány kivételtől eltekintve, nem változott az elmúlt években. Németországban, Olaszországban és Írországban a városi tömegközlekedésben dolgozók száma enyhén csökkent.

Az ágazat zömében férfiakból áll, a nők hányada 8-18%-ot tesz ki a projektben tanulmányozott szolgáltatók adatai alapján.

A munkavállalók nagy többsége állandó, teljes állású szerződéssel rendelkezik. Hollandiában és Svédországban a kölcsönzött munkaerő száma nőtt az elmúlt években.

A legtöbb országban észlelhető a munkaterhelés növekedése, az a tendencia, ahogy számos munkacsoport nem tud lépést tartani az utasok számának növekedésével; megnövekedett forgalmi torlódások és általában a munkaidő-beosztás, amely a levezetendő órák növekedéséhez vezetett, még olyan esetekben is, ahol a munkaórák száma változatlan maradt.

4. Alvállalkoztatás és kiszervezés

Az alvállalkoztatás olyan opció, melyet számos illetékes hatóság biztosít a pályázati kiírásban a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló rendelet 4.7. cikke alapján. Az alvállalkoztatás gyakorlata eredhet történelmi együttműködésből magánfuvarozói kis- és közép vállalkozásokkal a hálózat térségében. Az alvállalkoztatás helyzete alaposabb kutatás tárgyát képezte annak tisztázására, vajon az alvállalkozók ugyanazon vagy hasonló szociális feltételeket követnek-e, miért járatos az alvállalkoztatás, és hogyan fejlődött az alvállalkoztatás gyakorlata.

Az esetek többségében, az alvállalkoztatás 15-30%-ig engedélyezett. Kivétel ez alól Belgium, ahol a szerződések értelmében a belső szolgáltató a szolgáltatások legalább 30%-át és legfeljebb 50%-át szervezheti ki alvállalkozásba (csak a Vallon és a Flamand Régióban). Olaszországban, Németországban, Hollandiában és Ausztriában az interjúalanyok úgy vélték, az alvállalkoztatás nőtt az elmúlt évtizedben.

A legtöbb országban az alvállalkozók foglalkoztatási feltételei nem egyenrangúak a főüzemeltetővel, a különböző vállalati szintű megállapodások miatt. Többek között az alábbi országokban az alvállalkozók ágazati szintű megállapodások alá tartoznak (csakúgy, mint a főüzemeltetők): Finnország, Ausztria, Franciaország, Hollandia (leszámítva a taxis szolgáltatásokat vagy a turistabusz cégeket) és Svédország (ha aláírásra került az ágazati kollektív szerződés). Belgium esetében az alvállalkozók foglalkoztatási feltételei egyenrangúak a főüzemeltetővel a belső szolgáltatótól ezt megkövetelő pályázati kiírásoknak köszönhetően. Általában véve, az alvállalkoztatás úgy tűnik, a belső szolgáltatókkal és a helyi KKV-kal kialakított, történelmi jellegű együttműködésekéből fakad. Az alvállalkozók főképp a külvárosokban vagy a kevésbé lakott területeken aktívak, vagy rugalmasságot nyújtanak az iskolások utaztatásában vagy egyéb közlekedési szolgáltatásokban. Ezenfelül, az alvállalkoztatást költséghatékonyabb szolgáltatásnak tekintik. Ez úgy igaz a közvetlenül odaitélt szolgáltatásokra, mint a versenytárgyalási eljárások helyzetére.

A kiszervezés fejlődése is elemzésre került és az, hogy a kiszervezés várhatóan milyen szerepet kap a jövőben a városi tömegközlekedés ágazatában. A tanulmány során megfigyelésre került, hogy a kiszervezés főképp a (műszaki) karbantartást, a biztonságot és a járműtisztítási szolgáltatásokat érinti. Ez az a tendencia, amely mélyrehatóan érint minden országot, egyaránt a belső és magán szolgáltatókat, bár nem azonos mértékben. A belső szolgáltatók a karbantartási és a házon belüli járműtisztítási szolgáltatások jelentős részét rendszerint elvégzik. A biztonsági szolgáltatások kiszervezése a leggyakoribb. A (műszaki) karbantartás kiszervezése lehet stratégiai döntés a versenytárgyalási eljárás esetén, mint ahogy azt már említettük Finnország, Svédország és Hollandia kapcsán.

Nem volt mód felmérni, milyen mértékben különböznek a kiszervezett dolgozók szociális feltételei, mivel ez nagyban függ az adott szakmától és a kollektív tárgyalás keretrendszerétől. Azokban az országokban, ahol a kollektív tárgyalási keret jellege magával vonja, hogy a kiszervezett dolgozók ugyanazon megállapodás alá tartozzanak, érvényesül az, hogy a kiszervezett dolgozók ugyanolyan körülményekre és feltételekre jogosultak. Ugyanerre más országokban nincs garancia.

