

Rekomendacja Rady OECD dotycząca Przywództwa i Potencjału Służby Publicznej

/tłumaczenie nieoficjalne/*

Niniejszy dokument jest publikowany pod auspicjami Sekretarza Generalnego OECD. Stanowi instrument prawny OECD i może zawierać dodatkowe materiały. Opinie wyrażone i argumenty przytoczone w dodatkowych materiałach niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne poglądy krajów członkowskich OECD.

Niniejszy dokument, jak również wszelkie dane i mapy zawarte w niniejszym dokumencie, pozostają bez uszczerbku dla statusu lub suwerenności w stosunku do jakiegokolwiek terytorium, rozgraniczenia granic i granic międzynarodowych oraz nazwy dowolnego terytorium, miasta lub obszaru.

Aby uzyskać dostęp do oficjalnych i aktualnych tekstów instrumentów prawnych OECD, a także do innych powiązanych informacji, zapoznaj się z Kompendium Prawnych Instrumentów OECD na stronie <http://legalinstruments.oecd.org>.

Proszę cytować ten dokument jako:

OECD, *Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability*,
OECD/LEGAL/0445

Seria: Instrumenty Prawne OECD

© OECD 2018

Ten dokument udostępnia się nieodpłatnie. Może być powielany i rozpowszechniany bezpłatnie, bez konieczności uzyskania dalszych pozwoleń, o ile nie zostanie zmieniony w jakikolwiek sposób. Nie można go sprzedawać.

Ten dokument jest dostępny w dwóch oficjalnych językach OECD (angielski i francuski). Może być przetłumaczony na inne języki, o ile tłumaczenie jest oznaczone "tłumaczenie nieoficjalne" i zawiera następujące zastrzeżenie: "Tłumaczenie zostało przygotowane przez [NAZWA AUTORA TŁUMACZENIA] jedynie w celach informacyjnych i OECD nie może gwarantować jego dokładności. Jedyne oficjalne wersje to teksty w języku angielskim i francuskim dostępne na stronie internetowej OECD: <http://legalinstruments.oecd.org>"

* Tekst został przetłumaczony w porozumieniu z Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Jest to nieoficjalne tłumaczenie dokumentu, opublikowanego w oryginale przez OECD w języku angielskim. Tłumaczenie zostało przygotowane przez Departament Służby Cywilnej KPRM jedynie w celach informacyjnych i OECD nie może gwarantować jego dokładności. Jedyne oficjalne wersje to teksty w języku angielskim i francuskim dostępne na stronie internetowej OECD: <http://legalinstruments.oecd.org>. Jakość tłumaczenia i jego spójność z oryginalną wersją językową jest wyłączną odpowiedzialnością autora tłumaczenia. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności pomiędzy oryginalną wersją i tłumaczeniem tekstu, dokument oryginalny będzie rozstrzygający.

Data (daty)

Przyjęto w dniu 17 stycznia 2019 r.

Informacje ogólne

Rekomendacja dotycząca przywództwa i potencjału służby publicznej została przyjęta 17 stycznia 2019 przez Radę na wniosek Komitetu Zarządzania Publicznego. W Rekomendacji podkreśla się, że profesjonalna, skuteczna i reagująca na potrzeby służba publiczna jest podstawowym czynnikiem wpływającym na zaufanie obywateli do instytucji publicznych. 14 zasad zawartych w Rekomendacji ma na celu określenie, co sprawia, że służba publiczna jest dziś dostosowana i wrażliwa na potrzeby, zapewnienie, że pozostanie taką w przyszłości oraz określenie strategii niezbędnych do osiągnięcia i promowania wydajności i jakości usług publicznych. Rekomendacja promuje wysoce profesjonalną administrację opartą na obiektywizmie, bezstronności i rządach prawa, jako podstawowym warunkiem zapewnienia zaufania obywateli do instytucji publicznych i rządu. Opierając się na tym fundamencie, celem Rekomendacji jest poprawa sposobów organizowania i zarządzania pracownikami publicznymi w celu podkreślenia proaktywnej współpracy i innowacji w służbie obywatelom i przedsiębiorczości w zakresie ochrony wartości publicznej i wspólnego interesu. Wreszcie, Rekomendacja stanowi podstawę do dalszej analizy i opracowania zestawu narzędzi wspierających Sygnatariuszy w wysiłkach zmierzających do jej implementacji.

