



Wyzwania dla organizacji i negocjacji zbiorowych w sektorach opieki, administracji i gospodarki odpadami w krajach Europy Środkowo-Wschodniej

NEWSLETTER

NR. 2



Odblokowanie siły układów zbiorowych w trzech sektorach: Wezwanie do działania

Projekt CEECAW to inicjatywa mająca zmienić przyszłość rokowań zbiorowych w Europie Środkowo-Wschodniej, w trzech sektorach: **usługach opiekuńczych, administracji publicznej i gospodarce odpadami**. Dąży do **wzmocnienia pozycji związków zawodowych i zwiększenia zaangażowania sektorowego** zgodnie z dyrektywą UE o adekwatnych płacach minimalnych.

Projekt wspiera związki zawodowe na poziomie sektorowym i krajowym we wdrażaniu art. 4 Dyrektywy (UE) 2022/2041, który nakłada na państwa członkowskie obowiązek tworzenia i wdrażania krajowych planów rozwoju rokowań zbiorowych, jeśli ich zasięg jest poniżej 80%.

W pierwszej fazie partnerzy i eksperci przeprowadzili badania w 12 krajach EŚW, a ich wyniki są dostępne online (w języku angielskim). Faza diagnostyczna zakończyła się seminarium w Belgradzie (3–4 września 2024 r.), opisanym w pierwszym newsletterze.

Obecny, drugi newsletter informuje o przeprowadzonych **warsztatach wzmacniających rokowania zbiorowe** w krajach partnerskich oraz o ważnych wydarzeniach i opracowaniach dotyczących analizowanych sektorów. Kluczowym tematem pozostaje jednak przyszłość Dyrektywy (UE) 2022/2041, ponieważ Dania i Szwecja wniosły sprawę do Trybunału Sprawiedliwości UE, argumentując, że Unia przekroczyła swoje kompetencje, wydając tę regulację o europejskich wynagrodzeniach minimalnych. Tekst w newsletterze rozpoczyna się więc od omówienia tej sytuacji.

Co dalej z Dyrektywą?

W dniu 14 stycznia 2025 r. rzecznik generalny (dalej AG) Nicholas Emiliou wydał opinię w sprawie C-19/23 dotyczącej tego, czy Dyrektywa (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnego wynagrodzenia minimalnego narusza kompetencje Unii Europejskiej na mocy art. 153 ust. 5 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

AG opowiedział się przede wszystkim za całkowitym unieważnieniem dyrektywy. Uważa on, że brak kompetencji UE w zakresie wynagrodzeń (art. 153 ust. 5 TFUE) jest decydujący. Pojęcie wynagrodzenia należy rozumieć szeroko, nie ograniczając się jedynie do harmonizacji poziomów płac (np. pkt 59 opinii). Przepisy Dyrektywy - w szczególności art. 5, art. 4 i art. 12 - mają, w jego ocenie, na celu regulację wynagrodzeń (pkt 71 i nast.), co jest kwestią wyłączonej z kompetencji prawodawcy UE. Jednak według AG nie ma ingerencji w prawo do zrzeszania się, które jest również wyłączone z kompetencji UE na mocy art. 153 ust. 5 TFUE. Jego zdaniem przepisy dyrektywy, w szczególności art. 4, dotyczą przede wszystkim rokowań zbiorowych, które nie wchodzą w zakres wąsko interpretowanego „prawa do zrzeszania się” (pkt 97 i nast.).

Można być zaskoczonym różnymi podejściami do interpretacji wyjątków zwartych w tym samym ustępie - szeroka interpretacja „wynagrodzenia” w porównaniu z wąską interpretacją „prawa do zrzeszania się”. Intrygujące, że chociaż, zgodnie z opinią AG, dyrektywa, która promuje negocjacje zbiorowe, nie narusza wyjątku w obszarze regulacji „prawa do zrzeszania się”, przepisy te powinny zostać unieważnione. W ocenie AG cel promowania rokowań zbiorowych w zakresie ustalania wynagrodzeń (art. 1 ust. 1 lit. b); tytuł art. 4) jest w rzeczywistości „instrumentalny” w stosunku do „nadrzędnego” celu dyrektywy, jakim jest ustanowienie ram dla adekwatności ustawowych płac minimalnych (pkt 127 opinii). Wydaje się, że brak w opinii jasnego wyjaśnienia, w jaki sposób art. 4 ust. 1 lit. d) i ust. 2 naruszają art. 153 ust. 5 TFUE. Niemniej jednak AG proponuje ich unieważnienie, jeśli Trybunał nie unieważni całej dyrektywy (pkt 121-129).

