

ARITAKE-WILD

Wspólny projekt Europejskich Organizacji Partnerów Społecznych;

"Udział Partnerów Społecznych CEEC w europejskim dialogu społecznym:

..... jakie są potrzeby partnerów społecznych? "

Raport z polskiego krajowego seminarium
Warszawa
Polska
20 i 21 Czerwca 2004

Przygotowany przez ARITAKE-WILD
Czerwiec 2004

Wspólny Projekt Organizacji Europejskich Partnerów Społecznych grupy CEEC:

" Udział Partnerów Społecznych CEEC w europejskim dialogu społecznym:

ARITAKE-WILD

..... diagnoza rzeczywistych potrzeb”

Warszawa
Polska
20 i 21 Czerwca 2004

Ostatnie z serii pięciu krajowych seminariów zaprojektowanych w celu określenia organizacyjnych i indywidualnych charakterystyk, które umożliwią uczestnikom efektywny udział w Europejskim Dialogu Społecznym miało miejsce w Polsce 20 i 21 czerwca 2004r.

Cele dla polskich partnerów podczas dwudniowego seminarium były następujące;

- Określenie charakterystyk organizacji i osób, które pozwolą na najbardziej efektywny udział w Europejskim Dialogu Społecznym;
- Rozwój indywidualnych planów organizacji partnerów społecznych oraz planów wspólnych działań w celu przygotowania do ich pełnego udziału w procesie Europejskiego Dialogu Społecznego po niedawnym wstąpieniu do UE.

W seminarium uczestniczyli przedstawiciele organizacji polskich pracodawców i związków zawodowych; przedstawiciele europejskich partnerów społecznych UNICE, UEAPME, CEEP i ETUC (EKZZ) oraz eksperci. Pełna lista uczestników jest dołączona jako załącznik jeden.

Metodologia seminarium została zaplanowana tak, aby zapewnić maksymalny udział polskich związków zawodowych i pracodawców oraz „wartość dodaną” w postaci wkładu wnoszonego przez przedstawicieli europejskich organizacji partnerów społecznych a także ekspertów. Największą częścią seminarium stanowiły dyskusje w małych grupach roboczych z regularnymi plenarnymi spotkaniami mającymi na celu podsumowanie prac i sesjami wypracowującymi konsensus. Dla późniejszego ułatwienia tworzenia i rozwoju idei oraz strategii prace grup roboczych były prowadzone w języku polskim z dostępnym „delikatnym” tłumaczeniem dla przedstawicieli europejskich partnerów społecznych i ekspertów. Pełne tłumaczenie było zapewnione podczas sesji plenarnych.

Dodatkowo w celu zmaksymalizowania dwustronnej dyskusji, porozumienia i planowania działań podczas dyskusji grup roboczych wyodrębnione zostały trzy grupy: pierwsza złożona wyłącznie z przedstawicieli związków zawodowych, druga złożona wyłącznie z przedstawicieli organizacji pracodawców i trzecia – grupa mieszana. Wyniki prac poszczególnych grup były prezentowane i dyskutowane na sesjach plenarnych. Pierwszy dzień seminarium został poświęcony na określenie najważniejszych charakterystyk, działań i zachowań, które doprowadza do udanego udziału polskich

ARITAKE-WILD

partnerów społecznych w Europejskim Dialogu Społecznym. Poprzez naprzemienne przeplatająca się kombinacje grup roboczych, spotkań podsumowujących, wkładu ekspertów oraz sesji wypracowujących konsensus, uczestnicy byli zachęcani (zmotywowani) do opracowania krótkiej listy najważniejszych kwestii, którymi ich zdaniem należy się zająć. Dzień drugi został poświęcony na rozwinięcie planów działań indywidualnych partnerów społecznych oraz działań wspólnych dla każdej z priorytetowych kwestii, które zmaksymalizują w możliwie najkrótszym czasie efektywność udziału polskich partnerów społecznych w Europejskim Dialogu Społecznym.

Ten raport zachowuje format przebiegu seminarium, zawierając przeglądowy raport z każdej spośród osmiu sesji roboczych i kończąc się na uzgodnionym planie działań, który był rezultatem końcowej sesji plenarnej. Szczegółowy program seminarium jest załączony jako załącznik dwa, jednakże osiem sesji roboczych składających się na seminarium może być podsumowane w sposób następujący;

	Zarys przedmiotu sesji	Charakterystyka sesji
Sesja pierwsza	"Definicja Europejskiego Dialogu Społecznego".	Sesja plenarna – prezentacje ekspertów
Sesja druga	"Kreowanie osiągających sukces organizacji i osób na potrzeby Europejskiego Dialogu Społecznego".	Grupy robocze
Sesja trzecia	Wyniki prac grup roboczych. "Kreowanie osiągających sukces organizacji i osób dla Europejskiego Dialogu Społecznego".	Prezentacje plenarne
Sesja czwarta	"Skuteczni partnerzy społeczni i udane spotkania" – prezentacja wyników badań naukowych .	Plenarna sesja – prezentacje ekspertów
Sesja piąta	"Cechy, działania i zachowania, które przyczynia się do udanego udziału w partnerstwie społecznym".	Plenarna sesja budująca konsensus
Sesja szósta	"Rozwój planu działań dla osiągnięcia uzgodnionych celów priorytetowych"	Grupy robocze
Sesja siódma	Wyniki prac grup roboczych. " Rozwój planu działań dla osiągnięcia uzgodnionych celów priorytetowych"	Prezentacje plenarne
Sesja ósma	Dyskusja i uzgodnienia dot. konkretnych planów działań	Plenarna sesja budująca konsensus

