

ARITAKE-WILD

Európske partnerské sociálne organizácie;

“Úcast sociálnych partnerov krajín strednej a východnej Európy na
Európskom sociálnom dialógu:

..... Aké sú potreby sociálnych partnerov? ”

Správa z národného seminára
Topolcianky
Slovenská republika
29. a 30. januára 2004

Vypracoval: ARITAKE – WILD
Február 2004

ARITAKE-WILD

Spoločný projekt európskych sociálnych organizácií

"Aká je účasť sociálnych partnerov krajín strednej a východnej Európy na Európskom sociálnom dialógu?"

Topolcianky
Slovenská republika
29. a 30. január 2004

Prvý zo série piatich národných seminárov, ktoré boli pripravené so zámerom identifikovať tie vlastnosti organizácií a jednotlivcov, ktoré umožnia účastníkom efektívne sa zapojiť do Európskeho sociálneho dialógu, sa uskutočnil v Slovenskej republike v dňoch 29.-30. januára 2004. Ciele pre slovenských sociálnych partnerov boli počas dvojdňového podujatia definované nasledovne:

- Identifikovať charakteristiky organizácií a jednotlivcov, ktoré môžu čo najefektívnejšie prispieť k Európskemu sociálnemu dialógu;
- Rozvinúť plány jednotlivých partnerských sociálnych organizácií ako aj spoločné akčné plány s cieľom pripraviť sa na ich plné členstvo v procese Európskeho sociálneho dialógu po vstupe do EÚ 1. mája 2004.

Na seminári sa zúčastnili zástupcovia Slovenských zamestnávateľských organizácií a odborových zväzov; zástupcovia Európskych sociálnych partnerov UNICE, UEAPME, CEEP a ETUC; a experti. Komplexná prezenná listina seminára je pripojená ako Príloha c. 1.

Metodická stránka seminára bola pripravená tak, aby zabezpečila maximálnu participáciu slovenských odborových zväzov a zamestnávateľov spolu s „pridanou hodnotou“ vstupov zo strany expertov a účastníkov z európskych partnerských sociálnych organizácií. Väčšia časť podujatia prebiehala vo forme diskusií v malých pracovných skupinách, ktoré sa pravidelne striedali s plenárnymi fórami posilňujúcimi spätnú väzbu a so sekciami na dosiahnutie konsenzu. Kvôli uľahčeniu generovania a rozvíjania myšlienok a stratégií prebiehalo rokovanie pracovných skupín v slovenskom jazyku, pričom bolo „nenápadne“ tlmočené pre účastníkov z radov európskych sociálnych partnerov a expertov. Kompletné tlmočenie bolo zabezpečené aj počas plenárnych rokovaní.

Naviac, vzhľadom na snahu maximalizovať bipartitnú diskusiu, dohodu a akčné plánovanie tam, kde prebiehali diskusie v pracovných skupinách, boli vytvorené tri skupiny: jedna zahŕňala výlučne zástupcov odborových zväzov; druhá združovala

ARITAKE-WILD

výlucne reprezentantov zamestnávateľských organizácií a tretia skupina bola "zmiešaná". Výstupy zo všetkých troch skupín boli prezentované a prediskutované v pléne.

Prvý den seminára bol venovaný identifikácii najdôležitejších charakteristík, postupov a spôsobov správania, ktoré povedú k úspešnému vstupu do Európskeho sociálneho dialógu pre slovenských sociálnych partnerov. Prostredníctvom kombinácie po sebe idúcich pracovných skupín, spätno-väzbových fór, expertných vstupov a rokovaní, počas ktorých sa hľadal konsenzus, boli účastníci povzbudzovaní k tomu, aby identifikovali krátky zoznam kľúčových problémov, o ktorých by sa podľa ich názoru malo diskutovať. Druhý den bol venovaný tvorbe akčných plánov pre jednotlivých sociálnych partnerov a spoločných akčných plánov týkajúcich sa každého z prioritných problémov, ktoré by mali urýchliť prechod a maximalizovať efektívnosť slovenských sociálnych partnerov v Európskom sociálnom dialógu.

Táto správa sa pridrižiava štruktúry programu seminára, pričom prináša prehľadný obraz o každom z ôsmich pracovných rokovaní a končí schváleným akčným plánom, ktorý bol výstupom konečného pracovného stretnutia. Detailný program stretnutia je priložený ako príloha 2, avšak osem pracovných rokovaní, ktoré tvorili jadro seminára, môžeme zhrnúť nasledovne:

	Obsah rokovaní v bodoch	Typ rokovania
Rokovanie 1	"Objasnenie Európskeho sociálneho dialógu".	expertný vstup - plénum
Rokovanie 2	"Budovanie úspešných organizácií a príprava jednotlivcov pre Európsky sociálny dialóg".	Pracovné skupiny
Rokovanie 3	Spätná väzba z rokovania pracovných skupín. "Budovanie úspešných organizácií a príprava jednotlivcov pre Európsky sociálny dialóg".	Plenárne prezentácie
Rokovanie 4	"Úspešní sociálni partneri a úspešné rokovania" – prezentácia výskumných výsledkov.	Expertný vstup – plénum
Rokovanie 5	"Charakteristiky, postupy a spôsoby správania, ktoré prispievajú k úspešnej účasti na sociálnom partnerstve".	Rokovanie na dosiahnutie konsenzu – plénum.
Rokovanie 6	"Tvorba akčného plánu na základe bodov, ktoré boli zhodnotené ako prioritné"	Pracovné skupiny
Rokovanie 7	Spätná väzba z rokovania pracovných skupín. " Tvorba akčného plánu na základe bodov, ktoré boli zhodnotené ako prioritné".	Plenárne prezentácie
Rokovanie 8	Diskusia a zhoda na špecifických akčných plánoch	Rokovanie na dosiahnutie konsenzu – plénum.