5. Foglalkoztatás és szociális feltételek a városi tömegközlekedési szektorban

Mint minden ágazatban, itt is a törvény alapozza meg a városi tömegközlekedési ágazatra vonatkozó minimum foglalkoztatási követelményeket és szociális feltételeket. Az Unió jogszabályok átültetése a nemzeti jogba jelentős szerepet játszik a munkaórák, a munkavédelem és az alapvető képzési követelmények keretének felállításakor. Ugyanakkor a városi tömegközlekedés ágazatában ezeket a jogszabályokat jobbra nemzeti vagy regionális ágazati szinten illetve vállalati szinten tárgyalta kollektív szerződésekkel lehet erősíteni. A kollektív tárgyalás szintje és tartalma különösen jelentős versenytárgyalási eljárás esetén, mivel módjában áll olyan jogalapot teremteni, melyet az ágazat minden cégének tiszteletben kell tartania. Ez az eset áll fenn valahányszor nemzeti ágazati szinten folyik a kollektív tárgyalás és a kollektív szerződések általánosan kötelező érvényűek, vagy a szolgáltatók többségére alkalmazhatók a szociális partnerszervezetek magas szervezeti fokának köszönhetően munkáltatói oldalról. De még az ilyen szintű ágazati kollektív szerződések esetében is fontos megjegyezni, hogy a benne szereplő normákat gyakran meghaladják azok a vállalati szintű

kollektív szerződések vagy céges gyakorlatok, ahol az ágazati kollektív szerződés minimum feltételeket szab meg. Ez kihatással lehet cégek közti versenytárgyalási eljárásokra, mivel egyes vállalatok különböző vállalati szintű megállapodások alapján kénytelenek vetélkedni, feltehetően előnyben részesítve az alacsonyabb bérfeltételekkel működő céget. Különösen az autóbussz-szolgáltatások versenytárgyalásakor játszik jelentős szerepet a bérek szintje, mivel a szolgáltatás intenzív munkavégzéssel jár, és ebben jelentős részt foglal el a bérköltség. Üzemeltető váltás esetén, az új szolgáltatóhoz átkerülő személyzet esetlegesen elveszítheti megszerzett jogait és feltételeit, ha az új üzemeltető alacsonyabb szintű jogokat és feltételeket kínál. Egy ilyen hatáson enyhíthet az operatív személyzet kötelező áthelyezésének lehetősége (úgy a jogok mint a feltételek átvétele) jogszabály vagy az illetékes hatóság elrendelésére; tárgyalásos alapon a szociális partnerekkel vagy a pályázati kiírás előírásaként, amely kötelez olyan dolgozói bázis fenntartására, ahonnan az új szolgáltató köteles felvenni, garantálva a specifikus jogokat és feltételeket vagy az illetékes hatóság bekérheti a pályázati kiírásban a bérszámfejtési alapot (a meglévő üzemeltetőtől vagy az ágazati szintű megállapodásra hagyatkozva).

A tüzetesebben elemzett 12 ország közül az alábbi hét ország rendelkezik ágazati szintű kollektív szerződéssel: Ausztria, Finnország, Franciaország, Németország (kizárólag regionális szinten), Svédország, Olaszország és Hollandia. Ezek vagy egyetemesen alkalmazhatók (pl. Ausztria, Finnország, Franciaország - Párizson kívül - és Hollandia) vagy kötelező érvénnyel vonatkoznak a szolgáltatók többségére a szociális partnerszervezetek magas lefedettségének köszönhetően (pl. Svédország). Egyes szerződések nemzeti szintűek, megint mások területspecifikus megállapodások. Ilyen például Németország esete, ahol különböző kollektív szerződések vonatkoznak a köz- és magánszféra szolgáltatóira ugyanabban a régióban. Megjegyzendő az is, hogy Franciaországban, Hollandiában és Németországban a vállalati szintű kollektív szerződések vagy akár a céges gyakorlatok messze meghaladhatják az ágazati szerződésekben lefektetett szociális feltételeket. Németország esetében azzal is számolni kell, hogy az ágazati megállapodások erősen eltérhetnek, pl. a leányvállalatok kedvezőtlenebb foglalkoztatási jogokat és feltételekkel élhetnek. Ausztriában a belső szolgáltatók vagy a köztulajdonban álló cégek magas számban alkalmaznak köztisztviselői jogállású munkavállalókat a különböző ágazatspecifikus kollektív szerződést követve csakúgy, mint más dolgozókat a városi tömegközlekedési ágazatban.

Belgiumban ágazati kollektív szerződések léteznek ugyan, de a gyakorlatban, de facto, minden egyes belső szolgáltató esetében a vállalati szintű megállapodások érvényesülnek (mindhárom régióban).