RADA,

MAJĄC NA UWADZE art. 5 lit. b) Konwencji o Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju z dnia 14 grudnia 1960 r.;

MAJĄC NA UWADZE Rekomendację Rady w sprawie poprawy jakości regulacji rządowych [OECD/LEGAL/0278], Rekomendację Rady w sprawie Wytycznych OECD w sprawie zarządzania konfliktami interesów w sektorze publicznym [OECD/LEGAL/0316], Rekomendację Rady w sprawie polityki regulacyjnej i zarządzania [OECD/LEGAL/0390], Rekomendację Rady w sprawie równości płci w edukacji, zatrudnieniu i przedsiębiorczości [OECD/LEGAL/0398], Rekomendację Rady w sprawie równości płci w życiu publicznym [OECD/LEGAL/0418], Rekomendację Rady w sprawie uczciwości w służbie publicznej [OECD/LEGAL/435];

UZNAJĄC dotychczasowe prace nad zatrudnieniem w sektorze publicznym i dobrym rządzeniem, prowadzone przez Organizację Narodów Zjednoczonych, których wyniki zostały zawarte w pracach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Konwencji Narodów Zjednoczonych Przeciw Korupcji i w Zrównoważonych Celach Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych;

UZNAJĄC, że urzędnicy i systemy służące zarządzaniu nimi są podstawowym elementem zarządzania publicznego, bezpośrednio wpływającym na jakość procesów demokratycznych i na zdolność rządu do przyczyniania się do dobrobytu obywateli, jego ochrony, a także do generowania i podtrzymywania inkluzywnego wzrostu gospodarczego;

UZNAJĄC, że służby publiczne stoją przed nowymi wyzwaniami, wobec których muszą zostać wzmocnione tak, aby mogły im skutecznie odpowiadać, w tym poprzez innowacje i większą rozliczalność, jednocześnie zachowując stabilność, wiarygodność i rzetelność w dostarczaniu usług w sposób terminowy i uczciwy, oparty na zasadach dobrego rządzenia;

UZNAJĄC ważną rolę odgrywaną przez organizacje pozarządowe w odniesieniu do zarządzania służbą publiczną, w szczególności związków zawodowych takich jak Związkowy Komitet Doradczy przy OECD (TUAC);

ZWAŻYWSZY, że chociaż zapewnienie wysokiego poziomu przywództwa i potencjału służby publicznej jest przede wszystkim obowiązkiem rządu centralnego, jest to odpowiedzialność dzielona na wszystkich szczeblach administracji przez wszystkie instytucje publiczne i że w związku z tym niniejsza Rekomendacja odnosi się do wszystkich takich poziomów i instytucji, zgodnie z ich krajowymi ramami prawnymi i instytucjonalnymi;

Na wniosek Komitetu Zarządzania Publicznego:

I. **UZGADNIA**, że na potrzeby niniejszej Rekomendacji stosowane są następujące definicje:

- **Służba publiczna:** pracownicy w tych jednostkach (np. ministerstwach, agencjach, departamentach), które są bezpośrednio podporządkowane wybieranemu rządowi centralnemu/federalnemu, do których wspólne polityki dotyczące zarządzania ludźmi mogą być stosowane.
- **Urzędnicy:** wszyscy pracownicy administracji, którzy pracują w służbie publicznej, zatrudnieni na podstawie różnych rozwiązań umownych (jak np. ustawy o służbie cywilnej, porozumienia zbiorowe, umowy wynikające z kodeksu pracy), na podstawie umów na czas nieokreślony bądź określony, z wyłączeniem, co do zasady,

pracowników szerzej rozumianego sektora publicznego, którzy są zatrudnieni na podstawie innych przepisów regulujących zatrudnienie (np. w większości: lekarze, nauczyciele, policjanci, personel wojskowy, pracownicy wymiaru sprawiedliwości, wybierani funkcjonariusze publiczni).