DZIEN PIERWSZY (20 Czerwca)

Sesja pierwsza (Prezentacje ekspertów)

Definicja Europejskiego Dialogu Społecznego

Historia, ewolucja, uczestnicy, zasady pracy, praktyki oraz priorytety Europejskiego Dialogu Społecznego zostały streszczone w oficjalnych prezentacjach przedstawionych przez jednego z ekspertów biorących udział w seminarium (Alan Wild) oraz Dyrektora ds. Spraw Społecznych UNICE (Thérèse de Liedekerke). Te prezentacje są dołączone jako załączniki odpowiednio trzy i cztery. Oprócz tego przedstawiciele europejskich partnerów społecznych; Maria-Helena Andre z ETUC; Lilliane Volozinskis z UEAPME; oraz Inge Reichert z CEEP krótko skomentowali podobieństwa i różnice w podejściu reprezentowanych przez nich organizacji do budowania stanowisk negocjacyjnych, procesu powstawania uzgodnień, metod komunikacji i wdrażania.

Na koniec sesji pierwszej polscy partnerzy społeczni zostali zostawieni z serią specyficznych pytań do rozważenia podczas trwania seminarium;

- Jak zorganizować uczestników dyskusji i wnieść wkład do konsultacji?
- Jak przygotować wkład merytoryczny do negocjowania mandatów?
- W jaki sposób te mandaty zostaną zatwierdzone?
- W jaki sposób będą się wzajemnie komunikować?
- W jaki sposób wytłumaczyć członkom wypracowane kompromisy?
- W jaki sposób zorganizują procedury mające na celu wdrażanie ustaleń?

Sesja druga (Prace grupy roboczej)

“ Kreowanie osiągniętych sukcesów organizacji i osób na potrzeby Europejskiego Dialogu Społecznego ”

Przedstawiciele krajowi zostali podzieleni na trzy grupy robocze. Dwie trzecie przedstawicieli związków zawodowych sformowało “grupe związków zawodowych”; dwie trzecie pracodawców sformowało grupe organizacji “pracodawców”, a pozostała jedna trzecia wszystkich uczestników sformowała grupe “wspólna”. Przedstawiciele UNICE i UEAPME wraz z jednym z ekspertów dołączyli do grupy organizacji pracodawców;

ARITAKE-WILD

przedstawiciel ETUC wraz z jednym ekspertem dołączyli do grupy związków zawodowych; drugi przedstawiciel ETUC, przedstawiciel CEEP oraz jeden ekspert dołączyli do grupy wspólnej. Dla każdej z grup został wybrany przewodniczący/sprawozdawca, znajdujący się na liście uczestników krajowych.

Grupom roboczym dano 90 minut na rozwiązanie następujących pytań;

- *Czego potrzebujemy aby zbudować udany dialog organizacji partnerów na poziomie krajowym aby były zdolne do efektywnego uczestnictwa w Europejskim Dialogu Społecznym? (Grupa związków zawodowych i organizacji pracodawców)*
- *Działania i zachowania gwarantujące maksymalnie efektywne spotkania stron (grupa wspólna)*

Sesja trzecia (rezultaty pracy grupy roboczej)

“ Kreowanie efektywnie działających organizacji i osób na potrzeby Europejskiego Dialogu Społecznego”

Raport z prac trzech grup roboczych przedstawia następujące rezultaty ;

Grupa związków zawodowych

- Potrzebna jest wola organizowania i koordynowania działań partnerów społecznych oraz minimalizowania podziałów.
- Dyskusje muszą skupiać się na budowaniu konsensusu. Polskie podejście w chwili obecnej jest bardziej kojarzone z „niszczeniem” drugiej strony.
- Partnerzy społeczni powinni mocniej pracować nad uznaniem, respektowaniem i poznawaniem się na wzajem.
- Rząd jest stroną bilateralnego procesu ponieważ państwo pozostaje wielkim pracodawcą. To może być trudne kiedy rząd popiera działania, czy proces legislacyjny z przyczyn politycznych nie odzwierciedlających punktu widzenia „autentycznych” partnerów społecznych.
- Partnerzy społeczni powinni zaangażować się w problemy wykraczające poza politykę socjalną. Polityka fiskalna zaprojektowana dla stymulowania napływu zagranicznych inwestycji ma istotne efekty społeczne i partnerzy społeczni powinni być wysłuchani.

ARITAKE-WILD

- Zapotrzebowanie na szkolenia językowe i tłumaczenia wzrosło jako, że dokumenty i seminaria EU są często w języku angielskim i czasami francuskim.
- Brak jest zainteresowania ze strony mediów i społeczeństwa wieloma zagadnieniami dotyczącymi szczególnie związków zawodowych i ogólnie partnerów społecznych. Poprzez zwiększenie „widoczności” partnerów społecznych w mediach opinia publiczna powinna ulec poprawie.
- W celu połączenia elastyczności biznesu i efektywności z interesami pracobiorców powinny zostać wytyczone drogi budowania konsensusu i znajdowania wspólnych rozwiązań.
- Związki zawodowe posiadają bardzo dobrze wykształconych ludzi zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym zarówno w kategorii ekspertów jak i działaczy. Niepokojący jest jednak brak zrozumienia społecznego dla wysiłków podejmowanych przez związki zawodowe na rzecz ochrony miejsc pracy i zabezpieczenia lepszych jej warunków.

