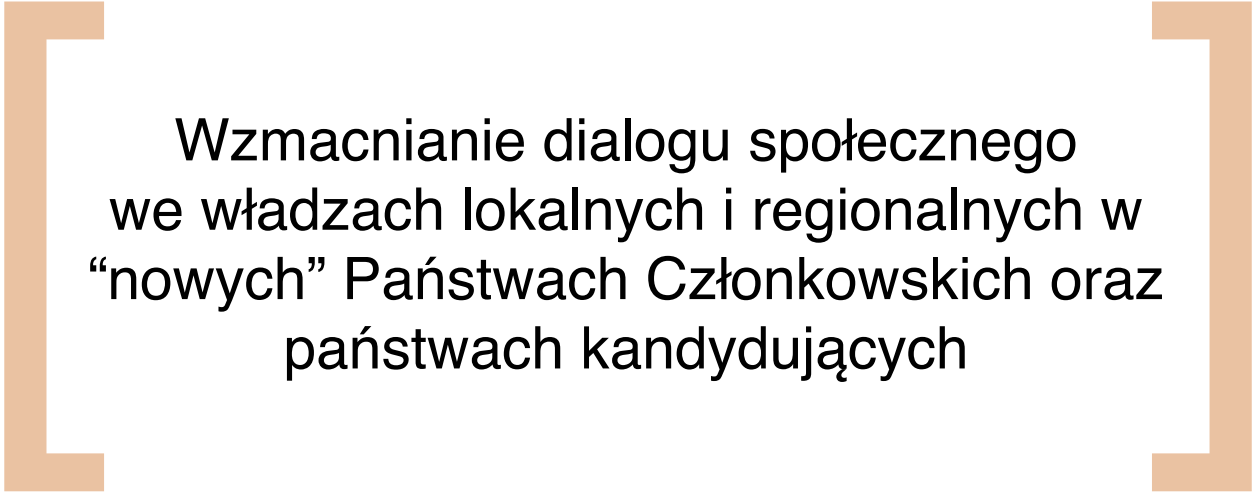




Wzmacnianie dialogu społecznego
we władzach lokalnych i
regionalnych w “nowych”
Państwach Członkowskich oraz
państwach kandydujących





Wzmacnianie dialogu społecznego
we władzach lokalnych i regionalnych w
“nowych” Państwach Członkowskich oraz
państwach kandydujących

Wzmacnianie dialogu społecznego we władzach lokalnych i regionalnych w “nowych” Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących

Przegląd wyników badań

Na podstawie raportu przygotowanego dla CEMR oraz EPSU przez ECOTEC¹ przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej

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

Preambuła

Dla celów niniejszym badań zostaną zastosowane następujące definicje, zgodne z terminologią używaną do opisu różnych rodzajów pośrednictwa interesu zbiorowego oraz informacji, konsultacji i mechanizmów negocjacyjnych:

Dialog społeczny – termin dialog społeczny jest używany przy omawianiu szerokiego zakresu dwustronnych oraz trójstronnych ustaleń informacyjnych, konsultacyjnych i negocjacyjnych. Zbiorowe negocjacje (patrz poniżej) to jedna ze szczególnych form dialogu społecznego. Tutaj termin „dialog społeczny” jest wykorzystywany do celowego rozróżnienia pomiędzy negocjacjami dotyczącymi płac oraz warunków zatrudnienia (do których odnosi się termin zbiorowe negocjacje) a innymi ustaleniami informacyjnymi i konsultacyjnymi pomiędzy partnerami społecznymi dotyczącymi kwestii wywierających wpływ na ich sektor (czyli dialogiem społecznym). To wykorzystanie terminologii zostało wybrane, aby naświetlić fakt, że w wielu nowych Państwach Członkowskich oraz państwach będących trakcie procesu akcesyjnego, pomimo braku zbiorowych negocjacji dotyczących płac na poziomie sektorowym, może istnieć dialog pomiędzy związkami zawodowymi a przedstawicielami władz, dotyczący głównych wyzwań dotyczących tego sektora.

Zbiorowe negocjacje – termin ten jest używany w odniesieniu do negocjacji dotyczących płac oraz warunków zatrudnienia. Zbiorowe negocjacje mogą mieć miejsce na poziomie narodowym, regionalnym lub lokalnym/przedsiębiorstwa. Mogą być międzysektorowe, sektorowe lub dotyczyć pojedynczej organizacji, mogą również być dwustronne (dotyczyć tylko przedstawicieli pracowników i kierownictwa) lub trójstronne (gdy włączeni są w nie przedstawiciele władz). Jeżeli pracownicy władz regionalnych lub lokalnych są urzędnikami służby cywilnej, negocjacje zakładające udział przedstawicieli władz państwowych są opisywane jako dwustronne, a nie trójstronne, ponieważ państwo w takich przypadkach gra podwójną rolę.

Zgromadzenie trójstronne – ten termin jest używany w odniesieniu do zinstytucjonalizowanych układów, zwykle na poziomie narodowym, które pozwalają przedstawicielom partnerów społecznych na zdobycie informacji oraz konsultacje w szerokim zakresie spraw politycznych.

Wprowadzenie

Niniejszy przegląd przedstawia wyniki badań, skupiając się na następujących aspektach mających odniesienie do „nowych” Państw Członkowskich oraz państw kandydujących:

- Rozwój, role i obowiązki władz lokalnych i regionalnych w „nowych” Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących oraz kluczowe trendy wpływające na ten sektor.

Ten rozdział skupi się w szczególności na znaczących zmianach w organizacji władz lokalnych i regionalnych, zwłaszcza w państwach Europy Środkowej i Wschodniej, badanych w erze post-komunistycznej. Przyjrzy się również wzmagającym się trendom w kierunku restrukturyzacji, prywatyzacji oraz wycofywaniu się z wielu usług uprzednio zapewnianych bezpośrednio przez władze lokalne, jak również modernizacji struktur wewnętrznych oraz funkcjom dostarczania usług. Ten rozdział poświęcony będzie także wzorcom zatrudnienia w sektorze publicznym.

- Kluczowe cechy podstaw relacji w przemyśle w 13 przebadanych krajach.

Podkreślamy trudny rozwój struktur relacji w przemyśle w wielu krajach przechodzących transformację w kierunku gospodarki rynkowej oraz definiujemy cechy wynikowych

rozwiązań, ponieważ mają one również wpływ na struktury sektorowego dialogu społecznego.

- Rozwój negocjacji zbiorowych oraz struktur dialogu społecznego w sektorze władz regionalnych i lokalnych.

W tym rozdziale podkreślamy wagę procesów rozwojowych w rozwiązaniach sektorowego dialogu społecznego, zwracając uwagę na kluczowe trendy i prądy, jak również na wszelkie pozostałe przeszkody w rozwoju efektywnego dialogu sektorowego.

- Wnioski dotyczące powiązań pomiędzy kwestiami wpływającymi na sektor władz lokalnych i regionalnych w „nowych” Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących a procesem sektorowego dialogu społecznego na poziomie europejskim.

Ten rozdział zgłębia lekcje, które muszą zostać odrobione w zakresie przyszłych priorytetów europejskiego procesu sektorowego dialogu społecznego. Podkreśli oczywiste powiązania pomiędzy debatami na poziomie europejskim a narodowym w 13 państwach oraz naświetli nowe potencjalne obszary dyskusji na poziomie europejskim, zwracając uwagę na kwestie oddolne.

Tabele przedstawione na końcu tego rozdziału dostarczają zwięzłego, syntetycznego przeglądu następujących kwestii dotyczących 10 „nowych” Państw Członkowskich oraz trzech państw kandydujących:

- Struktura i zakres obowiązków władz lokalnych i regionalnych;
- Ramy relacji przemysłowych
- Negocjacje zbiorowe oraz dialog społeczny w sektorze władz lokalnych i regionalnych
- Kluczowe wyzwania dla sektora
- Zatrudnienie w sektorze.

Rozwój, role i obowiązki władz lokalnych i regionalnych oraz kluczowe trendy wpływające na ten sektor

Wprowadzenie

W państwach Europy Środkowej i Wschodniej, które przyłączyły się do Unii Europejskiej w 2004 roku, bieżąca struktura władz lokalnych i regionalnych sięga 1989 roku oraz transformacji tych państw do ekonomii rynkowej. Podobna restrukturyzacja miała miejsce w Rumunii po 1989 roku. W wyniku tego, struktury władz regionalnych i lokalnych są historycznie względnie nowe oraz kontynuowały swoją ewolucję przez ostatnich 15 lat. Ogólny trend był zwrócony w kierunku decentralizacji funkcji państwa na rzecz poziomu regionalnego i lokalnego. Podobnie jak w „starych” Państwach Członkowskich, rozpoczęły się również znaczące ruchy prowadzące do restrukturyzacji, odstępowanie od i w wielu przypadkach prywatyzacji funkcji uprzednio zapewnianych bezpośrednio przez władze lokalne.

Struktura władz lokalnych i regionalnych

Z 13 przebadanych państw tylko w Słowenii i Estonii – działa pojedyncza warstwa władz lokalnych. W czterech państwach (Czechy, Malta, Polska i Słowacja) najwyższą jednostką administracyjną jest region. W dalszych trzech krajach (Węgry, Litwa oraz Rumunia) te wyższe funkcje administracyjne są zapewniane na poziomie hrabstw, podczas gdy najwyższą strukturą władz lokalnych na Łotwie i Cyprze jest okręg. W Turcji istnieje 81 prowincji, jednakże nie posiadają one żadnej autonomii ani struktur samorządowych, będąc jedynie jednostkami administracyjnymi rządu centralnego w sferze lokalnej.

Wyższe poziomy administracyjne (hrabstwo, poziom regionu i okręgu) ogólnie są odpowiedzialne za te funkcje, które nie mogą być w łatwy sposób zapewnione przez mniejsze obszary władz lokalnych, takie jak: szkolnictwo średnie, działalność kulturalna oraz utrzymanie głównych dróg i autostrad, jak również regionalnej infrastruktury transportowej. Zakresy odpowiedzialności władz lokalnych i miejskich są zazwyczaj podobne do tych, jakie występują w „starych” Państwach Członkowskich, obejmując od utrzymania infrastruktury lokalnej i parków, przez zbiórkę, wywóz i przeróbkę śmieci, do lokalnego planowania i świadczenia usług edukacyjnych oraz opieki społecznej. Bardziej szczegółowy opis obowiązków władz regionalnych i lokalnych w poszczególnych państwach można znaleźć w tabeli w załączniku I.

