

SBORNÍK

Realizace cílů projektu z pohledu ČMKOS a ASO



Praha, listopad 2009

SBORNÍK

Realizace cílů projektu z pohledu ČMKOS a ASO

Na zpracování Sborníku se podíleli:

Zdeněk Brada, ASO; Jiří Brunclík, ASO; Ing. Alice Čechová, SPČR; PhDr. Libor Dolejší, EDS; Marcela Dolejší, EDS; Martina Drekslerová, ČMKOS; Jaromír Hašek, EDS; Ing. Václav Hroník, EDS; Mgr. Anna Chvojková, SPČR; Mgr. Jana Kašparová, SONDY Revue; Ing. Jiří Klepáč, ČMKOS; Mgr. Zdeněk Málek, ČMKOS; Mgr. Dušan Martinek, ČMKOS; Filip Matoušek, ČMKOS; Ing. Bohumil Mužík, SPČR; Mgr. Irma Procházková, ČMKOS; Magdalena Slancová, ČMKOS; Mgr. Danuta Šestáková, KZPS; Stanislav Ševčík, ČMKOS; Hana Taušová, ČMKOS; JUDr. Petr Večeř, ASO; Mgr. Jarmila Vohralíková, ČMKOS; Jaroslav Zavadil, ČMKOS; Dr. Jan Zikeš, KZPS.

© ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ

Náměstí W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Všechna práva vyhrazena

Vydavatel:

Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu“ ve vydavatelství Educa Service.

Vydání I

Praha 2009

Web: www.cmkos.cz

ISBN 978-80-87306-02-4

O B S A H

I. Úvod	5
II. Charakteristika projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních partnerů“ (2008 - 2010)	7
III. Vyjádření partnera v projektu	15
3.1 SPČR	15
3.2 KZPS	21
3.3 ASO	31
3.4 ČMKOS	35
IV. Popis klíčových aktivit a výstupů projektu	39
4.1 Diagnostika cílů pro soc. partnery	39
4.2 Diagnostika institucionálních procesů – analýza současného organizačního uspořádání	48
4.3 Analýza pracovních míst – zaměstnanců a osob sociálních partnerů	60
4.4 Analýza vzdělávacích potřeb	60
4.5 Vstupní vzdělávání	66
4.6 Prohlubující vzdělávání A	68
4.7 Prohlubující vzdělávání B	68
4.8 Prohlubující vzdělávání C	68
4.9 Kompletní příprava kvalitního technologického a informačního zázemí	75
4.10 Vytvoření webové platformy www.socialnidialog.cz	77
4.11 Modernizace webových stránek ČMKOS	85
4.12 Vytvoření sítě poradenských center	92
4.13 Přenos zkušeností a příkladů dobré praxe ze zahraničí	113
4.14 Řízení projektu	115
4.15 Publicita projektu	120
V. Stručná charakteristika projektu „Rozšiřování a zvyšování rozsahu a kvality poskytovaných služeb pro zaměstnance prostřednictvím sociálního dialogu a pomocí rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů“ - ČMKOS a ASO (2010 - 2012)	125
VI. Shrnutí	135

I. ÚVOD

Vážení čtenáři,

právě jste otevřeli propagační Sborník projektu, na kterém spolupracovali všichni čtyři sociální partneři zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody ČR. Na úrovni ČMKOS byl realizován již od 1. března 2008 pod zkráceným názvem „Posilování sociálního dialogu“.

Tento Sborník dostáváte do rukou v období, kdy se v mnoha oblastech našeho života promítají negativní dopady současné krize. By její nástup nebyl v době příprav a vzniku projektu zřetelný, přesto jsme již tehdy s přispěním zdrojů z Evropského sociálního fondu směřovali klíčové aktivity projektu ke zlepšení informovanosti a především úrovně vzdělanosti odborářů a zaměstnanců.

Narůstající existenční problémy stále radikálněji ovlivňují život mnoha lidí. Proto se je snažíme cestou Regionálních poradenských center informovat o dostupné pomoci, poskytovat jim dostatek kvalitních informací prostřednictvím webového portálu www.socialnidialog.cz a vzdělávacími aktivitami je lépe orientovat v současné situaci.

Sborník informuje o průběhu a výstupech z jednotlivých fází projektu, který je svým rozsahem pro ČMKOS zcela výjimečný. Jsem rád, že prostřednictvím tohoto projektu jsme mohli konkrétně reagovat na aktuální potřeby mnoha členů odborů a zaměstnanců. V tomto budeme i nadále pokračovat.



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Zdeněk Málek'.

Mgr. Zdeněk Málek

místopředseda ČMKOS



II.

CHARAKTERISTIKA PROJEKTU

„Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních partnerů“

Zkrácený název:	Posilování sociálního dialogu
Gestor projektu:	MPSV ČR - (OP LZZ)
Předkladatel projektu:	Svaz průmyslu a dopravy ČR (SPČR)
Partneři:	Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS) Asociace samostatných odborů (ASO)
Realizace projektu:	1.3.2008 – 31.5. 2010 (27 měsíců)
z toho ČMKOS:	1.3.2008 – 28.2. 2010 (24 měsíců)

Ministerstvo práce a sociálních věcí schválilo dne 29.8.2008 „Stručnou charakteristiku projektu“ v následujícím znění:

Stručný obsah projektu

Z dlouhodobé spolupráce organizací sociálních partnerů v ČR, tj. ČMKOS, ASO, SP ČR a KZPS, byla zjištěna potřeba posílení vnitřních kapacit jednotlivých institucí, která přispěje k zavádění moderních systémů řízení směrem k zastřešovaným organizacím, regionálním strukturám a podnikům. Důraz bude kladen na řízení a rozvoj lidských zdrojů včetně zabezpečení efektivního a komplexního poradenství v oblasti pracovního práva, sociálního dialogu a motivace pro další vzdělávání. S využitím moderních IT systémů bude posilován a zkvalitňován tok informací uvnitř struktur sociálních partnerů i mezi nimi. Výsledkem bude zlepšování a prohlubování komunikace zaměstnavatelsko zaměstnanecké sféry, a to zejména z pohledu rozvoje sociálního dialogu na všech úrovních. Cílem sociálních partnerů je poskytování služeb svým členům na úrovni evropských standardů. Oblast vstupního a prohlubujícího vzdělávání bude zaměřena na vzdělávací procesy, které budou přispívat ke zvyšování adaptability zaměstnanců, rozšíří konkurenceschopnost podniků a organizací a v neposlední řadě povedou k posílení konkurenceschopnosti České republiky. Projekt je rozdělen do 16 klíčových aktivit, které jsou dále v tomto materiálu konkretizovány.

Charakteristika hlavních cílů projektu

Záměrem projektu je zvýšení a rozšíření znalostí, profesních kompetencí a schopností managementu a zaměstnanců institucí sociálních partnerů a dále obecně zaměstnavatelů a zaměstnanců v problematikách pracovně právních vztahů, sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání, ekonomických, jazykových, technologických a projektových. Dále pak zkvalitnění procesu moderního způsobu řízení a zejména pak zkvalitnění poskytovaných

služeb evropských standardů na národní, regionální a podnikové úrovni. Součástí těchto služeb bude zejména poskytování poradenství prostřednictvím poradenských center pro zaměstnavatele a zaměstnance v regionu a poskytování odpovídajícího toku informací, které budou mít za cíl zkvalitnění tripartitních a bipartitních konzultací a budou zabezpečovat propojení do evropského sociálního dialogu.



Zdůvodnění potřeby projektu

Organizace sociálních partnerů si stále více uvědomují svůj podíl odpovědnosti za otázky zaměstnanosti spojené se sociálním dialogem na všech úrovních. Zkušenosti předcházejících projektů odhalily nutnost rozvoje oblasti poradenství v otázkách kolektivního vyjednávání, pracovně právních vztahů, motivace pro další vzdělávání (profesní, zájmové).

Jednání řídicího týmu projektu

Potřeby, které je nutno zabezpečovat, lze charakterizovat takto:

- a) zvýšení kapacity sociálních partnerů, kde kapacita je chápána jako schopnost osob zastupujících „SP“ v rozvoji sociálního dialogu. Tyto schopnosti je nutné rozvíjet odborným vzděláváním v širokém spektru oblastí od pracovně právních, finančních po komunikační;
- b) zlepšení fungování a efektivity vnitřního aparátu organizací „SP“, které pak budou poskytovat lepší servis, poradenství, konzultační činnosti v oblastech rozvoje lidských zdrojů, právních, ekonomických, technologických a dalších;
- c) profesionální vystupování „SP“ ČR při jednáních na národní i evropské úrovni zejména při evropském sociálním dialogu, kde jsou prezentovány názory za celou ČR.

Projekt svým zaměřením a charakterem cílů navazuje kromě priority OP LZZ i na řadu dalších klíčových strategických dokumentů jak národních (Národní rozvojový plán, Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, Národní akční plán zaměstnanosti a strategické dokumenty jednotlivých krajů), tak unijních, především na Lisabonskou strategii.

Cílová skupina

Sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci.

Projekt je zpracováván za účelem pomoci cílové skupině. Na základě šetření z loňského roku bude provedena analýza potřeb cílových skupin v úvodu projektu, která je vhodným nástrojem k posouzení celkové poptávky cílové skupiny po detailních a relevantních náplních projektu i ke zhodnocení jeho udržitelnosti. Její zpracování nám umožní:

- definovat detailní možnosti a způsoby dosažení cíle a jejich předpokládaný dopad;
- udělat si představu o velikosti cílové skupiny a případně uzpůsobit, rozšířit či zintenzivnit jednotlivé vzdělávací i poradenské aktivity, která se aktivně do projektu zapojí;

- zjistit skutečné potřeby cílové skupiny a na jejich základě připravit detailní harmonogram jednotlivých obsahových částí daných vzdělávacích akcí a vyhodnotit nutnou obsahovou náplň webového portálu;
- kriticky zhodnotit současné schopnosti sociálních partnerů, služby a poradenství poskytované cílové skupině.

Aktivity projektu jsou zaměřeny na vzdělávání, informování a poradenství. Důležitým cílem projektu je zvýšení adaptability zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců, kteří mají vazbu na sociální partnery, zvýšení vzdělanosti a informovanosti těchto subjektů a poskytnutí širokého spektra informací, know-how a poradenství.

Popis klíčové aktivity projektu

01 Diagnostika cílů pro sociální partnery

Tato aktivita bude zajišťovat definování a nalezení odpovědí na následující otázky: Co dalšího zaměstnavatelé a zaměstnanci od sociálního partnerství očekávají? Jak rozšířit či detailněji specifikovat v rámci tohoto projektu dosažení jejich očekávání?

V rámci této etapy každá z institucí sociálních partnerů vypracuje strategický dokument, s jehož pomocí budou definovány jednotlivé požadavky, cíle a představy. Zároveň nastíní možnosti řešení současných problémových situací.

Jedná se o dlouhodobou cílevědomou činnost, která bude mimo jiné zajišťovat poskytování informací veřejnosti a zároveň získávání zpětné vazby a dalších informací od veřejnosti (členské základny).

02 Diagnostika institucionálních procesů – Analýza současného organizačního uspořádání

Analýza silných a slabých stránek informačních toků v institucionálních procesech, porovnání vstupů a výstupů jednotlivých procesů a jejich návazností. Výsledkem této analýzy budou doporučení ke zlepšení.

Cílem je ověření oprávněnosti požadavků na kvalifikaci pracovníků při uplatnění rovných příležitostí. Projekt předpokládá realizaci analýzou doporučených opatření. Nezbytnou součástí této etapy je otevřená komunikace se zaměstnanci o plánovaných opatřeních a o tom, co jim změna přinese pozitivního a co se od nich očekává. Žádná změna nemůže úspěšně proběhnout bez souhlasu zaměstnanců organizace. Je nutné vytvořit vhodné sociální klima a nepodcenit sociálně psychologické aspekty zaměstnanců sociálních partnerů.

Hlavními přínosy budou:

- 1) Poznání silných a slabých stránek zaběhnutých procesů instituce jako příležitosti k jejich zlepšení.
- 2) Stanovení odpovídající struktury pracovních míst z hlediska kvantity i kvality – požadavků na pracovní místa (pracovní činnost a její podmínky, nároky na kvalifikaci, motivaci a stimulaci k vykonávání práce, finanční ohodnocení, kariérový postup).
- 3) Úspora peněz a času do budoucna.

- 4) Zlepšení průhlednosti činností z pohledu vzájemné spolupráce odborných útvarů a dále z pohledu jak vrcholových orgánů, tak i členských základů.
- 5) Definování nejdůležitějších činností sociálních partnerů jako základ procesně orientovaného systému řízení. Vytvoření předpokladů pro tvorbu a rozvoj procesního modelu.

03 Analýza pracovních míst – zaměstnanců a osob sociálních partnerů (na straně zaměstnavatelů)

ČMKOS se nepodílí.

04 Analýza vzdělávacích potřeb

Dle definic sociálních partnerů se v České republice nenacházejí jiné instituce, které by mohly jejich role v pracovněprávní oblasti zastat a jejich další vzdělávání je nezbytnou činností k poskytování kvalitních služeb a zajištění efektivního vedení sociálního dialogu i kolektivních vyjednávání.

Analýza vzdělávacích potřeb je soubor metod, které umožňují určit vzdělávací potřeby jednotlivců s cílem vytvořit podmínky pro celoživotní učení v kontextu rovných příležitostí. Mezi základní nástroje analýzy patří např.: Development Centre, dotazníky, strukturované rozhovory, modelové situace a další analytické metody. Aktéry budou všichni zaměstnanci sociálních partnerů. Hlavním účelem bude sestavení reprezentativního vzdělávacího plánu instituce s cílem správně identifikovat klíčové oblasti rozvoje svých zaměstnanců. Bude dosaženo:

- Identifikace skutečných potřeb sociálních partnerů v oblasti vzdělávání.
- Sestavení efektivních vzdělávacích programů zacílených na reálné potřeby instituce a jejich zaměstnanců.

05 Vstupní vzdělávání

Pro nově nastupující zaměstnance s cílem seznámení se s organizací jako takovou, jejím fungováním, organizační strukturou atd., nutno doplnit o další metody jako např.: mentoring, koučing, stínování pracovníků.

Systém trainee programů je výhodný jak pro sociální partnery, tak pro samotného uchazeče. Dojde k ověření toho, zda studijní výsledky uchazeče odpovídají jeho skutečným dovednostem a naplňuje jeho představy z hlediska pracovního i mimopracovního.

06 Prohlubující vzdělávání A

Pracovně právní vztahy

Oblast BOZP

Sociální dialog

Oblast RLZ a motivace pro další vzdělávání

07 Prohlubující vzdělávání B

Komunikace a vyjednávání

Stres na pracovišti

Osobnostní rozvoj

08 Prohlubující vzdělávání C

Jazykové vzdělávání

Motivace pro vzdělávání

Problematika EU

Výpočetní technika

09 Kompletní příprava kvalitního technologického a informačního zázemí

Jde o soubor procesů a změn, které umožňují určit a připravit sociální partnery na delší časové období, na technologické změny. Jedná se především o zdokonalení či znovu vybavení některých oddělení informačními a komunikačními technologiemi, vybavení kvalitními a legálními softwary pro standardní i nadstavbovou práci a komunikaci, VPN tunel – dálkové připojení k serveru. Cílem je zvýšení efektivity práce, podpora činností sociálních partnerů a rozšíření možností uplatnění zkušeností a znalostí jejich pracovníků. V rámci projektu bude analyzován současný stav a podrobně definován cílový stav. Na základě těchto informací bude vytvořen plán realizace.

10 Vytvoření webové platformy www.socialnidialog.cz (web. portál)

Platforma www.socialnidialog.cz bude zahrnovat:

- aktuální zprávy z jednání tripartity,
- výsledky kolektivního vyjednávání,
- aktualizovaná znění zákonů,
- zákony a vyhlášky k připomínkám,
- dokumenty Rady Evropské unie,
- on-line právní poradna,
- diskuzní fórum,
- a další analýzy potřeb sociálních partnerů.

11 Modernizace webových stránek jednotlivých sociálních partnerů

Webové stránky sociálních partnerů mohou obsahovat celkem 3 části:

- Prezentace sociálního partnera vůči široké veřejnosti, plnohodnotné jazykové mutace stránek těchto internetových stránek.
- Prezentace vůči členské základně – intranetový přístup k informacím a aplikacím přístupným členské základně na základě registračních údajů.
- Podpora činnosti sekretariátu – intranetové stránky pro práci pracovníků (využití groupwaru, sdílený kalendář, sledování dovolených, kontakty a další informace, e-learning, podpora project managementu, znalostní báze atd.).

Webové stránky budou splňovat především následující požadavky:

- Jednotný vzhled – viz Corporate identity.
- Pokročilý systém editace za zachování jednotného vzhledu stránek, možnost úprav webových stránek pracovníky sociálních partnerů na základě oprávnění.

- Rychle najít, co hledám – vyhledávání podle různých kritérií (newton).
- Přístupnost stránek handikepovaným osobám, případně pro uživatele, kteří nemohou naplno využívat všech vstupních nebo výstupních zařízení (např. uživatelé pouze s klávesnicí) – jedná se nám o zapojení zaměstnanců sociálních partnerů s handikepem či vážnějším postižením, jejíž práce s počítačem je v mnoha ohledech složitější.
- Vícejazyčnost.
- Přístup z mobilních zařízení (textová podoba stránek).
- Přehlednost spojená s uživatelskou použitelností.
- Úplnost a aktuálnost informací.
- Kompatibilita webu se všemi nejrozšířenějšími webovými prohlížeči.

12 Vytvoření corporate identity jednotlivých sociálních partnerů

Corporate identity představuje jednotný vizuální styl firmy, způsob, jakým se společnost prezentuje navenek. Nejedná se tedy pouze o webové stránky, potřeba jednotné vizuální formy se týká všech propagačních materiálů, např.: merkantilní tiskoviny (vizitky, hlavičkové papíry, obálky), firemní dokumenty (šablony zpráv, smlouvy), reklama (katalogy, letáky, inzeráty), elektronické dokumenty (šablony pro email či projektor). Významnou roli hraje v Corporate identity první dojem, celkový pocit a estetické zpracování. Při tvorbě Corporate identity budou respektovány environmentální aspekty a princip rovných příležitostí.

Tato klíčová aktivita byla z projektu rozhodnutím MPSV ČR vyřazena.

13 Vytvoření sítě poradenských center

V rámci projektu budou zřízena poradenská centra, která budou plnit úlohu zprostředkovatele informací v oblasti pracovně právních vztahů a sociálního dialogu na regionální úrovni (vyjma NUTS II Praha) jak na straně odborové, tak i zaměstnavatelské.

V souvislosti s tím budou u jednotlivých sociálních partnerů zřízena pracovní místa junior konzultantů pro rozvoj lidských zdrojů mající za cíl podporovat a motivovat pracovníky k dalšímu profesnímu vzdělávání a organizace k podpoře vzdělávání jako systému zvyšování kvalifikace.

Hlavním cílem je směřovat k vytvoření regionálního systému poradenských a konzultačních středisek sociálních partnerů, kde budou k dispozici junior konzultanti za účelem poskytování informací v oblasti pracovně právních vztahů, krajského sociálního dialogu a s možností účasti nezávislého pozorovatele na kolektivním vyjednávání.

14 Přenos zkušeností a příkladů drobné praxe ze zahraničí

Bude vytvořena databáze příkladů dobré praxe v oblasti sociálního dialogu. Tyto nástroje budou zahrnovat ucelené projekty, zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity nebo akce připravené a realizované na různých úrovních sociálního dialogu. Příklady dobré praxe mají sloužit především jako inspirace pro další počiny sociálních partnerů a příp. další organizace a přispět tak k postupnému zavádění těchto mechanismů v celé šíři sociálního dialogu. Databáze bude průběžně aktualizována a doplňována o nové příklady.

V rámci této etapy budou organizovány kulaté stoly sociálních partnerů. Budou pořádány workshopy za účelem výměny zkušeností a informací zúčastněných partnerů se zahraničím.

