



Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector



Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

TABLE OF CONTENTS

General information	9
Project goals	11
Industrial relations in the Public Service Sector	13
Communication rules in the Public Service Sector of the countries taking part in the Project	15
Conclusions and recommendations from the reunions that took place during the Project	17
Final word	19
Annex	20

ÍNDICE

Datos generales	25
Objetivos del Proyecto	27
Relaciones Laborales en el Sector Público	29
Principios de Comunicación en el Sector Público de los Países socios	31
Conclusiones y recomendaciones de las reuniones celebradas durante el Proyecto	33
Última palabra	36
Anexo	37

SPIS TREŚCI

Informacje ogólne	41
Cele Projektu	43
Stosunki pracownicze w sektorze publicznym	45
Zasady komunikacji w sektorze publicznym krajów partnerskich	47
Wnioski i zalecenia dla spotkań odbywających się w ramach Projektu	49
Podsumowanie	51
Załącznik	52

TURINYS

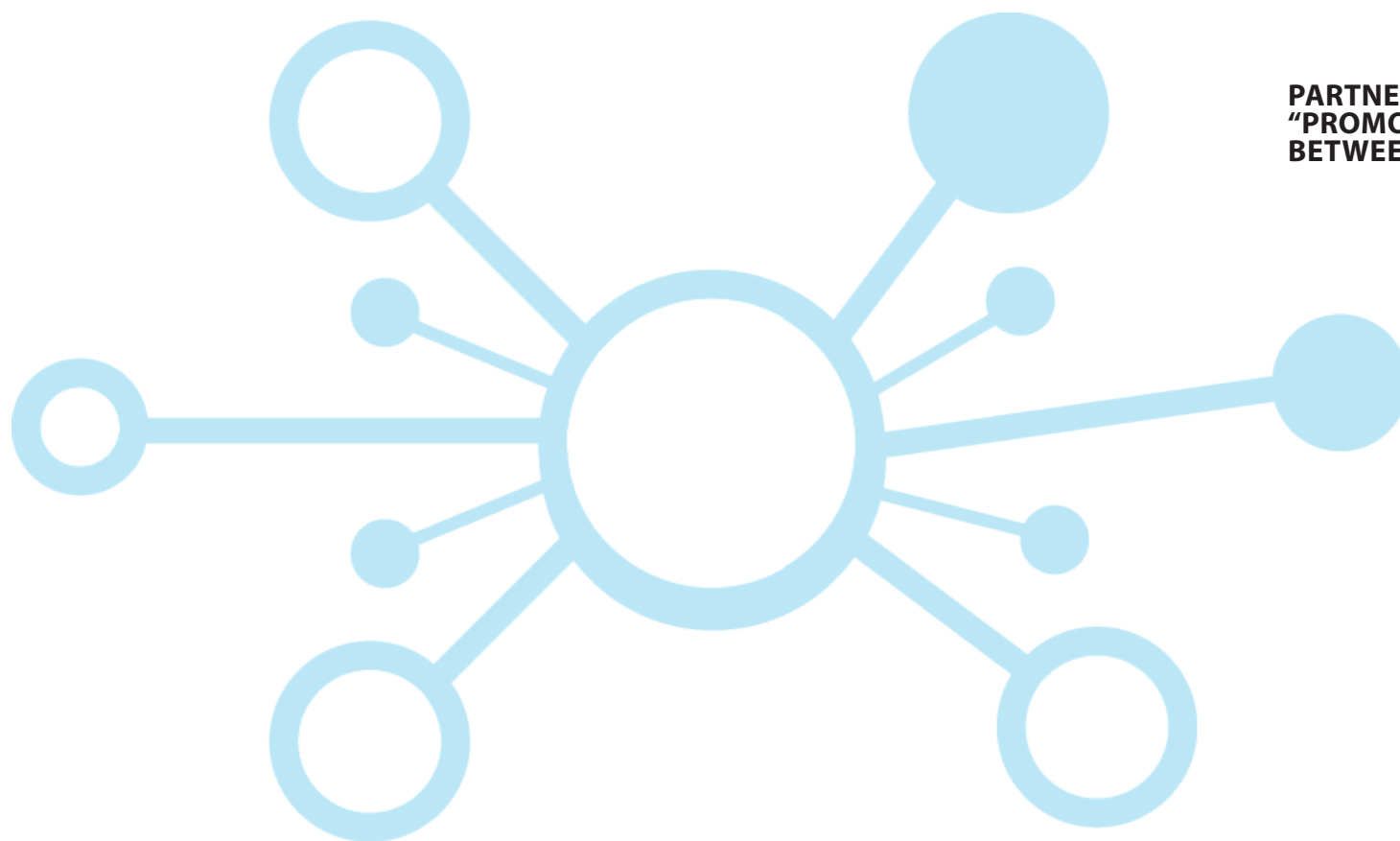
Bendroji informacija	57
Projekto tikslai	59
Viešojo sektoriaus darbo santykiai	61
Šalių partnerių viešojo sektoriaus komunikacijos principai	63
Projekto metu vykusių susitikimų išvados ir rekomendacijos	65
Baigiamasis žodis	67
Priedas	68

CUPRINS

Date generale	73
Obiectivele proiectului	75
Relații de muncă în sectorul public	77
Principii de comunicare în sectorul public din țările partenere	79
Concluzii și recomandări de la întâlnirile care au avut loc în timpul desfășurării Proiectului	81
Concluzii	83
Anexa	84

SADRŽAJ

Opšti podaci	89
Ciljevi projekta	92
Radni odnosi u javnom sektoru	93
Principi informisanja i komunikacija u javnom sektoru zemalja učesnica	95
Zaključci i preporuke sa sastanaka održanih tokom projekta	97
Završna reč	99
Aneks	100



**PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT.
"PROMOTION OF NETWORKING AND COMMUNICATION
BETWEEN EMPLOYEES FROM PUBLIC SERVICE SECTOR"**

EN

I. GENERAL INFORMATION

“Partnership for Development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”, further called Project, was conducted between 31 December, 2015 and 31 August, 2017.

There are five Trade Union organisations from four Member States of the UE and one representation of a no-member State that take part in the Project:

- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT— Unión Profesional) – Spain
- Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN – Poland
- Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) – Romania
- Lietuvos Teisėsaugos Pareigūnų Federacija (LTPF) – Lithuania
- Granski sindikat uprve, pravosuda i policije NEZAVISNIOST – Serbia

In the course of the Project the following actions were conducted:

- First of all the necessary work related to the Project organisation and promotion was conducted including i.a. the preparation and dissemination of information among the Trade Unions participating in order to develop the ideas and Project goals.
- On March 8, 2016 at the conference organised in Madrid (Spain) the opening of the Project took place with the participation of three delegates from each country. During the conference the participants were able to get acquainted with the specific characteristics of the Public Service Sector in each of the countries taking part in the Project; special attention was applied to the **Quality Management Systems** of those Services with regard to the citizens.
- Accordingly, the representatives of the participating Trade Unions debated over the application of ISO standards and other quality standards as the models of learning and the frameworks of excellence.
- On June 3, 2016 in Vilnius (Lithuania) International Seminar took place with the participation of three delegates from each country. This second conference focused on learning and discussing about different structures of Human Resources Management integrating the Public Service Sector of each country.
- After getting to know the characteristics of the Public Service Sector in each country, the speakers from each delegation pointed out which tendencies were present in the management of human resources in their country paying special attention to the policies of active ageing, plans of reconciling work and family life, and implementing the measures regarding the equality of genders.
- After that, on November 3, 2016, we had a Round Table in the city of Warsaw (Poland) in which, just as before, three representatives of each Trade Union took part.
- The Round Table was devoted to the application of the ILO standards in the area of Trade Unions freedom and the right to form Trade Unions, work relations in Public Administration and collective bargaining in each of the participating States.
- During the meeting it transpired that some of the Conventions and / or Recommendations of ILO regarding those issues are not applied in some of the participating countries, and in others their application is insufficient.
- Finally on March 22 and June 27, 2017 two workshops took place in the city of Bucharest (Romania) and Belgrade (Serbia), respectively. Similarly as in the previous events, each country could send to those workshops three delegates per workshop.

The first of those workshops tackled the rules of communication in the Public Service Sector in each of the participating countries. Each delegation could present the systems of communication of its Organisation in its country from three different perspectives: with its Government / Administration, with employees of the Public Service Sector and with the associates of the union, and with the general public. In addition to that the delegations were informed about the rights related to information (with regard to both its emission and reception by government Institutions) existing in each country.

From the debates that took part during the workshop as well as the previous Round Table raised the need to send a letter to the European Commission indicating the necessity to continue the work on improving the European standards and national standards regarding the application of the provisions of different Directives regarding the Communication and Information in Public Service Sector, as well as the transposition of ILO Directives regarding the freedom of association and collective bargaining in the area of Public Service, aimed at implementing those principles and guaranteeing, as a result, the best protection of work conditions and employment of people working in the Public Service Sector.

The above mentioned letter is attached in the form of Annex to this Report.

The second workshop that took place in Belgrade was the last event within the project, and it included two presentations made by each delegation, focusing on the Trade Union model and the degree of affiliation in the Public Service Sector of each participating country, the efficacy of the agreements that have been reached through collective bargaining in the public sector, and the debate on the impact of the economic crisis of the recent years on the degree of Trade Union affiliation in each country as well as the implementation of the agreements by different governments.

II. PROJECT GOALS

Key objectives of the Project are as follows:

- Develop European network of exchanging experience and information between the trade unions of the Public Service Sector.
- Enhance the awareness of workers in the Public Service Sector regarding information, consultation, and participation in the decision making process.
- Improve the skills of Trade Union representatives in the member countries regarding communication and negotiation.
- Support, with the participation of recently incorporated countries and candidates, the latest transnational actions regarding the involvement of workers in the decision making processes.
- Develop the strategy of collaboration that would take into consideration the proposals of new solutions that stem from the crisis in the Public Service Sector.
- Develop recommendations for Trade Unions with regard to greater involvement of workers of Public Service Sector in the implementation of EU standards regarding information, consultation and participation in the decision making processes.

Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

III. INDUSTRIAL RELATIONS IN THE PUBLIC SECTOR

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations.
(Co-151 Preamble)

Since the ILO's Constitution in 1919 and the posterior *Declaration of Philadelphia* from 1944, special attention has been paid to the freedom of association and collective bargaining as the basic postulates of this Organisation.

The first of those postulates – the right to organise and to exercise the freedom of Trade Unions is regulated in the Convention 87 of ILO. The Convention has been ratified by all countries taking part in the Project: Spain did it on April 20, 1977, Lithuania on September 26, 1994, Serbia on November 24, 2000. The pioneers of the ratification are Poland which did it on February 25th, 1957 and Romania which did it the same year on May 28th.

Complementary to the Convention is Co-98 on the protection of freedom to form trade unions which, although excluded from its scope its application to the public sector, was also ratified by all the countries taking part in the project, on the same dates as Co-87.

At a later stage Convention 151 was published to fill the gap left by Convention 98, which did not apply to Public Sector Employees, establishing a series of provisions such as:

- define the term of Public Employee and Public Employees' Organisation;
- establish the right of freedom to organise of Employees on the same terms as in the case of a private enterprise;
- regulate the protection against the acts of union discrimination on the same terms as in Convention N° 98;
- and establishes negotiation, mediation and arbitration as mechanisms for solving labour conflicts.

The Convention was ratified by Poland, on July 26, 1982, by Spain on September 18, 1984, and by Lithuania on September 26, 1994. It was not ratified by Romania (in spite of the fact that it ratified Convention 154 as shown below), or Serbia.

Together with the above mentioned, the Convention 154 of ILO on collective bargaining regulates this concept establishing the stakeholders who take part in it and the objectives that are pursued when recurring to this mechanism of relation between employer and workers in order to:

- a) establish the condition of work and employment, or*
- b) regulate relations between employers and workers, or*
- c) regulate relations between employers or their organisations and one or more organisations of workers, or manage to achieve all the goals at the same time.*

Unlike what happened with Convention 98, this one is applied to all branches of economic activity, establishing special characteristics for the Public Administration and a series of measures of promotion of collective bargaining such as follows:

- so that it is for all employers and all categories of workers;
- so that it extends in a progressive way with regard to all aspects of work conditions;
- so that the mechanisms of conflict solving contribute to the development of collective bargaining;

- so that negotiation develops on each and every level: company, regional and national;
- the parties to collective bargaining should receive adequate education;
- the parties to negotiation should have information necessary for taking part in the negotiation and the knowledge of the case.

This last Convention was ratified by only three countries taking part in the Project: Spain, on September 11, 1985, Romania, on December 15, 1992, and Lithuania, on September 26, 1994. Neither Poland nor Serbia ratified it. The situation led to recalling by the countries taking part in the project to send a letter to the European Commission to which we have referred before and we will talk later about in the conclusions of the Report

IV. COMMUNICATION RULES IN THE PUBLIC SECTOR IN THE PARTICIPATING STATES

The efficacy of any Organisation depends, to a great extent, on its capacity to carry out in a satisfactory way the processes of generating and transmitting information, both inside the Organisation and outside it, converting it, in this way, in a strategic factor of our work, which reassesses our activity, and has to be integrated in our global concept.

Spain occupies the position in the middle when it comes to the number of employees in the public sector per citizen: they amount to 5.53% which is 1 public employee per 18 inhabitants. And we can conclude that if we compare Spain and the rest of the UE Member States, the Public Administration is not excessively large.

On the extreme end, where the number of public employees is the biggest, which reflects the biggest development of welfare state, are three Nordic countries i.e.: Denmark, Sweden and Finland, where the percentage is approximately 25%. Poland occupies a position that stands out in this ranking too with the percentage of 9.16%, and one public employee per 11 inhabitants. On the opposite end there is Lithuania, with the percentage of public employees at 1.54 % and 1 public employee per 65 inhabitants, and Romania with 0.78% and 1 public employee per 128 inhabitants.

Spain is one of the five countries taking part in the project which sees the biggest progress in this aspect, until the point where communication in Spain is a right that is recognised under the Article 20 of the Spanish Constitution, which cannot be restricted by any kind of prior censorship and its only limitation is safeguarding the right to respect the honour, the intimacy, one's own image and the protection of youth and children.

During the Project the participating countries tackled the topic of communication in the public sector from two different angles: the relation of Trade Unions (workers) with different bodies: government, administration, workers, trade union and the citizens in general; and from the point of view of government/administration towards its employees and towards the society.

In order to address those different situations the Directives and/or Recommendations of ILO regarding those matters were taken as the starting point. In this way it was possible to establish a series of relations between the systems of communication and some of their aspects mentioned in the Directives.

And, for example, the communication between Government / Public Administration and Trade Union Organisation would be established, in those countries that have this option (basically Spain and, more recently Lithuania), through collective bargaining on the conditions of work of their public employees, or in its absence, through the institutional systems of participation, or *Lobbies*.

The communication would consist in receiving information on personnel policies, as well as data related to the development of remuneration, probable development of employment in the corresponding area, the programs of performance enhancement or the laws affecting public sector prepared by the corresponding Government. And in the case of Spain the publishing of reports would be increased at the request of Public Administration regarding different situations related to facilities, or the implementing or reviewing organisational systems and working methods.

In the second "block" there would be the communication with or information addressed at Workers and Trade Union members. It would be conducted together with the countries taking part in the Project, using a kind of newsletter or some other publication but, basically with the use of the

new technologies such as website, social networks such as WhatsApp, Facebook, Twitter, etc. or by sending e-mails.

As for the communication between the Trade Unions and the society at large, aimed at informing about the aspects referring to our work conditions, exposing the cases of corruption or undesirable political situations and topics of social interest in which we as Trade Unions can take part or not (such as pensions, taxes, employment, etc.) it will be conveyed via instruments such as new technologies to which we have already referred before but also using posters or “leaflets” explaining or expressing protest in those situations of which they inform. There is one instrument that appears in this framework and is practised in all countries and it is the communication or denouncement of those undesirable situations through public manifestations.

And lastly there is communication coming from Government or Public Administration and addressed at two different players: public sector employees, its workers within something that we could call internal communication; and communication aimed at general public which we could define as external communication.

The first one addressed at the Human Capital of public sector has as its objectives informing public employees about the goals of the service that they provide, motivating them and helping them to make decisions. And in order to do that tools such as welcome manuals, reunions or memos are used.

As for the external communication its goal is the relation between the Public Administration and citizen (including employees, other Administrations of the country as well as those on transnational level). The tools that are used most often to achieve it are: website, electronic Administration and the communication through the media e.g. press conferences or public appearances of high rank government officials.

It is this last type of communication that permits us to establish the quality standards in the Public Service Sector of the different countries taking part in the Project. In this sense important discussions took place showing the differences in the interpretation among the countries taking part in the Project regarding the development of quality until achieving the so called Total Quality or Excellence building on the UNE-66-001 standard, ISO 9001 standard or EFQM Excellence Model announced in 1991 under the patronage of the European Commission and based on self-evaluation.

V. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS FROM DE MEETINGS THAT TOOK PLACE DURING THE PROJECT

During the Project opening conference as well as during the different reunions that took place (the International Seminar, the Round Table and the workshops) it was possible to discuss in a generic manner diverse aspects that integrate the management of human resources focusing in the debates on three particular aspects i.e.: the characteristics particular for public sector in each country and the trends in their management; the application of ILO standards in the area of forming trade unions, participation and collective bargaining; and the communication between government and social interlocutors on the one hand, and between the latter and the citizens if each State.

The first conclusion that can be drawn from the exchange of information and experiences during the presentations of the delegations of each country taking part in the discussions that took place in each session of the project, is as follows: there is a difference regarding the assumptions and management of this area in each country. Spain stands out as the most advanced with regard to the rights and guarantees, as opposed to the most fragile ones being Serbia or Romania.

The methodology followed during all and each of the reunions with the presentations of experts from each country taking part in the project made it possible to exchange experiences and opinions.

The reunions revealed one topic that is more complex than the others i.e. collective bargaining or rather lack of collective bargaining, not only in Public Service Sector, which was the area on which the Project was focused, but in labour relations in general. In addition to the absence of negotiation there was also the problem of the lack of the implementation of some of the ILO Conventions by the countries taking part in the Project. Thus while Spain and Lithuania ratified all the Conventions, Poland did not ratify Co-154, Romania Co-151, and Serbia none of the two above mentioned.

This situation led to writing a letter addressed at the European Commission by all countries taking part in the Project. It stipulates the necessity to continue the work on improving the European standards and national standards in those areas with the objective of putting in practice those principles and, in consequence, guaranteeing a better protection of the conditions of work and employment in Public Service Sector, eliminating the current inequalities in the conditions of work and employment in comparison to other States that ratified those standards.

We insisted that for Trade Unions the right of freedom of association and collective bargaining, introduced into the area of Public Service through the ILO Conventions number 87, 92, 151 and 154, constitutes a key tool for effective representation of workers' interests. That's why it's not possible to accept that there are still workers in the area of the European Union who do not have some of the guarantees and minimum benefits, within their labour relations structure and their rights as Public Sector workers.

As a result of the above, and in the view of all the participants of the Project it is necessary to introduce some minimum and obligatory periods of adapting the regulations by the Member States which have not transposed them yet, as well as for those Countries that are not full members of the EU.

In short, we the representatives of Trade Unions taking part in the Project have called on the European Commission to develop guidelines that correspond to the goal i.e. incorporating by the Administrations of those Countries into their national law the mechanisms that allow guaranteeing the application of those regulations to their Public Service workers. At the same time we have expressed our full support to the European Commission in this area and our readiness and

willingness to cooperate with the Commission and the European Parliament as well as other European institutions in order to achieve the implementation of the requested principles.

Another important topic that was discussed to a great extent during the workshops was public sector organisation in each country and the communication elements related to it.

Thus, on the one hand the definition of public sector was explored, which revealed that the concept is not an undisputed one, and that in each State there are divergent references to it. Nevertheless all countries taking part in the Project have managed to agree on an element they all have in common i.e.: the public servant with a series of competencies and capacities that are comparable in all the countries.

Some differences on the conceptual level remained with the existence of particular companies of pseudo public character which are considered as being integrated into the Public Sector or not, depending on a given State.

The second time the issue was broached during the debate that arose over the number of employees in the Public Sector integrated in each country. For that purpose a comparison to the entire active population in each State was made using the data provided by the European Commission, revealing important differences among the participating countries (with the exception of Serbia which is not a part of the European Union yet) showing that in Romania and Lithuania the percentage was around 1% with regard to the number of public employees per inhabitant.

And turning to the final topic of the Project, which was pursued mainly in the two workshops, a lot of stress was put on the relation of Trade Unions with the government of their countries (with their corresponding administrative actors) as well as with their members, workers and all citizens in general.

The biggest concern expressed by the delegates of the countries taking part in the Project focused on the communication that was taking place between the Trade Unions and workers in their workplace in which, as it has already been mentioned, the use of the new technologies prevails.

During both workshops the concern expressed by all speakers regarding the image of Trade Unions among the society, as well as among workers in their place of work, and even among its members was discussed. We have all underlined that the affiliation level lowered in the recent years and that it was necessary to look for the reasons of the decrease, and for the reasons for which the image of the trade unions looks deteriorated over the recent years.

One of the reasons on which we all agreed to “justify” the low level of affiliation was related to the poor communication on the part of Trade Unions. The deficit which included insufficient information, the use of new technologies but also, something we called “communication with the society as a whole” and which focused mainly on public interventions, manifestations and press conferences, aimed at protesting as well as informing.

In this sense, although all the participating countries informed about such actions taking place in their locations, all of us have also underlined that the convening power of Trade Unions has dwindled.

The final conclusion that we could draw from the reading of the data is the necessity to analyse in detail the current situation of Trade Unions, and the reasons that led to the low membership and diminished convening power, looking for the necessity to “reinvent” the shape of Trade Unions in some of the actions they undertake.

VI. FINAL WORD

The problem of communication becomes an increasingly important element of the strategy of the functioning of Trade Unions regarding the communication with workers in general, the communication with members in particular, and the communication with the public.

In addition to that the growing networking of Trade Unions on transnational level requires coordinated actions on this international level aimed at assuring the flow of information and the necessary exchange of information.

Apart from that it is important to stress to those that have the competencies in the European Commission the necessity to continue working in order to improve both European and national standards regarding the application of the provisions based on different Directives related to the areas of Communication and Information in the Public Service, as well as the transposition of ILO Directives regarding the freedom of association and collective bargaining in Public Service environment with the objective of putting into practice those principles and, as a result, guaranteeing a better protection of conditions of work and employment of people working in Public Service, as soon as it is detected that they have not been ratified by the participating countries.

In order to implement those measures adequate financial resources are indispensable if we take into consideration that performing such a high number of tasks within the legal area as well as in real life means major expenses cost of brochures, guidelines, information newsletters, websites, etc.

Undoubtedly, in practice, a lot of problems stem from the necessity to apply in a correct way a series of guidelines regarding collective bargaining and look for a way to involve public sector workers more in the implementation of those norms as well as in shaping the condition of their work and employment and in decision making.

All of that results in the fact that Trade Unions have to face big challenges, and for many of us it is an entirely new experience. Nevertheless it is extremely important that Trade Union members from different countries exchange knowledge necessary in this area with the clear goal of improving European and national norms in this area in order to put those norms in practice and, as a result of that, guarantee a better protection of the condition of work and employment of Public Service workers.

Drawn by: Ángel Lozano Hidalgo

VII. ANNEX

The representatives of the Trade Unions taking part in the Project entitled *“Partnership for development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”* have discussed different legal and practical principles of the implementation of the provisions stemming from different Directives related to the area Communication and Information in the Public Service, as well as the transposition of ILO Directive regarding the freedom of association and collective bargaining in the Public Service.

