



Dialog social în sectorul guvernamental regional: vedere de ansamblu



cu sprijinul financiar al Comisiei Europene

Aprilie 2009

CUPRINS

1) Introducere	1
2) O definiție pentru dialogul social	3
3) Dialogul social la nivelul UE	4
4) Contextul dialogului social în statele membre	7
Structura guvernului local și regional	9
Atribuțiile guvernului local și regional	11
Statutul de angajat al celor ce lucrează în guvernul local și regional	15
Finanțarea guvernului local și regional	19
5) Negocierile colective în guvernul local și regional ..	23
Au loc negocieri colective ?	23
Stabilite unilateral de guvern	24
Nu se negociază în același mod ca pentru alți angajați.	25
Necesită aprobare legislativă	26
Nu este nevoie de legislație	27
Nivelul de negocieri	29
Acordurile pentru întregul sector public	29
Acorduri pentru întregul guvern local și regional	30
Negocieri locale	32
Limite confuze	34
Presiuni de la centru	34
Flexibilitate locală	35
6) Dialog social mai larg	37
Definiții	37
Dialog social mai larg – unde are loc ?	37
Problemele acoperite de dialogul social mai larg	43
Legătura cu dialogul social european	44

Dialog social în sectorul guvernamental regional: vedere de ansamblu¹

1) *Introducere*

Această vedere de ansamblu analizează modul în care diferite forme de dialog social funcționează la diferite niveluri în sectorul guvernamental local și regional în statele membre UE și la nivelul UE. A fost pregătită de Consiliul Municipality și Regiunilor Europene (CEMR) și de Federația Europeană a Sindicatelor din Sectorul Public (EPSU), cele două organisme care reprezintă atât angajatorii, cât și angajații în dialog social în cadrul sectorului, la nivel european.

Sectorul are o importanță majoră în Europa. În diferitele țări ale UE, oferă o gamă largă de servicii, printre care – în funcție de țară – asistență medicală, transport în comun, educație, servicii de poliție, de combatere a incendiilor și de alimentare cu apă. În aproape toate țările, oferă servicii – de la asistență socială la colectarea deșeurilor, de la planificare la parcuri – importante vieții cotidiene. În total, cheltuielile guvernelor regionale și locale înseamnă 15.5% din PIB în cele 27 de state UE și 33.9% din cheltuielile totale din sectorul public.² În cadrul sectorului lucrează aproximativ 17 milioane de oameni în Europa

Guvernul local și regional este o parte importantă a structurii democratice în Europa. Reprezentanții aleși iau decizii aproape de cei reprezentați. Dar deși sectorul are propria sa legitimitate democratică, operează în cadrul național, precum și în contextul economic global. Se confruntă cu provocări

¹ Acest document a fost pregătit cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Cu toate acestea, Comisia nu este responsabilă pentru conținutul acestuia și pentru utilizările sale ulterioare.

² Sub-national public finance in the European Union, Dexia; Decembrie 2008; cifrele sunt pentru 2007.

majore pe măsură ce cererile publice pentru servicii mai multe și mai bune sunt limitate de constrângerea resurselor – acestea putându-se intensifica ca urmare a crizei economice actuale. Aceste tensiuni au un impact direct asupra celor care furnizează servicii – angajații.

Dialogul social – discuții și negocieri dintre angajatori și sindicatele care îi reprezintă pe angajați – poate găsi moduri de a surmonta aceste provocări. Poate fi utilă asigurarea faptului că furnizarea de servicii publice eficiente, rentabile și de înaltă calitate merge mână în mână cu bunele practici de angajare. Această vedere de ansamblu încearcă să clarifice și să rezume poziția existentă asupra dialogului social în sector. Se folosește de munca efectuată în comun pentru CEMR și EPSU și mai ales pentru EPSU (disponibil pe paginile web ale EPSU și CEMR).³ De asemenea, profită de comentariile și contribuțiile celor prezenți la seminarul EPSU/CEMR din Bratislava, de pe 11 decembrie 2008, și la întâlnirea plenară CEMR / EPSU din ziua următoare.

³ Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the “new” Member States and candidate countries, de ECOTEC Research and Consulting Limited în numele EPSU și CEMR; Decembrie 2005; și Trade unions, collective bargaining and social dialogue in local and regional government in the EU Member States, EEA and candidate countries, un raport pentru EPSU de Departamentul de cercetări pe piața muncii; Decembrie 2008

2) O definiție pentru dialogul social

O declarație comună, convenită de CEMR și EPSU în 2006 oferă o definiție a dialogului social care indică raza sa largă de acțiune. Documentul convenit de comun acord precizează că “dialogul social operează la niveluri diferite și există sub mai multe forme, care includ

- consultare angajaților asupra problemelor importante care afectează organizarea muncii,
- negocierea termenilor și condițiilor de angajare și implementarea acordurilor colective și
- cooperarea prin diverse proceduri participative.⁴”

De asemenea, declarația comună clarifică faptul că dialogul social este “esențialmente o chestiune autonomă care ține de partenerii asociați [angajatori și sindicate]”, cu alte cuvinte, nu se află sub control statal.

⁴ Declarația comună CEMR – EPSU asupra dezvoltării dialogului social în guvernul local și regional; adoptată la întâlnirea plenară a Comitetului pentru dialog social sectorial asupra guvernului local și regional, care a avut loc pe 29 noiembrie 2006.

3) *Dialogul social la nivelul UE*

În forma sa curentă, dialogul social în guvernul local și regional a fost stabilit la nivelul UE în 2004. Cele două părți implicate sunt EPSU, reprezentându-i pe angajați, și CEMR, reprezentându-i pe angajatori. Reprezentanții celor două organisme se întâlnesc cu regularitate în calitate de comitet de dialog social sectorial. Un comitet director (ce conține funcții de președinte, vicepreședinte și secretariate) coordonează activitățile care au loc sub forma grupurilor de lucru și întâlnirea plenară anuală. Aceste întâlniri corespund cadrului general al dialogului social sectorial stabilit de Comisia Europeană în 1998 – în prezent, există 36 de astfel de comitete. Comisia cere ca organizațiile implicate să îndeplinească un număr de criterii referitoare la caracterul reprezentativ și la capacitatea organismelor membre, înainte de a lua parte la dialogul social la nivel european.

Lucrările comitetului pentru dialog social sectorial oferă un forum pentru consultații și recomandări comune. Acestea pot fi un răspuns la politica UE – precum cartea verde a legislației muncii – sau probabil politici pe care afiliații EPSU și CEMR la nivel național sunt încurajați să le discute și să le implementeze – precum declarația comună asupra muncii la distanță. Depinde de afiliații naționali cum gestionează astfel de declarații comune: în unele cazuri, acestea vor fi abordate prin procedurile de negocieri comune, în altele, prin altă formă de dialog social sau consultare.

EPSU și CEMR au schimbat puncte de vedere și au examinat o gamă de probleme de interes comun, precum violența la locul de muncă, schimbările demografice, diferite forme de furnizare a serviciilor, formarea profesională și învățarea pe toată perioada vieții. Acestea au produs mai multe declarații comune de la începutul lui 2004, printre care:

- munca la distanță (2004);
- politica de angajare a UE (2005);

- dezvoltarea dialogului social în guvernul local și regional – documentul citat mai sus (2006);
- un răspuns la Cartea Verde a Comisiei asupra modernizării legislației muncii (2007);
- includerea activă a celor aflați departe de piața muncii (2008); și
- Mesaj comun asupra crizei financiare și economice (2009)

În plus, în 2007, EPSU și CEMR au produs directive comune asupra elaborării de planuri de acțiune pentru promovarea egalității sexelor în guvernele locale și regionale. Acestea au scopul “de a sprijini inițiativele regionale și locale asupra egalității și de a încuraja o abordare susținută, comună și pe termen lung asupra egalității din partea membrilor EPSU și CEMR.” Acestea includ o listă de verificare, care, așa cum subliniază și un raport recent al Comisiei Europene, “ajută partenerii locali să evalueze promovarea egalității în timp”⁵.