- **Wartości:** obywatele oczekują od instytucji publicznych i urzędników, aby służyli ich interesom. W kontekście tej Rekomendacji, „wartości” odnoszą się do podstawowych wartości organizacyjnych, które oddziałują na to, w jaki sposób urzędnicy postrzegają codzienne wykonywanie swoich obowiązków. Podczas gdy takie wartości mogą się różnić w zależności od systemu, wspólnie wyznawane, podstawowe wartości w sektorze publicznym obejmują rozliczalność, bezstronność, legalność, uczciwość, przejrzystość, równość i inkluzywność.
- **Merytoryczny:** zapewniający uczciwy i otwarty system rekrutacji, selekcji i awansu, oparty na obiektywnych kryteriach i na sformalizowanej procedurze, jak również system oceny pracowników, który wzmacnia rozliczalność i etos służby publicznej. Procesy oparte na zasługach również powinny uwzględniać pozytywne polityki i praktyki zapewniające odpowiedni poziom różnorodności kadr.
- **Urzędnicy wyżsi rangą:** urzędnicy publiczni, którzy decydują i wywierają wpływ na najwyższych szczeblach służby publicznej. Przywódcy polityczni i ich gabinety/doradcy są poza zakresem tej Rekomendacji.
- **Kompetencje:** kompetencje to cechy charakterystyczne dostrzegalne w formie stosowanej wiedzy lub rzeczywistego zachowania, które przyczyniają się do skutecznego funkcjonowania w określonej roli lub funkcji.
- **Zarządzanie ludźmi:** pełny zakres polityk, systemów, procesów i funkcji, które zarządzają pracownikami służby publicznej; w tym formalne systemy zarządzania zasobami ludzkimi i publiczne polityki zatrudnienia, a także funkcjonalna rola osób zarządzających i kierujących urzędnikami publicznymi.

II. **ZALECA**, aby Państwa Członkowskie i inne, które zobowiążą się do przestrzegania niniejszej Rekomendacji (zwane dalej „Sygnatariuszami”) **budowały w służbie publicznej kulturę i przywództwo oparte na wartościach**, skoncentrowane na poprawie rezultatów dla społeczeństwa, poprzez:

1. **Definiowanie wartości** służby publicznej i promowanie podejmowania decyzji opartych na wartościach, w szczególności poprzez:
 - a. Wyjaśnianie i komunikowanie podzielanych, podstawowych wartości, które powinny kierować procesem decyzyjnym w służbie publicznej;
 - b. Demonstrowanie, własnym zachowaniem, rozliczalności i przywiązania do tych wartości; oraz
 - c. Regularne umożliwianie wszystkim urzędnikom szczerzej dyskusji o wartościach, ich stosowaniu w praktyce oraz stosowanych systemach, by wspierać proces decyzyjny oparty na wartościach.
2. **Budowanie zdolności przywódczych** w służbie publicznej, w szczególności poprzez:
 - a. Wyjaśnianie oczekiwań wobec urzędników wyższych rangą, zobowiązanych do bycia neutralnymi politycznie liderami organizacji publicznych, którym powierzono osiągnięcie celów wyznaczonych przez rząd, stosującymi i ucieleśniającymi najwyższe standardy uczciwości w służbie publicznej, bez lęku przed politycznie motywowanymi konsekwencjami;
 - b. Uwzględnianie kryteriów merytorycznych i przejrzystych procedur w powoływaniu urzędników wyższych rangą oraz rozliczanie ich z osiągniętych wyników;

