

ARITAKE-WILD

Společný projekt organizací evropských sociálních partneru

Úcast sociálních partneru zemí SVE v evropském sociálním dialogu

..... jaké jsou potřeby sociálních partneru?

**Zpráva z českého národního semináře
Praha
Česká republika
9. a 10.3.2004**

**Zprávu zpracoval: ARITAKE-WILD
březen 2004**

Společný projekt organizací evropských sociálních partneru

ARITAKE-WILD

"Účast sociálních partnerů zemí SVE v evropském sociálním dialogu
..... jaké jsou potřeby sociálních partnerů?"

Praha
Česká republika
9. a 10. 3. 2004

Třetí z rady pěti národních seminářů, jejichž cílem bylo zjistit organizační a individuální charakteristiky, které umožní účinnou účast v evropském sociálním dialogu, byl uspořádán v České republice ve dnech 9. a 10. března 2004. Cíle českých sociálních partnerů v této dvoudenní akci byly:

- identifikovat charakteristiky organizací a jednotlivců, které budou nejučinněji přispívat evropskému sociálnímu dialogu;
- vypracovat individuální a společné plány činnosti jednotlivých organizací sociálních partnerů k přípravě jejich plné účasti na procesu evropského sociálního dialogu po vstupu do EU 1. května 2004.

Semináře se účastnili zástupci českých zaměstnavatelských organizací a odborů; zástupci evropských sociálních partnerů UNICE, UEAPME, CEEP a EOK; a experti. Seznam účastníků semináře je připojen jako příloha 1.

Metodika semináře si kladla za cíl zajistit maximální účast českých odborů a zaměstnavatelů a „přidanou hodnotu“ vstupu účastníků z organizací evropských sociálních partnerů a expertů. Po větší část semináře probíhaly diskuse v malých pracovních skupinách, které pravidelně informovaly plénum, kde se také usilovalo o budování konsensu. Aby se dále usnadnilo vytváření a rozpracování idejí a strategií, probíhalo jednání v pracovních skupinách v češtině s částečným překladem pro účastníky evropských sociálních partnerů a experty. Jednání v plénu byla tlumocena plně.

Scílem maximalizovat bilaterální diskuse, dohodu a plánování činnosti v pracovních skupinách, byly vytvořeny tři skupiny: jedna složená výhradně ze zástupců odborů; druhá složená výhradně ze zástupců organizací zaměstnavatelů; a třetí se zastoupením obou stran. Výsledky dosažené ve všech třech skupinách byly předloženy a projednány v plénu.

První den semináře byl věnován identifikaci nejdůležitějších charakteristik, akcí a chování, které českým sociálním partnerům umožní úspěšný vstup do evropského sociálního dialogu. Pomocí postupných kombinací pracovních skupin, projednání informací předložených na plénu, příspěvku expertů a jednání k budování konsensu byli účastníci vedeni k vypracování krátkého seznamu klíčových problémů, které podle jejich názoru bude nutné řešit. Druhý den byl věnován vypracování individuálních a společných plánů činnosti organizací sociálních partnerů pro každý prioritní problém, s cílem urychlit přechod a maximalizovat účinnost působení českých sociálních partnerů v evropském sociálním dialogu.

ARITAKE-WILD

Tato zpráva sleduje průběh jednání semináře, podává celkový přehled o všech osmi pracovních zasedáních a ústí do dohodnutého plánu činnosti, který byl výsledkem závěrečného pracovního setkání. Podrobný program jednání je připojen jako příloha 2. Osm pracovních zasedání tvořících podstatu semináře můžeme shrnout takto:

Obsah diskuse na zasedáních		Typ zasedání
1. zasedání	„Vysvětlení evropského sociálního dialogu“	Príspevky expertu - plénum
2. zasedání	„Budování úspěšných organizací a úspěšných jednotlivců pro evropský sociální dialog“	Pracovní skupiny
3. zasedání	Zprávy pracovních skupin. „Budování úspěšných organizací a úspěšných jednotlivců pro evropský sociální dialog“	Prezentace v plénu
4. zasedání	„Úspěšní sociální partneři a úspěšná zasedání“ - prezentace výsledku výzkumu	Príspevky expertu - plénum
5. zasedání	„Charakteristiky, akce a chování, které přispívají k úspěšnému zapojení do sociálního partnerství“	Jednání k dosažení konsensu - plénum
6. zasedání	„Vypracování plánu činnosti v dohodnutých prioritních otázkách“	Pracovní skupiny
7. zasedání	Zprávy z pracovních skupin. „Vypracování plánu činnosti v dohodnutých prioritních otázkách“	Prezentace v plénu
8. zasedání	Diskuse a dohoda o konkrétních plánech činnosti	Jednání k dosažení konsensu - plénum

1. den (9. března)

První zasedání (príspevky expertu)

Vysvětlení evropského sociálního dialogu

Jeden z expertů (Alan Wild) a reditelka pro sociální věci UNICE (Thérèse de Liedekerke) shrnuli ve formálních prezentacích historii, vývoj, účastníky, pravidla, praxi a priority evropského sociálního dialogu. Tyto prezentace jsou připojeny jako přílohy 3 a 4. V návaznosti na to všechny zástupkyne evropských sociálních partnerů: Juliane Bir z EOK, Liliane Volozinskis z UEAPME a Inge Reichert z CEEP podaly stručná vysvětlení a poukázaly na podobnosti a rozdíly v přístupu svých organizací k vypracování vyjednávacích pozic, k procesu uzavírání dohod a k metodám komunikace a implementace.

