



Sociální dialog v místním a regionálním správním sektoru: Přehled



Za finanční podpory Evropské komise

Duben 2009

OBSAH

1) Úvod.....	1
2) Definice sociálního dialogu	3
3) Sociální dialog na úrovni EU	4
4) Kontext sociálního dialogu v členských státech.....	6
Struktura místní a regionální správy	7
Funkce místní a regionální správy	9
Zaměstnanecký status pracovníků v místní a regionální správě	13
Financování místní a regionální správy	17
5) Kolektivní vyjednávání v místní a regionální správě	20
Koná se kolektivní vyjednávání?	20
Unilaterální stanovení vládou	21
Jednání neprobíhá stejným způsobem jako pro ostatní zaměstnance.....	22
Předmět legislativního schválení	23
Bez potřeby legislativy	24
Úroveň jednání.....	26
Smlouvy pro veřejný sektor jako celek	26
Smlouvy pro místní a regionální správu jako celek	27
Místní jednání	29
Nejasné hranice	31
Tlak z centra	31
Místní flexibilita	32
6) Širší sociální dialog	34
Definice	34
Širší sociální dialog – kde k němu dochází?.....	34
Otázky pokryté širším sociálním dialogem	40
Propojení s evropským sociálním dialogem	41

Sociální dialog v místním a regionálním správním sektoru: přehled¹

1) Úvod

Tento přehled ukazuje, jak různé formy sociálního dialogu fungují na různých úrovních v místním a regionálním správním sektoru v členských státech EU a na úrovni EU. Dokument byl připraven pro Radu evropských obcí a regionů (CEMR) a Evropskou federaci odborových svazů (EPSU), dva orgány, které reprezentují zaměstnavatele a zaměstnance v sociálním dialogu v daném sektoru na evropské úrovni.

Tento sektor je pro Evropu velice důležitý. V různých zemích EU zahrnuje širokou škálu služeb, včetně – v závislosti na zemi - zdravotní péče, veřejné dopravy, školství, policie, protipožárních služeb a dodávky vody. Téměř ve všech zemích poskytuje služby – od sociální péče po sběr odpadu, od plánování k odstavení - které jsou velice důležité pro každodenní život. Celkové výdaje regionální a místní správy dosahují 15,5% HDP ve 27 členských zemích EU a 33,9% celkových výdajů veřejného sektoru.² Sektor zaměstnává asi 17 milionů lidí v Evropě.

Místní a regionální správa je také důležitou součástí demokratické struktury v Evropě. Zvolení zástupci rozhodují o těch lidech, které zastupují. Nicméně ačkoli má sektor své vlastní demokratické zákony, operuje v národním rámci stejně, jako v celkovém ekonomickém kontextu. Čelí větším výzvám jako rostoucí veřejné poptávce po více a lepších službách a na druhé straně pevným omezením zdrojů – které

¹ Tento dokument byl vypracován za finanční podpory Evropské komise. Ačkoli Komise nezodpovídá za jeho obsah ani za jeho použití.

² Subnárodní veřejné finance v Evropské Unii, Dexia; Prosinec 2008; data pro 2007.

mohou jako výsledek současné ekonomické krize ještě vzrůst. Tyto tlaky mají přímý dopad na dodavatele služeb - zaměstnance.

Sociální dialog - diskuse a vyjednávání mezi zaměstnavateli a odborovými svazy, které reprezentují zaměstnance - může pomoci nalézt cesty pro dosažení těchto výzev. Toto může pomoci zajistit, aby zajištění výkonnosti, cenově přístupných veřejných služeb vysoké kvality, šlo ruku v ruce s dobrými zaměstnaneckými praktikami. Tento přehled se snaží vyjasnit a shrnout existující pozice vůči sociálnímu dialogu v sektoru. Čerpá z práce, kterou společně podnikly CEMR a EPSU, zvláště pak EPSU (dostupné na webových stránkách EPSU a CEMR).³ Také využívá komentáře a příspěvky účastníků semináře EPSU/CEMR konaného v Bratislavě 11. prosince 2008 a plenárního zasedání CEMR/EPSU, které se konalo následujícího dne.

³ Posilování sociálního dialogu v sektoru místní a regionální správy v „nových“ členských státech a kandidátských zemích, provedeno ECOTEC Research and Consulting Limited pro EPSU a CEMR; Prosinec 2005; a Odborové svazy, kolektivní vyjednávání a sociální dialog v místní a regionální správě v členských státech EU, EEA a kandidátských zemích, Zpráva pro EPSU provedená Labour Research Department; Prosinec 2008

2) *Definice sociálního dialogu*

Společné a odsouhlasené ustanovení CEMR a EPSU v roce 2006 poskytuje definici pro sociální dialog, které naznačuje jeho široký záběr. Ve společně schváleném dokumentu stojí, že „Sociální dialog funguje na různých úrovních a existuje v několika formách, které zahrnují:

- konzultace se zaměstnanci o důležitých otázkách týkajících se práce organizace,
- jednání o pracovních podmínkách zaměstnanců a zavedení kolektivních smluv a
- spolupráci různými způsoby účasti.⁴”

Společné prohlášení také objasňuje, že sociální dialog je „v základě autonomní otázkou pro sociální partnery [zaměstnavatele a odborové svazy]”, jinými slovy, nespadá pod kontrolu státu.

⁴ Společné prohlášení CEMR – EPSU o vývoji sociálního dialogu v místní a regionální správě; přijaté na plenárním zasedání výboru pro odvětvový sociální dialog v místní a regionální správě konaném 29. listopadu 2006.

3) **Sociální dialog na úrovni EU**

Ve své současné formě byl sociální dialog v místní a regionální správě ustanoven na úrovni EU v roce 2004. Zahrnuje dvě strany, EPSU, reprezentující zaměstnance a CEMR, reprezentující zaměstnavatele. Představitelé těchto dvou organizací se pravidelně setkávají jako výbor pro odvětvový sociální dialog. Správní skupina (předseda, víceředseda a tajemníci) koordinují aktivity, které se konají ve formě pracovních skupin a jednou za rok se koná plenární zasedání. Tato jednání se zabývají celkovým rámcem odvětvového sociálního dialogu ustanoveného Evropskou komisí v roce 1998 - v současné době existuje 36 takových výborů. Výbor vyžaduje, aby zúčastněná organizace před tím, než se stane součástí odvětvového sociálního dialogu na evropské úrovni, splňovala několik kritérií, která se vztahují na schopnost reprezentace a kvalifikaci osob, které jsou jejími členy.

Práce výboru pro odvětvový sociální dialog poskytuje fórum pro konzultace a společná doporučení. Toto může být odezva na politiku EU – jako např. pracovní právo Zelená kniha – nebo se může jednat o politiku, kterou jsou pobočky EPSU a CEMR na národní úrovni povzbuzovány diskutovat a zavádět - jako společná ustanovení o práci "na dálku". Závisí na národní pobočkách jak naloží s těmito společnými ustanoveními: v některých případech se tyto vyřeší přes procesy kolektivního vyjednávání, v jiných jinou formou sociálního dialogu nebo konzultace.

EPSU a CEMR si vyměnily názory a prozkoumaly škálu otázek společného zájmu, jako násilí na pracovišti, demografické změny, různé formy poskytování služeb, školení a celoživotní vzdělávání. Výsledkem bylo několik společných ustanovení, ke kterým docházelo od roku 2004:

- „práce na dálku“ (2004);

- zaměstnanecká politika EU (2005);
- vývoj sociálního dialogu v místní a regionální správě – výše uvedený dokument (2006);
- reakce na Zelenou knihu Komise o modernizaci pracovního práva (2007);
- aktivní zahrnutí dalších otázek z oblasti pracovního trhu (2008); a
- Společná zpráva o finanční a ekonomické krizi (2009)

Vedle toho EPSU a CEMR v roce 2007 vytvořily společná pravidla k akčním plánům o rovnosti pohlaví v místní a regionální správě. Jejich účelem je, aby členové EPSU a CEMR „podpořili regionální a místní iniciativy k rovnosti a povzbudili společný, dlouhodobý a trvalý přístup k rovnosti.“ Zahrnují dotazník o rovnosti, který, jak nedávná zpráva Evropské komise vyzdvihuje, “pomáhá sociálním partnerům zhodnotit aplikaci otázky rovnosti v průběhu času.”⁵.