W celu wyrobienia sobie opinii można zapoznać się z kontropinią prawną opracowaną przez EKZZ.

Kontr opinię (w języku angielskim) Europejskiej Konfederacja Związków Zawodowych można znaleźć [tutaj](#).

Jej tłumaczenie i streszczenie w języku polskim.

Polemika przygotowana przez ETUI ([tutaj](#))

Można także zwrócić uwagę na dwie publikacje zawierające polemikę ze stanowiskiem AG

- Elisabeth Brameshuber, *EU Competence in the Field of Social Policy: why the AG's Opinion on the Adequate Minimum Wage Directive in C-19/23 (does not) matter(s)*

Oraz

- Emma Paulet, *Navigating Competence Boundaries– Advocate General Emiliou advises to annul in its Entirety the Minimum Wage Directive in Case C-19/23*

Oba artykuły dostępne po zalogowaniu: [The Week](#), ISSUE N°56 27-31 JANUARY 2025, EU Law Live



Główne wnioski z warsztatów wzmacniających rokowania zbiorowe w Europie Środkowo-Wschodniej

Oczekując na wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE przejdźmy do wydarzeń w ramach projektu CEECAW.

W ramach projektu przeprowadzono warsztaty wzmacniania rokowań zbiorowych, których celem było pobudzenie krajowej debaty partnerów społecznych i władzy publicznej na temat potrzeby wypracowania planu działań, o którym mowa w art. 4 Dyrektywy. Wyjątkiem w tym zakresie jest Litwa, gdzie plan taki został już w momencie przeprowadzania warsztatów opracowany. Celem spotkań była także wymiana doświadczeń i poglądów na możliwość wzmocnienia negocjacji zbiorowych, przede wszystkim w wymiarze sektorowym.

Zostały one zrealizowane przez partnerów projektu w formule hybrydowej w:

Instytucie Spraw Publicznych, w Warszawie, 3 października 2025 r.
Central European Labour Studies Institute w Bratysławie, 30 stycznia 2025 r.
Institute of Philosophy and Sociology w Sofii, 4 lutego 2025 r.
Lithuanian Centre for Social Sciences, 14 marca 2025 r

Podczas każdego z warsztatów uczestnicy mogli zapoznać się z najnowszymi informacjami na temat wdrażania art. 4 w państwach członkowskich i powstających planach działania, które przekazywał Torsten Müller (ETUI). Ponadto można także było przedyskutować krajowe wyniki badań dotyczące poszczególnych sektorów. Dużą wartością dodaną seminariów była obecność przedstawicieli Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Usług Publicznych (EPSU) co pozwoliło na wzmocnienie widoczności europejskiej federacji branżowej w regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Warsztat organizowany przez Instytut Spraw Publicznych w dniu 3 października 2024 w Warszawie pokazał zarówno potrzebę intensyfikacji działań związków zawodowych nakierowanych na organizowanie pracowników i ich reprezentowanie (co szczególnie jest widoczne w sektorze opieki i sektorze gospodarki odpadami) jak i poważne trudności jakie napotykają polscy partnerzy społeczni na poziomie krajowym podczas prac nad wciąż nie powstałym planem działań mającym na celu ożywienie rokowań zbiorowych (art. 4 Dyrektywy).

→ [Link do streamingu z debaty \(polska wersja językowa\)](#)

Warsztaty wzmacniania rokowań zbiorowych adresowane dla Czech, Słowacji i Węgier a organizowane przez Central European Labour Studies Institute (CELSI) odbyło się 30 stycznia 2025 r. w Bratysławie. W branżowym okrągłym stole uczestniczyli przedstawiciele partnerów społecznych, omawiając bariery w negocjacjach zbiorowych, wyzwania sektorowe i potencjalne strategie rozwoju. Ponadto w debacie publicznej zatytułowanej „Rokowania dla lepszych płac?” wzięli udział paneliści František Gajdoš, Monika Martišková i Šárka Homfray, którzy poruszyli takie tematy, jak trudności z zaangażowaniem związków zawodowych, gospodarka platformowa oraz implikacje dyrektyw UE. Wydarzenie to przyciągnęło znaczną liczbę uczestników, ponad 440 osób dołączyło online, przyczyniając się do ożywionej dyskusji na temat tych kluczowych kwestii.