A Cseh Köztársaságban és Bulgáriában léteznek ágazati szintű megállapodások, de csupán általános keretet biztosítanak a vállalati szintű tárgyalásokhoz. Vagyis Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Írországban és az Egyesült Királyságban a szociális feltételek meghatározásánál a legfontosabb szerepet a vállalati szint játssza.

6. A szociális feltételek fejlődési irányvonalai a városi tömegközlekedés ágazatában

Első ránézésre nem észlelhető közvetlen kapcsolat a szociális feltételek fejlődése és az odaítélési eljárások típusa között. Ugyanakkor a versenytárgyalási eljárásokban nagyobb tapasztalattal rendelkező országok, mint Finnország és Hollandia, sokkal kedvezőbb béremeléseket tapasztalhattak, mint például Belgium vagy Olaszország. Ugyanakkor az is megjegyzendő, hogy a versenytárgyalási eljárást gyakorló országok rendelkeznek úgy kötelező érvényű ágazati szintű kollektív szerződéssel, mint kötelező érvényű rendelkezésekkel személyzet átvétele esetén (Hollandia, Franciaország, Finnország kollektív szerződés rendelkezésein keresztül). Másrészt az is feljegyzendő, hogy az elemzésre került vállalati esetek többségében az odaítélési eljárástól függetlenül nőtt a munkateher és a munkahely bizonytalansága, csökkentve ezáltal az ágazat vonzerejét.

Ugyanakkor azt a tényt, hogy közvetlen kapcsolat nem volt fellelhető, alaposabban elemezni kell, mivel más országokban lehet, hogy szerkezetátalakításra került sor az elemzés ideje alatt vagy azt megelőzően, ami kihatott a bérek alakulására. Ezenkívül, a közfinanszírozás megszorításának hatása is jelentős szerepet játszhatott egyes országokban, ami befolyásolta a bérek alakulását.

Továbbá a versenytárgyalási eljárásra jobban támaszkodó országok dolgozóinak napi rutinja és munkaidő-beosztása egyre inkább kényszerült igazodni a rugalmas munkaidőhöz, növelve ezáltal a hálózati hatékonyságot, például az autóbusz-szolgáltatások esetében, lerövidítve a megfordulási időt a végállomásokon és a szüneteket, kitolva a vezetési időt, továbbá a műszak eleji és végi műszakátadási felkészülési idő már nem számít bele a hatékony munkaidőbe.

Ugyanakkor ezeket a tendenciákat ugyanúgy észlelték a belső szolgáltatókról szóló céges tanulmányok. Németországban például úgy vélik, hogy a városi tömegközlekedési szolgáltatások felkészítése a 2000-es évek elején megvalósuló versenyre valószínűleg nagyban hozzájárult ehhez az irányvonalhoz. Ugyanakkor a hatékonyságra és a közpénzek megtakarítására fektetett hangsúly minden országban szintén fontos szerepet játszott ebben.

A heti munkaórák számának tekintetében a legtöbb országban nem változott az előírás. A túlórázást pénzügyi megfontolásokból szintén lecsökkentették a legtöbb helyen. Egyes esetekben elhangzott az interjúk során, hogy a túlóra azért csökkent, mert kölcsönzött munkaerő váltotta fel, vagy alvállalkozókhoz vagy kiszervezésre került a munka (pl. a gördülőállomány kezelése vagy a karbantartás) ezáltal is csökkentve a költségeket.

Az Egyesült Királyság mintha kilógna a sorból. Azzal, hogy a szolgáltatásokat piaci alapon nyújtják, és az illetékes hatóságok nem írnak elő specifikus előírásokat vagy ellentételezést, a cégek a leghatékonyabb gazdasági szinten működnek. Az ágazatra hosszú munkanapok és alacsony bérek jellemzőek (épphogy a minimálbér felett). Az, hogy nincs ágazati szintű megállapodás felettből változatos és vállalati szintű (termelési egységenként) specifikus helyzeteket teremt a szociális feltételek tekintetében.

Bár az ágazati értékelés a közép-kelet-európai országokban adatok hiányában nehézkes, megfigyelhető, hogy a belső szolgáltatók körében, különösképp a fővárosokban, a foglalkoztatási feltételek jobbnak tűnnek, mint az ország többi szolgáltatójánál.

Míg a bérek jelentősen emelkedtek a közép-kelet-európai országokban, ez elsősorban az infláció és az életszínvonal költségeinek emelkedésének hatására történt, és előreláthatólag a bérek szintje stabil marad. Az ágazati szintű megállapodás nem kötelező érvényű, de a vállalati szintű tárgyalásokra közvetlen hatást gyakorolnak az ágazati szintű előírások.

Másrészt a trendekből az látszik, hogy a képzés szintje nem sokkal marad el a törvényes előírásoktól. Ez a tendencia kissé változhatott az utóbbi időben, mivel az illetékes hatóságok sokkal nagyobb minőségi teljesítmény feltételrendszer követelnek meg a magán-, illetve a belső szolgáltatókkal kötendő szerződésekből. Ez a képzési kínálat javulásához vezet, különösképp az ügyfélfogadás és szolgáltatás terén.

