



---

Posilnenie sociálneho dialógu  
v sektore miestnej a regionálnej správy  
v „nových“ členských štátoch  
a kandidátskych krajinách

## Prehľad zistení

Správy spracovanej pre CEMR a EPSU spol. ECOTEC<sup>1</sup> s finančnou podporou Európskej komisie

---

<sup>1</sup> ECOTEC Research & Consulting Limited - Priestley House, 12-26 Albert Street, Birmingham B4 7UD, Veľká Británia. Tel.: +44 (0)121 616 3600 - Fax: +44 (0)121 616 3699 - [www.ecotec.com](http://www.ecotec.com)

## Preambula

Za účelom tejto štúdie sa použili nasledovné definície vzhľadom k terminológii použitej na opísanie rozličných typov hromadného obchodného sprostredkovania a informácií, konzultácií a mechanizmu obchodných jednaní:

*Sociálny dialóg* – termín sociálny dialóg sa používa na pokrytie širokého rozsahu informácií bipartity a tripartity, konzultácie a obchodných jednaní. Kolektívne vyjednávanie (pozri nižšie) je jednou špecifickou formou sociálneho dialógu. Teda termín „sociálny dialóg“ sa používa na to, aby sa cielavedome rozlíšil rozdiel medzi jednaniami o odmenách, termínoch a podmienkami zamestnania (odvolávajúc sa na kolektívne vyjednávanie) a ďalšie informácie a spôsoby konzultácie medzi sociálnymi partnermi v otázkach ovplyvňujúcich ich sektor (odvolávajúc sa na sociálny dialóg). Toto použitie terminológie bolo zvolené za účelom podčiarknuť fakt, že v množstve nových členských štátov a vstupujúcich krajín, pokiaľ by tu nebolo kolektívne vyjednávanie o odmenovaní na sektorovej úrovni, môže tu byť dialóg medzi obchodnými združeniami a predstaviteľmi samospráv ohlavných dôležitých problémoch v sektore.

*Bargaining - kolektívne vyjednávanie* – tento termín sa používa vo vzťahu k jednaniam o platoch, termínoch a podmienkach zamestnania. Kolektívne vyjednávanie sa môže uskutočniť na *národnej, regionálnej alebo miestnej/ podnikovej úrovni*. Môže byť krížovo – sektorové, sektorové alebo môže obsiahnuť jednoduchú organizáciu a môže byť bipartitné (zahrňajúc len predstaviteľov pracujúcich a manažmentu) alebo tripartitné (zahrňajúc predstaviteľov vlády). Za okolností, kedy sú zamestnanci regionálnej a miestnej správy občianskymi zamestnancami, takéto obchodné jednanie zahrňajúc predstaviteľov štátnej moci sú charakterizované skôr ako bipartitné jednanie než ako tripartitné jednanie, nakoľko v takýchto prípadoch štát plní dvojité funkcie.

*Tripartitná súčinnosť* – tento termín sa používa vo vzťahu k ustanoveným dohovorom, zvyčajne na národnej úrovni, ktoré umožňujú sociálnym partnerským predstaviteľom informovať sa a konzultovať v širokom rozsahu politických otázok.

## Úvod

Tento prehľad prezentuje závery z výskumu, sústreďuje sa na nasledovné aspekty s ohľadom na „nové“ členské štáty a kandidátske krajiny:

- Vývoj, úloha a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy v „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách a kľúčové trendy ovplyvňujúce sektor.

Táto časť sa sústreďuje hlavne na významné zmeny v organizácii miestnej a regionálnej správy, hlavne v krajinách Strednej a Východnej Európy pri štúdiu v postkomunistickej oblasti. Taktiež sa pozerá na zvyšujúce sa trendy smerom k reštrukturalizácii, privatizácii a objednávaníu práce v oblasti služieb, ktoré boli v tom čase vykonávané samosprávou, rovnako sa pozerá na modernizáciu vnútorných štruktúr a funkcií poskytovania služieb. Táto sekcia sa tiež zameriava na schémy zamestnania v štátnom sektore.

- Kľúčové rysy štruktúry priemyselných vzťahov v 13 krajinách vyplývajúce z výskumu.

Podčiarkujeme zložitý vývoj štruktúr priemyselných vzťahov vo veľa krajinách následkom transformácie do trhovej ekonomiky a definovaním znakov výsledných dohovorov, nakoľko tieto majú tiež dosah na štruktúry sektorového sociálneho dialógu.

- Vývoj kolektívneho bargainingu a štruktúr sociálneho dialógu pre regionálny a miestny správny sektor.

V tejto časti kladieme dôraz na vývojový proces sektorového sociálneho dialógu, pri čom podčiarkujeme kľúčové trendy a smery, rovnako ako akékoľvek zostávajúce prekážky vo vývoji efektívneho sektorového dialógu.

- Závery týkajúce sa previazanosti medzi otázkami ovplyvňujúcimi miestny a regionálny správny sektor v „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách a proces sektorového sociálneho dialógu na európskej úrovni.

Táto časť skúma znalosti, ktoré majú byť naštudované, čo sa týka budúcich priorít procesu európskeho sektorového sociálneho dialógu. Bude zdôrazňovať evidentné prepojenie medzi diskusiami na európskej a národnej úrovni v 13 krajinách a nové potencionálne oblasti diskusie na európskej úrovni, posúvaním záujmov „zdola nahor“.

Tabulky zobrazené na konci tejto časti poskytujú stručný, umelý prehľad budúcna pre 10 „nových“ členských štátov a tri kandidátske krajiny, respektívne:

- Štruktúru a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy;
- Štruktúru priemyselných vzťahov;
- Kolektívny bargaining a sociálny dialóg v sektore miestnej a regionálnej správy;
- Kľúčové výzvy pre sektor;
- Zamestnanie v sektore.

Vývoj, úloha a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy a kľúčové trendy ovplyvňujúce sektor.

### *Úvod*

V krajinách Strednej a Východnej Európy, ktoré sa pripojili k Európskej únii v roku 2004, súčasná štruktúra miestnej a regionálnej správy v období od 1989 a transformovanie týchto krajín do trhovej ekonomiky. Podobná reštrukturalizácia sa uskutočnila v Rumunsku v období po roku 1989. V konečnom dôsledku, štruktúry miestnej a regionálnej správy sú historicky relatívne nové a pokračovali vo svojom procese vývoja za posledných 15 rokov. Všeobecný trend bol nasmerovaný smerom k decentralizácii funkcií od štátnej k regionálnej a miestnej úrovni. Podobne s týmto vývojom v „starých“ členských štátoch sa tiež začali významné pohyby vedúce k reštrukturalizácii, objednávaní práce a vo mnohých prípadoch privatizácii funkcií, toho času poskytovanými priamo miestnymi úradmi.

### *Štruktúra miestnej a regionálnej správy*

Z 13 preskúmaných krajín jedine - Slovinsko – funguje s jednovrstvovou štruktúrou miestnej správy s 193 samosprávnymi okresmi. V štyroch krajinách (Česká republika, Malta, Poľsko a Slovensko) najvyššou podštátnou administratívnou jednotkou je kraj. V ďalších štyroch krajinách (Estónsko, Maďarsko, Litva a Rumunsko) tieto vyššie administratívne funkcie sú plnené na krajskej úrovni, hoci okres je najvyššou takouto administratívnou jednotkou na Cypre a v Lotyšsku. V Turecku je 81 provincií, avšak tieto nemajú autonómiu alebo samostatnú správnu štruktúru, ale sú administratívnymi jednotkami centrálnej správy v miestnom rozsahu.

Vyššie úrovne administratívy (krajská, regionálna a okresná úroveň) si vo všeobecnosti udržiavajú zodpovednosť pre funkcie, ktoré nemôžu byť jednoducho plnené každým menším miestnym úradom, sú nimi stredoškolské vzdelanie, kultúrne aktivity alebo údržba hlavných ciest a autostrád, rovnako ako infraštruktúra miestnej dopravy. Zodpovednosti miestnych úradov a samospráv sú vo všeobecnosti podobné tým, ktoré sú v „starých“ členských štátoch, v rozsahu od údržby miestnej infraštruktúry a parkov; cez zbieranie, disponovanie a narábanie s odpadmi; k lokálnemu projektovaniu a zabezpečeniu vzdelania, zdravotníckych a sociálnych služieb. Podrobnejší popis zodpovedností regionálnych a miestnych úradov v rozličných krajinách môžete nájsť v tabuľke v dodatku I.

### *Zdroje financií miestnej správy*

Zdroje financií miestnej správy sú prerozdelené z krajiny do krajiny. V niektorých krajinách nie sú žiadne mestské dane a príjem miestnej správy je primárne tahaný z rozdelenia centrálnej vlády (napr. Litva, Malta, Slovinsko). V ostatných krajinách financovanie sa získava prostredníctvom zmiešania miestnych daní a prídeltov z centrálneho rozpočtu, rovnako ako z časti príjmu hlavných daní. Nestabilita zdrojov získaných z centrálnej vlády sa premietla do dôležitého problému pre miestnu správu (v termínoch odmeny a poskytované úvery) v množstve krajín. V Maďarsku, Litve, Poľsku a Slovensku, sa napríklad podiely za posledné roky prejavili cez zníženie príjmov v štátnom sektore.

Pokles výdavkov v štátnom sektore stojí v protiklade s významným pokrokom vyprodukovaným mnohými novými členskými štátmi vo vzťahu k ekonomickému rastu. GDP nárast v množstve týchto krajín predbehol niektoré zo „starých“ členských štátov (viac informácií nájdete v doplnku II tejto správy). Ktorý dostupný údaj argumentuje fakt, že nárast sa neodzrkadlil vo zvýšených investíciách v infraštruktúre verejného sektoru, ktorý si v mnohých krajinách vyžaduje zmodernizovanie. Na základe celkových údajov a informácií

z piatich prípadových štúdií sa taktiež zdá, že ekonomický nárast sa nepremietol do vytvárania pracovných miest a v skutočnosti k rastu plátov minimálne vo verejnom sektore.