Na konci této části jednání bylo českým sociálním partnerům dáno k úvaze několik otázek, na které měli v průběhu semináře odpovědět:

- Jak budou organizovat diskuse členu a jak uplatní jejich výsledky do konzultací?
- Jak připraví odborné připomínky pro vyjednávací mandát?
- Jakým způsobem dosáhnou schválení tohoto mandátu?
- Jakým způsobem budou organizovat spojení mezi sebou navzájem?

ARITAKE-WILD

- Jak vysvětlí svým členům kompromisy?
- Jak budou organizovat následný postup?

Druhé zasedání (práce pracovních skupin)

„Budování úspěšných organizací a úspěšných jednotlivců pro evropský sociální dialog“

Národní zástupci byli rozděleni do tří skupin. Dvě třetiny zástupců z odborů vytvořily „odborovou skupinu“; dvě třetiny zaměstnavatelů vytvořily „zaměstnavatelskou skupinu“; a zbývající účastníci semináře vytvořili „společnou skupinu“. Zástupkyne UNICE a UEAPME spolu s jedním expertem se připojily ke skupině zaměstnavatelů; zástupkyne EOK spolu s jednou expertkou se připojily k odborové skupině; a zástupkyne CEEP spolu s jedním expertem se připojila ke „společné skupině“. Pro každou skupinu byl z národních účastníků určen jeden předsedající/zpravodaj.

Pracovní skupiny dostaly dvě hodiny na diskusi k následujícím otázkám:

- *Co potřebujeme udělat, abychom na národní úrovni vytvořili úspěšné partnerské organizace sociálního dialogu, které budou schopny účinně přispět k evropskému sociálnímu dialogu? (odborová a zaměstnavatelská skupina)*
- *Jaké pocínání a chování umožní, aby naše společné schůzky byly co nejúspěšnější? (společná skupina)*

Třetí zasedání (Zprávy pracovních skupin)

„Budování úspěšných organizací a úspěšných jednotlivců pro evropský sociální dialog“

Zprávy těchto tří skupin se týkaly následujících otázek:

Odborová skupina

Je zapotřebí zlepšit pracovní vztahy a praxi mezi CMKOS a zaměstnavatelskými organizacemi; evropskými sociálními partnery; a českou vládou.

CMKOS

- Potřeba zvážit změny organizační struktury, včetně změn na regionální úrovni;
- Pracovat pro zlepšení reprezentativního charakteru organizace zvýšením počtu členu a zakládáním více místních podnikových/základních odborových organizací. Odvetvová odborová struktura je uspokojivá.
- V lidských zdrojích potřebují odbory získat více kvalifikovaných lidí se znalostí cizích jazyků. To bude vyžadovat kombinaci jazykových a odborných kurzů, aby naši zástupci byli schopni účinnější reprezentace.
- Pro zajištění vhodného usporádání pro vypracování mandátu pro vyjednávání na evropské úrovni mohou odbory přistoupit k úpravě současného mechanismu na národní úrovni.

Zamestnavatelé:

- Bude nutné založit mechanismus pro bipartitní dialog, podobný jako je současná tripartita. Potřebujeme vytvořit novou platformu pro koordinaci přístupu odboru a zaměstnavatelu vůči evropskému sociálnímu dialogu. Tento mechanismus bude také nutný, aby nám umožnil provádět dobrovolné dohody dosažené na úrovni EU.
- Rovněž zaměstnavatelské organizace musí pracovat na zlepšení své reprezentativnosti.
- Je třeba lépe pochopit a působit ohledně obecné úrovně odporu proti odborovým organizacím na podnikové úrovni.

Evropští sociální partneři a Evropská komise

- Zahraniční investory je třeba přesvědčit, aby vstupovali do sociálního dialogu v České republice ve stejné míře, jako se ho účastní ve svých vlastních zemích.
- Bude nutná finanční pomoc k dosažení plného zapojení českých sociálních partnerů do evropského sociálního dialogu (projekty technické spolupráce, výuka jazyku, atd.).
- Je nutné vybudovat mechanismy, který nám umožní mít prospěch ze zkušeností kolegů ze zahraničí (Německo, Rakousko, atd.).

Česká vláda

- Je třeba vést diskusi o legislativních ustanoveních týkající se Rady hospodářské a sociální dohody v České republice, včetně plánu na vytvoření regionálních struktur

Skupina zaměstnavatelských organizací

Zlepšení české účasti v evropském sociálním dialogu bude založeno na šesti hlavních bodech:

- Zajištění autonomie sociálních partnerů při projednávání věcí týkajících se evropského sociálního dialogu.
- Posílení postavení zaměstnavatelu, zejména finančně, aby mohli změnit interní struktury a mít prospěch z rad expertů.
- Hlubší zapojení do národních institucionálních struktur týkajících se otázek členství v EU a rozhodování.
- Zlepšení komunikačních toků mezi EU a domácí úrovní a dosažení naší plnější integrace do příslušných střešových organizací.
- Zlepšení komunikace mezi zaměstnavatelskými organizacemi navzájem a mezi zaměstnavatelskými organizacemi a odbory, zejména pokud jde o provádění dohod, jiných závazků a společných projektů.
- Další rozvoj sociálního dialogu ve veřejném sektoru

Společná skupina

- Je škoda, že statut pozorovatele/právo účasti vevropském sociálním dialogu bylo priznáno až pred šesti mesíci; v dusledku toho není úroveň českých příprav na takové úrovni, jak by mohla být;
- Česká republika potrebuje zavést mechanismus bipartitního sociálního dialogu, aby bylo možné jednat a maximalizovat konsensus sociálních partneru o otázkách EU.