Den 1 (29. január 2004)

Rokovanie 1 (Expertný vstup)

Objasnenie Európskeho sociálneho dialógu

História, vývoj, účastníci, pracovné pravidlá, praktiky a priority Európskeho sociálneho dialógu boli zhrnuté vo formálnych prezentáciách jedného z expertov seminára (Alan Wilde) a riaditeľky sociálnych vecí UNICE (Thérèse de Liederkerke). Tieto prezentácie sú priložené v poradí ako 3. a 4. príloha. Okrem toho každý z reprezentantov európskych sociálnych partnerov, Juliane Bir zastupujúca ETUC, Lilliane Volozinskis zastupujúca UEAPME a Inge Reichert z CEEP stručne komentovali podobnosti a rozdiely v prístupoch svojich organizácií k rozvoju negotačných pozícií, hovorili o ukončení procesu uzatvárania dohôd a metód komunikácie a implementácie.

Na záver rokovania 1 obdržali slovenskí sociálni partneri súbor špecifických otázok, ktoré mali posúdiť počas trvania seminára:

- Ako budú organizovať členské diskusie a predkladať vstupné informácie ku konzultáciám?
- Ako pripraví technické vstupy pre negotačné mandáty?
- Ako získajú súhlas pre tento mandát?
- Ako budú navzájom spolupracovať?
- Ako vysvetlia svojim členom kompromisy?
- Ako zorganizujú následné postupy?

Rokovanie 2 (Činnosť pracovnej skupiny)

„Budovanie úspešných organizácií a príprava jednotlivcov pre Európsky sociálny dialóg“

Národní zástupcovia boli rozdelení do troch pracovných skupín. Dve tretiny zástupcov odborových zväzov vytvorili „skupinu odborárskych zväzov“, dve tretiny zamestnávateľov sformovali „skupinu zamestnávateľských organizácií“ - zvyšná tretina celkovej počty účastníkov vytvorila „spoločnú skupinu“. Zástupcovia z UNICE a UEAPME spolu s jedným expertom sa pripojili ku skupine zamestnávateľských organizácií, zástupca z ETUC spolu s jedným expertom vstúpili do skupiny odborových

ARITAKE-WILD

zväzov a zástupca z CEEP spolu s jedným expertom sa pripojili k „spoločnej skupine“. Predsedajúci/moderátor pre každú skupinu bol určený spomedzi národných zástupcov.

Pracovným skupinám boli poskytnuté dve hodiny na to, aby posúdili nasledujúce otázky:

- *Co musíme urobiť, aby sme na národnej úrovni vytvorili úspešné partnerské organizácie pre sociálny dialóg, ktoré by boli schopné efektívne prispievať k Európskemu sociálnemu dialógu? (skupina odborových zväzov a skupina zamestnávateľských organizácií)*
- *Aké kroky a spôsoby správania zabezpečia, aby boli naše spoločné stretnutia čo najúspešnejšie? (spoločná skupina)*

Rokovanie 3 (Spätná väzba z pracovných skupín)

„Budovanie úspešných organizácií a príprava jednotlivcov pre Európsky sociálny dialóg“

Spätné informácie z troch pracovných skupín sa týkali nasledujúcich problémov:

Skupina odborových zväzov

- ❖ Zlepšenie kvality a profesionality odborových zväzov a ich zástupcov v záujme dosiahnutia vyššej autority;
- ❖ Zlepšenie štruktúry odborových zväzov, s cieľom napomôcť dosiahnutiu dohody;
- ❖ Vytvorenie prepojenia na ďalších sociálnych partnerov a vybudovanie mechanizmu na dosiahnutie jednotného mandátu, definovanie problému a poskytnutie konkrétneho riešenia;
- ❖ Stanovenie prehľadného časového rozvrhu, identifikácia a navrhnutie zodpovedných vyjednávacov;
- ❖ Urcenie postupu na revíziu negociacných postojov a na dosiahnutie zhody;
- ❖ Investovanie do vzdelania, najmä jazykového. Odborové zväzy by mali využívať možnosti mladých ľudí, ktorí už majú potrebné jazykové zručnosti;
- ❖ Príprava na zmeny spojené s novými štruktúrami a novým dialógom;
- ❖ Zlepšiť vzájomné vzťahy medzi slovenskými sociálnymi partnermi ..., podujatia ako toto umožnia kultivované stretnutie sociálnych partnerov.