We all share the view that it is necessary to continue working in order to improve the European and national standards regarding the implementation of those principles and, as a result, guarantee a better protection of the conditions of work and employment in Public Service.

In the same way we find ourselves faced with a situation in which not all Member States of the EU have transposed those provisions, encountering that the most difficult situation is in those States which are not full members of the EU and which are at different stages of the process of their future admission to the EU.

Such circumstances are a serious handicap for establishing labour relations of the Public Service workers in those States and in the very management of their human resources, causing a tremendous inequality in their conditions of work and employment in comparison to the other States.

It has to be stressed that the proposals of the European Commission in this regard as well as its applicable regulations that stem from the Directives or Resolutions have drawn a path aimed at guaranteeing workers a level of labour protection that allows maintaining employment conditions that are decent and effective.

For Trade Unions, the freedom of association and collective bargaining, implemented in the area of Public Service Sector through the ILO Conventions number 87, 92, 151 and 154, are key tools for the effective representation of workers' interests.

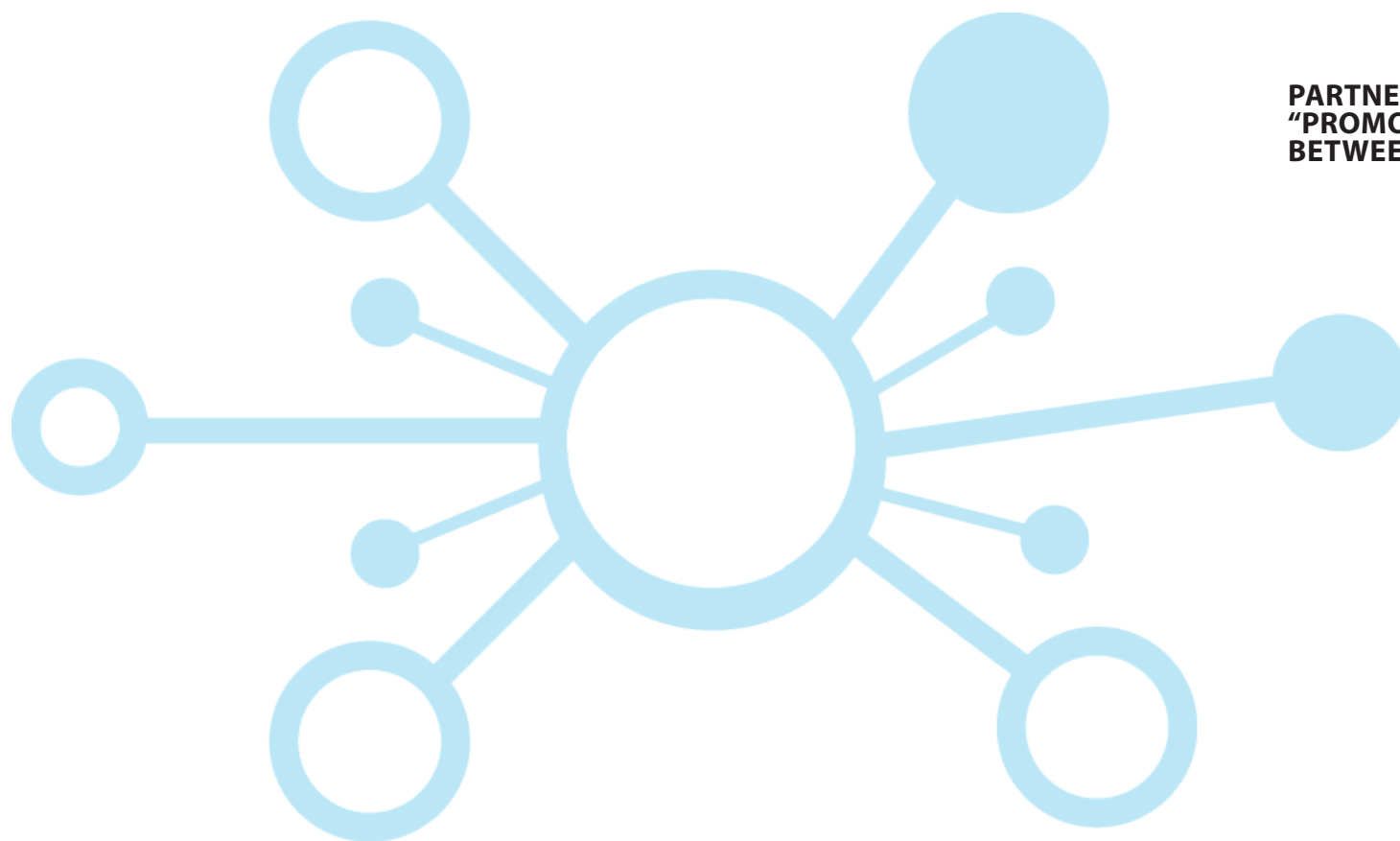
That's why we cannot accept the fact that in the European Union there are still workers who do not enjoy the minimum guarantees and benefits in the structure of their labour relations and their rights of workers in Public Service Sector.

What follows, and what we believe is necessary, is the need to introduce minimum and obligatory periods of the adaptation of the provisions in the EU Member States which have not transposed them yet as well as in those States that are not EU full members yet. That's why we call on the European Commission to draw directives that would lead to incorporating by the Administration of those States into their national law the mechanisms that allow guaranteeing the application of the aforementioned provisions for their Public Service workers.

And finally, once again, we the representatives of the Trade Unions taking part in the Project express our full support of the European Commission in this respect and offer our willingness and our readiness to cooperate in this area with the European Commission and the European Parliament as well as other European institution in order to achieve the implementation of the requested principles.



Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector



**PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT.
"PROMOTION OF NETWORKING AND COMMUNICATION
BETWEEN EMPLOYEES FROM PUBLIC SERVICE SECTOR"**

ES

I. DATOS GENERALES

“Partnership for Development – Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”, en adelante Proyecto, se ha realizado entre el 31 de diciembre de 2015 y el 31 de agosto de 2017.

En este Proyecto participan cinco organizaciones sindicales de cuatro Estados Miembros de la UE junto a otra representación de un Estado no miembro:

- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT— Unión Profesional) – España
- Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN – Polonia
- Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) – Rumania
- Lietuvos Teisėsaugų Pareigūnų Federacija (LTPF) – Lituania
- Granski sindikat uprve, pravosuda i policije NEZAVISNIOST— Serbia

En el tiempo de duración del Proyecto se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- En primer lugar, se han llevado a cabo las necesarias tareas de organización y promoción del Proyecto que han consistido, entre otras, en la preparación y divulgación de la información entre las Organizaciones Sindicales participantes con el objetivo de avanzar en las ideas y los objetivos del proyecto.

- El 8 de marzo de 2016 tuvo lugar, en Madrid (España), la conferencia de apertura del Proyecto, con la participación de tres delegados de cada país; durante la cual los asistentes pudieron conocer las características específicas del sector de los Servicios Públicos en cada uno de los países participantes en el Proyecto; prestando especial atención a los **Sistemas de Gestión de la Calidad** de estos Servicios ante la ciudadanía.

En este sentido, los representantes de las Organizaciones participantes debatieron sobre la aplicación de las normas ISO y otros estándares de calidad como modelos de aprendizaje y marcos de excelencia.

- El 3 de junio de 2016, se celebró en Vilnius (Lituania), un Seminario Internacional, con la asistencia de tres delegados de cada país. Esta segunda conferencia se centró en conocer y debatir sobre las distintas estructuras en la Gestión de los Recursos Humanos integrantes del Sector Público de cada país.

Una vez conocidas las características del Sector Público en cada país, los intervinientes de cada delegación destacaron cuales eran las tendencias en la gestión de recursos humanos en su país prestando especial atención a las políticas de envejecimiento activo, a los planes para conciliar vida laboral y familiar y a la implantación de medidas sobre igualdad de género.

- Posteriormente, el 3 de noviembre de 2016, celebramos una Mesa Redonda en la ciudad de Varsovia (Polonia), con la participación, igualmente, de tres representantes de cada Organización.

Esta Mesa Redonda trató sobre la aplicación de las normas de la OIT, en materia de libertad sindical y derecho de sindicación, relaciones de trabajo en la Administración Pública y negociación colectiva, en cada uno de los Estados participantes.

Durante el encuentro, se puso de manifiesto la falta de aplicación de algunos de los Convenios y/o Recomendaciones de la OIT sobre estas materias en alguno de los países participantes, así como la deficiente aplicación en otros.

- Finalmente, los días 22 de marzo y 27 de junio de 2017, han tenido lugar dos talleres celebrados en las ciudades de Bucarest (Rumanía) y Belgrado (Serbia), respectivamente. Al igual que en las actuaciones anteriores, cada país pudo desplazar a estos talleres a tres delegados en cada caso.

El primero de estos talleres versó sobre los principios de la comunicación en el Sector Público en los cada uno de los países participantes. Cada delegación pudo presentar sus sistemas de comunicación de su Organización en su país, desde tres ópticas diferentes: con su Gobierno/Administración; con los empleados del sector públicos y con los asociados al sindicato; y con la ciudadanía, en general. Además, se informó a las delegaciones de los derechos que en materia de información (tanto en la emisión de la misma como en la recepción por parte de las Instituciones gubernamentales) existían en cada país.

De los debates producidos, tanto en este taller como en la mesa redonda anterior, surgió la necesidad de remitir una carta a la Comisión Europea incidiendo en la necesidad de seguir trabajando para mejorar las normas europeas y nacionales en la aplicación de las disposiciones derivadas de diferentes Directivas en materia de Comunicación e Información en los Servicios Públicos; así como en la transposición de las Directivas de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva en el mismo ámbito de los Servicios Públicos, con el propósito de poner en práctica estos principios y garantizar, en consecuencia, la mejor defensa de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del Servicio Público.

Dicha carta se adjunta como anexo de este Informe.

El segundo taller, celebrado en Belgrado y última actuación de este proyecto, contó con dos intervenciones por parte de cada delegación, centradas en el modelo sindical y el grado de afiliación en el Sector Público en cada país participante; y en la eficacia de los convenios alcanzados a través de la negociación colectiva en el sector público; debatiéndose cómo ha afectado la crisis económica de estos últimos años tanto al grado de sindicación en cada país como a la aplicación de los convenios por parte de los diferentes gobiernos.

II. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Los objetivos principales del Proyecto se concretan en los siguientes:

- Creación de una red europea de intercambio de experiencias e información entre los sindicatos del sector de servicios públicos.
- Mejora de los conocimientos de los trabajadores del sector público en materia de información, consulta y participación en el proceso de toma de decisiones.
- Mejora de las destrezas de los representantes sindicales de los países socios en materia de comunicación y negociación.
- Apoyo, con la participación de los países de reciente incorporación y candidatos, a las acciones transnacionales en el ámbito de implicación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones.
- Elaboración de la estrategia de colaboración que tenga en cuenta las propuestas de nuevas soluciones como consecuencia de la crisis en el sector de servicios públicos.
- Elaboración de recomendaciones para los sindicatos, relativas a la mayor implicación de los trabajadores del sector de servicios públicos en la implementación de las normas de la UE concernientes a la información, consulta y participación en el proceso de toma de decisiones.

Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

III. RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos .
(Preámbulo Co-151)

Desde la constitución de la OIT en 1919 y de la posterior *Declaración de Filadelfia* de 1944, se ha prestado especial atención a la libertad sindical y a la negociación colectiva como postulados básicos de esta Organización.

El primero de estos postulados, el derecho de sindicación y el ejercicio de la libertad sindical viene regulado en el Convenio 87 de la OIT. Un Convenio que ha sido ratificado por la totalidad de países participantes en este Proyecto: España lo hizo el 20 de abril de 1977; Lituania, el 26 de septiembre de 1994; Serbia, el 24 de noviembre de 2000; siendo pioneros en esta ratificación Polonia, quién lo hizo el 25 de febrero de 1957; y Rumanía, el 28 de mayo de ese mismo año.

Complementario de ese Convenio, es el Co-98, sobre la protección de la libertad sindical, si bien excluía de su ámbito de aplicación al sector público, también ratificado por todos los países participantes en este proyecto, en las mismas fechas que el Co-87.

Posteriormente, se publica el Convenio 151 que nace para suplir el vacío dejado por el Convenio 98 al no ser de aplicación a los Funcionarios Públicos; y por el que se establecen una serie de regulaciones como:

- Define la expresión de *Empleado Público* y de *Organización de empleados públicos*.
- Establece el derecho a la libertad sindical de los Funcionarios en los mismos términos que para la empresa privada.
- Regula la protección contra actos de discriminación sindical en los mismos términos que hacía el Convenio nº 98.
- Y establece la negociación, la mediación y el arbitraje como procedimientos para solucionar conflictos laborales.

Este Convenio ha sido ratificado por Polonia, el 26 de julio de 1982; España, el 18 de septiembre de 1984; y por Lituania, el 26 de septiembre de 1994; no habiéndolo sido por Rumanía (a pesar de que sí habría ratificado el Convenio 154 como ahora veremos), y por Serbia.

Junto a aquel, el Convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva, regula este concepto estableciendo los actores que intervienen en la misma y fijando los objetivos que se persiguen al acudir a este mecanismo de relación entre empleador y trabajadores con el objetivo de:

- a) *Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- b) *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- c) *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*

A diferencia de lo que ocurría con el Convenio 98, éste se aplica a todas las ramas de actividad económica, pudiéndose establecer particularidades para las Administraciones Públicas; y estableciéndose una serie de medidas de Fomento de la negociación colectiva como las siguientes:

- Que sea para todos los empleadores y para todas las categorías de trabajadores.
- Que se extienda, de manera progresiva, a todas las materias de condiciones de trabajo.
- Que los procedimientos de solución de conflictos contribuyan a fomentar la negociación colectiva.
- Que la negociación se desarrolle a cualquier nivel: empresa, regional y nacional.
- Las partes de la negociación colectiva deben recibir la adecuada formación.
- Las partes de la negociación deben disponer de la información necesaria para negociar con conocimiento de causa.

Este último Convenio sólo habría sido ratificado por tres de los cinco países participantes: España, el 11 de septiembre de 1985; Rumanía, el 15 de diciembre de 1992; y Lituania, el 26 de septiembre de 1994. No habiéndolo hecho ni Polonia ni Serbia. Esta situación dio lugar a que se acordase por los países participantes en el proyecto, la remisión de una carta a la Comisión Europea a la que ya nos hemos referido y sobre la que volveremos a hablar en las conclusiones de este Informe.

IV. PRINCIPIOS DE COMUNICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO EN LOS PAÍSES SOCIOS

La eficacia de cualquier Organización, depende, en gran medida, de su capacidad para llevar a cabo, de forma satisfactoria, los procesos de generación y transmisión de la información, tanto en el interior de la Organización, como hacia el exterior; convirtiéndola, así, en un factor estratégico de nuestro trabajo, que revaloriza nuestra actividad, y que ha de estar integrada en una concepción global.

España ocupa un puesto intermedio en cuanto al número de empleados públicos por habitante: un 5,53 % porcentual lo que supone 1 empleado público por cada 18 habitantes; pudiendo concluirse, si establecemos una comparativa entre España y el resto de Estados de la UE, que la Administración Pública española no está sobredimensionada.

En el extremo donde mayor es el número de empleados públicos, reflejo del mayor desarrollo del Estado del bienestar, figuran tres países nórdicos: Dinamarca, Suecia y Finlandia, con en torno al 25%. Polonia también ocupa un puesto destacado en este ranking con un porcentaje del 9,16 % y un empleado público por cada 11 habitantes. En el lado opuesto, se encuentran Lituania, con un porcentaje de empleados públicos del 1,54 % y 1 empleado público por cada 65 habitantes; y Rumania, con un 0,78 % y 1 empleado público por cada 128 habitantes.

España es de los cinco países participantes en el proyecto, el que más avances reconoce en esta materia, hasta el punto de que la Comunicación en España es un Derecho reconocido en el artículo 20 de la Constitución Española, no pudiendo restringirse mediante ningún tipo de censura previa y su única limitación se sitúa en la salvaguarda del derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.

Durante el Proyecto, los países participantes abordaron el tema de la comunicación en el sector público desde dos ópticas diferentes: la relación sindicatos (trabajadores) con diferentes estamentos: gobierno, administración, trabajadores, asociados al sindicato y ciudadanía en general; y desde el gobierno/administración hacia sus empleados y hacia la sociedad.

Para abordar estas diferenciadas situaciones se tomaron, como punto de partida, las directivas y/o recomendaciones de la OIT sobre esta materia. De esta manera, pudieron establecerse una serie de relaciones entre los sistemas de comunicación y las Directivas mencionadas en algunos de sus aspectos.

Así, por ejemplo, la comunicación entre el Gobierno/Administración Pública con las Organizaciones Sindicales, se establecería, en aquellos países que tienen esta opción (fundamentalmente España y, más recientemente, Lituania) a través de la negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo de sus empleados públicos; o, en su defecto, a través de sistemas de participación institucional, *Lobby's*.

Estas comunicaciones consistirían tanto en recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento o sobre leyes con afectación al sector público que se estarían preparando por parte del Gobierno correspondiente; y, en el caso de España, se ampliaría a la emisión de informes, a solicitud de la Administración Pública sobre diferentes situaciones relacionadas con las instalaciones, o la implantación o revisión de los sistemas de organización y métodos de trabajo.

En el segundo “bloque”, la comunicación, o información, con los Trabajadores y asociados al Sindicato; esta se realizaría, en el conjunto de países participantes en el Proyecto, mediante algún tipo de boletín informativo o publicación pero, fundamentalmente, a través del uso de las nuevas tecnologías como el uso de la página Web, Redes Sociales como WhatsApp; Facebook; Twitter, etc.; o el envío de e-mails.

En cuanto a la comunicación de los Sindicatos con el conjunto de la sociedad, con el objetivo de informar de aspectos relacionados con nuestras condiciones de trabajo, denuncias de casos de corrupción o situaciones políticas no deseadas y temas de Interés Social en los que los sindicatos podemos participar, o no (como pensiones, fiscalidad, empleo, etc.); ésta se produciría a través de instrumentos como las nuevas tecnologías a las que ya nos hemos referido pero también mediante carteles o “panfletos” explicativos o reivindicativos de esas situaciones que se pretenden transmitir. Aparece, en este marco, un instrumento que se repite en todos los países que es la comunicación o denuncia de esas situaciones no deseadas a través de manifestaciones públicas.

Por último, se da una comunicación que parte del Gobierno o de la Administración Pública y que se dirige a dos actores diferentes: los empleados del sector público, sus trabajadores, en lo que podríamos denominar una comunicación interna; y la que se lleva a cabo con los ciudadanos, en lo que podríamos definir como comunicación externa.

La primera de ellas, dirigida al Capital Humano del sector público, tiene como objetivos informar a los empleados públicos sobre los objetivos del servicio que se presta, motivarles y ayudarles en la toma de decisiones y, para ello, se utilizan instrumentos como manuales de acogida, reuniones o memorias.

En cuanto a la comunicación externa, el objetivo que se persigue es la relación entre la Administración y el ciudadano (comprendidos en él los empleadores, y otras Administraciones tanto del propio país como a nivel transnacional). Los instrumentos más utilizados para ello son la página Web, la Administración electrónica y los medios de comunicación a través de ruedas de prensa o comparecencias públicas de los altos cargos de los gobiernos.

Es este último tipo de comunicación el que nos permite establecer los estándares de calidad de los servicios públicos en los diferentes países participantes. En este sentido se produjeron importantes debates que mostraron las diferencias de interpretación existentes entre los países participantes sobre la evolución de la calidad hasta llegar a lo que se conoce como Calidad Total o Excelencia partiendo de conceptos avalados por la norma UNE-66-001, la norma ISO 9001 o el modelo EFQM de Excelencia anunciado en 1991 bajo el patrocinio de la Comisión Europea y basado en la autoevaluación.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS REUNIONES CELEBRADAS DURANTE EL PROYECTO

Tanto en la conferencia de apertura del proyecto como en las diferentes reuniones celebradas (seminario internacional, mesa redonda y talleres) se ha podido debatir sobre diversos aspectos que integran la gestión de los recursos humanos de manera genérica centrándonos en los debates en tres aspectos específicos: las características específicas del sector público en cada país y las tendencias en la gestión de los mismos; la aplicación de las normas de la OIT en materia de sindicación, participación y negociación colectiva; y la comunicación entre el gobierno y los interlocutores sociales, por un lado, y entre aquellos y la ciudadanía de cada Estado.

Del intercambio de informaciones y experiencias en las intervenciones de las delegaciones de cada país participante y de los debates producidos en cada sesión del proyecto, se puede extraer una primera conclusión: la diferencia existente en la asunción y organización de estas materias en cada país destacando la más avanzada de España en cuanto a derechos y garantías, frente a las más frágiles de Serbia o Rumanía.

La metodología seguida en la celebración de las reuniones, con intervenciones de expertos de cada uno de los países participantes en todas y cada una de las mismas, ha permitido mantener ese intercambio de experiencias y opiniones.

Durante estas reuniones se ha mostrado un tema como de mayor complejidad que el resto: la negociación colectiva; o mejor, la ausencia de negociación colectiva, no sólo en el sector público, ámbito sobre el que se centraba el Proyecto, sino en las relaciones laborales en general. Se ha destacado, como un problema añadido a esta falta de negociación, la falta de implementación de algunos de los Convenios de la OIT por parte de la tres de los países participantes. Así, mientras España y Lituania si ha ratificado la totalidad de Convenios, Polonia no lo habría hecho con el Co-154; Rumania con el Co-151 y Serbia, con ninguno de los dos citados.

Esta situación dio lugar a la emisión de una carta dirigida a la Comisión Europea por parte de la totalidad de países participantes en el Proyecto. En la misma, se apuntaba la necesidad de seguir trabajando para mejorar las normas europeas y nacionales en estas materias con el propósito de poner en práctica estos

principios y garantizar, en consecuencia, la mejor defensa de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del Servicio Público, eliminando las actuales desigualdades en las condiciones de trabajo y empleo de los mismos respecto de otros Estados que sí han ratificado estas normas.

Insistíamos en que para los sindicatos, el derecho a la libertad sindical y el de negociación colectiva, instalados en el ámbito de los Servicios Públicos a través de los Convenios de la OIT números 87, 92, 151 y 154, constituyen una herramienta clave para la efectiva representación del interés de los trabajadores; motivo por el cual, no se puede aceptar que todavía existan trabajadores, en el ámbito de la Unión Europea, que no disfruten de unas garantías y unos beneficios mínimos, en la configuración de sus relaciones laborales y de sus derechos como trabajadores en los Servicios Públicos.

En consecuencia con esto, y en la opinión de todos los participantes en el Proyecto, es necesario introducir unos períodos mínimos y obligatorios de adaptación de esta normativa tanto para los Estados miembros que aún no la hayan transpuesto, como para aquéllos Estados que aún no son miembros de pleno derecho de la Unión.

En definitiva, los representantes de las Centrales Sindicales participantes de este Proyecto hemos solicitado a la Comisión Europea la elaboración de las directrices que correspondan con el objetivo de que las Administraciones de estos Estados incorporen a sus ordenamientos nacionales los mecanismos que permitan garantizar la aplicación de dichas normativas a sus trabajadores de los Servicios Públicos; a la vez que hemos expresado nuestro pleno apoyo a la propia Comisión Europea en este tema y nuestra disponibilidad y voluntad de colaborar, tanto con la Comisión y el Parlamento Europeo, como con otras instituciones europeas para lograr la implementación de los principios solicitados.