Źródła finansowania władz lokalnych

Źródła finansowania władz lokalnych są różne w poszczególnych państwach. W niektórych państwach nie istnieją podatki miejskie, więc przychód władz lokalnych pochodzi głównie z przydziałów rządów centralnych (np. Łotwa, Malta, Słowenia). W innych państwach fundusze są pozyskiwane jako połączenie lokalnych podatków oraz przydziałów budżetów centralnych, jak również udziału w centralnym dochodzie podatkowym. Niestabilność środków otrzymywanych od rządów centralnych została uznana za ważną kwestię dla władz lokalnych (pod względem zapewnianych płac i usług) w wielu krajach. Na Węgrzech, Łotwie, w Polsce i Słowacji, na przykład, wyrażano zaniepokojenie dotyczące finansowania w ostatnich latach sektora publicznego.

Spadek w wydatkach sektora publicznego stoi w sprzeczności ze znaczącym postępowaniem poczynionym przez wiele nowych Państw Członkowskich w odniesieniu do wzrostu gospodarczego. Wzrost PNB w wielu z tych państw przewyższył osiągnięcia „starych” Państw Członkowskich (więcej informacji – patrz tabela w załączniku II raportu). Z niekompletnych dostępnych danych wynika fakt, iż ten wzrost nie znalazł odzwierciedlenia we wzroście inwestycji w infrastrukturze sektora publicznego, która w wielu państwach wymaga modernizacji. Ogólne dane i informacje dotyczące zatrudnienia zebrane w pięciu studiach przypadków również wydają się sugerować, że wzrost gospodarczy nie znalazł odzwierciedlenia w tworzeniu miejsc pracy oraz wzroście płac, przynajmniej w sektorze publicznym.

Zatrudnienie we władzach lokalnych i regionalnych

Podczas prowadzenia badań, brak dostępnych danych utrudnił śledzenie wpływu tych wydarzeń na zatrudnienie w sektorze. Na poziomie Unii Europejskiej, porównywalne dane są dostępne jedynie na poziomie zbiorczym, dotyczącym całkowitego zatrudnienia w administracji publicznej, zatrudnienia w szkolnictwie oraz zatrudnienia w usługach służby zdrowia i opieki społecznej (ostatnie dwie kategorie dotyczą zarówno publicznego, jak i prywatnego sektora zatrudnienia). Tabele w załączniku V ukazują rozwój trendów zatrudnienia w tych trzech kluczowych sektorach pomiędzy 1998 i 2003 rokiem w 13 państwach, które zostały objęte tym badaniem. Patrząc na te dane należy pamiętać, że występuje zjawisko kontraktowania zewnętrznego, zatrudnienie przesuwa się z sektora publicznego do prywatnego, jednakże usługi są ciągle zapewniane w imieniu władz publicznych.

Dane Eurostatu przedstawione w Raporcie o zatrudnieniu w Europie 2004 (Employment in Europe Report) zwracają uwagę na zróżnicowane wzorce zatrudnienia w nowych Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących. Istnieje ogromna różnica w odsetkach ludzi zatrudnionych w sektorze administracji publicznej² pomiędzy 13 państwami, przy czym odsetek na Malcie (9,5 procent) prawie dwukrotnie przewyższa odsetek na Litwie (4,9 procent). Zatrudnienie w tym sektorze podlegało znaczącym wahaniom. Sześć z 13 państw doświadczyło ogólnego wzrostu zatrudnienia w sektorze (Czechy, Węgry, Polska, Słowacja, Bułgaria i Rumunia), podczas gdy w trzech kolejnych nastąpił ogólny spadek (Cypr, Łotwa, Litwa). W Estonii zatrudnienie w sektorze spadało w latach 1998-2000, ale wróciło do poziomu z 1998 roku w 2003. W Słowenii zatrudnienie rośnie znacząco w latach 1998-2000, ale od tego czasu znowu spadło, pozostając jednak powyżej poziomu z 1998 roku.

W sektorze służby zdrowia i opieki społecznej, jedynie w Bułgarii i w Polsce nastąpił spadek zatrudnienia, podczas gdy we wszystkich pozostałych państwach, dla których dostępne są odpowiednie dane, nastąpił wzrost zatrudnienia w tym sektorze. Jest to współmierne ze wzorcami w pozostałej części Unii Europejskiej i w istotnym stopniu wynika ze wzorców demograficznych oraz postępow w zakresie opieki i badań medycznych.

Zupełnie inaczej mają się sprawy w szkolnictwie, ponieważ dziewięć z 13 państw doświadczyło spadku całkowitego zatrudnienia w tym sektorze w latach 1998-2003. Ponownie, występują zróżnicowania między państwami, jeżeli chodzi o ogólne zatrudnienie – podczas gdy w Bułgarii szkolnictwo ma jedynie 4,6 procent w ogólnym zatrudnieniu, liczba ta na Litwie wynosi 9,4 procent. Jedynym państwem, którym nastąpił wzrost zatrudnienia we wszystkich trzech sektorach jest Słowenia.

Podczas porównywania udziału zatrudnienia w sektorze publicznym w nowych Państwach Członkowskich do starych Państw Członkowskich, można dostrzec zróżnicowanie pomiędzy dwoma sektorami. Jedynie w szkolnictwie udział zatrudnienia jest wyższy w nowych Państwach Członkowskich – zarówno w administracji publicznej, jak i w sektorze służby zdrowia i opieki społecznej, udział zatrudnienia jest wyższy w starych Państwach Członkowskich.

² Na podstawie tych danych nie można rozróżnić administracji centralnej, regionalnej i lokalnej. Jednakże, ponieważ wielu pracowników władz regionalnych i lokalnych jest urzędnikami służby cywilnej, dane te pozostają znaczące

Bardzo mało jest dostępnych danych bardziej szczegółowych, rozbijających zatrudnienie na poziomie władz regionalnych i lokalnych na poszczególne sektory, a nawet tam, gdzie takie dane istnieją, liczby są często przedmiotem sporu pomiędzy władzami, związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. W niektórych przypadkach prognozy na przyszłość zapewniały narodowy punkt odniesienia w stosunku do prawdopodobieństwa przyszłych redukcji etatów w administracji publicznej, w niektórych przypadkach stojące w sprzeczności z trendami z przeszłości znajdującymi odbicie w danych Eurostatu. Na przykład na Węgrzech, w nadchodzących latach przewiduje się 10% redukcję zatrudnienia w administracji publicznej. Dane Eurostatu z lat 1998-2003 do tej pory wskazywały wzrost zatrudnienia w tym sektorze. Dowody pochodzące ze słowackich związków zawodowych w sektorze sugerują, że decentralizacja obowiązków oraz brak funduszy sprawiły, że władze miejskie mogły wykonywać swoje obowiązki jedynie redukując zatrudnienie oraz zamykając takie instytucje jak przedszkola, szkoły podstawowe i zmniejszając liczbę łóżek w szpitalach oraz ilość zakładów pomocy społecznej.

Turcja jest jedynym państwem będącym podmiotem studium przypadku, którym nastąpił wzrost zatrudnienia w administracji publicznej. Jednakże, chociaż całkowite zatrudnienie wzrosło o 4% w latach 2001-2004, okryte są znaczące zmiany w rodzaju pracowników w sektorze. Ilość urzędników służby cywilnej oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę uległa zmniejszeniu, podczas gdy nastąpił znaczący wzrost liczby pracowników tymczasowych.

Zatrudnienie w sektorze władz lokalnych i regionalnych charakteryzuje się znaczącą segregacją pionową i poziomą, przy powielaniu przez „nowe” Państwa

Członkowskie znanego obrazu kobiet skoncentrowanych w pewnych (często nisko płatnych) sektorach i zawodach, jak również na niższych szczeblach kariery zawodowej, przy bardzo małej liczbie kobiet zajmujących wyższe stanowiska kierownicze.

Jasne jest, że potrzebne będą dalsze badania oraz zbieranie szczegółowych danych, aby w pełni ocenić wpływ zmian strukturalnych we władzach lokalnych na ogólny poziom zatrudnienia oraz w szczególności na różne grupy pracownicze.

Restrukturyzacja i modernizacja w usługach władz lokalnych i regionalnych

Zlecenia zewnętrzne, przetargi oraz prywatyzacja funkcji publicznych zapewnianych uprzednio przez lokalne władze są postrzegane jako kluczowe wyzwania, przed którymi stoją sektory władz lokalnych i regionalnych w 13 państwach objętych tym badaniem.

Prywatyzacja jest szczególnie rozpowszechniona w obszarze Usług Ogólnego Interesu Gospodarczego (Services of General Economic Interest³) takich jak dostawa, transmisja i dystrybucja energii, dostawa wody oraz usuwanie ścieków, usuwanie odpadów oraz transport. W wielu państwach, gdzie uprzednio te usługi były zapewniane bezpośrednio przez władze miejskie, zostały one - albo są w trakcie - prywatyzacji. Dodatkowo, w wielu państwach Europy Środkowej i Wschodniej wiele przedsiębiorstw, które były uprzednio państwowe, zostało w znacznym stopniu sprywatyzowanych. Wiele państw, na przykład Czechy, rozważa prywatyzację usług zdrowotnych i szkolnictwa. Dodatkowo, przetargi publiczne oraz zlecenia zewnętrzne często prowadzą do dostarczania usług, uprzednio zapewnianych wewnątrz, przez zewnętrznych, zazwyczaj prywatnych dostawców.

3 «Usługi Ogólnego Interesu Gospodarczego - Services of General (economic) Interest» (SGI) to usługi takie jak transport, wodociągi, elektryczność, gaz, telekomunikacja, stacje nadawcze i usługi pocztowe, które są uważane za kluczowe dla funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa. Chociaż są opisane jako „kluczowe”, usługi te mogą być zapewniane zarówno przez przedsiębiorstwa publiczne, jak i prywatne. [Komisja Europejska]

Przetargi publiczne są wykorzystywane przez władze lokalne do szerokiego zakresu usług, od sprzątnia, gastronomii czy transportu aż do kluczowych funkcji takich jak zarządzanie zasobami ludzkimi. Przetargi publiczne podlegają uregulowaniom prawnym Unii Europejskiej oraz poszczególnych państw, oraz są ograniczane przez pewne wartości progowe.