Grupa organizacji pracodawców

- Istnieje potrzeba poprawienia przepływu informacji dotyczących zagadnień europejskich pomiędzy organizacjami pracodawców.
- Brak jest dostatecznej wiedzy na temat spraw EU, co ogranicza poziom udziału pracodawców.
- Większość organizacji nie posiada reprezentacji w Brukseli; a jest to coś, co mogłoby znacząco poprawić poziom udziału i zrozumienia EU.
- Brak jest bieżących procedur ułatwiających spotkania przedstawicieli pracodawców oraz brak dostępu do ekspertów w kluczowych zagadnieniach merytorycznych.
- Pomimo, iż te problemy nie dotyczą wszystkich organizacji pracodawców, większość z nich wymaga poprawy w pewnych albo wszystkich z powyższych zagadnień.

Grupa wspólna

- Istnieje potrzeba utworzenia krajowej platformy dwustronnego dialogu dot. zagadnień UE.
- Dalsze szkolenie i rozwój osób zaangażowanych w dialog społeczny muszą być podejmowane.
- Należy brać pod uwagę rolę firm ponadnarodowych (międzynarodowych koncernów), zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym.
- Partnerzy społeczni muszą określić wspólne pola zainteresowań określonych zagadnień (jak ubezpieczenia społeczne) oraz zagadnień na poziomie sektorowych (jak prace związane z restrukturyzacją lub szybkim wzrostem gospodarczym)
- Ogólna świadomość potrzeby dialogu społecznego musi być poszerzana.
- Jeżeli jakość dwustronnego dialogu na poziomie krajowym nie ulegnie poprawie, wysokiej jakości udział w dialogu na poziomie europejskim będzie ograniczony.

Sesja czwarta (Prezentacje ekspertów)

„Udane współdziałanie partnerów społecznych” – nauka i doświadczenie

Jeden z ekspertów uczestniczących w seminarium (Alan Wild) zaprezentował wyniki małego projektu badawczego przeprowadzonego specjalnie na potrzeby tej serii seminariów krajowych. Czternastu bieżącym aktywnym uczestnikom Europejskiego Dialogu Społecznego, osiemiu przedstawicielom związków zawodowych i sześciu przedstawicielom pracodawców spośród europejskiej „15”, zadano następujące pytania dotyczące organizacyjnej charakterystyki „mniej” lub „bardziej” skutecznych organizacji oraz działań i zachowań „mniej” lub „bardziej” skutecznych osób.

Czy możesz powiedzieć na podstawie własnego doświadczenia, jakie są cechy charakterystyczne skutecznego partnera społecznego na poziomie europejskim? Czy możesz wymienić trzy lub cztery cechy efektywnej organizacji partnerów społecznych?

ARITAKE-WILD

Czy mozesz na podstawie własnego doświadczenia wymienić trzy lub cztery cechy charakterystyczne najmniej skutecznej organizacji partnerów społecznych?

Przechodząc do zachowań. Czy możesz powiedzieć jakie są najważniejsze działania i zachowania, które sprawiają, że osoby są mniej lub bardziej skuteczne w Europejskim Dialogu Społecznym?

Czy są jakiegokolwiek zachowania i działania sprawiające, że poszczególne delegacje krajowe (wspólnie pracodawcy i związki zawodowe) są mniej lub bardziej skuteczne?

Celem tej sesji było umożliwienie uczestnikom przeanalizowania prowadzonych wcześniej dyskusji oraz prezentacji z sesji drugiej i trzeciej w kontekście wiedzy i doświadczeń uczestników z różnych krajów, którzy brali udział w Europejskim Dialogu Społecznym od lat. Pełny tekst prezentacji jest dołączony jako załącznik nr pięć.

Podsumowując, w badaniach zostały zidentyfikowane następujące cechy charakterystyczne.

Cechy charakterystyczne najskuteczniejszych organizacji partnerów społecznych	Cechy charakterystyczne najmniej skutecznych organizacji partnerów społecznych
✓ Dialog społeczny jest traktowany poważnie;	✗ Brak priorytetowego traktowania lub zainteresowania dialogiem społecznym;
✓ Jedna lub dwie osoby mają ściśle określona odpowiedzialność za dialog społeczny;	✗ Brak jasności, kto reprezentuje organizację;
✓ Ciągłość reprezentacji;	✗ Brak delegowania odpowiedzialności – zbyt wiele przypadków odwoływania się do centrali w kraju;
✓ Przedstawiciele są wiarygodni na poziomie krajowym;	✗ Niska wiarygodność – krajowa lub na poziomie europejskim;
✓ Silne powiązania pomiędzy działaniami krajowymi i międzynarodowymi;	✗ Zmiany reprezentantów ze spotkania na spotkanie;
✓ Jasna procedura tworzenia mandatu;	✗ Brak procedury dla stworzenia jasnego systemu tworzenia mandatu, sprawozdawczości lub wdrażania;
✓ Jasna procedura sprawozdawcza;	✗ Upolitycznienie organizacji/stanowisk – brak niezależności, wpływ „polityki partyjnej”;
✓ Proces wdrażania porozumień	✗ Słaba komunikacja za pośrednictwem mediów elektronicznych;
✓ Poswiecanie wystarczających zasobów – administracji, badań i IT;	
✓ Stała obecność w Brukseli.	