El otro gran tema objeto de mayor debate en los talleres celebrados ha sido el referido a la organización del sector público en cada país y los elementos de comunicación que giran en torno a él.

Así, se ha profundizado, por un lado, en la definición de qué se entiende por sector público, pudiendo comprobarse que dicho concepto no es pacífico y que en cada Estado hay referencias divergentes. Si han coincidido la totalidad de países participantes en establecer una figura común a todos ellos: la del

funcionario público con una serie de competencias y capacidades asimilables de un estado a otro. Manteniéndose diferencias conceptuales con la existencia de determinadas empresas de carácter pseudopúblico que se consideran integradas en un Sector Público general o no, en función de cada Estado.

La segunda aproximación sobre este tema, ha venido dada por el debate que se ha suscitado sobre el número de empleados del Sector Público que integran cada uno de estos países. Para ello, se ha establecido una comparativa sobre el total de la población activa en cada Estado y se ha contado con datos proporcionados por la propia Comisión Europea; pudiendo constatarse importantes diferencias entre los países participantes (a excepción de Serbia que aún no forma parte de la Unión) donde Rumanía y Lituania se situarían en porcentajes en torno al 1% en cuanto al número de empleados públicos por habitante.

Entrando ya en el tema objeto final del Proyecto y desarrollado, fundamentalmente, en los dos talleres celebrados, se insistió mucho en la relación de los sindicatos tanto con los gobiernos de sus países (con sus responsables administrativos), como con sus asociados y los trabajadores y la ciudadanía en general.

La mayor preocupación mostrada por los delegados de los países intervinientes se centró en las comunicaciones que se llevaban a cabo entre los sindicatos y los trabajadores en los centros de trabajo, donde como ya se ha dicho prima el uso de las nuevas tecnologías.

Se debatió, en ambos talleres, sobre la preocupación mostrada por la totalidad de intervinientes respecto de la imagen que mostraban los sindicatos tanto ante la sociedad, como ante los trabajadores en sus centros de trabajo como, incluso, ante sus asociados. Todos coincidimos en destacar que el grado de afiliación había disminuido en los últimos años y que habría que buscar los porqués de esta disminución y de una imagen sindical que se muestra como deteriorada en los últimos tiempos.

Uno de los motivos, en el que todos coincidíamos, para “justificar” esta baja tasa de afiliación, se centraba, precisamente, en la deficiente comunicación que muchas veces demostrábamos los sindicatos. Un déficit que abarcaba la deficiencia de mensajes en el uso de las nuevas tecnologías pero, también, en lo que hacía referencia a los que hemos denominado “comunicaciones con el

conjunto de la sociedad”, y que se ha centrado en las actuaciones públicas, manifestaciones y ruedas de prensa, fundamentalmente, tanto reivindicativas como informativas.

En este sentido, si bien todos los países participantes comentaron la celebración de más de unas actuaciones de este tipo en sus lugares, también todos coincidimos en destacar la menor capacidad de convocatoria que habíamos demostrado los sindicatos.

La conclusión final que pudimos extraer de la lectura de estos datos es la necesidad de analizar en profundidad la actual situación de los sindicatos e intentar evaluar porqué se habrían producido estas situaciones de baja afiliación y menor capacidad de convocatoria; buscando, a la vista de esos análisis, la necesidad de “reinventar” la figura del sindicato en alguna de sus actuaciones.

VI. ÚLTIMA PALABRA

El problema de la comunicación se convierte en un punto cada vez más importantes en la estrategia de funcionamiento de las organizaciones sindicales, tanto en la referida a la que puede producirse con los trabajadores, en general, y con los asociados en particular; como la que se produce con la ciudadanía.

La cada vez mayor conexión entre los sindicatos a nivel transnacional, requiere, además, de acciones coordinadas en ese nivel internacional, con el objetivo de garantizar una información fluida y un intercambio de informaciones preciso y necesario.

Además, hay que insistir a quienes tienen las competencias en el marco de la Comisión Europea, en la necesidad de seguir trabajando para mejorar las normas europeas y nacionales en la aplicación de las disposiciones derivadas de diferentes Directivas en materia de Comunicación e Información en los Servicios Públicos; así como en la transposición de las Directivas de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva en el mismo ámbito de los Servicios Públicos, con el propósito de poner en práctica estos principios y garantizar, en consecuencia, la mejor defensa de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del Servicio Público, una vez detectada la falta de ratificación de aquellas por parte de algunos de los países participantes.

Para llevar adelante estas medidas son imprescindibles recursos financieros adecuados, dado que la realización de un número elevado de tareas en una área legal y real complicada significa mayores gastos en folletos, guías, boletines informativos, páginas web, etc.

No cabe duda de que, en la práctica, muchos problemas derivan de la necesidad de aplicar correctamente una serie de directrices en materia de negociación colectiva y buscar la mayor implicación de los trabajadores del sector público en la implementación de esas normas y en la participación de sus condiciones de trabajo y empleo; así como en la participación en la toma de decisiones.

Todo esto hace que las organizaciones sindicales debamos afrontar grandes desafíos que, para muchas, son una experiencia completamente nueva. Por tanto, es sumamente importante que los sindicalistas de distintos países intercambiamos conocimientos necesarios en estas materias con el objetivo claro de conseguir mejorar las normas europeas y nacionales en esta materia con el propósito de poner en práctica estos principios y garantizar, en consecuencia, la mejor defensa de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del Servicio Público.

Redactado por: Ángel Lozano Hidalgo

VII. ANEXO

Los representantes de las Centrales Sindicales participantes del proyecto *„Partnership for Development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”* han debatido sobre distintos principios legales y prácticos de la aplicación de las disposiciones derivadas de diferentes Directivas en materia de Comunicación e Información en los Servicios Públicos; así como en la transposición de las Directivas de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva en el mismo ámbito de los Servicios Públicos.

Todos compartimos la opinión de que es necesario seguir trabajando para mejorar las normas europeas y nacionales en esta materia con el propósito de poner en práctica estos principios y garantizar, en consecuencia, la mejor defensa de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del Servicio Público.

De la misma forma, nos encontramos con que no todos los Estados miembros de la Unión han transpuesto esta normativa; encontrando una situación más gravosa en los Estados que aún no son miembros de pleno derecho de la Unión encontrándose, en la actualidad, en distintas fases en su futura admisión a la misma.

Estas circunstancias causan un grave perjuicio en el establecimiento de las relaciones laborales de los trabajadores del Servicio Público de estos Estados y en la propia gestión de sus recursos humanos; provocando una tremenda desigualdad en las condiciones de trabajo y empleo de los mismos respecto de otros Estados que sí consideramos estas opciones.

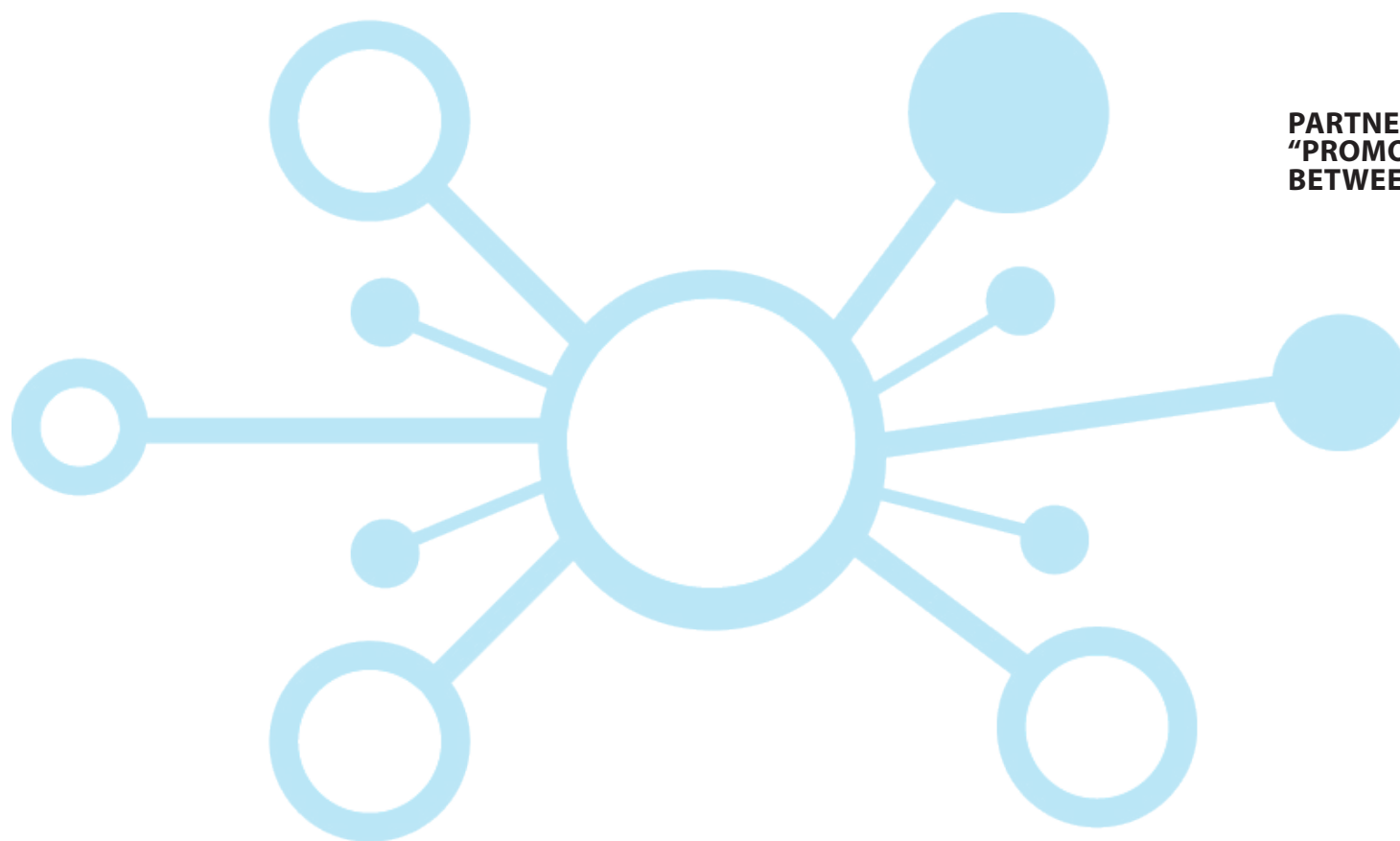
Cabe subrayar que las propuestas de la Comisión Europea en estas materias y sus vigentes regulaciones a través de Directivos o Resoluciones, han diseñado un itinerario cuyo objetivo es garantizar a los trabajadores un nivel de protección laboral que permita mantener unas condiciones de empleo dignas y efectivas.

Para los sindicatos, el derecho a la libertad sindical y el de negociación colectiva, instalados en el ámbito de los Servicios Públicos a través de los Convenios de la OIT números 87, 92, 151 y 154, constituyen una herramienta clave para la efectiva representación del interés de los trabajadores.

De ahí que no podemos aceptar que todavía existan trabajadores en el ámbito de la Unión Europea que no disfruten de unas garantías y unos beneficios mínimos, en la configuración de sus relaciones laborales y de sus derechos como trabajadores en los Servicios Públicos.

En consecuencia con esto, y en nuestra opinión, es necesario introducir unos períodos mínimos y obligatorios de adaptación de esta normativa tanto para los Estados miembros que aún no la hayan transpuesto, como para aquellos Estados que aún no son miembros de pleno derecho de la Unión. Por ello, solicitamos a la Comisión Europea la elaboración de las directrices que correspondan con el objetivo de que las Administraciones de estos Estados incorporen a sus ordenamientos nacionales los mecanismos que permitan garantizar la aplicación de dichas normativas a sus trabajadores de los Servicios Públicos.

Por último, una vez más, los representantes de las Centrales Sindicales participantes de este Proyecto, expresamos nuestro pleno apoyo a la Comisión Europea en este tema y nuestra disponibilidad y voluntad de colaborar en esta materia tanto con la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, como con otras instituciones europeas para lograr la implementación de los principios solicitados.



**PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT.
"PROMOTION OF NETWORKING AND COMMUNICATION
BETWEEN EMPLOYEES FROM PUBLIC SERVICE SECTOR"**

PL

I. INFORMACJE OGÓLNE

"Partnership for Development – Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector", w dalszej części Projekt, realizowany był w terminie od 31 grudnia 2015 r. do 31 sierpnia 2017 r.

W Projekcie udział wzięło pięć organizacji związkowych z czterech krajów członkowskich UE oraz jedna reprezentująca kraj nienależący do UE, a mianowicie:

- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT – Unión Profesional) – Hiszpania;
- Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN – Polska;
- Federacja Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) – Rumunia;
- Lietuvos Teisėsaugos Pareigūnų Federacija (LTPF) – Litwa;
- Granski sindikat uprve, pravosuda i policije NEZAVISNIOST – Serbia.

W czasie trwania Projektu przeprowadzone zostały następujące działania:

- Po pierwsze wykonano wszelkie konieczne zadania organizacyjne i promocyjne w ramach Projektu polegające m.in. na przygotowaniu i rozpowszechnianiu informacji wśród uczestniczących organizacji związkowych w celu zaprezentowania idei i celów Projektu.
- Dnia 8 marca 2016 r. w Madrycie (Hiszpania) miała miejsce konferencja otwierająca Projekt, w której uczestniczyło po trzech delegatów z każdego kraju. W trakcie posiedzenia uczestnicy mieli okazję zapoznać się ze szczególnymi cechami sektora usług publicznych w poszczególnych krajach uczestniczących w Projekcie, ze zwróceniem szczególnej uwagi na **systemy zarządzania jakością** w tym sektorze.
- W tym sensie przedstawiciele organizacji uczestniczących rozmawiali o zastosowaniu norm ISO i innych standardów jakości jako modeli uczenia i ram doskonalenia.
- Dnia 3 czerwca 2016 r. w Wilnie (Litwa) miało miejsce Międzynarodowe Seminarium z udziałem trzech delegatów z każdego kraju. Ta druga konferencja skupiała się na poznawaniu i debacie na temat różnych struktur zarządzania kadrami w sektorze usług publicznych poszczególnych krajów.
- Po przedstawieniu charakterystyki sektora usług publicznych w poszczególnych krajach uczestnicy z każdej delegacji wskazali na trendy w zarządzaniu kadrami w swoich krajach, zwracając szczególną uwagę na politykę aktywnego starzenia się, plany związane z godzeniem pracy z życiem prywatnym oraz wdrożenie rozwiązań uwzględniających równość płci.
- Następnie dnia 3 listopada 2016 r. miały miejsce obrady okrągłego stołu w Warszawie (Polska), podobnie z udziałem trzech przedstawicieli z każdej organizacji.
- Podczas okrągłego stołu rozmowy toczyły się wokół zastosowania zasad MOP w zakresie wolności związkowej i prawa do zrzeszania się, stosunków pracowników w administracji publicznej i rokowań zbiorowych w poszczególnych krajach uczestniczących w Projekcie.
- Podczas spotkania okazało się, że niektóre z umów i/lub zaleceń MOP nie są stosowane w kilku krajach uczestniczących, podczas gdy w innych stosowane są w niewystarczającym stopniu.
- Wreszcie dnia 22 marca i 27 czerwca 2017 r. odbyły się warsztaty w dwóch miastach, odpowiednio w Bukareszcie (Rumunia) i Belgradzie (Serbia). Podobnie jak wcześniej każdy z krajów mógł oddelegować na te spotkania po trzech przedstawicieli.

Pierwszy z warsztatów dotyczył zasad komunikacji w sektorze usług publicznych w poszczególnych krajach uczestniczących w Projekcie. Każda delegacja miała okazję przedstawić systemy komunikacji wykorzystywane przez swoją organizację z trzech różnych punktów widzenia, a mianowicie: komunikację z rządem/ administracją, z pracownikami sektora usług publicznych i członkami związku oraz z obywatelami w ogóle. Ponadto delegacje zostały poinformowane o przysługujących im w poszczególnych prawach w zakresie informacji (zarówno do ich wydawania jak i uzyskiwania od instytucji rządowych).

Podczas rozmów odbywających się zarówno na tych warsztatach jak w przy wcześniejszym okrągłym stole pojawiła się potrzeba wysłania listu do Komisji Europejskiej wskazującego na konieczność prowadzenia dalszych prac w celu udoskonalania europejskich i krajowych norm dotyczących zastosowania przepisów wynikających z różnych dyrektyw poświęconych komunikacji i informacji w sektorze usług publicznych, a także transpozycji wytycznych MOP w zakresie wolności zrzeszania się i zbiorowych rokowań również w sektorze usług publicznych w celu praktycznego wdrożenia tych zasad i zapewnienia przez to lepszej ochrony warunków pracy i zatrudnienia pracowników sektora usług publicznych.

List ten został załączony do niniejszego Raportu.

Na drugich warsztatach, które miały miejsce w Belgradzie i były ostatnim działaniem w ramach Projektu, każda z delegacji miała dwa wystąpienia skupiające się na modelu związkowym i stopniu przynależności do związków w sektorze usług publicznych w poszczególnych krajach oraz na skuteczności osiągniętych w drodze zbiorowych negocjacji umów w tymże sektorze. Podejmowano również rozmowy na temat wpływu kryzysu gospodarczego ostatnich lat na stopień uzwiązkowienia w poszczególnych krajach oraz na stosowanie umów przez poszczególne rządy.

II. CELE PROJEKTU

Główne cele Projektu obejmowały:

- Utworzenie europejskiej sieci wymiany doświadczeń i informacji między związkami z sektora usług publicznych.
- Zwiększenie wiedzy wśród pracowników sektora publicznego w zakresie informacji, konsultacji i udziału w procesie podejmowania decyzji.
- Poprawę umiejętności przedstawicieli związkowych z krajów partnerskich w zakresie komunikacji i negocjacji.
- Wsparcie przy współudziale krajów, które dopiero co przystąpiły do UE, oraz krajów kandydujących przy prowadzeniu działań ponadnarodowych w zakresie zaangażowania pracowników w proces podejmowania decyzji.
- Opracowanie strategii współpracy uwzględniającej propozycje nowych rozwiązań będących konsekwencją kryzysu w sektorze usług publicznych.
- Opracowanie zaleceń dla związków dotyczących większego zaangażowania pracowników z sektora usług publicznych we wdrażanie norm unijnych w zakresie informacji, konsultacji i udziału w procesie podejmowania decyzji.

Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

III. STOSUNKI PRACOWNICZE W SEKTORZE PUBLICZNYM

Odnotować należy znaczny rozwój usług publicznych świadczonych przez administrację publiczną w wielu krajach oraz potrzebę istnienia zdrowych relacji pracowniczych między władzą publiczną a organizacjami urzędników.
(Preambuła Co-151)

Od czasu powołania MOP w 1919 r. i późniejszej *deklaracji filadelfijskiej* z 1944 r. szczególną uwagę zwracano na wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe jako podstawowe postulaty Organizacji.

Pierwszy z tych postulatów, tj. prawo do zrzeszania się i korzystanie z wolności związkowej, regulowany jest konwencją nr 87 MOP. Konwencja została ratyfikowana przez wszystkie kraje biorące udział w Projekcie: Hiszpania zrobiła to 20 kwietnia 1977 r., Litwa 26 września 1994 r., Serbia 24 listopada 2000 r., przy czym pierwszymi krajami ratyfikującymi konwencję były Polska – 25 lutego 1957 r. i Rumunia – 28 maja tego samego roku.

Uzupełnieniem konwencji jest konwencja nr 98 dotycząca ochrony wolności związkowej, która jednak wyklucza sektor usług publicznych z zakresu jej zastosowania. Została ona ratyfikowana przez wszystkie kraje uczestniczące w Projekcie z tą samą datą, co poprzednia konwencja 87.

Następnie opublikowano konwencję nr 151, której celem było uzupełnienie luki pozostawionej przez konwencję nr 98 w zakresie dotyczącym braku jej zastosowania do funkcjonariuszy publicznych. Ustanawia ona szereg regulacji, takich jak:

- Definiuje termin *funkcjonariusz publiczny* i *organizacja pracowników publicznych*;
- Ustanawia prawo do wolności zrzeszania się funkcjonariuszy na tych samych warunkach, jak w przypadku firmy prywatnej;
- Reguluje zasady ochrony antydyskryminacyjnej z tytułu przynależności związkowej na takich samych zasadach, jak robiła to konwencja nr 98.
- Oraz ustanawia rokowania, mediację i arbitraż jako procedury służące rozwiązywaniu konfliktów w pracy.

Konwencja ta została ratyfikowana przez Polskę 26 lipca 1982 r., przez Hiszpanię 18 września 1984 r. i przez Litwę 26 września 1994 r. Do tej pory nie ratyfikowały jej Rumunia (mimo ratyfikowania konwencji nr 154, jak zaraz zobaczymy) i Serbia.

Razem z nią konwencja nr 154 MOP dotycząca rokowań zbiorowych reguluje zasady rokowań, wskazując na strony w nich uczestniczące i cele, jakie mają być osiągnięte poprzez zastosowanie tego mechanizmu relacji między pracodawcą a pracownikami w zakresie:

- a) *ustalenia warunków pracy i zatrudnienia; lub*
- b) *uregulowania relacji między pracodawcami a pracownikami; lub*
- c) *uregulowania relacji między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub kilkoma organizacjami pracowników, lub osiągnięcie wszystkich tych celów jednocześnie.*

Inaczej niż miało to miejsce w przypadku konwencji nr 98, ta ma zastosowanie do wszystkich obszarów działalności gospodarczej, przy czym mogą być ustalone szczególne zasady dla organów administracji publicznej. Ustanawia ona również szereg środków mających sprzyjać zbiorowym rokowaniom, takich jak:

- Zastosowanie dla wszystkich pracowników i dla wszystkich kategorii pracowniczych;

- Stopniowe rozszerzanie zastosowania na obszary dotyczące warunków pracy;
- Zastosowanie procedur rozwiązywania konfliktów, które sprzyjać będą rokowaniom zbiorowym;
- Prowadzenie rokowań na każdym szczeblu: firmowym, regionalnym i krajowym.
- Strony rokowań zbiorowych powinny otrzymywać odpowiednie szkolenia.
- Strony rokowań powinny posiadać informacje o sprawie konieczne do prowadzenia rokowań.

Ta ostatnia konwencja została ratyfikowana tylko przez trzy z pięciu krajów biorących udział w Projekcie: Hiszpanię 11 września 1985 r., Rumunię 15 grudnia 1992 r. i Litwę 26 września 1994 r. Nie zrobili tego ani Polska, ani Serbia. Sytuacja ta spowodowała, że kraje uczestniczące w Projekcie zdecydowały o przesłaniu wspomnianego już listu do Komisji Europejskiej, o którym będzie jeszcze mowa we wnioskach z niniejszego Raportu.

IV. ZASADY KOMUNIKACJI W SEKTORZE USŁUG PUBLICZNYCH W KRAJACH PARTNERSKICH

Skuteczność jakiegokolwiek organizacji w znacznym stopniu zależy od jej umiejętności sprawnego przeprowadzania procesów tworzenia i przekazywania informacji, zarówno wewnątrz organizacji jak i na zewnątrz. Umiejętność ta zatem staje się czynnikiem strategicznym naszej pracy, nadaje wartości naszej działalności i należy ją włączyć w globalną koncepcję działania.

Hiszpania zajmuje miejsce w środku stawki, jeśli chodzi o liczbę urzędników państwowych na jednego mieszkańca – 5,53%, co oznacza 1 funkcjonariusza na 18 mieszkańców. Można zatem podsumować, że w porównaniu z innymi krajami członkowskimi UE, administracja publiczna w Hiszpanii nie jest przerośnięta.