Nakonec výbor s finanční podporou Komise publikoval několik zpráv určených k propagaci sociálního dialogu v sektoru, významný přehled vývoje v Centrální a Východní Evropě⁶ a zprávu obsahující sérii případových studií o roli sociálního dialogu při změnách v místních poskytovaných službách⁷.

Práce výboru pro sociální dialog pokračuje a v roce 2009 pravděpodobně pokryje: integraci migrantů a vývoj různých politik; vývoj přístupu k roli sociálního dialogu v restrukturalizaci sociálních služeb; sociální otázky při zadávání veřejných zakázek; a zároveň také jiné otázky související se současnou ekonomickou situací.

⁵ *Industrial Relations in Europe 2008*, Evropská komise 2009, Kapitola 4

⁶ Posilování sociálního dialogu v sektoru místní a regionální správy v “nových” členských státech a kandidátských zemích, publikováno ECOTEC Research and Consulting Limited pro EPSU a CEMR; Prosinec 2005

⁷ *Reform of public services: What role for social dialogue?* autorem Working Lives Research Institute pro CEMR a EPSU; Červenec 2008.

4) Kontext sociálního dialogu v rámci členských zemí

Sociální dialog v místní a regionální správě je v členských státech celkově vyvinutý a v jednotlivých zemích má různé druhy forem, zahrnující jak konzultace s reprezentanty zaměstnanců od úrovně národní k úrovni na pracovišti, tak s reprezentanty kolektivního vyjednávání.

Ačkoli vlastní používané metody a účastníci v jednotlivých zemích se liší. Jedním z důvodů je to, že existují velké rozdíly v národním kontextu, ve kterém odbory a zaměstnavatelé působí, a ve kterém se uskutečňuje kolektivní vyjednávání a konzultace.

Cílem této zprávy není pohlížet na obecné rozdíly v rámci průmyslových vztahů, které existují v každé ze zkoumaných zemích, jako rozdíly v hustotě odborových svazů nebo kontrast mezi těmi zeměmi, kde existuje reprezentace pracovníků primárně přes pracovní rady a podobné orgány a těmi, kde jsou dominantní místní odbory⁸.

Existují také významné rozdíly v zákonném kontextu, ve kterém místní a regionální správa funguje v každé členské zemi. Ačkoli existují společné principy, které určují, jak by veřejná administrativa, včetně místní a regionální správy, měla fungovat v celé Evropě – čtyři klasické identifikace jsou spolehlivost a předvídatelnost (legální jistota), otevřenost a

⁸ Poslední zpráva Evropské komise o pracovních vztazích zahrnuje typologii národních pracovních vztahů, která, vycházející z jiného výzkumu, třídí 27 zemí EU do pěti skupin: „organizovaný korporatismus“ nordických států, Dánsko, Finsko a Švédsko; „sociální spolupráce“ v Rakousku, Belgii, Německu, Lucembursku, Nizozemí a Slovinsku; přístup „soustředěný státně“ ve Francii, Řecku, Itálii, Portugalsku a Španělsku; „liberální“ přístup na Kypru, v Irsku, Maltě a Velké Británii; a „smíšené“ seskupení vytvořené v Bulharsku, České republice, Estonsku, Lotyšsku, Litvě, Maďarsku, Polsku, Rumunsku a na Slovensku. *Industrial Relations in Europe 2008*; Evropská komise 2009, Kapitola 2

transparentnost, odpovědnost a výkonnost⁹ – specifická pravidla, která se aplikují v každé zemi, a dopad, jaký tato mají na sociální dialog, jsou velmi různé.

Tato zpráva nemůže zkoumat všechny tyto rozdíly. Ačkoli je záhodno identifikovat některé z hlavních rozdílů, které existují ve způsobu strukturalizace místní a regionální správy, funkce, které tato vykonává, zaměstnanecký stav těch, kteří ve správě pracují a její financování.




























Struktura místní a regionální správy

Jedním z rozdílů je počet úrovní administrativy zahrnutý v místní a regionální správě, vyjma decentralizované části národní administrativy. Většina zemí (21 z 27) mají buď dvě nebo tři úrovně místní a regionální správy. Pouze šest zemí, pět menších států, Estonsko, Litva, Lucembursko a Slovinsko, a také Bulharsko, mají jednu jedinou úroveň, ačkoli rozdíly nejsou vždy zcela zřejmé. Také uspořádání místní a regionální správy v hlavním městě není totožné s uspořádáním ve zbývajících částech země. S izolovanými a geograficky vzdálenými oblastmi se často nakládá jinak. Dokonce i tam, kde jednotky místní správy mají stejný zákonný status, rozdíly v populaci znamenají, že realita je velice odlišná.

Následující tabulka nabízí obecný přehled.

⁹ Viz. například *European Principles for Public Administration*, Sigma Papers: Č. 27, Listopad 1999

Kolik úrovní správy existuje?

Jedna vrstva (6)	 Bulharsko	 Estonsko	 Litva	 Lucembursko	 Malta	 Slovinsko
Dvě vrstvy (12)	 Rakousko	 Kypr	 Česká republika	 Dánsko	 Finsko	 Irsko
	 Lotyšsko	 Nizozemí	 Rumunsko	 Slovensko	 Švédsko	 Velká Británie
Tři vrstvy (9)	 Belgie	 Francie	 Německo	 Řecko	 Maďarsko	 Itálie
	 Polsko	 Portugalsko	 Španělsko			




























Funkce místní a regionální správy

Důležitější než struktura místní a regionální správy jsou funkce, které tato vykonává, a zde mezi zkoumanými státy existují také velké rozdíly.

Jeden z klíčů je rozlišování mezi zeměmi, kde je povinná výchova a/nebo zdravotní služby poskytovány místní a regionální správou a těmi, kde jsou tyto služby poskytovány jiným způsobem. Existují také další rozdíly ve funkcích, které plní místní úřady. Například, zásobování vodou a energií je důležitou zodpovědností místních úřadů v mnoha zemích. Ale v jiných zemích tomu tak již není. Veřejná doprava je také v některých zemích zodpovědností obce, ale v jiných ne.

Následující tabulka nabízí obecný přehled.

Funkce místní a regionální správy – obecný přehled

Zodpovědné jak za povinné školství, tak zdravotnictví (16)	 Rakousko	 Belgie	 Bulharsko	 Česká republika	 Dánsko	 Estonsko
	 Finsko	 Německo	 Itálie	 Maďarsko	 Lotyšsko	 Litva
	 Polsko	 Slovensko	 Španělsko	 Švédsko		
Zodpovědné za povinné školství, ale ne zdravotnictví (5)	 Lucembursko	 Nizozemí	 Rumunsko	 Slovinsko	 VB	
Bez zodpovědnosti za povinné školství i zdravotnictví (6)	 Kypr	 Francie	 Řecko	 Irsko	 Malta	 Portugalsko





























Rozsah otázek pokrytých místní a regionální správou má významný dopad na úroveň výdajů. Jak ukazují data v Tabulce 1, země, které mají nejvyšší podíl místních a regionálních výdajů na celkových veřejných výdajích – Dánsko (63,1%), Španělsko (54,6%), Švédsko (46,6%) a Německo (44,2%) – jsou zároveň těmi, kde má regionální a místní správa na vrcholu svých funkcí zodpovědnost za školství a zdravotnictví.

Snižující se rozsah zodpovědností místní a regionální správy má přirozeně také vliv na počet zaměstnanců. Například ve Španělsku je, jak školství, tak zdravotnictví zodpovědností místní a regionální správy; nicméně v Portugalsku tomu tak není.

Podobný kontrast lze nalézt v počtu zaměstnanců v místní a regionální správě ve Francii a Švédsku. Ve Francii jsou například nemocniční služby poskytovány oddělenou administrativou a učitelé jsou zaměstnanci státní správy, zatímco ve Švédsku je jak zdravotnictví, tak školství zodpovědností obcí a správních obvodů.