Podczas gdy potrzeba modernizacji zapewniania usług publicznych jest szeroko akceptowana, środki osiągnięcia tego celu są przedmiotem wielu kontrowersji, zwłaszcza w kontekście szczególnej roli odgrywanej przez Usługi Ogólnego Interesu Gospodarczego oraz znaczenia utrzymania zasady wysokiej jakości zapewniania usług uniwersalnych. Ta ostatnia kwestia jest kluczowa, jeżeli mają zostać osiągnięte cele Unii Europejskiej w zakresie rozwoju regionalnego, równości oraz jedności społecznej.

Jest oczywiste, że kontraktowanie zewnętrzne oraz prywatyzacja prowadzą do niższych cen dla konsumentów, wzrostu jakości, większych nakładów inwestycyjnych oraz innowacji technologicznych. Jednakże, niezależnie od argumentów za i przeciw prywatyzacji oraz długotrwałych efektów w zakresie jakości i trwałości usług publicznych, istnieją pewne warunki wstępne, które muszą zostać spełnione:

- Potrzeba prawdziwego rynku oraz konkurencji pomiędzy różnymi potencjalnymi dostawcami (włączając w to pole działania dla potencjalnych dostawców wewnętrznych)
- Potrzeba uregulowań prawnych, gwarantujących konkurencję oraz utrzymanie uniwersalnych zobowiązań w zakresie usług
- Istnienie organizacji konsumenckich zdolnych do reprezentowania praw klientów oraz zagwarantowania monitorowania rozwoju cen i jakości

- Potrzeba skutecznego dialogu społecznego w celu złagodzenia konsekwencji prywatyzacji i restrukturyzacji
- Potrzeba skutecznych władz lokalnych, które śledzą wypełnianie warunków umów oraz wpływ nowych form zapewniania usług na spójność terytorialną oraz włączenie społeczne

Brak wielu z powyższych czynników może wywołać trudności we wdrażaniu strategii modernizacyjnych poprzez kontraktowanie zewnętrzne i prywatyzację, oraz z pewnością wymaga odpowiedniego monitorowania rezultatów tych procesów. Wyniki naszego badania sugerują, że obecnie nie zachodzą takie działania. Podobnie, mało jest dostępnych informacji na temat rzeczywistego wpływu prywatyzacji i kontraktowania zewnętrznego na zatrudnienie w lokalnym sektorze władz. Jedynie studium przypadku Węgier wskazuje na 30% redukcję miejsc pracy wynikającą z prywatyzacji przemysłu wodnego państwa w latach dziewięćdziesiątych.

Jako trend prowadzący do modernizacji, kontraktowanie zewnętrzne i prywatyzacja są rozpowszechnione zarówno w „starych”, jak i w „nowych” Państwach Członkowskich, wydaje się więc istotne dla sektorowego dialogu społecznego, aby zostało zapewnione forum wymiany doświadczeń dotyczących rezultatów takich działań na jakość i rozmiar zatrudnienia, włączenie społeczne oraz spójność terytorialną.

Kluczowe cechy podstaw relacji w przemyśle

Dominacja negocjacji trójstronnych oraz na poziomie przedsiębiorstwa

Wyniki niniejszych badań potwierdziły to, co już zostało podkreślone w innych raportach badawczych dotyczących istoty systemów relacji przemysłowych w nowych Państwach Członkowskich. Z kilkoma wyjątkami, systemy te charakteryzują się silnym wpływem centralnym państwa w ustanawianiu norm prawnych dotyczących stosunków zatrudnienia oraz dominacji państwa w ciałach trójstronnych. Najbardziej wyraźnym przykładem takiej zcentralizowanej trójstronności może być Słowenia, gdzie odrębne ogólne porozumienia narodowe są zawierane w sektorze prywatnym i publicznym pomiędzy państwem a centralnym związkiem zawodowym oraz organizacjami pracodawców. Wszelkie porozumienia sektorowe oraz pomiędzy przedsiębiorstwami muszą stosować się do odpowiednich porozumień narodowych.

W większości państw, negocjacje zbiorowe – zwłaszcza w sektorze prywatnym – zazwyczaj odbywają się na lokalnym poziomie przedsiębiorstw, natomiast negocjacje sektorowe albo nie istnieją, albo też są w powijakach. Słowacja jest znamiennym przykładem kraju spośród byłych państw komunistycznych, obecnie należących do Unii Europejskiej, w którym dialog sektorowy jest bardziej rozpowszechniony. Bułgaria to inny przykład spoza obecnej Unii Europejskiej, gdzie negocjacje odbywają się na poziomie narodowym, sektorowym oraz przedsiębiorstwa.

Jednakże zmiany zachodzą w wielu państwach, kładąc wieli nacisk na negocjacje dwustronne oraz rzeczywiście sektorowe. W niektórych przypadkach jest to powiązane ze zmianami w systemie prawnym, które zapewniają

większą swobodę działania organizacjom pracodawców, w zakresie zaangażowania w negocjacje zbiorowe oraz poszerzanie spektrum warunków i kwestii. Które mogą być przedmiotem negocjacji, a nie ustawodawstwa narodowego. Posunięcia w tym kierunku odbywają się obecnie w Czechach, Estonii i Polsce. Są one zbadane szerzej poniżej, gdzie omawiamy rozwój negocjacji zbiorowych oraz dialogu społecznego we władzach lokalnych i regionalnych. W międzyczasie udział negocjacji sektorowych pozostaje niski, z ograniczoną liczbą porozumień sektorowych w większości państw.

Różnice w strukturach negocjacji zbiorowych w sektorach prywatnym i publicznym

Należy poczynić rozróżnienie pomiędzy strukturami negocjacji zbiorowych w sektorze publicznym i prywatnym. Podczas gdy w sektorze prywatnym negocjacje na poziomie narodowym czy sektorowym praktycznie nie istnieją, wiele państw wykorzystuje zcentralizowane dwustronne negocjacje w sektorze publicznym. Głównie ma to zastosowanie w przypadku urzędników służby cywilnej (wielu pracowników władz lokalnych i regionalnych należy do tej kategorii), ale w niektórych państwach dotyczy to wszystkich pracowników sektora publicznego. Jednakże, szczególnie w państwach bałtyckich, płace oraz warunki zatrudnienia pracowników sektora publicznego są ustanawiane indywidualnie przez władze lokalne każdego regionu. Istota negocjacji zbiorowych w sektorze publicznym oraz we władzach lokalnych i regionalnych jest szczegółowo opisana poniżej.

Struktury dialogu społecznego poza układami trójstronnymi koncentrujące się na poziomie narodowym są słabe, a w wielu państwach w rzeczywistości nie istnieją. Są tutaj wyjątki, czego przykładami są Czechy, Polska i Turcja, które posiadają struktury zachęcające do podejmowania dialogu społecznego na poziomie sektorowym lub

regionalnym (te przykłady zostaną bardziej szczegółowo omówione poniżej). Jednakże, rozwiązania te są często słabe, nie przyciągają uwagi społecznej oraz często są postrzegane jako nieskuteczne. Pomimo to, dalszy rozwój struktur dialogu społecznego jest w coraz większym stopniu popierany przez państwo oraz organizacje partnerów społecznych (a związki zawodowe w szczególności), które pragną rozwinąć takie ścieżki wymiany informacji o kwestiach wpływających na ich sektory.

Trendy w rozwoju organizacji pracodawców oraz związków zawodowych

Organizacje partnerów społecznych oraz organizacje pracodawców w szczególności są często słabe, ponieważ mają stosunkowo krótką historię, w trakcie której przeszły wiele poważnych zmian spowodowanych fuzjami oraz odłączeniami. Wiele organizacji pracodawców nadal opiera się podjęciu mandatu negocjacji zbiorowych, co czyni negocjacje sektorowe trudnymi lub niemożliwymi. W wielu państwach, obecny system prawny zakazuje organizacjom reprezentującym – zwłaszcza w sektorze publicznym – wchodzenia do umów zbiorowych. Takie prawodawstwo, ograniczające rozwój negocjacji zbiorowych, podlega obecnie rewizji, ale potrzeba będzie silnego rozwoju organizacyjnego w ramach organizacji partnerów społecznych, aby mogły one sprostać nowym wyzwaniom. Może to być trudne z powodu braku zasobów, który charakteryzuje wiele z tych organizacji.

Członkostwo w związkach zawodowych straciło na znaczeniu w wielu z nowych Państw Członkowskich oraz państwach kandydujących, w dużym stopniu w wyniku zmian w strukturze gospodarczej tych państw oraz zaniku sektorów przemysłowych, w których członkostwo w związkach zawodowych miało tradycyjnie duże znaczenie. Ilość członków jest więc w wielu krajach poważną kwestią, a udział w negocjacjach zbiorowych jest często

niski, wynosząc około 20%. W wielu państwach związki zawodowe dorosły do tych wyzwań przez oferowanie nowych usług oraz starania w celu pozyskania nowych członków w sektorach nietradycyjnych.

Negocjacje zbiorowe oraz struktury dialogu społecznego w sektorze władz regionalnych i lokalnych

Nasze badanie przyjrzało się zarówno mechanizmom ustanawiania płac oraz warunków zatrudnienia pracowników w sektorze władz regionalnych i lokalnych, jak i szerszym rozwiązaniom dialogu społecznego pozwalającym na wymianę informacji i konsultacje na inne tematy wpływające na sektor w każdym „nowym” Państwie Członkowskim i państwie kandydującym.