W stawce krajów posiadających największą liczbę funkcjonariuszy publicznych, co jest odzwierciedleniem państwa dobrobytu, znajdują się poniższe kraje skandynawskie: Dania, Szwecja i Finlandia, gdzie odsetek ten sięga 25%. Polska zajmuje również znaczące miejsce w tym rankingu z wynikiem 9,16% i jednym funkcjonariuszem publicznym przypadającym na 11 mieszkańców. Na drugim biegunie plasuje się Litwa mająca odsetek urzędników sięgający 1,54% i 1 funkcjonariusza przypadającego na 65 mieszkańców oraz Rumunia, odpowiednio 0,78% i 1 funkcjonariusz na 28 mieszkańców.

Hiszpania jest jednym z pięciu krajów uczestniczących w Projekcie, który ma najwięcej osiągnąć w tym zakresie do tego stopnia, że komunikacja w Hiszpanii jest prawem uznanym w artykule 20. Konstytucji i nie można go ograniczyć, stosując jakiegokolwiek rodzaj cenzury prewencyjnej. Ograniczone jest ono wyłącznie ochroną prawa do poszanowania czci, intymności, własnego wizerunku oraz ochroną dzieci i młodzieży.

W trakcie Projektu kraje uczestniczące zajęły się tematem komunikacji w sektorze usług publicznych, ujmując go z dwóch punktów widzenia: relacje na linii związku (pracownicy) i różne podmioty, a mianowicie rząd, administracja, pracownicy, członkowie związków zawodowych i obywatele ogółem; oraz rząd/ administracja wobec swoich pracowników i społeczeństwa.

W celu przedstawienia tych różnic za punkt wyjścia wzięto dyrektywy i/lub zalecenia MOP w tym zakresie. W ten sposób możliwe było ustalenie szeregu relacji między systemami komunikacji w zakresie wzmiankowanych dyrektyw w niektórych aspektach.

Zatem przykładowo komunikacja między rządem/ administracją publiczną a organizacjami związkowymi ustanawiana byłaby w tych krajach, które przewidują taką możliwość (zasadniczo w Hiszpanii i ostatnio również na Litwie) poprzez rokowania zbiorowe na temat warunków pracy pracowników sektora publicznego bądź, w przypadku jej braku, poprzez systemy zaangażowania instytucjonalnego (lobby).

Komunikacja taka polegałaby zarówno na otrzymywaniu informacji na temat polityki personalnej oraz w zakresie danych dotyczących rozwoju wynagrodzeń, możliwych zmian w zatrudnieniu w danym obszarze i programów poprawy wydajności lub na temat praw mających wpływ na sektor usług publicznych przygotowywanych przez dany rząd. W przypadku Hiszpanii obejmowałaby również wydawanie raportów na wnioski organów administracji publicznej dotyczących różnych sytuacji związanych z zakładami pracy czy też wdrożenia lub sprawdzenia systemów organizacyjnych i metod pracy.

Drugi „blok”, tj. komunikacja lub informacja dla pracowników i członków związku realizowany byłby we wszystkich krajach uczestniczących w Projekcie poprzez wydawanie jakiegoś rodzaju biuletynu

informacyjnego lub innych publikacji, ale zasadniczo poprzez wykorzystanie nowych technologii, takich jak strona internetowa, portale społecznościowe jak WhatsApp, Facebook; Twitter itp. lub emailing.

Jeśli chodzi o komunikację związków zawodowych z całym społeczeństwem w zakresie związanym z informowaniem o kwestiach związanych z naszymi warunkami pracy, zgłaszaniem przypadków korupcji lub niepożądanych sytuacji politycznych i kwestii istotnych dla interesu społecznego, w których jako związkowcy możemy uczestniczyć lub nie (tj. emerytury, system podatkowy, zatrudnienie itp.), to zachodziłaby ona z wykorzystaniem narzędzi takich jak nowe technologie, o których była mowa już wcześniej, ale również plakaty czy „ulotki” wyjaśniające lub obnażające sytuacje, o których chcemy poinformować. W tym obszarze pojawia się instrument występujący we wszystkich krajach, a mianowicie informowanie lub zgłaszanie takich niepożądanych sytuacji za pośrednictwem oświadczeń publicznych.

Wreszcie występuje komunikacja wychodząca od rządu lub organów administracji publicznej skierowana do dwóch różnych stron: pracowników sektora publicznego, tj. taka, którą moglibyśmy nazwać komunikacją wewnętrzną, oraz do obywateli, którą moglibyśmy określić jako komunikację zewnętrzną.

Pierwsza z nich skierowana do kapitału ludzkiego z sektora publicznego ma na celu informowanie pracowników państwowych o celach świadczonych usług, motywowanie ich i pomaganie im w podejmowaniu decyzji. Do tego wykorzystywane są narzędzia takie jak instrukcje przyjęcia, spotkania czy sprawozdania.

Jeśli chodzi o komunikację zewnętrzną, celem w tym zakresie są relacje między administracją a obywatelem (włączając w nie pracodawców i inne organy administracji, zarówno krajowe jak i ponadnarodowe). Najczęściej stosowanymi narzędziami są tutaj strona internetowa, administracja elektroniczna i środki komunikacji poprzez konferencje prasowe lub wystąpienia publiczne osób na wysokich stanowiskach rządowych.

Ten ostatni rodzaj komunikacji pozwala na ustanowienie standardów jakości w usługach publicznych w poszczególnych krajach uczestniczących. W tym sensie toczyły się poważne rozmowy, w trakcie których wskazano na istniejące różnice w interpretacji pomiędzy różnymi krajami uczestniczącymi w Projekcie w zakresie zmian jakościowych prowadzących do tego, co znane jest jako Jakość Totalna lub Doskonałość zgodnie z pojęciami zatwierdzonymi normą UNE-66-001, normą ISO 9001 lub w Modelu Doskonałości EFQM ogłoszonym w 1991 r. pod patronatem Komisji Europejskiej i opartym o autoewaluację.

V. WNIOSKI I ZALECENIA ZE SPOTKAŃ ODBYWAJĄCYCH SIĘ W RAMACH PROJEKTU

Zarówno na konferencji otwierającej Projekt jak również na poszczególnych spotkaniach (międzynarodowe seminarium, okrągły stół i warsztaty) istniała możliwość prowadzenia rozmów dotyczących różnych kwestii składających się na ogólne zarządzanie kadrami, przy czym akcent położony był na trzy szczególne aspekty, a mianowicie: szczególne cechy sektora usług publicznych w poszczególnych krajach i tendencje w zarządzaniu w tym sektorze; zastosowanie zasad MOP w zakresie dotyczącym uzwiązkowienia, udziału i rokowań zbiorowych; oraz komunikacja między rządem a partnerami społecznymi z jednej strony i między tymi drugimi a społeczeństwami poszczególnych krajów.

Z wymiany informacji i doświadczeń podczas wystąpień delegacji z poszczególnych krajów uczestniczących w Projekcie oraz z rozmów toczonych w trakcie sesji można wyciągnąć pierwszy wniosek dotyczący mianowicie występujących różnic w zakresie pojmowania i organizacji tych zagadnień w różnych krajach, wskazując na Hiszpanię jako najbardziej zaawansowaną w dziedzinie praw i gwarancji pracowniczych oraz na Serbię i Rumunię, gdzie prawa te są najłabsze.

Przyjęta na spotkaniach metodologia, czyli wystąpienia ekspertów z poszczególnych krajów uczestniczących w Projekcie, pozwoliła na wymianę doświadczeń i opinii.

W trakcie tych spotkań okazało się, że bardziej złożonym od innych tematem są rokowania zbiorowe lub raczej ich brak, nie tylko w sektorze publicznym, czyli w obszarze, którym Projekt się zajmował, ale w relacjach pracowniczych w ogóle. Wspomniano również o innym problemie związanym z brakiem tych rokowań, a mianowicie o braku wdrożenia niektórych konwencji MOP przez trzy kraje uczestniczące w Projekcie. I tak, Hiszpania i Litwa ratyfikowały wszystkie konwencje, natomiast Polska nie ratyfikowała konwencji nr 154, Rumunia konwencji nr 151, a Serbia żadnej z nich.

Sytuacja ta stała się podstawą do sporządzenia listu skierowanego do Komisji Europejskiej i sygnowanego przez wszystkie kraje uczestniczące w Projekcie. W liście tym wskazano na konieczność kontynuowania prac mających na celu poprawę norm europejskich i krajowych w tym zakresie poprzez praktyczne wdrożenie tych zasad i zapewnienie w konsekwencji lepszej ochrony warunków pracy i zatrudnienia pracowników w sektorze usług publicznych, eliminując istniejące obecnie nierówności w warunkach pracy i zatrudnienia tychże w odniesieniu do państw, które ratyfikowały te przepisy.

Stoimy na stanowisku, by prawo do wolności związkowej i rokowań zbiorowych dla związków zawodowych przewidziane dla sektora usług publicznych w konwencjach MOP nr 87, 92, 151 i 154, stanowiło kluczowe narzędzie skutecznej reprezentacji interesu pracowników. Z tego powodu nie można godzić się na to, by w Unii Europejskiej nadal byli pracownicy, którzy nie mogą korzystać z minimalnych gwarancji i korzyści w kształtowaniu swoich relacji pracowniczych i praw, które im przysługują jako pracownikom sektora usług publicznych.

W wyniku tego, w opinii wszystkich uczestników Projektu należy wprowadzić minimalne i obowiązkowe okresy dostosowania się do tych przepisów, zarówno w krajach członkowskich, które ich jeszcze nie wdrożyły, jak i w tych niebędących jeszcze pełnoprawnymi członkami UE.

Podsumowując, przedstawiciele centrali związkowych uczestniczących w Projekcie zwrócili się do Komisji Europejskiej o opracowanie wytycznych zgodnych z postawionym celem, a mianowicie, by organy administracji tych państw włączyły do swoich krajowych systemów prawnych mechanizmy gwarantujące zastosowanie tych przepisów do pracowników sektora usług publicznych. Jednocześnie przedstawili oni pełne wsparcie dla Komisji Europejskiej w tym temacie, a także wolę

i chęć współpracy, zarówno z Komisją i Parlamentem Europejskim, jak i z innymi instytucjami europejskimi w celu wdrożenia tych zasad.

Kolejnym obszernym tematem najczęściej podejmowanym na warsztatach była kwestia dotycząca organizacji sektora publicznego w poszczególnych krajach oraz elementów komunikacji w nim wykorzystywanych.

Zatem z jednej strony pogłębiono definicję sektora publicznego, przy czym wyraźne stało się, że pojęcie to nie jest jednoznaczne i w każdym z krajów występują pewne różnice w tym zakresie. Wszystkie kraje uczestniczące w Projekcie zgodziły się co do ustanowienia wspólnego modelu, a mianowicie

funkcjonariusza publicznego posiadającego szereg podobnych kompetencji i umiejętności w poszczególnych krajach, zachowując różnice pojęciowe związane z istnieniem określonych przedsiębiorstw o charakterze pseudopublicznym uznawanych za część ogólnego sektora usług publicznych w zależności od kraju.

Inne ujęcie tego tematu wynika z rozmowy dotyczącej liczby pracowników w sektorze usług publicznych w poszczególnych krajach. W tym celu przygotowano porównanie na temat istniejącej ludności czynnej zawodowo w każdym kraju, skorzystano w tym celu z danych przekazanych przez samą Komisję Europejską. Okazało się, że występują istotne różnice między krajami uczestniczącymi (z wyjątkiem Serbii, która nie należy jeszcze do UE) – Rumunia i Litwa mają odsetek wynoszący 1% funkcjonariuszy publicznych na jednego mieszkańca.

Jeśli chodzi zaś o temat będący głównym przedmiotem Projektu i omawiany głównie na dwóch warsztatach, to zwrócono szczególną uwagę na relacje związków zawodowych zarówno z rządami swoich krajów (z osobami odpowiedzialnymi z ramienia administracji państwowej), jak i na relacje ze swoimi członkami, pracownikami i obywatelami ogółem.

Największe zmartwienie delegatów z krajów uczestniczących skupiało się na komunikacji utrzymywanej między związkami a pracownikami w zakładach, gdzie, jak już wspomniano, dominuje wykorzystanie nowych technologii.

Na obu warsztatach rozmawiano na temat postrzegania związków zawodowych przez społeczeństwo i przez pracowników w zakładach pracy oraz przez samych związkowców. Wszyscy zgadzamy się, że stopień uzwiązkowienia zmniejszył się w ostatnich latach oraz że należy poszukać przyczyn tego spadku i nadszarpniętego wizerunku związków.

Jedną z przyczyn, co do której wszyscy się zgadzamy, „uzasadniającą” ten spadek uzwiązkowienia jest niewystarczająca komunikacja, czyli problem często wskazywany przez związki. Brak ten obejmuje niedostateczne wykorzystanie nowych technologii, ale również dotyczy tego, co nazwaliśmy „komunikacją z całym społeczeństwem”. Wskazywano na wystąpienia publiczne, oświadczenia i konferencje prasowe, zarówno o charakterze informacyjnym jak i obnażającym nieprawidłowości.

W tym sensie każdy z krajów uczestniczących w Projekcie wspominał o tego rodzaju działaniach podejmowanych w swoim kraju. Wszyscy również zgodzili się co do mniejszej zdolności do pozyskiwania nowych członków przez związki zawodowe.

Końcowy wniosek, który można wyciągnąć z lektury tych danych dotyczyłby konieczności dogłębnego przeanalizowania bieżącej sytuacji związków i dokonania próby oceny, dlaczego dochodzi do spadku poziomu uzwiązkowienia i mniejszej zdolności do pozyskiwania nowych członków oraz wskazania na podstawie tych analiz na konieczność „ponownego zdefiniowania”, czym jest związek zawodowy na niektórych płaszczyznach działania.

VI. PODSUMOWANIE

Problem komunikacji staje się coraz ważniejszym punktem strategii działania organizacji związkowych, zarówno w zakresie dotyczącym komunikacji z pracownikami w ogóle i ze związkowcami w szczególności, jak również komunikacji ze społeczeństwem.

Coraz silniejsze relacje między związkami zawodowymi na szczeblu ponadnarodowym wymagają ponadto skoordynowanych działań na poziomie międzynarodowym w celu zapewnienia płynności informacji oraz dokładnej i koniecznej ich wymiany.

Ponadto należy naciskać na tych, którzy mają kompetencje w Komisji Europejskiej i wskazywać im na konieczność prowadzenia dalszych prac w celu udoskonalania europejskich i krajowych norm dotyczących zastosowania przepisów wynikających z różnych dyrektyw poświęconych komunikacji i informacji w sektorze usług publicznych, a także transpozycji wytycznych MOP w zakresie wolności zrzeszania się i zbiorowych rokowań również w sektorze usług publicznych w celu praktycznego wdrożenia tych zasad i zapewnienia przez to lepszej ochrony warunków pracy i zatrudnienia pracowników w sektorze usług publicznych w obliczu braku ratyfikacji tychże przepisów przez niektórych z krajów uczestniczących w Projekcie.

Do realizacji tych celów konieczne są odpowiednie środki finansowe z uwagi na fakt, że wykonanie dużej liczby zadań w skomplikowanym obszarze prawnym w wymiarze rzeczywistym oznacza większe wydatki na foldery, przewodniki, biuletyny informacyjne, strony internetowe itp.

Nie ma wątpliwości, że w praktyce wiele problemów wynika z konieczności właściwego zastosowania szeregu wytycznych w rokowaniach zbiorowych i większego zaangażowania pracowników sektora publicznego we wdrażaniu tych zasad i uczestniczeniu w kształtowaniu warunków pracy i zatrudnienia, a także w procesie podejmowania decyzji.

Wszystko to sprawia, że organizacje związkowe muszą stawić czoła olbrzymim wyzwaniom, które często są zupełnie nowym doświadczeniem. Dlatego też niezwykle ważne jest, by związkowcy z różnych krajów wymieniali się wiedzą na te tematy i by wymiana ta prowadziła do poprawy europejskich i krajowych przepisów w tym zakresie celem praktycznego ich wdrożenia i zapewnienia przez to lepszej obrony warunków pracy i zatrudnienia pracowników sektora usług publicznych.

Opracował: Ángel Lozano Hidalgo

VII. ZAŁĄCZNIK

Przedstawiciele centrali związkowych uczestniczących w Projekcie „*Partnership for Development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector*” rozmawiali na temat różnych zasad prawnych i praktycznych związanych z zastosowaniem przepisów wynikających z różnych dyrektyw dotyczących komunikacji i informacji w sektorze usług publicznych, a także o wdrożeniu zaleceń MOP w zakresie wolności związkowej i rokowań zbiorowych w tymże sektorze.

Wszyscy zgadzamy się, że należy nadal pracować nad poprawą europejskich i krajowych przepisów w tym zakresie celem praktycznego ich wdrożenia i zapewnienia przez to lepszej obrony warunków pracy i zatrudnienia pracowników sektora usług publicznych.

Jednakże mamy do czynienia z sytuacją, w której nie wszystkie kraje członkowskie UE wdrożyły te przepisy, a sytuacja ta jest jeszcze poważniejsza w krajach niebędących pełnoprawnymi członkami UE, które znajdują się obecnie na różnych etapach poprzedzających przystąpienie.

Okoliczności te stają się poważną przeszkodą przy ustanawianiu relacji pracowniczych z pracownikami sektora usług publicznych w tych krajach oraz dla samego zarządzania kadrami, powodując znaczące nierówności w warunkach pracy i zatrudnienia tych pracowników w porównaniu z innymi krajami, gdzie taka sytuacja nie występuje.

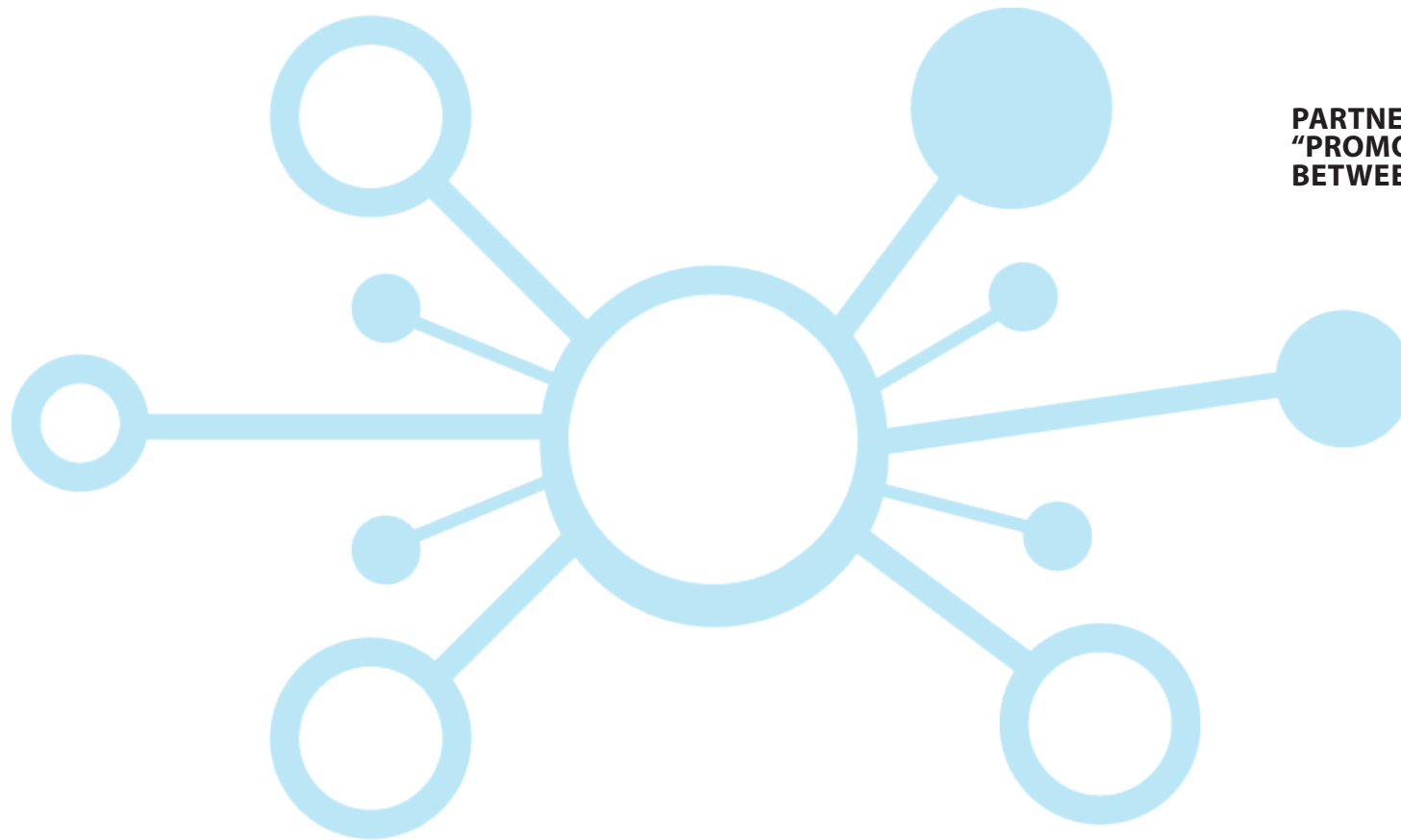
Należy podkreślić, że propozycje Komisji Europejskiej w tym zakresie oraz obowiązujące regulacje wskazane w dyrektywach lub rezolucjach pokazują drogę prowadzącą do zapewnienia pracownikom poziomu ochrony w pracy, który pozwoli na utrzymanie rzeczywiście godnych warunków zatrudnienia.

Dla związków prawo do wolności związkowej i rokowań zbiorowych w ramach sektora usług publicznych wskazane w konwencjach MOP nr 87, 92, 151 i 154 stanowi kluczowe narzędzie skutecznego reprezentowania interesów pracowniczych.

W związku z tym nie możemy się godzić, by w Unii Europejskiej nadal byli pracownicy pozbawieni minimalnych gwarancji i korzyści przy ustanawianiu relacji pracowniczych i przysługujących im praw jako pracownikom sektora usług publicznych.

W wyniku tego, w naszej opinii należy wprowadzić minimalne i obowiązkowe okresy dostosowania się do tych przepisów, zarówno w krajach członkowskich, które ich jeszcze nie wdrożyły, jak i w tych niebędących jeszcze pełnoprawnymi członkami UE. W związku z tym zwracamy się do Komisji Europejskiej o opracowanie wskazówek zgodnych z celem włączenia mechanizmów gwarantujących zastosowanie tych przepisów do pracowników sektora usług publicznych przez organy administracji tych państw.

Wreszcie ponownie należy zaznaczyć, że przedstawiciele central związkowych uczestniczących w Projekcie wyrażają swoje pełne poparcie dla Komisji Europejskiej w tym temacie oraz wolę i chęć współpracy, zarówno z Komisją i Parlamentem Europejskim, jak również z innymi instytucjami europejskimi celem wdrożenia tych zasad.



**PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT.
"PROMOTION OF NETWORKING AND COMMUNICATION
BETWEEN EMPLOYEES FROM PUBLIC SERVICE SECTOR"**

I. BENDROJI INFORMACIJA

„Partnership for Development – Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”, toliau – Projektas, buvo vykdomas tarp 2015 m. gruodžio 31 d. ir 2017 m. rugpjūčio 31 d.