Tabulka 1 nabízí detailní přehled o výdajích místní a regionální správy jako podílu na celkových veřejných výdajích a zároveň také informace o počtu zaměstnanců. Nicméně data o zaměstnancích nejsou k dispozici pro některé země, zvláště pro některé státy ve Střední a Východní Evropě a pro některé země je uveden odhad, poskytnutý z dat UN a ne z národních zdrojů.

Tabulka 1: Výdaje a zaměstnanost v místní a regionální správě

Země		Místní a regionální veřejné výdaje jako procentuální podíl z celk. veřejných výdajů - 2007	Zaměstnanci v místní a regionální správě
Rakousko		33.1%	332,300
Belgie		42.4%	340,600
Bulharsko		17.4%	211,200
Kypr		4.6%	5,200
Česká republika		26.2%	343,200
Dánsko		63.1%	669,000
Estonsko		27.7%	není k dispozici
Finsko		40.7%	428,000
Francie		21.4%	1,613,200
Německo		44.2%	3,355,000
Řecko		6.0%	90,000
Maďarsko		23.5%	620,700
Irsko		20.0%	35,000
Itálie		31.2%	680,400
Lotyšsko		29.9%	není k dispozici
Litva		23.8%	není k dispozici
Lucembursko		13.3%	4,100
Malta		1.4%	300
Nizozemí		33.8%	184,000
Polsko		31.8%	1,731,700
Portugalsko		13.3%	126,700
Rumunsko		26.3%	353,000
Slovensko		17.6%	není k dispozici
Slovinsko		19.9%	není k dispozici
Španělsko		54.6%	1,862,600
Švédsko		46.6%	1,051,200
Velká Británie		29.0%	2,904,000
Celkem		33.9%	16,941,400

Zdroje: Výdaje: EU subnárodní správa: 2007 klíčová data, Dexia CEMR 2008, plus jiné národní zdroje

Skutečnost, že místní a regionální úřady v různých zemích zaměstnávají různé druhy pracovníků, má také dopad na povahu průmyslových vztahů. Zaměstnanci zdravotnických služeb pracující pro veřejnou správu jsou omezeni a zároveň pod tlakem, který není totožný se situací pracovníků, kteří pracují v likvidaci odpadu nebo v rámci městského plánu.

Zaměstnanecký status pracovníků v místní a regionální správě

Dalším klíčovým prvkem v kontextu, ve kterém odbory v místní a regionální správě působí, jednají a začleňují se do sociálního dialogu, je status pracovníků v tomto sektoru. Jsou normálními zaměstnanci nebo mají specifickou zaměstnaneckou pozici, která odráží skutečnost, že vykonávají pravomoci jménem státu a jako součást přístupu k veřejným službám, kde většina pracovních sil veřejného sektoru spadá pod specifickou legislativu?

Označení těch, kteří užívají tento specifický status je v každé zemi jiné. V Německu a Rakousku jsou to například "Beamte", ve Španělsku "funcionarios" a ve Francii "fonctionnaires titulaires" - termíny někdy překládané do češtiny jako "státní zaměstnanci" nebo "zaměstnanci ve veřejných službách". Ačkoli přesné zaměstnanecké podmínky pracovníků s tímto specifickým statutem jsou také v každé zemi různé, ve většině případů se jedná o kombinaci jak větší ochrany, tak omezení svobody a zvýšených požadavků na tyto pracovníky, aby jednali v souladu s potřebami státu. Zatímco by například mohlo být velmi obtížné vzdát se veřejných zaměstnanců se specifickým statutem, kterým může být zaručeno celoživotní zaměstnání, také mohou existovat přesně stanovená pravidla, jak mají být tyto zaměstnanci rekrutováni a podporováni a zároveň se od nich může vyžadovat, aby působili na různých místech země podle potřeb zaměstnavatele, mohou také být subjektem

odlišných disciplinárních procesů než pracovníci zaměstnaní v soukromém sektoru¹⁰.

Status pracovníků v místní a regionální správě je důležitý pro pracovní vztahy, neboť může ovlivnit rozsah v jakém jsou mzdové a pracovní podmínky spíše než předmětem kolektivního vyjednávání, předmětem unilaterálního stanovení vládou prostřednictvím zákonů, v extrémnějších případech může určit, zda jsou schopni přijmout pracovní opatření, či nikoliv.

Ve skutečnosti v 16 z 27 zkoumaných států EU, přinejmenším někteří z pracovníků v místní a regionální správě mají specifický zaměstnanecký status, který je značně odlišný od statusu v soukromém sektoru. Pouze v 11 státech, na Kypru, v České republice, Irsku, Itálii, Lotyšsku, Maltě, Nizozemí, Polsku, Slovensku, Švédsku a ve Velké Británii se nejedná o tento případ. To ovšem neznamena, že by ve všech těchto zemích neexistovaly rozdíly ve statusu mezi zaměstnanci místní a regionální správy a zaměstnanci soukromého sektoru. V Nizozemí například existují rozdíly mezi situací zaměstnanců veřejného a soukromého sektoru. Ačkoli jsou tyto rozdíly mnohem menší než byly.

Nicméně, zatímco v 16 státech mají někteří zaměstnanci místní a regionální správy specifický status, podíl těch, kteří tento status užívají, je velice různý. Ve Francii tento status

¹⁰ Pro porovnání rozdílů mezi tím, co se někdy označuje jako "profesní" systém, kde mají zaměstnanci specifický status, inklinují k rekrutaci na začátku své kariéry a během kariéry postupují na žebříčku podle služebního věku jako protiklad k "zaměstnaneckému" systému, kde zaměstnanci neuvžívají specifický status, jsou rekrutováni pro specifické pracovní posty a v rámci systému se pohybují prostřednictvím žádostí o nové pracovní posty, viz. *Les Fonctions Publiques Locales en Europe*, vydáno Patrice Ayan, CNPT, Březen 2005. Klasifikuje následující země jako primárně založené na "profesním" systému : Belgie, Bulharsko, Francie, Německo, Řecko, Irsko, Litva, Lucembursko, Portugalsko, Rumunsko a Španělsko. Státy založené primárně na "zaměstnaneckém" systému jsou: Dánsko, Finsko, Itálie, Nizozemí, Švédsko a Velká Británie. Ne všech 27 států EU je klasifikováno a zpráva zdůrazňuje, že ve většině zemí oba dva systémy koexistují současně.

například užívají téměř čtyři pětiny (79%) zaměstnanců místní a regionální správy, zatímco v Estonsku je to pouze malá menšina.

Podíl zaměstnanců se specifickým statusem je také různý, závisí na úrovni správy, ve které pracují: obvykle ti, kteří pracují na regionální nebo oblastní úrovni, užívají pravděpodobněji specifický status než ti, kteří pracují na úrovni obce. V Německu například 61% zaměstnanců na úrovni regionální užívá specifický status (jedná se většinou o učitele, policejní strážníky nebo pracovníky v justičním systému), zatímco pouze 14% zaměstnanců pracujících na úrovni obce užívá tento specifický status. Podobně ve Španělsku, pouze 11% těch, kteří pracují na regionální úrovni jsou normální zaměstnanci; na úrovni provincií tento podíl vzrůstá na 51% a na úrovni obcí na 61%.

Jasný klesající trend v počtu zaměstnanců se specifickým statusem existuje také v mnoha zemích – přinejmenším ve "starých" členských státech – které stále udržují toto rozlišení. V Dánsku například asi 10% těch, kteří pracují v místní a regionální správě, má specifický status, nazývaný "tjenestemand." Ačkoli podíl zaměstnanců s tímto specifickým statusem poklesl v důsledku opatrné politiky, usilující o omezení tohoto statusu na „muže a ženy v uniformách“, jako hasiče, zaměstnance vězení, policii a služebně vyšší státní úředníky.