Především v této etapě bude mezinárodní spolupráce hrát významnou roli. Spolupráce s evropskými sociálními partnery umožní přenos zkušeností a dobré praxe ze zahraničí, efektivnější komunikaci, rozvoj odborných znalostí a další.

15 Řízení projektu

Zabezpečovat řízení, organizaci a koordinaci jednotlivých aktivit projektu. Vedení výkaznictví, dodržování obsahového, časového a finančního harmonogramu projektu. Zajištění kontroly auditorem ČMKOS. Zabezpečení výběrových řízení dle metodiky OP



Realizační tým projektu ČMKOS a zástupci RPC PZ

16. Publicita projektu

V rámci realizace jednotlivých aktivit projektu budou využívány nástroje komunikace a publicity, především internet, tištěné materiály, komunikace s médii, propagační předměty apod.

III.

vyjádření partnera v projektu

3.1 Svaz průmyslu a dopravy ČR

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dovolte mi na úvod sborníku napsat pár slov za Svaz průmyslu a dopravy České republiky – realizátora a předkladatele projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních partnerů“. Jako jeden z hlavních tvůrců záměru a následných úprav projektu a posléze jako hlavní koordinátorka projektu jsem stále plná dojmů i představ o průběhu sociálního dialogu v ČR.

V této době procházíme velkými společenskými a ekonomickými turbulencemi. Jsme svědky hluboké světové ekonomické krize, dochází k destabilizaci jistot zaměstnavatelů i zaměstnanců a ke změnám tržních podmínek. Víc než kdy jindy přicházíme do kontaktu s problémy, které se přenášejí na půdu sociálních partnerů, a v rámci našeho projektu se snažíme reagovat na aktuální situaci a trendy.

Projekt a celá jeho koncepce vzešla z dlouhodobé spolupráce organizací sociálních partnerů a to Svazu průmyslu a dopravy ČR jako realizátora a předkladatele projektu a partnerů Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, Českomoravské konfederace odborových organizací a Asociace samostatných odborů. Z předchozích projektů a zkušeností byla zjištěna potřeba posílení vnitřních kapacit a aparátů výše uvedených institucí, které povedou k zavádění moderních systémů řízení. Toto posílení má dlouhodobý dopad na zlepšování komunikace zaměstnavatelsko-zaměstnanecké sféry. Klíčové aktivity projektu vedou k vytvoření a zavedení nových moderních způsobů řízení organizace, zejména řízení lidských zdrojů a stanovování vzdělávacích potřeb členských základen sociálních partnerů. Pokud mají sociální partneři poskytovat služby a servis evropských standardů, musí si uvědomit, že se změnami a zvýšením pracovní efektivity je třeba začít u sebe a poté předávat dobré zkušenosti zastřešovaným organizacím. Výstupy těchto klíčových aktivit svědčí o tom, že se nám naše námaha vyplatila a sociální partneři vytvořili v rámci svých sítí centra poskytující poradenství, informace a samotné vzdělávání zaměstnavatelům a zaměstnancům zaměřené na doplňování, rozšiřování a zvyšování znalostí a jejich uplatnění v různých oblastech pomocí efektivní spolupráce se vzdělávacími organizacemi.

Hlavním záměrem projektu bylo a stále ještě je zlepšení fungování a efektivity vnitřního aparátu organizací sociálních partnerů, kteří pak cílovým skupinám poskytnou lepší servis, poradenství, konzultační činnosti v oblastech rozvoje lidských zdrojů, právních, ekonomických, technologických a dalších. Zároveň je prioritou profesionální vystu-



*Mgr. Anna Chvojková
koordinátorka projektu*



pování zástupců sociálních partnerů ČR při jednáních na regionální, národní i evropské úrovni a kvalitní zabezpečení agendy, podporující reprezentativnost sociálních partnerů na mezinárodním poli (podpora jazykového, odborného, technického vzdělávání zaměstnanců a spolupracujících osob sekretariátů svazů a odborů a využívání moderních způsobů komunikace).

V rámci projektu jsme si jako partneři dali za cíl vytvořit souhrnný webový portál pro sociální partnery s aktualizací témat, která se na poli sociálního dialogu odehrávají, legislativními analýzami, poradenstvím, ekonomickými názory a další. Sociální partneři se snaží v rámci svých možností přistupovat operativně ke každému problému, ale vzhledem k silícím vlivům globalizace, zrychlování přenosu informací a jejich množství byla více než nutná kompletní reorganizace sociálního dialogu, jejímž hlavním cílem bylo zkvalitnění služeb sociálních partnerů a jejich zvýšená efektivita. Tento projekt jako vůbec první svého druhu se zaměřil na vyplnění výše zmíněných mezer a přispěl i k rozšíření povědomí veřejnosti o sociálním dialogu.

Současný stav sociálního dialogu v ČR má za sebou již více než patnáctiletou historii, nicméně v posledních letech není patrný žádný vývoj, pouze stagnace. Ve srovnání se západními evropskými státy je činnost sociálních partnerů značně omezená a sociální dialog se točí pouze operativně kolem aktuálních legislativních problémů. Problematika sociálního dialogu však zahrnuje koncepční řešení, předcházení problémů, odborné diskuse, pravidelné vzdělávání, informování veřejnosti a to vše jako soubor aktivit, které cíleně přispějí k ekonomickému růstu vyspělého státu. V ČR se tak zatím nedělo, hlavně z důvodu finanční náročnosti zahájení těchto aktivit.

Při pravidelných schůzkách realizačního týmu, který jsem vedla jako koordinátorka projektu a kterého se účastnili čtyři hlavní manažeři za každou organizaci, jsme se snažili ohodnotit pokrok, kterého jsme dosáhli a odhalit slabá místa, na která se zaměřit v dalších etapách realizace. V dalším textu Vám společně s hlavní manažerkou za Svaz průmyslu a dopravy ČR představíme stručný obsah nejdůležitějších klíčových aktivit a průběh jejich realizace.

Diagnostika cílů pro sociální partnery

Vycházela z analýzy stavu sociálního dialogu a stanovila návazné cíle pro oblast vedení sociálního dialogu a prostředky, jak jich dosáhnout. Vycházela ze strategických a programových dokumentů, z dotazníkových šetření cílových skupin.

V rámci této etapy každá z institucí sociálních partnerů vypracovala strategický dokument, pomocí něhož definovala cíle a představy svého působení. Tento dokument byl projednán vedením organizací sociálních partnerů.

V průběhu realizace byly zpracovány nástroje k zefektivnění technik a zjištění zpětné vazby pro lepší komunikaci s členskou základnou, veřejností a samotnými sociálními partnery do výsledného strategického dokumentu, který se stal hlavním výstupem klíčové aktivity.

Diagnostika institucionálních procesů

Klíčová aktivita se zabývala především analýzou silných a slabých stránek informačních toků a porovnáním vstupů a výstupů jednotlivých procesů a jejich návaznostmi. Pro objektivnost byla realizace zadána externím společností.

ČMKOS s ASO se zaměřili na zjištění zaběhnutých procesů u obou institucí s důrazem na slabé a silné stránky, možné hrozby a příležitosti v další činnosti odborů se stěžejním dopadem na průběh a budoucnost sociálního dialogu.

Diagnostická analýza za KZPS obsahovala SWOT analýzu a vymezení silných a slabých stránek jednotlivých členských institucí, rizika ohrožující plynulou podnikatelskou činnost na úrovni jednotlivých svazů. Výstup SP ČR odpovídal svým obsahem komplexní analýze institucionálních procesů organizace.

Výsledkem analýz byla doporučení ke zlepšení činností a procesů v organizacích sociálních partnerů.

Analýza pracovních míst a personálních činností

Tato klíčová aktivita byla realizována v plném rozsahu u Svazu průmyslu a dopravy ČR a zpracovatelem byla společnost M. C. TRITON, spol. s r.o. Strana odborů se u této aktivity účastnila jako pozorovatel za účelem získání podrobných informací o průběhu této aktivity.

U partnera KZPS se realizace aktivity uskutečnila jako součást výše uvedené diagnostické analýzy a proběhla na úrovni Koordinační rady KZPS, řídicího týmu projektu, sekretariátu KZSP a sekretariátů svazů. Na základě uvedené analýzy a ve spojitosti s dalšími klíčovými aktivitami byly jednotlivým subjektům v Analýze nabídnuty možnosti na efektivnější personální zabezpečení jejich činnosti a příp. změnu skladby stávajících zaměstnanců.

Analýza vzdělávacích potřeb

K identifikaci vzdělávacích potřeb se konala šetření v obdobích červenec – září 2008 a leden - únor 2009. Tato šetření proběhla formou přímého dotazování a také pomocí on-line dotazníků. K vyplnění dotazníkového šetření byli vyzváni celé členské základny sociálních partnerů.

Na straně zaměstnavatelů dotazníkové šetření obsahovalo následující oblasti:

- sociální dialog,
- pracovně právní vztahy,
- rovné příležitosti,
- ekonomika a účetnictví,
- environmentální vzdělávání,
- vzdělávání v oblasti BOZP,
- měkké dovednosti související se sociálním dialogem,
- manažerské a komunikační dovednosti pro sociální partnery,
- jazykové vzdělávání,
- vzdělávání v oblasti problematiky EU pro sociální partnery,
- vzdělávání v oblasti výpočetní techniky.

Vzdělávací potřeby byly identifikovány také prostřednictvím zájmu o účast na připravovaných kulatých stolech.

Jednalo se o:

- problematiku nemocenského pojištění,
- problémy zaměstnavatelů s exekucemi na mzdy zaměstnanců,
- dotační příležitosti pro podnikatele,
- reprezentaci podnikatelů v EU.

Dotazníkové šetření si nekladlo za cíl detailně zmapovat vzdělávací potřeby členské základny, ale šlo především o získání kontaktů na kompetentní zaměstnance a postihnoutí zájmu o nabízené vzdělávací aktivity.

Vzdělávání

Vzdělávání členských základů sociálních partnerů a osob zapojených do jednání se sociálními partnery je alfou a omegou a zároveň silnou stránkou celého projektu. Celkem má být proškoleno více než šest tisíc osob a již nyní můžeme konstatovat, že daného cíle bude dosaženo. Jsme ve dvou třetinách realizace vzdělávacích aktivit a už nyní máme proškoleno více než 80 % celkového počtu. (V rámci projektu bylo plánováno 200 seminářů v minimálně 10 tematických oblastech a proškolení 6000 osob z cílové skupiny projektu.)

Největší zásluhy na realizaci této aktivity bezesporu náleží pracovníkům v regionech. Tito regionální pracovníci měli jistě nelehkou úlohu navázat dobrou komunikaci s podniky a jejich zaměstnanci, která je základem pro sociální dialog. Své role se také velice dobře zhostili manažeři vzdělávání, kteří pracovníkům v regionech poskytovali a poskytují nezbytnou podporu a metodické vedení.

Kompletní příprava kvalitního technologického a informačního zázemí

V dnešní době je možné zvyšovat efektivitu práce a spolupráce především to díky kvalitnímu technologickému a informačnímu zázemí. V rámci projektu tedy byla realizována řada kroků, jež napomohly ke zlepšení komunikace a sdílení zkušeností mezi centrály a pracovišti v regionech. Nově můžeme např. pracovat s groupwarovou aplikací, přistupovat do vnitřní sítě organizace vzdáleným připojením, využívat online formuláře pro přihlašování na vzdělávací akce a kulaté stoly nebo pracovat s aplikacemi na online dotazníkové šetření.



*Ing. Alice Čechová
hlavní manažerka SP ČR*

Vytvoření webové platformy „www.socialnidialog.cz“

Naprosto inovativní produkt projektu je vytvoření webové platformy www.socialnidialog.cz. Jedná se o souhrnné informativní webové stránky s maximálním množstvím informací pro stranu zaměstnavatelskou i zaměstnaneckou. Webová platforma je bez omezení přístupná jak pro partnery navzájem, tak pro veřejnost. Celá platforma je administrována na uživatelsky jednoduchém systému a zahrnuje:

- Aktuální zprávy z jednání tripartity

- Výsledky kolektivních vyjednávání
- Aktualizovaná znění zákonů
- Zákony a vyhlášky k připomínkám
- Dokumenty Rady Evropské unie
- Diskusní fórum
- a další.

Součástí portálu www.socialnidialog.cz. je i webportál ČMKOS www.e-sondy.cz prezentující aktuální informace z oblasti sociálního dialogu za odbory. Dále poskytuje služby právního poradenství pro zaměstnance, na kterých se podílejí i právníci působící v regionech.

Modernizace webových stránek jednotlivých sociálních partnerů

Klíčová aktivita má napomoci rychlému přenosu informací z ústředí jednotlivých organizací sociálních partnerů k cílovým skupinám. K tomu musí zákonitě dojít pomocí nepřetržité informovanosti regionálních pracovníků. Nejjednodušší formou je zřízení aktivních webových stránek jednotlivých sociálních partnerů s intranetovou bází s možným přístupem z jakéhokoli počítače, díky čemuž mohou regionální pracovníci komunikovat s ústředím rychleji a snáze získávat potřebné podkladové materiály pro svou činnost a distribuovat analytické výstupy jednotlivých odvětví a regionů. Zároveň je vytvořeno přímé napojení a propojení webových stránek jednotlivých sociálních partnerů společně s webovou platformou projektu, čímž vznikl unikátní informační zdroj pro cílové skupiny z řad zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Vytvoření sítě poradenských center

Další ze stěžejních částí projektu je vybudování sítě regionálních pracovišť. V rámci projektu byla zřízena poradenská centra, která plní úlohu zprostředkovatele informací v oblasti pracovně-právních vztahů a sociálního dialogu na regionální úrovni (vyjma Prahy) jak na straně odborové, tak i zaměstnavatelské.

Na úrovni SP ČR vzniklo celkem 7 regionálních kanceláří a ČMKOS provozuje regionální centra ve 12 krajích ČR.

Přenos zkušeností a příkladů dobré praxe ze zahraničí

Obecně je dobrá praxe úspěšný a efektivní přístup k řešení problému. Dobrá praxe obvykle staví na kreativité a aktivním přístupu těch, kteří ji vykonávají, a znamená také používání méně obvyklých metod, které obecně činí výkon efektivnějším.

Přenos zkušeností se děl například prostřednictvím zahraničních stáží a kulatých stolů s mezinárodní účastí, uskutečnily se workshopy za účelem výměny zkušeností a informací zúčastněných partnerů se zahraničím. V rámci zahraniční stáže byly pro delegované osoby odvětvových svazů zajištěny vícedenní programy v oblasti sociálního dialogu na zahraniční partnerské instituci sociálních partnerů za účelem implementace zahraničních zkušeností na lokální české úrovni.

Řízení projektu

Vlastní realizace projektu je závislá na uplatnění efektivních způsobů řízení. Mezi

základní aktivity spadají pravidelná setkání řídicího týmu minimálně jednou měsíčně a interní setkání v rámci každé instituce sociálních partnerů jednou za čtrnáct dní. V rámci této aktivity jsou kontrolovány činnosti, které vedou ke splnění požadavků projektu. I přes občas napjatou atmosféru a množství ad hoc problémů, které se občas naskytly, je možné říci, že jsme jako partneři projektu došli pokaždé ke shodě a vzájemnou spolupráci je možné ohodnotit velmi kladně.

Základním cílem každé schůzky bylo dodat výsledek včas, v plné funkcionalitě, s dodrženími náklady. Velký důraz v průběhu této aktivity, která jako stěžejní postupovala celým projektem, byl kladen na eliminaci možných rizik v průběhu řešení projektu, stejně jako na monitoring a vyhodnocování zpětné vazby cílových skupin. Za to patří mé poděkování všem čtyřem hlavním manažerům za jejich pracovitost, průbojnost a nasazení.

Zapojení cílové skupiny

Při zapojování a získávání cílových skupin jsme využívali své dosavadní zkušenosti a kontakty. Významným přínosem bylo zapojení cílových skupin do systematického a dlouhodobého procesu poradenství a vzdělávání, což pro mnoho z nich znamenalo jedinečnou příležitost zúčastnit se procesu celoživotního učení a navázat kontakty s ostatními lidmi v dalších profesích v rámci celé ČR. Zde svou nezaměnitelnou úlohu sehráli regionální pracovníci sociálních partnerů, kteří se cílové skupině intenzivně věnovali.

Na závěr mi dovolu poděkování celému týmu a zástupcům jednotlivých partnerů za jejich trpělivost, píli, preciznost a důslednost. S Vaším svolením si nám dovoluji popřát hodně úspěchů v dalších letech při realizaci činností, jež přispívají k růstu ekonomické úrovně v ČR, a to primárně podporou podnikatelského prostředí ze strany zaměstnavatelských svazů a ochranou zaměstnanců ze strany odborových organizací.



*Sídlo
Svazu průmyslu a dopravy ČR*

3.2 Zapojení Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR do projektu „Posilování kapacit sociálních partnerů“

Slovo úvodem

Když jsem byl požádán mým velmi dobrým kolegou a kamarádem, abych ze svého pohledu napsal článek o zapojení Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR), měl jsem rázem problém. Je možné na několika stranách popsat proces, který se vyvíjí, má nějaký začátek, v současné době se realizuje a bude mít v následující období pokračování a to se již se připravují další projekty. Připadalo mi to jako zachycení děje místo na filmový pás na sérii fotografií. Jak se mi to podařilo, ponechám na Vašem laskavém uvážení.

Uvedený projekt se nezrodil na zelené louce, ale jeho zrod má své souvislosti. Jako první souvislost bych označil vůbec vytvoření pilotního projektu, který garantovala ČMKOS pod názvem „Vytvoření a pilotování systému financování rozvoje lidských zdrojů (dalšího vzdělávání) sociálních partnerů v oblasti sociálního dialogu a pracovního práva“. Tento byl časově i finančně limitován, ale ukázal nám své limity a naznačil problémy, ale současně jasně předestřel další možnosti a perspektivy.

Nejde o nic jiného, než je sociální dialog. Slovíčka velmi frekventovaná, ale málokdo si dovedl představit, jak postavit na něm projekt. Na sociální dialog musí být 2 partneři - Zaměstnavatelé a Zaměstnanci. A tito partneři musí mít potřebu a chuť spolupracovat. Na druhou stranu je potřeba říci, že sociální dialog tady probíhal a probíhá a bude probíhat bez ohledu na nějaké projekty. Šlo tedy „pouze“ o to na jedné straně využít stávajících zkušeností ze sociálního dialogu a na straně druhé mu pomoci právě projektem či projekty.

Po ukončení pilotního projektu bylo ujednáno sociálními partnery, že budou pokračovat projektem novým, značně širším a také nákladnějším. Pro tentokrát si vedení projektu vzal za své Svaz průmyslu a dopravy ČR a naše KZPS spolu s oběma odborovými organizacemi (ČMKOS a ASO) se stali v projektu partnery. Obě strany – odborová i zaměstnavatelská – si ponechávají v projektu svou určitou autonomii, zejména co se týče obsahu.

Kdo jsme

Nyní by asi bylo úplně nejspравnějš í říci něco o Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) a tím osvětlit svou vnitřní organizaci pro lepší pochopení fungování projektu. KZPS ČR je oficiálně řečeno otevřené nezávislé zájmové sdružení, které bylo založeno podle zákona č. 83/90 Sb., o sdružování občanů. Členství v Konfederaci je samozřejmě dobrovolné. Nutno podotknout, že členskými organizacemi Konfederace jsou pouze zaměstnavatelské svazy a sdružení, ale nikoliv jednotlivé podniky.



Dr. Jan Zikeš
hlavní manažer KZPS



Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů především:

1. sdružuje sedm reprezentativních zaměstnavatelských svazů z oblasti stavebnictví, textilního průmyslu, malého a středního podnikání, družstevnictví, zemědělství, důlního a naftového průmyslu, dřevozpracujícího průmyslu, školství, zdravotnictví, kultury a sociálních služeb;
2. zastupuje 23 000 členských subjektů s více než 678 000 zaměstnanci;
3. podporuje prosazování specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech;
4. formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory a zejména v různých formách konzultací s vládou;
5. spolupracuje se Svazem průmyslu a dopravy ČR, Hospodářskou komorou ČR, Agrární komorou ČR, Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR a dalšími organizacemi;
6. je jedním ze sociálních partnerů zastupujícím stranu podnikatelů v Radě hospodářské a sociální dohody (Tripartitě).