ARITAKE-WILD

	× Brak „bycia widocznym” w Brukseli.
Działania/zachowania najbardziej skutecznych osób	Działania/zachowania najmniej skutecznych osób
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zainteresowanie i motywacja przedmiotem pracy; ✓ Predyspozycje do prowadzenia badań i uczenia się; ✓ Cierpliwość! ✓ Znajomość języków obcych; ✓ Dobra umiejętność słuchania; ✓ Praca poza formalnymi spotkaniami – 10% na, 90% poza; ✓ Dobre umiejętności pracy z internetem; ✓ Świadomość i wrażliwość kulturowa; ✓ Świadomość realiów dot. innych krajów; ✓ Świadomość punktów widzenia innych krajowych partnerów społecznych ; ✓ Dobre umiejętności IT ; ✓ „Europejskie” myślenie. 	<ul style="list-style-type: none"> × Brak doświadczenia we wspólnych negocjacjach zbiorowych; × Nieznajomość języków obcych; × Brak zainteresowania; × Polityczne sterowanie; × Nieuczciwość; × Nastawienie nacjonalistyczne; × Zabieranie głosu dla zwrócenia na siebie uwagi; × Analfabetyzm internetowy; × Słaby pracownik w sieci kontaktów; × Niezdolność do efektywnej pracy poza formalnymi spotkaniami; × Brak bliskości z innymi krajowymi partnerami społecznymi; × Pracownicy „od 9.00 do 17.00”.

Sesja piąta (Sesja wypracowująca konsensus)

Cechy charakterystyczne, działania i zachowania, które przyczyniają się do efektywnego zaangażowania w partnerstwo społeczne.

Każdy z uczestników został poproszony o rozważenie w świetle sesji czwartej i piątej, co uważają za najważniejsze wyłonione zagadnienia. Podczas ćwiczenia „każdy ma głos” angażującego przedstawicieli krajowych powstała następująca „długa lista” tematów. Poniższa lista jest dokładnie tym, co zostało zapisane podczas spotkania. Nie jest ona ułożona w porządku ważności zagadnień, a jedynie odzwierciedla porządek, w jakim zagadnienia były wzmiankowane. Nie odzwierciedla „wielokrotnego zgłaszania” zagadnień.

- Brak wiedzy na temat dialogu społecznego prowadzonego w Europie – potrzeba więcej edukacji i szkoleń.
- Brak procedur wypracowywania wspólnych opinii dla organizacji pracodawców, a możliwe, że również związków zawodowych.
- Tradycja dialogu trójstronnego jest w Polsce bardzo utrwalona. Dialog dwustronny jest nowy dla polskich partnerów społecznych.

- Brak rozwiązań prawnych... Polska nie była jeszcze w stanie w pełni wdrożyć rozwiązań EU, które promują efektywność w dialogu społecznym.
- Potrzeba poprawy kompetencji obu stron partnerów społecznych... odejście od pracy działaczy społecznych (wolontariuszy) na rzecz profesjonalistów posiadających umiejętności niezbędne do skutecznej pracy.
- Polska tendencja jest wetowanie wszystkiego, co nie jest robione w polski sposób. Obecne nastawienie jest często jak zablokować, a nie jak osiągnąć konsensus.
- Potrzeba mówienia polskim głosem w kontekście pan-europejskim oraz nauczenia się tłumaczenia problemów krajowych na język UE.
- Procedury i przepisy dotyczące zaangażowania w dialog społeczny powinny zostać sformalizowane. Rozwiązania prawne mogą być użyteczne.
- Jeżeli partnerzy społeczni chcą umocnić swoją pozycję i mieć reprezentację w Brukseli, potrzeba jest więcej funduszy.
- Potrzeba skoncentrowania się na dialogu dwustronnym zamiast trójstronnym.
- Sukces Polski w Europejskim Dialogu Społecznym zależy od efektywności krajowego i sektorowego dialogu społecznego.
- Dobry przepływ informacji ma podstawowe znaczenie. Bez tego będzie trudno będzie osiągnąć polskie cele i poprawić komunikację z innymi.
- Potrzeba nauczenia się w jaki sposób naprawdę działa Europa, np. co to znaczy załatwić coś z instytucjami EU. Polscy partnerzy społeczni muszą poprawić swoje zdolności do formowania efektywnych aliansów i układów partnerskich. To pomoże nie tylko Polsce, ale również innym krajom w UE.
- Polacy powinni nauczyć się zaufania do swoich partnerów społecznych. Historia manipulowania ludźmi w celach politycznych wytworzyła podejrzenie ukrytych motywów partnerów społecznych. Osiąganie celów kosztem innych powinno zostać zastąpione przez współpracę i znajdowanie wspólnych rozwiązań.
- Wszyscy chcą efektywnego dialogu społecznego, ale w tym miejscu podobieństwa się kończą. Podejścia wszystkich są bardzo różne, a partnerzy są wciąż daleko od siebie.

- Jedną z przyczyn powolnego postępu rozwoju dialogu jest to, że nie wszyscy pracodawcy i właściciele przedsiębiorstw rozumieją czym są naprawdę związki zawodowe. Proces budowania dobrej woli będzie długim procesem uczenia się.
- Kluczową sprawą jest przezwycięzenie stereotypów i uwierzenie w dobre intencje partnera społecznego.
- Wiedza, wiarygodność oraz elastyczność są mocnymi punktami partnerów społecznych.
- Potrzebna jest zdolność określania wspólnych obszarów interesów, zaufanie do partnerów i efektywna komunikacja.
- Sukces polskich partnerów społecznych zależy od wykorzystania zdobytej wiedzy o modelach stosowanych w innych krajach i stwierdzenie, co będzie najlepsze dla polskich partnerów.
- Ważne jest rozszerzenie pola działania dialogu społecznego, poprzez włączenie np. wykorzystania funduszy strukturalnych.
- Niezbędne jest zbudowanie związków interpersonalnych.
- Tego rodzaju dialog był w Polsce nieobecny przez 40 lat. Po dziesięcioletnich doświadczeniach wciąż niezbędne jest osiągnięcie głębszego zrozumienia.
- Partie powinny być chętne do wdrażania rezultatów dialogu społecznego.
- Potrzebna jest poprawa znajomości języków obcych.
- Partnerzy społeczni muszą mieć jasniejszą strategiczną wizję tego, co chcą osiągnąć zarówno w najbliższym czasie, jak i długoterminowo.