Skupina zamestnávateľských organizácií

- ❖ Na vytvorenie pozitívneho prostredia pre dialóg je nevyhnutná dobrá vôľa aktérov;
- ❖ Je nutné, aby bol zahrnutý tripartitný dialóg ako aj bipartitné dialógy. Do úvahy sa musí vziať aj úloha štátu ako hlavného zamestnávateľa;
- ❖ Potreba vylepšiť spôsob, akým sú na všetkých úrovniach reprezentované malé a stredné podniky;
- ❖ Potreba pripraviť delegátov, ktorí budú reprezentovať zamestnávateľské organizácie.

Spoločná skupina

- ❖ Potreba mať sociálny dialóg na bipartitnom a tripartitnom základe;
- ❖ Urciť, v ktorom okamihu do dialógu vstupuje vláda... a s akou úlohou;
- ❖ Nájsť finančné zdroje na zabezpečenie štruktúr;
- ❖ Sociálny dialóg musí aktívne zahrnať malé a stredné podniky
- ❖ Ustanoviť proces učenia sa;
- ❖ Ťažisko na spoločných pozíciách;
- ❖ Stanoviť implementačný proces pre dobrovoľné dohody;
- ❖ Zlepšiť komunikačné štruktúry;
- ❖ Urciť, akým spôsobom bude zapojený „tretí sektor“ – vláda ako zamestnávateľ a občianska spoločnosť;
- ❖ Zhodnotiť konkurenčné prostredie vstupujúcich krajín verzus „stará“ Európa;
- ❖ Bipartitný dialóg musí byť spustený rýchlo;
- ❖ Vláda musí vytvoriť atmosféru pre dobrý sociálny dialóg;
- ❖ Vytvoriť štruktúrovaný program implementácie a zapojenia sa;
- ❖ Zaisťovať, aby vláda nemenila, ale stabilizovala právny rámec pre sociálny dialóg;
- ❖ Zlepšiť konzultácie medzi sociálnymi partnermi;
- ❖ otázky ekonomickej stratégie by mali byť prejednané na bipartitnej úrovni, (napr. mzdová politika);
- ❖ Eliminovať osobné animozity, zlepšiť vzájomné porozumenie, dôveru a dobrú vôľu.

Rokovanie 4 (Expertný vstup)

“Úspešní sociálni partneri a úspešné stretnutia” – prezentácia výskumných výsledkov

Jeden z expertov prítomných na seminári (Alan Wild) prezentoval výsledky malého výskumného projektu realizovaného špeciálne pre potreby tejto série národných seminárov. 14 v súčasnosti aktívnych členov Európskeho sociálneho dialógu, osem členov odborárskych zväzov a šesť členov zamestnávateľských zväzov z európskej “pätnástky” odpovedalo na nasledujúce otázky súvisiace s organizačnými vlastnosťami “viac” či “menej” úspešných organizácií, krokmi a spôsobmi správania sa „viac“ či „menej“ úspešných jednotlivcov.

Mohli by ste mi na základe Vašich skúseností povedať, aké sú vlastnosti úspešného sociálneho partnera na európskej úrovni? Mohli by ste vymenovať tri alebo štyri charakteristiky organizácií - úspešných sociálnych partnerov?

Mohli by ste mi na základe Vašich skúseností povedať, aké sú vlastnosti najmenej úspešných sociálnych partnerov na európskej úrovni? Mohli by ste vymenovať tri alebo štyri vlastnosti organizácií – najmenej úspešných sociálnych partnerov?

*Obráťte teraz pozornosť na spôsoby správania. Mohli by ste sa vyjadriť, ktoré najdôležitejšie kroky a spôsoby správania vedú k “väčšej” alebo “menšej” úspešnosti **jednotlivcov** v Európskom sociálnom dialógu?*

*Existujú nejaké spôsoby správania alebo kroky, ktoré spôsobujú, že určité **národné delegácie** (zamestnávatelia a odborové zväzy spoločne) sú viac či menej úspešné?*

Cielom tohto rokovania bolo umožniť účastníkom seminára, aby retrospektívne zhodnotili priebeh svojich diskusií a prezentácií z časti 3 a 4 v kontexte poznatkov a skúseností jednotlivcov z rôznych krajín, ktoré participovali na Európskom sociálnom dialógu už dlhšiu dobu. Úplná prezentácia je pripojená k správe ako Príloha 5.

ARITAKE-WILD

Faktory, ktoré boli identifikované vo výskume možno zhrnúť nasledujúcim spôsobom.