A nyní ještě pro dokreslení bych měl vyjmenovat jednotlivé členské organizace KZPS:

1. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK)
2. Družstevní asociace ČR, ta je v KZPS prostřednictvím Svazu českých a moravských výrobních družstev
3. Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR
4. Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR
5. Unie zaměstnavatelských svazů ČR
6. Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu
7. Zemědělský svaz ČR

A aby to bylo trochu jednodušší, nebo možná složitější bych měl v krátkosti představit jednotlivé členské svazy:

1. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK):

- ATOK je nezisková organizace, sdružující právnické a fyzické osoby operující zejména na straně výroby v odvětví textil, oděv;
- ATOK podporuje a organizuje aktivity posilující konkurenceschopnost textilního a oděvního odvětví;
- ATOK reprezentuje a hájí zájmy svých členů ve vztahu ke státním, nestátním i podnikatelským subjektům v České republice, EU a zahraničí;
- ATOK usiluje o pravdivé vnímání významu a postavení textilního a oděvního odvětví v české ekonomice;
- ATOK prosazuje rovnoprávné principy výměny zboží;
- ATOK rozvíjí zejména ty činnosti, které jeho členové nemohou dobře vykonávat samostatně, nebo je pro ně jejich vykonávání samostatně méně efektivní.

2. Družstevní asociace ČR, ta je v KZPS prostřednictvím Svazu českých a moravských výrobních družstev (DA, SČMVD):

- poskytuje informační, poradenské a konzultační služby svým členům v oblasti právní, sociální, ekonomické, vzdělání, obchodní a marketingové;
- zřizuje a spravuje účelové fondy;
- organizuje společné expozice na veletrzích, výstavách a kontraktačních jednáních v ČR a v zahraničí a pomáhá při vyhledávání obchodních partnerů;
- pomáhá při přípravě a předkládání projektů umožňujících čerpaní prostředků z evropských i tuzemských fondů;
- zajišťuje společné marketingové a PR aktivity;
- vydává periodikum Informační přehled, který je zdrojem informací pro členy;
- vydává časopis Výrobní družstevnictví, který je určen pro širokou veřejnost.

3. Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR (SPŽ ČR):

- je zaměstnavatelský svaz soukromých podnikatelů převážně malého a středního stavu a živnostníků, prosazuje a obhájí zájmy svých členů, podporuje je a pomáhá jim;
- vytváří podmínky pro dynamický rozvoj malého a středního podnikatelského stavu, který považuje za garanta hospodářské stability státu a sociálního smíru;
- prosazuje mezi svými členy zásady tržní ekonomiky s vyloučením nekalé soutěže, obhájí a hájí jejich zájmy při jednáních s orgány státní správy a odbory;
- hájí hospodářská a sociální práva svých členů a prosazuje je ve vztahu k orgánům veřejné správy, mezinárodním institucím, územním a jiným orgánům a organizacím, odborovým organizacím a institucím sociálního partnerství;
- podílí se na tvorbě a zdokonalování právních předpisů a formování pravidel hospodářské, finanční, daňové a úvěrové politiky vůči podnikatelům a živnostníkům;
- dohlíží na vytváření podmínek ochrany hospodářské soutěže;
- zaujímá postavení sociálního partnera a vést na své úrovni kolektivní vyjednávání s příslušnými odborovými orgány, uzavírat kolektivní smlouvu vyššího stupně.

4. Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR (SPS ČR)

- sdružení podnikatelů stavební výroby, výroby stavebních hmot a výrobků pro stavebnictví, projektových a inženýrských organizací;
- podporuje a hájí zájmy svých členů v oblasti:
 - legislativy,
 - zaměstnavatelské, cenové a finanční,
 - stavebního trhu,
 - exportu stavebních prací a materiálů;
- Svaz je členem Evropské federace stavebního průmyslu FIEC.

5. Unie zaměstnavatelských svazů ČR (UZS ČR)

- sdružuje ve svých sekcích zaměstnavatelské svazy z oblasti průmyslu, pojiš ovnictví, zdravotnictví, školství, kultury a sociálních služeb;

- zastupuje tak obchodní společnosti, příspěvkové a rozpočtové organizace státu, krajů i obcí i nestátní neziskové organizace, jež v součtu zaměstnávají téměř 400 000 zaměstnanců;
- již od roku 1990 se Unie podílí na tvorbě a realizaci hospodářské a sociální politiky ČR zejména tím, že formuluje společné zájmy svých členů a prosazuje je v dialogu s Parlamentem ČR, Vládou ČR, Asociací krajů ČR, Svazem měst a obcí ČR, odborovými organizacemi a ostatními organizacemi zaměstnavatelů;
- Unie je účastníkem legislativního procesu i tvorby rozvojových koncepcí, její představitelé pravidelně vystupují s aktuálními stanovisky na plénu Rady hospodářské a sociální dohody ČR i v jejích pracovních týmech;
- Unie je také zastoupena v řadě dalších poradních orgánů vlády i jednotlivých resortů. Svého zástupce má rovněž v Evropském hospodářském a sociálním výboru;
- Unie je zakladatelskou organizací Manažerského svazového fondu, podílí se na zajištění činnosti CEBRE – České podnikatelské reprezentace při EU. Svým členským svazům poskytuje aktuální zpravodajství z legislativního procesu České republiky i Evropské unie;
- do programu společenské odpovědnosti firem se Unie zapojila podporou činnosti Národní rady osob se zdravotním postižením ČR.

6. Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu (ZSDRP)

- je nezávislou a dobrovolnou organizací, sdružující akciové společnosti, státní podniky a další podnikatelské subjekty v uhelném, rudném, uranovém a naftovém průmyslu a v oblastech s báňskou činností související nebo na ni navazující;
- k hlavním aktivitám ZSDNP patří zejména problematika nového horního zákona, energetická koncepce státu a útlumové procesy, vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně atd.;
- je vydavatelem technicko-ekonomického měsíčníku Uhlí Rudy Geologický průzkum.

7. Zemědělský svaz ČR (ZS ČR)

- je dobrovolným, nepolitickým a samosprávným sdružením právnických i fyzických osob působících v oblasti zemědělství;
- plní i funkci podnikatelské zájmové organizace v orgánech sociálního partnerství (tripartita) a v kolektivním vyjednávání v rámci politického systému ČR;
- sdružuje 1008 členů, z toho 476 obchodních společností a 408 zemědělských družstev, sdružených do 48 územních organizací; naši členové zaměstnávají 49% pracovníků, to znamená, že ZS ČR celoročně zajišťuje zásadní podíl zaměstnanosti v zemědělství a tím i na celém venkově;
- je nejvýznamnější zaměstnavatelskou organizací v oblasti zemědělství;
- hlavním předmětem činnosti je efektivní obhajoba a prosazování zájmů členů v oblasti produkce, jejího odbytu a zhodnocování, úsilí o rozvoj zemědělství a venkova a pomoc členům vp rozvoji jejich podnikatelských aktivit;
- poskytuje členům služby, poradenský servis a vzdělávání v oblasti hospodářské, ekonomické, podnikatelské, obchodní, právní a sociální;

- cílem svazu je sdružovat zemědělské podnikatele vytvářející rozhodující část zemědělské výroby a obhospodařující významný podíl půdní výměry ČR;
- základní principy výstavby svazu jsou určeny potřebami moderního podnikání v evropském zemědělství;
- prosazuje existenční zájmy svých členů, pomáhá vyhovět náročným podmínkám sjednocujícího se evropského trhu, analyzuje agrární politiku, podporuje družstevní formy podnikání v zemědělství a sdružování zemědělců do odbytových družstev;
- je členem Družstevní Asociace ČR, Mezinárodního družstevního svazu a evropského seskupení zemědělců COPA/COGECA.

Několik slov k sociálnímu dialogu:

Sociální dialog je modelem, který má za cíl společné řešení problémů a vyrovnávání zájmů, a sice svou orientací na společné cíle a svou ochotou ke konsenzu a kompromisu. Institucionální rámec sociálního dialogu vznikl hned na počátku devadesátých let, kdy se vláda ve spolupráci s odbory a vznikajícími podnikatelskými a zaměstnavatelskými svazy rozhodla vytvořit na národní úrovni trojstrannou dohodovací instituci v podobě tripartity, Radu hospodářské a sociální dohody (dále RHSD), název se v průběhu doby několikrát změnil. Vytvořené tripartitní orgány - federální i dva národní - vznikly jako společný, dobrovolný, dohodovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů. Základní idea spočívala v tom, že kromě specifických a mnohdy protikladných zájmů a aktivit jednotlivých partnerů existují společné cíle a pro jejich dosažení je třeba vyvíjet společné aktivity, harmonizovat zájmy, hledat konsenzus.

Sociální dialog spočívá v různých formách komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, pomáhá vytvářet podmínky pro zachování sociálního smíru a kultivované řešení kolektivních sporů. Zároveň je to nezbytný mechanismus stanovení právního rámce pro tyto vztahy. Ten tvoří jak obecně závazné právní normy, tak smluvní vztahy na různých úrovních. V každém případě je ale žádoucí, aby zejména normy týkající se sociální politiky v širokém slova smyslu vznikaly za účasti základních hráčů: zaměstnanců a zaměstnavatelů, co nejbližší reálnému životu.

Sociální dialog je zejména chápán jako jeden ze zdrojů úspěšné politiky zaměstnanosti. Prostřednictvím kolektivních smluv se sociální partneři na evropské úrovni i v rámci jednotlivých států evropských společenství podílejí formou kolektivního vyjednávání na dotváření stávajícího právního řádu.

Jde tedy o dvě funkce sociálního dialogu, a to jako nástroje k zajištění sociálního smíru a dále nástroje tvorby právních norem. Zkušenosti z některých evropských zemí vycházející z uzavírání tzv. rámcových dohod napovídají, že v oblasti normotvorby lze ponechat sociálním partnerům starost o hledání kompromisu, aniž by se vláda připravovala o poslední slovo. Úspěch pochopitelně není nikdy zaručen, avšak dosažený kompromis má mnohem větší šanci být respektován jak sociálními partnery, tak zákonodárci. Ukazuje se, že sociální dialog může být i zdrojem závažných společných iniciativ.

Obsahový horizont a dosah sociálního dialogu v EU ovšem přesahuje rámec sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Nejméně posledních patnáct let sociálního dialogu v Evropě sledovalo prostřednictvím různých sociálních paktů a dohod na národní úrovni

regulaci růstu mezd v závislosti na produktivitě, a tím obnovení makroekonomické stability, snížení inflace, snížení úrokových sazeb, tzn. v důsledku i vytvoření předpokladů pro ještě užší ekonomickou kooperaci členských zemí EU.

Analýza klíčových aktivit

V rámci našeho projektu Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních služeb“ byla zpracována analýza klíčových aktivit č. 1 - 4. Tyto klíčové aktivity se týkají provedení empirického šetření a zpracování analytických materiálů k rozhodujícím cílům projektu. Můžeme si je přiblížit:

Klíčová aktivita č. 1 „Diagnostika cílů pro sociální partnery“ si klade za cíl na základě analýzy stavu sociálního dialogu (dále SD) na všech úrovních stanovit návazné cíle pro oblast vedení sociálního dialogu a prostředky jak jich dosáhnout. Specifickým cílem je návrh zefektivnění komunikace v oblasti SD. Hlavní oblast má být zaměřena na cílené a účelné PR vůči cílové skupině a stanovení technik a nástrojů, pomocí kterých instituce vybudují a udrží vztahy se svým okolím, členskou základnou a s veřejností.

Klíčová aktivita č. 2 „Diagnostika institucionálních procesů“ představuje analýzu silných a slabých stránek informačních toků v institucionálních procesech. Cílem je definování nejdůležitějších činností sociálních partnerů jako základ procesně orientovaného systému řízení, dále vytváření předpokladů pro tvorbu a rozvoj procesního modelu a nejvhodnější začlenění regionálních zastoupení do současných struktur, definování služeb a procesů přenesených na regionální zastoupení.

Klíčová aktivita č. 3 „Analýza pracovních míst – zaměstnanců a osob sociálních partnerů (na straně zaměstnavatelů)“ má za cíl nadefinovat chybějící schopnosti jednotlivých osob, majících podle klíčové aktivity č. 2 vazbu na zajištění odborných kompetencí a poradenství pro regionální pobočky v oblasti sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání, pracovně právních vztahů. Má se zjistit sociální, profesní a kvalifikační strukturu pracovníků, jejich rozvojový potenciál a přínos pro organizaci. Přitom nejdůležitější složkou personální strategie má být naplňování klíčové aktivity č. 4 – vzdělávání.

Klíčová aktivita č. 4 s názvem „Analýza vzdělávacích potřeb“ si vytýčila za cíl určit potřeby v oblasti vzdělávání pro cílovou skupinu za účelem vytvoření podmínek pro celoživotní učení v kontextu rovných příležitostí. V rámci projektu je hlavním cílem sestavení reprezentativního vzdělávacího plánu institucí sociálního dialogu a správné identifikace klíčových oblastí rozvoje zaměstnanců. Materiál je příspěvkem ke splnění tohoto úkolu za subjekty sdružené v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Kromě ní zpracovaly analogický materiál i další partneři projektu (ČMKOS, ASO, SP ČR).

Analýza v sobě slučuje všechny dílčí analýzy a výstupy, které se týkají uvedených čtyř klíčových aktivit. V souladu s pravidly operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je hlavní důraz položen na klíčovou aktivitu č. 4 – vzdělávání. Ostatní klíčové aktivity jsou v tomto směru vstupem, který má zmapovat kvalitu, potenciál a úlohu disponibilního lidského činitele směrem k jeho zkvalitnění prostřednictvím soustavného vzdělávání.

Při zpracování Analýzy bylo použito metody dotazníkového šetření a rozhovorů s vedoucími pracovníky jednotlivých svazů i celé Konfederace. Dále bylo čerpáno z webo-

vých stránek KZPS a členských svazů, jejich strategických dokumentů. Vypracování analýzy bylo podloženo studiem odborných materiálů, nezbytných pro stanovení teoreticko-metodologických východisek.

Realizace

Projekt je zaměřen právě na posílení kapacity a kvality práce sekretariátů, a to zejména v těchto základních oblastech:

- navržení, realizace a udržení kontinuálního systému vzdělávání;
- zlepšení organizace práce sekretariátů zejména směrem k práci s informacemi;
- využití českého předsednictví EU i existujících dotačních fondů k prohloubení mezinárodní spolupráce a přenosu dobré praxe ze zemí EU do činnosti členských organizací.

Jaké jsme identifikovali problémy:

- etika podnikání a sociální odpovědnost firem - k tomu budou muset členské svazy KZPS ČR vyvinout daleko větší tlak na jednotlivé podniky, aby tvůrčím způsobem a nebyrokraticky (čili ne pouze „papírově“ za účelem získání nějakého certifikátu) implementovaly příslušné etické kodexy a indikátory sociální odpovědnosti firem;
- potřeba lépe znát evropskou legislativu a obsah jednotlivých nařízení a směrnic, protože v rámci jejich implementace do práva ČR dochází velmi často k jejich zpřísnění nad rámec původního záměru EK;
- zapojit se více do diskusí ohledně zavedení eura, zde je nutno podotknout, že ne všechny organizace sdružené v KZPS se k zavedení eura staví jednoznačně kladně;
- webové stránky, která jsou málo orientovány na veřejnost;
- nedostatečné personální zajištění sekretariátu KZPS a některých členských svazů;
- zastaralost ve vybavení PC a SW;
- potřebnost uskutečnění auditu informačních a procesních toků;
- konservatismus a odpor ke změnám;
- nedostatek financí;
- nadměrný pragmatismus podnikatelů, kteří jsou sdruženi v členských svazech (snaha zúžit činnost KZPS a svazů pouze na jednostranné prosazování krátkodobých zájmů a požadavků);
- pochybnosti o smyslu sdružování, přehnaný individualismus, neochota ke spolupráci;
- podceňování sociálního dialogu, přezíravý postoj k sociálním partnerům;
- nepochopení prospěšnosti myšlenky evropské integrace.

V rámci identifikace nedostatků v kvalifikačním vybavení a z nich vyplývajících vzdělávacích potřeb byly zkoumány nejen preference jednotlivých pracovníků, ale především problémy, které limitují zvýšení kvality a účinnosti jejich práce. Průzkum se zaměřil na osm klíčových oblastí, které se v různé míře dotýkají každodenní činnosti pracovníků sekretariátů.

Jedná se o tyto oblasti:

- práce s PC a komunikační technikou;
- jazyková připravenost (souvislost i českým předsednictvím EU);
- manažerské a komunikační schopnosti a dovednosti;
- znalost pracovní právní legislativy;
- znalost evropské legislativy a přenos dobré praxe ze zahraničí;
- oblast šetrného vztahu k životnímu prostředí a udržitelného rozvoje;
- oblast systémů řízení kvality a bezpečnosti práce;
- oblast financí, účetnictví a daní.

Ve všech těchto oblastech se projevil dosavadní nedostatek pozornosti (i finančních prostředků) k dalšímu vzdělávání zaměstnanců. Dovednosti pracovníků v oblasti komunikační a výpočetní techniky jsou rovněž limitovány zastaralým zařízením i SW.

Vlastním šetřením KZPS ČR byly v rámci analýzy cílové skupiny shromážděny a vyhodnoceny podklady pro zpracování plánu dlouhodobého vzdělávání. Bylo provedeno dotazníkové šetření týkající se celé cílové skupiny. Výsledky jsou shrnuty právě v citované analýze klíčové aktivity č. 4, kde šlo především o vypracování reprezentativního plánu vzdělávacích aktivit:

- 1) vypracovat náplň vzdělávání v rámci schváleného projektu,
- 2) v rámci udržitelnosti projektu zpracovat plán na další období, popřípadě na rozšíření systému vzdělávání financovaného z dalšího dotačního projektu nebo z vlastních zdrojů.

Z tohoto důvodu návrhy na kurzy překračovaly do určité míry schválený projekt. Nicméně ve většině případů jde o upřesnění a konkretizace schválené žádosti. Analýza poskytla realizačnímu týmu podklady pro dopracování obsahové náplně a časového harmonogramu jednotlivých kursů.

Pro lepší informovanost přikládám souhrnnou tabulku Návrhů na vzdělávací aktivity tak, jak se objevily v námi zpracované analýze:



*Sídlo
Konfederace zaměstnavatelských
a podnikatelských svazů*

Tabulka č. 13: Návrhy na kurzy včetně počtů účastníků

NÁZEV VZDĚLÁVACÍ AKCE	Počet zaměstnanců	Do 25 let	Nad 50 let
Manažerské kurzy	6		2
Metody a prostředky vyjednávání	6	1	4
Time management a stress management	3		2
Komunikace s veřejností	8		4
Počítačové kurzy OFFICE	19		9
Počítačové kurzy PowerPoint	19		9
Internet	15		7
Jiné SW programy (např. grafika, redakční programy...)	12		2
Výuka AJ - začátečníci, středně pokročilé	7	2	2
Výuka AJ - pokročilé, zdokonalovací kurz	17		11
Výuka jiného jazyka - španělština	2		1
Legislativa EU	11		4
Přenos dobré praxe ze zemí EU v oblasti sociálního dialogu	13		5
Účetnictví a daně	12		2
Bezpečnost práce	1		
Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy	6		2
Pracovní legislativa, Zákoník práce	8		4
Sociální dialog v ČR	5		2
Systémy řízení kvality v oblasti administrativní práce	5		3

Zdroj: KZPS, vlastní šetření zpracovatele

A ještě mi dovoluete jednu tabulku, která charakterizuje současný stav realizace vzdělávacích aktivit k září 2009, kdy realizace teprve začíná:

	REALIZAČNÍ TABULKA SEMINÁŘŮ	(Zdroj KZPS)
1.	Zakládání a využívání datových schránek	
2.	Základní kurz pro strategické plánování a řízení projektů	
3.	Manažerské řízení v procesu změn	
4.	Pracovně právní vztahy	
5.	BOZP	
6.	Datové schránky	
7.	Datové schránky	
8.	Pracovně právní vztahy, Zákoník práce	
9.	Měkké dovednosti v sociálním dialogu	
10.	Změny v Horní legislativě	
11.	Hospodaření s odpady v Evropské legislativě	
12.	Kontrakty druhotných surovin	
13.	Vzdělávání pracovníků a financování sociálních služeb	
14.	Strategie MSP v krizi	
15.	Úspora nákladů ve firmách v době krize	

Při porovnání obou těchto tabulek je vidno, jak šedivá je teorie a jak zelený je strom života. Analýza byla prováděna v podstatě před rokem a výsledná realizační tabulka je platná k měsíci září 2009. A chci zdůraznit, že první tabulka (tabulka č. 13) je zpracována na základě dotazníkového šetření stejných osob, které se podílely na zpracování aktuálního spektra seminářů.