→ [Link](#) do streamingu z debaty (słowacka wersja językowa)

Równie żywiotowo przebiegło spotkanie organizowane przez Institute of Philosophy and Sociology – Bulgarian Academy of Sciences w Sofii w dniu 4 lutego 2025 r. Podczas dyskusji Atanas Katsarчев (związek zawodowy Podkrepa) wskazał na globalizację, rozwój technologiczny, niską płacę minimalną i słabość związków zawodowych jako główne przyczyny nierówności jakie można obserwować w Bułgarii. Zwrócił uwagę, że płaca minimalna i układy zbiorowe zależą od ogólnej gospodarki kraju, więc nie można ich poprawić bez odpowiedniej polityki gospodarczej. Magdalena Bernaciak (AUGB, Amerykański Uniwersytet w Bułgarii) zwróciła uwagę na pozytywne aspekty wdrożenia dyrektywy w Bułgarii, w szczególności wzmocnienie równości, stworzenie stabilnych procedur zapewniających dialog społeczny i postęp w zakresie płac minimalnych. Dodała jednakże że odbiera dyrektywę jako wewnętrzną sprzeczną, ponieważ wymaga interwencji państwa w dialog społeczny, co może mieć wpływ ich autonomię. Główną wadą wdrożenia dyrektywy jest to, że zamiast wzmocnić tkankę społeczną, może ją osłabić poprzez interwencję państwa. Według Nenka Salcheva (przedstawiciela Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w Bułgarii), jednym z najbardziej pozytywnych aspektów dyrektywy jest to, że ustalenie płacy minimalnej jest teraz przedmiotem debaty społecznej, a nie jednostronnej decyzji rządu. Z drugiej strony, trójstronny dialog społeczny musi się rozwijać w zakresie budowania konsensusu. Nenka Salchev nakreślił dwa scenariusze przyszłego rozwoju CB w Bułgarii. Pierwszy i bardziej realistyczny zakłada, że negocjacje zbiorowe pozostaną na tym samym poziomie, z niewielkim spadkiem. Drugi odnosi się do możliwości wznowienia negocjacji zbiorowych na poziomie branżowym i sektorowym, które obejmowałyby także małe przedsiębiorstwa.

→ [Link](#) do programu wydarzenia (bułgarska wersja językowa)

Spójrzmy na tematy poruszane podczas dyskusji w Wilnie zorganizowanej przez Lithuanian Centre for Social Sciences (LCSS) w dniu 14 marca 2025 r. Kluczowe dyskusje podczas wydarzenia w Wilnie koncentrowały się wokół idei rozszerzenia zakresu rokowań zbiorowych. W dyskusji wskazywano także na potrzebę silniejszej ochrony liderów związków zawodowych, wypracowanie narzędzi mających na celu motywowanie pracodawców do przystępowania do rokowań zbiorowych. Wskazywano także na potrzebę nowej regulacji strajków oraz podkreślano brak wiarygodnych informacji statystycznych związanych z monitorowaniem stosunków przemysłowych. Akcentowano także stałe liczne zmiany w ustawodawstwie krajowym i (niewystarczające) zasoby ludzkie partnerów społecznych, niezbędne do monitorowania i dostosowywania się do zmian.

→ [Link](#) do streamingu z całego warsztatu (litewska wersja językowa): [cz. 1](#), [cz. 2](#)

Podsumowanie:

- Dyrektywa UE w sprawie adekwatnej europejskiej płacy minimalnej (art. 4) jest kluczowym narzędziem dla wzmocnienia rokowań zbiorowych, ale potrzebne są krajowe plany działania, aby w pełni ujawniły się korzyści z niej płynące.
- Wyzwania specyficzne dla sektorów obejmują niskie płace, wpływ cyfryzacji, słabą reprezentację związkową i decentralizację czy postępującą deregulację oraz prywatyzację usług publicznych
- Zaufanie między partnerami społecznymi jest kluczem do efektywnego dialogu społecznego na wszystkich poziomach;
- Szkolenie członków i liderów związków zawodowych pozostaje kluczowym priorytetem dla rozwoju dialogu społecznego i wzmocnienia roli związków zawodowych;
- Warsztaty ułatwiły międzynarodową wymianę wiedzy i sprzyjały potencjalnej przyszłej współpracy między partnerami.
- Warsztat wzmacniający rokowania zbiorowe w Belgradzie odbędzie się w dniu 22 maja 2025 r. w związku z napiętą sytuacją społeczno-polityczną w Serbii i falą demonstracji ulicznych.