În fine, comitetul a produs, cu sprijinul financiar al Comisiei, mai multe rapoarte ce intenționează să promoveze dialogul social în sector, mai ales examinarea evoluțiilor din Europa Centrală și de Est⁶ și un raport ce include o serie de studii de caz asupra rolului dialogului social în schimbările din furnizarea serviciilor locale⁷.

Lucrările comitetului pentru dialog social continuă și în 2009 vor acoperi probabil următoarele aspecte: integrarea imigranților și dezvoltarea politicilor de diversitate; dezvoltarea politicii asupra rolului dialogului social în restructurarea serviciilor sociale; probleme sociale în

⁵ *Industrial Relations in Europe 2008*, Comisia Europeană 2009, Capitolul 4

⁶ Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the “new” Member States and candidate countries, de către ECOTEC Research and Consulting Limited în numele EPSU și CEMR; Decembrie 2005

⁷ *Reforma serviciilor publice: What role for social dialogue?* de Working Lives Research Institute, în numele CEMR și EPSU; iulie 2008.

achizițiile publice; precum și alte probleme legate de situația economică actuală.

4) **Contextul dialogului social în statele membre**

Dialogul social în guvernul local și regional din cadrul statelor membre este în general bine dezvoltat și în statele individuale capătă o gamă largă de forme, printre care consultările cu reprezentanții angajaților de la nivel național la cel al locului de muncă și negocierea de contracte colective de muncă.

Cu toate acestea, metodele precise folosite și participanții implicați variază mult de la țară la țară. Unul dintre motive este că există diferențe naționale importante între contextele în care sindicatele și angajatorii funcționează și în care au loc negocieri și consultări colective.

Obiectivul acestui raport nu este contemplarea diferențelor mai generale din cadrul relațiilor industriale, care există în fiecare dintre statele examinate, precum variații în densitatea sindicatelor sau a contrastului dintre acele state în care reprezentarea locului de muncă se face mai ales prin intermediul consiliilor de lucru sau organisme similare și acelea în care sindicatele locale sunt dominante⁸.

Există diferențe majore în contextul legal în care guvernul local și regional operează în fiecare dintre statele membre. Deși există principii comune care determină cum trebuie să acționeze administrația publică, inclusiv guvernul regional și regional, în Europa – cele patru identificate în mod oficial sunt fiabilitatea și predictibilitatea (certitudine legală), deschiderea

⁸ Cel mai recent raport al Comisiei Europene asupra relațiilor industriale include o tipologie a relațiilor industriale naționale, care, conform altor studii, grupează 27 state UE în cinci grupuri: “corporatismul organizat” al statelor nordice, Danemarca, Finlanda și Suedia; “parteneriatul social” din Austria, Belgia, Germania, Luxemburg, Olanda și Slovenia; abordarea “statală” a Franței, Greciei, Italiei, Portugaliei și Spaniei; abordarea “liberală” a Ciprului, Irlandei, Maltei și a Marii Britanii; și un grup “amestecat” format din Bulgaria, Cehia, Estonia, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, România și Slovacia. *Industrial Relations in Europe 2008*, Comisia Europeană 2009, Capitolul 2

și transparența, responsabilitatea și eficiența⁹ – regulile specifice care se aplică în fiecare țară și impactul lor asupra dialogului social sunt foarte diferite.

Acest raport nu poate acoperi toate aceste variații diferite. Cu toate acestea, merită să identificăm unele dintre principalele diferențe care există între modurile în care este structurat guvernul local și regional, între atribuțiile pe care le deține, între tipurile de angajare a celor care lucrează în cadrul său și între modalitățile de finanțare a acestuia.




























⁹ Vezi de exemplu *European Principles for Public Administration*, Sigma Papers: Nr. 27, noiembrie 1999

Structura guvernului local și regional

O diferență este numărul de niveluri de administrație implicate în guvernul local și regional, excluzând părțile descentralizate ale administrației naționale. Majoritatea țărilor (21 din 27) au fie două, fie trei niveluri de guvern local și regional. Doar șase țări, cinci state mai mici, Estonia, Lituania, Luxemburg și Slovenia, plus Bulgaria, au un singur nivel, deși distincțiile nu sunt întotdeauna clare. De asemenea, structura guvernului local și regional în capitală nu este aceeași ca pentru restul țării. Zonele izolate din punct de vedere geografic sunt adesea tratate diferit. Chiar acolo unde unitățile de guvernare locală au același statut legal, variațiile în numărul populației arată că realitatea este foarte diferită.

Următorul tabel oferă o vedere de ansamblu.

Câte niveluri de guvernare ?

Un nivel	 Bulgaria	 Estonia	 Lituania	 Luxemburg	 Malta	 Slovenia
Două niveluri (12)	 Austria  Latvia	 Cipru  Nether-lands	 Cehia  Romania	 Danemarca  Slovakia	 Finlanda  Sweden	 Irlanda  UK
Trei niveluri (9)	 Belgia  Polonia	 Franța  Portugalia	 Germania  Spania	 Grecia	 Ungaria	 Italia




























Atribuțiile guvernului local și regional

Un lucru mai important decât structura guvernului local și regional îl constituie atribuțiile pe care le îndeplinesc, și aici existând variații mari între statele examinate.

O diferență majoră este între țările în care serviciile obligatorii de educație și / sau asistență medicală sunt oferite de guvernul local și regional și acele țări în care astfel de servicii sunt oferite în alt fel. Există de asemenea alte diferențe între funcțiile îndeplinite de autoritățile locale. De exemplu, alimentarea cu apă și energie este o responsabilitate importantă a autorităților locale în multe țări. Dar în altele, această situație nu mai este de actualitate. Și transportul în comun este o responsabilitate a municipalității în unele țări, spre deosebire de altele.

Următorul tabel oferă o vedere de ansamblu.

Atribuțiile guvernului local și regional – imagine extinsă

Responsabil pentru educația și sănătate obligatorii (16)	 Austria	 Belgia	 Bulgaria	 Cehia	 Danemarca	 Estonia
	 Finlanda	 Germania	 Italia	 Ungaria	 Letonia	 Lituania
	 Poland	 Slovakia	 Spain	 Sweden		
Responsabil pentru educație obligatorie, dar nu sănătate (5)	 Luxemburg	 Olanda	 România	 Slovenia	 Marea Britanie	
Neresponsabil pentru educație și nici pentru sănătate obligatorii (6)	 Cipru	 Franța	 Grecia	 Irlanda	 Malta	 Portugalia





























Gama de probleme acoperite de guvernul local și regional are un impact semnificativ asupra nivelurilor de cheltuieli. Așa cum arată Tabelul 1, țările în care partea cheltuielilor locale și regionale din cheltuielile publice globale este cea mai mare – Danemarca (63.1%), Spania (54.6%) Suedia (46.6%) și Germania (44.2%) – sunt aceleași în care guvernul regional și local e responsabil pentru educație și sănătate pe lângă celelalte atribuții.

Gama de responsabilități care sunt atribuite în mod natural guvernului local și regional afectează și numărul de angajați. De exemplu, în Spania, atât educația, cât și sănătatea sunt răspunderea guvernului local și regional; în Portugalia nu este cazul.

Un contrast similar se regăsește în numărul de oameni angajați în guvernul local și regional în Franța și Suedia. De exemplu, în Franța, serviciile de spital sunt oferite de o administrație separată și profesorii sunt angajați de guvernul național, în timp ce în Suedia, atât sănătatea, cât și educația sunt responsabilitatea municipalităților și districtelor (județelor).

