

## Idea Konkursu - Wyjaśnienie

### Samorząd jako pracodawca

Nie wszyscy mają świadomość, że samorzady terytorialne należą do jednej z liczniejszych w Polsce grupy pracodawców. W szeroko rozumianym sektorze samorządowym<sup>1</sup> w roku 2012 pracowało blisko 1,9 mln osób, co stanowiło aż 21,5 % zatrudnionych ogółem w kraju.<sup>2</sup> To ogromna rzesza nie tylko pracowników administracji samorządowej, ale też ich jednostek organizacyjnych (takich jak szkoły, biblioteki, urzędy pracy itp.) oraz podmiotów, dla których organem założycielskim są samorzady, a które świadczą usługi dla społeczności lokalnych. Stojąc na straży zaufania do instytucji publicznych, władze samorządowe powinny dbać o warunki pracy i zatrudnienia, respektować prawa pracownicze, budować dobre relacje z pracownikami zwiększając tym samym ich poziom motywacji do wykonywanych obowiązków. Powinny promować przyjazne metody zarządzania oparte na wartościach (m.in. zaspokajające potrzebę godności pracowników w procesie pracy) oraz budować etos pracownika samorządowego. Takiego tego typu działania gwarantują nie tylko wysoką jakość usług dla mieszkańców, ale również satysfakcję z pracy wśród pracowników. Choć wokół nas widzimy wiele pozytywnych przykładów takich działań ([www.dobrepraktyki.pl](http://www.dobrepraktyki.pl)), to jednak często dowiadujemy się, że w skali kraju pozostało jeszcze dużo do zrobienia, na przykład w kwestiach: zapewnienia bezpieczeństwa (również socjalnego), respektowania i dopuszczenia elastycznego czasu pracy itd.

1

Związek Miast Polskich zaprasza do trzeciej już edycji konkursu „Samorząd jako pracodawca” tym razem koncentrując się na „dialogu społecznym dla godnej pracy”.

Konkurs jest organizowany w ramach partnerskiego projektu czterech organizacji z Polski i Norwegii, reprezentujących pracowników i pracodawców samorządowych, zatytułowanego . ”Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów”. Jego ogólnym celem jest poprawa jakości dialogu społecznego w sektorze publicznym na poziomie lokalnym w Polsce, poprzez identyfikację i rozwój metod wspierających dialog społeczny w tym sektorze a także rozwój kanałów efektywnej komunikacji i współpracy pomiędzy partnerami społecznymi sektora publicznego i władzami lokalnymi.

Wydaje się nam, że dla dobrego zrozumienia idei konkursu ważne jest krótkie wyjaśnienie dwóch kluczowych pojęć „godnej pracy” i „dialogu społecznego”

<sup>1</sup> W instytucjach publicznych, które są częścią administracji samorządowej lub dla których organami właścicielskimi są jednostki samorządu samorzady, lub które wykonują zadania będące ustawową kompetencją samorządów terytorialnych.

<sup>2</sup>Samorząd jako Pracodawca. Raport o zatrudnieniu w sektorze samorządowym, Związek Miast Polskich, 2014

## Godna praca

Czym jest godna praca, jakie są jej elementy? Po raz pierwszy termin godna praca (ang. „decent work”) pojawia się w raporcie Dyrektora Generalnego Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z roku 1999. Raport ten definiował godną pracę jako „szansę dla kobiet i mężczyzn do uzyskania godnej i produktywnej pracy w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i ludzkiej godności”. Od tej pory godna praca jest osią wszystkich celów strategicznych MOP: promowania praw pracowniczych, zatrudnienia, ochrony socjalnej i dialogu społecznego. Jej celem jest nie tylko samo tworzenie miejsc pracy, ale ich akceptowalna jakość. Podczas gdy pojęcie godnej pracy spotykamy we wszystkich krajach i wszędzie ma podobne znaczenie, to jednak jakość zatrudnienia można interpretować na wiele sposobów. Wpływają na to różne formy i warunki pracy, a także poczucie wartości i satysfakcji. Obecnie godna praca jest uznawana za jeden z elementów realizacji celu zrównoważonego rozwoju, co zostało zapisane w „Agendzie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 ( UNDP 2015)”.