Co wynika z warsztatów wzmacniających rokowania zbiorowe:

- Nie można uciec od wyzwania, by związki zawodowe w Europie Środkowo-Wschodniej zwiększyły prace nad organizowaniem nowych członków.
- Potrzeba ciągłej analizy czy określone rozwiązania prawne lub praktyki nie są przeszkodą dla rozwoju rokowań zbiorowych. Analizie musi podlegać kwestia czy jest zagwarantowane efektywne prawo do strajku oraz czy przykładowo nie dochodzi do działań mających charakter szykany wobec działaczy związkowych czy aktywności związkowej
- Kwestią kluczową jest budowanie i wzmacnianie zaufania pomiędzy partnerami społecznymi na wszelkich szczeblach ich aktywności



Warto wiedzieć

W tej części newslettera chcemy zwrócić Państwa uwagę na osiągnięcia europejskiego dialogu społecznego, powstałe opracowania i raporty czy też aktywności Komisji Europejskiej, które to mają bezpośredni lub pośredni wpływ na stosunki przemysłowe i problematykę rokowañ zbiorowych w interesujących nas sektorach. W pierwszym obszarze zwracamy uwagę na pakt mający na celu rewitalizację europejskiego ponadsektorowego dialogu społecznego. Jego podstawowym celem jest próba odbudowy wzajemnego zaufania, mocno uszczupłego po fiasku negocjacji europejskich partnerów społecznych w obszarze pracy zdalnej i prawa do odłączenia. W tym obszarze zwracamy także uwagę na międzysektorowe wytyczne dotyczące przemocy ze strony osób trzecich. W drugim obszarze zwracamy uwagę na raporty i badania w obszarze kwestii pracowniczych w sektorze opieki. Zwracamy także uwagę na działania Komisji Europejskiej związane z faktem, że państwa członkowskie nie realizują celów wynikających z regulacji UE w obszarze budowania gospodarki obiegu zamkniętego.

1. 5 marca 2025 r. Komisja Europejska i europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni podpisali nowy pakt na rzecz europejskiego dialogu społecznego, który ma wzmocnić rolę partnerów społecznych w kształtowaniu rynku pracy, zatrudnienia i polityki społecznej. W czasach globalnej transformacji (w tym przemian wynikających z *twin transition*) nowy pakt odnosi się do kluczowych wyzwań stojących przed europejskimi gospodarkami i opiera się na deklaracji partnerów społecznych Val Duchesse z 2024 r.

Dialog społeczny jest integralną częścią europejskiego modelu społecznego i winien odgrywać kluczową rolę w utrzymaniu konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, zwiększaniu ich produktywności, zapewnianiu wysokiej jakości miejsc pracy i zapewnianiu sprawiedliwości społecznej. Dialog społeczny pozostaje podstawowym narzędziem zapewniającym dostosowanie rynków pracy do transformacji cyfrowej i klimatycznej oraz wyposażenie pracowników w odpowiednie umiejętności.

Przewodnicząca Komisji Europejskiej **Ursula von der Leyen** powiedziała: *„W zmieniającym się świecie Europa również musi się zmieniać. Ale kiedy zmieniają się technologie, kiedy ewoluują branże, to nasz dialog społeczny zapewnia sprawiedliwość i trwałą sukces. Przekształca on przetomowe innowacje w postęp dla wszystkich. Utrzymuje dobrobyt konkurencyjnych przedsiębiorstw i pracowników w centrum wszystkiego, co robimy. Podpisując Europejski Pakt na rzecz Dialogu Społecznego, stawiamy partnerów społecznych i dialog społeczny w centrum europejskiego procesu decyzyjnego”.*

2. Przemoc i nękanie w miejscu pracy ze strony osób trzecich może mieć charakter psychologicznym, seksualny lub fizyczny. Niestety zjawisko przemocy ze strony osób trzecich nasila się. Dlatego też partnerzy społeczni UE z pięciu sektorów: edukacji, samorządów lokalnych i regionalnych, administracji centralnej, hotelarstwa (hotele, bary i restauracje) oraz zdrowia i szpitali wynegocjowali zmianę wielosektorowych wytycznych z 2010 r. dotyczących przeciwdziałania przemocy i nękanii ze strony osób trzecich w miejscu pracy.