Ctvrté zasedání (príspevky expertu)

„Úspěšní sociální partneri a úspěšná zasedání“ - prezentace výsledku výzkumu

Jeden z expertu na seminári (Alan Wild) predložil závěry z malého výzkumného projektu provedeného zvlášt s urcením pro tuto radu národních semináru. Ctrnácti vsoucasné době aktivním členum evropského sociálního dialogu - osmi členum odboru a šesti členum zamestnavatelských organizací z „evropské patnáctky“ - byly položeny následující otázky týkající se organizačních charakteristik „více“ a „méně“ úspěšných organizací a pocínání a chování „více“ a „méně“ úspěšných jednotlivcu.

Můžete mi ze své zkušenosti říci, jaké jsou charakteristiky úspěšného sociálního partnera na evropské úrovni? Mohl byste uvést tři nebo čtyři charakteristiky úspěšné organizace sociálního partnera?

Můžete mi ze své zkušenosti říci, jaké jsou charakteristiky nejméne úspěšného sociálního partnera na evropské úrovni? Mohl byste uvést tři nebo čtyři charakteristiky nejméne úspěšné organizace sociálního partnera?

*Prejdeme nyní k chování. Můžete mi říci, jaké je nejdůležitější pocínání a chování, které umožní **jednotlivcum**, aby byli úspěšní, nebo způsobí, že jsou méně úspěšní v evropském sociálním dialogu?*

*Existuje nějaké pocínání nebo chování, které způsobí, že určité **národní delegace** (společne zamestnavatelé i odbory) jsou více či méně úspěšné?*

Účelem tohoto zasedání bylo umožnit účastníkum projít si vlastní diskuse a prezentace ze třetího a čtvrtého zasedání v kontextu znalostí a zkušeností jednotlivcu z různých zemí, které se podílejí již po mnoho let na evropském sociálním dialogu. Plná prezentace je k této zprávě připojena jako příloha 5.

Shrneme-li, při výzkumu byly identifikovány tyto faktory:

Charakteristiky „nejúspěšnějších“ organizací sociálních partneru	Charakteristiky „nejméně úspěšných“ organizací sociálních partneru
✓ Sociální dialog se bere vážne;	5 Chybí priorita nebo zájem o sociální dialog;
✓ Jeden nebo dva jednotlivci mají za sociální dialog jasnou odpovědnost;	5 Není jasné, kdo vlastne organizaci zastupuje;
	5 Není delegována pravomoc - příliš často je nutné

ARITAKE-WILD

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kontinuita zastoupení; ✓ Zástupci jsou na národní úrovni verohodní; ✓ Silná vazba mezi národními a mezinárodními aktivitami; ✓ Jasný proces pro vypracování mandátu; ✓ Jasný proces pro podávání zpetných zpráv; ✓ Procesy pro realizaci dohod; ✓ Poskytnutí dostatečných prostředků - administrativní zázemí, výzkum a IT; ✓ Neustálá přítomnost v Bruselu. 	<ul style="list-style-type: none"> se obracět na národní ústředí; 5 Nízká verohodnost - na národní i evropské úrovni; 5 Na každém zasedání jiný zástupce; 5 Nedostatečný proces pro vypracování jasného mandátu, zpetné zprávy a realizaci; 5 Prepolitizované postoje/organizace, nedostatek nezávislosti, ovlivnění "stranickou politikou"; 5 Nevyhovující média pro elektronickou komunikaci; 5 Malá viditelnost v Bruselu.
---	--

Pocínání/chování „nejúspěšnějších jednotlivců“	Pocínání/chování „nejméně úspěšných jednotlivců“
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Má zájem o vec a motivaci; ✓ Je připraven zkoumat a učit se; ✓ Je trpělivý! ✓ Zná jazyky; ✓ Umí naslouchat; ✓ Pracuje i mimo formální setkání - 10% uvnitř, 90% mimo; ✓ Má schopnost spolupracovat vsítí; ✓ Uvedomuje si kulturní odlišnosti, je citlivý; ✓ Uvedomuje si podmínky jiných zemí; ✓ Vnímá stanoviska jiných národních sociálních partnerů; ✓ Dobře ovládá IT; ✓ Myslí „evropsky“ 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Nemá zkušenosti v kolektivním vyjednávání; 5 Nemá dostatečné jazykové znalosti; 5 Nemá zájem; 5 Je to spíše "politikár"; 5 Není cestný a upřímný; 5 Jeho přístupy jsou nacionalistické; 5 Vystupuje se zámerem, aby jeho jméno bylo v záznamu z jednání; 5 Neumí pracovat s internetem; 5 Nemá schopnost spolupracovat vsítí; 5 Nemá schopnost účinně pracovat mimo formální setkání; 5 Nedokáže se sblížit s ostatními národními sociálními partnery; 5 Pracovník „od 9 do 5“.

Páté zasedání (Jednání k dosažení konsensu)

Charakteristiky, akce a chování, které přispívají k úspěšnému zapojení do sociálního partnerství

Ve světle čtvrtého a pátého zasedání jsme se všech účastníků zeptali, které z nastolených problémů považují za nejdůležitější. Jednoho národního účastníka za druhým jsme pak požádali o vyjádření, každý námet jsme zaznamenali a výsledkem byl dlouhý seznam. Níže uvedený seznam přesně odpovídá tomu, co bylo zaznamenáno při jednání. Nevyjadřuje pořadí důležitosti, odráží pouze časové pořadí námětů, které byly vysloveny. Neodráží skutečnost, že některé náměty byly uvedeny vícekrát.