## Dialog społeczny

Kluczowe znaczenie dla realizacji postanowień MOP, ratyfikowanych przez rządy wielu państw na świecie (w tym Polskę ), było wykorzystanie mechanizmów dialogu społecznego rozumianego jako dialog trzech stron: przedstawicieli pracowników, pracodawców oraz właściwych instytucji rządowych. Dialog społeczny stał się sposobem zarówno zapewnienia rozwiązania konfliktów pracowniczych/społecznych, jak i środkiem ochrony praw pracowników i promowania godnej pracy.

Według Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) dialog społeczny jest rozumiany jako proces negocjacji, w którym przedstawiciele pracodawców i pracowników (*partnerzy społeczni*) osiągną porozumienie w sprawie współpracy w zakresie polityk i działań na rzecz godnej pracy. Dialog społeczny odbywa się na poziomie krajowym i sektorowym, a także europejskim. Dwustronny dialog społeczny łączy pracowników i pracodawców, podczas gdy „trójstronny” dialog społeczny obejmuje również przedstawicieli rządu lub UE. Manifest EKZZ na lata 2019-2023 przewiduje wzmocnienie dwu- i trójstronnego dialogu społecznego na poziomie europejskim, krajowym i sektorowym poprzez lepsze prawodawstwo, polityki, porozumienia i fundusze dla budowania nowych możliwości. Manifest był odpowiedzią między innymi na europejski kryzys gospodarczy i zagrożenia klimatyczne. Nikt nie przewidywał wtedy globalnego kryzysu społeczno-ekonomicznego wywołanego pandemią koronawirusa.

W Polsce dialog społeczny jest potocznie utożsamiany z dialogiem obywatelskim, którego uczestnikami mogą być przedstawiciele rządu, samorządów terytorialnych i wszelkiego rodzaju organizacje pozarządowe, a nawet nieformalne grupy obywateli. Historycznie natomiast, mówimy o dialogu społecznym jako dialogu między pracownikami a pracodawcami (dwustronny lub trójstronny, z udziałem rządu), który jest prowadzony na poziomie krajowym w Radzie Dialogu Społecznego, zaś na poziomie regionalnym - w Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego.

## Konkurs „Samorząd jako pracodawca - dialog społeczny dla godnej pracy”

Działania konkursowe, do których zapraszamy, dotyczą dialogu społecznego na poziomie lokalnym. Stronami dialogu w sprawach pracowniczych w instytucjach sektora samorządowego na poziomie lokalnym będzie z jednej strony kierownictwo jednostek samorządu terytorialnego oraz samorządowych jednostek organizacyjnych i spółek świadczących usługi (jako pracodawcy), a z drugiej związki zawodowe i rady pracowników. Jednak w wielu instytucjach sektora samorządowego, szczególnie mniejszych, nie ma formalnej reprezentacji załogi, a muszą tam zapadać decyzje w sprawach relacji pracowniczych. W takiej sytuacji realnym partnerem dla kierownictwa jest ogół pracowników.

Pojęcie dialogu społecznego na poziomie lokalnym rozumiemy tutaj jako proces wymiany informacji czy stanowisk, często w formie konsultacji lub negocjacji, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach ważnych dla pracowników. Tak rozumiany dialog powinien być wspierany przez całość działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznej i godnej pracy oraz budowy sprzyjającej temu kultury organizacyjnej.

Wysoka motywacja pracowników i poczucie celowości pracy zależą bowiem nie tylko od warunków zatrudnienia i płacy, regulowanych w porozumieniach i układach zbiorowych, lecz również od poziomu rozwoju kultury organizacyjnej. W centrum jej zainteresowania są: tworzenie godnych warunków pracy i jej jakość. Kultury organizacyjnej nie można wynegocjować, ale buduje się ją poprzez trwające wiele lat współdziałanie kierownictwa i wszystkich pracowników.

Dlatego w naszym Konkursie zjawiska te widzimy szeroko - jako wzajemnie się wspierające i uzupełniające. Mamy nadzieję, że zgłaszane w Konkursie praktyki będą tworzyły szeroką paletę doświadczeń, z których najciekawsze chcemy udokumentować i upowszechnić.

Wierzymy, że obecny projekt pozwoli nam na wyłonienie potrzebnych i wartych propagowania działań, które będą zarówno efektem świadomego procesu budowania zespołów, zarządzania jak i radzenia sobie w niespodziewanej, trudnej sytuacji kryzysowej. Być może, ta ostatnia wyzwoliła ducha innowacji społecznej i zaowocowała nowymi rozwiązaniami w organizacji pracy i komunikacji między pracownikami.