Tabelul 1 oferă detalii asupra cheltuielilor guvernamentale locale și regionale ca o proporție din toate cheltuielile publice, precum și indicații asupra numărului de angajați. Cu toate acestea, cifrele referitoare la forța de muncă sunt disponibile în unele țări, mai ales în unele state din Europa Centrală și de Est, iar în altele ele sunt estimate, mai degrabă din cifrele ONU decât din surse naționale.

Tabelul 1: Cheltuielile și forța de muncă în guvernul local și regional

Țară		Cheltuielile publice locale și regionale ca procent din toate cheltuielile publice - 2007	Angajații din guvernul local și regional
Austria		33.1%	332,300
Belgia		42.4%	340,600
Bulgaria		17.4%	211,200
Cipru		4.6%	5,200
Cehia		26.2%	343,200
Danemarca		63.1%	669,000
Estonia		27.7%	indisponibil
Finlanda		40.7%	428,000
Franța		21.4%	1,613,200
Germania		44.2%	3,355,000
Grecia		6.0%	90,000
Ungaria		23.5%	620,700
Irlanda		20.0%	35,000
Italia		31.2%	680,400
Letonia		29.9%	indisponibil
Lituania		23.8%	indisponibil
Luxemburg		13.3%	4,100
Malta		1.4%	300
Olanda		33.8%	184,000
Polonia		31.8%	1,731,700
Portugalia		13.3%	126,700
România		26.3%	353,000
Slovacia		17.6%	indisponibil
Slovenia		19.9%	indisponibil
Spania		54.6%	1,862,600
Suedia		46.6%	1,051,200
Marea Britanie		29.0%	2,904,000
Total		33.9%	16,941,400

Surse: Cheltuieli: Guverne subnaționale UE: Cifre-cheie din 2007, Dexia CEMR 2008, plus alte surse naționale

Faptul că autoritățile locale și regionale din diferite țări angajează diferite tipuri de muncitori are un impact și asupra naturii relațiilor industriale. Muncitorii din serviciile de asistență medicală pentru public au atât restricții, cât și oportunități în ceea ce privește presiunea diferite de cele ale lucrătorilor care se ocupă de aruncarea deșeurilor sau de planificarea urbană.

Statutul de angajat al celor ce lucrează în guvernul local și regional

Un alt element-cheie în contextul în care sindicatele din guvernul local și regional funcționează, negociază și se implică în dialogul social este statutul celor ce lucrează în sector. Sunt ei angajați normali, sau au o anumită poziție de angajare, ce reflectă faptul că exercită diverse atribute de putere în numele statului, ca parte dintr-o abordare a serviciilor publice în care o mare parte din munca din sectorul public e guvernată de o legislație specifică ?

Numele atribuit celor cu acest statut special variază de la țară la țară. De exemplu, aceștia sunt “Beamte” în Germania și Austria, “funcionarios” în Spania și “fonctionnaires titulaires” în Franța – termeni traduși uneori ca „civil servants” sau “public servants” în engleză și „funcționari publici” în română. Deși condițiile precise de angajare ale celor cu acest statut special variază și ele de la țară la țară, în cele mai multe cazuri ele combină o mai mare protecție cu restricții mai mari față de libertatea lor și necesitatea ca ei să acționeze conform nevoilor statului. De exemplu, deși poate fi foarte greu să eliberezi din funcție acești funcționari publici cu un statut specific și o carieră de-o viață, pot exista reguli precise referitoare la modul de recrutare și de promovare a acestora, lor putându-li-se cere de către angajator să se mute în alt loc

din țară și pot fi supuși unor proceduri disciplinare diferite de cei angajați în sectorul privat¹⁰.

Statutul celor ce lucrează în cadrul guvernului local și regional este important în termeni de relații industriale, putând afecta gradul în care salariul și termenii și condițiile de angajare fac obiectul negocierii unui contract colectiv de muncă, mai degrabă decât să fie stabilite în mod unilateral de către guvern, prin legislație și, în cazuri extreme, poate determina dacă pot sau nu să întreprindă acțiuni revendicative.

În 16 dintre cele 27 de state membre UE examinate, cel puțin unii dintre cei ce lucrează în guvernul local și regional au un statut de angajare special, care e substanțial diferit de cele din sectorul privat. Doar în 11 state, Cipru, Cehia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, Olanda, Polonia, Slovacia, Suedia și Marea Britanie, lucrurile nu stau așa. Asta nu înseamnă că în toate aceste țări nu există diferențe între statutul angajaților din guvernul local și regional și cel al angajaților din sectorul public. De exemplu, există diferențe între situația angajaților din sectorul public și privat în Olanda. Cu toate acestea, aceste diferențe sunt mult mai mici decât în trecut.

Deși sunt 16 state în care cei ce lucrează în guvernul local și regional au un statut special, proporțiile celor care dețin acest statut diferă foarte mult. În Franța, de exemplu, aproape patru cincimi (79%) din cei care lucrează în guvernul local și




¹⁰ Pentru o examinare a diferențelor dintre ceea ce este uneori numit sistem de “carieră”, în care angajații au un statut special, tind să fie recrutați la debutul carierei și promovează pe baza vechimii, spre deosebire de sistemul de “angajare”, în care angajații nu au un statut special, fiind recrutați pentru diverse posturi și promovând pe poziții noi voluntar, prin interviuri, vezi *Les Fonctions Publiques Locales en Europe*, editat de Patrice Azan, CNPT, Martie 2005. Clasifică următoarele țări ca bazându-se în primul rând pe sistemul “carieră”: Belgia, Bulgaria, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Lituania, Luxemburg, Portugalia, România și Spania. Cele bazate în principal pe sistemul de “angajare” sunt: Danemarca, Finlanda, Italia, Olanda, Suedia și Marea Britanie. Nu toate cele 27 de state UE sunt clasificate și raportul subliniază că în majoritatea țărilor, cele două sisteme coexistă.

regional au acest statut, în timp ce în Estonia este vorba doar de o minoritate.

Proporția celor care au un statut special variază proporțional cu nivelul de guvernare în care indivizii lucrează: în general, cei care lucrează la nivel districtual sau regional au mai mari șanse să aibă un statut special decât cei ce lucrează la nivel municipal. În Germania, de exemplu, 61% din cei ce lucrează la nivel regional au un statut special (aceștia sunt în mare parte profesori, polițiști sau lucrează în sistemul juridic), în timp ce numai 14% din cei ce lucrează la nivel municipal beneficiază de acest statut special. La fel, în Spania, doar 11% din cei ce lucrează la nivel regional sunt angajați obișnuiți; la nivel provincial, acest procent crește la 51% și la nivel municipal, la 61%.

Există de asemenea o tendință descendentă clară în numărul de angajați cu acest statut special în multe țări – cel puțin în „vechile” state membre – care rămân încă această distincție. În Danemarca, de exemplu, 10% din cei ce lucrează în guvernul local și regional au un statut special, acela de “tjenestemand”. Cu toate acestea, proporția personalului cu acest statut special a scăzut ca urmare a unei politici deliberate de a-l restricționa, fiind atribuit doar “bărbaților și femeilor în uniformă”, precum pompierii, personalul din închisori, polițiștii și funcționarii publici în vârstă.