<ul style="list-style-type: none"> ◆ Najít zdroje pro technickou podporu. ◆ Dva partneři s jasně vymezeným mandátem. ◆ Informační síť a zpetné informace, snad pomocí elektronické pošty, atd. ◆ Povzbuzovat v rámci organizací evropské myšlení mezi zaměstnavateli. ◆ Vytvořit odpovídající vnitřní struktury pro členství a integraci do evropského sociálního dialogu. ◆ Připravovat experty na evropský sociální dialog, dát jim dostatečný mandát a kvalifikaci. ◆ Vytvoření efektivního mechanismu sociálních partnerů pro přípravu a implementaci společných postojů ve vztahu k EU, mělo by být navázáno na národní tripartitní dialog. ◆ Vytvářet expertizu/zázemí pro informační systém. ◆ Zajistit finanční podporu pro vytvoření tohoto zázemí buď s pomocí EU nebo s pomocí vlastního státu. ◆ K naplnění našeho potenciálu jako clenu evropských institucí vyšší úrovně je nutná vzdělávací práce. Na EU je zapotřebí se dívat jako na proces, ne něco statického (jedoucí vlak).
--

ARITAKE-WILD

- ◆ Skolení o tom, co se v Evropě děje, jak máme tyto informace předávat.
- ◆ Učit se z nejlepší praxe/příkladu úspěchu členských států pokud jde o monitorování pracovní a ekonomické situace - jak to dělat (příklad Dublinské nadace).
- ◆ Důstojné zaměstnání, důstojné sociální programy, vysoká konkurenceschopnost - akceptovat a rozvíjet tuto kulturu.
- ◆ Identifikovat finanční a lidské zdroje nutné pro účinnou účast v evropském sociálním dialogu.
- ◆ Jasné komunikační kanály, informování veřejnosti.
- ◆ Více využívat mladých expertů, kteří jsou energičtější, asertivní a mají lepší jazykové znalosti.
- ◆ Spolupráce mezi českými a evropskými organizacemi.
- ◆ Nevynalézat zvláštní českou cestu, přidržet se popsaných praktických postupů, určit, jak se k nim přiblížit a provádět je.
- ◆ Zduraznovat a rozšiřovat význam sociálního dialogu, mnoho lidí si to stále neuvedomuje.
- ◆ Zlepšovat komunikaci na všech úrovních mezi zaměstnavateli a odbory, protože to je základna bipartitních struktur.
- ◆ Jsou nutná jasná pravidla pro stálou bipartitní spolupráci, abychom byli schopni systém využívat (písemná pravidla, písemné dohody).
- ◆ Ochota partnerů k dohodě a chování nutné k zvládnutí tohoto úkolu během vyjednávání, mít lidi s vlastnostmi umožňujícími dosáhnout dohody a najít řešení. Někdy osobnostní problémy brání tomu, aby se realizovaly pozitivní věci.
- ◆ Jasná identifikace mandátu a pravomoci, využívání zkušeností současných členských států a využívání našich zkušeností z vyjednávání na odvetvové úrovni.
- ◆ Rozšiřování informací až na nejvyšší úroveň.
- ◆ Autonomie sociálního dialogu, definování obsahu sociálního dialogu, výběr předmětu jednání - dvě strany sociálního dialogu mají různé priority. Potřeba vytvořit mechanismus pro definování obsahu sociálního dialogu.
- ◆ Zvláště důležitá je kvalita expertů, měli by to být lidé, kteří jsou pro celoživotní učení.
- ◆ Restrukturalizovat nejen organizace zaměstnavatelů, ale také jejich jednotlivé členy. Vytvořit interní struktury, které by byly přímo zapojeny do sociálního dialogu, protože tyto specializované struktury dosud neexistují.
- ◆ Zajistit, aby proces byl kontinuální.
- ◆ Evropské myšlení, vytvářet vazbu mezi národními a mezinárodními otázkami.
- ◆ Velmi důležité je rozvíjet bilaterální sociální dialog - musí být oficiální, tato vyjednávání nám umožňují poznat myšlení druhé strany a vzájemně si lépe porozumět.
- ◆ Udržení sociálního smíru ve vlastní zemi a v Evropě pomocí sociálního dialogu.
- ◆ Vzhledem k omezenému počtu expertů v organizacích zaměstnavatelů bychom měli pečlivě vybírat organizace, k nimž naše experty posíláme, když jich nemáme dost.
- ◆ Potřeba kvalitnějších informací.
- ◆ Je zapotřebí zlepšit pověst odboru.
- ◆ Ochota sociálního partnera dospět k dohodě a, když je dohoda dosažena, postupovat ve shodě s dohodou a provádět ji.
- ◆ Umožnit mobilitu pracovních sil, celoživotní učení.
- ◆ Současný nedostatek finančních zdrojů u sociálních partnerů je zapotřebí projednat na platformě tripartitního dialogu.
- ◆ V bipartitním dialogu bychom měli začít budovat model k provádění dohod uzavřených mezi sociálními partnery. Provádění kolektivních smluv v České republice není plně uspokojivé.
- ◆ Problém překladu, na něj je málo času (technický problém).
- ◆ Efektivnější využití zdrojů v odborech.
- ◆ Přílišné zasahování státu do vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Menší role státu a posílení bipartitního dialogu.
- ◆ Budování důvěry mezi skupinami.