Šiame Projekte dalyvauja 5 profesinės sąjungos iš keturių ES valstybių narių kartu su atstovais iš ES nepriklausančios valstybės:

- *Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT– Unión Profesional)* – Ispanija
- *Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN* – Lenkija
- *Federacja Nationala a Sindicatelor din Administratie (FNSA)* – Rumunija
- *Lietuvos Teisėsaugos Pareigūnų Federacija (LTPF)* – Lietuva
- *Granski sindikat uprve, pravosuda i policije NEZAVISNIOST* – Serbija

Projekto laikotarpiu atlikti tokie darbai:

- Visų pirma, buvo atliktos reikalingos Projekto organizavimo ir populiarinimo užduotys, tokios kaip informacijos parengimas ir platinimas dalyvaujančioms profesinėms sąjungoms siekiant pažangos įgyvendinant Projekto idėjas ir tikslus.
- 2016 m. kovo 8 d. Madride (Ispanija) įvyko Projekto įžanginė konferencija, kurioje dalyvavo po tris delegatus iš kiekvienos valstybės. Dalyviai galėjo susipažinti su viešųjų paslaugų sektoriaus ypatumais kiekvienoje iš Projekto dalyvaujančių valstybių, ypatingą dėmesį skiriant šių paslaugų **Kokybės valdymo sistemoms** visuomenei.
Šiuo klausimu dalyvaujančių organizacijų atstovai aptarė ISO ir kitų kokybės standartų taikymą kaip mokymosi ir kompetencijos ženklo modelius.
- 2016 m. birželio 6 d. Vilniuje (Lietuva) įvyko Tarptautinis seminaras, kuriame dalyvavo po tris delegatus iš kiekvienos valstybės. Antrojoje konferencijoje daugiausia dėmesio buvo skirta susipažinti ir aptarti skirtingas kiekvienos valstybės viešojo sektoriaus žmoniškųjų išteklių valdymo struktūras.
Susipažinę su kiekvienos valstybės viešojo sektoriaus ypatumais kiekvienos delegacijos pranešėjai nurodė, kokios yra žmoniškųjų išteklių valdymo tendencijos jų šalyje, ypatingą dėmesį skirdami aktyvaus senėjimo politikai, planams derinti darbą ir šeimos gyvenimą ir lyčių lygybei skirtoms priemonėms.
- Vėliau 2016 m. lapkričio 3 d. įvyko apskritojo stalo susitikimas Varšuvoje (Lenkija), kuriame taip pat dalyvavo po tris atstovus iš kiekvienos organizacijos.
Šiame apskritojo stalo susitikime buvo aptarti TDO standartai kiekvienoje dalyvaujančioje valstybėje asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas, viešosios administracijos darbo santykių ir kolektyvinių derybų srityje.
Susitikimo metu buvo nustatyta, kad kai kuriose dalyvaujančiose valstybėse šiais klausimais kai kurios TDO konvencijos ir (arba) rekomendacijos neįgyvendinamos, o kitose – jos įgyvendinamos nepakankamai.
- Galiausiai 2017 m. birželio 22 ir 27 d. buvo surengtos dirbtuvės, vykusios atitinkamai Bukarešte (Rumunija) ir Belgrade (Serbija). Kaip ir ankstesniais kartais, kiekvienu atveju kiekviena valstybė į šias dirbtuves galėjo atsiųsti po tris atstovus.
Pirmosiose dirbtuvėse daugiausiai dėmesio skirta viešojo sektoriaus komunikacijos principams kiekvienoje iš dalyvaujančių valstybių. Kiekviena delegacija galėjo pristatyti savo organizacijos komunikacijos sistemas savo šalyje iš trijų skirtingų perspektyvų: komunikacija su Vyriausybe ar Administracija, viešojo sektoriaus darbuotojais ir profesinių sąjungų nariais bei visuomene apskritai. Be to, delegacijos buvo informuotos apie tai, kokios informavimo teisės

(vyriausybės institucijų informacijos transliavimas ir gavimas) yra kiekvienoje valstybėje.

Šiose dirbtuvėse ir ankstesniame apskritojo stalo susitikime vyko diskusijos, kurių metu iški-
lo poreikis nusiųsti raštą Europos Komisijai ir jame pabrėžti būtinybę toliau dirbti, kad būtų
pagerintas įvairių direktyvų nuostatų taikymas ES ir nacionaliniuose teisės aktuose viešųjų
paslaugų komunikacijos ir informavimo srityje, taip pat kad būtų perkeltos TDO direktyvos
asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų srityje, siekiant kad šie principai būtų įgyvendinti ir
toku būdu užtikrinti geresnį viešųjų paslaugų darbo sąlygų apsaugos lygį.

Minėtas pranešimas pridedamas prie šios Ataskaitos kaip priedas.

Antrosios Belgrade įvykusios dirbtuvės buvo paskutinė šio projekto veikla, kurioje kiekviena
delegacija paskelbė po du pranešimus, kuriuose daugiausia dėmesio skirta profesinių sąjungų
modeliui ir viešojo sektoriaus narystės profesinėse sąjungose mastui kiekvienoje dalyvaujan-
čioje valstybėje, taip pat kolektyvinių derybų metu pasiektų sutarčių viešajame sektoriuje
veiksmingumui. Aptartas pastarųjų metų ekonominės krizės poveikis jungimosi į asociacijas
mastui kiekvienoje šalyje ir skirtingų vyriausybių konvencijų taikymui.

II. PROJEKTO TIKSLAI

Pagrindiniai Projekto tikslai:

- Sukurti Europos keitimosi patirtimi ir informacija tinklą tarp viešųjų paslaugų sektoriaus pro-
fesinių sąjungų.
- Pagerinti viešojo sektoriaus darbuotojų žinias informavimo, konsultavimosi ir dalyvavimo
sprendimų priėmimo procese srityje.
- Pagerinti valstybių narių profesinių sąjungų atstovų gebėjimus komunikacijos ir derybų sri-
tyje.
- Kartu su neseniai priimtomis valstybėmis ir šalimis kandidatėmis remti tarpvalstybinius veiks-
mus darbuotojų įtraukimo į sprendimų priėmimo procesą srityje.
- Sukurti bendradarbiavimo strategiją, kurioje būtų atsižvelgta į naujų sprendimų pasiūlymus
dėl krizių viešųjų paslaugų sektoriuje.
- Sukurti rekomendacijas profesinėms sąjungoms, susijusias su aktyvesniu viešųjų paslaugų
sektoriaus darbuotojų dalyvavimu ES standartų dėl informavimo, konsultavimosi ir dalyvavi-
mo sprendimų priėmimo procese srityje taikyme.

Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

III. VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBO SANTYKIAI

Pažymėdama ženklią valstybinių tarnybų veiklos plėtrą daugelyje šalių ir tvirtų darbo santykių tarp valstybės institucijų ir valstybės tarnautojų organizacijų būtinybę <...>
(Konvencijos Nr. 151 preambulė)

1919 m. TDO Konstitucijoje ir vėlesnėje 1944 m. Filadelfijos deklaracijoje ypatingas dėmesys skiriamas laisvei jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas kaip pagrindinius šios organizacijos principus.

Pirmasis asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas principas reglamentuojamas TDO Konvencijoje Nr. 87. Šią Konvenciją yra ratifikavusios visos Projekte dalyvaujančios valstybės: pirmosios 1957 m. vasario 25 d. tai padarė Lenkija ir 1957 m. gegužės 28 d. – Rumunija; vėliau, 1977 m. balandžio 20 d. – Ispanija, 1994 m. rugsėjo 26 d. – Lietuva ir 2000 m. lapkričio 24 d. – Serbija.

Konvenciją papildė Konvencija Nr. 98 dėl asociacijų laisvės, nors į jos taikymo sritį viešasis sektorius neįtrauktas. Konvenciją taip pat yra ratifikavusios visos projekte dalyvaujančios valstybės tą pačią dieną kaip ir Konvenciją Nr. 87.

Vėliau paskelbta Konvencija Nr. 151, kuri užpildė Konvencijoje Nr. 98 paliktą spragą, kadangi ji nebuvo taikoma viešojo sektoriaus pareigūnams. Konvencijoje Nr. 151 įtvirtintos kelios taisyklės:

- Apibrėžiamos *valstybės tarnautojo* ir *valstybės tarnautojų organizacijos* sąvokos.
- Įtvirtinama pareigūnų teisė į jungtis į asociacijas tokiomis pat sąlygomis kaip ir privačiame sektoriuje.
- Reglamentuojama apsauga nuo diskriminacijos dėl profesinės sąjungos tokiomis pat sąlygomis kaip ir Konvencijoje Nr. 98.
- Įtvirtinamos derybų, tarpininkavimo ir arbitražo procedūros darbo ginčams spręsti.

Šią konvenciją 1982 m. liepos 26 d. ratifikavo Lenkija, 1984 m. rugsėjo 18 d. – Ispanija ir 1994 m. rugsėjo 26 d. – Lietuva. Rumunija (nepaisant to, kad, kaip netrukus pamatysime, ji ratifikavo Konvenciją Nr. 154) ir Serbija jos nėra ratifikavusios.

Kartu TDO Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų reglamentuojama kolektyvinių derybų sąvoka ir nustatomi jų dalyviai ir šio darbdavio ir darbuotojų ryšių mechanizmo tikslai:

- a) Nustatyti darbo sutarties sąlygas, arba
- b) reguliuoti ryšius tarp darbdavių ir darbuotojų, arba
- c) reguliuoti ryšius tarp darbdavių ar jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos ar organizacijų, arba pasiekti visų šių tikslų.

Priešingai nei Konvencija Nr. 98, pastaroji taikoma visoms ekonominės veiklos sritims. Viešojo administravimo institucijoms gali būti nustatyti specialūs reikalavimai. Nustatomos priemonės, skatinančios kolektyvines derybas:

- Jos turėtų būti skirtos visiems darbdaviams ir visų kategorijų darbuotojams.
- Turėtų būti palaipsniui taikomos visoms darbo sąlygoms.
- Visos konfliktų sprendimo procedūros turėtų prisidėti prie kolektyvinių derybų skatinimo.
- Derybos turėtų vykti bet kuriuo lygmeniu: įmonės, regioniniu ir nacionaliniu.
- Kolektyvinių derybų šalys turėtų būti tinkamai apmokytos.
- Derybų šalys turėtų turėti reikalingą informaciją, kad galėtų derėtis žinodami visus faktus.

Pastarąją Konvenciją ratifikavo tik trys iš penkių valstybių dalyvių: 1985 m. rugsėjo 11 d. – Ispanija, 1992 m. gruodžio 15 d. – Rumunija ir 1994 m. rugsėjo 26 d. – Lietuva. To nepadarė nei Lenkija, nei Serbija. Dėl šios priežasties projekte dalyvavusios valstybės susitarė nusiųsti Europos Komisijai minėtą raštą, kuris dar bus aptariamas šios Ataskaitos išvadose.

IV. ŠALIŲ PARTNERIŲ VIEŠOJO SEKTORIAUS KOMUNIKACIJOS PRINCIPAI

Bet kurios organizacijos veiksmingumas didele dalimi priklauso nuo jos gebėjimo veiksmingai vykdyti informacijos kūrimo ir perdavimo procesus tiek Organizacijos viduje, tiek už jos ribų. Taip ji tampa strateginiu mūsų darbo veiksmu, kuris padidina mūsų veiklos vertę ir turi būti bendros sampratos dalis.

Pagal valstybės tarnautojų skaičių vienam gyventojui Ispanija yra per vidurį: 5,53 %, t. y. vienas valstybės tarnautojas 18 gyventojų. Iš to galima daryti išvadą, kad lyginant Ispaniją su kitomis ES valstybėmis, Ispanijos viešasis administravimas nėra per didelis.

Tarp valstybių, kuriose yra daugiausia valstybės tarnautojų, kas atspindi labiau išplėtotą gerovės valstybę, yra trys šiaurės šalys: Danija, Švedija ir Suomija, kurie sudaro vidutiniškai 25 %. Lenkija taip pat užima svarbią vietą šiame vertinime: 9,16 %, t. y. vienas valstybės tarnautojas 11 gyventojų. Priešingoje skalės pusėje yra Lietuva, kurios valstybės tarnautojų dalis yra 1,54 % arba vienas valstybės tarnautojas 65 gyventojams ir Rumunija – 0,78 % arba vienas valstybės tarnautojas 128 gyventojams.

Ispanija yra viena iš penkių projekto dalyvių, kuri yra labiausiai pažengusi šioje srityje. Komunikacija Ispanijoje net yra Ispanijos Konstitucijos 20 straipsnyje įtvirtinta teisė, kuri negali būti ribojama jokios cenzūros ir ji gali būti ribojama tik teisės į garbę, privatumą, asmens atvaizdą ir vaikų bei jaunimo apsauga.

Projekto metu dalyvaujančios valstybės nagrinėjo viešojo sektoriaus komunikacijos temą iš skirtingų perspektyvų: (darbuotojų) profesinių sąjungų santykiai su skirtingomis institucijomis: vyriausybė, administracija, darbuotojais, profesinių sąjungų nariais ir piliečiais apskritai, taip pat vyriausybės ar administracijos komunikacija su savo tarnautojais ir visuomene.

Siekiant spręsti šių skirtumų klausimą, kaip atspirties taškas pasirinktos TDO direktyvos ir (arba) rekomendacijos šioje srityje. Tokiu būdu kai kuriais aspektais buvo galima nustatyti ryšius tarp komunikacijos sistemų minėtose direktyvose.

Tokiu būdu, pavyzdžiui, komunikacija tarp Vyriausybės ar valstybės administracijos su profesinėmis sąjungomis, rastųsi tokią galimybę turinčiose valstybėse (visų pirma, Ispanijoje ir, neseniai, Lietuvoje) vykdančias kolektyvines derybas dėl valstybės tarnautojų darbo sąlygų, arba, jeigu tokių nėra, per institucinio įtraukimo sistemas, *Lobbys*.

Ši komunikacija apima informacijos apie personalo politiką gavimą, taip pat informacija apie duomenis, susijusius su užmokesčio pokyčiais, galima darbo vietų raida atitinkamoje srityje ir veiklos rezultatų gerinimo programomis arba apie atitinkamus Vyriausybės rengiamus įstatymus, darančius poveikį viešajam sektoriui, o Ispanijos atveju, valstybės administracijos prašymu, ji taip pat apima skirtingas situacijas, susijusias su organizacinių sistemų įrengimu, diegimu ar priežiūra ir darbo metodais.

Antroji grupė apima komunikaciją ar informaciją su darbuotojais ir profesinių sąjungų nariais. Visose Projekte dalyvaujančiose valstybėse ji pateikiama tam tikro pobūdžio biuletenyje ar leidinyje, bet daugiausia pasitelkiamos naujosios technologijos, pavyzdžiui, tinklalapiai ir socialiniai tinklai, tokie kaip WhatsApp, Facebook, Twitter ir t. t. arba siunčiami elektroniniai laiškai.

Kalbant apie profesinių sąjungų komunikaciją su visuomene, siekiant informuoti apie aspektus, susijusius su mūsų darbo sąlygomis, kaltinimais korupcija ar nepageidaujamomis politinėmis

situacijomis ir socialinio intereso klausimais, kuriuose gali ar negali dalyvauti profesinės sąjungos (tokiais kaip pensijos, mokesčiai, užimtumas ir kt.), ji vykdoma pasitelkiant tokias priemones, kaip jau minėtos naujosios technologijos, bet taip pat per aiškinamuosius ar protesto plakatus ar lankstinukus apie tokias situacijas. Šiuo pagrindu visose valstybėse naudojama ta pati priemonė: pranešimas ar skundas apie tokias nepageidaujamas situacijas per viešas demonstracijas.

Galiausiai, Vyriausybės ar valstybės administracijos skleidžiama komunikacija, skirta skirtingiems veikėjams: viešojo sektoriaus tarnautojams ir darbuotojams, kurią galėtume vadinti vidine komunikacija; ir komunikacija su piliečiais, kurią galėtume pavadinti išorės komunikacija.

Vidinės komunikacijos, skirtos viešojo sektoriaus žmogiškajam kapitalui, tikslas – informuoti valstybės tarnautojus apie jų teikiamų paslaugų tikslus, juos motyvuoti ir padėti priimti sprendimus, tuo tikslu naudojami instrumentai, tokie kaip naujoko gidas, susitikimai ir atmintinės.

Išorės komunikacijos tikslas – ryšiai tarp Administracijos ir piliečio (ši sąvoka apima darbdavius ir kitas tos valstybės ar tarpvalstybines Administracijas). Šiuo tikslu daugiausiai naudojamos priemonės: interneto svetainė, e. valdžios paslaugos ir žiniasklaida per aukštus postus vyriausybėje užimančių asmenų spaudos konferencijas ar viešus pasirodymus.

Pastarasis komunikacijos tipas leidžia sukurti viešųjų paslaugų kokybės standartus skirtingose dalyvaujančiose šalyse. Šiuo klausimu vyko svarbios diskusijos, kurios parodo, kad dalyvaujančiose šalyse yra aiškinimo skirtumų nuo kokybės raidos iki vadinamosios Visuotinės kokybės ar Kompetencijos, remiantis UNE-66-001 standarte, ISO 9001 standarte ar EFQM kompetencijos modelyje, paskelbtame 1991 m. su Europos Komisijos pagalba ir paremtame savęs vertinimu, įtvirtintomis sąvokomis.

V. PROJEKTO METU VYKUSIŲ SUSITIKIMŲ IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Ižanginėje konferencijoje ir kituose įvykusiųose susitikimuose (tarptautiniame seminare, apskritojo stalo susitikime ir dirbtuvėse) buvo galima aptarti skirtingus aspektus, kurie bendrai sudaro žmogiškųjų išteklių valdymą. Pagrindinis dėmesys diskusijose buvo skirtas trimis konkrečioms sritims: konkrečioms viešojo sektoriaus ypatybėms kiekvienoje valstybėje ir jų valdymo tendencijoms, TDO standartų taikymui jungimosi į asociacijas, dalyvavimo ir kolektyvinių derybų srityje ir komunikacijai tarp vyriausybės ir socialinių partnerių bei komunikacijai tarp jų ir kiekvienos valstybės piliečių.

Kiekvienos dalyvaujančios valstybės delegatų pasisakymuose ir kiekviename projekto posėdyje vykusiose diskusijose pasikeitus informacija ir patirtimi, galima daryti pirmą išvadą: kiekvienoje šalyje egzistuoja skirtumų šios srities prisiėmimo ir organizavimo srityje, kurioje labiausiai pažengusi yra Ispanija (teisių ir garantijų srityje), o silpniausios – Serbija ir Rumunija.

Susitikimų metu taikyta metodologija, kartu su kiekvienos dalyvaujančios valstybės ekspertų pasisakymais susitikimuose, leido užtikrinti pasikeitimą patirtimi ir nuomonėmis.

Susitikimų metu viena tema pasirodė sudėtingesnė nei kitos: kolektyvinės derybos, tiksliau kolektyvinių derybų nebuvimas ne tik viešajame sektoriuje, kuriam Projekto metu skirta daugiausia dėmesio, bet ir apskritai darbo santykiuose. Papildomai šalia derybų trūkumo išryškėjo dar viena problema: kai kurių TDO konvencijų taikymo trūkumas trijose dalyvaujančiose valstybėse. Taigi nors Ispanija ir Lietuva ratifikavo visas konvencijas, Lenkija nėra ratifikavusi Konvencijos Nr. 154, Rumunija – Konvencijos Nr. 151, o Serbija – nei vienos iš minėtų konvencijų.

Dėl šios priežasties visos Projekte dalyvavusios valstybės parengė raštą Europos Komisijai, kuriame buvo išreikšta būtinybė toliau dirbti, kad būtų pagerinti ES ir nacionaliniai teisės aktai šioje srityje, siekiant šiuos principus pritaikyti praktikoje ir tokiu būdu užtikrinti geresnes viešųjų paslaugų darbuotojų darbo sąlygas ir panaikinti esamus jų darbo sąlygų skirtumus valstybių, ratifikavusių minėtus standartus, atžvilgiu.

Pabrėžėme, kad profesinėms sąjungoms teisė jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas, įtvirtinta viešųjų paslaugų srityje TDO Konvencijomis Nr. 87, 92, 151 ir 154, yra pagrindinis įrankis, skirtas veiksmingai atstovauti darbuotojų interesams. Todėl nepriimtina tai, kad visa dar yra darbuotojų Europos Sąjungoje, kuriems nėra užtikrinamos minimalios garantijos ir lengvatos formuojant darbo santykius ir jų viešųjų paslaugų darbuotojų teises.

To pasekoje ir remiantis Projekto dalyvių nuomone, būtina nustatyti minimalų privalomą laikotarpį, skirtą šiuos standartus pritaikyti valstybėms narėms, kurios dar jų neperkėlė į savo teisę, ir toms valstybėms, kurios dar nėra pilnateisės Sąjungos narės.

Galiausiai Projekte dalyvaujantys profesinių sąjungų susivienijimų atstovai paprašė Europos Komisijos parengti gaires, kurių tikslas – užtikrinti, kad šių valstybių Administracijos į nacionalines sistemas perkeltų mechanizmus, kurie leistų užtikrinti minėtų standartų taikymą viešųjų paslaugų darbuotojams. Taip pat išreiškėme mūsų visapusę paramą Europos Komisijai šiuo klausimu ir mūsų norą ir valią bendradarbiauti su Komisija ir Europos Parlamentu bei kitomis Europos institucijomis siekiant įgyvendinti norimus principus.

Kita tema, kuris buvo svarbus diskusijų objektas dirbtuvėse, buvo viešojo sektoriaus organizavimas kiekvienoje valstybėje ir jį grindžiantys komunikacijos elementai.

Tokiu būdu, viena vertus, padaryta pažanga viešojo sektoriaus apibrėžtyje, patvirtinus, kad minėta sąvoka nėra neginčijama ir kiekvienoje valstybėje yra skirtumų. Visos dalyvaujančios valstybės pritarė,

kad reikėtų įsteigti visoms bendrą pareigybę: valstybės pareigūno, kuris visose valstybėse turėtų tam tikras kompetencijas ir gebėjimus, išlaikant arba neišlaikant conceptualius skirtumus dėl tam tikrų pseudo viešųjų įmonių egzistavimo bendrajame viešajame sektoriuje kiekvienoje valstybėje.

Antrasis derinimas šia tema išplaukia iš diskusijų, kilusių dėl viešojo sektoriaus darbuotojų skaičiaus kiekvienoje valstybėje. Tuo tikslu viešojo sektoriaus darbuotojų skaičius palygintas su dirbančių asmenų skaičiumi kiekvienoje valstybėje kartu su Europos Komisijos pateiktais duomenimis. Buvo konstatuoti svarbūs skirtumai tarp valstybių dalyvių (išskyrus Serbiją, kuri dar nėra Sąjungos dalis), kur Rumunijos ir Lietuvos tarnautojų dalis sudaro apie 1 % vienam gyventojui.

Galiausiai Projekte daug dėmesio skirta temai, kuri iš esmės vystyta dvejose dirbtuvėse, tai – profesinių sąjungų ryšiai su savo valstybių vyriausybėmis (jų administracijos vadovais) ir savo nariais, darbuotojais ir piliečiais apskritai.

Daugiausiai rūpesčių dalyvaujančių šalių atstovams kelia komunikacija tarp profesinių sąjungų ir darbuotojų padaliniuose, kur, kaip minėta, primenybė teikiama naujosioms technologijoms.

Abejose dirbtuvėse visi dalyviai išreiškė susirūpinimą dėl profesinių sąjungų įvaizdžio visuomenėje ir tarp darbuotojų jų padaliniuose, įskaitant ir tarp sąjungų narių. Visi dalyviai sutiko, kad narystės profesinėse sąjungose mastai pastaraisiais metais sumažėjo ir reikėtų ieškoti tokio sumažėjimo priežasčių bei asociacijų įvaizdžio, kuris pastaruoju metu yra suprastėjęs, priežasčių.