### *Zamestnanosť v miestnej a regionálnej správe*

V priebehu tejto štúdie nedostatok údajov spôsobil zložité monitorovanie dopadu týchto rozvojev na zamestnanosť v sektore. Na úrovni EÚ porovnateľné údaje sú dostupné jedine v podobe súhrnnej informácie pre celkovú zamestnanosť v štátnej administratíve, školstve a v oblasti zdravia a sociálnej sféry (posledné dve kategórie zahŕňajú zamestnanie tak v štátnom sektore ako aj v súkromnom). Tabuľky v dodatku V ukazujú vývoj trendov zamestnanosti v týchto troch kľúčových sektoroch medzi 1998 a 2003 v 13 krajinách preskúmaných v tejto štúdii. Keď sa pozrieme na tieto údaje, musí sa nám v myslí zrodiť, že nastalo objednávanie práce, pracovné miesta prechádzajú z verejného do súkromného sektoru, hoci služby sú stále poskytované v mene štátnej správy.

Európske štatistické údaje prezentované v Správe Európskej únie o zamestnanosti z roku 2004 podčiarkujú rozličné formy zamestnania v prípade nových členských štátov a kandidátskych krajín. Je tu veľká odchýlka v percentách, čo sa týka ľudí zamestnaných v štátnom administratívnom sektore<sup>2</sup> medzi 13 krajinami s tým že, podiel v Malte je (9,5 %), čo je dvojnásobne viac ako v Litve (4,9 %). Zamestnanie v sektore zaznamenalo významný stupeň fluktuácie. Šesť z 13 krajín zaznamenalo celkový nárast zamestnanosti v sektore (Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Slovensko, Bulharsko a Rumunsko), zatiaľ čo tri zaznamenali celkový pokles (Cyprus, Lotyšsko, Litva). V Estónsku zamestnanosť v sektore v období od 1998 do 2000 poklesla, ale v roku 2003 opäť dosiahla úroveň roka 1998. V Slovinsku zamestnanosť výrazne vzrástla v období od 1998 do 2000, ale odvtedy opäť klesla, napriek tomu zostáva nad úrovňou roka 1998.

V oblasti zdravia a sociálnych služieb, jedine Bulharsko a Poľsko dosvedčilo pokles zamestnanosti, zatiaľ čo ostatné krajiny, z ktorých sú údaje dostupné, v tomto sektore zaznamenali nárast. Je to zodpovedajúce k formám zamestnania vo zvyšku EÚ a je to rozhodne ovplyvnené demografickými formami a zvyšovaním zdravotnej starostlivosti a výskumu v tejto oblasti.

V oblasti vzdelania je príbeh o trochu odlišný s tým, že v deviatich z 13 krajín sa zaznamenal pokles celkovej zamestnanosti v tomto sektore v období od 1998 do 2003. Opäť je tu odchýlka medzi krajinami z hľadiska podielu na celkovej zamestnanosti – hoci v Bulharsku, školstvo pokrýva len 4,6 % podiel na zamestnanosti, číslo pre Litvu je 9,4 %. Jedinou krajinou, ktorá zaznamenala nárast zamestnanosti vo všetkých troch oblastiach, je Slovinsko.

Keď porovnávame podiel na zamestnanosti v štátnom sektore nových členských štátov k starým členským štátom, je možné vidieť rozdiel medzi nimi. Jedine v prípade nových členských štátov je podiel na zamestnanosti v oblasti školstva vyšší; celkový podiel na zamestnanosti tak v oblasti štátnej administratívy ako aj v oblasti zdravia a sociálnej sféry je vyšší v prípade starých členských štátov.

Z dôvodu nedostatku podrobnejších údajov máme skreslené informácie o zamestnaní v regionálnej a miestnej správe a dokonca o tom, kde tieto správy existovali, niektoré čísla sú niekedy sporné medzi správami, obchodnými združeniami a zamestnávateľskými

---

<sup>2</sup> Nie je možné rozlíšiť údaje medzi centrálnou, regionálnou a štátnou administratívou, nakoľko veľa zamestnancov regionálnych a miestnych úradov sú štátni zamestnanci, tieto údaje zostávajú relevantné.

organizáciami. V niektorých prípadoch ide o poskytnuté budúce projekty a národná úroveň k pravdepodobnosti významných strát budúcich pracovných miest vo verejnej administratíve; v niektorých prípadoch nepriaznivost minulých trendov zobrazených v euro – štatistických údajoch. V Maďarsku sa napríklad predpokladá 10% pokles personálu v štátnej administratíve. Euro – štatistické data z obdobia 1998 – 2003 až doposiaľ zaznamenávali zvýšenie zamestnanosti v tomto sektore. V prípade Estónska prípadová štúdia dokazuje pokles zamestnanosti v regionálnych úradoch s transformáciou zodpovedností pre požiarne služby a migráciu do národnej úrovne. Fakty z aktívnych obchodných združení Slovenska v sektore naznačujú, že decentralizácia zodpovedností a nedostatok financií dostupných pre samosprávy na plnenie ich nových úloh viedli k nadstavu a zatvoreniu zariadení, ako sú materské školy, základné školy a strata veľkej kapacity nemocníc a zariadení sociálnej starostlivosti.

Turecko je jedinou krajinou v prípadovej štúdii, ktorá dosvedčuje nárast zamestnanosti v štátnej administratíve. Avšak hoci zamestnanosť sa v celku významne zvýšila o 4% v období od 2001 do 2004, toto zastierna významné zmeny v type zamestnania v sektore. Počet štátnych úradníkov a pracovníkov v štátnom sektore na základe uzavretých kontraktov poklesol počas tohto obdobia, zatiaľ čo počet dočasného personálu sa značne zvýšil.

Zamestnanosť v sektore miestnej a regionálnej správy je charakterizovaná výraznou vertikálnou a horizontálnou segregáciou s „novými“ členskými štátmi, v ktorých je koncentrácia žien (často nižšie platených) v určitých sektoroch a povolaniach, rovnako ako v nižších pracovných zaradeniach povolania, s malým množstvom žien, ktoré dosahujú manažérske pozície.

Jasné je, že by sa vyžadoval ďalší výskum a zbieranie podrobných údajov pre úplné zhodnotenie dopadu štrukturálnych zmien v miestnej správe, čo sa týka zamestnanosti, hlavne z hľadiska hodnotenia celku a rozličných skupín zamestnancov.

### *Reštrukturalizácia a modernizácia služieb miestnej a regionálnej správy*

Outsourcing, konkurenčné ponuky a privatizácia pred tým verejne poskytovaných funkcií miestnej správy bolo chápané ako kľúčové apely celého sektorom miestnej a regionálnej správy v prípade ôsmich z 13 krajín obsiahnutých v tejto štúdii.

Privatizácia sa rozšírila hlavne v oblasti služieb všeobecného ekonomického záujmu<sup>3</sup>, ako je dodávka elektrickej energie, prenos a distribúcia, dodávka vody a ošetrovanie kanalizácií, manipulácia s odpadmi a doprava. V mnohých krajinách boli takéto služby pred tým poskytované priamo samosprávami, tieto boli – alebo momentálne sa – privatizujú. Ďalej v mnohých krajinách Strednej a Východnej Európy množstvo priemyselných podnikov bolo pred tým v štátnom vlastníctve a dnes sa vo veľkom privatizujú. V prípade množstva krajín ako sú napríklad Česká republika sa uvažuje o privatizácii zdravotníckych služieb a školstva. Ďalej konkurenčné ponuky a zmluvy na prácu často viedli k externému objednávaniu služieb zvyčajne zabezpečených súkromnými poskytovateľmi, ktoré boli pred tým zabezpečené vnútro podnikovo. Konkurenčné ponuky miestnej správy sa používajú pre široký rozsah služieb v rozsahu od upratovania, stravovania alebo dopravy, aby sa zredukovali niektoré funkcie, ako napr. manažment pre ľudské zdroje. Konkurenčné ponuky

---

<sup>3</sup>„Služby všeobecného (ekonomického) záujmu“ (SGI) sú služby ako doprava, vodné hospodárstvo, dodávka elektrickej energie, plynu, telekomunikácie, rozhlasové a televízne vysielanie a poštové služby, ktoré sú ponímané ako základné pre fungovanie modernej spoločnosti. Hoci sú klasifikované ako „základné“, tieto služby môžu byť poskytované tak súkromnými ako štátnymi podnikmi. [ Európska komisia ]

sú regulované Európskou úniou a národnými stanovami a sú predmetom urcenia ich hodnoty.

Hoci sa v širokom rozsahu vníma potreba modernizovania zabezpečovania verejných služieb, znaky dosahujúce tento stav sú kontroverzne prejednávané, hlavne v kontexte hlavnej úlohy zohratej službami všeobecného záujmu a dôležitosti udržania princípu vysokokvalitného zabezpečenia služieb. Neskôr bude rozhodujúce, či ciele EU vo vzťahu k regionálnemu vývoju, rovnomernosti a sociálnej súdržnosti boli dosiahnuté.

V žiadnom prípade nie je evidentné, že objednávanie práce a privatizácia vedú k nižším cenám pre spotrebiteľov, vyššej kvalite, významnejším investíciám a technologickej inovácii. Avšak hoci sú tu argumenty pre alebo proti privatizácii a dlhodobým vplyvom na kvalitu a udržanie verejnoprospešných služieb, je tu množstvo predpokladov, ktoré sú hlavné pre ich uskutočnenie:

- Potreba reálneho trhu a konkurencie medzi potencionálnymi dodávateľmi (vrátane vyrovnaného priestoru pre potencionálnych vnútro podnikových dodávateľov)
- Potreba regulácie na zabezpečenie konkurencie a udržania všeobecného záväzku týkajúceho sa služieb
- Existencia spotrebiteľských organizácií schopných reprezentovať práva spotrebiteľa a zabezpečiť monitorovanie vývoja cien a kvality
- Potreba efektívneho sociálneho dialógu na zmiernenie následkov privatizácie a reštrukturalizácie
- Potreba funkčných miestnych úradov na monitorovanie dodržiavania kontraktov a dopadu nových foriem poskytovania služieb v teritoriálnej súdržnosti a sociálnej inklúzii.