ARITAKE-WILD

Poté co se účastníci poporade vyjádřili, byli experti požádáni, aby sdělili svůj názor na to, co považují za největší priority pro české sociální partnery. Na tomto krátkém zasedání uvedli experti a sociální partneři na evropské úrovni následující body:

- Pristupující zeme nastupují do jedoucího vlaku. Je důležité, aby rychle vyřešily uvedené problémy a daly prioritu tem z nich, které usnadní rychle a hladce zvládnout prechodné období po vstupu;
- Finanční zdroje: Sociální partneři by meli zacít hledáním vlastních zdroju. Jsou k dispozici i další možnosti financování, ale rozhodující je zvýšit a lépe využívat současné zdroje;
- Celkove posouzeno se zdá, že čeští sociální partneři mají dobré predpoklady vyrovnat se s existujícími problémy. Struktura české ekonomiky je velmi podobná strukture jiných zemí EU a totéž platí o vyspelosti přístupu českých sociálních partneru. Existuje dlouhodobá výzva: vsouvislosti se zmenami vekonomie, a jak bude vzrustat duležitost sektoru služeb, vzniknou nové výzvy pro kolektivní přístupy. Sociální partneři budou muset uvažovat, jakým způsobem se ktemto problémum postaví.

Po této všeobecné diskusi byli všichni národní účastníci vyzváni, aby vybrali tři otázky ze shora uvedeného „dlouhého seznamu“, na kterých by následující den chteli dále pracovat. Toto více zamerené vyjádření jednotlivých účastníku dospelo ke konsensu o ctyrech širokých oblastech:

Finanční zdroje	Kde najít zdroje financování. Vedle zdroju financování vne organizací je zapotřebí uvažovat o vnitřní reorganizaci financování a priorit v organizacích. Mezi uvádenými příklady bylo: rozširovat clenskou základnu, rozvíjet další typy služeb, obrátit se na další organizace, které mohou pomoci preklenout nedostatky v technické podpore.
Příprava lidí	Rozvíjet organizační kompetenci prostrednictvím lidí, kteří mohou rychle vstreat informace a disponují kombinací dobrých jazykových a profesionálních znalostí.
Úcinná bipartitní struktura	Je treba rozvíjet bipartitní dialog, ale s příslušným stupnem návaznosti mezi bipartitními a tripartitními strukturami. Musí existovat návaznost bez ztráty autonomie sociálních partneru. Odhodlání, aby bipartitní dialog fungoval, je stejne duležité, jako stanovení jasných pravidel týkajících se jeho prubehu - at již jsou tato pravidla formální nebo neformální.
Evropské myšlení	Další rozvoj evropského myšlení pomocí zlepšené komunikace, „prodat“ ideu evropského sociálního dialogu a presvedcit obyvatelstvo, že „Evropa to jsme my“.

Vecer byly tyto ctyri široké oblasti preformulovány do konkrétních popisu úkolu a preloženy pro potreby pracovních skupin.

Druhý den (10.brezna)

Šesté zasedání (pracovní skupiny)

Vypracování plánu cinnosti

ARITAKE-WILD

Tri pracovní skupiny: opet jedna odborová skupina, jedna zaměstnavatelská skupina a jedna společná skupina. Skupiny dostaly tri hodiny na vypracování odpovědí k následujícím otázkám:

Za své organizace (nebo společně) vypracujte konkrétní plán činnosti k vyřešení čtyř následujících problémů:

Otázka c.1: *Jak vaše organizace zajistí, že bude venovat potřebné finanční zdroje na podporu účinné účasti v evropském sociálním dialogu? Uvažujte o prerozdelení vnitřních zdrojů a o získání dodatečných zdrojů.*

Otázka c.2: *Jak navrhujete vytvořit efektivní bipartitní sociální dialog? Navrhnete konkrétní termínovaný plán činnosti, který vám umožní mít k dispozici do 30. dubna 2004 alespoň minimální proces.*

Otázka c.3: *Jak vaše organizace zajistí, že uskuteční iniciativy rozvoje lidských zdrojů, které zvýší účinnost vašeho působení v evropském sociálním dialogu? Zvažte okamžité akce spojené s vaším vstupem do evropského sociálního dialogu k 1. květnu 2004 a střednědobé a dlouhodobé aktivity, které dále posílí vaše působení.*

Otázka c.4: *Co musíte udělat, abyste ve své organizaci a mezi svými členy posílili „evropské myšlení“? Jak se dostanete k podnikům a pracovníkům, kteří nejsou vašimi členy?*

Každá skupina jmenovala svého předsedu/zpravodaje a experti byli rozděleni do skupin stejným způsobem jako při třetím zasedání.

Sedmé zasedání (Zprávy pracovních skupin)

Vypracování plánu činnosti

Zpravodajové skupin předložili následující závěry z práce skupin:

Společná skupina

- Zástupci obou partnerů vypracují do 30. dubna příslušnou dohodu o bipartitním dialogu. Na tomto setkání budeme také jednat o pilotním programu na téma práce na dálku.
- Sociální partneři posoudí své finanční zdroje a připraví návrhy na získání dalších finančních zdrojů z EU pro konkrétní aktivity. Tyto zdroje budou využity pro vybudování informačního střediska, atd.
- Informace o bipartitní spolupráci by měly být k dispozici na webových stránkách sociálních partnerů.