Na struktury negocjacji zbiorowych w sektorach władz regionalnych i lokalnych wpływa status pracowników danego sektora. Wielu pracowników zatrudnionych bezpośrednio w administracji regionalnej i lokalnej posiada status urzędnika służby cywilnej, co powoduje ich zróżnicowanie pod względem odrębnego prawodawstwa, negocjacji zbiorowych, płac i warunków zatrudnienia względem pracowników ogólnego sektora publicznego. W Estonii, Litwie, Bułgarii, Rumunii i Turcji warunki zatrudnienia urzędników służby cywilnej są ustanawiane przez akty prawne na poziomie państwowym lub przez dwustronne negocjacje zbiorowe pomiędzy państwem a odpowiednimi związkami zawodowymi na poziomie narodowym. Płace i warunki zatrudnienia dla pozostałych pracowników w sektorze władz lokalnych i regionalnych są natomiast ustanawiane poprzez dwustronne negocjacje na poziomie lokalnym z władzami lokalnymi.

Na Cyprze, w Czechach, na Węgrzech, Malcie, w Polsce, Słowacji i Słowenii płace i warunki zatrudnienia dla wszystkich pracowników sektora publicznego są ustalane poprzez negocjacje dwustronne na poziomie narodowym z państwem.

W Estonii, na Litwie i Łotwie (w ostatnim przypadku z wyłączeniem urzędników służby cywilnej) dwustronne

negocjacje zbiorowe odbywają się na poziomie lokalnym, tak, gdzie aktywne są związki zawodowe. W przeciwnym wypadku, warunki są ustanawiane jednostronnie przez pracodawców.

Brak organizacji pracodawców upoważnionych do prowadzenia negocjacji zbiorowych czyni trudniejszym zorganizowanie negocjacji sektorowych. Takie organizacje pracodawców obecnie istnieją jedynie na Słowacji i w Turcji. Zostało zidentyfikowanych wiele przeszkód, utrudniających ustanowienie skutecznych sektorowych organizacji pracodawców. W wielu państwach (tj. w Polsce, Estonii, Czechach, na Węgrzech i na Litwie) prawo obecnie zabrania lub utrudnia organizacjom reprezentującym władze lokalne działanie formalne jako pracodawcy lub też odbycie się negocjacji na poziomie sektorowym. Jednakże, w niektórych państwach czynione są ruchy w kierunku wprowadzenia zmian w tych przepisach prawnych, aby zezwalały one na zmianę statusu organizacji reprezentujących władze lokalne oraz na odbywanie się negocjacji sektorowych.

W Czechach trwają obecnie prace nad poprawkami w Kodeksie Pracy oraz Ustawie o Negocjacjach Zbiorowych, mające na celu usunięcie ograniczeń hamujących rozwój negocjacji zbiorowych. Nowy Kodeks ma wejść w życie w 2006 roku i powinien zapewnić szersze pole do negocjacji. Aby działania te były skuteczne w zakresie zachęcania do negocjacji zbiorowych w sektorze, trzeba będzie przewyżyć zastrzeżenia niektórych organizacji reprezentujących władze lokalne i regionalne, dotyczące brania na siebie roli pracodawców. Na Węgrzech komentatorzy twierdzili, że istniejący Kodeks Pracy posiada podobne ograniczenia, ograniczając możliwości rozwoju sektorowych negocjacji zbiorowych. W znaczącej mierze negocjacje zbiorowe istnieją na Węgrzech w sektorze wodnym, poprzez Sektorowy Komitet Dialogu w Usługach Wodnych. Jeden z czynników przyczyniających

się do rozwoju tego komitetu dialogu sektorowego był udział związku zawodowego reprezentującego pracowników sektora w projekcie PHARE, badającym potencjalne korzyści płynące ze struktur sektorowego dialogu społecznego.

W Estonii, lokalne organizacje władz mają obecnie prawo jedynie do tworzenia stowarzyszeń, w celu wyrażania i promowania wspólnych interesów, ale nie mogą działać jako organizacje pracodawców. W 2004 roku Minister Spraw Regionalnych ustanowił Grupę Roboczą, która ma zająć się kwestiami prawnymi powstrzymującymi organizacje władz lokalnych przed zaangażowaniem się w negocjacje zbiorowe. Organizacje reprezentujące zostały skonsultowane, a propozycje przedłożono następnie ministerstwu Spraw Społecznych. Jeżeli projekt zostanie przyjęty, nowe prawo zostanie zatwierdzone do końca roku.. Związki zawodowe w Estonii są chętne do zaangażowania się w negocjacje sektorowe ze swoimi odpowiednikami u pracodawców, w szczególności aby przedyskutować możliwość ustanowienia płacy minimalnej w sektorze. Istniejące stowarzyszenia reprezentujące interesy władz lokalnych musiałyby naprawić swoje struktury oraz procedury, aby móc pełnić taką nową rolę. Istnieją pewne wskaźniki wielkiej chęci zaangażowania się w dialog społeczny z organizacjami związków zawodowych, dotyczący kluczowych kwestii dotyczących sektora.

W Polsce nowy Kodeks Pracy wzywa do szerszych negocjacji zbiorowych (włączając w to negocjacje na poziomie sektorowym), które mają mieć miejsce po 2009 roku. Będzie to wymagało powołania nowych organizacji reprezentacyjnych lub pozyskania przez istniejące stowarzyszenia władz lokalnych nowych umiejętności i funkcji, które pozwolą im uczestniczyć w tym procesie.

Podczas gdy sektorowy dialog społeczny praktycznie nie istniał w większości z 13 państw zaledwie kilka lat temu, obecnie można zaobserwować zachęcające oznaki powstawania mniej lub bardziej formalnych struktur dialogu. Brak sektorowych struktur dialogu społecznego był początkowo spowodowany słabością organizacji władz lokalnych oraz nie posiadaniem przez nie statusu pracodawcy. W niektórych przypadkach wyraźnym czynnikiem był również niski stopień zorganizowania związków zawodowych. Jednakże, ponieważ postrzeganie i sytuacja prawna dotycząca statusu organizacji władz lokalnych zaczyna się zmieniać, przynajmniej w niektórych państwach, dialog społeczny zaczyna powoli ewoluować. Może być to spowodowane, oprócz wymienionych wyżej zmian, przez wiele innych czynników:

- Wymogi związane z przystąpieniem do Unii Europejskiej oraz nacisk kładziony przez Unię Europejską na procesy i struktury dialogu społecznego;
- Zachęta ze strony rządów narodowych (czasem jako wynik wymogów przystąpienia do unii Europejskiej), przede wszystkim przez rozwój forów trójstronnych, które mogą działać jako pierwszy krok do dialogu dwustronnego, jak również przez wymagane zmiany w systemie prawnym;
- Nacisk ze strony związków zawodowych na utworzenie bardziej aktywnych możliwości wymiany poglądów;
- Zaangażowanie w projekty finansowane przez Unię Europejską (np. przez PHARE lub linie budżetowe dialogu społecznego) oraz organizacje partnerów społecznych na poziomie europejskim i procesy dialogu społecznego.

Bułgaria i Turcja to jedyne państwa, które posiadają obecnie sformalizowane struktury sektorowego dialogu społecznego w sektorach władz lokalnych i regionalnych. W Bułgarii rady miejskie zapewniają współpracy społecznej forum dyskusyjne pomiędzy związkami zawodowymi a

przedstawicielami władz miejskich. W Turcji komitety zarządzania instytucjonalnego ułatwiają dialog społeczny pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi danego sektora. Te komitety spotykają się raz w roku. Słowacja – jedno z dwóch państw, w których organizacje pracodawców mogą negocjować zbiorowo – również posiada nieco mniej formalne struktury sektorowego dialogu społecznego pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Dyskusje skupiały się ostatnio na kwestiach związanych z reformą sektora publicznego, rozwojem systemów płac oraz ich wpływie na pracowników.

Jak to wspomniano powyżej, Węgry posiadają komitet sektorowego dialogu społecznego w sektorze wodnym. Trójstronny dialog społeczny zachodzi również w instytucjach narodowych, włączając w to Radę Pojednania Interesów Narodowego Sektora Publicznego, Narodową Radę Pracy Pracodawców Publicznych oraz Radę Pojednania Interesów Urzędników Służby Cywilnej we Władzach Lokalnych. W Polsce trójstronny dialog społeczny zachodzi na poziomie regionalnym w zakresie niektórych usług zapewnianych przez władze lokalne.

W Estonii związki zawodowe wyczuwają rosnącą chęć ze strony organizacji władz lokalnych do zaangażowania się w proces dialogowy. W przeszłości miał miejsce jedynie formalny dialog na kluczowe tematy dotyczące sektora pomiędzy stowarzyszeniami władz lokalnych a rządem centralnym, gdzie spotykano się regularnie w celu wymiany informacji oraz współpracy w siedmiu grupach roboczych (Finanse, Edukacja, Zatrudnienie, Bezpieczeństwo Socjalne oraz Służba Zdrowia; Kultura, Środowisko, Zarządzanie Ziemią, Transportem i Drogami). Jednakże w 2005 roku odbył się szereg nieformalnych spotkań pomiędzy związkami zawodowymi a stowarzyszeniami władz lokalnych, mających na celu przedyskutowanie kwestii takich jak budżety władz lokalnych, status

stowarzyszeń władz lokalnych oraz przyszłość procesu sektorowego dialogu społecznego.

Na Litwie rozwija się dialog poprzez nieformalne spotkania pomiędzy związkami zawodowymi a stowarzyszeniami władz lokalnych, mający na celu przedyskutowanie takich kwestii jak dodatkowe gwarancje socjalne dla pracowników, wzrost wynagrodzeń oraz wakacje, itd. Jednakże brak formalnych organizacji pracodawców jest procesem ograniczającym na tym polu i związki zawodowe wołają o zmiany prawne, które umożliwią stowarzyszeniom władz lokalnych zaangażowanie się w sektorowy dialog społeczny. Rozwijający się. Ale obecnie jeszcze słaby sektorowy dialog społeczny istnieje również w Rumunii, w odniesieniu do rozwoju Usług Ogólnego Interesu.

Ogólnie rzecz biorąc dialog społeczny i negocjacje zbiorowe w sektorze tworzą obraz powolnego wyłaniania się ze spuścizny przeszłości oraz rodzącego się rozwoju pod wpływem wymogów przystąpienia do Unii Europejskiej, wsparcia rządowego, nacisków ze strony organizacji narodowych partnerów społecznych (zwłaszcza związków zawodowych) oraz doświadczeń w europejskim dialogu społecznym i współpracy. Rozwijające się dialogi wyraźnie odzwierciedlają specyfikę systemu prawnego oraz struktur organizacyjnych poszczególnych państw.