Egyes vállalatoknál megfigyelhető volt az elmúlt években, hogy a szakmai és a magánélet egyensúlyára törekvő irányelveket dolgoztak ki, a személyzet kéréseivel és követeléseivel összhangban.

7. A szociális feltételek gyakorlata a versenyzetetésben

Az európai jog sérelme nélkül, beleértve a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket és a fentiekben említettek alapján, a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló rendelet 4(5). és a 4(6). cikke lehetővé teszi az illetékes hatóságok számára, (de nem kötelezi azokat), hogy megköveteljék a közszolgáltatási szolgáltatóktól a minimális szociális feltételeknek és a szolgáltatás minőségi kritériumainak való megfelelést, vagy a személyzet áthelyezését az új üzemeltetőhöz a 2001/23/EK irányelv értelmében, még akkor is, ha az irányelv feltételei nem teljesülnek. Ez a pont azt kutatja, milyen gyakorlatok tették lehetővé a szociális feltételek megfogalmazását a közbeszerzések során, míg a következő pont a személyzet áthelyezéséről szóló rendelkezéseket értékeli ki.

A szociális feltételek gyakorlatának elemzésekor fontos észben tartani a nemzeti jogszabályok és a kollektív tárgyalások által meghatározott feltételeket. Míg a nemzeti jogszabályokat minden ajánlattevőnek be kell tartania, az ilyen szintű, a szociális feltételekhez kapcsolódó jogi normák minimumkövetelményeket állítanak fel, úgymint a törvényes minimálbér, amelyek általában nem jelentik a munkafeltételek szintjét a városi tömegközlekedés ágazatában.

A kollektív szerződések hatóköre, valamint az a szint, amelyen a kollektív szerződések normái helyezkednek el, szintén fontos szerepet játszik a versenyeztetési eljárásban és az esetleges szolgáltatóváltásban. Azokban az országokban, ahol a kollektív szerződések ágazati szintűek, és az egész ágazatra nézve kötelező érvényűek, a szociális feltételek meghatározása sokkal kevésbé releváns, mint amikor viszonylag magas szinten határozzák meg ezeket a normákat, azért, hogy egyenlő versenyfeltételeket biztosítsanak minden ajánlattevőnek.

Ahol ilyen ágazati kollektív szerződés nem létezik, kizárólag az aláíró feleket kötelezik (és ahol viszonylag alacsony a szociális partnerek általi lefedettség), és ahol nagy a szakadék az ágazati szintű megállapodások és a vállalati szintű megállapodások között, a szociális feltételek gyakorlata a versenyeztetésben sokkal nagyobb szerepet játszhatna (ld. fentebb az 5.1.4 pontot) az egyenlő versenyfeltételek megteremtésében az ajánlattevők körében.

A kutatás eredményei a szociális feltételek gyakorlatáról a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló rendelet közbeszerzési eljárásairól (különösképp a versenytárgyalási eljárásokról) a következőképpen foglalhatók össze:

- Németország vitathatatlanul az egyetlen ország, ahol kifejezetten alkalmazzák a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló rendeletnek a közbeszerzési eljárásokról szóló 4(5). és 4(6). cikkét egyértelmű szociális feltételek kiépítésére és a szociális dömping megelőzésére. Németország 16 tartományából 14-ben létezik külön jogszabály – amit a kollektív szerződésnek való megfelelésről szóló jogszabálynak hívnak (*Tariftreugesetze*, TTG-k), amely kifejezetten a szociális normák védelmére szolgál. Ezek a normák a „képviselési kollektív szerződések” elnevezést kapták, és egy adott tartományra vonatkoznak, ahol kötelezik a vállalatokat azok betartására versenytárgyalási eljárások során. E jogszabályok célja szociális szempontból egyenlő versenyfeltételeket meghatározása minden versenytárgyalási eljárásban résztvevő ajánlattevő részére, főképp a bérek tekintetében. Bár a szociális szempontok figyelembe vételének gyakorlata a versenytárgyalási eljárás során a német városi tömegközlekedési szolgáltatások terén megelőzte a 1370/2007/EK rendelet hatályba lépését egyes szövetségi államokban (és legfontosabb rendelkezéseinek bevezetését a személyszállítási törvénybe), a rendelet 4(5). és 4(6). cikkét és a Preambulumbekezdés 16. és 17. cikkét gyakran idézik versenytárgyalási eljárásokkor, hivatkozásképpen, ha egy ajánlat kiválasztásakor a szociális feltételeket vesznek alapul.
- Csak nagyon kevés esetben számítottak a feltételrendszer egyik kritériumának a szociális feltételek; a legfontosabb kitételek az ár, a gördülőállomány műszaki követelményei és a szolgáltatás minősége (pontosság, gördülőállomány, tisztaság, ügyfélszolgálat, gépjárművezetők képzettsége);
- Azokban az országokban, ahol általános érvényű ágazati kollektív szerződések vannak érvényben, az illetékes hatóságok úgy tekintik, hogy a munkajogi szabályzás és az ágazati szintű kollektív szerződések megfelelő szociális normákat biztosítanak, és ezért nem említik külön a közbeszerzési eljárásokban vagy pedig kedvezőbb jogokat és feltételeket írnak elő, mint ami az ágazati kollektív szerződésekben szerepel. Ez az érv megkérdőjelezhető egyes esetekben, amikor nagy a szakadék a vállalati szintű munkafeltételek és az ágazati kollektív szerződésekben lefektetettek között. Ausztriában például egyértelművé vált, hogy a nemzeti jogszabályok alapján, az illetékes hatóságnak egy sor ellenőrzést kell végrehajtania az ajánlatok mentén, úgymint személyzeti költség ajánlat (az ajánlott ár meg kell, hogy feleljen a kollektív szerződésben feltüntetettnek) és a buszsofőrök tapasztalata; a társadalombiztosítási járulékok befizetése, valamint a külföldi munkavállalók jogszerű alkalmazása;
- Egyes esetekben a képzési követelményekre, a személyzet végzettségére, a nyelvtudásra és az általánosan ellenőrizhető megfelelő szintű normákra valamint az emberi erőforrás kezelésére is hivatkozhatnak (beleértve a személyzet felvételét, megtartását és a konfliktuskezelést) pl. Franciaországban és Ausztriában, előfordul az is, hogy a gördülőállománynak specifikus műszaki követelményeknek is meg kell felelnie a gépjárművezetők érdekében elvárt munkavédelmi szint betartására (pl. ergonomikus ülések Hollandiában). Említésre került az is, hogy a szociális követelmények közé tartozik a

tanoncok vagy idősebb munkavállalók felvétele is, bár az ilyen esetek kivételnek számítanak a versenytárgyalási eljárásokban;

- A szociális feltételekre (a fent említettek alapján) és az emberi erőforrás kezelésére (pl. teljesítménnyel, jutalmazással és termelékenységével kapcsolatos követelmények) hivatkozva közvetlenül belső szolgáltatónak odaítélt szerződések is előfordulnak, erre példa Belgium (Vallónia és Flandria) vagy Franciaország.

A szociális feltételekkel kapcsolatban a legfőbb probléma a pályázati eljárásokban azok végrehajtása, amennyiben az illetékes hatóság a szociális feltételekre való hivatkozás mellett dönt. Ezt a problémát a német TTG-k értékelések is kiemelték.

8. Rendelkezések a személyzet áthelyezéséről szolgáltatóváltás esetén, és annak a személyzet védelmére gyakorolt hatása

Öt alapvető helyzetben valósul meg személyzetáthelyezés, amikor a városi tömegközlekedésben üzemeltetőváltás áll be. Három helyzet jogilag „személyzetáthelyezésnek” minősíthető, míg két helyzet, de facto, gyakorlatilag személyzetátvétel:

- A személyzet áthelyezését a nemzeti törvénykezés írja elő (pl. a közlekedési jog) – erre példa Hollandia.
- A 2001/23/EK irányelv átültetésével a nemzeti jogszabályokba, a szolgáltatóváltás versenytárgyalási eljárás után mindig a vállalkozás átruházását jelenti. Ez olyan ország-specifikus alkalmazás, amely kiterjeszti a vállalkozások átruházásáról szóló EU irányelv hatókörét, mely általában nem minősíti vállalkozás-átruházásnak a szolgáltatóváltást versenytárgyalási eljárás után. Ez a helyzet áll fenn például az Egyesült Királyságban és Franciaországban;
- A pályázati kiírások megkövetelik a gördülőállomány és az eszköztár átruházását. Ebből kifolyólag, a szolgáltatóváltás a vállalkozás átruházásának minősíthető a személyzet áthelyezése szempontjából úgy, ahogy azt a 2001/23/EK irányelv nemzeti jogszabályba specifikusan átültetett rendelkezései előírják. Következésképp a személyzet átkerül az új üzemeltetőhöz.