Charakteristiky "najúspešnejších" organizácií – sociálnych partnerov	Charakteristiky "menej úspešných" organizácií - sociálnych partnerov
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sociálnemu dialógu sa prikladá vážnosť; ✓ Jasná zodpovednosť za sociálny dialóg je daná jednému alebo dvom jednotlivcom; ✓ Kontinuita v zastupovaní; ✓ Zástupcovia sú na národnej úrovni dôveryhodní; ✓ Silné prepojenia medzi národnými a medzinárodnými aktivitami; ✓ Jasný postup pri rozvoji mandátu; ✓ Jasný postup pri spätnom informovaní; ✓ Postupy na realizáciu dohôd; ✓ Poskytnutie dostatočných zdrojov – administratívnych, výskumných a IT; ✓ Permanentná prítomnosť v Bruseli. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Strata priority alebo záujmu o sociálny dialóg; ✗ Strata prehľadu o tom, kto reprezentuje organizáciu; ✗ Strata delegovania autority – priveľa odporúčaní adresovaných národnej centrále; ✗ Nízka dôveryhodnosť – na národnej alebo európskej úrovni; ✗ Zmeny v reprezentácii od stretnutia k stretnutiu; ✗ Nedostatky v procese preukazovania mandátu, spätného informovania alebo implementácie; ✗ Prepolitizované organizácie/postoje – nedostatok nezávislosti, vplyv "straníckej politiky"; ✗ Nedostatočné elektronické komunikačné médiá; ✗ Nedostatočné zviditeľnenie v Bruseli.
Postupy/Spôsoby správania "najúspešnejších" jednotlivcov	Postupy/spôsoby správania "menej úspešných" jednotlivcov
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Záujem o predmet a motivácia; ✓ Pripravenosť na výskum a učenje sa; ✓ Trpezlivosť!; ✓ Jazykové zručnosti; ✓ Dobrá schopnosť pocúvať; ✓ Práca mimo formálnych stretnutí – 10% vnútri, 90% mimo; ✓ Silný vo vytváraní informacných sietí; ✓ Kultúrne povedomie a citlivosť; ✓ Uvedomenie si podmienok v iných krajinách; ✓ Uvedomenie si postojov iných národných sociálnych partnerov; ✓ Rozvinuté zručnosti v oblasti IT; ✓ "Európske" myslenie. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Žiadne skúsenosti v kolektívnom vyjednávaní; ✗ Nedostatok jazykových zručností; ✗ Nedostatok záujmu; ✗ Politickí pracovníci; ✗ Necessnosť; ✗ Nacionalistické prístupy; ✗ Hovorenie, s cieľom dostať mená do zápisnice; ✗ Internetová negramotnosť; ✗ Slabý vo vytváraní informacných sietí; ✗ Neschopnosť pracovať efektívne mimo formálnych stretnutí; ✗ Nedostatok dôvery k inému národnému sociálnemu partnerovi; ✗ Pracovníci s fixným pracovným časom „od 9 do 5“.

Rokovanie 5 (Rokovanie na dosiahnutie konsenzu)

Charakteristiky, postupy a spôsoby správania, ktoré prispievajú k úspešnej úasti na sociálnom partnerstve.

Každý jednotlivec bol vyzvaný k tomu, aby vo svetle rokovaní 4 a 5 zvažil, čo považuje za najdôležitejšie témy, ktoré z nich vyplynuli. Počas aktivity „tour de table“ (diskusia okolo stola), do ktorého boli zapojení národní účastníci, bola každá téma, ktorá z diskusie vyplynula, zaznamenaná „na obrazovke“; výsledkom toho bol nasledujúci dlhý zoznam problémov. Tento zoznam presne zaznamenáva to, čo bolo vytvorené na stretnutí. Jednotlivé body na zozname sú zoradené bez reflektovania akejkoľvek priority a vyjadrujú len poradie, v ktorom boli problémy spomenuté. Takisto nereflektuje „viacnásobný výskyt“ položiek.

- ❖ NÁRODNÝ BIPARTITNÝ SOCIÁLNY DIALÓG
- ❖ ZDROJE
- ❖ PROGRAM PRE DIALÓG
- ❖ VZDELANIE A PRIPRAVENOSŤ SOCIÁLNYCH PARTNEROV NA ÚČASŤ V SOCIÁLNO M DIALÓGU
- ❖ POZNANIE EURÓPSKYCH ZÁLEŽITOSTÍ
- ❖ JAZYKOVÝ VÝCVIK – VÝMENA INFORMÁCIÍ
- ❖ VÝMENA INFORMÁCIÍ
- ❖ KONVENČNÉ NÁZORY NA POSTAVENIE POHLAVÍ V SOCIÁLNO M DIALÓGU
- ❖ POSILNENIE JEDNOTY ZAMESTNÁVATELOV
- ❖ ZAPOJENIE MLADŠÍCH LUDÍ
- ❖ NÁJST SPÔSOBY, AKO POMÔCŤ STAREJ EURÓPE POCHOPIT POTREBY NOVEJ EURÓPY
- ❖ NÁJST SPÔSOBY, AKO SA DOSTAT DO EURÓPY – PRE OBE STRANY
- ❖ POSOLSTVO PRE VLÁDU – POSILNOVAT NIE OSLABOVAT SOCIÁLNY DIALÓG
- ❖ ZDROJE NA POSILNENIE SOCIÁLNEHO DIALÓGU
- ❖ TRANSFER KARDINÁLNYCH TÉM Z NÁRODNEJ ÚROVNE NA EURÓPSKU
- ❖ AKCEPTÁCIA VÝSLEDKOV DIALÓGU V PRAXI
- ❖ ZJEDNOTENIE SLOVENSKEHO SYSTÉMU SOCIÁLNEHO DIALÓGU, VPLYV EÚ NA POSKYTNUTIE PRÍLEŽITOSTÍ STREDNÉMU A VÝCHODNÉMU SLOVENSKU
- ❖ PROFESIONALIZMUS, ETICKÉ PRINCÍPY
- ❖ ÚLOHA TRETIEHO ZAMESTNÁVATELA – ŠTÁT – TRIPARTITA
- ❖ ZACLENENIE MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOV DO PROCESU – V RÁMCI SEKTORU, REGIÓNOV A NA NÁRODNEJ ÚROVNI
- ❖ EURÓPSKA ÚNIA MUSÍ PRIPRAVIŤ A POMÔCŤ PRISTUPUJÚCIM KRAJINÁM
- ❖ REALIZOVAT SOCIÁLNY DIALÓG V MALOM PODNIKANÍ
- ❖ REPREZENTÁCIA SPOLOČNOSTI
- ❖ TRETÍ SEKTOR – SPOLUÚČASŤ – DRUŽSTVÁ
- ❖ IMPLEMENTÁCIA EXISTUJÚCICH ZISKOV NA NÁRODNEJ ÚROVNI
- ❖ SPOLUPRÁCA S ORGANIZÁCIAMI, KTORÉ MAJÚ ÚRADY ODBOROVÝCH ZVÁZOV A ZAMESTNÁVATELSKÝCH ZVÁZOV V BRUSELI
- ❖ RÝCHLA A EFEKTÍVNA INFORMACNÁ KAMPAN V SLOVENSKOM JAZYKU
- ❖ AKO ZAPOJIT NEORGANIZOVANÝCH ZAMESTNÁVATELOV
- ❖ URCENIE EFEKTÍVNYCH PRIORÍT
- ❖ ROZVINUTÉ ZÁUJMY OSTATNÝCH SKUPÍN – SPOTREBITELIA, DÔCHODCOVIA, ATD.