Zaměstnanecký status pracovníků v místní a regionální správě

Někteří zaměstnanci mají specifický status (16)	 Rakousko	 Belgie	 Bulharsko	 Dánsko	 Estonsko	 Finsko
	 Francie	 Německo	 Řecko	 Maďarsko	 Litva	 Lucembursko
	 Portugalsko	 Rumunsko	 Slovinsko	 Španělsko		
Žádní zaměstnanci nemají specifický status (11)	 Kypr	 Česká republika	 Irsko	 Itálie	 Lotyšsko	 Malta
	 Nizozemí	 Polsko	 Slovensko	 Švédsko	 VB	
























Financování místní a regionální správy





Finanční a rozpočtové otázky jsou také klíčovou částí kontextu, ve kterém působí místní a regionální správa a mají dopad na sociální dialog jak v oblasti širší konzultace, tak kolektivního vyjednávání. Například zvláště kontext pro vyjednávání může být velmi odlišný, podle toho, zda jsou výdaje místní a regionální správy v expanzi nebo se snižují. Data z roku 2008 z průzkumu Dexia/CEMR¹¹ ukazují, že v r. 2007 výdaje místní a regionální správy vzrostly o 2.0% v EU jako celku, a o 4.3% v nových členských státech. Ačkoli tento poměr růstu bude v budoucnosti pravděpodobně pokračovat.

Prostor místních a regionálních úřadů pro manévry při vyjednávání může být také různý, závisí na tom, zda jsou úřady schopny zvýšit své vlastní fondy nebo jsou, co se otázky financování týče, závisle na centrální správě. Průzkum Dexia/CEMR ukazuje jak výdaje místní a regionální správy, tak částku zvýšenou regionálně a místně prostřednictvím daní a jiných příspěvků jako podíl HDP v roce 2007. Tato data ukazují, že v průměru dosáhl místně zvýšený příjem asi 45% místních a regionálních výdajů. Většina států se k těmto datům přiblížila, s místně dosaženým zvýšeným příjmem mezi 60% a 30% místních a regionálních výdajů, v 17 z 27. Ačkoli ve třech státech, v Rumunsku (76%), ve Švédsku (66%) a v Německu (64%), byl vypočítaný podíl místně zvýšených příjmů vyšší, zatímco v šesti jiných státech byl vypočítán podíl nižší. Jedná se o Kypr (25%), VB (15%), Irsko (13%), Řecko (12%), Nizozemí (11%) a Bulharsko (11%). Data Dexia/CEMR neukazují nic o místním zvýšení v Maltě, ale zde místní výdaje byly také velice nízké.

¹¹ Subnárodní veřejné finance v Evropské Unii 2007, Dexia Prosinec 2008

Tabulka 2: Místní a regionální výdaje a daně jako podíl HDP - 2007

Země		Místní a regionální veřejné výdaje jako podíl HDP	Místní a regionální příjmy z daní a sociálních příspěvků jako podíl HDP	Podíl výdajů místní a regionální správy pokrytý místními daněmi a příspěvky
Rakousko		16.0%	8.2%	51%
Belgie		20.5%	6.1%	30%
Bulharsko		7.2%	0.8%	11%
Kypr		2.0%	0.5%	25%
Česká republika		11.2%	5.1%	46%
Dánsko		32.0%	17.1%	53%
Estonsko		9.8%	4.1%	42%
Finsko		19.2%	9.2%	48%
Francie		11.2%	4.8%	43%
Německo		19.4%	12.5%	64%
Řecko		2.6%	0.3%	12%
Maďarsko		11.7%	4.4%	38%
Irsko		7.1%	0.9%	13%
Itálie		15.0%	6.5%	43%
Lotyšsko		11.3%	5.2%	46%
Litva		8.4%	2.9%	35%
Lucembursko		5.0%	1.6%	32%
Malta		0.6%	-	-
Nizozemí		15.3%	1.7%	11%
Polsko		13.4%	4.2%	31%
Portugalsko		6.1%	2.3%	38%
Rumunsko		9.8%	7.5%	77%
Slovensko		6.1%	3.4%	56%

Slovinsko		8.4%	3.0%	36%
Španělsko		21.2%	11.3%	53%
Švédsko		24.5%	16.1%	66%
Velká Británie		12.9%	1.9%	15%
EU27 celkem		15.5%	7.0%	45%

Zdroj: : EU subnárodní správa: 2007 klíčová data, Dexia
CEMR 2008

5) Kolektivní vyjednávání v místní a regionální správě

Existuje kolektivní vyjednávání?

Zcela zřejmě je při zkoumání operace kolektivního vyjednávání v místní a regionální správě nejdříve nutné stanovit, zda vůbec kolektivní vyjednávání existuje. Ve skutečnosti ve 27 státech EU existují jednání o mzdových a pracovních podmínkách, ačkoli v některých zemích pokrývají pouze část pracovních sil a v jiných není tento proces formálně znám jako kolektivní vyjednávání.

Klíčový rozdíl je mezi 11 státy, kde mají všichni zaměstnanci účinně stejný status jako zaměstnanci soukromého sektoru a zbývajících 16 státy, kde někteří z pracovníků místní a centrální správy mají specifický status.

Není překvapivé, že ve všech 11 státech, kde se s pracovníky místní a regionální správy jedná jako s normálními zaměstnanci, existuje také normální kolektivní vyjednávání. Jedná se o Kypr, Českou republiku, Irsko, Itálii, Lotyšsko, Maltu, Nizozemí, Polsko, Slovensko, Švédsko a VB. To ovšem neznamena, že by mzdové a pracovní podmínky všech zaměstnanců v těchto zemích byly předmětem vyjednávání. Například v Lotyšsku a v Polsku, kde ke kolektivní vyjednávání dochází na místní úrovni, dochází k jednání pouze tam, kde jsou odbory dostatečně silné, aby přinutily zaměstnavatele vyjednat. Ačkoli faktem zůstává, že v místní a regionální správě neexistují žádné legální bariéry pro kolektivní vyjednávání, které by se aplikovaly na všechny pracovní síly. (Toto nezahrnuje pracovníky pro centrální správu, kteří vycházejí z místní úrovně, a mohou užívat specifický status. Je to například případ Slovenska, kde pracovníci s a bez specifického statusu pracují vedle

sebe společně v místních kancelářích centrální správy, ale ne v místní a regionální správě.)

Většina ze zbývajících 16 států, kde někteří pracovníci v místní a regionální správě mají specifický status, má také nějakou formu kolektivního vyjednávání jak pro pracovníky se specifickým statutem, tak bez něj. Nicméně v některých státech neexistuje vyjednávání pro pracovníky užívající specifický status a v jiných státech vyjednávání existuje, ale má odlišný legální status nebo je předmětem jiných procesů.

Unilaterální stanovení vládou

Ve třech státech EU, v Bulharsku, Německu a Litvě, nejsou mzdové a pracovní podmínky těch, kteří mají speciální status, předmětem vyjednávání, ale namísto toho mohou být stanoveny unilaterálně státem, bez jednání. V Německu například určité regiony (Bundesländer) stanoví podmínky svých "Beamte" (německý název pro pracovníky se specifickým statutem), které zaměstnávají, spíše podle směrnic než vyjednávání. Obecně jsou jejich pracovní podmínky podobné podmínkám jiných zaměstnanců, jejichž mzdové a pracovní podmínky jsou stanoveny kolektivním vyjednáním. Nicméně příležitostně regiony využily svého práva na stanovení pracovních podmínek svých Beamte. Například Bavorsko zvýšilo unilaterálně týdenní pracovní dobu svých Beamte ze 40 na 42 hodin v září 2004.

Nicméně by se mělo zdůraznit, že i přesto, že jsou mzdové a pracovní podmínky pracovníků se specifickým statutem v těchto státech stanoveny směrnicemi nebo zákonem, mzdové a pracovní podmínky jiných zaměstnanců jsou předmětem kolektivního vyjednávání.