Statutul de angajat al celor ce lucrează în guvernul local și regional

Unii angajați au un statut special (16)			 Bulgaria			
	Austria	Belgia		Danemarca	Estonia	Finlanda
						
	Franța	Germania	Grecia	Ungaria	Lituania	Luxemburg
						
Portugalia	România	Slovenia	Spania			
Nici un angajat nu are statut special (11)						
	Cipru	Cehia	Irlanda	Italia	Letonia	Malta
						
Olanda	Polonia	Slovacia	Suedia	Marea Britanie		

Finanțarea guvernului local și regional

Problemele financiare și bugetare sunt o parte crucială a contextului în care guvernul local și regional funcționează și au impact asupra dialogului social, atât în zonele consultării largite, cât și în negocierea contractelor colective de muncă.

De exemplu, mai ales contextul pentru negociere ar putea fi foarte diferit în funcție de tendința de scădere sau de creștere a cheltuielilor guvernamentale locale și regionale.

Cifrele din sondajul Dexia / CEMR¹¹ din 2008 arată că, în 2007, cheltuielile guvernamentale locale și regionale au crescut cu 2,0% în UE în ansamblu și cu 4,3% în noile state membre.

Cu toate acestea, această rată de creștere e puțin probabil să continue în viitor.

Locul de manevră în negocieri al autorităților locale și regionale poate varia, în funcție de cazul în care pot atrage fonduri proprii sau cazul în care sunt dependente de guvernul central pentru finanțare.


























Sondajul Dexia / CEMR arată cheltuielile guvernamentale locale și regionale și suma colectată regional și local prin taxe și alte contribuții, ca proporție din PIB în 2007. Aceste cifre indică faptul că, în medie, veniturile colectate local au reprezentat 45% din cheltuielile locale și regionale. Majoritatea statelor s-au apropiat mult de acest procent, veniturile colectate local reprezentând între 60% și 30% din cheltuielile locale și regionale în 17 din 27.



Cu toate acestea, în trei state, România (76%), Suedia (66%) și Germania (64%), veniturile colectate local au reprezentat o

¹¹ Sub-national public finance in the European Union, 2007, Dexia, decembrie 2008.

proporție mai mare, în moment ce în alte șase au reprezentat o proporție mai mică. Acestea sunt Cipru (25%), Marea Britanie (15%), Irlanda (13%), Grecia (12%), Olanda (11%) și Bulgaria (11%). Cifrele Dexia / CEMR arată că nu s-a colectat nimic la nivel local în Malta, dar cheltuielile locale au fost și ele foarte reduse.

Tabelul2: Cheltuielile și taxele locale și regionale ca procent din PIB – 2007

Țară		Cheltuielile publice locale și regionale ca procent din PIB	Încasări locale și regionale din taxare și contribuții sociale ca procent din PIB	Proporția cheltuielilor guvernamentale locale și regionale acoperite de taxe și contribuții
Austria		16.0%	8.2%	51%
Belgia		20.5%	6.1%	30%
Bulgaria		7.2%	0.8%	11%
Cipru		2.0%	0.5%	25%
Cehia		11.2%	5.1%	46%
Danemarca		32.0%	17.1%	53%
Estonia		9.8%	4.1%	42%
Finlanda		19.2%	9.2%	48%
Franța		11.2%	4.8%	43%
Germania		19.4%	12.5%	64%
Grecia		2.6%	0.3%	12%
Ungaria		11.7%	4.4%	38%
Irlanda		7.1%	0.9%	13%
Italia		15.0%	6.5%	43%
Letonia		11.3%	5.2%	46%
Lituania		8.4%	2.9%	35%
Luxemburg		5.0%	1.6%	32%
Malta		0.6%	-	-
Olanda		15.3%	1.7%	11%
Polonia		13.4%	4.2%	31%
Portugalia		6.1%	2.3%	38%
România		9.8%	7.5%	77%
Slovacia		6.1%	3.4%	56%
Slovenia		8.4%	3.0%	36%
Spania		21.2%	11.3%	53%

Suedia		24.5%	16.1%	66%
Marea Britanie		12.9%	1.9%	15%
Total EU27		15.5%	7.0%	45%
Sursă: : Guverne subnaționale UE: Cifre-cheie din 2007, Dexia CEMR 2008				

5) Negocierile colective în guvernul local și regional

Au loc negocieri colective ?

În examinarea funcționării tratativilor colective în guvernul local și regional, primul lucru care trebuie stabilit este dacă negocierile colective au sau nu loc. De fapt, în toate cele 27 de state, există negocieri ce tratează salariul și condițiile de muncă, deși în unele țări acestea acoperă doar o parte a forței de muncă, iar în altele procesul nu e cunoscut oficial ca negociere colectivă.

O diferență crucială este între cele 11 state în care cei angajați au de fapt același statut ca angajații din sectorul privat și cele 16 state rămase, în care cei ce lucrează în guvernul local și central au un statut specific.

În mod deloc surprinzător, în toate cele 11 state în care cei ce lucrează în guvernul local și regional sunt tratați ca angajați obișnuiți, există și negocieri colective normale. Acestea sunt Cipru, Cehia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, Olanda, Polonia, Slovacia, Suedia și Marea Britanie. Asta nu înseamnă că salariul și condițiile de muncă ale tuturor angajaților din aceste țări fac obiectul tratativilor. În Letonia și Polonia, de exemplu, acolo unde negocierile colective au loc mai ales la nivel local, există negocieri doar acolo unde sindicatul e suficient de puternic pentru a-l obliga pe angajator să negocieze. Cu toate acestea, rămâne adevărat faptul că nu există piedici de ordin legal pentru ca negocierile colective să se aplice întregii forțe de muncă din guvernul local și regional. (Asta nu-i include pe cei ce lucrează pentru guvernul central, dar care sunt localizați la nivel local, care ar putea avea un statut special. Este cazul Slovaciei, de exemplu, unde lucrătorii cu și fără statut special lucrează împreună în birouri

locale ale guvernului central, dar nu și în guvernul local și regional.)

Majoritatea celor 16 state rămase, unde cei ce lucrează în guvernul local și regional au un statut special, au și o formă sau alta de negociere colectivă atât pentru cei cu statut special, cât și pentru cei fără acest statut. Cu toate acestea, există unele state în care negocierea pentru locurile de muncă cu statut special nu are loc și altele în care negocierile sunt prezente, dar au un statut juridic diferit sau sunt reglementate de alte proceduri.

Stabilite unilateral de guvern

Există trei state, Bulgaria, Germania și Lituania, unde salariul și condițiile de muncă ale celor cu statut specific nu fac obiectul negocierilor, acestea fiind în schimb determinate unilateral de către stat, fără negociere. În Germania, de exemplu, regiunile individuale (Bundesländer) stabilesc termenii și condițiile ale Beamte (titlul german ce-i desemnează pe cei cu statut specific) folosindu-se mai degrabă reglementarea, decât negocierea. În general, termenii și condițiile le urmează pe cele ale altor angajați, ale căror salarii și condiții de muncă sunt stabilite prin negocieri colective. Cu toate acestea, uneori, regiunile și-au folosit dreptul de a determina termenii și condițiile de muncă pentru „Beamte”. Bavaria, de exemplu, a mărit unilateral timpul de lucru săptămânal pentru personalul „Beamte” de la 40 la 42 de ore pe săptămână în septembrie 2004.

Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că, deși salariile și condițiile de muncă ale celor cu statut special în aceste țări sunt stabilite prin reglementare sau legislație, salariile și condițiile altor angajați fac obiectul negocierilor colective.