ARITAKE-WILD

Po "tour de table" národných účastníkov boli požiadaní experti, aby poskytli svoje názory na to, čo považujú za najdôležitejšie priority pre slovenských sociálnych partnerov. V tejto krátkej časti experti a sociálni partneri na európskej úrovni formulovali nasledujúce body:

- Pristupujúce krajiny nastúpili na idúci vlak. Je dôležité, aby sa rýchlo pohybovali v smere riešenia vzniknutých problémov, uprednostnujúc tie, ktoré by uľahčili rýchly a bezproblémový vstup;
- Neexistuje jeden jednoduchý "najúspešnejší" model národného sociálneho dialógu. Slovensko by malo realizovať také opatrenia, ktoré by čo najlepšie vyhovovali jeho národnému kontextu;
- Terajší členovia Európskeho sociálneho dialógu musia zvážiť súčasnú agendu Európskeho sociálneho dialógu tak, aby uľahčili vstup pristupujúcich krajín;
- Jediný spôsob, ktorým môže "nová Európa" efektívne ovplyvniť "starú Európu" je keď si pristupujúce krajiny stanovia presné ciele a dobre naplánujú svoje intervencie;
- Hoci je tripartitný sociálny dialóg dôležitou inštitúciou s jasne definovanou úlohou, pre Slovensko je rovnako dôležité nastolenie silného a autonómneho bipartitného sociálneho dialógu, ktorý prispeje k zvýšenej efektívnosti tripartitných diskusií.

Následne po tejto všeobecnej diskusii bol každý z národných účastníkov požiadaný, aby vybral tri body z vyššie uvedeného "dlhého zoznamu", ktorým by sa nasledujúci den chceli podrobne venovať. Táto užšie zameraná "tour de table" viedla ku zhode na piatich všeobecných oblastiach;

Zdroje	financné, bruselská reprezentácia, IT, administratíva, úrovne obsadzovania pracovných pozícií;
Rozvoj ľudských zdrojov	vzdelávanie, výcvik, jazykové zručnosti, negociacné zručnosti, profesionalita;
Inštitucionálna výbava	národný sociálny dialóg, reprezentácia malých a stredných podnikov, dôvera, vzájomné pochopenie;
Budúci vplyv	implementácia acquis, mandátne a implementačné mechanizmy;
Informačné prúdy	zabezpečenie adekvátnych úrovní informácií v použiteľnej forme. Zaisťovanie efektívnej členskej komunikácie.

ARITAKE-WILD

Do druhého dňa boli tieto všeobecné oblasti pretvorené na zadania špecifických úloh a pretlmcené pre pracovné skupiny.

DEN 2 (30. január)

Rokovanie 6 (Pracovné skupiny)

Príprava akčného plánu

Tri pracovné skupiny; opätovne bola vytvorená jedna skupina odborových zväzov, jedna zamestnávateľská skupina a jedna spoločná skupina, ktorým boli poskytnuté tri hodiny na to, aby sformulovali odpovede na nasledujúce otázky;

Vytvorte špecifický akčný plán pre Vašu organizáciu (alebo spoločne), pričom sa budete venovať každej z nasledujúcich tém:

- 1. Identifikujte finančné zdroje nevyhnutné pre to, aby sme boli schopní efektívne sa zúčastňovať v Európskom sociálnom dialógu, a spôsoby na ich zaistenie;*
- 2. Nacrtnite vzdelávací a výcvikový plán pre Vaše organizácie, členov a tých jednotlivcov, ktorí sa priamo zúčastňujú na procese Európskeho sociálneho dialógu;*
- 3. Definujte postup pre národný sociálny dialóg a plány, ako zaistiť jeho reprezentatívnosť; uznanie autority členmi a vládou; vzájomný rešpekt a dôvera k inému sociálnemu partnerovi;*
- 4. Ako vybudujete mandát Vašej skupiny, ktorý by mal byť uplatnený v Európskom sociálnom dialógu a ako budete komunikovať a implementovať jeho výsledky?*
- 5. Ako môžete získať informácie o postupoch sociálneho dialógu v pravidelnej a použiteľnej forme, aby boli využívané Vašou organizáciou a členmi?*

Počas diskusie o týchto bodoch majte na pamäti: konvenčné názory na postavenie pohlaví a zapojenie mladých ľudí

Pre každú skupinu bol určený jej predsedajúci/ moderátor; do skupín sa rozdelili aj experti podľa podobného kľúča, ako vo vyššie spomínanom rokovaní 3.

Rokovanie 7 (Spätná väzba z pracovných skupín)

Tvorba akčného plánu

Pracovné skupiny považovali za ťažkú úlohu venovať adekvátnu pozornosť všetkým 5 oblastiam vurčenom case. Každá z nich sa rozhodla podrobne venovať otázkam od prvej po tretiu (zdroje, vzdelávanie a výcvik, národný sociálny dialóg); počas týchto diskusií zistili, že sa začínajú zaoberať mnohými problémami obsiahnutými v otázke 5 a 6 (mandáty a implementácia; a informácie).

Spravodajcovia z jednotlivých skupín predniesli nasledujúcu spätnú informáciu zo svojich pracovných rokovaní:

Spoločná skupina

Národný sociálny dialóg

- ❖ Použijete existujúcu štruktúru už v tripartitnej štruktúre, vytvorte bipartitu za použitia tých istých zástupcov bez vlády. Uvažujte o použití zástupcov pracujúcich v súčasných komisiách na európskej úrovni, napr. ECOSOC;
- ❖ Smernice – diskusia a kde je potrebné aj dohoda o spoločnom prístupe k európskej agende; diskusia a kde je potrebné aj dohoda o problémoch v rámci tripartitného sociálneho dialógu; implementácia dohôd dosiahnutých na európskej úrovni; problémy domáceho sociálneho dialógu;
- ❖ Opatrenia by sa mali realizovať do konca marca.

Zdroje

- ❖ Financovanie môže byť pokryté z členských poplatkov;
- ❖ Je možné presvedčiť slovenskú vládu, aby prispela na niektoré špecifické otázky, napr. hlavná správa, bruselská kancelária, atd.;
- ❖ Preskúmať ďalšie využitie európskych fondov – vrátane krátkodobého financovania bruselskej prítomnosti;
- ❖ Uchádzať sa u ILO o finančnú podporu pre spoločne rozvíjané projekty.

Vzdelávanie a výcvik

- ❖ Spoločné vzdelávanie v niektorých oblastiach spoločných pre obe skupiny, hlavnou úlohou je definovať tieto spoločné témy. Vzdelávacie programy pre členov môžu pritiahnúť externé financovanie;
- ❖ Rozvinúť treba aj jazykové zručnosti, potenciálne s pomocou mladých ľudí. Jednou z metód stabilizácie mladých ľudí s jazykovými zručnosťami v Bruseli je post stáleho delegáta a hostiteľa pre hostujúcich expertov.

Zamestnávateľská skupina

Národný sociálny dialóg

- ❖ Zabezpečiť, aby sociálny dialóg mal aktívne, nie pasívne postavenie.
- ❖ Snažiť sa o prepracovanie zákonov a prípadne o lobing slovenskej vlády;

Zdroje

- ❖ Mali by sa podniknúť kroky na zabezpečenie finančných zdrojov zo strany členov alebo z príspevku vlády;

Vzdelávanie a výcvik

- ❖ Využiť vzájomné vzťahy s ľuďmi s jazykovými zručnosťami, aby sa zapojili do bipartitného a tripartitného procesu a vybudovali siete/osobné vzťahy;
- ❖ Oživiť existujúci výbor fungujúci naprieč zamestnávateľskými organizáciami, ktorý by poskytol informácie o tom, ktoré spojenia a vzťahy už existujú a ako je ich možné najlepšie využiť pre skupinu ako celok.