Jako część procesu europejskiego sektorowego dialogu społecznego można rozważać, w jaki sposób te rozwijające się struktury mogą być w najlepszy sposób wspierane. Jak to nieustannie powtarzają Komisja Europejska oraz europejskie organizacje partnerów społecznych, skuteczne procesy dialogu społecznego są ważne przy osiągnięciu nie tylko celów strategii lizbońskiej w odniesieniu do wzrostu i tworzenia zatrudnienia, ale również w odniesieniu do osiągnięcia pomyślnej modernizacji sektora publicznego.

Kluczowe kwestie wpływające na sektor

Nasze badania wykryły znaczącą liczbę podobieństw pomiędzy państwami, w zakresie kluczowych kwestii dotyczących sektorów władz regionalnych i lokalnych w nowych Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących. Niektóre z tych kwestii są znane nawet w kontekście sektora w „starej Unii Europejskiej” – na przykład modernizacja sektora publicznego – ale istnieją też znaczące różnice pomiędzy „piętnastką” Unii Europejskiej a państwami, które zostały objęte tym badaniem, w odniesieniu do osiągniętego stadium w procesie reform oraz sposobów wprowadzania zmian. To ostatnie w dużym stopniu odnosi się do braku lub stosunkowo niedawnej natury struktur dialogu społecznego i wynikających z tego trudności w osiągnięciu zgodnego wdrożenia reform. Ten rozdział skupi się więc na głównych wyzwaniach wyrastających z reformy sektora publicznego oraz jego czynnikach napędzających, lecz również na przeszkodach w osiągnięciu wynegocjowanych wyników będących rezultatem obecnych układów negocjacyjnych. Rozdział odniesie się również do sposobów, które stosują poszczególne państwa, gdy zajmują się tymi kwestiami.

Reforma sektora publicznego

Sektor władz lokalnych i regionalnych przechodzi okres znaczących zmian przez ostatnie 10-15 lat w wielu „nowych” Państwach Członkowskich i państwach kandydujących. Jest to częściowo wynikiem fundamentalnych zmian społecznych, politycznych i gospodarczych zachodzących w większości z tych państw od czasu rozpadu bloku komunistycznego oraz wprowadzenia gospodarki rynkowej i przystąpienia do Unii Europejskiej. Nie tylko zrewidowano struktury i zakres obowiązków władz lokalnych i regionalnych, lecz również sposób w jaki finansowane i zapewniane są lokalne usługi publiczne przeszedł fundamentalną transformację. Następujące

efekty tych procesów zostały zaobserwowane w znacznej części spośród 13 badanych państw:

- Decentralizacja (lub w pewnych przypadkach recentralizacja) funkcji i obowiązków prowadziła do utraty pracy oraz niepewności dotyczącej obowiązków na pewnych obszarach;
- Ogólna surowość budżetowa oraz brak autonomii lokalnej w zakresie procesów budżetowych zaowocowała niskimi płacami, zamrożeniem zarobków (i rzeczywistymi obniżkami płac w kontekście rosnących kosztów konsumenckich) oraz zwolnieniami;
- Zlecenia zewnętrzne oraz prywatyzacja stały się coraz bardziej rozpowszechnionym zjawiskiem, często prowadząc do zwolnień w sektorze publicznym.

Ogólnie rzecz ujmując, trendy w strukturach władz są skierowane w kierunku większej decentralizacji obowiązków, jak również w kierunku zleceń zewnętrznych oraz prywatyzacji wielu zadań i usług uprzednio zapewnianych przez władze lokalne i regionalne. Tak, jak to miało miejsce w przypadku „starej Unii Europejskiej”, stosuje się to zwłaszcza do dostarczania usług komunalnych, takich jak gaz, elektryczność, woda, usuwanie odpadków i w niektórych przypadkach infrastruktura i usługi transportowe. Gwałtowne i częste zmiany na tym polu oznaczały trudności w zarządzaniu tymi usługami przez władze lokalne, które obecnie pełnią raczej funkcje zleceńodawcy i zarządcy, niż rzeczywistego wykonawcy usług. Te i inne zmiany mające na celu zapewnienie nowych usług i wyższego stopnia zorientowania na klienta doprowadziły do wezwań ze strony związków zawodowych o lepsze i częstsze szkolenia pracownicze. Na przykład na Węgrzech nowa ustawa o procesach administracyjnych w sektorze publicznym została przyjęta w grudniu 2004 roku, co zaowocowało znaczącymi zmianami w systemach administracji publicznej, ze zwiększonym naciskiem na jakość usług,

większe zorientowanie na klienta oraz e-zarządzanie. Podczas gdy wszyscy zgadzają się, że istnieje potrzeba takich zmian, wymagane są poprawki w czasie pracy o organizacji pracy. Organizacje partnerów społecznych po obu stronach rozpoznały potrzebę lepszych szkoleń oraz dostarczania informacji dotyczących tych zmian we władzach lokalnych.

Planowanie przyszłego rozwoju usług lokalnych i regionalnych jest następnie utrudniane przez brak stabilności i/lub kontroli nad budżetami władz lokalnych, co jest oczywiste w wielu państwach. Na przykład w Estonii, pomimo że przedstawiciele władz miejskich zostali zaangażowani w dwustronne dyskusje z rządem na temat budżetów lokalnych już od 1994 roku, rząd centralny ma ostatnie słowo w kwestii przydziału środków. W ostatnich miesiącach organizacje władz lokalnych w Estonii zostały zaangażowane w długoterminowe procesy planowania budżetowego, przy wyraźnej chęci zaangażowania również ze strony sektorowych związków zawodowych.

Brak kontroli finansowej oraz ograniczenia w całym sektorze publicznym doprowadziły do znaczących zwolnień w niektórych państwach (choć nie we wszystkich – patrz tabele dotyczące zatrudnienia w załączniku V). Na przykład na Węgrzech zredukowano prawie 7000 stanowisk pracy w administracji publicznej w 2004 roku, oraz planuje się dalsze redukcje o 8000 o roku 2005. W szczególności związki zawodowe wyraziły swoje zaniepokojenie dotyczące wpływu, jaki te cięcia mogą wywrzeć na zapewnienie usług, zwłaszcza w odległych wspólnotach wiejskich. Dodatkowo prywatyzacja wpłynęła na zatrudnienie w sektorze wodnym na Węgrzech, powodując około 30% redukcję pracowników w przeciągu kilku pierwszych lat działalności prywatnej. Partnerzy społeczni przeprowadzili dwustronne negocjacje dotyczące prywatyzacji oraz zleceń zewnętrznych w usługach wodnych, a związki zawodowe szczególnie

odniosły się do wagi korzyści płynących z doświadczeń innych państw, którymi można się dzielić poprzez uczestnictwo w międzynarodowych konfederacjach związków zawodowych. Na Słowacji związki zawodowe wyrażały zaniepokojenie, czy cięcia w sektorze publicznym nie doprowadzą do zamykania przedszkoli oraz szkół podstawowych, jak również zmniejszenia ilości łóżek szpitalnych oraz instytucji opieki społecznej. Jak to wspomniano powyżej, w wielu państwach redukcje w sektorze publicznym oraz zamrożenie płac stoi w bezpośredniej sprzeczności ze znaczącym wzrostem gospodarczym osiągniętym przez całość gospodarki państwa.

Ważne jest, że te zmiany zachodzą w kontekście często słabych organizacji partnerów społecznych i dopiero rozwijającego się dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych zdolnych osiągnąć wynegocjowane rozwiązania dla tych wyzwań.

Brak sektorowych organizacji pracodawców oraz struktur dialogu społecznego

Wyraźnie jedną z kluczowych kwestii wpływających na rozwój dialogu społecznego w sektorze władz lokalnych i regionalnych jest brak, w większości państw, organizacji reprezentujących władze lokalne ze strony pracodawcy, upoważnionych do udziału w negocjacjach zbiorowych. Podczas gdy w niektórych państwach ruchy w kierunku utworzenia skutecznych organizacji pracodawców są hamowane przez same organizacje władz lokalnych, w innych państwach istnieją bariery prawne, nie zezwalające ciałom zarządzającym lokalnie i regionalnie na wypełnianie zadań pracodawców. W Czechach, Estonii i Polsce odbywają się obecnie procesy mające na celu przezwycięzenie tych przeszkód (patrz powyżej).

Niektóre państwa nie tylko posiadają słabe organizacje pracodawców, lecz również słabe struktury związków zawodowych, jako wynik niskiego zagęszczenia członków oraz ograniczonego zakresu umów zbiorowych.

Rozdrobnienie organizacji również może stanowić problem. Na przykład na Węgrzech istnieje nie mniej niż siedem organizacji reprezentujących interesy władz lokalnych. Powody tego rozdrobnienia są zarówno polityczne, jak i historyczne oraz strukturalne. W przeszłości podjęto kilka prób utworzenia organizacji nadrzędnej, ale zakończyły się one niepowodzeniem, głównie z powodu różnych politycznych punktów widzenia.

Jednakże, jak to wspomniano powyżej, ta sytuacja powoli zmienia się w kierunku rozwoju procesów dialogu społecznego oraz prób przezwyciężenia barier prawnych hamujących sektorowe negocjacje zbiorowe. W kontekście priorytetów politycznych oraz zaleceń Unii Europejskiej dotyczących skutecznego zarządzania, należy zastanowić się nad sposobami wsparcia tych procesów, bez ich zakłócenia.

Wnioski

Ten rozdział próbuje podsumować wnioski z badań dotyczące powiązań pomiędzy kluczowymi kwestiami sektora, zidentyfikowanymi w “nowych” Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących a priorytetami procesu sektorowego dialogu społecznego na poziomie Unii Europejskiej. Dodatkowo, rozdział ten podnosi szereg pytań do dalszego zbadania, które mogą zostać przedmiotem dyskusji podczas zbliżającej się konferencji dotyczącej tych badań, a w konsekwencji mogą zostać dołączone do raportu.