Jednání neprobíhá stejným způsobem jako pro ostatní zaměstnance

Ve čtyřech dalších státech neprobíhá vyjednávání o mzdových a pracovních podmínkách pracovníků se specifickým statusem stejným způsobem jako pro ostatní zaměstnance, ačkoli rozsah rozdílů je velice odlišný, s možností efektivního kolektivního vyjednávání pro tyto skupiny pracovníků, jasně vyšší v Rakousku nebo Lucembursku než ve Francii nebo Řecku. Individuální národní pozice jsou stanoveny níže:

- v Rakousku Beamte, pracovníci užívající specifický status, nejsou kryti kolektivním vyjednáváním jako takovým, ale ve skutečnosti se každoročně vedou jednání o mzdách před tím, než se úrovně mezd stanoví. Výsledky jsou stejné jak pro Beamte, tak pro normální zaměstnance;
- ve Francii jsou pracovní podmínky velké většiny pracovních sil – se specifickým statusem (fonctionnaires titulaires) – stanoveny zákonem a směrnicemi. Proto zde, podle striktně zákonných podmínek, neexistuje žádné kolektivní vyjednávání. Na druhé straně, zákon, který prošel v roce 1983 stanovuje, že odborové svazy jsou oprávněny vést „jednání s vládou“ před rozhodnutím o zvýšení mezd a „debatovat otázky týkající se pracovních podmínek a organizace práce.“ Celý tento proces byl kritizován odbory i jinými organizacemi, zvláště pak fakt, že není stanoven kalendář pro jednání nebo pro zvýšení mezd, rozvržení často závisí na politických uváženích. Nicméně ve smlouvě podepsané některými odbory na začátku roku 2008, byl schváleno rozsáhlé rozvržení pro vyjednávání o mzdách na příští tři roky;
- v Řecku pracovní a mzdové podmínky pracovníků se specifickým statusem státních úředníků jsou stanoveny centrálně, a ačkoli v podstatě existuje kolektivní vyjednávání a odbory jsou schopny přijmout návrhy o

zvýšení mezd, ve skutečnosti jsou mzdy stanoveny unilaterálně vládou.

- v Lucembursku mzdové a pracovní podmínky pracovníků se specifickým statutem a zaměstnanců nepracujících manuálně v místní správě jsou projednávány pro všechny obce, ale po ukončení těchto jednání je vydán zákon, který výsledky legálně ustanovuje. Pro manuální pracovníky existují přímá jednání s jednotlivými obcemi.

Předmět legislativního schválení

Dále pak ve čtyřech státech, v Maďarsku, Portugalsku, Rumunsku a Španělsku, jsou mzdové a pracovní podmínky všech zaměstnanců veřejného sektoru předmětem legislativního schválení, potom co byly projednány, ačkoli v posledních letech byl zřejmý rozdíl mezi Portugalskem, kde vláda neustále vydávala ustanovení, které odbory odmítly, a mezi ostatními. Detailní pozice každého z těchto států je následující:

- Maďarsko, kde kolektivní smlouvy pro veřejný sektor nejsou legálně zavazující, jestliže nebyly zavedeny zákonem;
- Portugalsko, kde jsou v současné době vedena jednání o mzdách a pracovních podmínkách zaměstnanců místní a regionální správy, ale vláda si vyhrazuje právo pro konečné rozhodnutí a často zavedla své vlastní ustanovení;
- Rumunsko, kde po jednáních vláda zavádí zvýšení mezd pro ty, kteří užívají status státních úředníků prostřednictvím vládních nařízení a
- Španělsko, kde obecné zvýšení mezd pro zaměstnance veřejného sektoru je projednáváno před jeho začleněním do legislativy o rozpočtu na každý rok a legislativa o mzdách ve veřejném sektoru říká, že pokud budou normální smlouvy respektovány, stát si vyhrazuje právo tyto pozastavit nebo pozměnit v případě, že dojde k




























„substanciálním změnám v ekonomické situaci“, které se stanou vážnou hrozbou pro veřejný zájem.

Bez potřeby legislativy

Toto se týká pěti států, kde někteří pracovníci v místní a regionální správě užívají specifický status, ale jsou kryti kolektivním vyjednáváním, které k nabytí platnosti nevyžaduje legislativu. Jedná se o Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko a Slovinsko.

Rozlišení mezi těmito různými kategoriemi není zcela zřejmé a ve skutečnosti je vyváženost mezi vládními rozhodnutími a kolektivním vyjednáváním podstatně odlišná uvnitř jednotlivých skupin. Například ve Francii, Řecku a Portugalsku hraje vláda významnější roli při konečném ustanovení než kdekoli jinde.

Rozsah kolektivního vyjednávání

Zaměstnanci se specifickým statusem nekryti kolektivním vyjednáváním* (3)	 Bulharsko	 Německo	 Litva		
Mzdy a pracovní podmínky pracovníků se specifickým statusem neprojednávají stejným způsobem jako pro ostatní zaměstnance (4)	 Rakousko	 Francie	 Řecko	 Lucembursko (nemanuální)	
Mzdy a pracovní podmínky pracovníků se specifickým statusem, které vyžadují legislativní schválení (4)	 Maďarsko	 Portugalsko	 Rumunsko	 Španělsko	
Projednávané mzdy a pracovní podmínky pracovníků se specifickým statusem: bez potřeby legislativy (5)	 Belgie	 Dánsko	 Estonsko	 Finsko	 Slovinsko
Žádní zaměstnanci nemají specifický status (11)	 Kypr	 Česká republika	 Irsko	 Itálie	 Lotyšsko
	 Malta	 Nizozemí	 Polsko	 Slovensko	 Švédsko
	 VB				
* Je důležité zdůraznit, že ostatní zaměstnanci jsou kryti kolektivním vyjednáváním					

Úroveň jednání

Další důležitou otázkou pro přehled je úroveň, na které jsou vedena hlavní jednání. Zde je možné rozdělit země do tří širších skupin, ačkoli hranice mezi nimi nejsou vždy úplně přesné. Zaprvé, existují státy, kde jsou jednání vedena pro celý veřejný sektor, včetně místní správy. Zadruhé státy, kde jsou vedena jednání odděleně pro ty, kteří pracují v místní a regionální správě, ale všichni nebo většina pracovníků v tomto sektoru je kryta jednou jedinou smlouvou. Do poslední skupiny patří státy, kde neexistuje národní smlouva pro zaměstnance místní a regionální správy, a kde jednotlivá města nebo regiony uzavírají vlastní dohody.

Smlouvy pro veřejný sektor jako celek

V 10 zemích (11, pokud se zahrne Německo – viz. níže), kde se platební a pracovní podmínky zaměstnanců místní a regionální správy stanovují jako součást dohody pro veřejný sektor jako celek. Jedná se o:

- Rakousko, kde, kromě přerušení v letech 2000 až 2003, jednání kryjí zaměstnance na národní, regionální a místní úrovni. Reprezentanti místních zaměstnavatelů se účastní prostřednictvím debat;
- Kypr, kde jsou mzdy a pracovní podmínky pro zaměstnance veřejného sektoru stanoveny při národních jednáních, kterých se účastní reprezentanti z krajů a obcí;
- Česká republika, kde jsou vedena národní jednání mezi vládou a odborovými svazy pro celý veřejný sektor;
- Francie, kde jasně existují tři skupiny veřejných úředníků, v centrální vládě, v nemocničních službách a místní a regionální správě, ale zvýšení mezd pro všech 5,2 miliónů zaměstnanců je stanoveno vládním rozhodnutím;

- Maďarsko, kde roční vyjednávání stanoví mzdové a pracovní podmínky pro všechny zaměstnance veřejného sektoru;
- Irsko, kde jsou ve skutečnosti mzdy pro celý veřejný sektor stanoveny jako součást série národních dohod o mzdách, které se uzavíraly v posledních 20 letech, ačkoli jsou formálně vedena jednání s výborem vedení místní správy;
- Portugalsko, kde existuje obecné zvýšení pro celý veřejný sektor;
- Rumunsko, kde se vyjednáváním stanoví platební podmínky na národní úrovni pro ty, kteří pracují jak v centrální, tak místní správě, ačkoli jednotlivé místní úřady se mohou usnést na doplňkových platbách;
- Slovensko s jednou jedinou smlouvou pro ty, kteří nemají specifický status jak v místní, tak i v centrální správě; a
- Španělsko, kde zákon v roce 2006 zavedl nový jednací výbor na nejvyšší úrovni pro veřejnou administrativu jako celek.