Nedostatok množstva z vyššie uvedených faktorov môže spôsobiť ťažkosti pri implementácii modernizačných stratégií cez objednávanie práce a privatizáciu a určite si to vyžaduje adekvátne monitorovanie dôsledkov takýchto procesov. Fakty z našej štúdie predpokladajú, že v súčasnosti nenastal tento prípad. Podobne je tu málo dostupných informácií o aktuálnych dôsledkoch privatizácie a objednávanie práce pre zvyšovanie zamestnanosti v miestnom sektore správy. Jedine prípadová štúdia Maďarska naznačuje 30% pokles zamestnaneckého personálu v dôsledku privatizácie vodného hospodárstva krajiny v rokoch 1990.

Nakolko trend modernizácie, objednávanie práce a privatizácie je rozsiahly tak v „starých“ ako aj v „nových“ členských štátoch, prejavuje sa tu dôležitosť sektorového sociálneho dialógu pre poskytnutie fóra za účelom výmeny skúseností týkajúcich sa dôsledkov, ako sú praktické rady o kvantite a kvalite personálu, sociálna implikácia a teritoriálna previazanosť.

## **Kľúčové znaky štruktúry priemyselných vzťahov**

### *Dominantnosť tripartity a vyjednávania na úrovni podniku*

Výsledky tejto štúdie potvrdili to, čo bolo vždy zdôrazňované v iných správach z výskumov, čo sa týka charakteru systému priemyselných vzťahov v nových členských štátoch. Len s malými výnimkami, tieto systémy sú charakteristické silným centrálnym vplyvom štátu v stanovovaní legislatívnych noriem týkajúcich sa vzájomných vzťahov zamestnancov a štátnou dominantnosťou v štruktúre tripartity. Najčastejšie prípady takéhoto centralizovaného tripartizmu môžeme nájsť v Slovinsku, kde separátne hlavné národné zmluvy boli uzavreté pre súkromný a štátny sektor medzi štátom a centrálnou obchodnou úniou a zamestnávateľskými organizáciami. Akékoľvek sektorové alebo podnikové zmluvy musia vyhovovať relevantným národným dohodám.

Vo väčšine krajín, kolektívny bargaining – hlavne v súkromnom sektore – sa zvyčajne uskutočňuje lokálne, sektorové vyjednávanie na podnikovej úrovni ešte neexistuje, alebo sa len začína rozvíjať. Slovenská republika je znamenitým príkladom medzi post komunistickými krajinami, dnes členmi EU, kde je sektorový dialóg viac rozvinutý. Bulharsko je ďalším príkladom mimo súčasnej EU, kde sa kolektívny bargaining uskutočňuje na národnej, sektorovej, štátnej a podnikovej úrovni.

Avšak zmeny nastávajú v mnohých krajinách, ktoré kladú väčší dôraz na bipartitu a súčasné sektorové vyjednávanie. V niektorých prípadoch je toto podčiarknuté legislatívnymi zmenami, ktoré vytvárajú väčšie zaostávanie pre zamestnávateľské organizácie zataženými, skôr kolektívnym vyjednávaním a šírením spektra problémov a podmienok, než národnou legislatívou. Pohyby tohto všeobecného trendu sa v súčasnosti prejavili v Českej republike, Estónsku a Poľsku. Podrobnejšie sú vysvetlené nižšie uvedenej časti, kde diskutujeme o vývoch kolektívneho bargainingu asociálnom dialógu v miestnej a regionálnej správe. Zatiaľ rozsah sektorového vyjednávania zostáva malý len s obmedzeným počtom sektorových zmlúv vo väčšine krajín.

### *Rozdiely v štruktúrach kolektívneho bargainingu v súkromnom a štátnom sektore*

Musia byť vykreslené rozdiely medzi štruktúrou medzi kolektívnym bargainingom v štátnom a súkromnom sektore. Hoci v súkromnom sektore centralizované vyjednávanie na národnej alebo sektorovej úrovni vskutocnosti neexistuje, veľa krajín v štátnom sektore používa centralizované bipartitné vyjednávanie. Hlavne sa to týka štátnych úradníkov (veľa zamestnancov miestnej a regionálnej správy spadá do tejto kategórie), ale v niektorých krajinách sa to týka všetkých zamestnancov štátneho sektoru. Avšak hlavne v Pobaltských krajinách, odmenovanie, termíny a podmienky pre pracujúcich v štátnom sektore sú jednotlivo stanovené miestnym úradom/ regiónom. Charakter kolektívneho bargainingu v štátnom sektore a v miestnej a regionálnej správe je v zásade podrobnejšie opísaný v nižšie uvedenej časti.

Štruktúry sociálneho dialógu mimo tripartity na koncentráciu na národnej úrovni sú nestále a v súčasnosti v mnohých krajinách neexistujú. Sú tu výnimky; Česká republika, Poľsko a Turecko napríklad majú štruktúry na uskutočnenie sociálneho dialógu na sektorovej alebo národnej úrovni (tieto príklady sú podrobnejšie vysvetlené nižšie uvedenej časti). Avšak tieto štruktúry sú často nestále, pritahujú malú pozornosť verejnosti a často sa zdajú byť neefektívnymi. A predsa ďalší vývoj štruktúr sociálneho dialógu je rapídne povzbudzovaný zo strany štátu asociálnych partnerských organizácií (a hlavne obchodnými organizáciami), ktoré s nadšením prispievajú k vývoju spôsobov na výmenu informácií v otázkach ovplyvňujúcich ich sektory.

### *Trendy vývoja zamestnávateľských a obchodných organizácií*

Sociálne partnerské organizácie a hlavne zamestnávateľské organizácie sú často oslabené, nakoľko relatívne krátka história v priebehu ktorej veľa z nich prekonalo niekoľko zmien cez fúzie a rozpady. Veľa zamestnávateľov pokračuje v odmietaní mandátu pre kolektívny bargaining, čo sťažuje sektorové vyjednávanie alebo ho úplne znemožňuje. V množstve krajín súčasná legislatíva momentálne nepovoľuje reprezentatívne organizácie – hlavne v štátnom sektore – čo sa týka vstupu do kolektívnych štruktúr. Takáto legislatíva obmedzuje vývoj kolektívneho bargainingu, ktorý je v súčasnosti predmetom výskumu, ale stále si vyžaduje silný vývoj organizácie v rámci sociálnych partnerských organizácií za účelom vyhovieť novým apelom. Toto môže byť zrealizované s ťažkosťami pri nedostatku zdrojov, ktorému celí množstvo týchto organizácií.



Partnerstvo obchodnej únie upadlo v prípade mnohých nových členských štátov a kandidátskych krajín prevažne v dôsledku zmien v ekonomickej štruktúre týchto krajín a zániku priemyselných sektorov, kde partnerstvo obchodnej únie bolo tradícne na vysokej úrovni. Intenzita pôsobenia partnerstva je preto otázkou v prípade mnohých krajín a kolektívny bargaining je často málo praktizovaný, v rozmedzí 20%. V množstve krajín sa obchodné únie rozšírili ponúkaním nových služieb a získaním nových členov v netradicných sektoroch.

## Štruktúra kolektívneho bargainingu a sociálneho dialógu pre sektor regionálnej a miestnej správy

Naša štúdia sa pozerala tak na mechanizmus pre nastavenie odmenovania a termínov a podmienok zamestnancov v sektore regionálnej a miestnej správy, rovnako ako na akékoľvek štruktúry širšieho sociálneho dialógu vhodných pre výmenu informácií a konzultáciu o ostatných otázkach ovplyvňujúcich sektor v prípade každého „nového“ členského štátu a kandidátskych krajín.

Štruktúry kolektívneho bargainingu pre sektory regionálnej a miestnej správy sú ovplyvnené stavom zamestnancov v sektore. Vela pracovníkov priamo zamestnaných v regionálnych a miestnych administratívnych celkoch si udržiava stav štátneho zamestnanca a preto pre nich platí odlišná legislatíva, štruktúra kolektívneho bargainingu, spôsob odmenovania, stanovovanie termínov a podmienok, než pre „pracovníkov štátneho sektoru“. V Estónsku, Litve, Bulharsku, Rumunsku a Turecku, termíny a podmienky pre štátnych úradníkov sú stanovené národnou legislatívou a/ alebo bipartitným kolektívnym bargainingom medzi štátom a príslušnými obchodnými úniami na národnej úrovni. Spôsob odmenovania, termíny a podmienky pre pracovníkov štátneho sektoru v miestnej a regionálnej správe, na druhej strane, sú stanovené cez bipartitné vyjednávanie na miestnej úrovni s každým úradom.

Na Cypre, v Českej republike, Maďarsku, Malte, Poľsku, Slovensku a Slovinsku spôsob odmenovania, termíny a podmienky pre všetkých pracovníkov štátneho sektoru sú stanovené cez bipartitné vyjednávanie so štátom na národnej úrovni.

V Estónsku, Lotyšsku a Litve (v poslednom prípade s výnimkou štátnych úradníkov) bipartitný kolektívny bargaining sa uskutočňuje na miestnej úrovni, kde sú aktívne obchodné únie. Kde nie je táto situácia, termíny a podmienky sú stanovené jednostranne zamestnávateľmi.

Nedostatok zamestnávateľských organizácií poverených kolektívnym bargainingom spôsobuje ťažkosti pre uskutočnenie sektorového vyjednávania. Takéto zamestnávateľské organizácie v súčasnosti existujú len na Slovensku a Turecku. V prípade zriadenia efektívnych sektorových zamestnávateľských organizácií sa objavilo množstvo prekážok. V prípade množstva krajín (napr. Poľsko, Estónsko, Maďarsko, Česká republika a Litva) legislatíva v súčasnosti zakazuje, alebo vytvára prekážky pre organizácie predstavujúce miestnu správu formálne cinných ako zamestnávateľia a/ alebo pre uskutočnenie sektorového bargainingu. Avšak v niektorých krajinách, kde sa implementuje tento systém na ovplyvnenie zmien v týchto stanovách, aby sa umožnila zmena stavu organizácií predstavujúcich miestne úrady a uskutočňuje sa tu viac sektorový bargaining.