Viena iš priežasčių, dėl kurios visi sutikome, pagrindžiančių žemą narystės asociacijose rodiklį, iš esmės susijusi su nepakankama komunikacija, kuri dažnai būdinga mūsų profesinėms sąjungoms. Šis trūkumas apima pranešimų trūkumą pasitelkiant naujas technologijas, bet taip pat „komunikacijos su visuomene“ trūkumą, kuriuo daugiausia dėmesio buvo skiriama valstybės veiksams, demonstracijoms ir daugiausia informacinio ar protesto pobūdžio spaudos konferencijoms.

Šiuo klausimu nors dalyvaujančios valstybės minėjo, kad jų vietoje vyksta ne vienas tokio pobūdžio susitikimas, taip pat visi pabrėžė mažesnius pajėgumus sušaukti susirinkimą, kuriuos parodė profesinės sąjungos.

Galutinė išvada, kurią padarėme atsižvelgę į šiuos duomenis, yra poreikis išsamiai nagrinėti esamą profesinių sąjungų situaciją ir pabandyti įvertinti, kodėl labai nedaug žmonių dalyvauja profesinėse sąjungose ir yra sumažėję pajėgumai sušaukti susirinkimą; atsižvelgiant į šią analizę ieškoma poreikio „naujai atrasti“ profesinės sąjungos vaidmenį kai kuriose veiklose.

VI. BAIGIAMASIS ŽODIS

Komunikacijos problema tampa vis svarbesniu aspektu profesinių sąjungų veikimo strategijai, tiek komunikacijai su darbuotojais apskritai ir konkrečiai sąjungų nariais, tiek komunikacijai su visuomene.

Vis stiprėjantiems ryšiams tarp profesinių sąjungų tarpvalstybiniu lygiu be koordinuotų veiksmų tarptautiniu lygiu reikia užtikrinti informacijos srautą ir keitimąsi tikslia ir būtina informacija.

Be to, kompetentingiems Europos Komisijos asmenims reikėtų pabrėžti būtinybę toliau dirbti, kad būtų pagerintas įvairių direktyvų nuostatų taikymas ES ir nacionaliniuose teisės aktuose viešųjų paslaugų komunikacijos ir informavimo srityje, taip pat kad būtų perkeltos TDO direktyvos asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų srityje, siekiant kad šie principai būtų įgyvendinti ir tokiu būdu užtikrinti geresnį viešųjų paslaugų darbo sąlygų apsaugos lygį, nustačius, kad kai kurios dalyvaujančios valstybės nėra jų ratifikavusios.

Siekiant įgyvendinti šias priemones, būtini tinkami finansiniai ištekliai, kadangi vykdant didesnę skaičių užduočių teisinėje ir faktinėje srityje reiškia, kad bus daugiau išlaidų brošiūroms, gidams, informaciniais biuleteniais, interneto puslapiams ir t. t.

Neabejotina, kad praktiškai daugelis problemų susijusių su būtinybe teisingai taikyti kolektyvinių derybų direktyvas ir siekti didesnio viešojo sektoriaus darbuotojų įsitraukimo į šių taisyklių įgyvendinimą ir dalyvavimo nustatant darbo sąlygas, taip pat dalyvavimo sprendimų priėmimo.

Tai reiškia, kad kaip profesinės sąjungos turime spręsti pagrindinius uždavinius, kurie daugeliui yra visiškai nauja patirtis. Todėl labai svarbu, kad profesinių sąjungų nariai iš skirtingų valstybių keistumės reikalingomis žiniomis šiais klausimais siekiant aiškaus tikslo pagerinti ES ir nacionalinius teisės aktus šioje srityje ir šiuos principus pritaikyti praktiškai bei taip geriau apsaugoti viešųjų paslaugų darbuotojų darbo sąlygas.

Parengė: Ángel Lozano Hidalgo

VII. PRIEDAS

Profesinių sąjungų susivienijimų atstovai, dalyvavę projekte „*Partnership for Development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector*“, aptarė skirtingus teisinius ir praktinius principus, taikomus įvairių direktyvų nuostatų įgyvendinimo viešųjų paslaugų komunikacijos ir informavimo srityje, taip pat TDO direktyvų dėl laisvės jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas viešųjų paslaugų srityje perkėlimą.

Todėl visi pritarėme, kad būtina toliau dirbti siekiant pagerinti ES ir nacionalinius teisės aktus šioje srityje ir šiuos principus pritaikyti praktiškai bei taip geriau apsaugoti viešųjų paslaugų darbuotojų darbo sąlygas.

Tokiu pačiu būdu nustatėme, kad ne visos Sąjungos valstybės narės perkėlė šiuos standartus į savo teisę. Sunkesnė padėtis valstybėse, kurios dar nėra pilnateisės Sąjungos narės, ir kurios yra skirtingame priėmimo į Sąjungą etape.

Tokios aplinkybės daro neigiamą įtaką nustatant šių valstybių viešųjų paslaugų darbuotojų darbo santykius ir žmogiškųjų išteklių valdymui. To pasekoje egzistuoja didžiulė darbo sąlygų nelygybė kitų valstybių atžvilgiu, kuriose tokios galimybės yra suteikiamos.

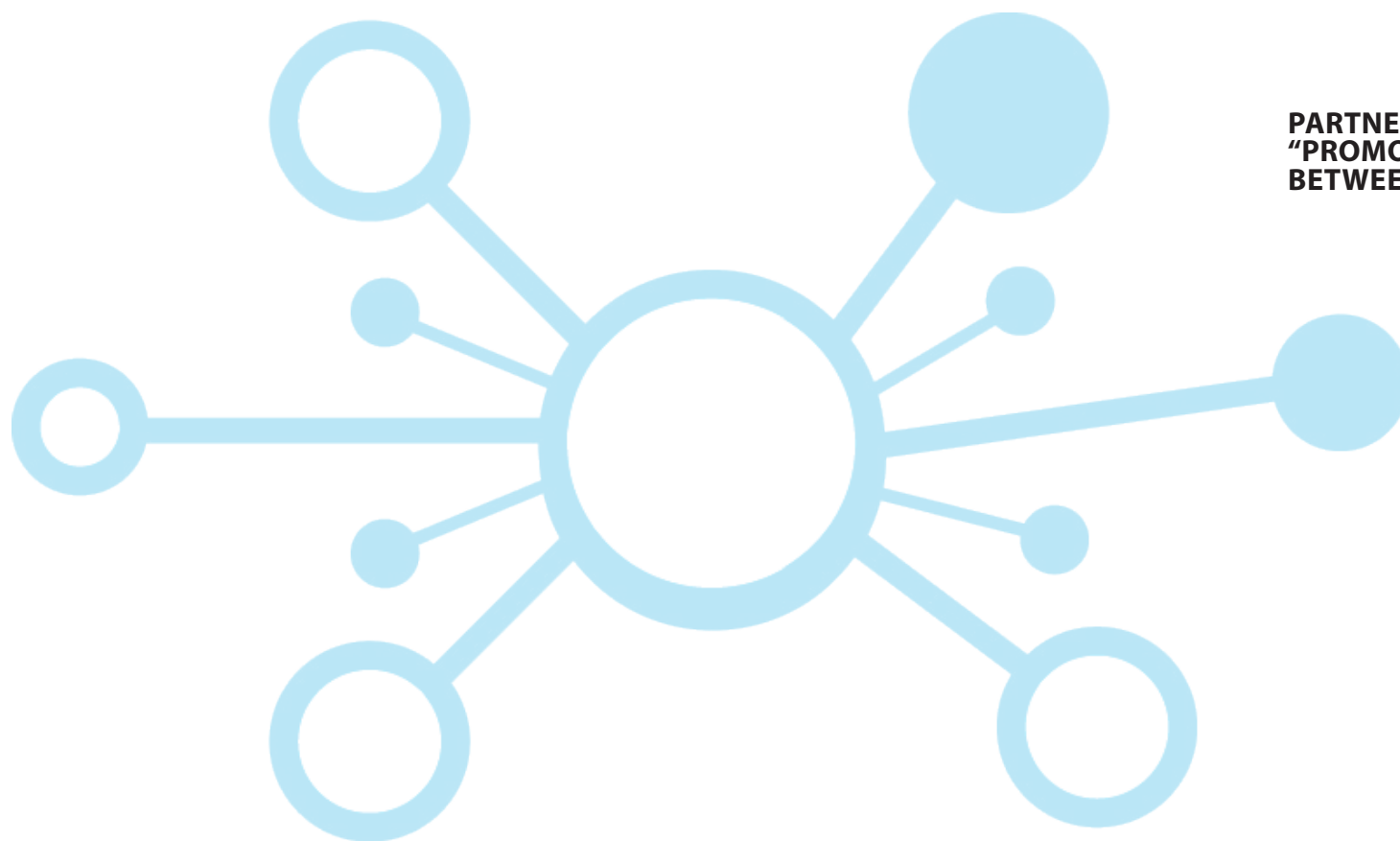
Reikėtų pabrėžti, kad Europos Komisijos pasiūlymai šioje srityje ir galiojantis reguliavimas, įtvirtintas direktyvose ir reglamentuose, sukūrė maršrutą, kurio tikslas – užtikrinti darbuotojams darbo apsaugą, kuri leistų išlaikyti orias ir veiksmingas darbo sąlygas.

Profesinėms sąjungoms teisė į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas, įtvirtinta viešųjų paslaugų srityje TDO Konvencijose Nr. 87, 92, 151 ir 164, yra pagrindinis įrankis, skirtas veiksmingai atstovauti darbuotojų interesams.

Todėl nepriimtina tai, kad visa dar yra darbuotojų Europos Sąjungoje, kuriems nėra užtikrinamos minimalios garantijos ir lengvatos formuojant darbo santykius ir jų viešųjų paslaugų darbuotojų teises.

To pasekoje ir remiantis mūsų nuomone, būtina nustatyti minimalų privalomą laikotarpį, skirtą šiuos standartus pritaikyti valstybėms narėms, kurios dar jų neperkėlė į savo teisę, ir toms valstybėms, kurios dar nėra pilnateisės Sąjungos narės. Todėl prašome Europos Komisijos parengti gaires, kurių tikslas – užtikrinti, kad šių valstybių Administracijos perkeltų į nacionalines sistemas mechanizmus, kurie leistų užtikrinti minėtų taisyklių taikymą viešųjų paslaugų darbuotojams.

Galiausiai, šiame projekte dalyvaujantys profesinių sąjungų susivienijimų atstovai reiškia visišką paramą Europos Komisijai šiuo klausimu, esame pasirengę ir norime bendradarbiauti šioje srityje su Europos Komisija ir Europos Parlamentu bei kitomis Europos institucijomis, kad įgyvendintume norimus principus.



**PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT.
"PROMOTION OF NETWORKING AND COMMUNICATION
BETWEEN EMPLOYEES FROM PUBLIC SERVICE SECTOR"**

RO

I. DATE GENERALE

“Partnership for Development – Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”, de aici înainte Proiectul, s-a desfășurat între 31 decembrie 2015 și 31 august 2017.

La Proiect iau parte cinci organizații sindicale din patru State Membre ale UE împreună cu un reprezentant al unui stat care nu este membru al UE:

- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT – Unión Profesional) – Spania
- Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN – Polonia
- Federația Natională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) – România
- Lietuvos Teisėsaugos Pareigūnų Federacija (LTPF) – Lituania
- Granski sindikat uprve, pravosuda i policije NEZAVISNIOST – Serbia

În timpul Proiectului s-au desfășurat următoarele activități:

- În primul rând, s-au desfășurat activități legate de organizarea și promovarea Proiectului care printre altele au constat în pregătirea și distribuirea informațiilor între organizațiile sindicale participante pentru a dezvolta ideile și obiectivele proiectului.
- În data de 8 martie 2016, la Madrid (Spania) a avut loc o conferință de deschidere a Proiectului unde au participat câte trei delegați din fiecare țară; cei prezenți au putut să cunoască caracteristicile specifice sectorului Serviciilor Publice din fiecare țară participantă la Proiect; o atenție deosebită s-a dat **Sistemelor de Management al Calității** dintre Serviciile furnizate cetățenilor. Astfel, reprezentanții organizațiilor participante au dezbătut cu privire la aplicarea normelor ISO și a altor standarde de calitate drept modele de învățare și puncte de referință pentru excelență.
- La data de 3 iunie 2016, la Vilnius (Lituania), a avut loc un Seminar Internațional la care au luat parte câte trei delegați din fiecare țară. Această a doua conferință s-a bazat și a dezbătut diversele structuri de Gestionare a Resurselor Umane din sectorul public al fiecărei țări. Odată cunoscute caracteristicile Sectorului Public din fiecare țară delegații au prezentat tendințele referitoare la gestionarea resurselor umane din țara lor dând atenție deosebită politicilor de îmbătrânire activă, planurilor de conciliere a vieții de familie cu munca și implementării de măsuri cu privire la egalitatea de gen.
- Ulterior, la data de 3 noiembrie 2016, la Varșovia (Polonia) a avut loc o masă rotundă unde au participat tot câte trei delegați din fiecare organizație. La această Masă Rotundă s-a vorbit despre aplicarea normelor OIM cu privire la libertatea de asociere și la dreptul de sindicalizare, la relațiile de muncă din administrația publică și negocierile colective, pentru fiecare dintre țările partenere. În timpul întâlnirii s-a menționat lipsa de aplicare a anumitor Convenții și/sau Recomandări ale OIM cu privire la aceste subiecte în unele state participante cât și despre lipsurile din alte state.
- În final, la data de 22 martie și 27 iunie 2017 la București (România) și respectiv Belgrad (Serbia), au avut loc două ateliere. La fel ca la întâlnirile anterioare fiecare țară a trimis aici câte trei delegați. La primul atelier s-a vorbit despre principiile de comunicare din Sectorul Public pentru fiecare dintre țările participante. Fiecare delegație a putut să-și prezinte sistemele de comunicare ale organizației din țara din care face parte, din trei puncte de vedere diferite: comunicarea cu Autoritățile; cu angajații din sectorul public și cu cele asociate sindicatului; și în general cu cetățenii. În plus s-a discutat despre dreptul la informare (atât cu privire la trimiterea dar și la primirea de date de la instituțiile statului) din fiecare țară.

La dezbaterile care au avut loc atât la atelier cât și la masa rotundă anterioară, a apărut nevoia emiterii unei adrese Comisiei Europene prin care se menționează nevoia de a continua munca pentru a îmbunătăți normele europene și naționale cu privire la aplicarea dispozițiilor derivate din diverse Directive legate de Comunicare și Informare în administrația publică cât și de transpunerea Directivelor OIM cu privire la libertatea de asociere și negocierea colectivă în administrația publică cu scopul de a pune în practică aceste principii și în consecință de a garanta cea mai bună apărare a condițiilor de lucru și angajare a lucrătorilor din administrația publică.

Adresa se atașează ca anexă la Raport.

Al doilea atelier care a avut loc la Belgrad și ultima întâlnire în cadrul proiectului s-a bazat pe două intervenții din partea fiecărei delegații centrate pe modelul sindical și gradul de afiliere în administrația publică pentru fiecare țară participantă; și pe eficiența contractelor încheiate prin negociere colectivă în administrația publică, dezbătându-se cum a afectat criza economică în acești ani atât gradul de sindicalizare din fiecare țară cât și aplicarea contactelor de către diverse administrații publice.

II. OBIECTIVELE PROIECTULUI

Principalele obiective ale Proiectului sunt următoarele:

- Crearea unei rețele europene de schimb de experiență și informare între sindicatele din sectorul serviciilor publice.
- Îmbunătățirea cunoștințelor angajaților din sectorul public cu privire la informarea, consultarea și participarea la luarea deciziilor.
- Îmbunătățirea aptitudinilor reprezentanților sindicali din țările partenere în materie de comunicare și negociere.
- Sprijin, cu participarea țărilor recent aderate și candidate, la acțiunile transnaționale în mediul implicării angajaților la procesul de luare a deciziilor.
- Elaborarea strategiei de colaborare care să aibă în vedere propunerile cu noi soluții ca și consecință a crizei din sectorul serviciilor publice.
- Recomandări pentru sindicate cu privire la implicarea angajaților din sectorul serviciilor publice cu privire la implementarea normelor UE cu privire la informarea, consultarea și participarea la procesul de luare a deciziilor.

Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

III. RELAȚII DE MUNCĂ ÎN SECTORUL PUBLIC

Având în vedere extinderea serviciilor prestate de administrația publică în multe țări și nevoia de a exista relații de muncă sănătoase între autoritățile publice și organizațiile angajaților publici.
(Preambul Co-151)

De la crearea OIM în 1919 și de la *Declarația de la Philadelphia* din 1944, s-a dat o mare atenție libertății de asociere și negocierii colective drept postulate ale acestei Organizații.

Primul dintre postulate, dreptul la sindicalizare și exercitarea libertății de asociere este reglementat prin Convenția 87 a OIM. O convenție care a fost ratificată de toate țările care au luat parte la Proiect: Spania, pe data de 20 aprilie 1977; Lituania pe 26 septembrie 1994; Serbia pe 24 noiembrie 2000; pioniere ale ratificării fiind Polonia, la 25 februarie 1957 și România în data de 28 mai a aceluiași an.

Complementar acestei Convenții este CO-98 cu privire la protecția libertății de asociere chiar dacă excludea din domeniul de aplicare sectorul public, ratificat de toate țările care iau parte la proiect, la aceleași date ca pentru Co-87.

Ulterior, se publică Convenția 151, care apare pentru a completa golul lăsat de Convenția 98 care nu se aplica Funcționarilor Publici și prin care se stabilesc o serie de reglementări cum ar fi:

- Definește expresia de *Angajat Public* și de *Organizație de angajați publici*.
- Stabilește dreptul la libertatea de asociere a Funcționarilor în aceiași termeni ca pentru companiile private.
- Reglementează protecția împotriva actelor de discriminare sindicală la fel cum o făcea Convenția nr. 98.
- Și stabilește negocierea, măsurarea și arbitrajul ca proceduri pentru rezolvarea conflictelor de muncă.

Convenția a fost ratificată de Polonia la 26 iulie 1982, de Spania la 18 septembrie 1984 și de Lituania la 26 septembrie 1994, nefiind semnată de România (în ciuda faptului că a ratificat Convenția 154 cum vom vedea în continuare) și nici de Serbia.

Împreună cu aceasta, Convenția 154 a OIM cu privire la negocierea colectivă reglementează conceptul stabilind actorii care intervin și fixând obiectivele urmărite pentru a utiliza mecanismul relației dintre angajat și angajator, cu scopul de a:

- a) *Fixa condițiile de muncă și angajare, sau*
- b) *reglementa relațiile dintre angajați și angajatori, sau*
- c) *reglementa relațiile dintre angajați sau organizațiile acestora și o organizare sau mai multe organizații de angajați, sau toate în același timp.*

Spre deosebire de Convenția 98, aceasta se aplică tuturor domeniilor de activitate economică putându-se stabili cazuri particulare pentru administrațiile publice; și luându-se o serie de măsuri pentru desfășurarea negocierii colective, cum ar fi următoarele:

- Să fie pentru toți angajatorii și pentru toate categoriile de angajați.
- Să se extindă progresiv tuturor tipurilor de condiții de lucru.
- Ca procedurile de rezolvare a conflictelor să contribuie la dezvoltarea negocierii colective.

- Ca negocierea să se desfășoare la orice nivel: de companie, regional și național.
- Părțile negocierii colective trebuie să aibă parte de formare corespunzătoare.
- Părțile negocierii trebuie să aibă informațiile necesare pentru a negocia în cunoștință de cauză.

Ultima Convenție a fost ratificată doar de trei din cele cinci țări participante la proiect: de Spania la 11 septembrie 1985, de România la 15 decembrie 1992, și de Lituania la 26 septembrie 1994. Nu a fost ratificată de Polonia și Serbia. Situația a dus la emiterea de către țările participante la proiect a unei adrese către Comisia Europeană, pe care am menționat-o și despre care vom vorbi în concluzia Raportului.

IV. PRINCIPII DE COMUNICARE ÎN SECTORUL PUBLIC ÎN ȚĂRILE PARTENERE

Eficiența oricărei Organizații depinde în mare măsură de capacitatea sa de a desfășura într-un mod satisfăcător procesele de generare și transmitere a informației atât în interiorul organizației cât și în exteriorul ei, astfel transformând-o într-un factor strategic al muncii noastre care ne valorifică activitatea și trebuie integrată într-o concepție globală.

Spania ocupă un loc intermediar în ceea ce privește numărul de angajați publici pe cap de locuitor: 5,53% ceea ce presupune 1 funcționar public la fiecare 18 locuitori, concluzionându-se că dacă facem o comparație între Spania și restul statelor din EU, administrația publică spaniolă nu este una supradimensionată.

În extrema cealaltă unde numărul de funcționari publici este mai mare, reflectând o dezvoltare a statului de bună-stare, sunt trei țări nordice: Danemarca, Suedia și Finlanda cu 25%. Polonia ocupă un loc de vârf în acest clasament cu un procent de 9.16% și cu un funcționar public la 11 locuitori. De cealaltă parte se situează Lituania, cu un procent de 1,54% și 1 funcționar public la 65 de locuitori și România cu 0,78% și 1 funcționar public la fiecare 128 de locuitori.

Dintre cele cinci țări participante la proiect Spania a făcut cele mai multe avansuri cu privire la această activitate până la punctul la care în Spania Comunicarea este un Drept recunoscut în articolul 20 al Constituției Spaniole neputându-se restrânge prin nici un tip de cenzură singura limitare fiind în apărarea dreptului la onoare, intimitate, la propria imagine și la protecția tinerilor și copilăriei.

Pe durata Proiectului țările participante au abordat tema comunicării în sectorul public din două perspective diferite: relația sindicatelor (angajații) cu diverse instituții: guvern, administrație, angajați, afiliați la sindicat și cetățenii în general și din punct de vedere al guvernului/ administrației față de angajați și societate.

Pentru a aborda diferite situații s-au luat drept punct de plecare directivele și/sau recomandările OIM cu privire la acest subiect. Astfel s-au putut stabili relații între sistemele de comunicare ale Directivelor menționate referitor la anumite aspecte.

De exemplu, comunicarea dintre Guvern/ Administrația Publică și Organizațiile Sindicale, ar avea loc în țările care au o astfel de opțiune (mai ales Spania și recent Lituania) prin negocierea colectivă a condițiilor de lucru ale funcționarilor publici sau în lipsa sa, prin sisteme de participare instituțională, *Lobby*.

Comunicările ar consta atât în primirea de informații referitoare la politica pentru personal cât și la date despre evoluția salariilor, evoluția probabilă a forței de muncă și programele de îmbunătățire a randamentului sau legi care ar afecta sectorul public și care ar fi pregătite de Guvern iar în cazul Spaniei s-ar extinde emiterea de rapoarte la solicitarea administrației publice cu privire la diverse situații legate de instalații sau de implementarea sau revizuirea sistemelor de organizare și metodelor de lucru.

În al doilea „bloc”, comunicarea sau informarea, cu angajații și afiliații sindicatului; se va realiza de toate țările participante la proiect printr-un fel de buletin informativ sau publicitar, dar în special prin utilizarea noilor tehnologii cum ar fi pagina web, rețelele sociale cum sunt WhatsApp; Facebook; Twitter, etc.; sau prin e-mail-uri.