- c. Zapewnianie, że urzędnicy wyżsi rangą mają mandat, kompetencje i warunki potrzebne do dostarczania bezstronnych, opartych na faktach, rad i do mówienia prawdy władzy; oraz
 - d. Rozwijanie, u aktualnych i potencjalnych wyższych rangą urzędników, publicznych zdolności przywódczych.
3. Tworzenie **inkluzywnej i bezpiecznej służby publicznej odzwierciedlającej różnorodność społeczeństwa**, które reprezentuje, w szczególności poprzez:
- a. Publiczne zobowiązanie się do tworzenia inkluzywnego i opartego na szacunku środowiska pracy, które jest otwarte dla wszystkich członków społeczeństwa posiadających odpowiednie umiejętności;
 - b. Tworzenie miar różnorodności, inkluzyj, dobrobytu, jak również przeprowadzanie pomiaru i porównywanie, w regularnych odstępach czasu, w celu monitorowania postępu, diagnozowania i usuwania barier, opracowywania właściwych działań; oraz
 - c. Podejmowanie aktywnych kroków w celu zapewnienia, iż procesy organizacyjne i zarządzania zasobami ludzkimi, a także warunki pracy, wspierają różnorodność i inkluzyję.
4. Budowanie **proaktywnej i innowacyjnej służby publicznej**, która bierze pod uwagę **długoterminową perspektywę w projektowaniu i implementacji polityki publicznej i usług**, w szczególności poprzez:
- a. Zapewnianie właściwej równowagi między kontynuacją zatrudnienia a mobilnością w celu wsparcia implementacji polityk i usług bez względu na cykl polityczny;
 - b. Inwestowanie w umiejętności i zdolności przewidywania, innowacji i analizy; oraz
 - c. Współpracę ze społecznościami poza służbą publiczną w celu określenia standardów jakości oraz zapewnienia, że polityki i usługi publiczne odpowiadają potrzebom ich użytkowników.
- III. ZALECA**, aby Sygnatariusze **inwestowali w potencjał służby publicznej** w celu stworzenia efektywnej i cieszącej się zaufaniem służby publicznej, w szczególności poprzez:
1. Stałe **identyfikowanie umiejętności i kompetencji** potrzebnych do przekładania politycznej wizji na usługi, które dostarczają społeczeństwu wartość, w szczególności poprzez:
- a. Zapewnienie odpowiedniej mieszanki kompetencji, umiejętności zarządzania i specjalistycznej wiedzy, w celu odzwierciedlenia zmieniającego się charakteru pracy w służbie publicznej;
 - b. Dokonywanie okresowych przeglądów i aktualizacji wymaganych umiejętności i kompetencji, na podstawie danych uzyskanych od urzędników publicznych i obywateli, w celu dotrzymania kroku zmianom technologicznym i potrzebom społeczeństwa, któremu służą; oraz
 - c. Połączenie procesów zarządzania ludźmi ze zidentyfikowanymi umiejętnościami i kompetencjami.
2. **Przyciąganie i zatrzymywanie w pracy** pracowników z pożądanymi umiejętnościami i kompetencjami z rynku pracy, w szczególności poprzez:
- a. Pozycjonowanie służby publicznej jako pracodawcy z wyboru poprzez promowanie marki pracodawcy, który odwołuje się do wartości, motywacji i dumy kandydatów związanych z pracą na rzecz dobra wspólnego;

- b. Określanie tego, co przyciąga i zatrzymuje wykwalifikowanych pracowników oraz wykorzystywanie tego w trakcie tworzenia polityk zatrudnienia obejmujących wynagrodzenie i zachęty pozafinansowe;
 - c. Zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia i godziwej zapłaty, biorąc pod uwagę poziom rozwoju gospodarczego; oraz
 - d. Proaktywne poszukiwanie w celu pozyskiwania grup i umiejętności niedoreprezentowanych.
3. Rekrutowanie, wybieranie i awansowanie kandydatów poprzez **przejrzyste, otwarte i merytoryczne procesy**, aby zagwarantować uczciwe i równe traktowanie, w szczególności poprzez:
 - a. Szerokie komunikowanie możliwości zatrudnienia i zapewnienie równego dostępu dla wszystkich kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami;
 - b. Przeprowadzanie rygorystycznego i bezstronnego procesu selekcji kandydatów w oparciu o kryteria i metody właściwe dla danego stanowiska, w którym wyniki są przejrzyste i można się od nich odwołać;
 - c. Uzupełnianie wakatów w odpowiednim czasie w celu zachowania konkurencyjności i zaspokojenia operacyjnych potrzeb kadrowych;
 - d. Wspieranie różnorodności – włączając równość ze względu na płeć – w zasobach ludzkich poprzez identyfikację i złagodzenie potencjału ukrytych lub nieświadomych uprzedzeń w celu wpłynięcia na procesy zarządzania ludźmi, zapewnienie równej dostępności dla grup niedostatecznie reprezentowanych oraz docenienie perspektywy i doświadczenia zdobytych poza służbą publiczną lub poprzez nietradycyjne ścieżki kariery; oraz
 - e. Zapewnienie skutecznych mechanizmów odwoławczych i nadzorczych w celu monitorowania zgodności i rozpatrywania skarg.
4. Rozwijanie potrzebnych umiejętności i kompetencji przez **tworzenie kultury i środowiska dla uczenia się** w służbie publicznej, w szczególności poprzez:
 - a. Uznawanie, że rozwój pracownika jest podstawowym zadaniem zarządczym każdego menadżera publicznego i zachęcanie do wykorzystywania wszystkich talentów pracowników;
 - b. Zachęcanie i motywowanie pracowników do proaktywnego angażowania się w ciągłe samodoskonalenie i uczenie się oraz zapewnianie im do tego dobrych jakościowo możliwości; oraz
 - c. Docenianie różnych podejść do uczenia się i jego kontekstów, powiązanych z rodzajem zestawu umiejętności oraz ambicji i zdolności osoby uczącej się.
5. Ocenianie, wynagradzanie i docenianie **wyników w pracy, talentu i inicjatywy**, w szczególności poprzez:
 - a. Połączenie i ocenę indywidualnych, zespołowych i organizacyjnych wyników w pracy poprzez uzgodnione oraz regularnie aktualizowane i omawiane wskaźniki i kryteria;
 - b. Wynagradzanie dobrych wyników pracowników poprzez odpowiednie środki oraz zapobieganie słabym wynikom w pracy jako element spójnego podejścia do zarządzania przez wyniki; oraz
 - c. Zapewnienie, że menadżerowie mają możliwości oraz wsparcie niezbędne do zarządzania wynikami oraz do identyfikowania i rozwijania talentów.
- IV. **ZALECA**, aby Sygnatariusze tworzyli systemy zatrudnienia publicznego, które sprzyjają **responsywnej i adaptacyjnej służbie publicznej**, zdolnej do