V Českej republike sa momentálne pracuje na doplnení Zákonníka práce a zákona o kolektívnom bargainingu, aby sa odstránili prekážky brániace vývoju kolektívneho bargainingu. Očakáva sa, že nový zákonník nadobudne platnosť v roku 2006 a mal by poskytnúť väčší priestor pre bargaining. V snahe zabezpečiť efektivitu podnecovania kolektívneho bargainingu v sektore, rezervy medzi niektorými z týchto organizácií predstavujúcich miestne a regionálne úrady s ohľadom na prevzatie úlohy zamestnávateľov by si vyžadovalo potrebu ich prekonania. V Maďarsku komentári argumentovali, že jestvujúci Zákonník práce má podobné obmedzenia, obmedzené možnosti pre vývoj sektorového kolektívneho bargainingu. Výrazný sektorový bargaining existuje v Maďarsku v oblasti vodného hospodárstva cez výbor sektorového dialógu pre vodohospodárske služby. Jedným z faktorov, ktorý prispel k vývoju sektorového dialógu výboru bola účasť pracovníkov obchodnej únie v sektore vo PHARE projekte s tým, že sa zaznamenal potencionálny osov pre štruktúry sektorového sociálneho dialógu.

V Estónsku organizácie miestnej správy v súčasnosti majú len právo vytvárať asociácie na vysvetlenie a podporu bežných záujmov, ale nevystupujú ako zamestnávateľské organizácie. V roku 2004 minister pre regionálny obchod určil pracovnú skupinu na adresovanie otázok regulácie, aby sa vytvoril priestor pre kolektívny bargaining organizácii miestnej správy. Po konzultáciách reprezentatívnych organizácií návrhy boli následne predložené Ministerstvu sociálnych vecí. Mal by sa schváliť hrubý text a do konca roka by mal byť zákon schválený. Obchodné únie v Estónsku sa zaoberajú zavedením sektorového bargainingu so zamestnávateľom, hlavne z dôvodu diskutovania o možnosti stanovenia minimálnych plátov v sektore. Jestvujúce asociácie predstavujúce záujmy miestnych úradov by mali napraviť svoje štruktúry a postupy za účelom plnenia takejto novej úlohy. Je tu niekoľko náznakov ochoty zapojiť sa do organizácií obchodnej únie v sociálnom dialógu v kľúčových otázkach ovplyvňujúcich sektor.

V Poľsku nový Zákonník práce sa dožaduje po uskutočnení viac kolektívneho bargainingu (vrátane sektorovej úrovne) do konca roka 2009. Toto si bude vyžadovať, aby boli zriadené nové reprezentatívne organizácie alebo jestvujúce asociácie miestnej správy na získanie nových skúseností a funkcií na umožnenie zúčastniť sa tohto procesu.

Hoci sektorový sociálny dialóg vo väčšine z 13 krajín pred niekoľkými rokmi v skutočnosti neexistoval, dnes je tu niekoľko pozitívnych znakov vytvárania štruktúr formálneho dialógu vo väčšej alebo menšej miere. Nedostatok štruktúr pre sektorový sociálny dialóg bol spociatku spôsobený nestálosťou organizácií miestnej správy a nedostatku ich zamestnaneckého personálu. V niektorých prípadoch nízky organizačný stupeň obchodných únií bol tiež závažným faktorom. Avšak nakoľko vnímanie a situácia v legislatíve, čo sa týka stavu organizácií miestnej správy sa začína meniť minimálne v niektorých krajinách, sociálny dialóg sa začína rozvíjať. Rovnako ako vyššie uvedené zmeny, môže sa v tomto prípade uvažovať aj o množstve iných faktorov:

- Požiadavky pri vstupe do EU a dôrazy kladené Európskou úniou na procesy a štruktúry sociálneho dialógu;
- Podpora z národných vlád (niekedy ako výsledok požiadaviek vstupe do EU), v prvom rade cez vývoj tripartitného fóra, ktoré sa môže javiť ako vstupný prostriedok pre bipartitný dialóg a cez požadované zmeny v legislatíve;
- Podpora zo strany obchodnej únie a aktívnejšej zmeny názorov;
- Zainteresovanie sa do európskych finančných projektov (napr. pod hlavičkou PHARE alebo v líniiach rozvoju sociálneho dialógu) a procesy európskych sociálnych partnerských organizácií a sociálneho dialógu.

Bulharsko a Turecko sú jedinými krajinami, ktoré v súčasnosti sformalizovali štruktúry sektorového sociálneho dialógu pre sektor miestnej a regionálnej správy. V Bulharsku samosprávny koncil pre sociálnu kooperáciu poskytuje priestor pre diskusiu medzi obchodnými úniami a predstaviteľmi samosprávnych úradov. V Turecku výbor ústavného manažmentu umožňuje sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a obchodnými úniami v sektore. Tieto výbory sa stretávajú jedenkrát ročne. Slovensko – jedna z dvoch krajín so zamestnávateľskou organizáciou poverenou kolektívnym bargainingom – tiež má niekoľko málo štruktúr pre sektorový sociálny dialóg medzi obchodnými úniami a zamestnávateľskými organizáciami. Najnovšie diskusie sa sústreďujú na otázky týkajúce sa reformy štátneho sektoru, ako je vývoj systému odmenovania a ich dopad na zamestnancov.

Ako je uvedené vyššie, Maďarsko má výbor pre sektorový sociálny dialóg pre vodohospodársky sektor. Tripartitný sociálny dialóg tiež existuje v národných orgánoch, vrátane koncilu pre zlučovanie záujmov národného štátneho sektoru; národného koncilu pre prácu štátnych zamestnancov; koncilu pre zlučovanie záujmov štátnych úradníkov a koncilu

pre zlučovanie záujmov štátnych úradníkov a miestnej správy. V Poľsku tripartitný sociálny dialóg sa uskutočňuje na regionálnej úrovni, niektoré zo služieb sú poskytované miestnymi úradmi.

V Estónsku obchodné únie skúmajú nárast pravdepodobnosti v oblasti organizácií miestnej správy, čo sa týka zapájania sa do procesu dialógu. V minulosti sa uskutočňoval len formálny dialóg okľúčových otázkach ovplyvňujúcich sektor medzi asociáciami miestnej správy a centrálnou vládou, ktoré sa stretávali za účelom výmeny informácií a spolupráce v siedmich pracovných oblastiach (financie, vzdelávanie, zamestnanosť, sociálna a zdravotnícka starostlivosť, kultúra, životné prostredie, pozemkový manažment a doprava a cesty). Avšak v roku 2005 sa uskutočnilo množstvo neformálnych stretnutí medzi obchodnými úniami a asociáciami miestnej správy za účelom diskusie o otázkach, ako sú rozpočty miestnych úradov, stav asociácií miestnej správy a budúcnosť procesu sektorového sociálneho dialógu.

V Litve sa uskutočňuje dialóg prostredníctvom neformálnych stretnutí medzi obchodnými úniami a asociáciami miestnej správy za účelom prediskutovania otázok, akými sú vedľajšie sociálne záruky pre zamestnancov, zvýšenie plátov a dovolení a pod. Avšak neprítomnosť formálnej zamestnávateľskej organizácie obmedzuje pokrok v tejto oblasti a obchodné únie volali po zmenách v legislatíve, aby sa asociáciám miestnej správy umožnilo začlenenie do sektorového sociálneho dialógu. Objavujúci sa, ale vsúčasnosti slabý, sektorový sociálny dialóg tiež existuje v Rumunsku vo vzťahu k rozvoju služieb všeobecného záujmu.

V celku sociálny dialóg a kolektívny bargaining v sektore prezentuje obraz pomaly objavujúceho sa dedičstva minulosti a rodiaceho sa rozvoja pod vplyvom požiadaviek vstupu do EÚ, podpory vlády, tlaku z národných sociálnych partnerských organizácií (hlavne zo strany obchodnej únie) a skúseností s európskym sociálnym dialógom a spoluprácou. Objavujúce sa dialógy jasne odzrkadľujú špecifickosť legislatívy a organizačných štruktúr každej krajiny.

Malo by to byť považované ako súčasť procesu európskeho sektorového sociálneho dialógu, ako najlepšie podporiť tieto objavujúce sa štruktúry a procesy dialógu. Ako už neraz bolo opätovne zdôrazňované zo strany Európskej komisie a európskych sociálnych partnerských organizácií, efektívne sociálne dialógové procesy sú dôležité pri dosahovaní nie len cieľov Lisabonskej stratégie vo vzťahu k rastu zamestnanosti a vytváraniu pracovných miest, ale taktiež vo vzťahu k dosahovaniu úspešnej modernizácie štátneho sektoru.

### **Kľúčové otázky ovplyvňujúce sektor**

Na základe nášho výskumu sa objavilo množstvo podobností medzi krajinami, čo sa týka kľúčových otázok súvisiacich so sektormi regionálnej a miestnej správy v nových členských štátoch a kandidátskych krajinách. Niektoré z týchto otázok sú dôverne známe hlavne v kontexte ponímania sektoru v „starej EÚ“ ako modernizácia štátneho sektoru – ale je tu jasne vidieť významné rozdiely medzi EÚ15 a krajinami obsiahnutými v tejto štúdii vo vzťahu k etapám dosahovaných v procese reformy a spôsobu, ktorým boli zmeny implementované. Posledné vo veľkej miere opisuje nedostatok alebo relatívne súčasný charakter štruktúr sociálneho dialógu, a preto ťažkosť pri dosahovaní konsenzuálnej implementácie reforiem. Táto časť sa bude preto zameriavať na hlavné apely vyplývajúce z reformy štátneho sektoru a smerov, ale taktiež na prekážky pri dosahovaní dohodnutých záverov ako výsledku súčasných štruktúr bargainingu. Táto časť taktiež pojednáva o spôsoboch, ktorým jednotlivé krajiny začínajú adresovať svoje otázky.