Zaměstnavatelská skupina

Konstatovalo se, že česká zaměstnavatelská skupina není jednotný celek. Různé organizace pracují různým způsobem a cílí různým problémům a překážkám.

Finanční zdroje

Prioritní financování potřebují tři oblasti:

- Modifikace vnitřní struktury organizací v souvislosti se vstupem do EU. *V každé organizaci určí konkrétní osobu (osoby) zabývající se evropskými záležitostmi.*
- Cestovné expertů v souvislosti s evropským sociálním dialogem. *Účast expertů na*

ARITAKE-WILD

zasedáních ESD často hradí EU, ale s významnými časovými prodlevami. Organizace by si mely zřídit zvláštní fond, aby peníze na vysílání expertu byly vždy k dispozici a po refundaci by byly peníze do fondu vráceny.

- Všeude, kde je to možné, by zaměstnavatelské organizace mely spojit své síly, aby tak zvýšily svou účinnost. *Propojení do sítí a užší spolupráce mezi zaměstnavatelskými organizacemi pro efektivnější využívání expertu a harmonizaci stanovisek zaměstnavatelů k evropským otázkám.*

K řešení těchto otázek potřebujeme:

- Informovat vedení našich organizací o této diskusi a těchto návrzích; projednat s finančními řediteli možnost zřízení cestovního fondu a dohodnout se, jak organizovat potřebné schůzky k zahájení pravidelné spolupráce.
- Tyto otázky projednat v každé organizaci do 27. dubna s nejvyšším vedením a zjistit, čeho je možné prakticky dosáhnout. Delegáti tohoto semináře se 27. dubna sejdou, aby projednali odezvu.
- Urcit jak nejlépe dostat a nejlépe využít zdrojů z EU a MOP. Termín k tomu je podzim 2004.

Rozvoj lidí

- Všichni souhlasí s tím, že rozvoj lidských zdrojů je pro zlepšení účinnosti evropského sociálního dialogu nezbytný.
- Každá organizace provede průzkum s cílem zjistit jaké experty má, a jaký typ výcviku je třeba jim poskytnout, abychom mohli maximalizovat účinnost naší práce v rámci EU.
- Organizace musí vypracovat strategii přijímání mladých i zkušených lidí. Musíme vypracovat seznam požadavků a přesně specifikovat, co hledáme.
- Termín pro tuto práci je září 2004.

Evropské myšlení/sdílení informací

- Zajistit, aby evropské otázky byly odpovídajícím způsobem prezentovány vsoučasných prostředcích pro poskytování informací, například na webových stránkách, vbulletinech, časopisech a novinách.
- Rovněž je zapotřebí uveřejňovat naše stanoviska k různým záležitostem EU.
- Před volbami do Evropského parlamentu vypracuje každá organizace zaměstnavatelů jednorázovou strategii pro ovlivnění vnímání Evropy veřejností a vybízení k účasti ve volbách.

Odborová skupina

Finanční zdroje

- Kvantifikace pravděpodobných výdajů nutných pro přípravu a trvalou účast na evropském sociálním dialogu s termínem března 2004, aby mohla být předložena jako bod porady jednání na první zasedání výboru pro rozpočet na rok 2005.
- Práce s organizacemi zaměstnavatelů ke stanovení společných cílů pro semináře a sdílení nákladů. Pokud jde o společné financování, rovněž práce s MOP a Evropskou komisí na projektech sociálního dialogu.
- Získávání členu a členské příspěvky jakožto prostředek finančních zdrojů.

ARITAKE-WILD

- Využít semináře EOK k řízení projektu jako prostředku ke zjištění, které rozpočtové řádky jsou relevantní pro projekty evropského sociálního dialogu a rozvíjet dovednosti pro získání těchto finančních prostředků (například jak vypracovat návrh projektu pokud jde o obsah a rozpočet).

Príprava lidí

- Jazykové znalosti:
 - účastnit se jazykových kurzů ETUCO
 - přehodnotit personální kritéria/kritéria pro přijímání pracovníků se zdůrazněním jazykových znalostí
- Výmenné programy/stáže: spolupráce s organizacemi okolních zemí/ s Radou mladých CMKOS /pobyty
- Jazykové kurzy na internetu, korespondenční kurzy v jazykových a komunikačních znalostech
- Síť intranetu k usnadnění komunikace mezi konfederacemi a odborovými svazy
- Termín: konec roku 2004.

Evropské myšlení/sdílení informací

- Účast na akcích EOK k rozšíření EU, volby do Evropského parlamentu, evropský sociální model, atd. (například Akční den EOK počátkem dubna)
- Využít různých médií, jako jsou časopisy, deníky, webové stránky, atd. ke sdělování stanovisek na různá témata a poskytnout přístup k informacím o současném dění
- Komunikace s necleny - prozkoumáním možností spolupráce s organizacemi zaměstnavatelů jako je sdružení malých a středních podniků
- Možnost komunikovat prostřednictvím podnikových (zaměstnaneckých) rad v některých podnicích, kde odbory nemají zastoupení. Zákoník práce umožňuje zakládat zaměstnanecké rady, to se však ještě v širším měřítku nedeje.

Fungování bipartitního dialogu

- Vytvořit systém bipartitního dialogu a vyzkoušet jej na případu práce na dálku.
- Bylo by vítané, kdyby organizace zaměstnavatelů vytvořily pro účely jednání jednu hlavní skupinu.
- Mohli bychom organizovat některé aktivity na pomoc zvýšení kvality odvetvového sociálního dialogu.