Pouze pro ilustraci uvedu problematiku datových schránek. Před rokem o jejich tvorbě a zavádění věděl málokdo zasvěcený a sešel se rok s rokem a jaký je z nich hit. Najednou je všichni potřebujeme.

Závěrem

Hodnotit, jak se projekt zdařil, či jak se podařilo naplnit jeho jednotlivé cíle je myslím předčasné, ale slušelo by se poděkovat všem, kteří se na jeho zrodu a uskutečňování podíleli a podíli (MPSV a jeho odboru ESF, SP ČR a jeho ředitelce sekce podpory RLZ, ČMKOS a jeho vedoucímu oddělení RLZ a projektovou činnost).

3.3 Zapojení Asociace samostatných odborů do projektu

ASO se prostřednictvím Odborového sdružení železničářů zapojilo jako partner do projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních partnerů“ na základě již započaté spolupráce s ČMKOS, SP ČR a KZPS v předcházejících projektech. Tyto projekty odhalily nutnost rozvoje poradenství v otázkách kolektivního vyjednávání, pracovních právních vztahů, rozvoje komplexního poskytování kvalitních informací, zkvalitnění sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, zlepšení institucionálních procesů.

Opodstatněnost zapojení ASO jako druhé největší odborové centrály v ČR do tohoto rozsáhlého projektu je logickým krokem k naplňování cílů, které byly stanoveny již při jejím vzniku v r. 1995 zakladatelskými svazy (Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců, Český odborový svaz energetiků) i dalších deseti svazů, kde především Odborové sdružení železničářů a Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů svojí širokou základnou s celorepublikovou působností využijí celou škálu nabídky tohoto projektu.

K dosažení vytyčených cílů byly projektem stanoveny klíčové aktivity, k jejichž naplňování ASO (OSŽ) oslovilo své členské svazy, odborové organizace a členskou základnu k zjištění požadavků, představ i cílů v jednotlivých oblastech.

Z hlediska zaměstnanců a odborových organizací byl kladen největší důraz na zajištění dostatečné kapacity osob pro vedení sociálního dialogu a jejich zkvalitnění dalším vzděláváním. Z provedeného dotazníkového šetření, do kterého bylo zapojeno cca 100 členů a funkcionářů odborových organizací ASO (OSŽ), kde kromě zjištění o jejich pracovním zařazení, účasti na sociálním dialogu, se vyprofiloval zájem o témata, která jsou rozhodující v dalším programu vzdělávání.

Z šetření také vyplynulo, že je kladen důraz na vzdělávací akce k Zákoníku práce (s obsahovým zaměřením na pracovní právní vztahy, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, práva odborových organizací, formy práce), dále na Sociální dialog (účast jednotlivých stran, legislativní úprava, obsahu kolektivní smlouvy, způsob jednání), Rozvoj lidských zdrojů (osobnostní rozvoj sociálních partnerů, účinná komunikace, řízení lidských zdrojů, prezentační dovednosti, asertivita, etiketa, motivace pro celoživotní vzdělávání). Potřebnou oblastí byla BOZP (základní pojmy BOZP, odpovědi na aktuální otázky, postavení BOZP v pracovním právu).

V rámci projektu se podařilo kolektivem autorů ČMKOS a ASO vytvořit v r. 2008 zdařilé učební manuály k výše uvedeným oblastem a následně stanovit časový harmonogram jednotlivých vzdělávacích akcí v r. 2009. ASO (OSŽ) zabezpečilo do poloviny tohoto roku 6 seminářů, z toho k Zákoníku práce v Ústí n/L., Brně



Jiří Brunclík
manažer vzdělávání ASO





*Realizační tým ASO (OSŽ) zleva:
ing. Eva Líbalová, Zdeněk Brada, Jiří Brunclík*

a Plzni, k sociálnímu dialogu v Olomouci a Č. Budějovicích, BOZP v Kralupech n/Vl. a 10.9. k sociálnímu dialogu v Ostravě.

Realizaci projektu za ASO (OSŽ) má na starosti realizační tým ve složení Zdeněk Brada - hlavní manažer, Jiří Brunclík - manažer vzdělávání a ing. Eva Líbalová - účetní, jehož členové v úzké spolupráci s dalšími partnery projektu, především s ČMKOS a jeho hlavním manažerem Mgr. Martinkem, se snaží o vytvoření

potřebných podmínek v jednotlivých aktivitách, zejména pro vzdělávání zástupců zaměstnanců, tj. odborových funkcionářů, ale i těch, kteří se podílí na sociálním dialogu se zaměstnavateli.

Účastníci jednotlivých seminářů se rekrutovali z regionu, kde akce probíhala. Jednalo se většinou o funkcionáře nebo členy závodních výborů odborových organizací, případně zástupců kolektivních vyjednávačů. Určení lektori se snažili o naplnění obsahové části seminářů včetně zodpovězení dotazů i praktického doporučení pro další orientaci v zákonných normách a další možné vzdělávání.



Seminář BOZP v Kralupech n/Vl.



Účastníci semináře „Pracovní právo“ v Brně

Uskutečněné semináře jednoznačně potvrdily oprávněnost jejich realizace. Zájem mnohdy převyšoval stanovené kvóty 30 účastníků. Připomínky byly vznášeny především k malému časovému prostoru pro zvládnutí celého programu, bylo navrhováno, aby v dalších projektech byly tyto akce alespoň dvoudenní. Kladně bylo hodnoceno to, že všichni účastníci semináře obdrželi velmi dobře zpracované učební manuály a další písemné materiály od lektorů, které jim budou následným pomocníkem při jednání se zaměstnavateli v jednotlivých oblastech.

Zpětná vazba o průběhu každého semináře byla zjišťována formou dotazníků, které účastníci vyplnili. V průběhu realizace seminářů jsme položili některým předsedům ZO tyto otázky:

1. Jak jste byli spokojeni s průběhem semináře?

2. Jak uplatníte nabyté znalosti?

3. Domníváte se, že by se v podobných aktivitách mělo pokračovat? a odpovědi:

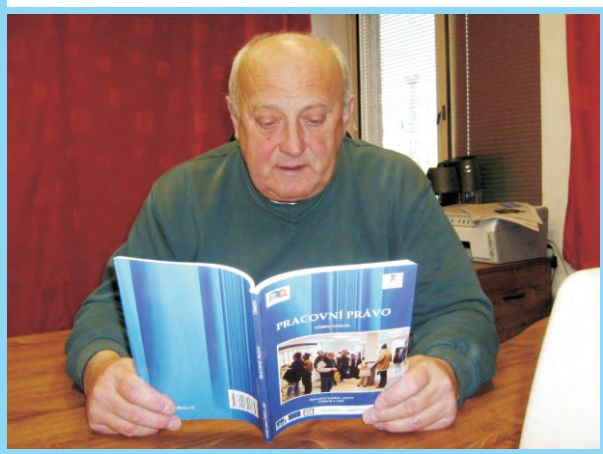
1. Seminář Sociální dialog byl postaven na vysoce profesionální úrovni.

2. Určitě lze některé znalosti ze semináře využít ve své profesi, taktéž v případě, že by se zaměstnanec na nás obrátil s nějakým problémem.

3. Myslím si, že ano, jen účastníci semináře určitě nestihli vstřebat všechny informace, proto by možná stálo za zvážení, zda by seminář nebylo vhodné uspořádat jako dvoudenní.



Iva Strbačková - předsedkyně ZO Ostrava, seminář „Sociální dialog v ČR“ (Ostrava)



Václav Krhounek – předseda ZO DKV Plzeň seminář „Pracovní právo“ (Plzeň)

1. S průběhem semináře „Pracovní právo“ 14.5. 2009 jsem byl, jako aktivní funkcionář, velmi spokojen, protože jsem si mohl doplnit některé nové poznatky z této oblasti.

2. Nabyté znalosti mi pomohou správně reagovat v některých situacích týkajících se určitých pracovněprávních problémů.

3. Doporučuji, aby podobné semináře

pokračovaly, a zvláště noví funkcionáři mohli čerpat informace do své práce.

1. Celý průběh semináře byl perfektně připraven a tomu odpovídal i samotný seminář. Krásné prostředí kulturního sálu jen doplnilo příjemnou atmosféru.

2. Jako předseda ZO OSŽ je pro naši ZO uplatnění podobných seminářů v praxi důležité.

3. Jsem přesvědčen o nutnosti a potřeb-



Předseda ZO Zdeněk Görner, žst. Kralupy seminář „BOZP“ (Kralupy n/Vl.)

nosti v podobných seminářích pokračovat, případně zařadit i další okruhy problematiky souvisejících nejen s odborovou činností.



*Jan Wellart, předseda ZO žst. Přerov,
seminář „Sociální dialog v ČR“ (Olomouc)*

1. Lektor na úrovni, učební materiál skvěle připraven, stejně jako vše od organizátorů.

2. Jako zástupce zaměstnanců jednáme se zaměstnavatelem neustále a případně uzavíráme dílčí kolektivní smlouvy.

3. Určitě ano. Vždy samotný sociální dialog je oblast, ve které je nutné neustále rozšiřovat své znalosti.

Je předpoklad, že i zbývající dva semináře (Pardubice – pracovní právo, Hradec Králové – rozvoj lidských zdrojů) umožní účastníkům nabýt co nejvíce vědomostí tak, aby jejich uplatnění bylo co nejefektivnější.

Organizátoři za ASO (OSŽ) se snažili o propagaci těchto akcí i v regionálních médiích (rozhlas, deníky), ne vždy však byl adekvátní zájem.

Vytvořením regionálních poradenských center (RPC) byl naplněn další z klíčových úkolů projektu. Ve 12 krajích je tak dána možnost pro zaměstnance a odboráře využít porad v oblasti pracovně právních vztahů, sociálního dialogu, ale i získat další informace a především využít kvalifikovanou pomoc právníka. I když tato centra jsou pod hlavičkou ČMKOS, jejich využití je pro všechny zaměstnance i odboráře a pomoc je poskytována dle „Zásad...“. V této oblasti je potřeba větší osvěty především směrem k členské základně a odborovým organizacím ASO, i když pro tento účel byly využívány všechny možnosti při aktivech a zasedáních odborových orgánů, především v rámci OSŽ. Jako nanejvýš potřebné je prodloužení činnosti RPC do dalších let (činnost do 31.12. 2009).

Pořízení informační a komunikační technologie proběhlo poněkud v delším horizontu, v dalším průběhu projektu jsou tato vybavení plně využívána ke zvýšení efektivity práce, především v rychlejší komunikaci, využití webu apod. Návazně probíhá modernizace webových stránek tak, aby co nejvíce umožnila informaci o projektu, prezentaci jednotlivých partnerů.

Dosavadní průběh projektu jednoznačně prokázal své opodstatnění a lze konstatovat, že uskutečněnými aktivitami přispěl ke zkvalitnění sociálního dialogu na všech úrovních, zejména zvýšením znalostí jejich aktérů, ale také rozšířením odpovědnosti a kompetence.

Ukazuje se jako nanejvýš potřebné navázat na tento projekt tak, aby dosažená úroveň byla nejen zachována, ale udržela krok s narůstajícím tempem moderních způsobů řízení, zvyšujících se organizačních změn se snahou snižování zaměstnanců.

3.4 Českomoravská konfederace odborových svazů

Vážené kolegyně, vážení kolegové, milí přátelé,

rád bych se několika slovy zmínil o projektu, který všichni zkráceně nazýváme „Posilování sociálního dialogu“. Tak rozsáhlý projekt představuje v průběhu své realizace stovky a možná tisíce činností, které je třeba zvládnout nejen v kancelářích manažerů projektu, ale i v organizacích sociálních partnerů a zejména v regionech.

Projekt byl pro ČMKOS zahájen 1.3. 2008. Je to datum významné, ale daleko podstatnější události nastaly již v roce 2005, kdy odbory, reprezentované ČMKOS, přišly s návrhem na získání finančních prostředků pro své projekty a pro projekty dalších sociálních partnerů, prostřednictvím dokumentu nazvaného „Realizace strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR“. Ten byl schválen tehdejší vládou 21.12. 2005, a v jednom z návrhů opatření (číslo 1.4.1.1.b) doporučil sociálním partnerům vytvořit systém financování dalšího vzdělávání sociálních partnerů v oblasti sociálního dialogu a pracovního práva. Současně byla vyčleněna finanční podpora ve výši 10 milionů korun pro rok 2006. ČMKOS se této nabídce chopila a vytvořila projekt se všemi sociálními partnery zastoupenými v Radě hospodářské a sociální pomoci České republiky (RHSD). Průběh projektu, jeho vedení a výstupy ukázaly, že sociální partneři jsou připraveni na realizaci i daleko větších projektů, přinášejících vyšší finanční podporu.

V polovině roku 2006 došlo ještě k další významné události. Evropský parlament a Rada Evropské unie vydala dvě nařízení (1081/2006 a 1083/2006), ve kterých vyzvala vlády členských zemí EU k uvolnění finančních prostředků z ESF pro posilování kapacit sociálních partnerů a rozvoj sociálního dialogu v plánovacím období 2007 – 2013.

Již počátkem roku 2007, konkrétně 9. ledna, se konala plenární schůze RHSD ČR, kdy tehdejší ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas odsouhlasil další podmíněnou dotaci ze státního rozpočtu pro pokračování projektu z roku 2006. I v roce 2007 zůstala nositelem projektu ČMKOS, další členové RHSD za stranu zaměstnavatelů a zaměstnanců se stali partnery. Podmínkou této dotace bylo vypracování návrhu projektu, který by byl v letech 2008 a dalších financován mimo prostředky státního rozpočtu. To se také stalo a jedním z výstupů projektu byl návrh na čerpání prostředků z ESF. I přes průtahy v řešení dotací z ESF, které byly zaviněny politickou situací v ČR, došlo 18.2. 2008 ke zveřejnění „Výzvy na posilování kapacit sociálních partnerů a rozvoj sociálního dialogu“.

V této době již byli sociální partneři dostatečně připraveni k uzavření dohody o nositeli projektu, kterým byl tentokrát Svaz průmyslu a dopravy ČR (SPČR), o obsahu projektu a o finančním přerozdělení uvnitř projektu, a proto byl projekt předložen již 27.2. 2008 s účinností od 1.3. 2008. Ve struktuře MPSV ČR byl projekt schválen 27.6. 2008 a 29.8. 2008 bylo doručeno SPČR rozhodnutí o poskytnutí dotace s účinností od 1.3. 2008.



*Mgr. Dušan Martinek
hlavní manažer ČMKOS*



Poněkud obsáhle, ale přece jen jsme se opět vrátili k datu 1.3. 2008, které otevřelo cestu k naplňování jednotlivých aktivit projektu. Z popsaného výčtu událostí je zřejmé, jak velkou iniciativu vyvíjelo vedení ČMKOS, zvláště místopředsedové Jaroslav Zavadil a Zdeněk Málek a Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost, aby byly získány finanční prostředky pro sociální partnery a pro zabezpečení potřeb odborů a zaměstnanců v oblasti rozvoje lidských zdrojů a sociálního dialogu..

Ve svém úvodním vyjádření nechci popisovat jednotlivé aktivity, jejich plnění a výstupy, ale mám snahu zdůraznit činnosti, které jsou mimo klíčové aktivity, ale bez kterých by nebylo možné projekt realizovat. Jednou z takových činností je zapojení jednotlivých odborových svazů do aktivit projektu. Již koncem roku 2007 ČMKOS oslovila všechny odborové svazy s výzvou ke spolupráci. K účasti na projektu se přihlásilo 19 odborových svazů. Jedná se o OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, OS ECHO, OS STAVBA ČR, Vysokoškolský OS, OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, OS pracovníků v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu Čech a Moravy, UNIOS, OS dopravy, OS zdravotnictví a sociální péče, OS pracovníků obchodu, OS státních orgánů a organizací, OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, Českomoravský OS pracovníků školství, Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády, Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu, OS pracovníků kultury a ochrany přírody, Unie – OS profesionálních zpěváků ČR a OS KOVO. Všechny další svazy využívají veškerých výstupů projektu, jsou průběžně informovány o realizaci projektu na jednání Rady ČMKOS a stejně tak jsou zařazovány do rozdělovníků s propagačními či dalšími materiály, které v projektu vznikají.

Realizační tým ČMKOS úzce spolupracuje právě s výše uvedenými 19 odborovými svazy, pravidelně se setkává s představiteli a zástupci těchto svazů. Tato spolupráce pak garantuje zajištění klíčových aktivit, zaměřených především na vzdělávání, a přináší zpětnou vazbu z pohledu jednotlivých základních odborových organizací a jejich členů. Chtěl bych proto poděkovat za spolupráci zástupcům všech přímo zapojených odborových svazů. Vždy právě cílová skupina odborářů a zaměstnanců představuje první kontakt s problematikou vedení sociálního dialogu a odborové svazy a jejich základní organizace jsou jeho nositeli.

V další části bych se chtěl dotknout ještě jedné struktury ČMKOS, která je pro projekt nezastupitelná. Jedná se o Regionální rady odborových svazů ČMKOS (RROS ČMKOS). Tato struktura vznikla již v 90. letech minulého století. Pro projekt je značným přínosem, především z pohledu provázanosti Regionálních poradenských center pro zaměstnance (RPC PZ) s činností RROS ČMKOS. V osobách juniorkonzultantů získaly RROS ČMKOS zdatné pomocníky pro vedení sociálního dialogu na regionální úrovni. Vytvořila se určitá symbióza mezi RPC PZ a RROS ČMKOS, která je jednoznačně prospěšná pro dané cílové skupiny. Přes počáteční období hledání forem spolupráce bych proto chtěl touto cestou poděkovat všem předsedkyním a předsedům RROS ČMKOS za jejich pozitivní přístup k řešení úkolů vyplývajících z projektu.

V závěru bych chtěl zmínit nejdůležitější strukturu uvnitř ČMKOS, která do projektu vstupuje. Je to samotné vedení ČMKOS, které věnuje realizaci projektu mimořádnou pozornost. V počáteční fázi projektu byl vypracován harmonogram plnění úkolů vyplývajících z projektu, včetně zodpovědnosti jednotlivých členů vedení za naplňování

jednotlivých klíčových aktivit. Toto politické zaštitění a přijetí zodpovědnosti významně napomáhá managementu projektu a celému realizačnímu týmu k úspěšnému řešení jednotlivých aktivit projektu a k dosažení všech cílů, které jsou zaměřením projektu stanoveny.

Závěrem bych chtěl poděkovat za spolupráci i předkladateli projektu SPČR a zejména koordinátorce projektu Ing. Anně Chvojkové za přístup k řešení problémových a mnohdy velmi vypjatých situací, kterým se práce na žádném projektu, a zejména tak rozsáhlém, nevyhne.

Věřím, že po přečtení či prolistování celého Sborníku získáte určitou představu o smyslu a významu takového projektu, o jeho výstupech, ale hlavně o jeho dopadech a využití pro práci a život odborářů, zaměstnanců a zaměstnavatelů.