Wyraźnie istnieje pewna liczba podobieństw pomiędzy kluczowymi zagadnieniami przed którymi stoi sektor władz lokalnych w “starych” i “nowych” Państwach Członkowskich oraz państwach kandydujących. Kwestie te odnoszą się głównie do procesu modernizacji sektora publicznego oraz pragnienia stworzenia większej skuteczności, zorientowania na klienta oraz usług jakościowych. Sposoby, które państwa wybrały do osiągnięcia tych celów również są podobne (częściowo prowadzone przez europejskie uregulowania prawne), jednakże różne państwa wyraźnie osiągnęły różne stadia we wdrażaniu tych reform. Powinno się tu wspomnieć następujące kluczowe zmiany:

- Kontraktowanie zewnętrzne usług (wymagające od władz lokalnych pełnienia różnych funkcji, na przykład zarządców kontraktu)
- Prywatyzacja (wymagająca od władz lokalnych pełnienia różnych funkcji, przykładowo regulacyjnych i monitorujących)
- Reforma dostarczania usług, na przykład przez e-zarządzanie; ulepszenia w zakresie dostępności usług, na przykład godzin otwarcia itd. Wiele z tych zmian wymaga usprawnień w organizacji pracy oraz profilach umiejętności zawodowych

- Większe zorientowanie na klienta (połączone z powyższym)
- Większy nacisk na produktywność oraz zarządzanie wynikami

W powiązaniu z powyższymi zmianami, oraz dodatkowo do nich, władze lokalne i regionalne muszą zarządzać zmianami w odniesieniu do zmieniających się trendów demograficznych oraz nowych wymogów kwalifikacji zawodowych.

Kluczowa różnica pomiędzy sposobem, w jaki stawia się czoła tym wyzwaniom w „starych” i w „nowych” Państwach Członkowskich leże ogólnie rzecz biorąc w możliwościach wystarczająco dobrze utrwalonych procesów dialogu społecznego, zdolnych osiągnąć podejście negocjacyjne, aby sprostać powyższym wyzwaniom. Takie sektorowe negocjacje zbiorowe oraz dialog społeczny są dobrze rozwinięte w „starej Unii Europejskiej”, ale dopiero się kształtują w większości „nowych” Państw Członkowskich oraz państwach kandydujących.

Dlatego też należy położyć nacisk na dzielenie się informacjami w odniesieniu do doświadczeń i dobrych praktyk w ustanawianiu i osiąganiu celów reformy sektora publicznego (włączając w to ocenę rezultatów); wdrożenie skutecznych strategii zasobów ludzkich, aby wspierać te procesy oraz budowanie możliwości wspierania rodzącego się dialogu społecznego i układów negocjacji zbiorowych w tych państwach, gdzie nie są one obecnie wystarczająco mocno rozwinięte. Podczas realizacji tych celów, należy mieć w pamięci następujące pytania:

Reforma sektora publicznego

- Jakie są precyzyjne cele postawione reformie sektora publicznego i modernizacji?
- Kto jest zaangażowany w ustanawianie tych celów, gwarantując ich wdrożenie oraz oceniając wyniki?
- Czy zostały przeprowadzone formalne oceny wpływu procesów reform; jakie wyciągnięto wnioski oraz czy można się nimi podzielić?
- W jaki sposób reforma zagwarantowała, że utrzymana zostanie wysoka jakość usług publicznych w kontekście zleceń zewnętrznych lub prywatyzacji oraz czy oceniono wpływ tych procesów? Jakie wnioski zostały wyciągnięte oraz czy można się nimi podzielić?
- Które strategie z zakresu zasobów ludzkich zostały zastosowane w celu stawienia czoła wyzwaniom procesów modernizacyjnych, oraz w celu wypełnienia nowych wymogów kwalifikacyjnych i udzielenia odpowiedzi na wpływ zmian demograficznych?

Rozwój struktur dialogu społecznego

- Czy istnieją jakieś przeszkody prawne hamujące rozwój skutecznego sektorowego dialogu społecznego oraz negocjacji zbiorowych, a jeżeli tak, to jakie?
- Jak zostały one przezwyciężone w innych państwach oraz czego można się z tego nauczyć?
- Czy wśród narodowych rządów i organizacji partnerów społecznych istnieje chęć pokonania tych barier?
- Jakie są odpowiednie struktury na poziomie narodowym, regionalnym lub lokalnym, które ułatwiają dialog społeczny?
- Czy stowarzyszenia władz lokalnych pragną wypełniać rolę organizacji pracodawców?
- Jeżeli nie, to jakie są tego powody/bariery/przeszkody?
- Jeżeli tak, to jakie kwestie muszą zostać rozwiązane, aby stworzyć wystarczające możliwości skutecznego pełnienia tej roli?
- Czy profil organizacyjny związków zawodowych jest wystarczający do zaangażowania się w sektorowe negocjacje zbiorowe?
- Jaka jest organizacyjna gęstość związków zawodowych oraz organizacji władz lokalnych oraz czy jest ona wystarczająca do osiągnięcia regionalnego lub narodowego zasięgu?
- Jeżeli nie, to w jaki sposób można tę trudność przezwyciężyć? Czy można się czegoś nauczyć od innych państw?
- Jakie wsparcie jest wymagane ze strony rządu narodowego przy budowaniu ich kompetencji?
- Jakie wsparcie jest wymagane/pożądane ze strony Komisji Unii Europejskiej przy budowaniu ich kompetencji?
- Jakie wsparcie jest wymagane/pożądane od organizacji sektorowych partnerów społecznych z Unii Europejskiej przy budowaniu ich kompetencji?

ZAŁĄCZNIKI

I. Struktura i obowiązki władz lokalnych i regionalnych

Państwo	Struktura i obowiązki władz lokalnych i regionalnych
Cypr	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 6 okręgów, 33 obszary miejskie, 576 rad wspólnoty (obszary wiejskie) Obowiązki na szczeblu miejskim: budowa, utrzymanie i oświetlenie ulic, usuwanie i przeróbka śmieci, ochrona i ulepszanie środowiska oraz obszarów miejskich, tworzenie, rozwój i utrzymanie ogrodów miejskich oraz ochrona zdrowia publicznego.
Czechy	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 14 regionów, 6258 okręgów miejskich, Obowiązki: <ul style="list-style-type: none"> Poziom miejski: Rozwój lokalny, straż miejska, dostawa wody, odnowa budynków, rolnictwo, szkolnictwo podstawowe, mieszkalnictwo, pomoc społeczna i planowanie miejskie. Poziom regionalny: Szkolnictwo średnie, sieć dróg, pomoc społeczna, środowisko, transport publiczny, rozwój i zdrowie regionalne.
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 15 hrabstw (funkcje delegowane przez administrację państwową), 39 miast, 202 okręgów wiejskich Obowiązki na poziomie miejskim: przedszkola, szkolnictwo, działalność kulturalna, opieka społeczna, zakłady użyteczności publicznej, budownictwo socjalne, transport miejski i utrzymanie dróg, środowisko i utrzymanie zakładów publicznych.
Węgry	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 19 hrabstw, 3158 okręgów miejskich Obowiązki: <ul style="list-style-type: none"> Poziom miejski: dostawa wody, ogólne szkolnictwo (przedszkolne i podstawowe), podstawowe usługi zdrowotne i opiekuńcze, oświetlenie publiczne, utrzymanie dróg publicznych i cmentarzy, ochrona praw mniejszości etnicznych i narodowych. Poziom hrabstwa: szkolnictwo ponadpodstawowe I zawodowe, biblioteki, archiwa, usługi dla osób niepełnosprawnych I starszych, usługi dla bezdomnych, rodzin i szpitali.
Łotwa	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 26 okręgów, 63 miasta, 26 miasta łączone, 444 okręgi wiejskie Obowiązki na poziomach lokalnym/regionalnym: instytucje użyteczności publicznej i transport, zarządzanie i utrzymywanie infrastruktury lokalnej/regionalnej, edukacja, wsparcie dla działań kulturalnych, zdrowie i opieka społeczna, budownictwo mieszkaniowe, rozwój gospodarczy, wydawanie zezwoleń na działalność handlową, utrzymywanie porządku publicznego, budownictwo oraz lokalne/regionalne planowanie, ochrona dzieci, organizacja wyborów, utrzymywanie spisu wyborców, zbieranie statystyk, zapewnianie reprezentacji mieszkańców w regionalnym Funduszu Ubezpieczeń Chorobowych.
Litwa	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 10 hrabstw, 60 okręgów miejskich Obowiązki: <ul style="list-style-type: none"> Poziom miejski: edukacja, żłobki, przedszkola, opieka społeczna, usługi dla osób starszych i niepełnosprawnych, usługi specjalne, mieszkalnictwo socjalne, usługi zdrowotne, kultura, rozrywka i sport, zapewnianie wody i kanalizacji, centralne ogrzewanie, usługi środowiskowe (zbiórka śmieci, utrzymanie ulic), ruch oraz transport, rozwój miejski. Poziom hrabstwa: utrzymanie dróg, działalność edukacyjna i kulturalna.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 3 regiony, 68 władze lokalne Nie ma podziału obowiązków pomiędzy władze lokalne i regionalne – funkcje i obowiązki są statutowo przypisane radom lokalnym. Obowiązki: <ul style="list-style-type: none"> Zarządzanie nieczystościami, zmiany w ruchu lokalnym, budownictwo i schematy planistyczne, utrzymanie ulic i oświetlenia, doradztwo obywatelom, zakładanie, utrzymanie żłobków, bibliotek, przedszkoli, terenów sportowych oraz innych usług i budynków edukacyjnych; zakładanie i utrzymywanie centrów oraz biur regionalnych zdrowia, opieki oraz rehabilitacji, zarządzanie wodą, zarządzanie własnością publiczną, zbieranie czynszów rządowych oraz wydawanie tymczasowych zezwoleń handlowych.
Polska	<ul style="list-style-type: none"> Struktura: 16 regionów, 380 powiatów, 2489 gmin miejskich, 40057 gmin wiejskich Obowiązki: <ul style="list-style-type: none"> Poziom regionu: pełna odpowiedzialność za strategię (pełną, socjo-ekonomiczną) oraz przestrzenną (fizyczną) planowania regionalnego. Poziom powiatu: specyficzne obowiązki planistyczne. Charakter samorządowy, ale wykonywane są również pewne zadania określone przez państwo. Poziom gminy: funkcje obowiązkowe: rozwój i planowanie fizyczne, szkolnictwo podstawowe, ogólna opieka medyczna, usługi społeczne, przedsiębiorstwa użyteczności publicznej, budownictwo miejskie, drogi lokalne, lokalny transport publiczny, kultura, rekreacja, porządek publiczny, ochrona przeciwpożarowa i planowanie fizyczne. Funkcje zlecone: Rejestracja ślubów, narodzin i zgonów, zapewnianie dowodów osobistych i praw jazdy, obrona cywilna, ochrona środowiska oraz kontrola sanitarna.