Negocjacje w ramach Europejskiego Dialogu Społecznego odbyły się między marcem a wrześniem, a ich celem była rewizja wytycznych przyjętych w 2010 roku. Negocjacje były następstwem dwuletniego projektu, w ramach którego przeprowadzono szczegółowe badania i opracowano około 40 dobrych praktyk i polityk w zakresie zwalczania przemocy i molestowania ze strony osób trzecich w miejscu pracy. Są to jedyne wielosektorowe wytyczne zawarte na poziomie UE dotyczące przeciwdziałaniu zjawiska przemocy ze strony osób trzecich w środowisku pracy.

➔ Więcej informacji – [tutaj](#)

- 3.** W dniu 24 stycznia 2025 Komisja opublikowała nowe **kluczowe dane dotyczące wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (ECEC)**, oferując dogłębną analizę stanu ECEC, polityki, praktyk i trendów w 37 krajach europejskich, w tym 27 państwach członkowskich UE i 10 krajach partnerskich.

Raport śledzi zmiany polityki w ciągu ostatniej dekady i pokazuje postępy poczynione w rozszerzaniu dostępu do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, choć różnice między krajami (w tym jakość usług) pozostają wysokie, Ustalenia zawarte w raporcie:

- Poczyniono postępy, ale nadal istnieją wyzwania. Chociaż wiele krajów europejskich zwiększyło dostępność wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem przed rozpoczęciem nauki w szkole podstawowej, nadal istnieje znaczna luka w zapewnianiu powszechnego dostępu do edukacji od najmłodszych lat.



- Jakość usług jest bardzo zróżnicowana w całej Europie. Dania, Niemcy, Estonia, Słowenia, Finlandia, Szwecja i Norwegia przodują pod względem gwarantowanego dostępu do wczesnej edukacji, skoordynowanego zarządzania w ramach jednego ministerstwa, wysoko wykwalifikowanej kadry i spójnego podejścia edukacyjnego w całej wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem.
- Przejście od opieki nad dziećmi do wczesnej edukacji trwa nadal. W ciągu ostatniej dekady siedem systemów wczesnej edukacji i opieki wprowadziło formalne wytyczne edukacyjne dla dzieci w wieku poniżej 3 lat, odzwierciedlając rosnące uznanie znaczenia wczesnej edukacji w kształtowaniu przyszłości dzieci.
- Większość krajów europejskich włącza edukację na rzecz zrównoważonego rozwoju do swoich programów nauczania, zachęcając dzieci do zrozumienia kwestii środowiskowych i znaczenia zrównoważonych praktyk.
- Rosnący nacisk na edukację cyfrową jest widoczny w całej Europie, a większość systemów edukacji definiuje kompetencje cyfrowe dla małych dzieci. Niektóre kraje wprowadzają jednak ograniczenia w korzystaniu z technologii cyfrowych w ECEC.
- Braki kadrowe stanowią wyzwanie: dwie trzecie krajów europejskich zgłasza niedobór personelu wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, co podkreśla pilną potrzebę poprawy warunków pracy i rozwoju zawodowego w celu przyciągnięcia i zatrzymania wykwalifikowanych nauczycieli.

➔ Więcej informacji – [tutaj](#)

4. Pod koniec 2024 r. opublikowano cztery raporty zlecone przez Komisję Europejską, w których przeanalizowano poważne wyzwania w sektorze opieki długoterminowej (LTC).

Wraz ze starzeniem się populacji Europy i wydłużaniem się życia ludzi rośnie zapotrzebowanie na opiekę. Sektor ten boryka się jednak z niskimi płacami, złymi warunkami pracy i niedoborami personelu, które stanowią niezrównoważone obciążenie dla pracowników.

Pierwszy z raportów, przygotowany przez Europejską Sieć Analiz Polityki Społecznej (ESPAN), koncentruje się na lukach w wiedzy na temat pracowników opieki długoterminowej. Zauważono w nim, że poszczególne państwa członkowskie mają różne systemy opieki i podkreślono potrzebę strategii dostosowanych do struktury rynku pracy w każdym kraju.

Raport Europejskiego Centrum Ekspertyz (ECE) analizuje, w jaki sposób przepisy prawa pracy UE mają zastosowanie do pracowników opieki długoterminowej. Identyfikuje on wyzwania w zależności od typu pracodawcy (publiczny lub prywatny), rodzaju umowy i lokalizację miejsca pracy. Chociaż istnieją zabezpieczenia prawne, ich egzekwowanie jest często słabe, przez co wielu pracowników pozostaje bez skutecznych zabezpieczeń.

