

Ogólne ramy informowania i konsultacji członków korpusu służby cywilnej oraz pracowników centralnej administracji rządowej

Porozumienie

Preambuła

W grudniu 2013 r. Komisja przyjęła Unijne Ramy Jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji (QFR), które po raz pierwszy dotyczą zarówno sektora publicznego jak i prywatnego. QFR zachęcają partnerów społecznych do negocjowania na odpowiednich poziomach ram działania na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji.

Niniejsze Porozumienie jest następstwem zaproszenia wystosowanego przez Komisję Europejską, aby zająć się tą kwestią.

W swoim programie prac na lata 2014-2015 Europejski komitet dialogu społecznego dla centralnej administracji rządowej (SDC CGA) postawił sobie za cel przeanalizowanie prawa do informacji i konsultacji w kontekście wzmocnienia dialogu społecznego, w szczególności w przypadkach restrukturyzacji.

Pierwszym krokiem było uzgodnienie wytycznych polityki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w celu lepszego przewidywania zmian i zarządzania nimi przez partnerów społecznych w administracji rządowej (2014 r.), w tym zalecenia: *"określenie ram dialogu społecznego z organizacjami związkowymi w celu przyspieszenia przebiegającego we właściwym czasie dialogu społecznego w odniesieniu do wszelkich zmian organizacji pracy, zatrudnienia i stosunków pracy przed, w trakcie i po wprowadzeniu tych zmian"*.

W czerwcu 2015 r. SDC CGA odpowiedział na konsultacje Komisji Europejskiej w sprawie konsolidacji dyrektyw UE dotyczących informowania i konsultowania pracowników. W tej odpowiedzi SDC CGA wskazał, że rozpoczął negocjacje prawnie wiążącego Porozumienia, zgodnie z art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w sprawie wspólnych ram dotyczących informacji i konsultacji, biorąc pod uwagę specyfikę administracji rządowych szczebla centralnego.

Celem niniejszego Porozumienia jest określenie wspólnych minimalnych wymogów dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami publicznymi za pośrednictwem ich przedstawicieli, w tym organizacji związków zawodowych, w administracji centralnej.

Komitet stoi na stanowisku, że:

- informowanie i konsultowanie pracowników administracji publicznej ma zasadnicze znaczenie dla dialogu społecznego wysokiej jakości;
- silny krajowy dialog społeczny podtrzymuje dobre warunki pracy, pozwala na wysokiej jakości usługi publiczne i zarządzanie zmianami we wszystkich sytuacjach gospodarczych;

- taki dialog pomaga zaszczerpić zaufanie i dobre stosunki pracy, dialog społeczny jest również ukierunkowany na ochronę miejsc pracy (zwolnienia są ostatecznością) i zwiększenie możliwości zatrudnienia (np. poprzez szkolenia).

Z tych wszystkich powodów Komitet uważa, że istotne jest, aby wszyscy pracownicy sektora publicznego korzystali z prawa do informacji i konsultacji. Wyjątki ustanawiane w ustawodawstwie krajowym dla niektórych kategorii pracowników sektora publicznego muszą być należycie uzasadnione. Komitet zachęca Państwa Członkowskie do przeglądu tych wyjątków, biorąc pod uwagę cele niniejszego Porozumienia, a także w przypadku nowych wyjątków, nie ignorowania tych celów.

Komitet zachęca Państwa Członkowskie do promowania ustanawiania minimalnych wymogów w zakresie praw informacyjnych i konsultacyjnych w samorządach lokalnych i regionalnych.

Dialog społeczny jest jednym z fundamentów europejskiego modelu społecznego.

Pokazuje to przykładowo fakt, iż Artykuł 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że celem konstrukcji europejskiej jest promowanie dialogu społecznego między pracodawcami a pracownikami.

Cel ten odzwierciedla europejskie podejście do wyrównywania szans poprzez regulację kwestii związanych z zatrudnieniem w oparciu o pracowników, którzy mają wpływ na zmiany w organizacji pracy. Skuteczny dialog ma kluczowe znaczenie dla wzrostu gospodarczego, wysokiej jakości stosunków pracy, jakości i wydajności pracy oraz usług publicznych.

Artykuł 1: Przedmiot i zasady

Celem niniejszego Porozumienia jest ustanowienie ogólnych ram określających wspólne minimalne wymogi dotyczące prawa do informacji i konsultacji pracowników publicznych za pośrednictwem ich przedstawicieli w administracji centralnej.

Wymogi określone w niniejszym dokumencie nie stanowią przeszkody w stosowaniu bardziej korzystnych przepisów krajowych dotyczących uprawnień informacyjnych i konsultacyjnych pracowników publicznych, w tym prawa do negocjacji.

Wymogi te nie stanowią uzasadnionych podstaw osłabienia ogólnego poziomu ochrony zapewnianego pracownikom publicznym w zakresie objętym niniejszym porozumieniem.

Niniejszym określono, że praktyczne ustalenia dotyczące informacji i konsultacji zostaną określone i wdrożone na odpowiednim poziomie, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktykami w zakresie stosunków pracy w tych Państwach Członkowskich.