Osmé zasedání (jednání k dosažení konsensu)

Vypracování plánu činnosti

Behem diskuse o zprávách pracovních skupin v plénu bylo dohodnuto, že pro prioritní otázky by bylo vhodné vypracovat plány činnosti. Tyto plány by měly rozdělit odpovědnost mezi čtyři skupiny zastoupené na semináři: odbory, organizace zaměstnavatelů, společná odpovědnost národních sociálních partnerů a společná odpovědnost organizací sociálních partnerů na evropské úrovni.

Bylo dohodnuto, že formální plány činnosti vypracované na semináři by měly být proveditelné a zaměřené na určitý problém. Konstatovalo se, že četné myšlenky

ARITAKE-WILD

obsažené v pracovních materiálech uvedených výše, ale konkrétně nezarazené do plánu činnosti, by se měly dále sledovat a nemelo by se na ne zapomenout.

Všichni účastníci se dohodli na následujícím postupu

Finanční zdroje			
<i>Odbory</i>	<i>Organizace zaměstnavatele</i>	<i>Společné akce národních sociálních partnerů</i>	<i>Společné akce evropských sociálních partnerů</i>
<p>Kvantifikace pravděpodobných výdajů nutných pro přípravu a trvalou účast na evropském sociálním dialogu s termínem březen 2004, aby mohla být předložena jako bod porady jednání na první zasedání rozpočtového výboru na rok 2005.</p> <p>Práce s organizacemi zaměstnavatelů k stanovení společných cílů pro semináře a sdílení nákladů. Pokud jde o společné financování rovněž práce s MOP a Evropskou komisí na projektech sociálního dialogu.</p> <p>Využít semináře EOK k řízení projektu jako prostředku ke zjištění, které rozpočtové řádky jsou relevantní pro projekty evropského sociálního dialogu, a rozvíjet dovednosti jak získávat tyto finanční prostředky (například jak vypracovat návrh projektu pokud jde o obsah a rozpočet).</p> <p>Kampaně na získávání členu pro zvýšení finančních prostředků</p>	<p>Setkat se 27. dubna k posouzení výsledku vnitřních diskusí vedení k:</p> <p>Identifikaci klíčové osoby (osob) odpovědné za otázky EU, zejména evropský sociální dialog.</p> <p>Zřízení „fondu pro cestovné expertů“ ke snížení problému toku hotovostí způsobených pozdní úhradou výloh Evropskou komisí.</p> <p>Vytvoření sítě zástupců zaměstnavatelů na jednáních EU s cílem koordinovat pozice české podnikatelské komunity a zajistit zpětné informace.</p>		<p>Diskutovat s Evropskou komisí o způsobech jak zvýšit finanční podporu organizacím sociálních partnerů a požádat Evropskou komisi, aby organizovala seminář s cílem vyjasnit stávající možnosti finanční podpory.</p>

ARITAKE-WILD

k dispozici.			
--------------	--	--	--

Příprava lidí			
<i>Odbory</i>	<i>Organizace zaměstnavatele</i>	<i>Společné akce národních sociálních partnerů</i>	<i>Společné akce evropských sociálních partnerů</i>
<p>Jazykové znalosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - účastnit se jazykových kurzů ETUCO - přehodnotit personální kritéria/kritéria pro přijímání pracovníků s cílem zajistit jazykové znalosti - přehodnotit vyučovací metody v organizovaných jazykových kurzech, kterých se účastní odboroví experti. <p>Využívat výmenných programů/stáží: ve spolupráci s EOK a s organizacemi okolních zemí</p> <p>Prohloubit „dimenzi EU“ v Rade mladých CMKOS.</p> <p>Využít intranetu („Regionet“) k usnadnění komunikace o otázkách EU mezi konfederací a všemi ostatními úrovněmi odborových struktur.</p> <p>Termín: Konec roku 2004.</p>	<p>Do konce zříjí organizace zaměstnavatele:</p> <p>Provedou posouzení silných a slabých stránek svých schopností pokud jde o odborné a jazykové znalosti s cílem zjistit potřeby školení.</p> <p>Zajistí, že kritérium jazykových znalostí se stane součástí strategie přijímání nových pracovníků.</p>		

Evropské myšlení / Sdílení informací

ARITAKE-WILD

<i>Odbory</i>	<i>Organizace zaměstnavatele</i>	<i>Společné akce národních sociálních partnerů</i>	<i>Společné akce evropských sociálních partnerů</i>
<p>Zajistit, aby v médiích byly informace o akcích pořádaných EOK o rozšíření EU, volbách do Evropského parlamentu, evropském sociálním modelu, atd. (například Akční dny EOK počátkem dubna) na podporu evropského myšlení.</p> <p>Využít médií, jako novin, časopisu, webových stránek, atd., ke sdělování stanovisek k různým otázkám EU a poskytnout přístup k informacím o současném dení.</p> <p>Co nejlépe využívat internetu a intranetových korespondenčních kurzů pro rozvoj informací a komunikace a zpevnění vazby ohledně otázek EU.</p> <p>Kontaktovat české organizace malých a středních podniků, pokud tam není odborové zastoupení, s cílem posoudit optimální způsob, jak informovat jejich zaměstnance o procesu evropské integrace.</p> <p>Využít mechanismu a aktivit evropských podnikových rad jako</p>	<p>Lépe využívat existujících informačních kanálů pro publicitu relevantnosti iniciativ EU pro podnikatelskou komunitu.</p> <p>Do konce května vybízet k účasti ve volbách do Evropského parlamentu a usilovat o zvýšení porozumění veřejnosti tomu, že české zapojení do EU je důležité.</p>		