Po sesji „każdy ma głos” przedstawiciele krajowych, eksperci zostali zapytani o podanie ich punktu widzenia na to, jakie są najważniejsze priorytety dla polskich partnerów społecznych. Podczas tej krótkiej sesji, eksperci oraz partnerzy społeczni na poziomie europejskim podkreślili, co następuje;

- Partnerzy powinni skoncentrować się na bardziej praktycznych aspektach wdrażania dialogu społecznego w Polsce. Przez bycie przesadnie ambitnym i dążenie do rozwiązania idealnego, partnerzy mogą zablokować swój szybki postęp. Żaden kraj nie był w stanie znaleźć idealnego rozwiązania, a proces Europejskiego Dialogu Społecznego sam w sobie nie jest idealny. Polscy partnerzy społeczni muszą określić, co sprawdza się najlepiej w kontekście bieżących potrzeb, a to zaprowadzi ich do następnego etapu.

ARITAKE-WILD

- Specyficzny krajowy model musi zostać wypracowany przez polskich partnerów społecznych. Nie ma jednego modelu krajowego „do wzięcia z półki”, który doskonale służyłby Polsce.
- Europejski dialog społeczny jest pociągiem w biegu, który nie zatrzyma się i nie poczeka, aż Polska dołączy, tak więc Polska powinna w najlepszy sposób wykorzystywać dostępne zasoby na bieżąco.
- Polska posiada już wysoki poziom świadomości dotyczącej dialogu społecznego i potrzeby współpracy, znajdowania kompromisów, wykorzystania zasobów dla zainwestowania w edukację, wiedzę i proces podejmowania decyzji. To jest fundament, na którym należy budować.
- Ogólnie biorąc, ważne jest budowanie na bazie istniejących struktur i procedur i określenie, czy mogą być zmodyfikowane, aby w przyszłości móc nadal służyć interesom Polski.

Po tej ogólnej dyskusji każdy z przedstawicieli krajowych został poproszony o wydobycie zagadnień kluczowych z powyższej „długiej listy”, nad którymi chcieliby popracować następnego dnia. Kilkanastce tematów takich, jak finansowanie, kreowanie wizerunku... pomiędzy partnerami społecznymi i wobec mediów, społeczeństwa oraz koncernów międzynarodowych, jak również możliwość podnoszenia aspektów krajowych w kontekście europejskim było poruszanych kilkanastce razy; jednakże najczęściej wymienianymi tematami były:

1. Co trzeba zrobić, aby przemienić polskich partnerów społecznych z „utalentowanych amatorów” na rzeczywistych profesjonalistów na scenie europejskiej?
2. Jakie kroki powinny zostać podjęte, aby określić wspólny grunt i zbudować zaufanie i konsensus pomiędzy partnerami społecznymi. Czy należy się zająć polską skłonnością do uznawania zwycięstwa jedynie jeśli odniesione jest ono kosztem czyjejs porażki?
3. W jaki sposób może zostać zbudowany proces efektywnego dwustronnego dialogu?
4. W jaki sposób grupy partnerów społecznych mogą polepszyć swoją zdolność do wspólnej pracy w celu osiągnięcia spójnych stanowisk i rozwiązań?

Z dnia na dzień te szerokie obszary zostały zamienione na szczegółowe określenia zadań dla grup roboczych.

DZIEN DRUGI (21 Czerwca)

Sesja szósta (Grupy robocze)

Opracowanie planu działań:

Trzem grupom roboczym (tak jak poprzednio jedna grupa związków zawodowych, jedna grupa pracodawców, jedna grupa wspólna) dano trzy godziny na wypracowanie odpowiedzi na następujące pytania:

Stworzenie specyficznych planów działań wraz harmonogramem czasowym adresowanych do poszczególnych zagadnień:

- *Stworzenie odpowiednich systemów dla dwustronnego dialogu społecznego, zapewniających efektywną łączność z istniejącymi strukturami na poziomie europejskim. (Grupa wspólna)*
- *Wypracowanie rozwiązań zapewniających koordynację działań każdej ze „stron” partnerów społecznych. (Pracodawcy i związki zawodowe mają przedstawić swój własny punkt widzenia)*
- *Krótko i średnioterminowy rozwój zakresu osobowych i zawodowych umiejętności niezbędnych do reprezentowania polskich partnerów społecznych w europejskim dialogu społecznym.*
- *Określenie i zbudowanie wspólnych obszarów zainteresowań istniejących pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie krajowym i europejskim.*

Każdej z grup został przypisany przewodniczący/sprawozdawca, a eksperci zostali rozdzieleni pomiędzy grupy robocze w sposób analogiczny, do sesji numer trzy opisywanej powyżej.

Sesja siódma (Rezultaty prac grup roboczych)

Opracowanie planu działań

Sprawozdawcy poszczególnych grup przedstawili następujące rezultaty prowadzonych przez nich sesji roboczych;

Grupa wspólna

- Dialog na poziomie sektorowym: do końca września powinny odbyć się dwustronne spotkania dla następujących sektorów: budownictwa, metalurgii i bankowości. Cele powinny zawierać promowanie przepływu informacji, określenie, co jest wspólne dla partnerów społecznych oraz uzyskanie wiadomości, co dzieje się w tych sektorach na poziomie europejskim.