*Sídlo
Českomoravské konfederace odborových svazů*

IV. POPIS KLÍČOVÝCH AKTIVIT A VÝSTUPŮ PROJEKTU

4.1 Diagnostika cílů pro sociální partnery

Zpracování klíčové aktivity „Diagnostika cílů pro sociální partnery ČMKOS a ASO“ předcházela analýza celé řady dokumentů řešících problematiku zkvalitnění sociálního dialogu. Byla vypracována realizačním týmem ČMKOS ve spolupráci s odbornými odděleními ČMKOS a vydána jako publikace.

Obsahem bylo popsání stavu sociálního dialogu ve všech jeho formách a zejména vypracování návrhu, jak danou situaci postupně měnit tak, aby došlo k výraznému zlepšení vyjednávací síly zaměstnanců sdružených v odborech.

Cíle a prostředky směřující k posílení sociálního dialogu na všech úrovních byly zpracovány ve třech oblastech, a to v oblasti sociálního dialogu, v oblasti řídicí a organizační a v oblasti rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání.

1. V oblasti sociálního dialogu

Evropský sociální dialog

Cíl:

Dosažení takové úrovně sociálního dialogu evropských partnerů, která umožní vedení sociálního dialogu v jednotné Evropě na vysoké úrovni. V rámci evropského sociálního dialogu je třeba věnovat pozornost způsobu a výsledkům implementace Rámcových dohod evropských sociálních partnerů a Rámců akcí.

Prostředky:

- Organizovat společné semináře obou sociálních partnerů a výměnu zkušeností, nejlépe za účasti zástupců konkrétních firem.
- Zabezpečit obecné vzdělávání o evropském sociálním dialogu - obsah - mechanismy, dokumenty.
- Zajistit poskytování konkrétních informací o přijatých nástrojích pro cílovou skupinu vyjednávačů.
- Pokračovat ve vydávání brožur jako je „Průvodce dohodami evropských sociálních partnerů“ v případě přijetí dalšího nástroje evropských sociálních partnerů (přijetí dalšího se očekává již na jaře 2009).
- Vychovávat k sociálnímu dialogu jako takovému, poskytovat dostatek informací formou besed, seminářů i písemných dokumentů.



*Publikace „Diagnostika cílů
pro sociální partnery
ČMKOS a ASO“*

- Rozšířit možnosti získávání aktuálních informací o formách, průběhu a výsledcích evropského sociálního dialogu, o implementaci rámcových dohod sociálních partnerů.
- Působit, aby se evropský sociální dialog zabýval i tématy vztahu soutěžního práva a sociálních práv v rámci EU, zejména v souvislosti s případy projednávanými u Evropského soudního dvora.
- Vypracovat společné návrhy sociálních partnerů na vhodné legislativní změny v souvislosti s rámcovými dohodami.
- Zorganizovat společnou informační kampaň sociálních partnerů k propagaci výsledků evropského sociálního dialogu a k jejich promítnutí do kolektivního vyjednávání.



Národní sociální dialog

Cíl:

Soustavně posilovat význam RHSD, jejímž hlavním posláním je napomáhat vytváření sociálních a ekonomických podmínek vedoucích k zachování sociálního smíru, a zlepšit její fungování.

Prostředky:

- Zpracovat časový a obsahový harmonogram jednání RHSD nejméně na období 1 roku.
- Zpracovat pravidla pro zařazení aktuálních témat do programu RHSD.
- Provést, na základě Statutu RHSD ČR, potvrzení nominace zástupců všech stran včetně zástupců v jednotlivých pracovních týmech RHSD.

- Zabezpečovat účast všech nominovaných zástupců.
- Usilovat o společná stanoviska sociálních partnerů k návrhům právních předpisů a prohlubování spolupráce v oblasti kolektivního vyjednávání

Odvětvový sociální dialog

Cíl:

Rozšířit sociální dialog vyššího stupně na všechna průmyslová odvětví a státní sektor a zároveň posílit jeho význam.

Prostředky:

- Provést šetření, ve spolupráci s příslušnými odborovými svazy, příčin tohoto stavu a hledat a navrhnout možná řešení.
- Pokusit se znovu o vytvoření struktury pro sociální dialog v sektoru veřejných služeb a správě ČR (definovat zaměstnavatele a organizace zaměstnavatelů nebo alespoň zřídit permanentní fórum pro kolektivní vyjednávání).
- Popsat a zahájit realizaci systémů informování o existenci rozšířených KSVS a zpětné vazby jejich působení.
- Prosadit kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni a zvýšit význam obsahu kolektivních smluv vyššího stupně ve vztahu k podnikovým kolektivním smlouvám.
- Analyzovat zkušenosti transformujících se nových členských zemí EU v této oblasti s obdobnou úrovní odborové organizovanosti a usilovat o vytvoření institucionálního rámce mechanismu vyjednávání v oblasti veřejných služeb a správy v České republice.
- Získat přehled o tom, zda jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé seznámeni s existencí rozšířené KSVS a jak tento fakt hodnotí.

Podnikový sociální dialog

Cíl:

Změnit nedostatečné pokrytí zaměstnanců Podnikovými kolektivními smlouvami (PKS). Prohlubovat znalosti v oblasti informování a projednání, včetně systému poskytování nadnárodních informací (evropské rady zaměstnanců).

Prostředky:

- Připravit a publikovat vzorovou část PKS týkající se oblasti odměňování a zaměstnaneckých výhod.
- Provádět školení vyjednávacích týmů, součástí kterého bude i výklad příslušných právních předpisů.
- Umožnit na webových stránkách ČMKOS diskusní fórum k výměně zkušeností v rámci vyjednávání o PKS.
- Uskutečnit meziodvětvovou výměnu zkušeností vyjednavců, zaměstnanců a jejich zástupců z kolektivního vyjednávání v oblasti mzdové, zaměřenou na příklady dobré praxe, využívání nezávislých expertů, taktiku vyjednávání a jejich výsledky.
- Propagovat již existující materiály.
- Připravit a publikovat vzorovou část PKS, týkající se možných úprav podmínek

zaměstnaností ohrožených skupin, dalšího rozvoje lidských zdrojů a oblasti BOZP, připravit semináře zaměřené na zvládání stresu a duševní hygienu a rovnost příležitostí.

- Zaměřit se na oblast pracovní doby, kde je přetrvávajícím problémem značný rozsah přesčasové práce u řady odvětví (zdravotnictví, doprava).
- Analyzovat zaměstnávání zahraničních zaměstnanců v některých odvětvích, kteří jsou ochotni s ohledem na svůj záměr rychle si vydělat, ochotni pracovat i za podmínek, které čeští zaměstnanci s odlišnou životní úrovní přijmout nemohou.
- Získat podrobný přehled o flexibilních úpravách pracovní doby a o dalších odchylkách v oblasti pracovních podmínek sjednávány v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách či stanovených vnitřním předpisem pro jejich využití ke zdokonalení právní úpravy i v kolektivním vyjednávání.



Regionální sociální dialog

Cíl:

Vytvořit oficiální platformu pro vedení sociálního dialogu v regionu za účasti zástupců orgánů státní správy a samosprávy, zástupců regionálních organizací zaměstnavatelů a zástupců odborů. Koordinovat cíle v oblasti kolektivního vyjednávání, tvorby a realizace politiky zaměstnanosti v regionu, rozvoj veřejných služeb a dopravní obslužnosti, rozvoj vzdělávání a v neposlední řadě by měla být poskytnuta možnost uzavírání dohod k jednotlivým tématům.

Prostředky:

- Zkvalitnit činnosti Regionálních rad OS ČMKOS cestou rozvoje lidských zdrojů.
- Vytvořit jednotnou platformu pro realizaci sociálního dialogu, zpracování statutu a jednacího řádu.
- Vytvořit konzultační skupiny pro rozvoj lidských zdrojů v příslušném regionu.
- Zpracovat strategii rozvoje činnosti Regionálních rad OS ČMKOS na období 2008 – 2010 a vize na období 2010 – 2015.
- Vytvořit regionální struktury ASO, minimálně v roce 2010.

2. V oblasti řídicí a organizační

Optimalizace a personální zajištění organizační struktury

Cíl:

Posilovat funkci odborových centrál z pohledu zajištění jednotlivých oblastí jejich činností. V rámci možných změn organizační struktury věnovat pozornost výběru kvalitních zaměstnanců, zejména zaměstnanců členských odborových svazů, kteří se stávají nositeli odborové politiky v regionu (RROS ČMKOS). Včas stanovovat jednotlivé typové pozice ve vazbě na dosažený stupeň vzdělání a případnou praxi.

Prostředky:

Vypracovat systém zavádění moderních prvků řízení s cílem zabezpečení současných činností odborových centrál.

Posilovat motivační systém směrem ke klíčovým skupinám zaměstnanců s cílem dosažení nárůstu produktivity práce.

Zabezpečit dostatek finančních prostředků na předpokládané mzdové prostředky.

Příprava personálních rezerv, motivace zaměstnanců

Cíl:

Formovat strategické schopnosti organizace zabezpečováním kvalifikovaných a dobře motivovaných zaměstnanců. Zajistit, aby potřeby organizace a individuální potřeby zaměstnanců mohly být uspokojeny.

Prostředky:

- Vytvořit a realizovat logicky promyšlenou a praktickou politiku rozvoje lidských zdrojů v odborových centrálách, členských organizacích a v regionech.
- Vypracovat systémy motivace zaměstnanců ve mzdové oblasti a provázat ho s efektivním poskytováním benefitů.
- Vytvořit, v rámci struktury jednotlivých odborových centrál, seznam potenciálních personálních rezerv do funkcí top managementu a formou speciálního vzdělávacího programu je začít na tyto pozice připravovat.
- Zajistit perspektivní postavení ve strukturách ČMKOS a ASO vysoce kvalifikovaným zaměstnancům, kteří si budou svoji odbornost neustále prohlubovat a rozšiřovat.

Firemní kultura

Cíl:

Vytvoření firemní kultury opřené o rozsáhlý soubor hodnot, které jsou v odborech vzájemně konzistentní a vytvářejí vnitřní logicky uspořádaný celek.

Prostředky:

- Zformovat kolektiv zaměstnanců odborových centrál tak, aby sdílel hodnoty shodné s posláním, postavením a cíly odborů v ČR. K tomu využívat speciální programy zpracované v souvislosti s programovými dokumenty.
- Využívat teambuildingové aktivity

Propagace činnosti odborů

Cíl:

Seznamovat širokou veřejnost s postavením a posláním odborových centrál a s jejich názory na aktuální dění v České republice. Zabezpečovat propagaci vlastních aktivit směrem k zaměstnancům a vytvářet příznivé klima pro jejich vstup do odborů.

Prostředky:

- Zpracovat návrh možných vstupů do pořadů České televize a dalších komerčních televizí působících na území ČR.
- Vytvořit a provozovat Web portál ČMKOS na doméně www.socialnidialog.cz.
- Informovat o aktuálních otázkách prostřednictvím SONDY REVUE.
- Zajistit dostatečnou výrobu propagačních předmětů pro potřeby odborových centrál.
- Pravidelná inzerce v tisku.

Poradenství a služby

Cíl:

Zajišťovat poradenství v oblasti pracovněprávních vztahů, v oblasti sociálního dialogu a v oblasti motivace pro další vzdělávání ve vazbě na trh práce. Využívat všech dostupných forem již zavedeného poradenství včetně zavádění nových. Vytvoření a následnou činnost „Regionálních poradenských center pro zaměstnance“ a dále určitou formu poradenství on-line prostřednictvím Web portálu ČMKOS.

Prostředky:

- Vytvořit a dále provozovat „Regionální poradenské centrum pro zaměstnance“ s poradenstvím pro pracovněprávní vztahy, sociální dialog a motivaci pro další vzdělávání ve vazbě na trh práce.
- Vytvořit platformu on-line poradenství jako součást Web portálu ČMKOS na doméně www.socialnidialog.cz.
- Provozovat i nadále Poradenské centrum pro nové metody vzdělávání uvnitř i vně ČMKOS (e-learning, korespondenční forma vzdělávání).
- Zabezpečovat služby pro členské organizace v oblasti tvorby odborových dokumentů k problematice sociální, ekonomické, právní, důchodové, bytové, prognostické a v oblasti rovných příležitostí.

- Zabezpečovat služby v oblasti informačních technologií.
- Zabezpečovat služby v oblasti BOZP.

Posilování členské základny

Cíl:

Posilovat členskou základnu z pohledu reprezentativnosti při vedení sociálního dialogu na všech úrovních.

Prostředky:

- Rozpracovat strategii členských organizací ČMKOS a ASO pro získávání a posilování členské základny.
- Aktualizovat analýzu odborových centrál pro popis vlastních aktivit zaměřené na posilování členské základny.
- Zpracovat harmonogram konání kulatých stolů ČMKOS a ASO k problematice získávání nových členů.
- Vytvořit a realizovat soubor benefitů pro členy odborů.

3. V oblasti rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání

Podpora odborového vzdělávání v rámci celoživotního učení

Cíl:

Podporovat a koncepčně rozvíjet odborové vzdělávání jako součást celoživotního učení. Zaměřit se na zkvalitnění procesu vedení sociálního dialogu a připravit odboráře na tento úkol tak, aby byli rovnocennými partnery managementu.

Prostředky:

- Vypracovat systém vzdělávání (rozvoje lidských zdrojů) na úrovni členských organizací ČMKOS a ASO.
- Vést funkcionáře ČMKOS, OS, ASO a základních organizací k povinnému vzdělávání minimálně 1 x za dva roky.
- Vytvořit lektorský sbor, který bude garantovat vysokou úroveň odborového vzdělávání na všech úrovních.
- Zabezpečit možnosti výměny mezinárodních zkušeností v rámci evropských odborových struktur.
- Zabezpečit vícezdrojové financování pro oblast rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání.

Podpora dostupnosti vzdělávání a rovnost šancí

Cíl:

Prosazovat rovnost, resp. snížení nerovnosti v přístupu ke školnímu vzdělání a v přístupu k příležitostem dalšího vzdělávání. Prostřednictvím dalšího vzdělávání, včetně odborového, poskytovat druhou šanci a odstraňovat bariéry, které souvisejí s nevýhodnou pozicí některých jednotlivců a skupin na trhu práce.

Prostředky:

- Věnovat zvýšenou pozornost již existujícím materiálům.
- Zorganizovat společný seminář sociálních partnerů k otázkám aplikace Rámcových dohod evropských sociálních partnerů a rovného odměňování, zařadit zahraniční zkušenosti.
- Zpracovat v návaznosti na připravovaný antidiskriminační zákon, podrobný metodický výkladový materiál zabývající se rovným zacházením a zákazem diskriminace v oblasti zaměstnanosti a pracovně právních vztahů, institucionálními, právními, mimoprávními prostředky a nástroji k potírání diskriminace.
- Připravit a publikovat přehled sociálních dávek a daňových úlev, které může čerpat zaměstnanec s povinností k rodině tak, aby na tento systém mohli navazovat a aktivně reagovat sociální partneři v rámci kolektivního vyjednávání.

Podpora dalšího rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců

Cíl:

Zajistit, aby se každý zaměstnanec v průběhu života snadno dostal ke kvalitním informacím a radám, které se týkají vzdělávacích možností. Vytvořit systém poradenství, i na regionální úrovni, zahrnující jak profesní a personální oblast, tak nové možnosti vzdělávání v rámci systému celoživotního vzdělávání.

Prostředky:

- Organizovat semináře s tematikou pracovně právní, sociální, zaměstnanosti a dalších, podle aktuálních potřeb v daném regionu.
- Poskytovat poradenství v oblasti dalšího rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikací.
- Poskytovat poradenství v oblasti pracovně právní, sociální, poskytovat informace o situaci na trhu práce.
- Využít všech forem a metod rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání pro dosažení maximální efektivity výuky.

Spolupráce se sociálními partnery a sjednocení nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického a sociálního rozvoje

Cíl:

Dosáhnout souladu vzdělávací nabídky a potřeb trhu práce v České republice. Využít Národní soustavy kvalifikací, jejíž fungování znamená kontinuální proces sladování požadavků na odborné kvalifikace všemi zainteresovaným partnery ze sféry vzdělávání a sféry práce.

Prostředky:

- Identifikovat a včas předvídat kvalifikační potřeby, které umožní soustavné monitorování kvalifikačních potřeb jak z hlediska kvalitativního (obsah kvalifikované práce, požadované kompetence), tak z hlediska kvantitativního (možnosti uplatnění různých kvalifikačních skupin na trhu práce).

- Zjišťovat a pro další účely sladit nabídku vzdělávání s potřebami trhu práce, zpracovávat aktuální požadavky sféry práce a nabídkou vzdělávání reagovat na požadavky trhu práce.

Kvalita nabídky vzdělávání

Cíl:

Zajišťovat kvalitu nabídky vzdělávání pomocí kombinace externí evaluace a sebehodnocení a kombinace formálních procedur a neformálního způsobu zajišťování kvality. Průběžně získávat zpětnou vazbu o fungování systému i jeho složek vzhledem ke stanoveným cílům, vyhodnocovat tuto zpětnou vazbu a organizovat následné změny.

Prostředky:

- Identifikovat a včas zpracovávat kvalifikovaný odhad vzdělávacích potřeb vyplývající z výsledků průzkumu v odborových organizacích, na úrovni regionů, odborových svazů i ČMKOS a ASO.
- Vytvořit vzdělávací moduly „na míru“ členům, funkcionářům odborů, vyjednávacím týmům.
- Ustavit lektorský sbor, který bude garantovat vysokou odbornou úroveň realizace vzdělávacích akcí.

Tento materiál jasně pojmenoval a vymezil cíle, pro sociální partnery a navrhl prostředky jak jich v rámci projektu dosáhnout. Snahou realizačního týmu bylo přispět plněním všech aktivit projektu a především vzdělávacími aktivitami, ke splnění jednotlivých cílů projektu a dosažení významného posunu v sociálním dialogu na všech jeho úrovních ve smyslu celkového zaměření projektu.



4.2. Diagnostika institucionálních procesů - analýza současného organizačního uspořádání

Obsahem celé aktivity bylo zpracování analýzy SWOT zaběhnutých procesů institucí ČMKOS a ASO, zjištění slabých a silných stránek a dále hrozeb a příležitostí pro další období činnosti odborů v České republice. Realizovala ji firma Manager Consulting, která zvítězila ve výběrovém řízení.

Řešitelský tým vedl PhDr. Miloslav Hrubý a je třeba ocenit vysoce odborný přístup a pracovní nasazení všech, kdo se na zpracování „diagnostiky“ podíleli.

První etapa realizace této aktivity směřovala do organizačního a technického zabezpečení a vedla k tvorbě dotazníku a rozdělovníku pro cílovou skupinu projektu.

Dotazník byl zpracován na základě analýzy potřeb ČMKOS a konzultací s řídicím týmem projektu a pracovníky Oddělení řízení lidských zdrojů a projektovou činností. Byl zaměřen na tyto oblasti: řízení, komunikace, kvalita, tvůrčí činnost a inovace, tvůrčí činnost a organizace.

Ve druhé etapě byly dotazníky distribuovány a poté vyhodnoceny. Na základě výsledků byli vybráni účastníci interview a workshopu a tyto akce připraveny přímo „na tělo“ této cílové skupině.

Ve třetí fázi byly podrobně rozpracovány výsledky - pro lepší názornost byly zpracovány i v grafické podobě - a následně navrženo řešení. Pozornost byla věnována především „slabým stránkám“, i když oblastem, které jsou hodnoceny jako dobře fungující, je třeba věnovat soustavnou pozornost a rozvíjet je, aby nedošlo k negativním změnám.

Zjištěné výsledky a navrhovaná řešení

1. Zpracování Analýzy SWOT zaběhnutých procesů instituce (ČMKOS a ASO)

Silné stránky

Mezi jednoznačně silné stránky ČMKOS a ASO patří vysoká odbornost jejich pracovníků. Odborné týmy jsou složeny ze špičkových profesionálů. Tato vybavenost odborníky je důležitá zvláště do budoucna, kdy pro účinné vyjednávání, a už se zaměstnavateli nebo se zástupci státní správy a samosprávy, bude potřeba vysoce kompetentní a argumentačně vybavené lidi.