De facto, két helyzet állhat fel a személyzet áthelyezésekor:

- Az illetékes hatóságok alkalmazhatják a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló rendelet közbeszerzési eljárásokra vonatkozó 4(5) és 4(6). cikkét – kifejezetten vagy hallgatólagosan – előírva a személyzet áthelyezését üzemeltetőváltás esetén (az eszközök átruházása nélkül). Ilyen helyzetre akad példa Németországban és Stockholmban.
- A személyzetáthelyezést nem az illetékes hatóság rendeli el, a gyakorlatban az átadó, az átvevő és az illetékes szakszervezetek járnak el tárgyalásos úton vagy eseti alapon vagy az ágazati kollektív szerződés előírásai alapján. Eseti alapon lefolytatott tárgyalásokra Svédországban akadt példa (Stockholmon kívül). Finnországban olyan ágazati kollektív szerződés van hatályban, amely kimondja, hogy az üzemeltető változása esetén egy különleges „áthelyezési egység” alakul az állami foglalkoztatási szolgálatok égisze alatt, melyre az új szolgáltató köteles hagyatkozni a személyzet felvételekor. A jelenlegi gyakorlat azt mutatja, hogy a legtöbb dolgozó vagy átkerül az új szolgáltatóhoz, vagy úgy dönt, hogy elhagyja az ágazatot és más munka után néz.

A 16 ország közül négyben gyűjtöttek be adatot arról (Franciaország, Finnország, Hollandia és az Egyesült Királyság), hogy a személyzetáthelyezés nemzeti jogszabályok vagy ágazati kollektív szerződés (Finnország) alapján történt versenytárgyalás utáni szolgáltatóváltás esetén. Hét országban (Ausztria, Dánia, Cseh Köztársaság, Magyarország, Szlovénia, Svédország és Bulgária) jellemzően nincs az üzemeltető változásának betudható személyzetáthelyezés, mivel a legtöbb esetben a szolgáltatóváltás a 2001/23/EK irányelv nemzeti jogszabályba specifikusan átültetett rendelkezései alapján nem minősül a vállalkozás átruházásának (bár előfordulhat a közbeszerzési eljárás adott tartalmától függően – különösképp ha az eszközöket is átruházzák, amelyre gyakori

példa Dánia), és más nemzeti jogszabály nem rendelkezik a helyzetről. Olaszország esetében, a helyzet tisztázatlan.

Ritka az olyan példa, amikor az illetékes hatóságok az 1370/2007-es rendeletre hivatkoztak (pl. Németország, esetleg Svédország és Olaszország). Figyelembe véve azt, hogy mindeddig csak nagyon kevés példa létezik országoként a versenytárgyalási eljárás során nem kötelező érvényű személyzetáthelyezésről. Az interjúkon elhangzott, hogy ezzel a lehetőséggel élni jogilag bonyolult és nehezen kivitelezhető, maguk a közhatóságok is vonakodnak használni.

Németországban számos tartományi hatóság nyújt jogi segítséget az eljárások során. Egy új jogszabály, amely kizárólag a vasúti ágazatra alkalmazandó, nemrégiben vezetett be egy kötelező érvényű előírást a személyzetáthelyezés vonatkozásában. Az a lehetőség, hogy kötelező érvényűvé váljék minden városi tömegközlekedési szolgáltatás számára (noha ez volt az eredeti javaslat) szövetségi szinten nem került elfogadásra, viszont Rajna-vidék-Pfalz tartomány regionális jogszabályába bekerül.

Belgiumban és Lettországon a helyzet továbbra is tisztázatlan, de mivel gyakorlatilag csak közvetlenül odaítélt eljárások élnek, a kérdés jelenleg tárgytalan. Ez az ír autóbusz-szolgáltatásokra is igaz. Mivel ez a jövőben megváltozhat, a munkavállalók a kormánnyal szeretnék volna tárgyalni arról, hogy a személyzetáthelyezés önkéntes alapúvá váljék az érintett munkavállalók számára és fennálljon az eredeti munkaadónál maradás lehetősége. Ezzel a munkavállalók választhatnának a között, hogy az áthelyezést választják-e, de a versenyztetés továbbra is kis szerephez jut, abban az esetben, ha megvalósulnak az ír projektek (a dublini autóbusz-szolgáltatások 10%-ára terveznek pályázatot kiírni). Úgy tűnik azokban az országokban, ahol a szolgáltatóváltás nem feltétlenül jelent vállalatátruházást, és nem jelenti automatikusan a személyzet áthelyezését, a rendelet jogi útmutatást és átláthatóságot teremtett. Franciaországban és az Egyesült Királyságban, a szolgáltatóváltást a vállalkozás átruházásának tekintik (szolgáltatás-átruházás) minden esetben, és a személyzetáthelyezés a nemzeti jogszabályoknak megfelelően megy végbe.

Hollandiában a személyzet áthelyezése kötelező a városi tömegközlekedés közbeszerzési eljárásait szabályozó nemzeti törvénykezés értelmében.

Míg Finnországban a személyzet áthelyezése nem minősül a személyzet átvételre kötelező vállalkozás-átruházásnak, ugyanakkor létezik általánosan alkalmazandó ágazati kollektív szerződés, amely előírja a kötelező személyzetáthelyezést versenytárgyalás utáni szolgáltatóváltás esetén.