Państwo	Struktura i obowiązki władz lokalnych i regionalnych
Słowacja	<ul style="list-style-type: none"> • Struktura: 8 regionów, 2920 okręgów miejskich • Obowiązki: Poziom lokalny: rozwój lokalny, szkolnictwo podstawowe, podstawowa opieka zdrowotna oraz opieka długotrwała; mieszkalnictwo, utrzymanie i zarządzanie infrastrukturą. Poziom regionalny: szkolnictwo ponadpodstawowe, transport regionalny oraz rozwój regionalny.
Słowenia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktura: Jednowarstwowy system 193 okręgów miejskich. • Obowiązki: Podstawowy poziom miejski: szkolnictwo podstawowe, podstawowa opieka zdrowotna, zapewnienie najważniejszych zakładów użyteczności publicznej, usługi pocztowe i bankowe, biblioteki, budynki i administracja publiczna, utrzymanie obszarów publicznych. Okręgi o statusie miasta: regulacja lokalnego transportu publicznego, regulacja przestrzeni publicznej oraz budowa zakładów, administracja publiczną siecią instytucji szkolnictwa podstawowego, średniego, zawodowego oraz wyższego, publiczna służba zdrowia wyższego szczebla, sieć usług publicznych, zakładanie centrów telekomunikacyjnych oraz mediów lokalnych, wsparcie działalności kulturalnej oraz zarządzanie kwestiami mieszkalnictwa.
Bułgaria	<ul style="list-style-type: none"> • Struktura: 26 regionów, 264 okręgów miejskich • Obowiązki: Poziom miejski: zbieranie i przeróbka odpadków z gospodarstw domowych, rozwój miejski, budowa oraz utrzymanie ulic, placów, parków, ogrodów, oświetlenia ulic; działanie transportu publicznego na terenie okręgu, ogólne oraz szczegółowe plany miast, utrzymanie oraz dalszy rozwój lokalnych obiektów sportowych, turystycznych oraz rekreacyjnych; szkoły lokalne – podstawowe i ponadpodstawowe (włączając w to wynagrodzenia i ubezpieczenie społeczne pracowników), szpitale miejskie oraz instytucje socjalne, ośrodki usług socjalnych, pomniki kultury, historii oraz architektury o znaczeniu miejskim; miejskie przedszkola, teatry, orkiestry, muzea oraz ich zbiory sztuki, biblioteki itd.; określanie opłat za usługi miejskie, zarządzanie własnością miejską dla dobra obywateli, zarządzanie przedsiębiorstwami miejskimi oraz przyjmowanie i wdrażanie budżetu miejskiego. Działalności związane z zarządzaniem opieką zdrowotną, edukacją, bezpieczeństwem socjalnym oraz kulturą są dzielone pomiędzy okręgi miejskie a rząd narodowy.
Rumunia	<ul style="list-style-type: none"> • Struktura: 42 hrabstwa, 86 okręgi, 280 miasta, 2800 wspólnoty • Obowiązki: Władze lokalne: lokalny rozwój gospodarczy, lokalny rozwój miejski, zarządzanie terenami miejskimi, zarządzanie cmentarzami, ochrona środowiska; mieszkalnictwo. Utrzymanie lokalnych dróg publicznych, transport lokalny; szkolnictwo podstawowe, opieka zdrowotna; lokalne bezpieczeństwo publiczne, ochrona przeciwpożarowa, usługi społeczne, działalność kulturalna i sportowa oraz biblioteki i ośrodki kultury. Administracja hrabstwa: ochrona cywilna, szkolnictwo ponadpodstawowe i zawodowe; przedszkola, żłobki, planowanie miejskie i regionalne; ochrona środowiska, regionalne drogi i transport.
Turcja	<ul style="list-style-type: none"> • Struktura: 81 prowincji, 3200 okręgów miejskich (z których 16 to duże okręgi metropolitalne), 50000 administracji wiejskich • Nie istnieje żaden regionalny/lokalny poziom administracji – za wszystkie usługi odpowiada administracja miejska • Obowiązki: Planowanie i wdrażanie planów miejskich, rozwój terenów, odnawianie obszarów, planowanie oraz wykonanie budownictwa socjalnego, organizacja i zarządzanie lokalnym transportem publicznym oraz parkingami, budowa i utrzymanie sieci dróg oraz obszarów publicznych, dostawa wody, usług wywożenia śmieci oraz dostaw gazu, oczyszczanie miejsc publicznych, zapewnienie usług ochrony przeciwpożarowej, działalność rzeźni, tworzenie i utrzymywanie ośrodków rekreacyjno-kulturalno-edukacyjno-turystycznych, zapewnienie usług weterynaryjnych, utworzenie i zarządzanie ośrodkami zdrowia oraz opieki społecznej, regulacja zanieczyszczeń przemysłowych oraz zachowanie obszarów o wartości przyrodniczej lub historycznej.

II. Ramy relacji przemysłowych

Państwo	Ramy relacji przemysłowych
Cypr	<ul style="list-style-type: none"> • System oparty na zasadzie woluntaryzmu oraz zgromadzeń trójstronnych. • Głównie dwustronne negocjacje zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa lub sektorowym. • Silny trójstronny system konsultacji.
Czechy	<ul style="list-style-type: none"> • Dwustronne negocjacje zbiorowe głównie na poziomie przedsiębiorstwa lub na poziomie sektorowym. • Zgromadzenia trójstronne odbywają się w ramach Rady Porozumienia Gospodarczego I Społecznego.
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog społecznym jest lepiej rozwinięty na poziomie narodowym, niż na niższych poziomach. • Dwustronne negocjacje zbiorowe są prowadzone na poziomie przedsiębiorstw. • Obecnie istnieje jedynie 7 porozumień sektorowych oraz 10 porozumień na poziomie niższym.
Węgry	<ul style="list-style-type: none"> • Dwustronne negocjacje zbiorowe odbywają się głównie na poziomie przedsiębiorstwa, chociaż w ostatnich latach rozwinęły się negocjacje sektorowe, wraz ze stworzeniem sektorowych komitetów dialogu społecznego. • Silny jest narodowy układ trójstronny.
Łotwa	<ul style="list-style-type: none"> • Dwustronne negocjacje głównie na poziomie przedsiębiorstw; zawartych zostało jedynie 10 porozumień sektorowych. • Zgromadzenia trójstronne poprzez Narodową Radę Trójstronną.
Litwa	<ul style="list-style-type: none"> • Trójstronne partnerstwo na poziomie narodowym jest lepiej rozwinięte niż dwustronne relacje pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. • Zgromadzenia trójstronne skupiają się w Radzie Trójstronnej Republiki Litewskiej. • Porozumienia trójstronne związane kodeksem pracy z 2002 roku. Wszelkie porozumienia dwustronne są popierane na szczeblu trójstronnym.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Wszelkie porozumienia zbiorowe w sektorze prywatnym są negocjowane na szczeblu przedsiębiorstwa. • Płace w sektorze publicznym są ustalane przez porozumienie dwustronne na szczeblu narodowym.
Polska	<ul style="list-style-type: none"> • Negocjacje zbiorowe odbywają się głównie na szczeblu przedsiębiorstwa. • Istnieje kilka trójstronnych instytucji dialogu społecznego na poziomie narodowym i regionalnym (np. Trójstronny Komitet Społeczny i Ekonomiczny, Wojewódzkie Komitety Dialogu Społecznego, Łączony Komitet Rządu Centralnego i Lokalnego).
Słowacja	<ul style="list-style-type: none"> • Negocjacje zbiorowe mają miejsce głównie na szczeblu sektorowym – około 40% siły roboczej jest objęta porozumieniem sektorowym. • Negocjacje na szczeblu trójstronnym kończą się albo niewiążącymi zaleceniami albo ogólnym porozumieniem, które ustala ramy wzajemnych stosunków.
Słowenia	<ul style="list-style-type: none"> • Negocjacje zbiorowe są wysoce scentralizowane, zakończone dwoma ogólnymi narodowymi porozumieniami (jedno dla sektora prywatnego, a drugie – dla publicznego). • Porozumienia sektorowe I na szczeblu przedsiębiorstw muszą być zgodne z odpowiednimi porozumieniami narodowymi. • Silna jest trójstronność.
Bułgaria	<ul style="list-style-type: none"> • Negocjacje zbiorowe są organizowane na trzech szczeblach: <ul style="list-style-type: none"> - poziom sektorowy - poziom miejski - poziom przedsiębiorstwa/firmy • Zgromadzenia trójstronne odbywają się poprzez Narodową Radę Współpracy Trójstronnej
Rumunia	<ul style="list-style-type: none"> • Większość negocjacji zbiorowych jest dwustronna na poziomie przedsiębiorstwa; jednakże istnieją również porozumienia narodowe (1) oraz sektorowe (10). • Zgromadzenia trójstronne odbywają się poprzez Trójstronny Sekretariat Dialogu Społecznego.
Turcja	<ul style="list-style-type: none"> • Dwustronny dialog społeczny istnieje głównie w przedsięwzięciach na dużą skalę oraz w sektorze publicznym. Na poziomie małych oraz średnich przedsiębiorstw praktycznie nie istnieje. • Rząd ustanowił specjalną pod-komisję w celu zachęcania do rozwoju dialogu społecznego.