Kolejny raport ESPAN dotyczy pracowników domowych, takich jak asystenci i opiekunowie osób starszych lub niepełnosprawnych. Pracownicy ci borykają się ze złymi warunkami oraz ograniczonym dostępem do ochrony socjalnej. Raport wzywa do współpracy między rządami, inspektoratami pracy i dostawcami usług w celu uregulowania i profesjonalizacji tego sektora.

Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zwraca uwagę na zagrożenia, na jakie narażeni są pracownicy służby zdrowia i opieki społecznej, oferując oparcie na dowodach sugestie dotyczące poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

We wszystkich raportach pojawia się wspólny temat: potrzebne są pilne działania, aby zaradzić niedoborom siły roboczej, poprawić ochronę prawną i zapewnić uczciwe warunki pracy przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej jakości usług.

5. Europejska Agencja Środowiska opublikowała raport dotyczący dotychczasowych postępów państw członkowskich w osiąganiu celów recyklingu odpadów komunalnych i opakowaniowych na rok 2025. W oparciu o dyrektywę ramową w sprawie odpadów oraz *dyrektywę w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych*, rządy krajowe muszą osiągnąć cel 55% recyklingu odpadów komunalnych i 65% recyklingu wszystkich odpadów opakowaniowych. Raport ma na celu nie tylko podsumowanie dotychczasowych osiągnięć polityki gospodowania odpadami w państwach członkowskich, ale także wskazanie, które obszary polityki można poprawić, aby rządy krajowe osiągnęły cele w zakresie recyklingu.

Komisja Europejska podjęła decyzję o wszczęciu postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, wysyłając wezwania do usunięcia uchybienia do każdego z 27 członków Unii Europejskiej w związku z nieosiągnięciem celów w zakresie zbiórki i recyklingu odpadów.

W oparciu o najnowsze dostępne dane zgłoszone przez członków Unii Europejskiej, Komisja Europejska wskazuje, że wszyscy nie osiągnęli kilku celów w zakresie zbiórki i recyklingu odpadów określonych w obowiązującym prawodawstwie UE. Każdy kraj ma dwa miesiące na udzielenie odpowiedzi i odniesienie się do kwestii podniesionych przez Komisję. Jeśli odpowiedzi zostaną uznane za niezadowalające, Komisja może wydać uzasadnioną opinię wzywającą te kraje do przestrzegania prawa UE. Jeśli po tym czasie kwestie pozostaną nierozwiązane, Komisja może wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości UE.



Następne kroki CEECAW: Wspólne kształtowanie przyszłości

Wnioski z analizy porównawczej badania terenowego CEECAW zostaną przedstawione i omówione podczas czterech internetowych seminariów naukowych, które planowane są w następujących terminach:

- rozwój rokowań zbiorowych: 4 kwietnia,
- centralna administracja publiczna :19 maja
- gospodarka odpadami: 11 czerwca
- sektor opieki: 23 czerwca

Zapraszamy do udziału!

O przebiegu seminariów poinformujemy państwa w kolejnym newsletterze.

Zapraszamy także do zapoznania się z nagraniami dotyczącymi roli rokowań zbiorowych w poszczególnych sektorach z wypowiedziami partnerów projektu CEECAW. Będzie można się z nimi zapoznać na stronie www oraz mediach społecznościowych Instytutu Spraw Publicznych jak też na stronach i mediach partnerów.

W ramach projektu zostaną również opracowane *policy papers*, które mogą służyć jako podstawa do dalszych prac i dyskusji dla partnerów społecznych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz inspirować władze publiczne.

Kulminacją projektu będzie okrągły stół w Brukseli, który pozwoli na szeroką debatę zainteresowanych stron.



Challenges for Organising and Collective Bargaining in Care, Administration and Waste collection sectors in Central Eastern European Countries

Partnerstwo CEECAW:

FUNDACJA INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
EUROPEJSKA FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH SŁUŻBY PUBLICZNEJ - EPSU
FONDACIJA CENTAR ZA DEMOKRATIJU - FUNDACJA CENTRUM DEMOKRACJI
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS - LSMC
STREDOEUROPSKY INSTITUT PRE VYSKUM PRACE - ŚRODKOWEUROPEJSKI INSTYTUT
STUDIÓW NAD PRACĄ - CELSI
INSTYTUT FILOZOFII I SOCJOLOGII - IPS

Czas trwania projektu:

Listopad 2023-październik 2025

Źródło finansowania:

DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Komisja Europejska

Bądź na bieżąco z naszym następnym biuletynem,
który będzie zawierał dalsze aktualizacje i nowe wydarzenia.