9. Konklúziók

A városi tömegközlekedés piaci szerveződésének értékelése az Európai Unióban összetett képet nyújt. Egyes országokban és városokban a szolgáltatók jellege viszonylag stabil, míg máshol jelentős változások tapasztalhatók a növekvő számú új szolgáltatók piacra lépésével, beleértve a nagy nemzetközi cégeket, melyek általában nemzeti (köz)szolgáltatókkal állnak kapcsolatban, vagy nemzeti szolgáltatók vásárolták fel őket.

Gazdasági, politikai szabályozási tényezők vezettek a versenytárgyalási eljárás fokozottabb alkalmazásának gyakorlatához a költséghatékonyabb, környezetbarát és hatékonyabb szolgáltatás érdekében. Ezen célok megvalósulásának elemzése nem képezte a tanulmány tárgyát. Egyes esetekben önkormányzati tulajdonba kerülés volt megfigyelhető Franciaországban.

Ugyan az 1370/2007-es, a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló közbeszerzési eljárásokra vonatkozó rendelet nem írja elő a versenytárgyalási eljárást, ösztönözte azt, és hozzájárult az ágazat átszervezéséhez számos országban (a fentiekben olvasható egyéb érvek mellett).

A nemzeti jogszabály és a kollektív szerződések előírásain kívül, a közszolgáltatási kötelezettségekről szóló közbeszerzési eljárásokra vonatkozó rendelet magába foglalja a szociális feltételek kiaknázásának lehetőségét pályázati eljárások során, bár nem kötelező érvénnyel.

Ez a tanulmány képet ad arról, hogy ennek következtében az illetékes hatóságok a szociális feltételeket és a személyzetáthelyezési előírást (kizárólag a PSO rendeletre hagyatkozva) korlátozott mértékben alkalmazzák.

Ez azt jelenti, hogy azokban az országokban, ahol jelenleg nincs egyetemesen alkalmazható ágazati kollektív szerződés (meghatározva a jogszabály által lefektetett minimumkövetelmények feletti előírásokat) vagy olyan ágazati kollektív szerződések, amelyek az ágazatban a cégek többségére kötelező érvényűek lenne, vagy bármilyen más, kötelező érvényű lehetőség a feltételek biztosítására a közszolgáltatási szerződések lejártakor (pl. kötelező jellegű személyzetáthelyezés), nincs foglalkoztatási garancia, sem jogi védelem a feltételek védelmére szolgáltatóváltás esetén. Ez azokat az országokat is érinti, ahol a vállalati szintű megállapodások jelentősen javítják az általános feltételeket.

A Németország által alkalmazott megoldás (16 régióból 14-ben), mely képviseleti kollektív szerződésekben határozza meg azt a referenciaértéket, amellyel a béreket a pályázatokban kiszámítják, hasonlóan eredményes lehet, de megjegyzendő, hogy sok esetben az ilyen jellegű képviseleti kollektív szerződések nem a lehető legjobb bérfeltételeket és munkahelyi feltételeket határozzák meg. Ezenfelül, a 14 közül csak egy tartomány döntött nemrégiben úgy, hogy kötelező érvényűvé emeli a személyzetáthelyezést a regionális jogszabályozásban.

A tanulmány bemutat néhány példát azokról a negatív hatásokról is, amikor a személyzetáthelyezés nem előírás, és a meglévő üzemeltetők küzdenek a személyzet megtartásával az áthelyezés idejéig, az új szolgáltatók pedig képtelenek megfelelő személyzetet toborozni és megfelelően képezni a szolgáltatás hatékony és gördülékeny átvételéhez. Előfordul – főképp általános sofőrhiány esetén – , hogy a helyzet a szolgáltatás minőségromlásáig fajul, és annak leállításához vezet (legalábbis rövid távon). Másrészt az efféle szolgáltatóváltási helyzetben a dolgozók fokozott stresszhelyzetnek vannak kitéve, nem tudván átveszi-e őket az új üzemeltető és milyen feltételekkel.

A tanulmány által összegyűjtött érvek nem nyújtanak átfogó képet a különböző odaítélési eljárásoknak a foglalkoztatási feltételekre és fenntarthatóságukra gyakorolt hatásáról, sem pedig a szolgáltatás minőségéről.

Ez azzal magyarázható, hogy azok a tényezők, amelyek kihatnak a trendekre, mint például a közpénzekhez való hozzáférés a tömegközlekedési infrastruktúrákba és szolgáltatásokba való beruházásokhoz, a kollektív tárgyalás szabályozási kerete vagy a tagállamok vagy illetékes hatóságok erre a területre vonatkozó politikai döntései sokoldalúak és egymáshoz kapcsolódnak.