III. Negocjacje zbiorowe w sektorze władz lokalnych i regionalnych oraz układy dialogu społecznego

Państwo	Negocjacje zbiorowe w sektorze władz lokalnych i regionalnych oraz układy dialogu społecznego
Cypr	<ul style="list-style-type: none"> Dwustronne negocjacje w państwie dotyczące urzędników służby cywilnej (większość pracowników w sektorze). Uzgodnione warunki stają się obowiązujące na 3 lata Brak negocjacji sektorowych oraz możliwości dialogu społecznego.
Czechy	<ul style="list-style-type: none"> Doroczne negocjacje dwustronne z rządem dotyczące kluczowych warunków. Dodatkowo korzyści są negocjowane pomiędzy związkami zawodowymi a każdym okręgiem miejskim. Nowy Kodeks Pracy, który wejdzie w życie w 2006 roku zapewni większe pole manewru dla negocjacji sektorowych. Brak rozwiązań umożliwiających sektorowy dialog społeczny.
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> Minimalne płace są ustanawiane na poziomie narodowym. Płace oraz warunki zatrudnienia są ustalane pomiędzy związkami zawodowymi a każdym okręgiem samorządowym na okres jednego roku. Nowe propozycje mogą doprowadzić do rozwiązań prawnych, które pozwolą organizacjom reprezentującym władze lokalne na działanie jako organizacje pracodawców. Pierwsze kroki w kierunku szerszego dialogu w tym sektorze.
Węgry	<ul style="list-style-type: none"> Płace i warunki zatrudnienia są ustalane na drodze dorocznych negocjacji w trójstronnej Radzie Pojednania Interesów Narodowego Sektora Publicznego (związki zawodowe reprezentujące pracowników służby zdrowia negocjują bezpośrednio z Ministerstwem Zdrowia). Odrębne przepisy prawne odnoszące się do urzędników służby cywilnej oraz pozostałych pracowników sektora publicznego. Obecnie brak negocjacji sektorowych z powodu ograniczeń w Kodeksie Pracy. Sektor wodny posiada negocjacje sektorowe poprzez Komitet Dialogu Sektorowego dla Usług Wodnych. Istnieje trójstronny dialog sektorowy oraz pewne ruchy w kierunku dialogu dwustronnego.
Łotwa	<ul style="list-style-type: none"> Dwustronne negocjacje zbiorowe odbywają się w każdym okręgu miejskim, Tam, gdzie nie ma związków zawodowych, płace są ustalane jednostronnie. Brak sektorowego dialogu społecznego.
Litwa	<ul style="list-style-type: none"> Płace oraz warunki zatrudnienia pracowników służby cywilnej są ustalane jednostronnie przez rząd. Negocjacje zbiorowe szczebla lokalnego lub regionalnego dla pozostałych pracowników sektora publicznego na tych obszarach, gdzie istnieją aktywne związki zawodowe. Rozwijający się sektorowy dialog społeczny, mający na celu przedyskutowanie takich kwestii, jak płace oraz warunki zatrudnienia.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> Dwustronne negocjacje zbiorowe na szczeblu narodowym dla wszystkich pracowników sektora publicznego pomiędzy rządem a związkami zawodowymi. Pewne sektorowe dialogi społeczne dotyczące takich kwestii, jak budżety, BHP, zaświadczenia o kwalifikacjach itd.
Polska	<ul style="list-style-type: none"> Warunki zatrudnienia są ustalane na poziomie narodowym przez ustawodawstwo dotyczące urzędników służby cywilnej, pracowników administracji miejskiej oraz innych pracowników (poprzez Kodeks Pracy). Istnieje trójstronny dialog społeczny na szczeblu narodowym i regionalnym.
Słowacja	<ul style="list-style-type: none"> Trójstronne negocjacje zbiorowe na szczeblu narodowym prowadzące do oddzielnych porozumień dotyczących pracowników służby cywilnej oraz pozostałych pracowników sektora publicznego. Dialog społeczny odbywa się pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi na temat kluczowych kwestii dotyczących sektora.
Słowenia	<ul style="list-style-type: none"> Negocjacje na szczeblu krajowym pomiędzy związkami zawodowymi a państwem.
Bułgaria	<ul style="list-style-type: none"> Warunki zatrudnienia pracowników służby cywilnej są określane jednostronnie przez państwo poprzez ustawodawstwo, Płace innych pracowników sektora publicznego są ustanawiane przez negocjacje dwustronne na szczeblach lokalnym oraz regionalnym. Miejskie rady kooperacji społecznej zapewniają forum dyskusyjne pomiędzy związkami a przedstawicielami władz miejskich, w sprawach problemów dotyczących sektora.
Rumunia	<ul style="list-style-type: none"> Doroczne negocjacje trójstronne dotyczące płac oraz warunków zatrudnienia pracowników służby cywilnej. Warunki dla pozostałych pracowników sektora publicznego są ustanawiane na poziomie lokalnym lub regionalnym. Pewien sektorowy dialog społeczny w kwestiach dotyczących sektora.
Turcja	<ul style="list-style-type: none"> Płace oraz warunki zatrudnienia urzędników służby cywilnej są ustalane na drodze negocjacji pomiędzy rządem a związkami zawodowymi. Negocjacje zbiorowe dotyczące pozostałych pracowników sektora publicznego mają miejsce pomiędzy związkami zawodowymi a każdym okręgiem miejskim. Instytucjonalne komitety zarządzające ułatwiają sektorowy dialog społeczny pomiędzy organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi w sprawach dotyczących sektora.

IV. Kluczowe wyzwania dla sektora władz lokalnych i regionalnych

Państwo	Kluczowe wyzwania dla sektora władz lokalnych i regionalnych
Cypr	<ul style="list-style-type: none"> • Prywatyzacja • Zamrożenie płac • Wiek emerytalny pracowników sektora publicznego
Czechy	<ul style="list-style-type: none"> • Prywatyzacja • Brak organizacji pracodawców
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> • Ruchy w kierunku zmian prawnych pozwalających na zakładanie organizacji pracodawców w sektorze władz lokalnych/regionalnych • Brak niezależnych/stabilnych budżetów. • Niskie płace oraz regionalne różnice płac. • Niski współczynnik uczestnictwa w związkach zawodowych. • Zmiany w zakresie obowiązków okręgów miejskich. • Zlecenia zewnętrzne oraz przetargi publiczne.
Węgry	<ul style="list-style-type: none"> • Rozdrobnienie reprezentacji organizacji władz lokalnych. • Brak organizacji pracodawców. • Nowe schematy płac dla urzędników służby cywilnej. • Prywatyzacja. • Niskie płace. • Redukcje w wydatkach publicznych. • Zmiany w zakresach obowiązków różnych szczebli władz lokalnych. • Nowe procedury administracyjne.
Łotwa	<ul style="list-style-type: none"> • Brak zaangażowania partnerów społecznych spowodowany niskim współczynnikiem uczestnictwa w związkach zawodowych oraz słabością instytucjonalną. • Brak autonomii fiskalnej władz lokalnych.
Litwa	<ul style="list-style-type: none"> • Brak organizacji pracodawców. • Potrzeba uregulowań prawnych, które pozwolą organizacjom pracodawców w sektorze na zbiorowe negocjacje. Nie są czynione żadne wysiłki w tym kierunku. • Brak autonomii finansowej.
Malta	<ul style="list-style-type: none"> • Prywatyzacja. • Wprowadzenie Partnerstwa Publiczno-Prywatnego. • Większe zorientowanie na klienta. • Różne wzorce pracy. • Bezpieczeństwo pracy.
Polska	<ul style="list-style-type: none"> • Ograniczenia finansowe. • Wymogi nowego Kodeksu Pracy, które wzywają do zakończenia porozumień zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców od 2009 roku. • Status miejskiej służby cywilnej.
Słowacja	<ul style="list-style-type: none"> • Ograniczenia finansowe. Stowarzyszenie Miast i Gmin Słowacji odmówiło podpisania w 2004 roku porozumienia zbiorowego, ponieważ uważało, że jest okręgom zostały przyznane niewystarczające środki finansowe.
Słowenia	<ul style="list-style-type: none"> • Niższy poziom autonomii władzy lokalnej. • Ustawa o Płacach w Sektorze Publicznym z 2003 roku ograniczyła płace urzędników publicznych.
Bułgaria	<ul style="list-style-type: none"> • Brak niezależności finansowej prowadzący do dysproporcji pomiędzy prawami a obowiązkami. • Zły stan infrastruktury miejskiej. • Ruchy w kierunku prywatyzacji.
Rumunia	<ul style="list-style-type: none"> • Prywatyzacja • Warunki przetargów publicznych • Brak strategii lokalnych rozwoju usług publicznych.
Turcja	<ul style="list-style-type: none"> • Prywatyzacja. • Zwolnienia indywidualne i redukcje grupowe. • Późna zapłata wynagrodzeń i świadczeń.

V. Dane dotyczące zatrudnienia w sektorze publicznym⁴

Zatrudnienie w administracji publicznej⁵													
	Cypr	Czechy	Estonia	Węgry	Łotwa	Litwa	Malta	Polska	Słowacja	Słowenia	Bułgaria	Rumunia	Turcja ⁶
Całkowite zatrudnienie (w tysiącach)													
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	-
Wzrost zatrudnienia (w procentach)													
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	-
Udział zatrudnienia (w procentach)													
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	-
Zatrudnienie w szkolnictwie⁷													
	Cypr	Czechy	Estonia	Węgry	Łotwa	Litwa	Malta	Polska	Słowacja	Słowenia	Bułgaria	Rumunia	Turcja
Całkowite zatrudnienie (w tysiącach)													
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	-
Wzrost zatrudnienia (w procentach)													
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	-
Udział zatrudnienia (w procentach)													
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	-

Zatrudnienie w służbie zdrowia oraz opiece społecznej⁸													
	Cypr	Czechy	Estonia	Węgry	Łotwa	Litwa	Malta	Polska	Słowacja	Słowenia	Bułgaria	Rumunia	Turcja
Całkowite zatrudnienie (w tysiącach)													
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	-
Wzrost zatrudnienia (w procentach)													
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	-
Udział zatrudnienia (w procentach)													
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	-

4 Komisja Europejska, Zatrudnienie w Europie 2004 (Employment in Europe 2004)

5 Włączając wszystkich pracowników administracji publicznej, a nie jedynie pracowników we władzach lokalnych i regionalnych

6 Porównywalne dane nie są dostępne dla Turcji. W celu uzyskania dalszych informacji, prosimy odnieść się do studium przypadku Turcji w aneksie do raportu.

7 Dotyczy wszystkich pracowników w szkolnictwie, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.



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

www.epsu.org



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

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

cemr@ccre.org
www.ccre.org

With the financial support of the European Commission