Nu se negociază în același mod ca pentru alți angajați

Sunt alte patru state, în care salariile și condițiile de muncă ale celor cu statut special nu sunt negociate în același mod cu cele pentru ceilalți angajați, deși diferența poate fi foarte mare, posibilitatea negocierilor colective reale pentru aceste grupuri de lucrători fiind în mod clar mai mare în Austria sau Luxemburg decât în Franța sau Grecia. Pozițiile naționale individuale sunt enumerate mai jos:

- în Austria, Beamte, cei cu statut special, nu sunt acoperite de negocierea colectivă ca atare, dar există negocieri anuale asupra salariilor înaintea stabilirii nivelului salariilor. Rezultatele sunt aceleași atât pentru Beamte, cât și pentru angajații normali;
- în Franța, termenii și condițiile marii majorități a forței de muncă – cei cu statut special (funcționari titulari) – sunt stabilite de legislație și reglementări. Astfel, în termeni strict legali nu există negocieri colective. Pe de altă parte, legislația adoptată în 1983 stipulează faptul că sindicatele au dreptul de a realiza “negocieri cu guvernul” înaintea adoptării deciziilor de acordare de mărimi salariale și de a “dezbate chestiuni referitoare la condițiile și organizarea muncii”. Întregul proces a fost criticat de sindicate și de alții, mai ales faptul că nu există niciun calendar pentru negocieri sau pentru mărimi, programul depinzând adesea de considerații politice. Cu toate acestea, într-un acord semnat de unele sindicate la începutul lui 2008, a fost convenit un program extins pentru negocierile salariale pentru următorii trei ani;
- în Grecia, salariile și condițiile de muncă ale celor cu statut special ca funcționari publici sunt stabilite la nivel central și deși există în principiu negocieri colective și sindicatele pot trimite propuneri asupra măririlor salariale, în practică, salariile sunt stabilite unilateral de către guvern.

- În Luxemburg, salariile și condițiile celor cu statut special precum angajații non-manuali din guvernul local sunt negociate pentru toate municipalitățile, dar aceste negocieri sunt urmate de legislație, pentru a le conferi efect legal. Pentru muncitorii manuali, există negocieri directe cu municipalitățile individuale.

Necesită aprobare legislativă

De asemenea, există patru state, Ungaria, Portugalia, România și Spania, în care salariile și condițiile de muncă ale tuturor angajaților din sectorul public fac obiectul aprobării legislative, după ce au fost negociate, deși în ultimii ani, a existat o diferență clară între Portugalia, unde guvernul a impus în permanență soluții respinse de sindicate și de alți parteneri. Poziția detaliată în fiecare dintre aceste state este după cum urmează:




























- Ungaria, unde acordurile colective pentru sectorul public nu au caracter obligatoriu decât dacă au fost implementate prin legislație;
- Portugalia, unde actualmente se poartă negocieri asupra salariilor și condițiilor de muncă ale celor angajați în guvernul local și regional, dar guvernul își rezervă dreptul să ia decizia finală și și-a impus adesea propriile soluții;
- România, unde, în urma negocierilor, guvernul implementează mărimi salariale pentru cei cu statut de funcționari publici printr-o ordonanță de guvern și
- Spania, unde măririle salariale generale pentru lucrătorii din sectorul public sunt negociate înainte de a fi incluse în legislația asupra bugetului în fiecare an și legislația asupra salarizării din sectorul public stipulează că, deși acordurile vor fi onorate în mod normal, statul își rezervă dreptul de a le suspenda și de a le modifica în cazurile în care “schimbările substanțiale în circumstanțele economice” au ca urmări amenințarea serioasă a interesului public.

Nu este nevoie de legislație

Rămân cinci state în care unii dintre cei din guvernul local și regional au un statut special, dar sunt acoperiți de negocieri colective, care nu necesită intrarea în vigoare a legislației. Acestea sunt Belgia, Danemarca, Estonia, Finlanda și Slovenia.

Distincția dintre aceste categorii diferite nu este foarte clară și, în practică, echilibrul dintre deciziile guvernamentale și negocierile colective variază mult de la un grup la altul. În Franța, Grecia și Portugalia, de exemplu, guvernul pare să joace un rol mai mare în decizia finală decât în orice altă țară.

Măsura în care se aplică negocierile colective

Angajații cu statut special neacoperiți de negocierile colective * (3)	 Bulgaria	 Germania	 Lituania		
Salariile și condițiile de muncă ale celor cu statut special nenegociate la fel ca în cazul altor angajați (4)	 Austria	 Franța	 Grecia	 Luxemburg (non-manuali)	
Salariile și condițiile de muncă ale celor cu statut special au nevoie de aprobare legislativă (4)	 Ungaria	 Portugalia	 România	 Spania	
Salariile și condițiile de muncă ale celor cu statut special negociat: nu este nevoie de legislație (5)	 Belgia	 Danemarca	 Estonia	 Finlanda	 Slovenia
Niciun angajat nu are statut special, deci negociere normală (11)	 Cipru	 Cehia	 Irlanda	 Italia	 Letonia
	 Malta	 Netherlands	 Poland	 Slovakia	 Sweden
	 Marea Britanie				
* Este importantă sublinierea că alți angajați sunt acoperiți de negocieri colective					

Nivelul de negocieri

Un alt element important din imaginea de ansamblu este nivelul la care negocierile principale se desfășoară. Aici este posibilă împărțirea țărilor în trei grupuri largi, deși delimitările dintre ele nu sunt întotdeauna clare. În primul rând, sunt acele state în care negocierile se fac pentru întregul sector public, inclusiv guvernul local. În al doilea rând, sunt cele în care se duc negocieri separate pentru cei ce lucrează în guvernul local și regional dar toți, sau majoritatea celor ce lucrează în cadrul sectorului sunt acoperiți de un singur acord. În cele din urmă, sunt acelea în care nu există niciun acord la nivel național pentru angajații din guvernul local și regional și municipalitățile și regiunile individuale își stabilesc propriile acorduri.

Acordurile pentru întregul sector public

Există zece țări (11 dacă Germania e inclusă – vezi mai jos) unde salariile și condițiile de muncă ale angajaților din guvernul local și regional sunt stabilite ca parte dintr-un acord global în cadrul sectorului public. Acestea sunt:

- Austria, unde, cu excepția unei întreruperi între 2000 și 2003, negocierile acoperă angajați la nivel național, regional și local. Reprezentanții angajatorilor municipali sunt prezenți pe toată perioada tratativelor;
- Cipru, unde salariile și condițiile de muncă pentru toți angajații din sectorul public sunt stabilite prin negocieri naționale în care sunt implicați reprezentanții din districte și municipalități;
- Cehia, unde există negocieri naționale între guvern și sindicate pentru întregul sector public;
- Franța, unde se află trei grupuri clare de funcționari publici, în ministerele centrale, în serviciile spitalicești și în guvernul local și regional, dar măririle salariale pentru

toți cei 5,2 miliarde sunt stabilite printr-o singură decizie ministerială;

- Ungaria, unde negocierile anuale stabilesc salariile și condițiile de muncă pentru toți angajații din sectorul public;
- Irlanda, unde, în practică, salariile pentru întregul sector public sunt stabilite ca parte dintr-o serie de acorduri naționale salariale care au avut loc în ultimii 20 de ani, deși negocierile se poartă în mod oficial cu Consiliul de Servicii de Gestionare a Guvernului Local;
- Portugalia, unde există o creștere comună pentru întregul sector public;
- România, unde negocierile stabilesc salariile la nivel național atât pentru cei care lucrează în guvernul central cât și pentru cei din guvernul local, deși autoritățile locale individuale pot accepta să facă plăți suplimentare
- Slovacia, cu un singur acord pentru cei fără statut special în guvernul local și central; și
- Spania, unde legislația din 2006 a introdus un comitet de negocieri la nivel înalt pentru întreaga administrație publică.

Poziția din Germania este similară, deși nu corespunde exact aceluiași tipar, deoarece nu este un singur set de negocieri pentru cei angajați în guvernul central, regional și local. În 2004, în timpul negocierilor asupra unei restructurări de proporții a acordului, angajatorii de la nivel regional s-au retras. Ca urmare, acum se poartă două seturi separate de negocieri, unul pentru angajații din guvernul central și local și unul pentru angajații din guvernul regional.