Skupina odborových zväzov

Zdroje

- ❖ Do úvahy sa musí vziať súčasná a dlhodobá perspektíva financovania;
- ❖ Financovanie sa môže zvýšiť prostredníctvom alokácie členských príspevkov a sociálnych fondov;
- ❖ Možnosť pre alokáciu zo štátneho rozpočtu a Európskych fondov prostredníctvom grantov a spoločných projektov medzi národnými sociálnymi partnermi, so zameraním na sociálny dialóg. Akčný príspevok by mohol zahŕňať vytvorenie tímu, ktorý nacrtnie návrh projektu;

Vzdelávanie a výcvik

- ❖ problematika vzdelávania a výcviku je u odborových zväzov už čiastočne vyriešená v rámci súčasného výcvikového inštitútu odborových zväzov. Podnikli sa už takisto kroky na zabezpečenie stretnutí o európskych otázkach od najnižších po najvyššie úrovne;
- ❖ Vo vzťahu k sociálnemu dialógu je jazyk najdôležitejším prvkom; tento problém by sa mohol čiastočne riešiť formou stáží;

Národný sociálny dialóg

- ❖ Národný sociálny dialóg existuje už posledných 10 rokov, hoci vládna koalícia niekedy ignoruje názory sociálnych partnerov. Bipartitný dialóg existuje aj napriek chýbajúcemu oficiálnemu rámcu. Je tu aj ďalší priestor pre rozvoj vzhľadom na reprezentáciu malého a stredného podnikania.

Rokovanie 8 (Rokovanie na formulovanie konsenzu)*Rozvoj akčného plánu*

Pocas diskusie ksprávam z pracovných skupín v pléne sa účastníci dohodli, že akčné plány je možné vytvoriť pre tri z piatich prioritných oblastí. V rámci akčných plánov pre zdroje, vzdelávanie, výcvik a národný sociálny dialóg by mohli byť zahrnuté položky, ktoré by pokrývali problematiku mandátu/implementácie, informacných podmienok a informacných tokov. Tieto akčné plány by mali rozdeľovať zodpovednosť medzi štyri skupiny, ktoré sú prítomné na seminári: odborové zväzy, zamestnávateľské organizácie, spoločná skupina národných sociálnych partnerov a spoločná skupina sociálnych partnerských organizácií na európskej úrovni.

Bola uzatvorená dohoda, že formálny akčný plán, ktorý bude výsledkom seminára, by mal byť konkrétne zameraný a dosiahnuteľný. Pripomenulo sa, že o mnohých myšlienkach obsiahnutých vo vyššie spomínaných pracovných materiáloch by sa mohlo ďalej diskutovať, nemali by byť zabudnuté.

Všetky strany sa dohodli na nasledujúcich krokoch:

Zdroje			
<i>Odborové zväzy</i>	<i>Zamestnávateľské organizácie</i>	<i>Spoločný postup národných sociálnych partnerov</i>	<i>Sociálni partneri na európskej úrovni</i>
Overiť relokáciu súčasných finančných zdrojov na národnej úrovni pri súčasnom reflektovaní zmien v pracovnej vyváženosti v smere k európskym aktivitám;	Vykonať celkový prehľad dostupných ľudí/ludí už pracujúcich v európskej oblasti v každej organizácii;	Požiadavka o financovanie vládou;	UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC vyvinú spoločný postup voči Európskej komisii na financovanie svojej prítomnosti v Bruseli;
Preskúmať možnosti zvýšenia financovania prostredníctvom súčasných a nových členov.	Maximalizovať využitie týchto jednotlivcov pre zisk celej skupiny;	<ul style="list-style-type: none"> o Špecifické projekty v oblasti sociálneho dialógu; o Infraštruktúra klúčovej administratívy pre sociálny dialóg; o Zariadenie úradu v Bruseli. o Preskúmať projektové 	Poskytnúť pomoc pri identifikácii smerov v rozpočte EÚ, kde by bolo možné financovať iniciatívy v oblasti národného sociálneho dialógu;

		financovanie na európskej úrovni a financovanie s ILO pre projekty v oblasti sociálneho dialógu.
--	--	--

Vzdelávanie a výcvik			
<i>Odborové zväzy</i>	<i>Zamestnávateľské organizácie</i>	<i>Spoločný postup národných sociálnych partnerov</i>	<i>Sociálni partneri na európskej úrovni</i>
<p>Pokracovať v prispôsobovaní súčasných vzdelávacích programov, ktoré sa realizujú v rámci inštitútu slovenských odborových zväzov a tak dosiahnuť dodatočné zameranie na európske otázky;</p> <p>Preskúmať využitie stáží na podporu jazykových kompetencií mladých ľudí.</p>	<p>Zamerat vzdelávacie a výcvikové zdroje na tých jednotlivcov, ktorí boli identifikovaní prostredníctvom uplatnenia „siete“ popísanej vyššie.</p>	<p>Prostredníctvom vládneho alebo EÚ financovania zabezpečiť prítomnosť v Bruseli. Využiť mladých ľudí s jazykovými zručnosťami ako stálych delegátov a pozývať hostujúcich expertov;</p> <p>Identifikovať vzdelávací/výcvikový projekt, ktorý by umožnil získať európske financie a pomohol vytvoriť potrebné zručnosti</p>	<p>Asistovať pri identifikácii a získavaní financií z EÚ pre príslušné projekty.</p>