ARITAKE-WILD

- Pozostałe sektory powinny zostać zapoznane z tą inicjatywą, tym, co dzieje się na poziomie europejskim oraz najlepszymi rozwiązaniami sektorowymi. To również powinno nastąpić do końca września.
- Do końca września powinno zostać zorganizowane spotkanie uczestników seminarium mające na celu wypracowanie modelu ciągłej dwustronnej współpracy. Proponowany proces, jak również proponowany harmonogram częstszych i regularnych spotkań powinien zostać zaprezentowany zarządom każdej z uczestniczących organizacji do zaakceptowania.
- Powinien zostać przygotowany projekt podnoszący umiejętności i kompetencje uczestników dialogu społecznego: Faza 1 : ocena bieżących umiejętności; Faza 2: zdefiniowanie i określenie potrzeb szkolenia; Faza 3: wprowadzenie programu szkoleniowego wyposażającego uczestników w określone umiejętności i kwalifikacje.
- Taki wspólny projekt powinien być przedstawiony do finansowania przez fundusze zewnętrzne, ale jeżeli takie dofinansowanie nie będzie zatwierdzone przez każdą z organizacji i tak odniesie korzyści z przeprowadzonego procesu samooceny.
- Inwestycje w szkolenia i rozwój zasobów ludzkich w kontekście restrukturyzacji gospodarczej są tematem horyzontalnym, który może połączyć partnerów społecznych. Fundusze strukturalne mogą być wykorzystane w celu rozwijania inicjatyw krajowych i sektorowych.

Grupa związków zawodowych

- Oparta na zaufaniu współpraca pomiędzy pracodawcami i pracownikami pomoże w efektywnym wdrażaniu krajowego dialogu społecznego.
- Partnerzy powinni utworzyć zespół, który będzie reprezentował partnerów społecznych w różnych wydarzeniach na poziomie krajowym i europejskim w sferze lobbyngu, dyskusjach ekonomiczno-finansowych, dostarczaniu i przepływie informacji, formalnych i nieformalnych kontaktach z rządem, negocjacjach itd. Ten zespół powinien zostać zbudowany na bazie zaufania i współpracy pomiędzy partnerami społecznymi.
- W przeciągu trzech miesięcy powinien powstać krajowy zespół ds. dialogu społecznego.
- Podczas pierwszych spotkań powinny zostać ustalone zasady i uregulowania dotyczące zespołu roboczego.
- Obszarem zainteresowań tego zespołu powinien być "wspólny interes" dotyczący zagadnień zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim; ten zespół może zwracać się o pomoc do organizacji takich, jak ETUC, ILO itd.

ARITAKE-WILD

- Zespół powinien przeprowadzać konsultacje w celu określenia priorytetów strategicznych do przedstawienia Unii Europejskiej lub innym organizacjom międzynarodowym (np. ILO itp.).
- Powinien uzgodnić podstawowe zasady sposobów komunikacji pomiędzy partnerami społecznymi takie jak nieformalne spotkania, oficjalne spotkania, rozmowy telefoniczne itp.
- Powinien pracować nad uzyskaniem stałej reprezentacji w Brukseli.
- Powinien rozwijać strukturę i strategię niezbędną do uzyskania funduszy na realizację wspólnych projektów, wdrażanie rozwiązań i celów.
- Powinien opracować programy rozwoju dla polskiej gospodarki, mające na celu redukcję bezrobocia i budowanie zaufania.
- Powinny zostać podniesione umiejętności i wiedza w następujących dziedzinach: znajomość języków, techniki negocjacyjne, dialog społeczny i stosunki dwustronne, funkcjonowanie organizacji międzynarodowych, IT.
- Powinny zostać otwarte ścieżki kariery w celu zainteresowania, naboru i utrzymania młodszych ludzi. Powinno być im dana możliwość brania udziału jako obserwatorów w powyższych strukturach co wskaże im możliwości awansu.
- Należy promować pozytywną rolę organizacji pracodawców i związków zawodowych co pozwoli zwiększyć liczbę członków organizacji partnerów społecznych.

Grupa organizacji pracodawców

- Przegląd obszarów, na których pracodawcy są już obecni i budowa planów na przyszłość na tej podstawie.
- Należy stymulować koordynację pomiędzy osobami odpowiedzialnymi za europejski dialog społeczny w różnych organizacjach pracodawców. To powinno być jasno określone przez zarządy tych organizacji do końca września.
- Opis cech charakterystycznych prowadzonego z sukcesem dialogu społecznego jest wyczerpującą listą, która może stanowić podstawę do oceny

czy dane osoby posiadają te cechy. Jeśli zaś ich nie posiadają – co można zrobić by potrzeby te spełnić.

- Istnieje potrzeba podjęcia kroków w celu stworzenia zespołów łączących znajomość języka z wiedzą ekspercką.

Sesja ósma (Sesja budowania konsensu)

Opracowanie planu działań

Podczas dyskusji nad sprawozdaniami z prac grup roboczych na sesji plenarnej zostało uzgodnione, że plany działań powinny zostać rozwinięte w kontekście zagadnień priorytetowych. Te plany działań powinny podzielić obowiązki pomiędzy grupy reprezentowane na seminarium.

Zostało uzgodnione, że oficjalne plany działań wyłonione jako rezultat seminarium powinny być planami ukierunkowanymi i osiągalnymi. Odnotowano, że wiele pomysłów zawartych w materiałach z seminarium wartych jest kontynuowania i nie powinny one zostać stracone.