odpowiadania na obecne i przyszłe wyzwania oraz zmieniające się okoliczności poprzez:

1. Wyznaczanie **odpowiedzialności instytucji za zarządzanie ludźmi** w celu wzmocnienia skuteczności systemu zatrudnienia publicznego, w szczególności poprzez:
 - a. Ustanowienie władzy instytucjonalnej do określania i nadzorowania wspólnych, minimalnych standardów dla merytorycznego zarządzania ludźmi;
 - b. Delegowanie odpowiedniego stopnia autonomii indywidualnym agencjom, ministerstwom, liderom i/lub menadżerom, w celu umożliwienia dopasowania zarządzania ludźmi do ich strategicznych celów biznesowych;
 - c. Zapewnianie właściwych mechanizmów dla komunikacji i dzielenia się informacjami pomiędzy aktorami instytucjonalnymi w systemie zatrudnienia publicznego; oraz
 - d. Zapewnianie, że każdy aktor instytucjonalny w systemie zatrudnienia publicznego posiada odpowiedni mandat i zasoby, by móc prawidłowo funkcjonować.
2. Tworzenie **długookresowego, strategicznego i systematycznego podejścia do zarządzania ludźmi**, opartego na danych i inkluzywnym planowaniu, które:
 - a. Jest wzbogacone o opartą o fakty ocenę potrzebnych i posiadanych umiejętności w celu sprostania bieżącym i przyszłym wymaganiom branży, wykorzystującej dane kadrowe do analiz służących celom strategicznym i prognostycznym, przy jednoczesnym podejmowaniu niezbędnych starań w celu zapewnienia prywatności danych;
 - b. Określa strategiczne kierunki i priorytety, z wykorzystaniem opinii właściwych interesariuszy, w szczególności urzędników i/lub ich przedstawicieli, oraz kadry zarządzającej odpowiedzialnej za implementację;
 - c. Uwzględnia wszystkie istotne aspekty zarządzania ludźmi i zapewnia zgodność z procesami planowania strategicznego rządu, w tym z budżetem i zarządzaniem wynikami; oraz
 - d. Uwzględnia odpowiednie wskaźniki w celu monitorowania postępu, ocenia wpływ polityk i procesów kadrowych, oraz wspiera podejmowanie decyzji.
3. Określanie niezbędnych warunków dla wewnętrznej i zewnętrznej **mobilności kadry urzędniczej i zdolności jej przystosowania się** w celu dopasowania umiejętności i zapotrzebowania na nie, w szczególności poprzez:
 - a. Ustanowienie wspólnych ram i/lub słownika w celu określenia krzyżujących się wymagań i kompetencji na stanowiskach pracy (np. poprzez jednolite ramy kompetencyjne i/lub zestandaryzowane opisy stanowisk pracy);
 - b. Umożliwianie i zachęcanie do krótko i średnioterminowych oddelegowań do pracy w ramach sektora publicznego i poza nim, jednocześnie unikając konfliktów interesów, w celu zachęcenia do uczenia się i wymiany informacji lub do okazjonalnego sprostania krótkoterminowemu zapotrzebowaniu na zatrudnienie;
 - c. Docenianie mobilności jako atutu w merytorycznym i przejrzystym awansowaniu; oraz
 - d. Udostępnianie gotowych do dostosowania rozwiązań pozwalających na pracę zdalną, tam, gdzie jest to możliwe i dopasowane do potrzeb organizacji, w celu zwiększenia wydajności.
4. Określanie i oferowanie czytelnych **zasad i warunków zatrudnienia** (m.in. wynagrodzenie, okres zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy, prawa i obowiązki), które odpowiednio pasują do funkcji stanowiska, biorąc pod uwagę zewnętrzne i wewnętrzne rynki pracy, w szczególności poprzez:

- a. Czytelne określanie kategorii zatrudnienia, które obejmują statusy zatrudnienia regulowane prawem urzędniczym tam, gdzie takie statusy istnieją, albo statusy zatrudnienia regulowane powszechnym prawem pracy, na podstawie przejrzystych i obiektywnych kryteriów;
 - b. Czytelne określenie, i konsekwentne stosowanie, zasad i warunków zatrudnienia dla funkcji i stanowisk w oparciu o czynniki takie jak charakter pracy, uwarunkowania rynku pracy i potrzeby rozwoju potencjału służby publicznej;
 - c. Angażowanie przedstawicieli pracowników publicznych w prawnie usankcjonowane procedury konsultacji, negocjacje poprzez otwarte i sprawiedliwe procesy, takie jak negocjacje porozumień zbiorowych; oraz ustalenie procedur monitorowania i wdrażania porozumień.
5. Zapewnianie, że **pracownicy mają możliwość przyczynienia się** do poprawy świadczenia usług publicznych i że są zaangażowani jako partnerzy w kwestie zarządzania służbą publiczną, w szczególności poprzez:
- a. Zapewnianie reprezentacji pracowniczej i prowadzenie z nią konstruktywnego dialogu społecznego;
 - b. Przeprowadzanie regularnych konsultacji z pracownikami w sprawach takich jak ich dobrobyt i zaangażowanie, w celu identyfikacji mocnych stron, wyzwań i tendencji do wykorzystania przez liderów oraz usprawnienia procesu podejmowania decyzji;
 - c. Zapewnianie stałej komunikacji pomiędzy urzędnikami na pierwszej linii i urzędnikami wyższymi rangą, jak również komunikacji poziomej, poprzez sieci i społeczności praktyków;
 - d. Posiadanie stosownych procesów umożliwiających pracownikom zgłaszanie skarg i przypadków naruszeń standardów uczciwości, bez obawy o odwet lub prześladowanie, oraz zapewnienie odpowiednich procedur kontrolnych.
- V. WZYWA** Sekretarza Generalnego do rozpowszechniania tej Rekomendacji.
- VI. WZYWA** Sygnatariuszy do rozpowszechniania tej Rekomendacji na wszystkich szczeblach administracji.
- VII. WZYWA** podmioty niebędące Sygnatariuszami do uwzględnienia i przestrzegania tej Rekomendacji.
- VIII. POLECA** Komitetowi Zarządzania Publicznego, aby za pośrednictwem jego Sieci ds. Zatrudnienia i Zarządzania w Sektorze Publicznym:
- a. Stworzył zestaw narzędzi, który pomoże Sygnatariuszom wdrożyć tę Rekomendację;
 - b. Monitorował wdrażanie niniejszej Rekomendacji; oraz
 - c. Przedstawił Radzie sprawozdanie z wdrożenia tej Rekomendacji najpóźniej w ciągu pięciu lat od jej przyjęcia, a następnie przekazywał takie sprawozdania co 10 lat.