Acorduri pentru întregul guvern local și regional

Al doilea grup, la fel de mare, este format din 11 țări în care convențiile principale pentru angajații din guvernul local și

regional sunt stabilite la nivel național, dar nu fac parte dintr-un acord global al sectorului public. Aceasta este o imagine de ansamblu, deși există diferențe importante între țările din cadrul grupului. Cele care negociază astfel sunt:

- Belgia, unde problemele guvernului regional și local sunt rezolvate în cadrul unui comitet separat cunoscut sub denumirea de “comitetul C”, în structura de negociere strict definită a Belgiei. Există comitete separate în fiecare dintre cele trei regiuni ale Belgiei și problemele referitoare la drepturile de asistență socială ale angajaților, precum pensia sau concediul medical sunt tratate în cadrul unui comitet care acoperă toate serviciile publice din Belgia, “comitetul A”;
- Danemarca, unde au loc negocieri între sindicat și asociația angajatorilor din guvernul local, KL;
- Finlanda, unde sunt cinci acorduri naționale importante pentru diferite grupuri din sectorul guvernamental local și regional. Cel mai important este acordul colectiv general (KVTES) care acoperă în jur de 70% din toți angajații;
- Grecia, unde sindicatele care-i reprezintă angajații din guvernul local și regional negociază cu guvernul central (Ministerul de Finanțe și Ministerul Afacerilor Interne). Asociația guvernamentală locală KEDKE joacă rol de observator în discuțiile dintre cele două părți;
- Italia, unde sindicatele poartă negocieri cu agenția statală ARAN, pentru fiecare dintre subdiviziunile sectorului public, una dintre acestea constituind-o guvernul local și regional;
- Luxemburg, unde se poartă negocieri la nivel central pentru toți cei cu statut special și angajați non-manuali, deși salariile și condițiile de muncă ale muncitorilor manuali sunt negociate în fiecare municipalitate;
- Malta, unde este convenit un acord național pentru sector;
- Olanda, unde există un acord național pentru angajații municipali, semnat de sindicate și de asociația autorităților locale olandeze (VNG);

- Slovenia, unde negocierile sunt sectoriale;
- Suedia, unde există mai multe acorduri colective centralizate separate pentru angajații din guvernul local și regional, deși de partea angajatorilor, atât districtele, cât și municipalitățile negociază împreună ca SKL; și
- Marea Britanie, unde negocierile sunt centralizate pentru majoritatea autorităților locale, deși autoritățile se pot desprinde, unele făcând acest lucru. Există acorduri separate de negociere pentru Scoția.




























Negocieri locale

Din ultimul grup fac parte acele țări în care salariile și condițiile de muncă sunt negociate cu autoritățile locale și regionale individuale. În acest grup se află cinci țări (șase, dacă includem și Luxemburgul – a se vedea mai jos), majoritatea făcând parte din Europa Centrală și de Est.

Aceste state sunt:

- Bulgaria, deși nu se poartă negocieri pentru cei cu statut special;
- Estonia;
- Letonia;
- Lituania, deși nu se poartă negocieri pentru cei cu statut special;
- Luxemburg, deși numai pentru muncitorii manuali. Se poartă negocieri centrale pentru toți cei cu statut special și angajați non-manuali; și
- Polonia.

Nivelul de negocieri

<p>Negocieri pentru întregul sector public (11)</p>	 Austria  Ungaria  Spania	 Cipru  Irlanda	 Cehia  Portugalia	 Franța  România	 Germania*  Slovacia
<p>Negocieri pentru întregul guvern local și regional (11)</p>	 Belgia  Luxemburg  Marea Britanie	 Danemarca  Malta	 Finlanda  Olanda	 Grecia  Slovenia	 Italia  Suedia
<p>Negocieri locale la nivelul autorităților individuale (5)</p>	 Bulgaria	 Estonia	 Letonia	 Lituania	 Polonia
<p>* Cu excepția regiunilor (Länder)</p>					

Limite confuze

Această clasificare a acordurilor este utilă în analiza sistemelor de negocieri colective în țările examinate. Cu toate acestea, limitele sunt adesea mai puțin precise decât este indicat aici. În primul rând, presiunile de la centru sunt prezente chiar și în țările ale căror proceduri de negocieri par a fi în întregime sectoriale sau locale, și în al doilea rând, chiar și în sistemele centralizate există adesea loc pentru flexibilitate la nivel local.

Presiuni de la centru

Belgia și Finlanda, de exemplu, sunt țări în care se poartă negocieri separate pentru cei din guvernul local și regional, fiind preferate unui acord global pentru sectorul public. Dar aceste negocieri au loc sau au avut loc până de curând în contextul unui cadru național existent.

În Belgia, acordul-cadru național, convenit o dată la doi ani pentru sectorul privat, stabilește limitele stricte asupra măririlor salariale. În Finlanda, acordul național dintre confederațiile sindicale și asociațiile angajatorilor fixează un cadru recomandat pentru măririle salariale pentru nivelurile mai mici, în mod normal, pentru o perioadă de doi ani sau mai mult. Cu toate acestea, în urma presiunilor din partea angajaților, acordul-cadru nu a fost reînnoit în septembrie 2007.

În alte țări, faptul că guvernul central oferă cea mai mare parte din finanțarea guvernului local și regional poate însemna că acesta poate influența rezultatul negocierilor.

Această situație e întâlnită în Grecia, de exemplu, unde guvernul central este partenerul de negociere al sindicatelor.

Aceeași este situația și în Italia. Aici, înainte de demararea negocierilor asupra guvernului local, se poartă negocieri asupra măririlor salariale din tot sectorul public între guvern și principalele confederații sindicale, iar când negocierile pentru guvernul local se încheie și sunt semnate de agenția de negociere ARAN, rezultatele se întorc la guvern, pentru ratificarea finală. În Marea Britanie, guvernul național exercită o presiune considerabilă asupra negociatorilor din guvernul local. Și în Polonia, deși autoritățile locale individuale poartă propriile negocieri, guvernele centrale stabilesc cadrul financiar general.

Cu toate că în multe state care par a fi mai descentralizate, se exercită presiuni de la centru, în numeroase acorduri ce par mai centralizate, există multă flexibilitate la nivel local. Acest lucru face obiectul următoarei secțiuni.

Flexibilitate locală

Există trei moduri principale în care flexibilitatea locală poate apărea în cadrul unui sistem aparent centralizat.

O posibilitate este ca autoritățile locale individuale să amelioreze unilateral nivelul salariilor angajaților. În Spania, de exemplu, municipalitățile și regiunile pot conveni mărimi salariale mai substanțiale decât cele convenite la nivel național. În trecut, legalitatea acestei practici a fost pusă sub semnul întrebării. Cu toate acestea, practica s-a împământat, atât la nivel municipal, cât și regional. Și în România, autoritățile individuale pot conveni să facă plăți suplimentare. În Marea Britanie, autoritățile locale nu sunt obligate să urmeze acordul național pentru sector și 46 de autorități locale –10% din total – au propriile acorduri.

O a doua posibilitate este ca acordurile naționale să fie esențialmente acorduri-cadru, care stabilesc o valoare totală a măririlor, dar care lasă modul de mărire pe seama

negocierilor locale. Aceasta este abordarea în țările nordice, astfel de acorduri fiind semnate în Danemarca, Finlanda și Suedia.