Pozice v Německu je podobná, ačkoli ne zcela přesně odpovídá tomuto vzoru, neboť zde již neexistuje jediné stanovení jednání pro zaměstnance v centrální, regionální a místní správě. V roce 2004, během jednání o větší restrukturalizaci smlouvy, zaměstnavatelé na regionální úrovni odstoupili. Výsledkem je, že jsou zde nyní vedeny dva oddělené druhy jednání, jedno pro zaměstnance centrální a místní správy a jedno pro zaměstnance regionální správy.

Smlouvy pro místní a regionální správu jako celek

Druhou, stejně obsáhlou skupinu, tvoří 11 zemí, kde se hlavních ustanovení pro zaměstnance v místní a regionální správě dosahuje národně, ale nejsou součástí souhrnné smlouvy pro veřejný sektor. Zde je obecný přehled, ačkoli v

této skupině existují významné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Jednání tímto způsobem probíhají v:

- Belgii, kde se otázky regionální a místní správy projednávají v samostatném výboru známém jako "výbor C", v belgické pevně stanovené struktuře jednání. Existují samostatné výbory pro každý ze třech belgických regionů a otázky týkající se zaměstnaneckých sociálních práv, jako penze nebo absence z důvodu nemoci jsou projednávány ve výboru, který pokrývá veřejné služby v Belgii jako celek "výbor A";
- Dánsku, kde jsou vedena jednání mezi odbory a místní správní asociací zaměstnavatelů KL;
- Finsku, kde existuje pět větších národních smluv pro různé skupiny v sektoru místní a regionální správy. Nejdůležitější je obecná kolektivní smlouva (KVTES) pokrývající asi 70% veškerých zaměstnanců;
- Řecku, kde odbory reprezentující zaměstnance v místní a regionální správě jednají s centrální vládou (Ministerstvo financí a Ministerstvo vnitra). Místní správní asociace KEDKE je pozorovatelem v diskuzi mezi těmito dvěma stranami;
- Itálii, kde odbory vedou jednání se státní agenturou ARAN pro každý z subsektorů ve veřejném sektoru, jedním z nich je místní a regionální správa;
- Lucembursku, kde jsou vedena centrální jednání pro všechny pracovníky se specifickým statutem a nemanuální pracovníky, ačkoli mzdy a pracovní podmínky manuálních pracovníků jsou projednávány v jednotlivých obcích;
- Maltě, kde je pro sektor schválena národní smlouva;
- Nizozemí, kde existuje národní smlouva pro zaměstnance obcí, podepsaná odbory a Nizozemskou asociací místních úřadů (VNG);
- Slovinsku, kde je vyjednávání sektorové;
- Švédsku, kde existuje několik oddělených centralizovaných kolektivních smluv pro zaměstnance místní a regionální správy, ačkoli na straně

zaměstnavatelů jednají společně správní obvody a obce jako SKL; a



























- VB, kde je vyjednávání vedeno centralizovaně pro většinu místních úřadů, ačkoli úřady mohou od vyjednávání upustit a některé tak učinily. Pro Skotsko jsou vedena samostatná jednání.

Místní jednání

Poslední skupinu tvoří ty země, kde jsou mzdové a pracovní podmínky projednávány místně s jednotlivými místními a regionálními úřady. Do této skupiny spadá pět zemí (šest, pokud je zahrnuto Lucembursko – viz. níže), je zřejmé, že většinou se jedná o země ze Střední a Východní Evropy. Jedná se o následující státy:

- Bulharsko, ačkoli zde neexistují jednání pro pracovníky užívající specifický status;
- Estonsko;
- Lotyšsko;
- Litva, ačkoli zde neexistují jednání pro pracovníky užívající specifický status;
- Lucembursko, ačkoli toto platí pouze pro manuální pracovníky. Zde existují centrální jednání pro všechny pracovníky užívající specifický status a nemanuální pracovníky; a
- Polsko.

Úroveň jednání

Jednání pro veřejný sektor jako celek (11)	 Rakousko	 Kypr	 Česká republika	 Francie	 Německo*
	 Maďarsko	 Irsko	 Portugalsko	 Rumunsko	 Slovensko
	 Španělsko				
Jednání pro místní a regionální správu jako celek (11)	 Belgie	 Dánsko	 Finsko	 Řecko	 Itálie
	 Lucembursko	 Malta	 Nizozemí	 Slovinsko	 Švédsko
	 VB				
Místní jednání na úrovni jednotlivých úřadů (5)	 Bulharsko	 Estonsko	 Lotyšsko	 Litva	 Polsko
* Vyjma regionů (Länder)					

Nejasné hranice

Tato kategorizace smluv pomůže při analýze systému kolektivního vyjednávání zkoumaných zemí. Ačkoli ve skutečnosti jsou hranice méně přesné než se zde uvádí. Zaprvé, tlaky z centrální vlády jsou cítit dokonce i v zemích, kde se vyjednávání zdají být zcela sektorové nebo místní a zadruhé, dokonce i v centralizovaných systémech existuje často prostor pro místní flexibilitu.

Tlak z centra

Belgie a Finsko jsou příkladem zeměmi, kde jsou, spíše než jednání pro celý veřejný sektor, vedena samostatná jednání pro pracovníky v místní a regionální správě. Ale tato jednání se konala, nebo dosud se konala, v kontextu existujícího národního rámce.

V Belgii je to národní rámcová dohoda, která se uzavírá každé dva roky pro soukromý sektor, která stanovuje striktní hranice pro zvyšování mezd. Ve Finsku to byla národní dohoda mezi odborovými svazy a asociacemi zaměstnavatelů, která stanovovala doporučený rámec pro zvyšování mezd pro vyjednávající na nižší úrovni, obvykle na dobu dvou či více let. Nicméně tento tlak ze strany zaměstnavatelů v podobě rámcové smlouvy nebyl v září 2007 obnoven.

V ostatních zemích skutečnost, že centrální vláda poskytuje velké množství financí pro místní a regionální správu, může znamenat, že chce ovlivňovat také závěry jednání.

Toto je například zcela jasně případ Řecka, kde centrální vláda je jednacím partnerem pro odbory. Toto je i případ Itálie. Zde dříve existovala jednání o místní správě, zahájená

jednání o rozsahu zvýšení mezd v celém veřejném sektoru mezi vládou a hlavními odborovými konfederacemi, a když jednání pro místní správu byla ukončena a podepsána vyjednávací agenturou ARAN, šla smlouva zpět ke konečné ratifikaci vládou. Ve VB národní vláda vynakládá značný tlak na vyjednávače místní správy. A v Polsku také, ačkoli jednotlivé místní úřady vedou své vlastní jednání, centrální vláda stanoví celkový finanční rámec.

Nicméně, zatímco v mnoha státech, které se zdají být více decentralizovány existují tlaky z centra, v mnoha spíše centralizovaných uspořádáních existuje značná místní flexibilita. Toto je zkoumáno v následující sekci.

Místní flexibilita

Existují tři hlavní způsoby, jak je možné provádět místní flexibilitu ve zjevně centralizovaném systému.

Jednou z možností je, že jednotlivé místní úřady unilaterálně zlepší úroveň mezd těch, které zaměstnávají. Ve Španělsku například obce a regiony mohou odsouhlasit vyšší zvýšení mezd než původně odsouhlasené na národní úrovni. V minulosti byla legalita tohoto práva zpochybňována. Nicméně tato praktika je obvyklá a to jak na obecní, tak regionální úrovni. V Rumunsku se mohou také jednotlivé místní úřady usnést na doplňkových platbách. Místní úřady VB nejsou povinny se řídit národní dohodou pro sektor a 46 místních úřadů – asi 10% ze všech – mají své vlastní dohody.

Druhou možností je, že národní dohody tvoří základní rámcovou dohodu, která stanovuje celkovou hodnotu zvýšení, které má být zapláceno, ale nezabývá se otázkou, jak by toto zvýšení mělo být rozvrženo do místních jednání. Jedná se o přístup hlavně v nordických zemích a dohody tohoto druhu byly podepsány v Dánsku, Finsku a Švédsku.