Slabé stránky

Jednou z nejproblematictějších oblastí se ukazuje být vzájemná komunikace – přesněji řečeno tok informací. Slabou stránkou je i určitá nepružnost současných odborů jako celku a problém nízké motivace.

Příležitosti

Objevuje se prostor pro možnost zlepšení obrazu současných odborů v médiích a tedy i v očích veřejnosti. Dalším významným posunem může být navazování intenzivnějšího osobního kontaktu s jednotlivými členy odborů – a to na všech úrovních. Existuje také tendence



*Průběžné zprávy
k aktivitě „Diagnostika2“*

zaměřit se na specifické (např. náborové nebo informační) kampaně, které mohou mít do budoucna jak efekt zviditelnění odborů, tak výsledek v podobě získání nových členů.

Hrozby

Největší současnou hrozbou je pro odbory úbytek členské základny spolu s velice nepříznivým stavem získávání nových členů. Problém mladých lidí a odborů je skutečně palčivé téma, ale jeho řešení se zdá být jednou z neklíčovějších otázek vůbec.

2. Zprůhlednění činnosti z pohledu vzájemné spolupráce odborných útvarů a dále z ohledu jak vrcholných orgánů, tak i členské základny struktury vedení

Celá otázka do značné míry souvisí s jednou z nejproblematictějších oblastí v rámci činnosti odborů a to je vzájemná komunikace a práce s informacemi. Celá věc má však řadu důležitých aspektů, proto není možné přikročit ke zjednodušenému konstatování, že v odborech vážne komunikace. Je třeba této otázce věnovat více pozornosti a připustit si řadu souvislostí, které daný stav zapříčinily.

ČMKOS poskytuje informace kvalitně a v dostatečném množství. Speciální ocenění od velké většiny dotazovaných se dostalo odborným týmům jako je makroekonomický tým, právní tým, specialisté na sociální oblast, BOZP a další odborná pracoviště ČMKOS.

Na úrovni jednotlivých odborových svazů se začíná postupně informace ztrácet. Jedním z důvodů je i nedostatek lidí, přesněji řečeno nedostatečně kvalifikovaných lidí. Tato skutečnost způsobuje, že pouze některé odborové svazy mají dostatečné personální vybavení k tomu, aby byly schopny obsáhlé a vysoce fundované zprávy zjednodušit, zestručnit a převést do podoby, která by byla snadněji vstřebatelná pro neodbornou veřejnost. Takže mnoho těchto složitých obsažných zpráv se dostává k předsedům základních organizací v nezměněné podobě, kdy sama rozsáhlost a odbornost textu je demotivující. Stručně řešeno, tyto informace pak přes jejich nespornou kvalitu čte skutečně málokdo.

Dále se ukázalo, že tok informací je všeobecným problémem v drtivé většině organizací v rámci odborů. Komunikace se zdá být bezproblémová v rámci ČMKOS (má se na mysli mezi jednotlivými odděleními ČMKOS) a vyhovující potřebám ČMKOS a jednotlivých odborových svazů. Zástupci svazů se ve většině případů vyjadřovali v tom smyslu, že veškeré informace, které od ČMKOS potřebují, buď mají, nebo je mohou snadno získat. Odlišná situace ale panuje mezi odborovými svazy a základními organizacemi. Tam se ukazuje, že vzájemná komunikace silně vážne. Odborové svazy často mají možnost poskytovat informace základním organizacím prostřednictvím e-mailu, ale je silně diskutabilní, jestli jsou tyto informace vstřebávány. Důvod je zcela pochopitelný. Jak již bylo řečeno, absolutní většina předsedů základních organizací jsou neuvolnění funkcionáři. Řada zpráv, které se k nim dostávají, jsou obsáhlé a složité a je velmi nepravděpodobné, že by je v rámci svého volného času studovali. Proto se mezi členskou základnu v podstatě žádné informace nedostávají. Pokud ano, tak je to zcela výjimečné a v minimálním množství.

Návrhy řešení

- Z výše uvedených skutečností jasně vyplývá, že přes veškerou snahu je poskytování informací prostřednictvím elektronických médií velice málo účinné. Navíc zcela

postrádá zpětnou vazbu směrem nahoru. Bez této zpětné vazby je velká pravděpodobnost toho, že mnohé kroky a úspěchy odborů zůstanou pro řadové členy (a velmi často i pro předsedy základních organizací) zcela „neviditelné“.

- Řada doporučení, a už od pracovníků ČMKOS, tak od vedení jednotlivých odborových svazů, směřovala k posílení osobních kontaktů a vazeb. Je zcela pochopitelné, že v rámci tak rozsáhlé organizace, jako jsou odbory, prostě není technicky ani finančně možné, podniknout zvlášť rozsáhlé kroky v tomto smyslu. Přesto však by bylo dobré zamyslet se nad možnostmi „přiblížení se lidem“.
- Ukazuje se, že tento komunikační problém je méně dramatický v těch odborových svazech, které mají členitější strukturu. Existuje tam výrazně lepší vzájemná komunikace a hlavně nevzniká tak vážný problém s nedostatkem zpětné vazby.

3. Zmapování potřeb v oblasti posílení vnitřních kapacit a organizačních struktur jednotlivých institucí

V této oblasti jde o problematiku spojenou s organizační strukturou vedení odborů. Jak se ukazuje, nepanuje v této otázce mezi jednotlivými zástupci odborů názorová shoda. Napřed uveďme podrobnou analýzu celé situace.

a) Centralismus versus autonomie jednotlivých odborových svazů

Jedním z nejčastěji zmiňovaných problémů se ukázala otázka organizační struktury a řízení odborů. Názory dotazovaných ale nejsou jednotné. Existují zde dvě skupiny názorů na fungování a organizaci. Jedna skupina – představující menší část dotazovaných je spokojená s fungováním i současnou strukturou v podobě konfедераčního uspořádání a vyhovuje jim systém autonomních odborových svazů, kdy si jednotlivé svazy v zásadě samostatně řeší své záležitosti, zabezpečují si vzdělávání a konfederaci vnímají jako zastřešující orgán, který slouží pro vyjednávání s vládou. Druhá skupina – která momentálně představuje většinu dotazovaných – je naopak s tímto stavem silně nespokojena. Mnozí mluví o přílišné autonomii jednotlivých svazů, staví se proti nekonceptnímu vystupování navenek a řada lidí poukazuje na zbytečné ztrácení síly a vyjednávací pozice, pokud jsou odbory tímto způsobem roztržštěné. Řada návrhů směřovala k posílení centralizace odborů, čímž by podle většiny dotazovaných byla zvýšena schopnost odborů prosadit se na celostátní úrovni.

Drtivá většina lidí, kteří se tohoto výzkumu zúčastnili, si současně uvědomovala, že mnoho problémů vznikajících ohledně organizační struktury a vedení odborů souvisí s financováním. Přerozdělování peněz v rámci odborů je a zdá se, že i do budoucna bude, ožehavou otázkou. Jistě by bylo dobré toto téma otevřít a pokusit se ho s maximální otevřeností řešit. Celá věc má významný dopad na celkovou důvěryhodnost vedení odborů, a už na úrovni jednotlivých svazů, tak i vedení ČMKOS. Na nejasnost ohledně některých otázek financování si při rozhovorech stěžovali především lidé ze základních organizací. Zde je dobré si uvědomit, že důvodem nemusí být nejasnosti ve financování, ale na vině může být spíš výše zmiňovaný špatný tok informací směrem k členské základně.

Problém přerozdělení peněz byl ještě zmiňován v souvislosti s problematikou vyjednávání v rámci samotných odborů. Každá profese má totiž svoje specifické zájmy a je mnohdy nesnadné tyto zájmy sladit.

Současná organizační struktura má podle některých principiální problém v tom, že za daných podmínek konfederace není a ani nemůže být více akceschopná. Konfederaci uspořádání vyžaduje plnou shodu, aby mohlo být učiněno rozhodnutí. To je ale mimořádně obtížné (ne-li nemožné) pokud se hledá konsensus v rámci 32 odborových svazů. Jednotlivé svazy jsou navíc velice odlišné – co do počtu členů, vyjednávací síly atd. Požadavky jednotlivých svazů jsou tedy logicky také zcela odlišné. Je pochopitelné, že malé svazy očekávají a potřebují větší podporu a pomoc od ČMKOS – od nich pak také mimo jiné zaznívá požadavek na větší centralizaci a daleko výraznější prohloubení vztahů mezi vedením odborů a jejími členy. Na druhou stranu velké a silné svazy s hojnou členskou základnou a větším odborovým aparátem vítají situaci, kdy mohou přesně podle svých potřeb rozhodovat o svém chodu. Jejich představitelé mluví o tom, že díky této decentralizaci se dokážou lépe dostat k lidem a dokážou mnohem přesněji a rychleji reagovat na potřeby a požadavky členské základny.

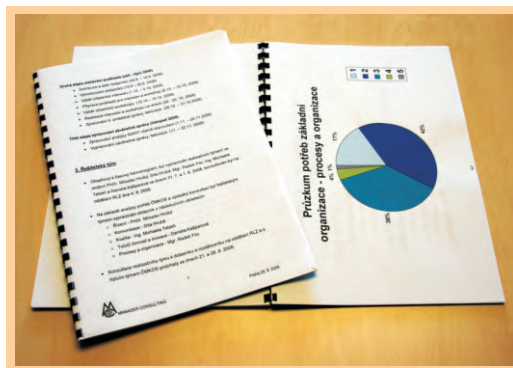
b) Otázka fungování Regionálních rad

Jak se ukázalo, v této otázce panuje značná nejednotnost. Původní koncepce fungování Regionálních rad byla taková, že tyto organizační složky odborů budou partnerem krajským vládám. Předpokládalo se vytvoření jakýchsi krajských tripartit. K tomu ale na mnoha místech vůbec nedošlo. Fakt, že se na regionální úrovni v mnoha případech nepodařilo splnit účel, pro který byly Regionální rady založeny, vedl mnoho lidí ke skepsi vůči této instituci.

Je ale třeba říci, že názory na fungování jednotlivých Regionálních rad se velice různí. Od hlasů, které chválí tuto formu decentralizace odborů až po kritické hlasy, které tvrdí, že tato instituce je neefektivní, nadbytečná a tříští rozhodování konfederace. Je zřejmé, že fungování jednotlivých rad nelze paušalizovat. Některé rady – podle slov dotazovaných – pracují bezproblémově a mají své výsledky, zatímco jiné ne a tvoří spíše blok v komunikaci mezi jednotlivými částmi odborů. Někteří spojují problém regionálních rad s problémem autonomie odborových svazů. Zaznívají hlasy, že fungování je přínosné pouze tam, kde jsou rady složeny ze zástupců velkých svazů. Naopak někteří kritizují, že rady jsou stejně jako některé svazy příliš autonomní a tak ubírají autoritu v rozhodování konfederaci.

Návrhy řešení

- Oblast samotného institucionálního ukotvení odborů je otázka natolik závažná a dlouhodobá, že je v podstatě nemožné pokoušet se bez velké otevřené diskuse mezi všemi organizačními články konfederace zkoušet dávat „rady od stolu“. Je jasné, že odbory jako celek budou muset do budoucna přijít s jasnou koncepcí toho, jak se chtějí profilovat a současně, jak se chtějí prezentovat v očích veřejnosti.
- Otázka vyššího centralismu nebo naopak postupu ve směru decentralizace se bude odvíjet od představy toho, jakou institucí se odbory mají do budoucna stát. Zde je dobré si připomenout, že centralizace ani decentralizace nejsou samospásné. Každý



Ukázka ze zpráv „Diagnostika 2“

typ organizování je více či méně vhodný pro jiný typ spolupráce.

- Centralizace umožňuje snazší řízení, snadněji a rychleji dochází k tvorbě rozhodnutí a je mnohem pružnější a vhodnější pro krizové situace. Na druhou stranu je méně schopná reagovat na potřeby lidí na nižších úrovních vedení, méně reaguje na požadavky členů a vytváří pocit oddělenosti – tím, že se lidé méně podílejí na vedení, mají pocit, že se jich už záležitosti odborů netýkají a snižuje se zapojení a motivace lidí pro aktivní účast a sledování odborového dění.
- Decentralizace zvyšuje participaci a faktor motivace a zapojení jednotlivých členů, dále je schopna lépe zprostředkovat osobnější kontakty mezi členy a mnohem lépe je schopná odrážet potřeby členů – na druhou stranu nelze očekávat rychlé a pružné rozhodování, decentralizace s sebou nese všechny výše zmiňované obtíže včetně snížené akceschopnosti, roztržitosti a nejednotného vystupování.

4. Stanovení odpovídající struktury pracovních míst z hlediska kvantity a kvality - požadavky na pracovní místa.

Jak už bylo řečeno, kvalita odborných pracovníků je jednou z nejsilnějších stránek odborů. Těchto pracovníků je však málo a tato skutečnost souvisí do značné míry s jednou z nejzávažnějších otázek, kterou musí v současné době odbory řešit – problémem získávání nových členů. Členská základna se zmenšuje, je nesmírně obtížné získávat mladé lidi do odborů a ještě mnohem obtížnější je pokoušet se tyto lidi získat pro myšlenku aktivního zapojení do organizačních (funkcionářských) struktur odborů.

Členská základna se v drtivé většině organizací zmenšuje, věkový průměr členů odborů narůstá a v případě mnohých organizací je statistika taková, že 30% členů je v důchodovém věku. Jedním z důvodů úbytku členů je i fakt, že řada základních organizací jednoduše nenašla nikoho, kdo by se ujal funkce předsedy. Jinde došlo k odlivu členů po rozpuštění nebo krachu většího podniku a bývalí členové v novém zaměstnání nezaložili odborovou organizaci. Všechny tyto obtíže souvisejí s tím, že jen velmi málo mladých lidí vstupuje do odborů a jen zřídka projevují zájem o funkcionářské pozice v rámci odborů. Důvodů, proč tomu tak je, je řada a mnoho z nich bylo jmenováno v souvislosti s výše probíranými body. Jen shrňme:

- Špatný obraz odborů v očích veřejnosti – jistá nepopularita členství v odborech.
- Klidová situace nedává dostatečnou motivaci lidem angažovat se v dané oblasti.
- Pocit skepse, že by se pomocí odborů stejně problémy nevyřešily.
- Nálepka z dřívějších dob.
- Úpadek učňovského školství, které bylo přirozeným zdrojem nových členů odborů.
- Malá nebo spíše vůbec žádná vize možného postupu v rámci odborů
- Strach a řada dalších důvodů...

Ze strany odborů byla v této oblasti učiněna řada opatření jak na úrovni konfederace, kde byla např. vytvořena Rada mladých, tak na úrovni mnohých svazů. Jen pro příklad uveďme kampaně jako „Najdi svého odboráře“ nebo učňovské soutěže o ceny zaměřené na seznámení mladých lidí s odbory, odborné semináře pro mladé a mnohé další akce. Mnohé z nich byly dlouhodobé a navíc i finančně náročné. Přesto však tyto iniciativy ve výsledku vyzněly poněkud naprázdno.

Všichni dotazovaní se jednoznačně shodují na tom, že nábor a „výchova nástupců“ je v současnosti asi jednou z klíčových priorit odborů. I když konkrétní návrhy v této oblasti zatím buď nejsou, nebo jsou podobné těm, které už byly dříve vyzkoušeny a neměly požadovaný efekt. Je jisté, že touto otázkou bude třeba se dále podrobně zabývat.

Návrhy řešení

- Soustředit se na získávání nových členů odborů, zvláště mladých lidí. I přes dosavadní neúspěchy převzít osvědčené postupy odborů v zahraničí, věnovat více finančních prostředků náboru nových členů, nevycházet z jednorázových akcí, ale vypracovat koncepci dlouhodobého charakteru. Zvláštní úsilí věnovat obnově učňovského školství. Na ČMKOS a ASO i na odborových svazech vytvářet organizační struktury zaměstnanců v souladu s objemem a odbornou náročností poskytovaných služeb a nesnižovat aparáty za každou cenu.
- Soustavně zlepšovat mediální obraz odborů na veřejnosti.
- Vypracovat a realizovat vzdělávací programy, kulturní a sportovní akce související nábořem nových, především mladých členů.

5. Zpracování návrhu podkladů k zavedení moderních systémů řízení lidských zdrojů s důrazem na zabezpečení efektivního a komplexního poradenství

V této oblasti se zdají být klíčové dva body pro zajištění efektivnějšího fungování odborů:

a) Problém rigidity a konzervatismu ve fungování odborů

V podstatě všichni dotazovaní se shodovali v tom, že jedním z problémů, se kterým se v současnosti odbory potýkají, je určitá zkostnatělost a nedostatek motivace na řadě úrovní. Lidé se shodují, že na mnoha místech v rámci odborů panuje značný konzervatismus a určité stereotypy. Málokdy se podaří prosadit nové tvůrčí nápady a myšlenky. Navíc i v případě, že nápady jsou považovány za dobré a těší se podpoře, jen zřídka se najde někdo, kdo by na sebe byl ochoten vzít jejich realizaci. Je jasné, že řada inovací a kreativních nápadů často ztroskotá na financích, ale ne vždy jsou finance tím hlavním problémem. Ten spíše souvisí s motivací.

Jedním z možných důvodů určité nepružnosti fungování mohou být i samotné stanovy a organizační struktura odborů. Podle vyjádření některých dotázaných je problém v tom, že stanovy může měnit pouze sjezd, který se schází jednou za 4 roky. Toto samo už způsobuje určitou nepružnost a nemožnost rychlejších reakcí na změny situace. Operační změny sice probíhat mohou, ale otázky strategie jsou tímto zmrazeny. Řada lidí pak není ochotná čekat na změny a jednoduše odcházejí.

b) Otázka motivace lidí v odborech

Je nutné si uvědomit, že odbory fungují jako dobrovolné občanské sdružení a přestože stanovy dávají jednotlivým členům určitá práva a povinnosti, je jasné, že většina iniciativy a aktivity vždy závisí na rozhodnutí každého jednotlivce. Právě v tomto bodě narážíme na sice zcela pochopitelný, ale ožehavý problém. Drtivá většina funkcionářů odborů jsou neuvolnění. Veškerým aktivitám v rámci odborů se věnují po své práci ve volném čase.

Mnozí jsou pro tuto činnost nadšení a dělají ji z přesvědčení, ale toto nelze rozhodně předpokládat u všech. Podle vyjádření většiny dotazovaných je skutečná situace ve většině základních organizací spíš taková, že je potřeba „přemluvit někoho, aby to předsednictví ještě na chvíli vzal“. Skutečnost je dokonce taková, že mnohé i početné základní organizace se rozpadly z toho důvodu, že se nenašel nikdo, kdo by byl ochotný vzít na sebe funkci předsedy.

Důvody této situace jsou mnohé:

- Řada lidí mluví o čím dál tím náročnějších podmínkách v zaměstnání.
- Jedním z důvodů je rozhodně i slabé povědomí o tom, co jsou schopny odbory lidem nabídnout, což souvisí s výše zmiňovaným nedostatkem prezentace činnosti odborů na veřejnosti.
- Dalším důvodem je rozpad velkých podniků na řadu menších celků a s tím i rozdrobení základních organizací. Tyto malé organizace je pak mnohem obtížnější personálně obsadit.
- Někteří dotazovaní mluvili také o určité skepsi ve vztahu k činnosti odborů. Mezi lidmi v základních organizacích se čím dál víc začíná projevovat negativní očekávání ohledně možných výsledků, které jsou odbory schopny přinést.
- Jedním z nejzávažnějších důvodů, o kterém se řada dotazovaných zmiňovala, je strach lidí brát na sebe odborářské funkce. Přes všechna zákonná opatření zde existuje reálná obava z persekucí ze strany zaměstnavatele.
- Existuje jistě řada dalších důvodů, které přispívají ke vzniku této situace. Zde jsou uvedeny pouze ty, které zaznívaly nejčastěji v rámci dotazování.