A treia posibilitate este că acordurile naționale lasă loc de manevră autorităților locale pentru unele aspecte referitoare la salarii și / sau condiții de muncă. Acesta este probabil cel mai întâlnit mod de a permite flexibilitate locală și are loc în Belgia, Cehia, Franța (unde, în ciuda naturii centralizate a sistemului, autoritățile locale individuale beneficiază de o oarecare libertate de a varia plata primelor și a altor plăți suplimentare, în limitele stabilite la nivel național însă), Germania, Ungaria, Italia și Marea Britanie.

6) Dialog social mai larg

Definiții

Negocierea colectivă este, desigur, o formă de dialog social, dar această secțiune analizează discuțiile dintre sindicatele și angajatorii din guvernul local și regional, care merg dincolo de sesiunile de negocieri imediate asupra salariilor și condițiilor de muncă și examinează problemele mai vaste, de la cele foarte apropiate de locul de muncă, precum organizarea timpului de muncă sau sănătate și siguranță, până la cele mai îndepărtate de acesta, precum reforma guvernului local sau provocări cu care se confruntă, precum migrația, schimbarea profilului de vârstă sau nevoia pentru o mai mare diversitate.

Trebuie subliniat și faptul că dialogul menționat aici se referă în mod special la angajații din cadrul guvernului local și regional sau, în unele cazuri, la sectorul public în întregime. Instituțiile naționale de dialog social nu sunt incluse. Slovacia, de exemplu, are instituții clare și precise pentru dialog social la nivel național. Cu toate acestea, ele nu sunt prezente pentru guvernul local și regional.

În Polonia, există o structură regională pentru dialog social – WKDS. Aceste comitete regionale formate din reprezentanți ai guvernului național, ai autorității regionale, ai asociațiilor angajatorilor și ai sindicatelor. Cu toate acestea, ei se confruntă cu o gamă de probleme regionale, nu doar cu cele referitoare la guvernul regional.

Dialog social mai larg – unde are loc ?

Un mod evident de a distinge țările este stabilirea unde are loc dialogul social mai larg. În unele state, aceste discuții se

țin într-un for bine definit, posibil chiar stabilit prin legislație, în altele, ele au loc în grupuri de lucru constituite ad-hoc sau la limita negocierii. Un factor important care influențează acest lucru, deși nu este decisiv, este gradul în care angajarea în serviciul public în general este guvernată de o legislație specială.

Franța, al cărei serviciu public este reglementat atent de legislație, oferă un exemplu clar de dialog social mai larg structurat anterior într-un sistem guvernat strict de legislație. Are un consiliu național pentru guvern local, „le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale” (CSFPT), care trebuie să-și exprime opinia asupra propunerilor legislative care pot avea un impact asupra funcționarilor publici angajați în guvernul local. În cei șapte ani din 2002 în 2009, CSFPT a examinat în total 239 de acte legislative. Alte exemple de structuri oficiale în țări în care aspectele importante ale angajării în sectorul public sunt guvernate de legislație includ Consiliul Municipal pentru Cooperare tripartită din Bulgaria și Comitetul pentru Reconcilierea Interesului Național al Funcționarilor Publici din Guvernul Local din Ungaria. Pe de altă parte, Grupul Consultativ pentru Parteneriat Național al Autorității Naționale din Irlanda, care a fost înființat în 1999, funcționează cu o legislație asupra angajărilor în sectorul public mult mai vagă.

În unele țări, termenul dialog social nu este folosit. Este cazul Danemarcei, de exemplu. Există structuri formale pentru discuții între sindicate și angajatori asupra problemelor care tratează chestiuni similare celor tratate de comitetele pentru dialog social în alte țări. Cu toate acestea, în Danemarca, acestea sunt văzute ca parte a relației continue dintre cele două părți.

Există și diferențe între state referitoare la nivelul la care au loc discuțiile. În unele țări, instituțiile pentru un dialog social mai larg tratează sectorul public ca întreg. Acesta este cazul

în Cipru, de exemplu, unde există un Comitet al Personalului Reunit pentru întregul sector public, în Luxemburg, unde există o cameră pentru cei cu statut special și angajați non-manuali din sectorul public (Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics), și Spania, unde organismul pentru dialog social este Forul pentru Dialog Social și Administrație Publică (Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas). Acesta acoperă întregul sector public și a fost stabilit în septembrie 2004.

În alte părți, cum ar fi de exemplu Belgia, există o structură de dialog social mai larg, care începe la nivel național pentru întregul serviciu public, trece prin guvernul local și coboară spre regiunile și municipalitățile individuale. În Franța, ca și consiliul național pentru guvernare locală, există și comitete locale (CTP-uri) care tratează organizarea muncii în fiecare autoritate locală în care sunt angajați cel puțin 50 de oameni – autoritățile cu angajați mai puțini fiind legate de o autoritate mai mare – și comitete locale separate, CAP-uri, ocupându-se la nivel departamental de dezvoltarea carierei. Toate acestea sunt comitete reunite cu membri-angajați aleși. Sindicatele obțin poziții în funcție de sprijinul pe care-l primesc în alegeri, deși la nivel național, calitatea de membru în comitete garantează și poziții în sindicatele reprezentative la nivel național. Aceste organisme reprezintă doar funcționari publici cu statut specific. “Non-titularii” nu sunt acoperiți. În Irlanda, Grupul Consultativ pentru Parteneriat Național al Autorității Naționale a stabilit o rețea de intermediari în fiecare autoritate locală al cărui rol este cel de a “asista conducerea și sindicatele la nivelurile autorităților locale individuale să stabilească parteneriate și să lucreze împreună în mod eficient.”¹²

În Germania, există organisme locale “Personalräte” care reprezintă interesele angajaților la nivel local și trebuie

¹² *Partnership Activities 2006 & 2007*, Grupul Consultativ pentru Parteneriat Național al Autorității Naționale, 2008

consultate în legătură cu o gamă largă de chestiuni, dar nu există nicio altă structură suplimentară. În Austria, reprezentanții angajaților aleși, “Personalvertretung”, dețin drepturi extinse de informare și consultare. România are comitete reunite (comisii paritare) în cadrul autorităților și instituțiilor individuale, care trebuie stabilite prin lege. În Marea Britanie, multe consilii locale au “comitete consultative”, care reunesc în mod curent sindicate și membri ai conducerii, deși nu există nicio obligație legală pentru existența acestora.

În general, răspunsurile sondajului EPSU¹³ și alte informații valabile indică faptul că 17 state au fie o structură națională oficială pentru dialog social asupra unei game largi de probleme, fie o legislație care impune consultări cu sindicatele la nivel național asupra unei game largi de probleme. Aceste state sunt Belgia, Bulgaria, Cipru, Cehia, Danemarca, Finlanda, Franța, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Portugalia, Spania și Suedia.

În celelalte, situația e mai puțin clară. Dialogul social în afara structurilor oficiale este, prin definiție, mai greu de identificat. Cu toate acestea, există semne clare că acesta există. Sindicatele din Marea Britanie, de exemplu, consideră că discuțiile pe care le poartă cu angajatorii din guvernul local asupra unei game largi de chestiuni constituie un dialog social informal asupra unor chestiuni mai generale. În Austria, viziunea sindicală este aceea că există o “abordare a parteneriatului social” în guvernul local și regional. În Estonia, sindicatele și cele două asociații care reprezintă municipalitățile în Estonia, ELL și EMOVL, au emis declarații comune și au ținut seminarii comune. În general, în majoritatea țărilor, au loc unele discuții între angajatori și


















¹³ Vezi Trade unions, collective bargaining and social dialogue in local and regional government in the EU Member States, EEA and candidate countries, Un raport pentru EPSU elaborat de Departamentul de Cercetare a Pieții Muncii; decembrie 2008

sindicatelor din guvernul local, care trec dincolo de limita termenilor și condițiilor.