ARITAKE-WILD

<p>příkladu kultury evropského myšlení.</p> <p>Podporovat evropský dialog na odvetvové úrovni jako prostředek na podporu evropského myšlení</p>			
---	--	--	--

Bipartitní dialog			
<i>Odbory</i>	<i>Organizace zaměstnavatelů</i>	<i>Společné akce národních sociálních partnerů</i>	<i>Společné akce evropských sociálních partnerů</i>
		<p>Do 30. dubna vypracovat dohodu o bipartitní spolupráci; v rámci těchto diskusí budou témata jako jsou práce na dálku a celoživotní učení pilotními programy bipartitní spolupráce.</p> <p>Na webových stránkách organizací sociálních partnerů rozšiřovat informace týkající se bipartitní spolupráce</p>	

Zasedání skončilo všeobecnou dohodou, že za velmi krátkou dobu se podařilo hodně dosáhnout. Nejenže bylo dohodnuto vážné přemýšlení o radě akcí, ale samotné zasedání pomohlo upevnit velmi konstruktivním způsobem pozitivní vztahy mezi národními sociálními partnery. Panoval názor, že každý seminář může jedine pomoci zlepšit schopnosti a definovat potřeby, ať již jde o otázky financování, organizace, jazykových znalostí, atd.

Byl vysloven dík hostům za jejich trpělivost a pomoc, kterou projevíli během diskusí. Byla vyslovena naděje, že se v rámci českých potřeb bude rozvíjet bilaterální sociální dialog a že bude moci i přispět k evropskému sociálnímu dialogu.

Rovněž byl vysloven dík všem, kteří se podíleli na přípravě a provedení semináře.

Seznam příloh

Příloha 1 Program semináře



Návrh programu

Společný projekt organizací evropských sociálních partnerů:

Účast sociálních partnerů zemí střední a východní Evropy v evropském sociálním dialogu:

Jaké jsou potřeby sociálních partnerů?

Národní seminář c. 3

Místo konání: Praha, hotel Pyramida, Belohorská 24, 169 00 Praha 6

Datum: 9. a 10. března 2004

9. března 2004, úterý

09.00 - 09.30	registrace		
09.30 - 10.00	Úvod a privítání	plenární zasedání	
10.00 - 10.45	"Vysvětlení evropského sociálního dialogu"	plenární zasedání	Alan Wild
10.45 - 11.00	prestávka		
11.00 - 13.00	Tri soubežné pracovní skupiny: Skupina 1: "Co potrebujeme udelat, abychom vybudovali na národní úrovni úspěšné partnerské organizace sociálního dialogu, které budou schopné efektivně přispívat evropskému sociálnímu dialogu?" - skupina odboráru Skupina 2: "Co potrebujeme udelat, abychom vybudovali na národní úrovni úspěšné partnerské organizace sociálního dialogu, které budou schopné efektivně přispívat evropskému sociálnímu dialogu?" - skupina zaměstnavatelu Skupina 3: "Které kroky a jaké chování zajistí našim společným jednáním co největší úspěch?" - společná skupina odboru a zaměstnavatelu	pracovní skupiny	
13.00 - 14.00	obed		
14.00 - 15.00	Zprávy ze všech tří skupin	plenární zasedání	
15.00 - 15.15	prestávka		
15.15 - 16.00	Prezentace výzkumu "Úspěšní sociální partneři a úspěšná jednání - poučení ze zkušeností"	plenární zasedání	Alan Wild
16.00 - 18.00	Všeobecná diskuse a shoda na charakteristikách, akcích a chování, které přispívají k našemu úspěšnému zapojení do sociálního partnerství	plenární zasedání	
18.00	Záver prvního dne	plenární zasedání	

ARITAKE-WILD

	Vecere		
--	--------	--	--

10. brezna 2004 - streda

09.00 - 12.00	<p>Tri soubežné pracovné skupiny:</p> <p>Skupina 4: "Jaké jsou - na základe vcerejších záveru - otázky, na nichž musíme pracovat, aby naše organizace byly co nejefektivnější v sociálním dialogu na evropské úrovni? Jaké konkrétní kroky musíme udelat?" - skupina odboráru</p> <p>Skupina 5: "Jaké jsou - na základe vcerejších záveru - otázky, na nichž musíme pracovat, aby naše organizace byly co nejefektivnější v sociálním dialogu na evropské úrovni? Jaké konkrétní kroky musíme udelat?" - skupina zamestnavatelu</p> <p>Skupina 6 "Jaké jsou - na základe vcerejších záveru - otázky, na nichž musíme pracovat, aby naše organizace byly co nejefektivnější v sociálním dialogu na evropské úrovni? Jaké konkrétní kroky musíme udelat?" - spolecná skupina odboráru a zamestnavatelu</p>	pracovní skupiny	
12.00 - 13.00	Zprávy ze všech tří skupin	plenární zasedání	
13.00 - 14.00	obed		
14.00 - 16.30 Prestávka v 15.00	Diskuse a shoda na klíčovách otázkách a konkrétních krocích, které musí odbory a zamestnavatelé udelat jednotlivě i spolecne.	plenární zasedání	
16.30 - 17.00	Závěrečná slova	plenární zasedání	