În ceea ce privește comunicarea Sindicatelor cu societatea, cu scopul de a informa cu privire la aspecte legate de noi condiții de lucru, denunțarea cazurilor de corupție sau a situațiilor politice

nedorite și teme de interes social unde sindicatele pot lua parte, sau nu (cum ar fi pensiile, fiscalitatea, forța de muncă, etc.), va avea loc prin instrumente cum ar fi noile tehnologii la care am făcut referire dar și prin fluturași sau „pamflete” explicative sau de invocare a acestor situații care doresc a fi transmise. În acest cadru apare un instrument care se repetă în toate țările care este comunicarea sau denunțarea situațiilor nedorite prin manifestări publice.

În ultimul rând se comunică de către Guvern sau de administrația publică și se adresează diverșilor actori: angajați din sectorul public, lucrătorii, în ceea ce s-ar putea numi o comunicare internă și care se va realiza cu cetățenii unde se va putea defini o comunicare externă.

Prima dintre ele, adresată Capitalului Uman din sectorul public are drept obiectiv informarea funcționarilor publici cu privire la obiectivele serviciului care se prestează, motivându-i și ajutându-i să ia decizii și pentru asta se utilizează instrumente ca manuale de culegere, ședințe și memorii.

În ceea ce privește comunicarea externă obiectivul care se urmărește este relația dintre administrație și cetățean (cuprinzându-se aici și angajații și alte administrații atât din propria țară cât și la nivel transnațional). Instrumentele cele mai folosite sunt pagina web, administrația electronică și mijloacele de comunicare prin roți de presă sau apariții publice ale funcționarilor din guvern.

Ultimul tip de comunicare ne permite să stabilim standardele de calitate ale serviciilor publice din diverse țări participante. Astfel au loc dezbateri importante care arată diferențele de interpretare existente între țările participante cu privire la evoluția calității până se ajunge la ceea ce cunoaștem drept Calitate Totală sau Excelență plecând de la conceptele garantate de norma UNE-66-001, norma ISO 9001 sau de modelul EFQM de Excelență anunțat în 1991 sub patronatul Comisiei Europene și bazat pe autoevaluare.

V. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI DE LA ÎNTĂLNIRILE CARE AU AVUT LOC DE-A LUNGUL DESFĂȘURĂRII PROIECTULUI

Atât la conferința de deschidere a proiectului cât și la diverse ședințe (seminar internațional, masă rotundă și ateliere) s-a putut dezbate cu privire la diverse aspecte ce integrează administrarea resurselor umane centrate generic pe debateri asupra trei aspecte specifice: caracteristicile specifice sectorului public din fiecare țară și tendințe în gestionarea acestora; aplicarea normelor OIM cu privire la sindicalizare, participare și negociere colectivă și comunicarea dintre guvern și interlocutorii sociali pe de o parte și dintre aceștia și cetățenii din fiecare stat.

Cu privire la schimbul de informații și experiențe referitoare la intervențiile delegaților din fiecare țară participantă și dezbaterile care au avut loc la fiecare întâlnire, se poate extrage o primă concluzie: diferența există între prezumție și organizarea acestor materii în fiecare țară, dintre care cea mai avansată este Spania, cu privire la drepturi și garanții față de cele mai fragile care sunt Serbia sau România.

Metodologia urmată la realizarea ședințelor, cu intervenția experților din fiecare țară participantă la toate și fiecare dintre acestea a permis menținerea schimbului de experiențe și opinii.

Pe durata întâlnirilor s-a evidențiat drept temă majoră: negocierea colectivă sau mai bine spus absența negocierii colective nu doar în sectorul public, asupra căruia se axează proiectul ci și în relațiile de muncă în general. S-a evidențiat drept o problemă adăugată lipsei de negociere lipsa de implementare a anumitor Convenții ale OIM de către trei dintre țările participante. Astfel în timp ce Spania și Lituania au ratificat toate Convențiile, Polonia nu a făcut-o cu Co-154, România cu Co-151 iar Servia cu niciuna dintre cele menționate.

Situația a dus la emiterea unei adrese către Comisia Europeană din partea tuturor țărilor participante la Proiect. Aici s-a menționat nevoia de a continua lucrul pentru a îmbunătăți normele europene și naționale cu privire la aceste materii cu scopul de a le pune în practică principiile și pentru a garanta o mai bună apărare a condițiilor de lucru și angajare a funcționarilor publici eliminând inegalitățile în condițiile de lucru și angajare în relație cu alte state care au ratificat aceste norme.

Insistăm ca pentru sindicate, dreptul la libertatea de asociere și la negocierea colectivă în administrațiile publice care se instituie prin Convențiile OIM numerele 87, 95, 151 și 154 să constituie o unealtă cheie pentru reprezentarea eficientă a interesului angajaților motiv pentru care nu putem accepta ca încă să mai existe lucrători în Uniunea Europeană care să nu se bucure de garanții și beneficii minime în relațiile de muncă și în ceea ce privește drepturile lor ca funcționari publici.

În consecință și în aceeași linie cu toți participanții la Proiect este necesară introducerea unor perioade minime și obligatorii pentru a se adapta normei atât pentru statele membre care nu au transpus-o încă în legislația națională cât și pentru acele state care nu sunt membre ale Uniunii.

În final, reprezentanții Sindicatelor care au luat parte la Proiect au solicitat Comisiei Europene elaborarea directivelor corespunzătoare pentru ca administrațiile acestor state să încorporeze în normele naționale mecanismele care pot să garanteze aplicarea normelor funcționarilor publici exprimându-ne în același timp sprijinul și disponibilitatea și voința de a colabora atât cu Comisia Europeană și cu Parlamentul European cât și cu alte instituții europene pentru a implementa principiile solicitate.

Cealaltă temă majoră dezbătută în atelierele organizate a fost cea referitoare la organizarea sectorului public din fiecare țară și elementele de comunicare care girează pentru acestea.

Astfel, pe de o parte s-a consolidat definiția sectorului public putându-se verifica că nu este pașnică și că în fiecare stat sunt referiri divergente. Au coincis toate țările participante să se stabilească o figură comună tuturor: cea a funcționarului public cu o serie de competențe și atribuții asimilabile de la un stat la altul. Se mențin diferențele conceptuale cu existența anumitor companii cu caracter pseudopublic care s-au integrat într-un sector public general sau nu, în funcție de fiecare stat.

Cea de-a doua aproximare cu privire la această temă s-a dat de dezbaterile care a avut loc cu privire la numărul de angajați din sectorul privat al fiecărei țări. Pentru asta s-a făcut o comparație la care s-a luat în considerare numărul total al populației active din fiecare stat și s-au comparat cu date furnizate de Comisia Europeană constatându-se diferențe importante între țările participante (cu excepția Serbiei care nu face parte din Uniune) iar România și Lituania au procente în jur de 1% în ceea ce privește numărul de funcționari publici pe cap de locuitor.

Apropiindu-ne de tema care face obiectul final al Proiectului și care s-a dezvoltat pe larg în ultimele două ateliere, s-a insistat mult pe relația dintre sindicate atât cu guvernele țărilor din care sunt parte (cu responsabilitățile lor) cât și cu afiliații și angajații și cetățenii în general.

Cea mai mare preocupare a delegaților din țările participante s-a centrat pe comunicările dintre sindicate și angajații din centrele de lucru unde așa cum s-a spus primează folosirea noilor tehnologii.

La ambele ateliere s-a dezbătut pe marginea preocupării tuturor celor care intervin referitor la imaginea arătată de sindicate atât față de societate cât și față de angajații din centrele de lucru cât și față de asociați. Cu toții am decis că gradul de afiliere a scăzut în ultimii ani și că trebuie să ne gândim de ce există o imagine deteriorată a sindicatelor în ultima vreme.

Unul dintre motive cu care am fost cu toții de acord, pentru a „justifica” procentul scăzut de afiliere este comunicarea defectuoasă a sindicatelor. Un deficit care ducea la o transmitere deficientă a mesajelor prin folosirea noilor tehnologii dar și cu referire la ceea ce am denumit „comunicarea cu societatea” care s-a centrat pe acțiuni publice, manifestări și comunicate de presă atât pentru revendicare cât și de informare

Astfel dacă toate țările participante au comentat realizarea mai mult activități de acest tip în țara lor cu toții am fost de acord că trebuie să evidențiem capacitatea mică de convocare pe care au demonstrat-o sindicatele.

Concluzia finală pe care am putut-o extrage din citirea datelor este nevoia de a analiza mai bine situația sindicatelor și de a încerca să facem o evaluare a motivelor pentru care au loc afilieri scăzute și slabă capacitate de convocare, căutând ca urmare a analizei nevoia de a „reinventa” imaginea sindicatului.

VI. CONCLUZIE

Problema comunicării devine din ce în ce mai importantă în strategia de funcționare a organizațiilor sindicale atât cu privire la ceea ce se poate realiza cu lucrătorii în general cât și cu afiliații în special, dar și cu cetățenii.

O legătură din ce în ce mai mare dintre sindicate la nivel transnațional necesită acțiuni coordonate la nivel internațional cu scopul de a garanta o informare fluidă și un schimb de informații precis și necesar.

În plus trebuie să insistăm la cei cu competență în cadrul Comisiei Europene cu privire la nevoia de a continua munca pentru îmbunătățirea normelor europene și naționale pentru aplicarea dispozițiilor derivate din diverse Directive în materie de Comunicare și Informare a Serviciilor publice cât și transpunerea directivelor OIM cu privire la libertatea de asociere și negociere colectivă în același cadru al serviciilor publice cu scopul de a pune în practică aceste principii și de a garanta astfel o mai bună apărare a condițiilor de lucru și angajare a funcționarilor publici odată detectată lipsa de ratificare a acestora de către unele dintre țările participante.

Pentru a implementa aceste măsuri este nevoie de resurse financiare adecvate având în vedere că desfășurarea unui număr mare de sarcini într-un sector juridic și complicat înseamnă cheltuieli mai mari cu fluturași, ghiduri, buletine informative, pagini web, etc.

Este evident că în practică multe probleme derivă din nevoia de a aplica corect o serie de directive în materie de negociere colectivă și de a căuta o mai mare implicare a angajaților din sectorul public în implementarea normelor și în participarea la condițiile de lucru și angajare cât și participarea la luarea deciziilor.

Toate acestea fac ca organizațiile sindicate să confrunte marile provocări care pentru multe sunt o experiență nouă. În consecință este foarte important ca sindicaliștii din diverse țări să schimbe cunoștințele necesare cu scopul de a îmbunătăți normele europene și naționale pentru a pune în practică principiile și pentru a garanta astfel o mai bună apărare a condițiilor de lucru ale funcționarilor publici.

Redactat de către: Ángel Lozano Hidalgo

VII. ANEXA

Reprezentanții Sindicatelor participante la proiectul „*Partnership for Development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector*” au dezbătut cu privire la principiile juridice și practice ale aplicării dispozițiilor derivate din diverse Directive cu privire la Comunicarea și Informarea din Administrația publică, cât și la transpunerea Directivelor OIM cu privire la libertatea de asociere și negocierea colectivă în același cadru al administrațiilor publice.

Cu toții împărtășim opinia că este necesar să continuăm să muncim pentru a îmbunătăți normele europene și naționale cu scopul de a pune în practică principiile și de a garanta astfel o mai bună protejare a condițiilor de lucru și angajare a funcționarilor publici.

Astfel am descoperit că toate statele membre ale Uniunii au transpus această normă, găsind o situație mai gravă în state care nu sunt încă membre cu drepturi depline ale Uniunii și care la acest moment se află în diferite stagii cu privire la viitoare aderare la Uniunea Europeană.

Aceste circumstanțe prejudiciază grav stabilirea relațiilor de muncă ale funcționarilor publici din aceste state și gestionarea resurselor umane, ducând la inegalitate în condițiile de lucru și angajare cu privire la alte state care iau în considerare aceste opțiuni.

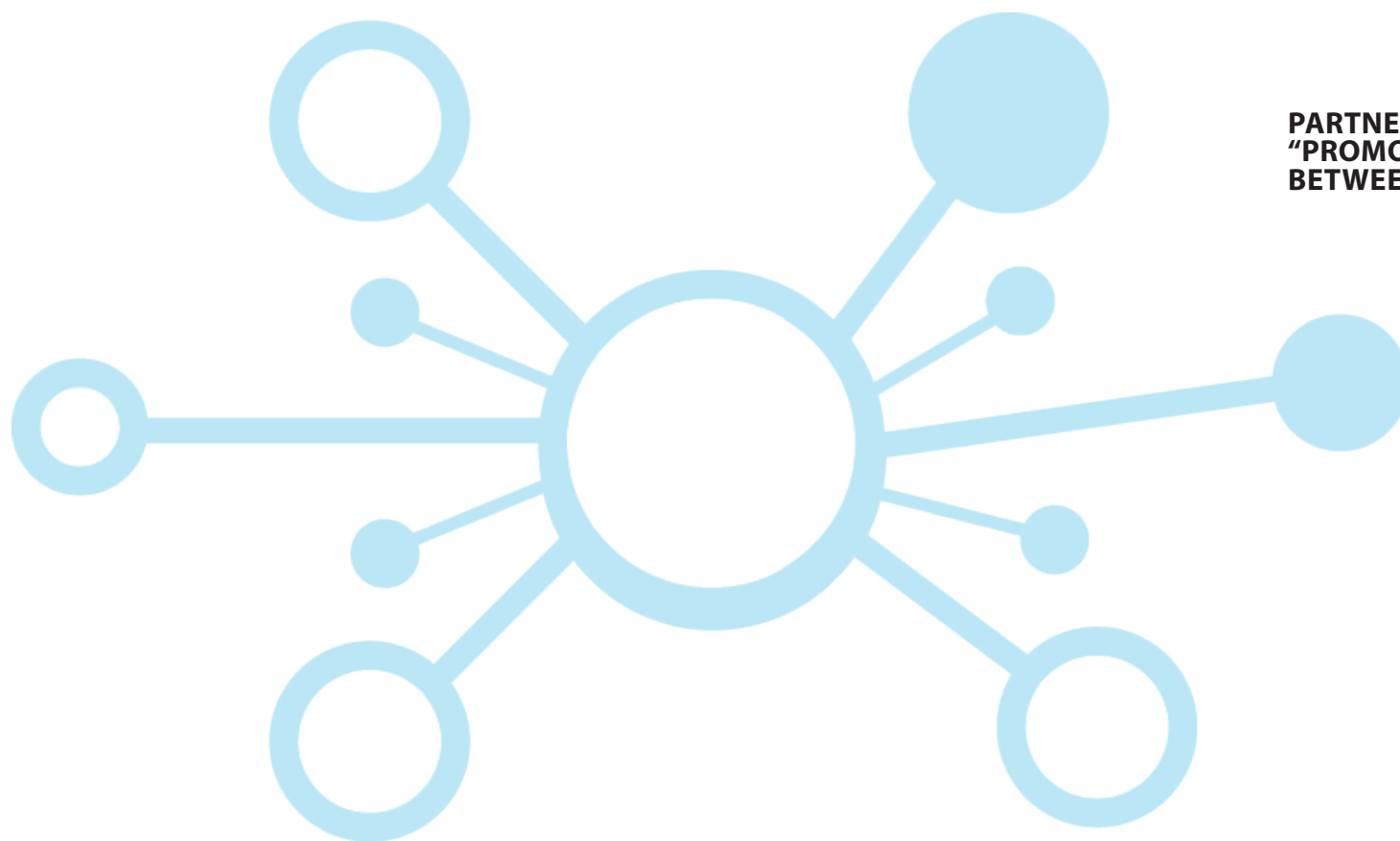
Trebuie să subliniem că propunerile Comisiei Europene în această materie și reglementările supravegheate prin intermediul Directivelor sau Rezoluțiilor au trasat un itinerariu cu scopul de a le garanta lucrătorilor un nivel de protecție a muncii care să permită menținerea unor condiții demne și eficiente de angajare.

Pentru sindicate dreptul la libertatea de asociere și la negocierea colectivă în mediul serviciilor publice, stabilite prin Convențiile OIM numerele 87, 92, 151 și 154, constituie o unealtă cheie pentru a reprezenta eficient interesul angajaților.

Astfel că nu putem accepta că încă mai există angajați în Uniunea Europeană care nu se bucură de garanții și beneficii minime în configurarea relațiilor de muncă și a drepturilor lor ca funcționari publici.

În consecință și în opinia noastră este nevoie să se introducă peiroade minime și obligatorii în adaptarea normei de către statele membre chiar dacă nu le-au transpus, cum ar fi acele state care încă nu sunt membre depline ale Uniunii. În consecință solicităm Comisiei Europene să elaboreze directivele care corespund cu obiectivul ca administrațiile statului să încorporeze în normele naționale mecanismele care să permită garantarea aplicării acestor norme funcționarilor publici.

În ultimul rând, încă o dată, reprezentanții Sindicatelor care au luat parte la Proiect, ne exprimăm sprijinul deplin pe această temă față de Comisia Europeană și disponibilitatea și voința noastră de a colabora atât cu Comisia Europeană cât și cu Parlamentul European dar și cu alte instituții europene pentru a implementa principiile solicitate.



**PARTNERSHIP FOR DEVELOPMENT.
"PROMOTION OF NETWORKING AND COMMUNICATION
BETWEEN EMPLOYEES FROM PUBLIC SERVICE SECTOR"**

RS

I. OPŠTI PODACI

“Partnership for Development – Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector”, u nastavku teksta Projekat, realizovan je u periodu između 31. decembra 2015. i 31. avgusta 2017. godine.

U ovom Projektu učestvuje pet sindikalnih organizacija iz četiri države članice EU, kao i jedna zemlja predstavnik države koja nije članica:

- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT – Unión Profesional) – Španija
- Związek Zawodowy Strażaków FLORIAN – Poljska
- Federacija Nationala a Sindicatelor din Administratie (FNSA) – Rumunija
- Lietuvos Teisėsaugos Pareigūnų Federacija (LTPF) – Litvanija
- Granski sindikat uprave, pravosuđa i policije NEZAVISNOST – Srbija

Za vreme održavanja Projekta sprovedene su sledeće aktivnosti:

- Na prvom mestu, sprovedene su aktivnosti neophodne za organizaciju i promociju Projekta. Između ostalih, te aktivnosti su se sastojale od pripreme i širenja informacija među sindikalnim organizacijama koje učestvuju, sa ciljem da se unaprede ideje i ciljevi projekta.
- Dana 8. marta 2016. u Madridu (Španija) održana je konferencija povodom otvaranja projekta, i učestvovala su po tri predstavnika iz svake zemlje. Za vreme konferencije prisutni su se upoznali sa sektorskim specifičnostima javnih službi u svakoj od zemalja učesnica Projekta, dok je posebna pažnja posvećena **Sistemima upravljanja kvalitetom** koji su na raspolaganju građanstvu u okviru ovih službi.
U tom smislu, predstavnici organizacija učesnica vodili su diskusiju o primeni ISO standarda i drugih standarda kvaliteta kao modela učenja i okvira izvrsnosti.
- Dana 3. juna 2016. godine, u Vilniju (Litvanija), održan je Međunarodni seminar, na kome su učestvovala po tri predstavnika iz svake zemlje. Na drugoj konferenciji fokus je bio na upoznavanju i diskusiji o različitim strukturama u upravljanju ljudskim resursima koje čine javni sektor u svakoj zemlji. Nakon upoznavanja odlika javnog sektora u svakoj od zemalja, izlagači iz svake delegacije istakli su tendencije u upravljanju ljudskim resursima u svojoj zemlji i posvetili posebnu pažnju politikama aktivnog starenja, kao i planovima za usklađivanje poslovnog i porodičnog života i uvođenju mera koje se tiču rodne ravnopravnosti.
- Nakon toga, 3. novembra 2016, održan je Okrugli sto u Varšavi (Poljska), u kome su takođe učestvovala po tri predstavnika svake organizacije.
Na ovom Okruglom stolu bilo je reči o primeni pravilnika MOR-a po pitanju sindikalnih sloboda i prava na sindikalno organizovanje, radnih odnosa u javnoj upravi i kolektivnog pregovaranja u svakoj od zemalja učesnica projekta.
Za vreme susreta istaknut je nedostatak primene nekih konvencija i/ili preporuka MOR-a u vezi s ovim pitanjima u nekima od zemalja učesnica, kao i nedovoljna primena u drugim zemljama.
- Na kraju, 22. marta i 27. juna 2017. godine, održane su dve radionice, u Bukureštu (Rumunija) i Beogradu (Srbija). Isto kao i prilikom prethodnih susreta, svaku zemlju su na ovim radionicama predstavljala po tri delegata.
Na prvoj radionici govorilo se o principima komunikacije u javnom sektoru u svakoj od zemalja učesnica. Svaka delegacija je imala priliku da predstavi mehanizme komunikacija u okviru organizacija u svojoj državi, iz tri različite perspektive: sa svojom vladom/administracijom, sa zaposlenima u javnom sektoru i sa članovima sindikata, i uopšteno s građanstvom. Sem toga, delegacije su obaveštene o pravima koja u vezi s informisanjem (kako izdavanjem informacija tako i njihovim primanjem u vladinim institucijama) postoje u svakoj zemlji učesnici.

Na osnovu vođenih debata, na ovoj radionici i na prethodnom okruglom stolu, istaknuta je potreba da se Evropskoj komisiji pošalje dopis u kome bi se naglasila potreba za daljim poboljšanjem evropskih i nacionalnih regulativa u primeni odredbi proisteklih iz različitih propisa u vezi s komunikacijom i informisanjem u javnim službama; kao i u vezi s prenošenjem preporuka MOR-a u oblasti sindikalnih sloboda i kolektivnog pregovaranja u okviru Javnih službi, sa ciljem da se ti principi primene u praksi i da se u skladu s tim garantuje bolja zaštita uslova na radu i zapošljavanja u Javnoj službi.

Gorepomenuti dopis nalazi se u prilogu, kao aneks ovog izveštaja.

Na drugoj radionici, održanoj u Beogradu, poslednjoj aktivnosti na ovom Projektu, svaka delegacija imala je dva izlaganja, usmerena ka sindikalnom modelu i stepenu sindikalizacije u javnom sektoru svake zemlje učesnice; i ka efikasnosti sporazuma postignutih putem kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru; a vodila se rasprava o tome kako je ekonomska kriza tokom poslednjih godina uticala kako na stepen u članjenosti u svakoj zemlji tako i na primenu sporazuma u okviru različitih vlada.

II. CILJEVI PROJEKTA

Osnovi ciljevi projekta svode se na sledeće:

- Stvaranje evropske mreže razmene iskustava i informacija između sindikata iz sektora javnih službi.
- Poboljšanje znanja radnika iz javnog sektora po pitanju informisanja, konsultovanja i učešća u procesu donošenja odluka.
- Poboljšanje veština sindikalnih poverenika iz zemalja članica po pitanju komuniciranja i pregovaranja.
- Podrška, uz učešće zemalja koje su nedavno postale članice i zemalja kandidata, nadnacionalnim delovanjima u oblasti uključivanja radnika u procese donošenja odluka.
- Izrada strategije saradnje koja bi imala u vidu predloge novih rešenja usled posledica krize u sektoru javnih službi.
- Izrada preporuka za sindikate koje se odnose na veću uključenost radnika u javnom sektoru prilikom implementacije regulativa EU koje se tiču informisanja, konsultovanja i učešća u procesu donošenja odluka.