Osiągnięto porozumienie pomiędzy stronami dotyczące następujących działań;

PLAN DZIAŁAN POLSKICH PARTNERÓW SPOLECZNYCH

Wspólne działania Partnerów Społecznych

Dwustronny dialog społeczny

Zespół koordynujący składający się z uczestników tego seminarium spotka się przed koncem września w celu wdrożenia następujących działań:

- Zorganizowania dwustronnych spotkań w sektorach metalurgicznym, budowlanym i bankowym w celu przedyskutowania zakresu działań i priorytetów niezbędnych dla uzyskania efektywnego dialogu społecznego w tych sektorach.
- Przygotowania informacji dotyczących tych działań dla innych sektorów w celu promowania sektorowego dialogu społecznego.
- Opracowania zasad stałej współpracy na poziomie krajowym pomiędzy partnerami społecznymi do zaprezentowania w celu zatwierdzenia zarządom reprezentowanym przez nich organizacji.
- Przedyskutowania i uzgodnienia porządku prac nad zagadnieniami dotyczącymi 'wspólnych interesów' w kontekście zarówno poziomu krajowego, jak i europejskiego, gdzie wspólne zbliżenie stanowisk będzie obopólnym zyskiem.

Rozwój umiejętności

Jako wspólna inicjatywa partnerzy społeczni rozwijają projekt pozyskiwania zewnętrznych środków dla oceny bieżących umiejętności, określenia potrzeb szkolenia oraz rozwoju i przygotowania programów szkolenia i rozwoju. Rezultat mógłby być wykorzystywany jako model dla pozostałych krajów wstępujących do Unii Europejskiej.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Działania związków zawodowych</p>	<p>Jako dodatek do zagadnień określonych powyżej jako ‘wspólne’, związki zawodowe podejmują następujące działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Używając profilu możliwości zaprezentowanego podczas seminarium dokonają oceny bieżących umiejętności dostępnych ich organizacjom i rozwijają plany działań dla spełnienia istniejących potrzeb szkoleniowych. Szczególna uwaga zostanie poświęcona rozwojowi umiejętności młodych ludzi poprzez dawanie im możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez prace jako obserwatorzy. ➤ Poprawia wewnętrzną koordynację pomiędzy związkami zawodowymi, w szczególności tam, gdzie reprezentowane związki nie są członkami organizacji partnerów społecznych na poziomie europejskim.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Działania organizacji pracodawców</p>	<p>Jako dodatek do zagadnień określonych powyżej jako ‘wspólne’ Organizacje pracodawców podejmują następujące działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Używając profilu możliwości zaprezentowanego podczas seminarium dokonają oceny bieżących umiejętności dostępnych ich organizacjom i rozwijają plany działań dla spełnienia istniejących potrzeb szkoleniowych. ➤ Rozwijają inicjatywy powołania zespołów roboczych dla lepszego połączenia znajomości języka i fachowej wiedzy eksperckiej. ➤ Jako następstwo rozwoju dialogu społecznego na poziomie krajowym organizacje pracodawców rozwijają działania promujące pozytywną współpracę dla zmaksymalizowania ich efektywności jako grupy pracodawców zarówno na poziomie krajowym jak i w ich relacjach z partnerami społecznymi poziomu europejskiego.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Działania europejskich partnerów społecznych</p>	<p>Europejskie organizacje partnerów społecznych uzgodniły, że pomogą w tworzeniu inicjatywy rozwoju umiejętności zaproponowanej w programie działań wspólnych.</p>

ARITAKE-WILD

Spotkanie zakończono słowami podziękowań dla uczestników i wykonanej przez nich ciężkiej pracy. Polskie seminarium zostało uznane za jedno z najlepszych w serii z powodu poważnych wysiłków podjętych przez partnerów społecznych. Podziękowania zostały skierowane do osób zaangażowanych w przygotowanie i przeprowadzenie seminarium.

Lista załączników

Załącznik jeden	Program seminarium
Załącznik dwa	Plan działań polskich partnerów społecznych.

AGENDA SEMINARIUM

**WPÓLNY PROJEKT EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOLECZNYCH
GRUPY CEEC UDZIAŁ PARTNERÓW SPOLECZNYCH
W EUROPEJSKIM DIALOGU SPOLECZNYM
„Diagnoza rzeczywistych potrzeb partnerów społecznych”**

Krajowe seminarium: Nr 4

Miejsce spotkania: Hotel Hyatt Regency, ul. Belwederska 23, Warszawa

Data: 21 – 22 czerwca 2004 r.

Dzien pierwszy

Poniedziałek, 21 czerwca 2004 r.

0900 - 0930	Rejestracja Uczestników		
0930 - 1000	Otwarcie seminarium, powitanie Gości	Plenum	
1000 - 1045	„Europejski Dialog Społeczny” - prezentacja	Plenum	P. Alan Wild
1045 - 1100	Przerwa na kawę		
1100 - 1300	Trzy równoległe pracujące grupy Grupa 1 „Czego potrzebujemy do zbudowania efektywnego dialogu społecznego pomiędzy krajowymi organizacjami partnerskimi, zdolnymi do wymiany doświadczeń na poziomie Europejskiego Dialogu Społecznego?” – przedstawiciele związków zawodowych. Grupa 2 „Czego potrzebujemy do zbudowania efektywnego dialogu społecznego pomiędzy krajowymi organizacjami partnerskimi, zdolnymi do wymiany doświadczeń na poziomie Europejskiego Dialogu Społecznego?” – przedstawiciele organizacji pracodawców Grupa 3 „Działania i zachowania gwarantujące maksymalnie efektywne spotkania stron” - przedstawiciele związków zawodowych i przedstawiciele organizacji pracodawców.	Praca w grupach	
1300 - 1400	Przerwa na obiad		
1400 - 1500	Podsumowanie (feedback) wyników prac Grup 1, 2, 3.	Plenum	
1500 - 1515	Przerwa na kawę		
1515 - 1600	Prezentacja wyników badania: „Udane współdziałanie partnerów społecznych – nauka i doświadczenia	Plenum	Mr. Alan Wild

ARITAKE-WILD

1600 - 1800	Ogólna dyskusja, charakterystyka i podsumowanie typów działań i doświadczeń mających na celu prowadzenie owocnego dialogu i budowanie wzajemnych relacji pomiędzy partnerami społecznymi.	Plenum	
1800	Zamknięcie pierwszego dnia seminarium, sprawy organizacyjne	Plenum	
	Program wieczorny		

Dzien drugi

Wtorek, 22 czerwca 2004 r.