Se poate discuta și dacă dialogul social există în realitate în aceeași măsură ca pe hârtie. Sindicatul portughez din guvernul local STAL l-a acuzat în mod repetat pe secretarul de stat pentru administrație locală că refuză să participe la dialogul despre reorganizarea la scară mare a structurii de angajare în serviciul public care are loc în Portugalia. Conform legislației portugheze, sindicatelor au drepturi de consultare (participação) asupra unei game de probleme, inclusiv formarea profesională, ameliorarea serviciilor publice și regulile interne pentru servicii individuale.

Toate aceste evoluții indică faptul că, deși au loc discuții ample asupra problemelor generale între angajatori și sindicate, mai trebuie depuse eforturi pentru ca să existe dialog social eficient în toate statele asupra unei game largi de probleme de interes pentru ambele părți.

Structuri și / sau legislație care acoperă dialogul social asupra problemelor generale

State cu structuri formale sau legislație pentru dialog social asupra problemelor generale la nivelul întregului sector public și / sau guvern local și regional (17)					
	Belgia	Bulgaria	Cipru	Cehia	Danemarca
					
	Finlanda	Franța	Grecia	Ungaria	Irlanda
					
Italia	Letonia	Lituania	Luxemburg	Portugalia	
					
Spania	Suedia				

Problemele acoperite de dialogul social mai larg

Cu toate acestea, în multe feluri, conținutul este la fel de important ca și forma sau nivelul la care se poartă acest dialog social mai larg. Aici e clar că în multe cazuri, problemele-cheie pentru dialog social sunt acelea care sunt cele mai apropiate de mediul de lucru – organizarea muncii, sănătate și siguranță și propunerile de creștere a productivității. În Belgia, de exemplu, trebuie să existe consultații asupra următoarelor probleme “decizii concrete în zonele structurii personalului, durata programului de lucru și organizarea muncii, probleme de sănătate și siguranță, propuneri care au ca scop ameliorarea relațiilor interumane sau sporirea productivității”.

În răspunsurile la sondajul EPSU și termenii de referință ai instituțiilor dialogului social, organizarea muncii și timpul de lucru sunt menționate în mod special în Cipru, Franța, Italia, Suedia și în Marea Britanie, în timp ce sănătatea și siguranța sunt menționate în mod special în Cehia, Finlanda, Franța, Letonia, Portugalia, Suedia și marea Britanie. (atât în Suedia, cât și în Marea Britanie, violența terților a fost o preocupare importantă.)

o altă preocupare directă apare atunci când se fac propuneri de schimbare a structurii de salarizare și de carieră – deși aici, așa cum se întâmplă în multe zone similare, dialogul social și consultările se confundă cu negocierile. Discuțiile asupra schimbării structurilor de salarizare și carieră au fost teme majore în ultimii ani atât în Germania, cât și în Marea Britanie, și au actualmente o mare importanță în Franța, Portugalia și Suedia, nivelurile globale ale salariilor din guvernul local și regional fiind și ele pe agendă. În Franța și Spania, statutul de angajat al celor ce lucrează în guvernul local și regional și răspândirea muncii atipice fac parte dintr-o discuție mai amplă între angajatori și sindicate

Formarea profesională și învățarea pe toată perioada vieții este de asemenea o problemă ce face obiectul consultațiilor în multe țări, printre care Cipru, Danemarca, Finlanda – unde problema formării profesionale pentru cei ce au lucrat o perioadă lungă de timp este pe agenda publică – Franța, Irlanda, Portugalia, Suedia și Marea Britanie.

Schimbările în modul în care serviciile sunt prestate este de asemenea un subiect de interes pentru ambele părți. Dialogul social a tratat restructurări, externalizări și privatizări în Bulgaria, Irlanda și Italia, în timp ce reforma guvernului local însuși a fost discutată în Bulgaria, Danemarca, Estonia, Franța, Grecia și Marea Britanie.

Au existat de asemenea discuții mai generale asupra relației dintre sindicate și guvernul local și regional ca angajator, care au inclus mecanismele de rezolvare a disputelor de muncă în Bulgaria, Cehia, Finlanda și Grecia și examinarea drepturilor sindicatelor în Franța.

Ale probleme acoperite de aceste discuții de dialog social mai larg includ problemele legate de egalitate și diversitate în Marea Britanie, de egalitate a sexelor în Franța, impactul migrației și îmbătrânirii forței de muncă în Suedia, probleme legate de mediu în Marea Britanie, practici de intimidare în Italia și reforme ale bătrânilor și îngrijirii copiilor în Estonia.

Legătura cu dialogul social european

De asemenea, este clar că există legături între acest dialog social mai larg la nivel național și dialogul social la nivel european în comitetul de dialog social sectorial pentru guvernul local și regional.

Mai întâi, există o suprapunere majoră a problemelor acoperite la nivel național și european. Egalitatea sexelor,

schimbările demografice, învățarea pe toată durata vieții, formarea profesională, violența terților la locul de muncă, restructurarea guvernului local, politicile de angajare pentru guvernul local și formele de furnizare a serviciilor sunt toate teme care se regăsesc atât pe agenda națională, cât și pe cea europeană.

Măsura suprapunerii în practică a fost indicată și de un sondaj efectuat în comun de CEMR și EPSU în 2004. Acesta a constatat că multe dintre inițiativele luate în legătură cu angajarea în guvernul local au coincis cu temele incluse în programul de lucru comun CEMR / EPSU. Organismele din Danemarca, Finlanda, Grecia, Irlanda, Lituania, Suedia și Marea Britanie au confirmat acest lucru¹⁴.

În al doilea rând, sindicatele și angajatorii la nivel național folosesc dialogul social sectorial ca un mecanism de influențare a politicilor de la nivel european. Așa cum consemna asociația angajatorilor autorităților locale suedeze, SKL, în 2007, acest fapt “oferă oportunități unice de a influența chestiuni legate de piața muncii în Europa.”

În al treilea rând, există încă o legătură. În mai multe cazuri, organizațiile naționale au abordat chestiuni ridicate la nivel european. În Danemarca, de exemplu, au existat discuții asupra implementării acordurilor-cadru ale UE, precum cel asupra muncii la distanță, despre care dialogul social sectorial al emis o declarație comună.

În Estonia, angajatorii și sindicatele au emis declarații comune asupra evoluțiilor de la nivel european.

În Suedia, asociația angajatorilor din autoritățile locale au susținut declarația CEMR asupra egalității sexelor în 2006, și faptul că există acum directive comune ale EPSU și CEMR

¹⁴ Involvement of the social partners in the local and regional government sector in the European Employment Strategy (EES) and National Action Plans on employment, Sumar de răspunsuri la chestionarul comun al EPSU și CEMR-EP, octombrie, 2004

asupra egalității sexelor va conduce probabil spre o activitate națională mai intensă în această zonă.

E clar că mai sunt multe de făcut, dar aceste exemple indică faptul că teme și propunerile discutate la nivel european reapar pe agendele naționale. Există un ciclu de reacții pozitive.



EPSU este Federația Europeană a Sindicatelor din Serviciile Publice.

Este cea mai mare federație din ETUC, cu 8 milioane de lucrători în sectorul public din peste 200 de sindicate. EPSU acționează în serviciile de sănătate și asistență socială, de administrație locală și națională, precum și sectoarele de energie, apă și colectare a deșeurilor. Pentru mai multe informații despre EPSU și munca noastră: <http://www.epsu.org>

Consiliul Municipalităților și Regiunilor Europene (CEMR) este organizația reprezentativă a peste 100.000 de autorități locale și regionale organizate în 50 de asociații naționale în 38 de state europene. Platforma angajatorilor (CEMREP) operează de partea angajatorilor din cadrul comitetului de dialog social european pentru guvernul local și regional.

<http://www.ccre.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>