Partnership for Development – Promotion
of networking and communication
between employees from Public Service Sector

III. RADNI ODNOSI U JAVNOM SEKTORU

Imajući u vidu znatno uvećanje usluga koje pruža javna uprava u mnogim zemljama i potrebu da postoje zdravi radni odnosi između javne vlasti i organizacija zaposlenih u javnim službama.
(Uvod Konvencija 151)

Od osnivanja MOR-a, 1919. godine, i potonje Filadelfijske deklaracije iz 1944, posebna pažnja je posvećena sindikalnim slobodama i kolektivnom pregovaranju kao osnovnim postulatima ove Organizacije.

Prvi od postulata, pravo na sindikalno udruživanje i sprovođenje sindikalnih sloboda, regulisan je Konvencijom 87 MOR-a. Konvencija je ratifikovana u svim zemljama učesnicama u ovom projektu: Španija je to učinila 20. aprila 1977, Litvanija 26. septembra 1994. godine, Srbija 24. novembra 2000; dok su pioniri ovog ratifikovanja Poljska, koja je konvenciju ratifikovala 25. februara 1957, a Rumunija 28. maja iste te godine.

Dopuna ove Konvencije je Konvencija br. 98, o zaštiti sindikalnih sloboda, koja je iz svog domena primene isključivala javni sektor, i koju su takođe ratifikovale sve zemlje učesnice u ovom projektu, isto kada i Konvenciju 87.

Potom je objavljena Konvencija 151 koja obrađuje pitanja izostavljena iz Konvencije 98 koja nije bila primenljiva na javne službenike; i kojom se ustanovljava niz sledećih propisa:

- Definiše izraz *Javni službenik* i *Organizacija javnih službenika*.
- Ustanovljava pravo na sindikalnu slobodu javnih službenika po istim uslovima kao za privatno preduzeće.
- Reguliše zaštitu protiv postupaka sindikalne diskriminacije po istim uslovima po kojima je to ustanovljeno u Konvenciji br. 98.
- I određuje pregovaranje, medijaciju i arbitražu kao postupke kojima se rešavaju konflikti na radu.

Ovu Konvenciju ratifikovala je Poljska, 26. jula 1982, Španija 18. septembra 1984. godine i Litvanija 26. septembra 1994, dok je nisu ratifikovale Rumunija (uprkos tome što je ratifikovala Konvenciju 154, što ćemo u nastavku videti), i Srbija.

Uz prethodnu, Konvenciju 154 MOR-a, o kolektivnom pregovaranju, i ova reguliše te teme i određuje njihove činioce, kao i ciljeve kojima se teži kad se pribegava ovom mehanizmu uspostavljanja odnosa između poslodavca i radnika, sa ciljem da se:

- a) *Odrede uslovi rada i zapošljavanja, ili*
- b) *da se urede odnosi između poslodavaca i radnika, ili*
- c) *da se urede odnosi između poslodavaca ili njihovih organizacija i jedne ili više organizacija radnika, ili da se istovremeno postignu svi ovi ciljevi.*

Za razliku od sadržine Konvencije 98, ova se primenjuje na sve grane ekonomske delatnosti, uz specifičnosti koje podrazumeva Javna uprava; i ustanovljava se ceo niz mera za podsticanje kolektivnog pregovaranja, kakve su sledeće:

- Da se primenjuje na sve poslodavce i za sve kategorije radnika.
- Da se progresivno širi na sva pitanja uslova na radu.
- Da procesi razrešenja konflikata doprinose podsticanju kolektivnog pregovaranja.

- Da se pregovaranje razvije na svim nivoima: na nivou preduzeća, na regionalnom i nacionalnom nivou.
- Stranama u kolektivnom pregovaranju treba obezbediti adekvatnu obuku.
- Strane u pregovaranju treba da raspolažu neophodnim informacijama kako bi pregovarali s poznavanjem situacije.

Ovu poslednju Konvenciju ratifikovale su samo tri od pet zemalja učesnica: Španija 11. septembra 1985, Rumunija 15. decembra 1992. i Litvanija 26. septembra 1994. Konvenciju nisu ratifikovale ni Poljska ni Srbija. Usled ovakve situacije, među zemljama učesnicama projekta dogovoreno je da se Evropskoj Komisiji pošalje dopis, koji smo već pominjali i na koji ćemo se vratiti i u zaključcima ovog izveštaja.

IV. PRINCIPI INFORMISANJA I KOMUNIKACIJA U JAVNOM SEKTORU U ZEMLJAMA UČESNICAMA

Efikasnost svake organizacije u velikoj meri zavisi od njene sposobnosti da sprovede, na zadovoljavajući način, procese stvaranja i prenosa informacija, kako unutar same organizacije, tako i van nje. Tako ona postaje strateški faktor u našem poslu i revalorizuje našu aktivnost, i treba da bude integrisana u jednu globalnu koncepciju.

Španija zauzima središnje mesto po broju javnih službenika po glavi stanovnika: procentualno 5.53%, što podrazumeva jednog zaposlenog u javnoj službi na svakih 18 stanovnika. Na osnovu toga može da se zaključiti, ako uporedimo Španiju i ostatak država EU, da javna uprava u Španiji nije predimenzionirana.

Na jednom kraju skale, gde je najveći broj zaposlenih u javnim službama, što je pokazatelj najvećeg razvoja jedne države dobrobiti, nalaze se tri nordijske države: Danska, Švedska i Finska, u kojima procenat iznosi 25%. Poljska takođe zauzima istaknuto mesto u ovom rangiranju, s procentom od 9.16% i jednim zaposlenim u javnoj službi na svakih 11 stanovnika. Na drugom kraju skale nalaze se Litvanija, s procentom javnih službenika od 1.54% i jednim zaposlenim u javnoj službi na svakih 65 stanovnika; i Rumunija, s 0.78% i jednim zaposlenim u javnoj službi na svakih 128 stanovnika.

Španija je od pet zemalja učesnica u projektu ona koja je najviše napredovala u ovom pitanju, do te mere da su komunikacija i informisanje u Španiji prava priznata članom 20 Ustava Španije, i ne podležu prethodnoj cenzuri, dok im jedino ograničenje predstavlja očuvanje prava na dostojanstvo, privatnost, ugled i zaštitu mladih i dece.

Za vreme trajanja projekta, zemlje učesnice obradile su temu komunikacija i informisanja u javnom sektoru s dva različita stanovišta: odnos sindikata (radnika) i različitih struktura: vlade, uprave, radnika, članova sindikata i građanstva uopšte; i od vlade/uprave ka zaposlenima i ka društvu.

Kako bi se pristupilo ovim raznovrsnim situacijama, polazna tačka za obradu ovih tema bile su direktive i/ili preporuke MOR-a koje se tiču tih pitanja. Na taj način, omogućeno je ustanovljavanje niza odnosa između sistema komunikacija iz pomenutih direktiva u nekim od njihovih aspekata.

Recimo, komunikacija između vlade/javne uprave i sindikalnih organizacija odvijala bi se, u zemljama koje imaju takvu mogućnost (na prvom mestu u Španiji i, od skorije, u Litvaniji), putem kolektivnog pregovaranja o uslovima rada javnih službenika; ili, u nedostatku tog mehanizma, putem sistema institucionalnog učešća, "Lobby's".

Ovaj mehanizam komunikacija sastojao bi se od primanja informacija, od politika vezanih za personal, kao i od podataka koji se odnose na razvoj isplata, na moguć razvoj zaposlenosti u odgovarajućoj oblasti i na programe poboljšanja učinka ili na zakone koji vrše uticaj na javni sektor a koje priprema odgovarajuća vlada; i, u slučaju Španije, proširio bi se na izdavanje izveštaja, na zahtev javne uprave o različitim situacijama vezanim za uspostavljanje, uvođenje ili reviziju organizacionih sistema i metoda rada.

U drugom "bloku", mehanizam komunikacija, ili informacija, s radnicima i članovima sindikata, odvijao bi se, u svim zemljama učesnicama projekta, putem neke vrste informativnog lista ili publikacije, a najviše putem upotrebe novih tehnologija kao što su veb-stranice, društvenih mreža poput WhatsApp aplikacije, Fejsbuka, Tvitera, itd; ili putem elektronske pošte.

Što se tiče komunikacije sindikata s društvom u celini, koja za cilj ima da obavesti o različitim aspektima vezanim za naše uslove rada, za prijave slučajeva korupcije ili nepoželjne političke situacije

i teme od opšteg društvenog značaja u kojima sindikati mogu da učestvuju, ili ne (poput pitanja penzija, poreskog sistema, zapošljavanja, itd.), ta komunikacija bi se odvijala putem alati kakve su nove tehnologije koje smo već pomenuli, ali i putem plakata ili “pamfleta” informativne ili zaštitne prirode o situacijama o kojima treba obavestiti javnost. U ovom okviru pojavljuje se i alatka koja se ponavlja u svim zemljama – saopštenje ili prijava takvih nepoželjnih situacija putem javnih protesta.

Na poslednjem mestu, izdaje se saopštenje koje kreće od vlade ili javne uprave koje je upućeno dvema različitim činiocima: zaposlenima u javnom sektoru, njihovim radnicima, u okviru onoga što bismo mogli nazvati internom komunikacijom; i komunikacija koja se sprovodi s građanima, koju bismo mogli definisati kao spoljnu komunikaciju.

Prvi tip komunikacije, usmeren ka ljudskom kapitalu u javnom sektoru, ima za cilj da informiše javne službenike o ciljevima usluge koju pružaju, da ih motiviše i da im pomogne prilikom donošenja odluka, a za to se koriste alatke poput osnovnog priručnika, sastanaka ili kratkih izveštaja-memoranduma.

Što se tiče spoljnih mehanizama komunikacije, cilj kojem se teži je odnos između javne uprave i građanina (pod tim se podrazumevaju i poslodavci i druge uprave, kako u samoj državi tako i na nadnacionalnom nivou). Najčešće korišćene alatke su veb-strana, elektronska uprava i sredstva informisanja putem konferencija za štampu ili javnih pojavljivanja visokih vladinih zvaničnika.

Upravo ovaj poslednji vid komunikacije omogućava nam da postavimo standarde kvaliteta u javnim službama u zemljama učesnicama projekta. U tom smislu je došlo do važnih debata koje su ukazale na trenutne razlike u tumačenjima između zemalja učesnica o razvoju kvaliteta, dok se nije došlo do onoga što je poznato kao Totalni kvalitet ili Izuzetnost koji kreće od koncepata potvrđenih propisom UNE-66-001, propisom ISO 9001 ili EFQM modelom izuzetnosti objavljenim 1991. pod okriljem Evropske Komisije i zasnovanom na samoevaluaciji.

V. ZAKLJUČCI I PREPORUKE SA SASTANAKA ODRŽANIH TOKOM PROJEKTA

Na otvaranju projekta, kao i na različitim sastancima (međunarodni seminar, okrugli sto i radionice), vodile su se rasprave o različitim aspektima koje podrazumeva upravljanje ljudskim resursima na jedan opšti način, a tokom debata usredsredili smo se na tri posebna aspekta: na specifične karakteristike u javnom sektoru svake zemlje i na tendencije u upravljanju istim; na primenu propisa MOR-a u oblasti sindikalnog udruživanja, učešća i kolektivnog pregovaranja; i na komunikaciju između vlade i socijalnih partnera, s jedne strane, i između tih partnera i građanstva svake države, s druge strane.

Na osnovu razmene informacija i iskustava tokom izlaganja svake zemlje učesnice, kao i na osnovu rasprava koje su vođene tokom projekta, može se izvući sledeći zaključak: postoje razlike u uočavanju stanja i organizovanja ovih oblasti u svakoj zemlji, a Španija se ističe kao zemlja gde se mnogo odmaklo po pitanju prava i garancija, nasuprot situaciji u Srbiji i Rumuniji gde još treba dosta raditi.

Metodologija rada prilikom održavanja sastanaka, koja je podrazumevala izlaganja eksperata iz svake zemlje učesnice na svakom od sastanaka, omogućila je da se održi ta razmena iskustava i mišljenja.

Tokom ovih sastanaka jedna tema se izdvojila po svojoj kompleksnosti: kolektivno pregovaranje, odnosno, nedostatak kolektivnog pregovaranja, ne samo u javnom sektoru, oblasti na koju je projekat usredsređen, već u radnim odnosima uopšteno. Naglašeno je, kao dodatni problem u odnosu na nedostatak pregovaranja, nedostatak implementacije nekih od Konvencija MOR-a u tri zemlje učesnice Projekta. Dok su u Španiji i Litvaniji ratifikovane sve konvencije, Poljska nije ratifikovala Konvenciju br. 154, Rumunija Konvenciju br. 151, a Srbija nijednu od te dve.

Takva situacija je dala povoda da se izradi dopis upućen Evropskoj Komisiji u ime svih zemalja učesnica u projektu. U dopisu se ističe da je neophodno nastaviti napore na poboljšanju evropskih i nacionalnih propisa u ovoj oblasti sa ciljem da se ovi principi primene u praksi i da se, stoga, garantuje, bolja zaštita uslova na radu i zapošljavanja radnika u javnim službama, kao i da se time uklone trenutne neusklađenosti u uslovima na radu i zapošljavanju istih imajući u vidu druge države koje su ratifikovale ove propise.

Insistirali smo na tome da za sindikate pravo na sindikalne slobode i pravo na kolektivno pregovaranje, prava uključena u oblast funkcionisanja javnih službi Konvencijom MOR-a broj 87, 92, 151 i 154, predstavljaju ključnu alatku za delotvorno zastupanje interesa radnika. Iz tog razloga ne sme se dozvoliti da u okrilju Evropske Unije još uvek postoje radnici koji ne uživaju minimalne garancije i beneficije u uspostavljanju svojih radnih odnosa i svojih prava u svojstvu zaposlenih u javnim službama.

Kao posledica toga, i po mišljenju svih učesnika projekta, neophodno je utvrditi minimalni i obavezujući period prilagođavanja na ove propise, kako za države članice koje ih još uvek nisu transponovale, kao i za one države koje još uvek nisu punopravne članice Evropske Unije.

Konačno, mi, predstavnici sindikalnih centrala zemalja članica ovog projekta, zatražili smo od Evropske Komisije izradu smernica kojima bi se ostvario cilj da javne uprave ovih država uključe u svoja nacionalna zakonodavstva mehanizme koji bi omogućili garantovanje primene pomenutih propisa svojim zaposlenima u javnim službama. Ujedno smo izrazili našu punu podršku samoj Evropskoj Komisiji vezanu za ova pitanja i našu raspoloživost i volju za saradnjom, kako s Komisijom i Evropskim Parlamentom, tako i s drugim evropskim institucijama, da bi se postigla implementacija traženih principa.

Druga važna i veoma diskutovana tema tokom održanih radionica odnosila se na organizovanje javnog sektora u svakoj zemlji i na elemente komunikacije koji se toga tiču.

Stoga se, s jedne strane, detaljnije ušlo u definisanje onoga što se podrazumeva pod javnim sektorom, i utvrdilo se da je pomenuti pojam izvor neslaganja i da u svakoj državi ima neujednačenih određenja. Sve države učesnice u projektu usaglasile su se oko određivanja jedne zajedničke figure: figure državnog službenika s nizom ovlašćenja i sposobnosti prihvatljivih od države do države. Zadržavši pritom konceptualne razlike u odnosu na postojanje izvesnih preduzeća pseudojavnog karaktera u funkcionisanju svake države, bilo da se ona smatraju integrisanim u opšti javni sektor ili ne.

Druga razrada ove teme nastala je na osnovu rasprave o broju zaposlenih u javnom sektoru u svakoj od zemalja učesnica. U tu svrhu načinjeno je poređenje na osnovu ukupnog aktivnog stanovništva u svakoj državi i podataka koje je obezbedila sama Evropska Komisija. Konstatovane su značajne razlike između zemalja učesnica (s izuzetkom Srbije koja još uvek nije član Evropske Unije), pri čemu se Rumunija i Litvanija procentualno kreću oko 1% po broju državnih službenika po glavi stanovnika.

Pošto se već zašlo u ciljni temu projekta koja je u osnovi razrađena na dve održane radionice, mnogo se insistiralo na odnosu sindikata s vladom u svakoj od zemalja (s njihovim odgovarajućim administrativnim predstavnicima), kao i na odnosu sindikata sa svojim članovima i radnicima i građanstvom uopšte.

Najveću zabrinutost predstavnici zemalja učesnica iskazali su zbog sprovođenja komunikacije između sindikata i radnika u radnim centrima, gde, kako je već rečeno, preovlađuje upotreba novih tehnologija.

Na obe radionice vođena je rasprava i izražena je zabrinutost svih učesnika povodom ugleda sindikata kako pred društvom, tako i pred zaposlenima u svojim radnim centrima, a čak i pred svojim članovima. Svi smo se složili i istakli da je stepen učlanjenih opao tokom poslednjih nekoliko godina i da treba naći uzroke za to smanjenje i za sindikalni ugled koji je u poslednje vreme narušen.

Jedan od razloga oko kojeg smo se svi usaglasili, kako bismo “opravdali” taj nedovoljni stepen učlanjenosti, upravo je usmeren na nedovoljnu komunikaciju kakva se često primećuje kod sindikata. Ta nedovoljna komunikacija podrazumeva nedostatnost poruka u upotrebi novih tehnologija ali, isto tako, i u okviru onoga što se odnosi na takozvana “saopštenja društvu u celini”, usmerena na javne nastupe, okupljanja i konferencije za štampu, informativnog i preventivnog karaktera.

U tom smislu, iako su sve države učesnice navele da su organizovale više delovanja tog tipa u svojim zemljama, svi smo se složili i istakli da su sindikati pokazali manju sposobnost okupljanja.

Krajnji zaključak koji smo mogli izvesti iz svih ovih podataka jeste da je neophodno obaviti dubinsku analizu trenutnog stanja sindikata i pokušati oceniti zašto je došlo do malog stepena učlanjenosti i manje sposobnosti okupljanja; dok za cilj imamo, na osnovu ovih analiza, potrebu da se “ponovo izgradi” figura sindikata u nekima od njegovih delovanja.

VI. ZAVRŠNA REČ

Problem komunikacije postaje sve važnija tačka u strategiji funkcionisanja sindikalnih organizacija, kako one koja može da se sprovede s radnicima, uopšteno, i posebno, s članovima; kao i one koja se sprovodi s građanstvom.

Sve veća veza između sindikata na nadnacionalnom nivou zahteva pritom usklađena delovanja na međunarodnom nivou, sa ciljem da se garantuje neometano, precizno i neophodno informisanje.

Osim toga, treba insistirati kod onih koji poseduju ovlašćenja u okviru Evropske Komisije, na potrebi da se nastavi rad na poboljšanju evropskih i nacionalnih normativa u primeni odredaba različitih direktiva po pitanju komunikacija i informacija u javnim službama; kao i na transponovanju preporuka MOR-a u oblasti sindikalnih sloboda i kolektivnog pregovaranja u samom domenu Javnih službi, sa ciljem da se u praksi sprovedu ti principi i da se, shodno tome, jamči bolja zaštita uslova na radu i zapošljavanja radnika u javnim službama, s obzirom da je u nekima od zemalja učesnica ustanovljen nedostatak ratifikovanja istih.

Kako bi se ove mere sprovele, neophodni su odgovarajući finansijski resursi, imajući u vidu da obavljanje povećanog broja zadataka u jednoj pravnoj i zaista složenoj oblasti podrazumeva veće troškove u smislu letaka, vodiča, informativnih listova, veb-strana, itd.

Nema sumnje da u praksi mnogi problemi potiču iz potrebe da se na ispravan način primeni niz smernica u oblasti kolektivnog pregovaranja i da se teži većoj uključenosti radnika u javnom sektoru u implementaciji ovih propisa i uključenosti u uslove na radu i zapošljavanje, kao i uključenosti prilikom donošenja odluka.

Usled svega toga, sindikalne organizacije stoje pred velikim izazovima koje su za mnoge potpuno novo iskustvo. Stoga je od izuzetne važnosti da sindikalni predstavnici iz različitih zemalja razmene neophodna znanja vezana za ove teme, sa jasnim ciljem da se time postigne poboljšanje evropskih i nacionalnih propisa u toj oblasti i time u praksi primene ovi principi i da se, kao posledica toga, garantuje, bolja zaštita uslova na radu i zapošljavanje zaposlenih u javnim službama.

Sastavio: Anhel Losano Idalgo (Ángel Lozano Hidalgo)

VII. ANEKS

Predstavnici sindikalnih centrala zemalja učesnica projekta „*Partnership for Development. Promotion of networking and communication between employees from Public Service Sector*” vodili su raspravu o različitim pravnim i praktičnim principima primene odredaba proisteklih iz različitih propisa o komunikaciji i informacijama u javnim službama; kao i o transponovanju propisa MOR-a o pitanjima sindikalnih sloboda i kolektivnog pregovaranja u domenu javnih službi.

Svi smo mišljenja da je neophodno nastaviti rad na poboljšanju evropskih i nacionalnih propisa vezanih za ova pitanja sa ciljem da se ovi principi primene u praksi i da se, shodno tome, garantuje bolja zaštita uslova na radu i zapošljavanja zaposlenih u javnim službama.

Isto tako, ustanovili smo da nisu sve zemlje članice Unije transponovale ovu normativu, dok je situacija još nezgodnija u zemljama koje još uvek nisu punopravne članice Unije i trenutno se nalaze u različitim fazama budućeg prijema u Evropsku Uniju.

Takve okolnosti nanose ozbiljnu štetu kod uspostavljanja radnih odnosa kod zaposlenih u javnim službama u ovim državama i u samom upravljanju ljudskim resursima; prilikom čega se izaziva ogromna nejednakost u uslovima na radu i zapošljavanju istih u odnosu na druge države u kojima smo razmatrali te opcije.

Treba podvući da su predlozi Evropske Komisije o ovim pitanjima i važeće regulative koje se sprovode putem direktiva ili odluka ustanovili put koji ima za cilj da garantuje zaposlenima određeni stepen zaštite na radu koji bi omogućio da se održe dostojanstveni i delotvorni uslovi na radu.

Za sindikate, pravo na sindikalne slobode i pravo na kolektivno pregovaranje, prava uključena u domen funkcionisanja javnih službi putem Konvencija MOR-a broj 87, 92, 151 i 154, predstavljaju ključnu alatku za delotvorno zastupanje interesa radnika.

Stoga ne možemo da prihvatimo da još uvek postoje zaposleni u okviru Evropske Unije koji ne uživaju izvesne minimalne garancije i beneficije u uspostavljanju svojih radnih odnosa i prava radnika u javnim službama.

Kao posledica toga, i po našem mišljenju, neophodno je utvrditi minimalni i obavezujući period prilagođavanja na ove propise, kako za države članice koje ih još uvek nisu transponovale, kao i za one države koje još uvek nisu punopravne članice Evropske Unije. Stoga zahtevamo od Evropske Komisije izradu smernica kojima bi se ostvario cilj da javne uprave ovih država uključe u svoja nacionalna zakonodavstva mehanizme koji bi omogućili garantovanje primene pomenutih propisa svojim zaposlenima u javnim službama.

I na kraju, mi, predstavnici sindikalnih centrala zemalja učesnica u ovom projektu, još jednom izražavamo našu punu podršku Evropskoj Komisiji u ovoj oblasti, kao i našu raspoloživost i volju za saradnjom u vezi s ovim pitanjima, kako sa Evropskom Komisijom i Evropskim Parlamentom, tako i s drugim evropskim institucijama, da bi se postigla implementacija prethodno zahtevanih principa.



LIETUVOS TEISĖSAUGOS
PAREIGŪNŲ FEDERACIJA



VS/2015/0451

The sole responsibility
lies with the author.
The European Commission
is not responsible for any
use that may be made of
the information contained
therein.

This copy is free

With financial support from the European Union