Problémy, které z této nepříznivé situace vycházejí, jsou jasné:

- Nelze očekávat ani dobrý tok informací, o kterém jsme se zmiňovali na začátku. A odtud plyne, že se omezují i šance na to, vytvořit lepší obraz odborů mezi veřejností.
- Není možné předpokládat nijak zvlášť silnou ochotu vzdělávat se v odborné problematice. To je ale bohužel v současné době zcela nezbytná podmínka pro to, aby funkcionáři odborů byli schopni uspět v čím dál náročnějším vyjednávacím procesu s managementem podniků.
- Nelze počítat ani s aktivním nábořem nových členů do odborů, což je v tuto chvíli jeden z nejpalcivějších problémů, se kterým se odbory potýkají.

Návrhy řešení

- Drtivá většina dotazovaných se vyslovila v tom smyslu, že je potřeba zajistit bližší a osobnější kontakt s členskou základnou.
- Dále, že je třeba zlepšit obraz odborů v očích veřejnosti a zaměřit se ve svých aktivitách také na neodborářskou veřejnost. Tam je totiž potenciál pro získávání nových členů.
- Mnozí vidí šanci v posílení vzdělávací činnosti. Tady ale existuje značná obava, že masivnější vzdělávání problémy motivace nevyřeší. Na druhou stranu je tak možné zkvalitnit personální obsazení všech úrovní vedení a to je mimo jiné jeden z důležitých bodů, na kterém se v podstatě všichni shodují.

- V této oblasti padaly i velice konkrétní návrhy na specifické vzdělávací akce, jako jsou „development centra“. Tedy akce, které mají za cíl odhalit a následně rozvíjet specifické schopnosti a silné stránky konkrétních jednotlivců. Je všeobecně známou skutečností, že tímto procesem dochází mimo jiné i ke zvýšení motivace jednotlivců.
- Jeden z návrhů, které přišly od odborářů ze základních organizací, byl ten, že potřebují od vedení konfederace nebo od svého svazu pomoc v těch nejběžnějších rutinních záležitostech typu – změnil se zákon o účetnictví, chceme „kuchařku, jak se to má teď dělat“. Nechceme obecné pokyny, ani všeobecné odborné semináře, ale jednoduché praktické řešení. To by podle některých vyjádření mnohým do značné míry ušetřilo práci a starosti.

6. Zpracování návrhu personálně manažerských nástrojů k zavedení evropských standardů v poskytování služeb a servisu.

Výsledky zpracované ve všech etapách Diagnostiky institucionálních procesů ukazují, že nejefektivnějším nástrojem k dosažení vysoké kvality poradenství a dalších poskytovaných služeb, včetně personálního zajištění, je cílená a systematická práce s lidskými zdroji a vzdělávání.

Návrhy řešení

- V rámci personálního rozvoje zaměstnanců a funkcionářů odborů vytipovat perspektivní skupinu posluchačů a zapojit ji do systematického vzdělávání.
- V rámci dalšího a širšího rozvoje lidských zdrojů uvnitř ČMKOS a ASO schválit a realizovat systematické vzdělávání pro funkcionáře odborů na všech úrovních. Tematicky semináře zaměřit na následující oblasti:

Manažerské dovednosti

Obsahové zaměření:

- ✓ Úspěšné vedení a řízení projektů s použitím nejnovějších přístupů, sloužících ke spolupráci a energetizaci.
- ✓ Leadership, prostředí týmové práce s dynamickými prioritami, autonomní projekty a jejich koordinace, budování vztahů s podporou seberealizace a rozvoje, synergie managementu.
- ✓ Odolnost a zvládnutí stresové zátěže, cílové řízení výkonnosti a proaktivita, identifikace problémů a jejich rychlé řešení, delegování, podpora a práce s týmem.
- ✓ Vytváření aliancí a týmů, užívání kultivované moci, objektivita vnímání, sebeovládání, intuice, kreativita managementu.
- ✓ Vedení porad.
- ✓ Delegování pravomocí a odpovědnosti.

Strategické řízení, řízení projektů a procesů

Obsahové zaměření:

- ✓ Strategické řízení, principy strategického myšlení.
- ✓ Tvorba a obsah strategie, etapy strategického plánování.

- ✓ Směry rozvoje moderního managementu – procesní přístup.
- ✓ Metodika zpracování strategie.
- ✓ Procesně orientovaná firma, zásady procesního modelování, definice procesního stro-
mu.
- ✓ Postavení projektového řízení.
- ✓ Projekt, metoda logického rámce.
- ✓ Řízení projektů – projektový management, základní princip projektového řízení.
- ✓ Nástroje, řízení a kontrola projektu.
- ✓ Projektový manažer, řízení zdrojů projektu.
- ✓ Řešení typických problémů projektů.

Přesvědčivá řídicí komunikace, prezentační a rétorické dovednosti

Obsahové zaměření:

- ✓ Nároky na osobnost úspěšného vedoucího v oblasti komunikace.
- ✓ „Laická“ diagnostika osobnosti – možnosti a nedostatky.
- ✓ Efektivní rozvoj komunikačních dovedností, základní principy komunikace na úrovni
během rozhovoru (aktivní naslouchání a pozitivní postoj).
- ✓ Modely komunikačního rozvoje, AIDA.
- ✓ Vliv osobního a profesionálního image vedoucího na proces úspěšného vyjednávání –
osobní marketing vedoucího.
- ✓ Využití metody SPIN pro efektivní komunikaci s podřízenými (vedení motivačního
pohovoru).
- ✓ Mluva těla a využití verbální a neverbální komunikace během komunikace.
- ✓ Navození jednací atmosféry prostřednictvím transakční analýzy.
- ✓ Vztah potenciálu IQ, emoční inteligence EQ a osobnostního kvocientu OQ v procesu
úspěšné komunikace.
- ✓ Rozvíjení EQ potenciálu, energizování se před vyjednáváním.
- ✓ Umění účinné argumentace a neurolingvistické ovlivňování.
- ✓ Rozvoj komunikačních dovedností – dovednosti pro týmové ovlivňování.
- ✓ Umění přesvědčivé sebeprezentace a prezentace výsledků týmové práce.
- ✓ Využití rétorických dovedností během prezentace.

Podniková kultura, image a etiketa vedoucího pracovníka

Obsahové zaměření:

- ✓ Jak zlepšit vlastní styl, v čem je tajemství prvního dojmu, kde jsou skryté rezervy
proměn.
- ✓ Sebevědomí, motivace, vlastní možnosti zlepšení prvního dojmu, jak zaujmout, čím
se prezentovat.
- ✓ Vzhled a profesionalita oblékání, chování a vystupování, skrytý potenciál osobnosti.

- ✓ Psychologie prvního dojmu, barvy a jejich význam, rozvoj podnikové kultury a image, tvůrčí možnosti zlepšení
- ✓ Jak získat jistotu při společensko - pracovním setkání, pravidla vhodného a nevhodného jednání

Personalistika, diagnostika, přijímání nových zaměstnanců, jak si udržet schopné, anti-flukuační program

Obsahové zaměření:

- ✓ Vývoj personalistiky v současnosti, mezilidské vztahy, personalista a rozvoj osobnosti, podpora sebevědomí, sebeanalýza, vzdělávání současnosti
- ✓ Aplikace nejnovějších poznatků v oboru personalistiky na podmínky ČMKOS
- ✓ Personální marketing a efektivní práce s lidskými zdroji
- ✓ Odhad druhého, používání intuice, instinktů a faktů, selekce informací v procesu výběru
- ✓ Mapování potenciálu lidských zdrojů, budování kariéry, motivační přístupy
- ✓ Aktuální otázkou dnešních dnů je: „Jak si udržet a přilákat talentované a schopné spolupracovníky“
- ✓ Pokud firma nemá vhodné prostředí, motivující firemní kulturu, pak nabízené peníze nepomohou
- ✓ Jak udržet zaměstnance, když je láká konkurence, jak se odlišit od ostatních a jak souvisí motivace s fluktuací?
- ✓ Příklady adaptačních a anti-flukuačních programů z praxe

Efektivní organizace práce manažera - timemanagement 3. a 4. generace

Obsahové zaměření:

- ✓ Jak správně stanovovat cíle a priority – kde získat drahocenný čas
- ✓ Zabezpečení výkonu manažera (časové relace podmínek, motivace a znalostí)
- ✓ Aplikace Paretova principu na podmínky manažera
- ✓ Stanovování priorit (A, B, C, D)
- ✓ Předpoklady pro efektivní delegování pravomocí
- ✓ Akční plán orientace na důležité záležitosti
- ✓ Plán rozvoje osobnosti manažera s časovým harmonogramem
- ✓ Kvalitní timemanagement jako předpoklad zvyšování osobní kapacity vedoucího pracovníka
- ✓ Plnění úkolů, stanovování priorit, koncepční a analytické myšlení,
- ✓ Paradigmata řízení času
- ✓ Matice plánování času
- ✓ Časový snímek dne a týdne
- ✓ Zloději času a jejich eliminace

Zvládání pracovní zátěže, duševní hygiena, stres a životní styl

Obsahové zaměření:

- ✓ Mechanismus vzniku stresových situací, individuální mapování
- ✓ Prevence stresu, osobní akční plán, zdravý životní styl a pozitivní myšlení, Relaxační techniky

Eliminace vlivu stresorů na osobnost vedoucího zaměstnance:

Program seberealizace.

Zvyšování odolnosti proti vlivu pracovních stresorů.

Životospráva a duševní hygiena:

Vyrovnaný životní styl a kritické prvky životosprávy.

Prohloubení témat vedoucích k trvale udržitelnému osobnímu i profesnímu úspěchu a spokojenosti; sebepoznání, sebeuvědomění, sebeovládání a motivace, praktikum.

Umění posilovat osobní sílu a životní energii skrze sebepoznání a vlastní zkušenost.

Očekávání, autoregulace, boj proti ztrátě koncentrace, pěstování silné vůle individuální odolnost, sociální vazby, stresory v rozhodovacím procesu.

Odpočinek, pohybové aktivity, stravování, zlozvyky.

Metody obrany:

Relaxační techniky, ukázky relaxačního a autogenního tréninku.

Svalová relaxace, hluboké dýchání, fantazijní imaginace, divadelní zkouška, posuv situačního rámce.

Zvyšování pracovního výkonu a motivace spolupracovníků

Obsahové zaměření:

- ✓ Psychologické potřeby pracovníků a situační psychologie motivace, otázky chování lidí;
- ✓ Pracovní výkon a motivace, individuální a týmová motivace podle cílů (metoda Management By Objectives);
- ✓ Pracovní chování ovlivněné potřebami, cíli a spokojeností, metodika sebehodnocení osobnosti v oblasti motivace;
- ✓ Motivátory, sociální vliv okolí, faktory hygieny a údržby;
- ✓ Užívání „ocenění“ a „trestů“;
- ✓ Postupy motivace v denním pracovním stylu, spolurozhodování pracovníků a týmů, zpětné vazby;
- ✓ Analýza a faktory problémů v oblasti motivace a specifikace účinné motivace;
- ✓ Zjišťování spokojenosti jednotlivých pracovníků vč. pracovních vazeb na pracovišti (formálních i neformálních);
- ✓ Formální zásady odměňování, jako součást organizační kultury.

Metody výuky:

Výklad, moderovaná diskuze

Modelové situace, případové studie

Účastnická diskuze

Videotrénink

Workshopy

Týmové koučování

Rozbor vlastních a licenčních videonahrávek k tematice

7. Prezentace odborů na veřejnosti

Pro nikoho není tajemstvím, že uplatnění se v celostátních médiích není právě snadný úkol. Je jasné, že možnosti prezentovat se veřejně jsou do značné míry omezeny ochotou médií dát odborům určitý prostor pro zviditelnění. Na druhou stranu, přes snahu pracovníků ČMKOS, je pro řadové členy odborů činnost konfederace téměř neviditelná. Toto souvisí i se špatným tokem informací, který jsme podrobně rozebrali v prvním bodě. Je ale pravda, že z dotazování vyplynulo, že čím dále se pohybujeme od centra, tím menší je jakékoliv povědomí o práci odborů. Většina dotazovaných se shoduje, že „o odborech prostě není slyšet“. A už je aktivita v tomto směru jakákoliv, lidé její výsledky nijak nezačnamenávají. V budoucnu bude v každém případě potřeba rozpoutat větší diskusi o možnosti zviditelnění odborů tak výsledků jejich činnosti. Stručně řečeno: zatím odbory neumějí svou práci „prodat“.

Mnoho lidí mluví o tom, že odborům do značné míry škodí „nálepka z minulosti“ a veřejností nejsou vnímány pozitivně. Při namátkovém zjištění se ukázalo, že na veřejnosti je nulové povědomí o vzdělávací a poradenské činnosti odborů, která v současnosti představuje velkou část jejich práce. Lidé se o odborech často dovědí pouze v souvislosti se stávkami a ne vždy jsou tyto aktivity vnímány pozitivně. V této otázce hraje roli také kultura novinářské práce, která u nás převládá.

Mimořádně důležitý moment, který je třeba si v této souvislosti uvědomit, je ten, že odbory většinou přicházeli ke slovu v obdobích krize, kdy hrozilo masivní propouštění, přílišný tlak na zaměstnance ze strany zaměstnavatelů nebo nepřípustné pracovní podmínky. Odbory z principu nejsou organizací formovanou pro období klidu – jako lékař nebo hasič, který sice může působit v oblasti prevence, ale jeho hlavní činnost spočívá v „hašení ohňů“. A momentálně se dá říct, že se do značné míry v takovém období klidu nacházíme. Výpovědi řady dotázaných zcela jasně potvrzovaly, že mnoho základních organizací, které se měsíce neozývají, se dají do pohybu tehdy a jen tehdy, když hrozí nějaké nebezpečí nebo přímo řeší nějaký akutní problém. Na jednu stranu je pochopitelné, že ze strany vedení odborů je možné vnímat to jako určitou nevděčnost. Na druhou stranu je potřeba uvědomit si, že současné pojetí odborů prostě neodpovídá tomu, aby působily jako preventivní nebo vzdělávací organizace. Ignorování této skutečnosti může u mnoha lidí zcela zbytečně vyvolat určitý pocit marnosti a skepse vůči práci odborů.

Návrhy řešení

- Připravit program zviditelnění odborů na veřejnosti na regionální úrovni s využitím tiskovin, mítinků, rozhlasových stanic a regionální televize.

- Připravit obdobný program na celostátní úrovni.
- Soustředit se na novodobou historii odborů, vysvětlování úlohy a postavení odborů ve společnosti.
- Vymezit kompetence a možnosti odborů, aby bylo zřejmé, kdy odbory mají a kdy naopak nemají nástroje na řešení daných situací.

Shrnutí

Tato klíčová aktivita projektu poukázala na klady a zápory odborové práce a současně navrhla jejich řešení. Pro ČMKOS a ASO vytvořila předpoklady pro další rozvoj a zejména vytvořila základ pro další aktivity, na které by měl reagovat nový projekt. V charakteristice nového projektu už se objevují prvky, které se v plném rozsahu této problematiky a zejména „slabých stránek“ dotýkají.



Soubor vyplněných kompletních dotazníků připravených ke zpracování



Zpracování dotazníkového šetření vzdělávacích potřeb

4.3. Analýza pracovních míst – zaměstnanců a osob sociálních partnerů

Tato klíčová aktivita nebyla ze strany ČMKOS realizována. ČMKOS pravidelně provádí vlastní analýzu z které následně vychází při sestavování rozpočtu ČMKOS na příslušný kalendářní rok. Tuto klíčovou aktivitu řešili zaměstnavatelé s interním výstupem do vlastních organizací.

4.4. Analýza vzdělávacích potřeb

Pro získání podkladů ke zpracování analýzy vzdělávacích potřeb bylo zvoleno dotazníkové šetření, realizované řídicím týmem projektu ČMKOS ve spolupráci s Oddělením pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činností ČMKOS. Byli osloveni členové a funkcionáři 19 odborových svazů ČMKOS, které vstoupily do projektu a zavázaly se tak k aktivní spolupráci na řešení klíčových aktivit projektu i dílčích témat, zpracovávaných v rámci projektu. Další skupinu respondentů tvořili členové a funkcionáři ASO. V mini-

mální míře byly zastoupeny i názory nečlenů odborů, kteří se v rámci některých odborových svazů rovněž zapojili do dotazníkového šetření.

Respondentům bylo rozesláno podle stanoveného klíče (zhruba 1 dotazník na 500 členů odborového svazu) 1086 dotazníků, vyplněných se vrátilo 1 167, tzn. o 81 více, než bylo zadáno.

Zpracování výsledků bylo zaměřeno na identifikaci vzdělávacích potřeb respondentů a návrh vzdělávacích aktivit pro rok 2009.

Identifikace vzdělávacích potřeb

Z výsledků analýzy vyplynulo, že 96,3% respondentů vnímá celoživotní vzdělávání jako součást rozvoje vlastní osobnosti. Pouze 3,6% odpovědělo na tuto otázku negativně. Z nabídky 51 konkrétních témat, na která by se mělo vzdělávání v roce 2009 a případně v dalších letech soustředit, byl zájem následující:

PREFERENCE ZÁJMU O TÉMATA VZDĚLÁVÁNÍ	
pracovně právní vztahy	63,6%
práva zaměstnanců	64,3%
odborová práva	45,9%
základní pojmy zákoníku práce	43,3%
zákoník práce a flexibilní formy práce	28,7%
kolektivní vyjednávání	49,9%
oblast BOZP	30,7%
postavení BOZP v pracovním právu	22,3%
ekonomika podniku	20,2%
hospodaření odborových organizací	23,9%
kontrola odborových orgánů	14,6%
práva odborových organizací	36,1%
povinnosti zaměstnanců	36,0%
povinnosti zaměstnavatelů	44,0%
sociální dialog	32,5%
obsah kolektivní smlouvy	44,3%
řešení sporů	24,3%
sociální dialog v ČR	11,9%
strany sociálního dialogu a jejich představitelé	6,8%
základy a umění komunikace	27,5%
problémová jednání a vyjednávání, umění dosáhnout kompromisu	29,5%

předcházení a zvládání stresu na pracovišti	25,2%
asertivita jako součást sociální kompetence	19,5%
prezentační dovednosti a rétorika sociálních partnerů	15,2%
osobnostní rozvoj a rozvoj měkkých dovedností sociálních partnerů	12,6%
diplomatická etiketa sociálních partnerů	11,7%
preventivní opatření a postupy při předcházení korupčnímu jednání	7,4%
manažerské a komunikační dovednosti pro sociální partnery	14,0%
řízení kvality jako nástroj strategického rozhodování	5,6%
procesní řízení jako nástroj efektivního rozvoje organizací sociálních partnerů	5,1%
manažerské řízení v procesu změn	5,7%
strategický management	5,9%
řízení změn	5,3%
procesní audit u sociálních partnerů	3,5%
diversity management – zvládání odlišností v pracovním prostředí	4,2%
řízení lidských zdrojů sociálních partnerů	9,4%
řízení podle cílů	4,7%
efektivní řízení porad	11,0%
vzdělávání v problematice EU pro sociální partnery	7,3%
evropský sociální dialog a jeho funkce, nástroje a výstupy	8,4%
minimum o regionální a strukturální politice EU	7,4%
instituce EU a rozhodovací procesy EU	4,2%
evropský prostor svobody, bezpečnosti a spravedlnosti	3,9%
právo Evropských společenství a jeho vliv na český právní řád	9,9%
informační toky v EU pro sociální partnery	6,0%
kurzy zaměřené na specifickou terminologii v EU	2,7%
legislativní proces a jeho evropská dimenze	3,3%
transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR	3,8%
vzdělávání v oblasti výpočetní techniky	20,1 %
práce s internetem	23,9%
jazykové vzdělávání	33,2%
další témata	0,8%

Z přehledu uvedeném v tabulce je zřejmé, že o každé z nabízených témat projeví respondenti určitou míru zájmu. Nejvyšší preference se v souladu s očekáváním ukázaly v oblasti pracovně právních vztahů, odborových práv, práv zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zákoník práce, který byl pravidelně na programu nabídek vzdělávacích akcí a byl školen i v rámci projektu 2007, se tak opět dostal do popředí zájmu. Důvodem je s největší pravděpodobností fakt, že s touto problematikou se odboráři a zvláště pak odboroví funkcionáři setkávají prakticky denně a znalost této právní normy je pro ně nezbytná.