Ezenfelül, a tanulmány által begyűjtött adatok korlátozottak azokból a körülményekből kifolyólag, amelyek az adatbegyűjtés közben és az elemzési szakaszban álltak be:

- Több megvizsgált országban az új odaítélési eljárás bevezetésének határideje (többnyire versenytárgyalási eljárás) vagy a versenytárgyalási eljárás gyakorlatának bejelentése megelőzte a vizsgált 2004-2014-es időszakot, így a munkafeltételekre gyakorolt hatások már korábban bekövetkeztek.
- Az olyan országok, mint Franciaország (Párizson kívül), Svédország, Hollandia és Finnország, amelyek nagyobb gyakorlattal vagy nagyobb hagyománnyal rendelkeznek a versenytárgyalási eljárások terén, mindkét feltétellel rendelkeznek a versenytárgyalási eljárások szociális keretének megteremtéséhez (egyetemesen alkalmazható ágazati kollektív megállapodás és kötelező érvényű személyzetáthelyezés). Az Egyesült Királyságban (Londonban) csak egy feltétel áll rendelkezésre, a személyzetáthelyezés, mely garantálja a foglalkoztatás folyamatosságát, és bizonyos szintű védelmet nyújt a kivívott jogok és feltételek vonatkozásában, de összevetve a szociális feltételek szintjét az Egyesült Királyságban (Londonban) a többi országgal megállapítható, hogy az ágazati szintű megállapodások határozzák meg az ágazat szociális feltételeinek minimumkövetelményeit, az ágazat specifikus szociális feltételeire korlátozva a versenyt. Egyetlen, a vizsgálat alá vont és a versenytárgyalási eljárásokban nagyobb gyakorlattal illetve nagyobb hagyománnyal bíró ország sem határozott meg előírást a versenytárgyalási eljárások egyetlen szociális keretelémére vonatkozóan sem. Más vizsgált országok sem nyújtanak ilyen elemeket (BG, CZ, DE (egyes régiókban)), de közülük csak néhányban alkalmazzák a versenytárgyalási eljárást. Így a helyzet következményeit nem lehetett kimerítően felmérni.
- A tanulmány a városi tömegközlekedési szolgáltatásban 6 konkrét vállalati esettanulmányt és két vállalatot túlmenő specifikus versenytárgyalási eljárás esetét is bemutatta, illetve a

szolgáltatóváltás kérdését is vizsgálta. Leginkább a közszolgáltatási szerződések belső szolgáltatónak való közvetlen odaítélése a jellemző. Korlátozott számban érhetőek csak el tényekkel alátámasztott adatok a versenytárgyalási eljárás hatásainak kimutatására. Érdekes módon, a szociális feltételekre gyakorolt bizonyos hatások hasonlóan megfigyelhetők a belső szolgáltatóknál abból eredően, hogy fennáll a választási lehetőség a versenyre és a kötelezettség a közszolgáltatási szerződések aláírására a PSO rendelet értelmében belső szolgáltatóval.

A tanulmány kimutatta, hogy a közpénzekhez való korlátozott hozzáférés a tömegközlekedési infrastruktúrákba és szolgáltatásokba történő beruházásokhoz és a politikai és/vagy gazdasági megfontolásból hozott döntések a nagyobb költséghatékonyság és a hatékonyság érdekében kedvezőtlenül hatottak a munkafeltételekre mindkét odaítélési eljárás esetében, a közvetlenül odaítélt és a versenytárgyalási eljárás során megszerzett szerződések esetén is, bár a mechanizmusok eltérőek.

Megjegyzendő az is, hogy az országokból begyűjtött adatok és vállalati esettanulmányok különféleképp értelmezhetők tárgytól függően:

A szakszervezeti oldal a versenytárgyalási eljárásból fakadó azon mechanizmusra összpontosít, hogy a vállalatok a legolcsóbb árajánlat alapján versengenek és sem a jogi keret, sem az illetékes hatóságok pályázati kiírásaiban nem írják elő az egyenlő versenyfeltételeket minden ajánlattevő számára, és nem teszik lehetővé a munkafeltételeken alapuló versenyt ebben a munkaintenzív ágazatban.

A munkáltatói oldal a közpénzek hiányára fókuszál, a kényszerre, hogy „többet kell elvégezni ugyanannyi összeggel”, növelve ezáltal a hatékonyságot, javítva a minőséget és serkentve az innovációt. Az illetékes hatóságok felelőssége, hogy meghatározzák a vállalatok által teljesítendő szolgáltatások szintjét és a minőséget, függetlenül az odaítélési eljárástól. A szolgáltató felelőssége, hogy a legjobb megoldásokat nyújtsa és innovációt dolgozzon ki az utasok igényeihez való igazodás érdekében.

A tanulmány éppen ezért arra szolgál, hogy kiemelje a különböző eljárási formák előnyeit és hátrányait, konkrét esettanulmányokra alapozva, melyek hozzájárulhatnak a legjobb gyakorlatok mélyebb megértéséhez, garantálva a foglalkoztatás biztonságát, a szociális normákat és a szolgáltatások minőségét.