### *Reforma štátneho sektoru*

Sektor miestnej a regionálnej správy prekonával obdobie významných zmien za posledných 10 – 15 rokov v mnohých „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách. Toto bolo sčasti výsledkom základných sociálnych, politických a ekonomických zmien, ktorým musela celit väčšina krajín obsiahnutých v tejto štúdii, po zániku komunistického bloku a uvedení sa do trhovej ekonomiky po vstupe do EU. Nielen štruktúry a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy sa museli prispôbovať, ale aj spôsob akým sú financované a poskytované služby museli taktiež prekonať základnú transformáciu. Nasledovné účinky týchto vývojov boli zvýraznené vo významnom množstve z 13 krajín obsiahnutých v tejto štúdii:

- Decentralizácia (alebo v niektorých prípadoch recentralizácia) funkcií a zodpovedností viedli k stratám pracovných miest a neistote z hľadiska zodpovednosti v niektorých oblastiach;
- Nedostatok peňazí v celkovom rozpočte a nedostatok miestnej autonómie z hľadiska procesu rozpočtu priniesli nízke mzdy, zmrazenie miezd (a vskutocnosti znižovanie miezd v súvislosti so zvyšujúcimi sa nákladmi spotrebiteľa) a nadstav;
- Outsourcing a privatizácia sa vo veľkej miere stali rozšíreným fenoménom, často vedúcim k nadstavu v štátnom sektore.

Vcelku trend vo vládnúcich štruktúrach celí väčšej decentralizácii zodpovedností (hoci je tu niekoľko príkladov centralizácie, napríklad v Estónsku, čo sa týka hasičov), rovnako ako celí objednávaníu prác a privatizácii množstva funkcií a služieb pred tým poskytovaných miestnymi a regionálnymi úradmi. Ako to bolo v prípade „starej“ EU, toto sa vzťahuje hlavne na poskytovanie verejných služieb, akými sú dodávka plynu, elektriny, vody, práca s odpadmi a v niektorých prípadoch infraštruktúra dopravy a služieb. Rápidne a frekventované zmeny v tejto oblasti znamenali rozdiely v spôsobe, akým boli tieto služby manažované miestnymi úradmi, dnes prostredníctvom vykonávania outsourcingu a funkcií manažovania kontraktov radšej než cinnosťou priamych dodávateľov. Toto a iné zmeny meniace úsilie dosiahnuť poskytovanie nových služieb a orientáciu významnejších zákazníkov viedlo zo strany obchodných únií k potrebe väčšieho a vzdelanejšieho zamestnaneckého personálu. V Maďarsku napríklad nový zákon o procesoch administratívy v štátnom sektore bol prijatý v decembri 2004 a mal by priniesť značné zmeny v systémoch štátnej administratívy s väčším dôrazom na kvalitu služieb, orientáciu významnejších zákazníkov a riadenie. Hoci každý súhlasí s týmito zmenami, požadujú úpravy pracovného času a organizácie práce. Sociálne partnerské organizácie na oboch stranách požadovali potrebu lepšieho zisťovania kvalifikácie a poskytovania informácií, čo sa týka vplyvu týchto zmien na miestnu správu.

Plánovanie budúceho vývoja miestnych a regionálnych služieb celí nedostatku stability a/alebo kontroly rozpočtov miestnej správy, ktorá je evidentná v mnohých krajinách. Tento nedostatok kontroly a miestnej zodpovednosti sťažuje dlhodobé plánovanie. V Estónsku napríklad, hoci predstavitelia samospráv boli poverení bipartitnými diskusiami s vládou, čo sa týka miestnych rozpočtov od roku 1994, centrálna vláda má posledné slovo, čo sa týka prerozdelení a rok 2004 bol prvým rokom pre 6 rokov, kedy mohol byť dosiahnutý konsenzus na tomto fóre, čo sa týka miestnych rozpočtov. Avšak za posledné mesiace organizácie miestnej správy v Estónsku boli začlenené do procesov dlhodobého plánovania s tým, že sektorové obchodné únie tiež požadovali byť začlenené.

Nedostatok kontroly financií a obmedzenia v celkovom štátnom sektore viedli v niektorých krajinách k významnému nadstavu (pre lepšie vysvetlenie – pozri tabuľky o údajoch zamestnanosti v dodatku V). V Maďarsku napríklad takmer 7,000 miest bolo v roku 2004

zrušených v oblasti štátnej administratívy s tým, že ďalšie zníženie o 8,000 sa naplánovalo na rok 2005. Obchodné únie hlavne vyjadrili svoje znepokojenie, čo sa týka dopadu takýchto znižovaní pracovných miest, hlavne ak ide o vzdialenejšie dedinské oblasti. Dalej privatizácia ovplyvnila zamestnanosť v oblasti vodohospodárstva v Maďarsku s dôsledku 30 % zníženia zamestnaneckého personálu za posledných niekoľko rokov pri súkromnej prevádzke. Sociálni partneri viedli bilaterálne rokovania o privatizácii a outsourcingu v oblasti služieb vodohospodárstva a hlavne obchodné únie zdôrazňujú dôležitosť prínosov zo skúseností a vedomostí z iných krajín, ktoré môžu byť začlenené prostredníctvom partnerských vzťahov do obchodných zväzových konfederácií. Na Slovensku obchodné únie vyjadrili svoje obavy, čo sa týka skutočností, že zníženia v štátnom sektore viedli k uzavretiu materských škôl a základných škôl, rovnako ako zníženiu počtu nemocničných lôžok a zariadení sociálnej starostlivosti. Ako je uvedené vyššie, v mnohých krajinách zníženia stavov v štátnom sektore a zmrazovanie miezd stoja v priamom protiklade s výrazným nárastom úrovne v celkovej ekonomike.

Je pozoruhodné, že tieto zmeny sa uskutočňujú v súvislosti s často nestálymi sociálnymi partnerskými organizáciami a jedine štruktúry sociálneho dialógu a kolektívneho bargainingu sú schopné dosiahnuť dohodnutých rozhodnutí o týchto problémoch.

#### *Nedostatok sektorových zamestnávateľských organizácií a štruktúry sociálneho dialógu*

Jasne vidieť, že jedným z kľúčových problémov ovplyvňujúcich vývoj sociálneho dialógu v sektore miestnej a regionálnej správy je vo väčšine krajín neprítomnosť organizácií miestnej správy reprezentujúcich stranu zamestnávateľa, poverených zúčastnením sa na kolektívnom bargainingu. Hoci v niektorých krajinách, kde sa pokúšali vytvoriť efektívne zamestnávateľské organizácie; tieto boli potlačené samotnými organizáciami miestnej správy, v ostatných krajinách existujú bariéry k orgánom miestnej a regionálnej správy, ktoré plnia funkcie zamestnávateľa. V Českej republike, Estónsku a Poľsku sú momentálne tieto procesy v pohybe s tým, že sa hľadajú možnosti, ako predísť týmto problémom (pozri vyššie).

Rovnako ako tu je nestálosť zamestnávateľských organizácií, množstvo krajín má nestále štruktúry obchodných únií v dôsledku malej koncentrácie partnerských vzťahov a obmedzený rozsah kolektívnych zmlúv.

Fragmentácia organizácie môže byť tiež problémom. V Maďarsku napríklad nie je menej ako sedem organizácií reprezentujúcich záujmy miestnej správy. Dôvody pre túto fragmentáciu sú politické, historické a štruktúrne. V minulosti tu bolo množstvo pokusov o vytvorenie ochranného štítu organizácie, ale neuspeli, vo veľkej miere v dôsledku odlišnosti politických názorov.

Avšak ako je uvedené vyššie, táto situácia sa pomaly mení s prenikaním castejšieho sociálneho dialógu a pokusmi prekonať legislatívne bariéry k sektorovému kolektívnemu bargainingu. V súvislosti s prioritami politiky EÚ a doporučeniami týkajúcimi sa efektívneho riadenia, myšlienka by mala byť postavená na tom, ako by tieto procesy mohli byť podporené bez narušenia.

## Závery

V tejto časti sú zosumarizované závery z tejto štúdie z hľadiska prepojenia kľúčových otázok pre sektor identifikovaný v „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách a priority pre proces sektorového sociálneho dialógu na úrovni EÚ. Ďalej táto časť vyzdvihuje množstvo otázok pre ďalšie výskumy, ktoré by mohli byť adresované ako súčasť diskusií v záverečnej konferencii pre túto štúdiu a následne by mohli byť začlenené do správy.

Je jasný počet významných podobností medzi kľúčovými problémami sektora miestnej správy v „starých“ členských štátoch a „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách. V prvom rade súvisia s procesom modernizácie štátneho sektora a so želaním vyprodukovať vyššiu efektívnosť, orientáciu zákazníka a kvalitu služieb. Spôsob, ktorým tieto krajiny uvažovali pri dosiahnutí tohto cieľa je tiež podobný (sčasti vedený Európskymi normami), hoci rozličné krajiny dosiahli jasne odlišné etapy, čo sa týka implementácie takýchto reforiem. Rozhodne by sa mali uviesť nasledujúce kľúčové zmeny:

- Objednávanie prác služieb (požiadavka na miestne úrady o poskytnutie rôznych funkcií, napríklad manažérov pre kontrakty)
- Privatizácia (požiadavka na miestne úrady o poskytnutie rôznych funkcií, napríklad regulácia a monitorovanie)
- Reforma poskytovania služieb, napríklad prostredníctvom vedenia; vylepšenie dostupnosti služieb, napríklad z hľadiska otváracích hodín, a pod. Vela týchto zmien si vyžaduje zlepšenie v organizácii práce a profily zručností
- Lepšia orientácia zákazníka (prepojená podľa vyššie uvedeného)
- Väčší dôraz na produktivitu a výkon manažmentu

Návazne na vyššie uvedené zmeny a ďalej na základe tohoto, úrady miestnej a regionálnej správy potrebujú manažovanie zmien vo vzťahu kmeniacim sa demografickým trendom a novým požiadavkám na zručnosť.

Zásadný rozdiel medzi spôsobom, ktorým tieto výzvy boli adresované „v starých“ a „nových“ členských štátoch vo všeobecnosti spočíva v dostupnosti vhodne stanoveného procesu sociálneho dialógu, prostredníctvom ktorého je možné dosiahnuť dohodnuté úlohy na priblíženie sa k týmto výzvam. Takéto spôsoby sektorového kolektívneho bargainingu a sociálneho dialógu sú vo všeobecnosti stanovené v „starej“ EÚ, ale momentálne sa len vynárajú vo väčšine „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách.