Sygnatariusze*

Członkowie OECD

Australia
Austria
Belgia
Chile
Dania
Estonia
Finlandia
Francja
Grecja
Hiszpania
Holandia
Irlandia
Islandia
Izrael
Japonia
Kanada
Korea Południowa
Litwa
Luksemburg
Łotwa
Meksyk
Niemcy
Norwegia
Nowa Zelandia
Polska
Portugalia
Republika Czeska
Słowacja
Słowenia
Stany Zjednoczone
Szwajcaria
Szwecja
Turcja
Węgry
Wielka Brytania
Włochy

Państwa nieczłonkowskie

* Dodatkowe informacje i oświadczenia są dostępne w Kompendium instrumentów Prawnych OECD:
<http://legalinstruments.oecd.org>

OECD

OECD to wyjątkowe forum, na którym rządy współpracują ze sobą, szukając rozwiązań na wyzwania globalizacji w wymiarach gospodarczym, społecznym i ochrony środowiska. OECD stoi również na czele w podejmowaniu wysiłków na rzecz zrozumienia oraz pomocy rządów w reagowaniu na nowe zjawiska i problemy, takie jak ład korporacyjny, gospodarka oparta na informacji i wyzwania związane z procesami starzenia się społeczeństw. Organizacja zapewnia warunki, w których rządy mogą porównywać doświadczenia ze swoich polityk, szukać odpowiedzi na wspólne problemy, identyfikować dobre praktyki i pracować nad koordynacją polityk krajowych i międzynarodowych.

Państwami członkowskimi OECD są: Australia, Austria, Belgia, Chile, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Izrael, Japonia, Kanada, Korea Południowa, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Meksyk, Niemcy, Norwegia, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Republika Czeska, Słowacja, Słowenia, Stany Zjednoczone, Szwajcaria, Szwecja, Turcja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy. Unia Europejska uczestniczy w pracach OECD.

Instrumenty prawne OECD

Od czasu utworzenia OECD w 1961 r., w ramach organizacji powstało około 450 rzeczowych instrumentów prawnych. Obejmują one akty OECD (tj. decyzje i rekomendacje przyjęte przez Radę OECD zgodnie z Konwencją OECD) oraz inne instrumenty prawne opracowane w ramach OECD (np. deklaracje, umowy międzynarodowe).

Wszystkie rzeczowe instrumenty prawne OECD, obowiązujące lub uchylone, znajdują się w internetowym Kompendium Instrumentów Prawnych OECD. Są one przedstawione w pięciu kategoriach:

Decyzje: instrumenty prawne OECD, które są prawnie wiążące dla wszystkich Członków z wyjątkiem tych, którzy wstrzymują się od głosu w momencie przyjęcia decyzji. Chociaż nie są one traktatami międzynarodowymi, pociągają za sobą ten sam rodzaj zobowiązań prawnych. Sygnatariusze są zobowiązani do wdrażania decyzji i muszą podjąć środki niezbędne do takiego wdrożenia.

Rekomendacje: instrumenty prawne OECD, które nie są prawnie wiążące, ale w praktyce mają wielką siłę moralną, ponieważ reprezentują polityczną wolę Sygnatariuszy. Oczekuje się, że Sygnatariusze dołożą wszelkich starań, aby w pełni wdrożyć rekomendację. A zatem Członkowie, którzy nie zamierzają wdrażać rekomendacji, zwykle wstrzymują się od głosu w trakcie jej adopcji, chociaż nie jest to wymagane prawnie.

Deklaracje: instrumenty prawne OECD, które są przygotowywane w ramach Organizacji, zazwyczaj w ramach ciał pomocniczych. Zwykle ustalają one ogólne zasady lub długoterminowe cele, mają uroczysty charakter i są zwykle przyjmowane na posiedzeniach ministerialnych Rady lub komitetów Organizacji.

Umowy międzynarodowe: instrumenty prawne OECD wynegocjowane i zawarte w ramach Organizacji. Są one prawnie wiążące dla Stron.

Ustalenia, Porozumienia i inne: niektóre z doraźnych instrumentów prawnych o charakterze merytorycznym, które zostały opracowane w ramach OECD, takie jak Porozumienie w sprawie oficjalnego wspierania kredytów eksportowych, Międzynarodowe porozumienie w sprawie zasad transportu morskiego, Zalecenia Komitetu Pomocy Rozwojowej (DAC).