Podczas wdrażania praktycznych ustaleń dotyczących informacji i konsultacji, pracodawcy i przedstawiciele pracowników działają w duchu zaufania i szacunku, z należyтым uwzględnieniem ich wzajemnych praw i obowiązków, biorąc pod uwagę zarówno misję ogólnego interesu administracji centralnej na rzecz obywateli oraz interes pracowników.

Artykuł 2: Przepisy szczegółowe

Na podstawie szczególnych przepisów w ustawodawstwie krajowym zalecenia zawarte w niniejszym porozumieniu mogą nie mieć zastosowania do pracowników publicznych, którym powierzono obowiązki dotyczące suwerenności, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa narodowego, porządku publicznego lub władzy sądowniczej.

Artykuł 3: Definicje

Do celów wdrażania niniejszego Porozumienia i jego postanowień stosuje się następujące definicje:

Administracje centralne oznaczają administracje pod władzą rządów na poziomie federalnym, centralnym, krajowym i / lub równorzędnym.

Ustawodawstwo krajowe oznacza przepisy ustawowe, wykonawcze i praktyki, w tym układy zbiorowe dotyczące stosunków pracy obowiązujących w Państwach Członkowskich, które mają wpływ na prawa pracowników publicznych do informacji i konsultacji.

Pracownik publiczny oznacza członka korpusu służby cywilnej i pracownika urzędu administracji rządowej.

Przedstawiciele pracowników publicznych oznaczają przedstawicieli związków zawodowych oraz, jeżeli tak stanowią krajowe przepisy i / lub praktyki regulujące sytuację w zakresie zatrudnienia, inne organy reprezentujące pracowników.

Informacje oznaczają przekazywanie przez pracodawcę przedstawicielom pracowników danych, aby umożliwić im zaznajomienie się ze sprawą i jej zbadanie. Informacja jest przekazywana w takim czasie, w taki sposób i z taką treścią, jaka jest odpowiednia dla umożliwienia przedstawicielom pracowników przeprowadzenia dogłębnej oceny możliwego wpływu proponowanych środków.

Konsultacja oznacza wymianę poglądów i nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą.

Konsultacje organizowane są w takim czasie, w taki sposób i z taką treścią, która umożliwia przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii, i w ten sposób daje im możliwość wywarcia wpływu na proponowane środki administracyjne na podstawie dostarczonych informacji o proponowanych środkach, do których się odnoszą konsultacje.

Artykuł 4: Zakres stosowania

Z wyjątkiem sytuacji, gdy partnerzy społeczni, na podstawie ustawodawstwa krajowego, wspólnie decydują o tematach konsultacji i informacji:

Konsultacje obejmują:

- zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy;

- zasady dotyczące czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- konsekwencje dla warunków zatrudniania decyzji zmieniających organizację struktur i usług lub gdy istnieje zagrożenie dla zatrudnienia.

Następujące tematy są rozpatrywane w drodze informacji lub konsultacji zgodnie z ustawodawstwem krajowym i dialogiem społecznym:

- wytyczne dotyczące wynagrodzeń;
- szkolenia pracowników;
- środki dotyczące równości płci i niedyskryminacji;
- ochrona socjalna właściwa dla pracowników sektora publicznego.

Artykuł 5: Ustalenia praktyczne

Informacje i konsultacje w obszarach określonych w Artykule powyżej będą dotyczyły tych proponowanych środków, które wpływają na zmiany w sytuacji pracowników publicznych.

Artykuł 6: Poufność i porządek publiczny

Ustawodawstwo krajowe może nakładać na przedstawicieli pracowników sektora publicznego obowiązek nieujawniania informacji, gdy informacje są im udzielane w sposób poufny i gdy takie informacje mogą naruszyć interesy władzy publicznej.

W szczególnych przypadkach i zgodnie z obiektywnymi kryteriami, określonymi przez ustawodawstwo krajowe, pracodawcy mogą wstrzymać się od przekazywania informacji lub podejmowania konsultacji, gdy wyjątkowe okoliczności wskazują iż poważnie zaszkodzi to funkcjonowaniu usług publicznych lub ze względu na bezpieczeństwo i porządek publiczny.

Artykuł 7: Ochrona przedstawicieli pracowników

W celu wdrożenia praktycznych rozwiązań dotyczących informacji i konsultacji, pracodawcy zapewnią przedstawicielom pracowników podczas pełnienia ich funkcji odpowiednią ochronę i gwarancje umożliwiające im właściwe wykonywanie przypisanych im obowiązków.

Artykuł 8: Działania następcze

Obecne porozumienie będzie przynajmniej co dwa lata podlegać monitorowaniu przez Europejski komitet dialogu społecznego dla centralnej administracji rządowej organów, w szczególności w odniesieniu do wdrażania art. 2 i art. 6.

Artykuł 9: Procedury

Realizacja praktycznych ustaleń określonych w niniejszym Porozumieniu może podlegać administracyjnym lub sądowym procedurom odwoławczym zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

Bruksela, 21 grudnia 2015 r.

EUPAE

Ms Marylise LEBRANCHU
*Minister ds. Decentralizacji i Służby Cywilnej
Francji*

TUNED

Ms Britta LEJON
Przedstawicielka TUNED

Mr Jan Willem GOUDRIAAN
Sekretarz Generalny EPSU

Mr Klaus HEEGER
Sekretarz Generalny CESI