Dôraz by sa preto mal klásť na zbieranie informácií s ohľadom na skúsenosti a dobrú prax na stanovovaní a dosahovaní cieľov reformy štátneho sektora (vrátane ohodnotenia výsledkov); implementáciu stratégie efektívnych ľudských zdrojov (HR), na podporu týchto procesov a kapacitu schopnú podporiť vznikajúce štruktúry sociálneho dialógu a kolektívneho bargainingu v krajinách, v ktorých v súčasnosti tieto štruktúry nie sú vhodne vyvinuté. Keď sa tak spraví, mali by byť na pamäti nasledovné otázky:

### Reforma štátneho sektora

- Aké sú presné ciele stanovené pre reformu a modernizáciu štátneho sektora?
- Kto je poverený určením týchto cieľov, zabezpečením ich implementácie a vyhodnotením dôsledkov?
- Máte formálne ohodnotenie vplyvu procesov uskutočnenej reformy; čo máte naštudované a ako to môže byť uplatnené?

- Ako reforma priniesla vysokú kvalitu univerzálnych služieb ponímaných v súvislosti s outsourcingom alebo privatizáciou a ci vplyv tohto vývoja bol ohodnotený? Co máte naštudované a ako to môže byť uplatnené?
- Ktoré stratégie ľudských zdrojov boli prijaté na podporu akceptovania týchto výziev modernizačného procesu a nových požiadaviek na zručnosť a adresnosť vplyvu demografických zmien?

#### Vývoj štruktúr sociálneho dialógu

- Existujú nejaké legislatívne prekážky, ktoré sťažujú vývoj efektívneho sektorového sociálneho dialógu a kolektívneho bargainingu a či viete, ktoré sú to?
- Ako to prebehlo v iných krajinách a či si to môžete naštudovať?
- Existuje chuť/ ochota medzi národnými vedeniami a sociálnymi partnerskými organizáciami prekonať tieto bariéry?
- Aké sú primerané štruktúry na národnej/ regionálnej alebo miestnej úrovni z hľadiska uľahčenia sociálneho dialógu?
- Sú asociácie miestnej správy ochotné splniť úlohu zamestnávateľskej organizácie?
- Ak nie, aké sú príčiny/ bariéry prekážky?
- Ak áno, aké sú potreby na vytvorenie vhodnej kapacity, aby bola táto úloha splnená efektívne?
- Je organizačný profil obchodných únií vhodný na zaangažovanie sa do sektorového kolektívneho bargainingu?
- Aká je organizačná kapacita obchodných únií a organizácií miestnej správy a je vhodná na dosiahnutie regionálneho alebo národného rozsahu?
- Ak nie, ako je možné toto prekonať? Môžete si to naštudovať z iných krajín?
- Aká podpora sa požaduje od národného vedenia na podporu vytvorenia kapacity?
- Aká podpora sa požaduje od Európskej komisie na podporu vytvorenia kapacity?
- Aká podpora sa požaduje od sociálnych partnerských organizácií EU pre jednotlivé sektory na podporu vytvorenia kapacity?



## DODATKY

### I. Štruktúra a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy

Krajina	Štruktúra a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy
Cyprus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 6 oblastí, 33 samospráv (mestské územia), 576 komunitných rád (dedinské územia)</li> <li>Zodpovednosti na úrovni samosprávy: stavebníctvo, údržba a osvetlenie ulíc; zbieranie, disponovanie a práca s odpadmi; ochrana a zlepšovanie životného prostredia a mestských plôch; výstavba, vývoj a údržba mestských záhrad a parkov; a ochrana zdravého verejného prostredia</li> </ul>
Česká republika	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 14 krajov, 6258 samospráv,</li> <li>Zodpovednosti:  <i>Úroveň samosprávy:</i> miestny vývoj; polícia; dodávka vody; domáce odpady; poľnohospodárstvo; základné školy; bývanie; sociálna pomoc a plánovanie miest  <i>Úroveň kraja:</i> stredné školy; cestné siete; sociálna pomoc; životné prostredie; verejná doprava; vývoj regiónu a zdravie.</li> </ul>
Estónsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 15 krajov, 39 miest, 202 dedinských samospráv</li> <li>Zodpovednosti na úrovni samosprávy: materské školy; školstvo; kultúrne aktivity; sociálna starostlivosť; verejné služby; sociálne domovy; doprava a údržba ciest; životné prostredie a údržba verejných zariadení.</li> </ul>
Maďarsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 19 krajov, 3158 samospráv</li> <li>Zodpovednosti:  <i>Úroveň samosprávy:</i> dodávka vody; všeobecné vzdelávanie (od predškolských zariadení po základné školy); základné zdravotnícke služby; verejné osvetlenie ciest a cintorínov; ochrana práv etnických a národnostných menšín.  <i>Úroveň kraja:</i> stredné školy a povolania; knižnice; archívy; personálne služby pre invalidov a dôchodcov; špeciálne služby pre bezdomovcov; rodiny v soc. Kríze a nemocnice</li> </ul>
Lotyšsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 26 krajov, 63 miest, 26 zlúčených miest, 444 dedinských samospráv</li> <li>Zodpovednosti na miestnej/ regionálnej úrovni: verejné služby a doprava; manažment a údržba miestnej a regionálnej infraštruktúry; školstvo; podpora kultúrnych aktivít; zdravotná a sociálna starostlivosť; bývanie; ekonomický vývoj; povolenie a licencie pre obchodné aktivity; udržiavanie verejného poriadku; miestna a regionálna výstavba – plánovanie; ochrana detí; organizácie pre voľby; udržiavanie občianskych záznamov; zbieranie štatistických údajov; zabezpečovanie reprezentovania obyvateľstva vo fonde zdravotných poisťovní.</li> </ul>
Litva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 10 krajov, 61 samospráv</li> <li>Zodpovednosti:  <i>Úroveň samosprávy:</i> vzdelávanie; jasle; materské školy; sociálne zabezpečenie; personálne služby pre invalidov a hendikepovaných; špeciálne služby; sociálne domovy; zdravotnícke služby; kultúra, voľný čas a šport; zabezpečovanie dodávky vody, kanalizácia a centrálna vykurovanie; služby pre životné prostredie (zbieranie a disponovanie s odpadmi, údržba ulíc a pod.); premávka a doprava; rozvoj miest.  <i>Úroveň kraja:</i> údržba ciest; vzdelávacie a kultúrne aktivity.</li> </ul>
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 3 regióny, 68 miestnych úradov</li> <li>Nie je tu žiadne rozdelenie zodpovedností medzi regionálnymi a miestnymi úradmi – funkcie a zodpovednosti sú zákonne určené pre miestne zastúpenia.</li> <li>Zodpovednosti:  Záležitosti týkajúce sa odpadov; zmeny miestnej premávky, výstavba a plánovacie schémy; údržba ulíc a osvetlenie; mestské poradenstvo; zakladanie, udržiavanie detských jasí, knižníc, materských škôl, športových zariadení a iné vzdelávacie služby alebo ich vytváranie; zakladanie, udržiavanie zdravotnej a sociálnej starostlivosti, rehabilitačných centier a okresných úradov; manažment vôd; administratíva verejného poriadku; zhromažďovanie poplatkov vyplývajúcich z majetku; zabezpečovanie dočasných obchodných licencií.</li> </ul>
Polsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 16 regiónov, 380 okresov, 2489 samospráv, 40057 dedinských administratívnych úradov</li> </ul>

Krajina	Štruktúra a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zodpovednosti:</li> </ul> <p>Na úrovni regiónu: plná zodpovednosť za strategické (celkové socio – ekonomické) a priestorové (fyzické) plánovanie pre regióny.</p> <p>Na úrovni kraja: zodpovednosť za špecifické plánovanie. Charakter samostatného riadenia, ale taktiež plní úlohy stanovené štátom.</p> <p>Na úrovni samosprávy: záväzné funkcie: vývoj a fyzické plánovanie; základné vzdelanie; všeobecná zdravotnícka starostlivosť, sociálne služby; bývanie; hasičské služby a fyzické plánovanie. Delegované funkcie: registrácia manželstiev, narodení a úmrtí; poskytovanie identifikačných (občianskych) preukazov a vodičských preukazov; civilná obrana; ochrana životného prostredia a hygiena.</p>
Slovensko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: 8 krajov, 2920 samospráv</li> <li>Zodpovednosti:</li> </ul> <p>Na miestnej úrovni: rozvoj oblastí; základné školy; základná zdravotná starostlivosť a dlhodobá starostlivosť; bývanie a rozdelenie, údržba a manažment miestnej infraštruktúry.</p> <p>Úroveň kraja: stredné školy; doprava a vývoj regiónu</p>
Slovinsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Štruktúra: jednoúrovňový systém s 193 samosprávami.</li> <li>Zodpovednosti:</li> </ul> <p>Základná úroveň samosprávy: základné školy; základná zdravotná starostlivosť; poskytovanie základných služieb; služby samosprávy; pošty a banky; knižnice; verejná výstavba a správa; údržba verejných priestorov.</p> <p>Samospráva s mestským statusom: regulácia miestnej verejnej dopravy; regulácia verejných priestorov a výstavba zariadení; správa verejných sietí základného, stredoškolského vzdelania, inštitúcie pre vyššie odborné vzdelanie; služby sekundárnej starostlivosti o zdravie; siet občianskych služieb; zakladanie telekomunikačných centier, plus lokálnych médií; podpora kultúrnych aktivít a správa záležitostí týkajúcich sa bývania.</p>
Bulharsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>26 krajov, 264 samospráv</li> <li>zodpovednosti:</li> </ul> <p>Úroveň samosprávy: zbieranie a práca s odpadmi; vývoj miest; výstavba a údržba ulíc, námestí, parkov, záhrad, osvetlenia ulíc; prevádzkovanie verejnej dopravy na území samosprávy; všeobecné a podrobné plány; údržba a ďalší rozvoj športov v oblasti, turistika a iné rekreačné možnosti; školy na území samosprávy – gymnáziá, základné školy, stredné školy (vrátane platov a odmien pre príslušný personál), nemocnice a sociálne zariadenia, centrá sociálnej starostlivosti, kultúrne, historické a architektonické pamiatky s príslušnou dôležitosťou; materské školy; divadlá, orchestry, múzeá a zbierky umení, knižnice a pod.; stanovovanie poplatkov za služby; manažment a majetok pre úžitok obyvateľov miest; manažment pre spoločnosti a podniky; prijímanie a implementácia rozpočtu. Aktivity prepojené na manažment, čo sa týka zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, sociálnej starostlivosti a kultúry sú prerozdelené medzi samosprávami a vládou.</p>
Rumunsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>štruktúra: 42 krajov, 86 samospráv, 280 miest, 2800 komunit</li> <li>zodpovednosti:</li> </ul> <p>Na miestnej úrovni: rozvoj ekonomiky v miestnej oblasti; lokálny mestský vývoj; správa a rozvoj pozemkov; správa cintorínov; ochrana životného prostredia; bývanie; dodávka vody; kanalizácia; údržba miestnych ciest, miestna doprava; základné školy; stredné školy; starostlivosť o zdravie; verejná bezpečnosť; hasiči; sociálne služby; kultúrne a športové aktivity, knižnice a kultúrne centrá.</p> <p>Na úrovni kraja: ochrana obyvateľov; stredoškolské a odborné vzdelávanie; materské školy a jasle; plánovanie miest a regiónu; ochrana životného prostredia, ciest a doprava.</p>
Turecko	<ul style="list-style-type: none"> <li>štruktúra: 81 provincií, 3200 samospráv (z nich 16 veľkých metropolitných centier), 50000 dedinských samospráv</li> <li>Nie je tu stanovená úroveň správy regiónu/ provincie – všetky služby spadajú pod zodpovednosť samosprávnych celkov.</li> <li>Zodpovednosti:</li> </ul> <p>Plánovanie miest a implementácia; rozvoj pozemkov; obnovovanie miest; plánovanie a výstavba sociálnych zariadení; organizácia a manažovanie miestnej verejnej dopravy vrátane parkovania; výstavba a údržba cestných sietí a verejných plôch; poskytovanie</p>