0900 – 1200 Kawa podana zostanie ok. 10.30	<p>Trzy równoległe pracujące grupy Grupa 4 W oparciu o wnioski wynikające z wczorajszej dyskusji – „Jakich narzędzi potrzebujemy, aby zapewnić jak najbardziej efektywną realizację działań podejmowanych w ramach europejskiego dialogu społecznego? Jakie konkretne działania powinny zostać podjęte?” – przedstawiciele związków zawodowych</p> <p>Grupa 5 W oparciu o wnioski wynikające z wczorajszej dyskusji – „Jakich narzędzi potrzebujemy, aby zapewnić jak najbardziej efektywną realizację działań podejmowanych w ramach europejskiego dialogu społecznego? Jakie konkretne działania powinny zostać podjęte?” – przedstawiciele organizacji pracodawców</p> <p>Grupa 6 <i>W oparciu o wnioski wynikające z wczorajszej dyskusji – „Jakich narzędzi potrzebujemy, aby zapewnić jak najbardziej efektywną realizację działań podejmowanych w ramach europejskiego dialogu społecznego? Jakie konkretne działania powinny zostać podjęte?” - przedstawiciele związków zawodowych i przedstawiciele organizacji pracodawców</i></p>	Praca w grupach	
1200 - 1300	Podsumowanie (feedback) wyników prac Grup 4, 5, 6.	Plenum	
1300 - 1400	Przerwa na obiad		
1400 – 1630 Kawa podana zostanie ok. 15.00	Dyskusja i zawarcie porozumienia dotyczącego wypracowania narzędzi, które będą stosowane przez związki zawodowe i pracodawców wspólnie oraz indywidualnie.	Plenum	
1630 - 1700	Koncowe uwagi i podsumowanie seminarium	Plenum	

PLAN DZIAŁAN POLSKICH PARTNERÓW SPOLECZNYCH

Dwustronny dialog społeczny

Zespół koordynujący składający się uczestników seminarium spotka się przed koncem września w celu realizacji następujących działań:

- Zorganizowania dwustronnych spotkań w sektorach metalurgicznym, budowlanym i bankowym w celu przedyskutowania zakresu działań i priorytetów niezbędnych dla uzyskania efektywnego dialogu społecznego w tych sektorach.
- Przygotowania informacji na temat tych działań dla innych sektorów w celu promowania sektorowego dialogu społecznego.
- Rozwinięcia procesu stałej współpracy pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie krajowym w celu zaprezentowania zarządom reprezentowanych przez nich organizacji.
- Przedyskutowania i uzgodnienia porządku prac nad zagadnieniami dotyczącymi 'wspólnych interesów' w kontekście zarówno poziomu krajowego, jak i europejskiego, gdzie wspólne zbliżenie stanowisk będzie obustronnym zyskiem.

Rozwój umiejętności

Jako wspólna inicjatywa partnerzy społeczni rozwijają projekt pozyskiwania zewnętrznych środków dla oszacowania bieżących umiejętności, określenia potrzeb szkolenia i rozwoju oraz przygotowania programów szkolenia i rozwoju. Rezultat mógłby być wykorzystywany jako model dla pozostałych krajów wstępujących do Unii Europejskiej.

**Działania związków
zawodowych**

Jako dodatek do zagadnień określonych powyżej jako 'wspólne', związki zawodowe podejmują następujące działania:

- Używając profilu możliwości zaprezentowanego podczas seminarium dokonają oceny bieżących umiejętności dostępnych ich organizacjom i rozwijają plany działań dla spełnienia istniejących potrzeb szkoleniowych. Szczególną uwagę zostanie poświęcona rozwojowi umiejętności młodych ludzi poprzez dawanie im możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez prace jako obserwatorzy.
- Poprawia wewnętrzną koordynację pomiędzy związkami zawodowymi, w szczególności tam, gdzie reprezentowane związki nie są członkami organizacji partnerów społecznych na poziomie europejskim.

**Działania organizacji
pracodawców**

Jako dodatek do zagadnień określonych powyżej jako 'wspólne' Organizacje pracodawców podejmują następujące działania:

- Używając profilu możliwości zaprezentowanego podczas seminarium dokonają oceny bieżących umiejętności dostępnych ich organizacjom i rozwijają plany działań dla spełnienia istniejących potrzeb szkoleniowych.
- Rozwijają inicjatywy powołania zespołów roboczych dla lepszego połączenia znajomości języka i fachowej wiedzy eksperckiej.
- Jako następstwo rozwoju dialogu społecznego na poziomie krajowym organizacje pracodawców rozwijają działania promujące pozytywną współpracę dla zmaksymalizowania ich efektywności jako grupy pracodawców zarówno na poziomie krajowym jak i w ich relacjach z partnerami społecznymi poziomu europejskiego.

<p>Działania europejskich partnerów społecznych</p>	<p>Europejskie organizacje partnerów społecznych uzgodniły, że pomoga w tworzeniu inicjatywy rozwoju umiejętności zaproponowanej w programie działań wspólnych.</p>
--	---