Třetí možností je, že národní dohody nechají určitý prostor, aby místní úřady mohly změnit určité aspekty mzdových a/nebo pracovních podmínek. Toto je pravděpodobně nejobvyklejší způsob ponechání místní flexibility. Dochází k tomu v Belgii, České republice, Francii (kde přes vysoce centralizovanou povahu systému mají jednotlivé místní úřady určitou svobodu, aby pozměnily dohody o mzdách přidáním bonusů a jiných doplňkových plateb, ačkoli v rámci národních limitů), Německu, Maďarsku, Itálii a VB.

6) Širší sociální dialog

Definice

Kolektivní vyjednávání je samozřejmě formou sociálního dialogu, ale tato sekce zkoumá diskuse mezi odbory a zaměstnavateli v místní a regionální správě, které jdou mimo okamžité vyjednávací zasedání o mzdách a pracovních podmínkách a zabývá se širšími otázkami, od těch, které se z blízka zabývají pracovištěm, jako organizace pracovní doby nebo zdraví a bezpečnost, po otázky, které nemají s pracovištěm mnoho společného, jako reforma místní správy nebo výzvy, jako migrace, změna věkového profilu nebo potřeba zvýšené různorodosti.

Mělo by se také zdůraznit, že dialog se týká zde popsaných, zvláště pak zaměstnanců místní a regionální správy nebo v některých případech veřejného sektoru jako celku. Národní instituce pro sociální dialog nejsou zahrnuty. Slovensko například má zcela jasně a precizně stanovené instituce pro sociální dialog na národní úrovni. Ačkoli tyto nejsou přítomny pro místní a regionální správu.

V Polsku existuje regionální struktura pro sociální dialog – WKDS. Existují zde regionální výbory sestávající z reprezentantů národní správy, regionálních úřadů, asociací zaměstnavatelů a odborů. Nicméně tyto se zabývají různými regionálními otázkami, nejen těmi, které se týkají regionální správy.

Širší sociální dialog – kde k němu dochází?

Zřejmým způsobem jak rozlišovat mezi jednotlivými zeměmi je stanovit, kde k tomuto širšímu sociálnímu dialogu dochází. V některých státech se tyto diskuse konají na jasně

definovaných fórech, pravděpodobně ustanovených legislativou, v jiných k nim dochází ad hoc v pracovních skupinách, nebo okrajově při jednáních. Důležitým faktorem ovlivňujícím tuto skutečnost, ačkoli ne rozhodujícím, je, do jaké míry je celková zaměstnanost ve veřejných službách řízena specifickou legislativou.

Francie, jejíž veřejné služby jsou pevně regulovány legislativou, je zřejmým příkladem formálně strukturovaného širšího sociálního dialogu v rámci systému pevně řízeném legislativou. Má národní radu pro místní správu, Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), která musí vyjádřit svůj názor na legislativní návrhy, které mohou mít dopad na úředníky ve veřejných službách zaměstnané v místní správě. Během sedmi let, 2002 až 2009, CSFPT prozkoumala celkem 239 zákonů. Dalšími příklady formálních struktur v zemích, kde jsou důležité aspekty zaměstnání ve veřejném sektoru řízeny legislativou zahrnuje Obecní radu pro tripartitní spolupráci v Bulharsku a Rekonciliační výbor národního zájmu státních úředníků v místní správě v Maďarsku. Na druhé straně, Poradenská skupina místního úřadu o národní spolupráci v Irsku, která byla ustanovena v roce 1999, funguje v zemi s mnohem méně specifickou legislativou týkající se zaměstnání ve veřejném sektoru.

V některých zemích se nepoužívá termín sociální dialog. Je to například případ Dánska. To má formální struktury pro diskuse mezi odbory a zaměstnavateli o otázkách, které se zabývají podobnými skutečnostmi, kterým se věnují výbory pro sociální dialog v jiných zemích. Nicméně v Dánsku se na tyto otázky pohlíží jako na součást nastávající spolupráce mezi dvěma stranami.

Také existují rozdíly mezi státy v úrovni, na které tyto diskuse probíhají. V některých zemích existují instituce pro širší sociální dialog pro veřejný sektor jako celek. To je například

případ Kypru, kde existuje Společný zaměstnanecký výbor pro celý veřejný sektor, Lucemburska, kde existuje komora pro pracovníky se specifickým statutem a veřejné nemanuální zaměstnance (Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics) a Španělska, kde je orgánem pro sociální dialog Fórum pro sociální dialog ve veřejné administrativě (Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas). Toto zahrnuje celý veřejný sektor a bylo ustanoveno v září 2004.

Jinde, jako například v Belgii, existuje struktura širšího sociálního dialogu, který začíná na národní úrovni pro veškeré veřejné služby, dále jde přes místní správu a dostává se k jednotlivým regionům a obcím. Ve Francii, stejně jako národní rada pro místní správu, existují také místní výbory (CTPs) zabývající se organizací práce na každém místním úřadě, který zaměstnává alespoň 50 lidí - úřady s méně zaměstnanci pak spadají pod větší úřad – a odděluje místní výbory, CAPs, na úrovni sekcí, které se zabývají vývojem pozice. Toto jsou všechny společné výbory, jejichž členové zaměstnanci jsou voleni. Odbory zaujímají křesla v linii s podporou, kterou obdržely při volbách, ačkoli na národní úrovni členství výborů také zaručuje křesla v národních reprezentaci odborových svazů. Tyto orgány pouze reprezentují úředníky ve veřejných službách užívající specifický status. Tzv. “non-titulaires” nejsou zahrnuti. V Irsku Poradenská skupina místního úřadu o národní spolupráci ustanovila síť usnadňovatelů v každém místním úřadu, jejichž úkolem je "pomáhat managementu a odborům na úrovni jednotlivých místních úřadů rozvíjet spolupráci a efektivní společnou práci.¹²"

V Německu existují místní orgány “Personalräte”, které reprezentují zájmy zaměstnanců na místní úrovni a je nutné je konzultovat ohledně řady otázek, ale neexistuje národní

¹² *Partnership Activities 2006 & 2007*, Local Authority National Partnership Advisory Group, 2008

struktura těchto orgánů. V Rakousku zvolení reprezentanti zaměstnanců, “Personalvertretung”, disponují obsáhlými informacemi a konzultačními právy. Rumunsko má společné výbory (comisiilor paritare) na jednotlivých úřadech a institucích, které by měly být ustanoveny zákonem. Ve VB mnoho místních rad má “Consultative Committees”, které spojují dohromady odbory a seniory manažery na regulerní bázi, ačkoli neexistuje legální povinnost jejich existence.

Celkově odpovědi z výzkumu EPSU¹³ a dalších dostupných informací ukazují, že 27 států má buď formální národní strukturu pro sociální dialog, pro širší škálu otázek, nebo legislativu, která vyžaduje, aby docházelo ke konzultacím s odbory na národní úrovni o širším rozsahu otázek. Těmito státy jsou Belgie, Bulharsko, Kypr, Česká republika, Dánsko, Finsko, Francie, Řecko, Maďarsko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Portugalsko, Španělsko a Švédsko.

V ostatních státech je situace méně jasná. Identifikovat sociální dialog mimo formální struktury je samozřejmě obtížnější. Nicméně, existují jasné doklady o jeho existenci. Odbory ve VB například považují diskuse, které mají se zaměstnavateli místní správy o široké škále otázek, za vytváření neformálního sociálního dialogu o širších otázkách. V Rakousku je názor odborů takový, že existuje “sociální přístup ke spolupráci” v místní a regionální správě. V Estonsku odbory a dvě asociace reprezentující estonské obce, ELL a EMOVL, vydaly společná ustanovení a pořádají společné semináře. Celkově existují ve většině zemí určité diskuse mezi zaměstnavateli a odbory v místní správě, které jdou dále za otázky týkající se pracovních podmínek.





Také se mohou objevit argumenty, zda existuje sociální dialog ve skutečnosti stejně jako na papíře. Portugalské

¹³ Viz. Odborové svazy, kolektivní vyjednávání a sociální dialog v místní a regionální správě v členských státech EU a kandidátských zemích, Zpráva pro EPSU vypracována Labour Research Department; Prosinec 2008

odborní místní správy STAL opakovaně obvinily státní sekretariát pro místní administrativu z odmítnutí účasti na dialogu o podniknutí rozsáhlé reorganizace zaměstnanecké struktury ve veřejných službách v Portugalsku. V rámci portugalské legislativy mají odbory právo na účast (participação) při řadě otázek, včetně výchovy, vylepšení veřejných služeb a interních pravidel pro jednotlivé služby.