<b>Krajina</b>	<b>Štruktúra a zodpovednosti miestnej a regionálnej správy</b>
	dodávky vody; kanalizácia a služby pre poskytovanie dodávky plynu; zbieranie odpadov a čistenie verejných plôch; poskytovanie služieb v prípade požiaru; prevádzkovanie bitúnkov; zabezpečovanie amanažovanie rekreacných – kultúrnych – vzdelávacích – turistických podujatí; poskytovanie veterinárskych služieb; zriadenie amanažovanie zariadení zdravotnej a sociálnej starostlivosti; polícia samosprávy a krízový manažment; regulovanie priemyselných odpadov na plochách prírodnej a historickej hodnoty.

## II. Štruktúra priemyselných vzťahov

Krajina	Štruktúra priemyselných vzťahov
Cyprus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systém založený na voluntarizme a tripartite.</li> <li>• Zväčša bipartitný kolektívny bargaining v podnikoch na sektorovej úrovni.</li> <li>• Silný tripartitný systém pre konzultáciu.</li> </ul>
Ceská republika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný kolektívny bargaining hlavne v spoločnostiach na sektorovej úrovni</li> <li>• Tripartitné vyjednávanie sa uskutočňuje na úrovni koncilu pre ekonomiku a sociálne veci.</li> </ul>
Estónsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociálny dialóg je lepšie vyvinutý na národnej úrovni než na ostatných.</li> <li>• Bipartitný kolektívny bargaining je zachovaný na úrovni podniku.</li> <li>• Je tu len 7 sektorových a 10 podsektorových dohôd.</li> </ul>
Madarsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný kolektívny bargaining sa primárne uskutočňuje na úrovni podniku, hoci sektorový bargaining sa za posledné roky viac rozvinul s tým, že sa vytvorili výbory pre sektorový sociálny dialóg.</li> <li>• Národný tripartizmus je silný.</li> </ul>
Lotyško	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný bargaining hlavne na úrovni spoločnosti; uzatvorilo sa len 10 sektorových zmlúv.</li> <li>• Koncentrácia tripartity cez Národný koncil tripartity.</li> </ul>
Litva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tripartitné partnerstvo na národnej úrovni sa rozvinulo viac ako vzťahy bipartity medzi obchodnými úniami a zamestnávateľskými organizáciami.</li> <li>• Koncentrácia tripartity sa sústreďuje na Koncil tripartity Republiky Litvy.</li> <li>• Tripartitné zmluvy sú záväzné podľa Zákonníka práce z roku 2002. Akékoľvek bipartitné zmluvy sú podporené na úrovni tripartity.</li> </ul>
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Všetky kolektívne zmluvy v súkromnom sektore sú prejednávané na úrovni spoločnosti.</li> <li>• Odmenovanie v štátnom sektore je stanovené cez bipartitnú zmluvu na národnej úrovni.</li> </ul>
Polsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektívny bargaining sa uskutočňuje hlavne na úrovni podniku.</li> <li>• Je tu množstvo inštitúcií pre tripartitný sociálny dialóg na národnej a regionálnej úrovni (napr. tripartitný sociálny a ekonomický výbor (komisia); komisie pre sociálny dialóg; spojený výbor pre centrálnu vládu a regionálne vedenie).</li> </ul>
Slovensko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektívny bargaining sa uskutočňuje hlavne na sektorovej úrovni – okolo 40 % pracovnej sily spadá pod sektorové zmluvy.</li> <li>• Jednania na úrovni tripartity končia buď formou nezáväzných doporučení alebo všeobecnými zmluvami, ktoré stanovujú konštrukciu vzájomných vzťahov.</li> </ul>
Slovinsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektívny bargaining je vysoko centralizovaný dvoma všeobecnými národnými zmluvami uzatvorenými (jedna pre súkromný a jedna pre štátny sektor).</li> <li>• Sektorové a podnikové zmluvy musia byť v súlade s relevantnými národnými predpismi.</li> <li>• Tripartizmus je silný.</li> </ul>
Bulharsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektívny bargaining je organizovaný v troch úrovniach: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sektorová úroveň</li> <li>- Úroveň samosprávy</li> <li>- Úroveň podniku/ spoločnosti</li> </ul> </li> <li>• Tripartita sa sústreďuje cez Národný koncil pre spoluprácu tripartity</li> </ul>
Rumunsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektívny bargaining je väčšinou ako bipartita na úrovni spoločnosti; avšak je tu tiež 1 národná zmluva a 10 sektorových zmlúv.</li> <li>• Tripartita sa sústreďuje cez Sekretariát tripartity pre sociálny dialóg.</li> </ul>
Turecko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný sociálny dialóg vo veľkej miere existuje v štátnom sektore. V SME v skutočnosti neexistuje.</li> <li>• Vláda určila špeciálnu sub – komisiu na zabezpečenie vývoja sociálneho dialógu.</li> </ul>

### III. Kolektívny bargaining v sektore miestnej a regionálnej správy a spôsoby sociálneho dialógu

Krajina	Kolektívny bargaining v sektore miestnej a regionálnej správy a spôsoby sociálneho dialógu
Cyprus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný bargaining so štátnymi úradníkmi (väčšina pracovníkov v sektore). Dohodnuté termíny a podmienky sú stanovené vládou na dobu 3 rokov.</li> <li>• Žiadne spôsoby sektorového bargainingu alebo sociálneho dialógu.</li> </ul>
Ceská republika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitné rokovania raz ročne svládajú oklúcových termínoch a podmienkach. Ďalšie prínosy sú prejednávane medzi obchodnými úniami a každou jednotlivou samosprávou.</li> <li>• Nový Zákonník práce nadobudne platnosť v roku 2006 a poskytne väčší priestor pre sektorový bargaining.</li> <li>• Žiadne spôsoby sociálneho dialógu.</li> </ul>
Estónsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimálne nastavené odmenovanie</li> <li>• Omenovanie a termíny a podmienky stanovené medzi obchodnými úniami a každou jednotlivou samosprávou na základe jednaní raz ročne.</li> <li>• Nové návrhy by mali byť v súlade s odsúhlasenou legislatívou, čím sa umožní reprezentatívnym organizáciám miestnej správy vystupovať ako zamestnávateľské organizácie.</li> <li>• Podniklo sa niekoľko prvých krokov smerom k lepšiemu dialógu.</li> </ul>
Madarsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Platy, termíny a podmienky stanovené prostredníctvom jednaní raz do roka na úrovni tripartity národného koncilu pre štátne záujmy (obchodné únie reprezentujú zdravotníckych pracovníkov na priame vyjednanie s Ministerstvom zdravotníctva).</li> <li>• Odlišná legislatíva platí pre štátnych úradníkov a ostatných štátnych zamestnancov.</li> <li>• V súčasnosti neexistuje sektorový bargaining v dôsledku obmedzení Zákonníka práce.</li> <li>• Sektor vodohospodárstva má sektorový bargaining zabezpečený cez výbor pre sektorový dialóg o vodohospodárskych službách.</li> <li>• Je tu tripartitný sektorový dialóg a niekedy sa smeruje k bipartitnému dialógu.</li> </ul>
Lotyžsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný kolektívny bargaining sa uskutočňuje s každou samosprávou. Kde žiadna obchodná organizácia nezastupuje požiadavky platov, sú stanovené jednostranne.</li> <li>• Žiadny sektorový dialóg</li> </ul>
Litva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Platy, termíny a podmienky pre štátnych úradníkov sú stanovené jednostranne vládou.</li> <li>• Kolektívny bargaining na miestnej a regionálnej úrovni pre ďalší štátny sektor zamestnancov v oblastiach, kde sú aktívne obchodné únie.</li> <li>• Prenikanie sektorového sociálneho dialógu za účelom diskutovania o otázkach, ako sú platy, termíny a podmienky.</li> </ul>
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bipartitný kolektívny bargaining na národnej úrovni pre všetkých zamestnancov štátneho sektoru medzi vládou a obchodnými úniami.</li> <li>• Niektoré sektorové sociálne dialógy sa dotýkajú otázok: rozpocety, zdravie a bezpečnosť, kvalifikačné predpoklady a pod.</li> </ul>
Polsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termíny a podmienky sú stanovované na národnej úrovni prostredníctvom legislatívy platnej pre štátnych úradníkov, zamestnancov samosprávnych celkov a ostatných zamestnancov (prostredníctvom Zákonníka práce).</li> <li>• Je tu tripartitný sociálny dialóg na národnej a regionálnej úrovni.</li> </ul>
Slovensko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tripartitný kolektívny bargaining na národnej úrovni vedie k oddeleniu zmlúv pre štátnych úradníkov a zamestnancov štátneho sektoru.</li> <li>• Sociálny dialóg sa uskutočňuje medzi zamestnávateľmi a organizáciami obchodnej únie, čo sa týka kľúčových otázok ovplyvňujúcich sektor.</li> </ul>
Slovinsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bargaining na národnej úrovni medzi úniami a štátom.</li> </ul>
Bulharsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termíny a podmienky pre štátnych úradníkov sú určené jednostranne štátom prostredníctvom legislatívy. Platy ostatných zamestnancov štátneho sektoru sú</li> </ul>