Národný sociálny dialóg			
<i>Odborové zväzy</i>	<i>Zamestnávateľské organizácie</i>	<i>Spoločný postup národných sociálnych partnerov</i>	<i>Sociálni partneri na európskej úrovni</i>
Uvažujte o členstve národného sociálneho dialógu z aspektu reprezentovania slovenských pracujúcich.	Uvažujte o členstve národného sociálneho dialógu z aspektu reprezentovania slovenských zamestnávateľov – vrátane malých a stredných podnikov.	<p>Súčasný systém tripartity by mal zostať zachovaný a jeho efektívnosť posilnená rozvojom národného bipartitného sociálneho dialógu;</p> <p>Národná bipartitná štruktúra by mala byť založená na zástupcoch odborových zväzov a zamestnávateľov v súčasnej tripartitnej štruktúre;</p> <p>Malo by sa uvažovať aj o ľuďoch už aktívne fungujúcich v európskych výboroch;</p> <p>Smernice pre národný sociálny dialóg by mali zahrnúť;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ diskusiu a kde je možné aj dohodu o spoločnom prístupe k európskej agende; ○ diskusiu a kde je možné aj dohodu o problémoch tripartitného sociálneho dialógu; ○ implementáciu 	

ARITAKE-WILD

		<p>dohôd dosiahnutých na európskej úrovni;</p> <ul style="list-style-type: none">o problémy domáceho sociálneho dialógu; <p>Do konca marca by mala byť diskusia medzi národnými zamestnávateľmi a odborovými zväzmi, v ktorej by sa dohodla štruktúra národného sociálneho dialógu, smernice, prevádzkové postupy a spustenie.</p>	
--	--	--	--

Stretnutie sa skončilo všeobecným súhlasom, že vo veľmi krátkom case sa toho podarilo dosiahnuť veľa. Nielen že sa prostredníctvom série aktivít realizovala dohoda o dôležitých veciach, ale stretnutie ako také veľmi konštruktívnym spôsobom napomohlo upevneniu pozitívnych vzťahov medzi národnými partnermi. Podakovanie patrí všetkým, ktorí sa zúčastnili na príprave a realizácii seminára.

AGENDA

Spoločný projekt Európskych sociálnych partnerských organizácií:
 " Účast sociálnych partnerov CEEC na Európskom sociálnom dialógu:
Aké sú potreby sociálnych partnerov? "

Národný seminár c. 1

Miesto: Hotel Národný Dom, Topolcianky, Slovenská republika

Dátum: 29. a 30. Január 2004

DEN PRVÝ

Štvrtok 29. Január

0900 - 0930	Registrácia	
0930 - 1000	Predstavenie a uvítanie	Plenárne
1000 - 1045	"Predstavenie Európskeho sociálneho dialógu"	Plenárne Mr. Alan Wild
1045 - 1100	Obcerstvenie	
1100 - 1300	Tri súbežné pracovné skupiny; Skupina 1 "Aké sú charakteristiky partnera pri úspešnom sociálnom dialógu na Európskej úrovni?" – skupina odborárov. Skupina 2 "Aké sú charakteristiky partnera pri úspešnom sociálnom dialógu na Európskej úrovni?" – skupina zamestnávateľov Skupina 3 "Aké kroky a formy správania urobia našu účasť na Európskom sociálnom dialógu úspešnou?" - spoločná skupina odborárov a zamestnávateľov.	Pracovné skupiny
1300 - 1400	Obed	
1400 - 1500	Spätná väzba od skupiny 1,2 a 3	Plenárne
1500 - 1515	Obcerstvenie	
1515 - 1600	Prezentácia výskumu; "Úspešný sociálny partneri a úspešné rokovanie na Európskej úrovni – učenie sa zo skúseností "	Plenárne Mr. Alan Wild
1600 - 1800	Všeobecná diskusia a snaha o dosiahnutie zhody na kľúčových problémoch charakteristikách , krokoch a formách správania, ktoré podporujú úspešné sociálne partnerstvo na Európskej úrovni.	Plenárne

ARITAKE-WILD

1800	Uzatvorenie a oznamy (o vecernom programe)	Plenárne
	Vecerný program podľa oznamov	

DEN DVA
Piatok 30. Január

0900 – 1200 Obcerstvenie 1030	<p>Tri súbežné pracovné skupiny; Skupiny 4 "Na základe včerajších záverov – identifikácia problémov, na ktorých je potrebné ďalej pracovať, aby bola účasť našej organizácie na Európskom stupni sociálneho dialógu, čo najefektívnejšia" – skupina odborárov.</p> <p>Skupina 5 "Na základe včerajších záverov – identifikácia problémov, na ktorých je potrebné ďalej pracovať, aby bola účasť našej organizácie na Európskom stupni sociálneho dialógu, čo najefektívnejšia" – skupina zamestnávateľov</p> <p>Skupina 6 "Na základe včerajších záverov – identifikácia problémov, na ktorých je potrebné ďalej pracovať, aby bola naša účasť na Európskom sociálnom dialógu úspešná? Aké špeciálne kroky musíme vykonať?" - spoločná skupina odborárov a zamestnávateľov.</p>	Pracovné skupiny
1200 - 1300	Spätná väzba od skupiny 4,5 and 6	Plenárne
1300 - 1400	Obed	
1400 – 1630 Obcerstvenie 1500	Diskusia a snaha o dosiahnutie zhody pri kľúčových problémoch a špecifických krokoch, ktoré by sa mali vykonať odborármi a zamestnávateľmi jednotlivo a spoločne.	Plenárne
1630 - 1700	Záverecné poznámky	Plenárne