Veškerý tento vývoj ukazuje, že ačkoli existuje široce rozšířená diskuse o širších otázkách mezi zaměstnavateli a odbory, je nutné překonat určitou vzdálenost, než se dojde k efektivnímu sociálnímu dialogu ve všech státech, zabývajícím se širokou škálou otázek zájmu obou stran.

Struktury a/nebo legislativa týkající se sociálního dialogu o širších otázkách

Státy s formálními strukturami nebo legislativou pro sociální dialog o širších otázkách na úrovni celého veřejného sektoru a/nebo místní a regionální správy (17)	 Belgie	 Bulharsko	 Kypr	 Česká republika	 Dánsko
	 Finsko	 Francie	 Řecko	 Maďarsko	 Irsko
	 Itálie	 Lotyšsko	 Litva	 Lucembursko	 Portugalsko
	 Španělsko	 Švédsko			

Otázky pokryté širším sociálním dialogem

V mnoha případech je obsah tak důležitý, jako forma nebo úroveň širšího sociálního dialogu. Zde je zřejmé, že v mnoha případech jsou klíčovými záležitostmi pro sociální dialog ty, které jsou nejbližší pracovnímu prostředí - organizace práce, zdraví a bezpečnost a návrhy na zvyšování produktivity. V Belgii musí například dojít ke konzultaci následujících otázek "konkrétní rozhodnutí v oblastech pracovního rámce zaměstnanců, délka pracovní doby, organizace práce, zdravotní a bezpečnostní otázky, návrhy, které pomohou zlepšit lidské vztahy nebo zvýšit produktivitu."

Jako odpověď na výzkum EPSU a referenční podmínky institucí pro sociální dialog, na organizaci práce a pracovní dobu se také specificky poukazuje na Kypru, ve Francii, Itálii, Švédsku a VB, zatímco na zdraví a bezpečnost se poukazuje v České republice, Finsku, Francii, Lotyšsku, Portugalsku, Švédsku a VB. (Jak ve Švédsku, tak ve VB bylo násilí na třetí stranu nejvýznamnější záležitostí.)

K další přímé záležitosti dochází, když existují návrhy na změnu mezd nebo struktury zaměstnání - ačkoli zde, jako v mnoha podobných oblastech, sociální dialog a konzultace zastiňují jednání. Diskuse o změnách mezd a struktury zaměstnání byly nejvýznamnějšími tématy v posledních letech jak v Německu, tak ve VB, a v současné době mají centrální význam ve Francii, Portugalsku a Švédsku, celkové platební úrovně v místní a regionální správě jsou také na programu. Ve Francii a ve Španělsku status zaměstnanců pracujících v místní a regionální správě a rozšíření na atypické práce, je součástí širší diskuse mezi zaměstnavateli a odbory.

Školení a celoživotní vzdělávání jsou také významnou otázkou pro konzultace v mnoha zemích, včetně Kypru, Dánska, Finska - kde je otázka školení pro ty, kteří pracovali

dlouhou dobu na programu - Francie, Irsko, Portugalsko, Švédsko a VB.

Změny ve způsobu dodávání služeb užívají také velkého zájmu obou stran. Sociální dialog se zabýval restrukturalizací, nákupem služeb mimo podnik a privatizací v Bulharsku, Irsku a Itálii, zatímco reforma místní správy jako takové byla diskutována v Bulharsku, Dánsku, Estonsku, Francii, Řecku a VB.

Došlo také k vícero obecným diskusím o vztazích mezi odbory a místní a regionální správou jako zaměstnavatelem, včetně mechanismů pro řešení pracovních sporů, v Bulharsku, České republice, Finsku a Řecku, a o průzkumu práv odborových svazů ve Francii.

Další otázky, které zahrnují diskuse širšího sociálního dialogu jsou otázky rovnosti a různorodosti ve VB, otázky rovnosti pohlaví ve Francii, vliv migrace a stárnutí pracovní síly ve Švédsku, otázky týkající se životního prostředí ve VB, násilí v Itálii a reformy v péči o občany třetího věku a děti v Estonsku.

Propojení s evropským sociálním dialogem

Je také zřejmé, že existuje spojení mezi tímto širším sociálním dialogem na národní úrovni a sociálním dialogem na úrovni EU v odvětvovém výboru pro sociální dialog pro místní a regionální správu.

Zprv, existuje rozsáhlé překrytí mezi otázkami pokrytými na evropské a na národní úrovni. Rovnost pohlaví, demografické změny, celoživotní vzdělávání, školení, násilí na třetí stranu na pracovišti, restrukturalizace místní správy, zaměstnanecké politiky pro místní správu a formy poskytování služeb, to všechno jsou témata, která jsou jak v agendách národních, tak evropských. Na rozsah překrývání v praxi bylo také upozorněno v průzkumu, který provedly společně CEMR a EPSU v roce 2004. Bylo shledáno, že mnoho z iniciativ týkajících se zaměstnání v místní správě, bylo v linii s tématy

začleněnými do společného pracovního programu CEMR / EPSU. Orgány v Dánsku, Finsku, Řecku, Irsku, Litvě, Švédsku a ve VB, všechny, informovaly že se jednalo o tento případ¹⁴.

Zadruhé, odbory a zaměstnavatelé na národní úrovni používají odvětvový sociální dialog jako mechanismus pro politiku vlivu na evropské úrovni. Jak zaznamenala švédská asociace zaměstnavatelů místních úřadů SKL v roce 2007, toto poskytuje „jedinečné příležitosti pro vliv na otázky pracovního trhu v EU.“

Zatřetí, existuje další spojení. V četných případech se národní organizace zabývaly otázkami vznesenými na evropské úrovni. V Dánsku například došlo k diskusi o zavedení rámce smluv EU jako práce na dálku, vůči nimž odvětvový sociální dialog vydal společné prohlášení. V Estonsku vydali zaměstnavatelé a odbory společná prohlášení k vývoji na evropské úrovni. Ve Švédsku asociace zaměstnavatelů místních úřadů schválily prohlášení CEMR o rovnosti pohlaví v roce 2006, skutečnost, že nyní existují společné pokyny o rovnosti pohlaví, vedlo pravděpodobně k větší národní aktivitě v této oblasti.

Samozřejmě by bylo možné pokračovat dále, ale tyto příklady ukazují, že témata a návrhy diskutované na evropské úrovni se znovu objevují v národních agendách. Existuje pozitivní zpětná vazba.

¹⁴ Začlenění sociálních partnerů do sektoru místní a regionální správy v Evropské zaměstnanecké strategii (EEs) a Národní zaměstnanecký akční plan, shorn odpovědí na společný dostazník EPSU / CEMR-EP, Říjen 2004



EPSU je Evropská federace odborových svazů.

Je to nejrozsáhlejší federace z ETUC, s 8 milióny pracovníky ve veřejných službách ve více než 200 odborových svazech. EPSU organizuje zdravotní a sociální služby, místní a národní administrativu a sektory energie, dodávky vody a likvidace odpadu. Pro další informace o EPSU a naší práci:

<http://www.epsu.org>

Rada evropských obcí a regionů (CEMR)

je organizace reprezentující více než 100.000 místních a regionálních úřadů federalizovaných přes 50 národních asociací ve 38 evropských zemích. Její zaměstnavatelská forma (CEMREP) působí jako strana zaměstnavatelů evropského výboru pro sociální dialog pro místní a regionální správu.

<http://www.epsu.org>

EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS
(EPSU)

45 RUE ROYALE – 1000 BRUSSELS (B)

Tel. +32 2 250 10 80 – Fax + 32 2 250 10 99

E-MAIL : epsu@epsu.org

<http://www.epsu.org>

COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND
REGIONS (CEMR BRUSSELS OFFICE)

SQUARE DE MEEÛS 1 - 1000 BRUSSELS (B)

TÉL. +32 2 500 05 36 - FAX +32 2 511 09 49

E-MAIL : cemr@ccre.org

<http://www.ccre.org>