Krajina	<b>Kolektívny bargaining v sektore miestnej a regionálnej správy a spôsoby sociálneho dialógu</b>
	určované prostredníctvom bipartitných rokovaní na miestnej a regionálnej úrovni. <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="375 297 1388 353">• Koncily samospráv pre sociálnu spoluprácu poskytujú priestor pre diskusie medzi úniami a predstaviteľmi samosprávnych úradov v otázkach ovplyvňujúcich sektor.</li></ul>
Rumunsko	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="375 360 1388 450">• Tripartitné rokovania raz ročne v otázke platov, termínov a podmienok pre štátnych úradníkov. Termíny a podmienky ostatných pracovníkov štátneho sektoru sú určované na miestnej alebo regionálnej úrovni.</li><li data-bbox="375 454 1388 481">• Niekoľko sektorových sociálnych dialógov o otázkach ovplyvňujúcich sektor.</li></ul>
Turecko	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="375 488 1388 544">• Platy, termíny a podmienky štátnych úradníkov sú stanovované prostredníctvom rokovaní medzi vládou a obchodnými úniami.</li><li data-bbox="375 548 1388 604">• Kolektívny bargaining pre ostatných pracovníkov štátneho sektoru sa uskutočňuje medzi obchodnými úniami a jednotlivou samosprávou.</li><li data-bbox="375 609 1388 698">• Komisie ústavného manažmentu napomáhajú k sektorovému sociálnemu dialógu medzi zamestnávateľskými organizáciami a obchodnými úniami, čo sa týka kľúčových otázok ovplyvňujúcich sektor.</li></ul>

#### IV. Klúčové problémy pre sektor miestnej a regionálnej správy

Krajina	Klúčové problémy pre sektor miestnej a regionálnej správy
Cyprus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privatizácia</li> <li>• Zmrazovanie plátov</li> <li>• Vek odchodu do dôchodku pracovníkov štátnej správy</li> </ul>
Ceská republika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privatizácia</li> <li>• Nedostatok zamestnávateľských organizácií</li> </ul>
Estónsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Napredovanie k zmenám v legislatíve, aby sa umožnilo zriadenie zamestnávateľských organizácií v sektore miestnej/ regionálnej správy.</li> <li>• Nedostatok nezávislých/ stabilných rozpočtov.</li> <li>• Nízke platy a regionálne platové rozdiely.</li> <li>• Malý rozsah pracovných organizácií (odborov).</li> <li>• Zmena zodpovedností vsamosprávach</li> <li>• Outsourcing a konkurenčný tendering.</li> </ul>
Madarsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragmentácia a reprezentovanie organizácií miestnej správy</li> <li>• Nedostatok zamestnávateľských organizácií</li> <li>• Nová platová schéma pre štátnych úradníkov.</li> <li>• Privatizácia.</li> <li>• Nízke platy.</li> <li>• Znižovanie štátnych výdavkov.</li> <li>• Zmeny zodpovedností na rozličných stupnoch miestnej správy.</li> <li>• Nové administratívne postupy.</li> </ul>
Lotyško	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedostatočné zapojenie sociálnych partnerov z dôvodu malého rozsahu odborových organizácií a ústavnej nestálosti.</li> <li>• Nedostatok finančnej nezávislosti pre samosprávne úrady.</li> </ul>
Litva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepřítomnosť zamestnávateľských organizácií</li> <li>• Zákon požaduje, aby sa zamestnávateľským organizáciám umožnil kolektívny bargaining v sektore. Sú tu snahy vytvoriť takýto zákon.</li> <li>• Nedostatok finančnej nezávislosti.</li> </ul>
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privatizácia.</li> <li>• Predstavenie partnerstva medzi štátom a súkromným sektorom.</li> <li>• Lepšia orientácia zákazníka.</li> <li>• Rozdielne pracovné podmienky.</li> <li>• Ochrana pracovných miest.</li> </ul>
Polsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finančné tlaky.</li> <li>• Požiadavky nového Zákonníka práce, na základe ktorých sa majú od roku 2009 uzatvoriť kolektívne zmluvy medzi obchodnými úniami a zamestnávateľskými organizáciami.</li> <li>• Stav služieb úradníkov samospráv.</li> </ul>
Slovensko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finančné tlaky. Asociácia miest a samospráv Slovenska odmietla podpísať kolektívnu zmluvu na rok 2004, zrejme z dôvodu, že medzi samosprávy boli prerozdelené nedostatočné finančné prostriedky.</li> </ul>
Slovinsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nízka úroveň autonómie pre samosprávy.</li> <li>• Zákon o platoch v štátnom sektore z roku 2003 obmedzuje stále platy štátnych úradníkov.</li> </ul>
Bulharsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedostatok finančnej nezávislosti, čo vedie k disproporcii medzi právami a zodpovednosťami.</li> <li>• Nízka úroveň infraštruktúry samosprávy.</li> <li>• Napredovanie privatizácie.</li> </ul>
Rumunsko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privatizácia</li> <li>• Podmienky pre konkurenčný tendering.</li> <li>• Nedostatok stratégií pre rozvoj štátnych služieb.</li> </ul>
Turecko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privatizácia.</li> <li>• Prepúšťanie zamestnancov a nadstav.</li> <li>• Neskoré vyplácanie miezd a odmien.</li> </ul>

V. Údaje o zamestnanosti v štátnom sektore<sup>4</sup>

<b>Zamestnanosť v štátnej administratíve<sup>5</sup></b>													
	Cyprus	Ceská republika	Estónsko	Madarsko	Lotyšsko	Litva	Malta	Polsko	Slovensko	Slovinsko	Bulharsko	Rumunsko	Turecko <sup>6</sup>
Celková zamestnanosť (v tis.)													
2003	24	305	35	288	62	71	14	866	163	49	228	459	-
2000	26	305	30	263	72	74	-	765	160	53	194	428	-
1998	-	279	35	252	64	75	-	-	155	41	-	380	-
Nárast zamestnanosti (v %)													
1998-2003	-	9,3	0,0	14,3	-3,1	-5,3	-	-	5,2	19,5	-	20,8	-
2000-2003	-7,7	0,0	16,7	9,5	-13,9	-4,1	-	13,2	1,9	-7,5	17,5	7,2	-
Podiel zamestnanosti (v %)													
2003	7,6	6,6	6,2	7,4	6,3	4,9	9,5	6,5	7,5	5,6	8,1	5,2	--
<b>Zamestnanosť v školstve<sup>6</sup></b>													
	Cyprus	Ceská republika	Estónsko	Madarsko	Lotyšsko	Litva	Malta	Polsko	Slovensko	Slovinsko	Bulharsko	Rumunsko	Turecko <sup>6</sup>
Celková zamestnanosť (v tis.)													
2003	21	284	50	320	71	135	12	1,063	160	62	213	402	-
2000	17	289	42	309	81	160	-	985	161	57	210	436	-
1998	-	288	52	305	84	138	-	-	166	59	-	445	-
Nárast zamestnanosti (v %)													
1998-2003	-	-1,4	-3,8	4,9	-15,5	-2,2	-	-	-3,6	5,1	-	-9,7	-
2000-2003	23,5	-1,7	19	3,6	-12,3	-15,6	-	7,9	-0,6	8,8	1,4	-7,8	-
Podiel zamestnanosti (v %)													
2003	6,6	6,1	8,8	8,2	7,2	9,4	8,1	7,9	7,4	7,1	7,6	4,6	--

<sup>4</sup> Európska komisia, zamestnanosť v Európe v roku 2004

<sup>5</sup> Zahŕňa všetkých pracovníkov štátnej administratívy a nie s istotou tých, ktorí su v miestnej a regionálnej správa

<sup>6</sup> Zahŕňa všetkých zamestnancov v školstve, vsúkromnom aj štátnom sektore



<b>Zamestnanosť v oblasti zdravotníckych a sociálnych služieb<sup>7</sup></b>													
	Cyprus	Ceská republika	Estónsko	Maďarsko	Lotyšsko	Litva	Malta	Poľsko	Slovensko	Slovinsko	Bulharsko	Rumunsko	Turecko <sup>8</sup>
Celková zamestnanosť (v tis.)													
2003	14	291	33	268	62	95	10	800	146	46	156	376	-
2000	11	281	27	246	46	91	-	927	146	46	165	316	-
1998	-	260	32	237	50	92	-	-	143	41	-	341	-
Nárast zamestnanosti (v %)													
1998-2003	-	11,9	3,1	13,1	24	3,3	-	-	2,1	12,2	-	10,3	-
2000-2003	27,3	3,6	22,2	8,9	34,8	4,4	-	-13,7	0,0	0,0	-5,5	19	-
Podiel zamestnanosti (v %)													
2003	4,4	6,3	5,8	6,9	6,3	6,6	6,8	6,0	6,8	5,2	5,5	4,3	--

<sup>7</sup> Zahrna všetkých zamestnancov v oblasti zdravotných a sociálnych služieb vsúkromnom a štátnom sektore