V pořadí druhou preferovanou oblastí byl sociální dialog, a to především sociální dialog na úrovni podnikové, tzn. kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Zájem byl o legislativu spojenou s vyjednáváním, ale i o měkké dovednosti, přispívající k dobrému výsledku sociálního dialogu.

V popředí zájmu respondentů byl i rozvoj a řízení lidských zdrojů, umění účinné komunikace, asertivní jednání, prezentační dovednosti a rétorika sociálních partnerů. Dále diplomatická etiketa sociálních partnerů, osobnostní rozvoj a motivace pro celoživotní vzdělávání.

Velký počet preferencí byl zaznamenán v oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláště pak u respondentů z průmyslových odborových svazů, kde je tato problematika velmi aktuální. Znalost a dodržování předpisů souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci je považováno za důležitou prevenci ochrany zdraví a života zaměstnanců.

Zájem o vzdělávání v oblasti výpočetní techniky a práce s internetem odpovídá požadavkům na znalosti a dovednosti v této oblasti na trhu práce (20,1% vzdělávání ve výpočetní technice, 23,9% práce s internetem).

Jazykové vzdělávání preferovalo 33,2% respondentů. I když toto číslo je zdánlivě vysoké, zdaleka neodpovídá současným trendům na trhu práce, kdy prakticky každý zaměstnavatel považuje znalost některého ze světových jazyků za základní kvalifikační předpoklad.

Minimální zájem projeví respondenti o problematiku evropského sociálního dialogu a Evropské unie obecně (vzdělávání v problematice EU pro sociální partnery, minimum o regionální a strukturální politice EU legislativní proces a jeho evropská dimenze, informační toky v EU pro sociální partnery, specifická terminologie EU, transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR apod.).

Další informace vyplývající z analýzy

Kromě zjištění vzdělávacích potřeb, obsahoval dotazník i otázky související s organizačním zabezpečením seminářů, jako je například optimální délka trvání seminářů a místo konání seminářů.

Zajímaly nás i zdroje, ze kterých čerpají zájemci informace o možnostech odborového vzdělávání. Z výsledků šetření je zřejmé, že existuje široká škála zdrojů informací o možnostech vzdělávání a tyto zdroje jsou hojně využívány. Jak se očekávalo, nejčastěji je k získání potřebných informací využíván internet a webové stránky ČMKOS. Významnou roli mají svazové časopisy, ve kterých jsou pravidelně zveřejňovány nabídky vzdělávacích aktivit svazů i nabídky ČMKOS. Sondy revue jsou zdrojem informací pro 35%

respondentů a tento podíl lze považovat rovněž za významný. Jak vyplývá z průzkumu, velká pozornost vzdělávání je věnována v průběhu jednání orgánů svazů i orgánů ČMKOS, odkud si přináší informace asi 27% respondentů, stejné množství pak má informace u ústního podání. Pouze necelých 15% respondentů uvádí jako zdroj informací jednání regionálních rad odborových svazů.

V závěru dotazníku měli respondenti možnost uvést volnou formou, na jaké překážky účasti na odborovém vzdělávání narážejí, chtějí-li se zúčastnit odborového vzdělávání. K tomuto problému se vyjádřilo se 155 respondentů. Nejčastěji byl uváděn problém s uvolňováním ze zaměstnání, a už z důvodu neochoty zaměstnavatele uvolnit zaměstnance na odborové vzdělávání, nebo z důvodu velkého pracovního vytížení, popřípadě problematického zajištění zastupování na pracovišti po dobu trvání vzdělávací akce.

Dalšími překážkami účasti na odborových vzdělávacích akcích je nevhodné místo konání, tzn. velká vzdálenost a špatná dostupnost a nevhodný termín. U některých profesí, např. u účetních, je nevhodný vždy začátek měsíce apod. Problémem v některých odborových organizacích je i úhrada finančních nákladů za vzdělávací akce.

Témata vzdělávacích akcí a jejich obsahové zaměření pro rok 2009

Po zpracování závěrečné zprávy o výsledcích dotazníkového šetření svolal řídicí tým projektu schůzku se zástupci odborových svazů zapojených do projektu a seznámil je se zjištěnými závěry. Proběhla rozsáhlá diskuze, v níž účastníci, z nich většina má dlouholeté zkušenosti v oblasti vzdělávání, reagovali na výsledky analýzy a přispěli řadou podnětných návrhů. Na základě výsledků analýzy, dosavadních zkušeností a již zmíněné diskuze řídicí tým rozhodl, že v roce 2009 proběhnou semináře na následující témata :

1. právní vztahy (4223 požadavků)
2. sociální dialog (1742 požadavků),
3. rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání (1575 požadavků)
4. BOZP (618 požadavků)

Obsahové zaměření

Následně bylo vypsáno výběrové řízení na zpracování vzdělávacích programů a PowerPointových prezentací pro lektory a zpracováno obsahové zaměření jednotlivých témat.

1. Zákoník práce

- Pracovně právní vztahy
- Základní pojmy zákoníku práce
- Práva a povinnosti zaměstnanců
- Práva a povinnosti zaměstnavatelů
- Práva odborových organizací
- Flexibilní formy práce

2. Sociální dialog

- Sociální dialog v ČR
- Strany sociálního dialogu a jejich představitelé
- Legislativní úprava sociálního dialogu
- Obsah kolektivní smlouvy
- Problémová jednání, umění dosáhnout kompromisu

3. Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro celoživotní vzdělávání sociálních partnerů

- Řízení lidských zdrojů sociálních partnerů
- Umění účinné komunikace
- Asertivita jako součást sociální kompetence
- Prezenční dovednosti a rétorika sociálních partnerů
- Diplomatičká etiketa sociálních partnerů
- Osobnostní rozvoj a rozvoj měkkých dovedností sociálních partnerů
- Motivace pro celoživotní vzdělávání sociálních partnerů

4. BOZP

- Postavení BOZP v pracovním právu
- Základní pojmy BOZP
- Aktuální otázky v oblasti BOZP

4.5 Vstupní vzdělávání

Jedná se o klíčovou aktivitu, která byla připravována a realizována spíše na straně zaměstnavatelů. ČMKOS rámci této aktivity zajišťovala pouze vzdělávání nově nastupujících zaměstnanců na pracovní pozice v Regionálních poradenských centrech pro zaměstnance (RPC PZ).

V rámci zajištění cílů projektu a naplnění všech klíčových aktivit vstoupilo do projektu 21 nových zaměstnanců ČMKOS. Jednalo se o pracovníky Regionálních poradenských center pro zaměstnance (RPC PZ) na pracovních pozicích právník pro pracovní právní vztahy (5x), právník pro problematiku sociálního dialogu (4x) a zejména nově nastupující pracovníci na pozici junior konzultant (12x).

Uvedených 21 zaměstnanců vstupovalo do projektu postupně od 1.4. 2008 – do 1.6. 2008. Základní informace o struktuře odborů, odborové centrále ČMKOS a o jejím poslání získávali při vstupních pohovorech, popřípadě při výběrových řízeních. V druhé polovině roku 2008 se uskutečnilo několik pracovních setkání s Řídicím týmem projektu ČMKOS, jejichž obsahem bylo řešení realizace projektu, jeho cílů a výstupů.

První přímá vzdělávací aktivita v rámci vstupního vzdělávání byla uskutečněna 21.1. 2009 formou semináře k problematice evidování poradenství a konzultací systémem on-line. Semináře se zúčastnilo 29 posluchačů z řad nových zaměstnanců RPC PZ, z řad Řídicího týmu projektu ČMKOS a z řad zaměstnanců Útvaru pro regionální politiku ČMKOS. Cílem semináře, který lektoroval autor programu „Poradenství – on-line“ bylo seznámení s programem a modelování situací k registraci uchazečů o poradenství a konzultace v RPC PZ. Další částí vstupního vzdělávání byly dva semináře – dne 17.6. 2009 se



Seminář „Sociální dialog“

konal seminář k problematice pracovního práva a 18.6. 2009 seminář k problematice rozvoje lidských zdrojů a motivace pro další vzdělávání. Obou seminářů se zúčastnilo 20 posluchačů z řad nových zaměstnanců. Seminář k pracovnímu právu byl rozšířen o problematiku „Exekučního řádu“ a seminář na téma rozvoje lidských zdrojů o problematiku vedení sociálního dialogu. Cílem seminářů bylo zejména poskytnutí informací a podkladů pro zkvalitnění činnosti RPC PZ.

Celý systém vstupního vzdělávání se úzce prolínal s dalšími klíčovými aktivitami zaměřenými na vzdělávání. Někteří zaměstnanci RPC PZ se zúčastňovali seminářů v rámci prohlubujícího vzdělávání, které byly organizovány odborovými svazy ke všem čtyřem základním tématům. Jednalo se o témata „Pracovní právo, Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání, Sociální dialog v České republice a Bezpečnost práce – nedílná součást života“.

Výstupem této klíčové aktivity bylo získání informací o činnosti ČMKOS, a vědomostí nezbytných pro působení RPC PZ ve strukturách ČMKOS. Po analýze dopadů výše popsaného vstupního vzdělávání na jednotlivé nové zaměstnance a po analýze systému vstupního vzdělávání se jednoznačně ukázalo, že této



Seminář „Poradenství on-line“



Seminář „Pracovní právo“

oblasti musí být v příštím projektu věnována zvýšená pozornost. Proto i charakteristika nového projektu (kap. 5) na období 2010 – 2012 již reaguje na to, že další vzdělávání je důležitý aspekt pro osobnostní rozvoj jednotlivých zaměstnanců, pro rozvoj celého systému vzdělávání, ale i pro rozvoj celého systému poradenství a konzultací.



Vstupní seminář 22.1. 2009

4.6 - 4.8 Prohlubující vzdělání

Prohlubující vzdělávání

Ohledem na ukončení analýzy vzdělávacích potřeb započala praktická realizace 100 seminářů na 4 výše uvedená základní témata. Odborové svazy zapojené do projektu jmenovaly své zástupce, většinou pracovníky zabývající se na úrovni svazů vzděláváním, kteří vstoupili do příprav seminářů a později do jejich organizačního zabezpečení. Ve



Setkání s lektory

spolupráci s nimi byl vypracován harmonogram konání seminářů a na základě návrhu svazů byl vytvořen lektorský sbor. Pro oblast pracovního práva bylo vybráno 25 lektorů, pro sociální dialog rovněž 25 lektorů, pro BOZP 9 a pro rozvoj lidských zdrojů 6 lektorů. V únoru 2009 byly uskutečněny dvě schůzky s lektory, na kterých byli seznámeni s organizačními záležitostmi, spojenými s upořádáním seminářů, vyúčtováním a vzdělávacími programy.

Harmonogram seminářů

Odborové svazy projeví o semináře nebývalý zájem, který si vysvětlujeme tím, že kromě finanční stránky věci, byly tyto akce dobře připravené z hlediska metodického a byli vybráni erudovaní lektori, kteří jsou skutečnými odborníky ve svém oboru a jsou schopni reagovat na diskuzi prakticky ke všem problémům, které mohou být z auditoria seminářů vzneseny.

Autorské kolektivy ČMKOS ve spolupráci s dalšími odborníky na pracovní právo, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů a BOZP zpracovaly manuály, které byly podle stanoveného klíče poskytnuty odborovým svazům, zapojeným do projektu, a lektorům.

Vítěz výběrového řízení, firma CC Systems, zpracovala vzdělávací programy, metodické příručky pro lektory a Power-Pointovou prezentaci k jednotlivým oblastem. Byly vytvořeny ve spolupráci a po konzultacích s řídicím týmem, s ohledem na konkrétní potřeby posluchačů - odborářů.

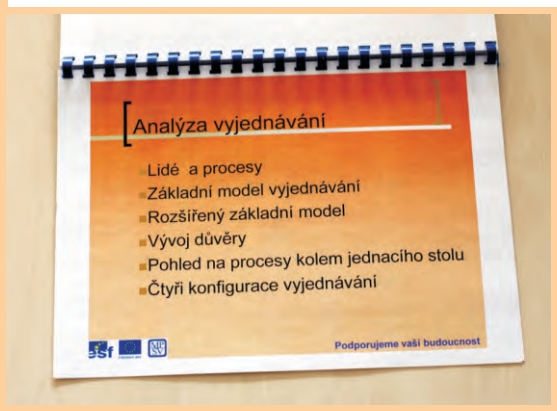
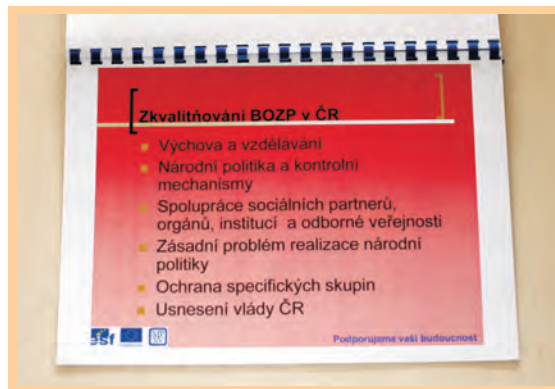


Učební manuály k dané problematice

Harmonogram seminářů byl po celé období od února 2009, kdy proběhly první akce, až do listopadu, kdy bylo vzdělávání ukončeno, ve

všech směrech řádně plněn. Proběhly všechny akce, s předpokládaným počtem účastníků.

Součástí každého semináře byla dotazníková akce, kdy účastníci zhodnotili míru spokojenosti s aktuálností vzdělávací aktivity, zda tato aktivita přispěla k jejich osobnímu či pracovnímu rozvoji, s časovým rozsahem, s průběhem a organizací semináře, místem konání a použitými didaktickými



nebo 2 v pětistupňové škále. Výjimkou byl pouze časový rozsah seminářů, který účastníci považovali za nedostačující, vzhledem k rozsahu a náročnosti probírané látky.

Všichni lektori vyplňovali Dotazník sebehodnocení lektora, ve kterém se pokusili vyjádřit, do jaké míry se jim podařilo naplnit cíle vzdělávacího programu, hodnotili svoji přípravu na výuku, vlastní průběh semináře,

pomůckami. Zvláštní pozornost byla věnována hodnocení výkonu lektorů z hlediska odborné úrovně přednášky, prezentace, přednesu a srozumitelnosti.

Realizační tým projektu tuto zpětnou vazbu pravidelně vyhodnocoval a je třeba říct, že hodnocení seminářů účastníky bylo pozitivní ve všech oblastech, většinou byly jednotlivé oblasti hodnoceny známkou 1



atmosféru (komunikaci s účastníky a zpětnou vazbu), zda nastala při výuce „kritická situace“ (nervozita nebo problémový účastník. Posoudili i míru splnění očekávání účastníků a celkový výsledek své výuky.

Při vyhodnocení odpovědí lektorů se neobjevily žádné negativní poznatky, průběh seminářů z pohledu lektorů byl hodnocen velmi dobře, ale stejně jako účastníci seminářů, považovali za neodpovídající vyme-



Vzdělávací programy pro potřeby zajištění seminářů

zený časový prostor. Při přípravě vzdělávacích aktivit v další fázi projektu již byly tyto připomínky zohledněny a jednotlivá témata rozčleněna tak, aby byl tento nedostatek odstraněn.

Zpětná vazba účastníků i lektorů seminářů je velmi důležitá pro vyhodnocení míry efektivity vzdělávání. I když dotazníková metoda je pouze jednou z možností získání informací, pro řídicí tým byly tyto podněty velice cenné a budeme je využívat



Vzdělávací programy pro potřeby zajištění seminářů



Seminář „BOZP“, OS PHGN, 28.4.2009, Ostrava

i v budoucnu. V dalších letech však chceme vypracovat ucelený systém hodnocení efektivity vzdělávání v odbořech, z něhož budeme vycházet při přípravě a realizaci vzdělávacích aktivit.

Vzdělávání a aktivity s ním související patřily k prioritám projektu a proto jim byla věnována odpovídající pozornost ve všech fázích přípravy i během realizace. Výsledný efekt i ohlasy z řad posluchačů jsou pro celý realizační tým odměnou a velkou motivací do budoucna.

Zvláštní poděkování zasluhují manažeři pro vzdělávání ČMKOS a ASO, kteří byli nositeli této nelehké a organizačně značně náročné aktivity.

Vzdělávání bude totiž vždy jedním ze základních nástrojů, jak dosáhnout požadované způsobilosti a využívat osvojených znalostí v odborové práci. Představuje trvalý proces, probíhající po celý aktivní život člověka.

HARMONOGRAM SEMINÁŘŮ

Projekt ESF „Posilování sociálního dialogu 2009“

TERMÍN	MÍSTO	OBSAH	LEKTOR	ODBOROVÝ SVAZ
16.2.2009	Zlenice	BOZP	PaeDr. Pavel Skácelík, Ph.D	ČMOS PŠ
17.2.2009	Zlenice	PP	JUDr. Zdenka Krámská	ČMOS PŠ
17.2.2009	Brno	PP	JUDr. Věra Balážová	OS KOVO
19.2.2009	Ostrava	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS SO a O
19.2.2009	Olomouc	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS SO a O
25.2.2009	Ostrava	PP	JUDr. Zuzana Chudobová	OS ZSP
4.3.2009	Olomouc	PP	Mgr. Ivo Grossman	OSPO
10.3.2009	Ústí nad Labem	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS SO a O
11/12.3.2009	Luhačovice	PP	JUDr. Jaromír Zrutský	UNIOS
12/13.3.2009	Luhačovice	RLZ	ČMKOS - PhDr. Hana Heinová	UNIOS
17.3.2009	Plzeň	PP	JUDr. Vladimír Štich	OS KOVO
17/18.3.2009	Zlenice	PP	Mgr. Ivo Grossmann	OSPO
18/19.3.2009	Brno	RLZ	Bc. Radka Sokolová	OS ZSP
19/20.3.2009	Maxov	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS TOK
23/24.3.2009	Horní Bradlo	SD	Ing. Anna Kodlová	UNIOS
24.3.2009	Praha	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS PPP
25.3.2009	Ústí nad Labem	PP	JUDr. Petr Večeř	ASO
26.3.2009	Brno	SD	Ing. František Kocáb	OS KOVO
31.3.2009	Karlovy Vary	SD	Ing. Ivo Kužel	OS KOVO
31.3.2009	Brno	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS SO a O
6./7.4.2009	Maxov	SD	JUDr. Alena Nárovcová	OS TOK
7./8.4.2009	Zlenice	SD	Mgr. Ivo Grossman	OSPO
9.4.2009	Olomouc	SD	ČMKOS - JUDr. Eva Dandová	ASO
15.4.2009	Pardubice	BOZP	Zbyněk Moravec	OS ZSP
20./21.4.2009	Praha Květnice	BOZP	Tomáš Neugebauer	OS KOVO

20./21.4.2009	Moravec	PP	JUDr. Pavel Sirůček	OS ZPTNS
21.4.2009	Praha	SD	ČMKOS - JUDr. Eva Dandová	OS PPP
21.4.2009	Hradec Králové	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS SO a O
22.4.2009	Ostrava	PP	JUDr. Miriam Foksová	OS KOVO
22.4.2009	Praha DOS	SD	Ing. Miloslav Vyskočil	OS KOVO
23.4.2009	Olomouc	PP	JUDr. Zdeněk Pazdera	OS KOVO
23.4.2009	Č. Budějovice	SD	ČMKOS - JUDr. Eva Dandová	ASO
28.4.2009	Ostrava	BOZP	Bc. Vlastimil Altner	OS PHGN
5.5.2009	Hodonín	SD	JUDr. Antonín Těšík	OS PHGN
5.5.2009	Zlence	PP	JUDr. Irena Hradílková	ČMOS armády
6.5.2009	Zlence	SD	Jan Košta	ČMOS armády
11.5.2009	Bezdez	PP	JUDr. Lubomír Dlouhý	OS Stavba
14.5.2009	Praha Dos	PP	JUDr. Marie Stodolová	OS KOVO
14.5.2009	Brno	PP	JUDr. Petr Večeř	ASO
14./15.5.2009	Zlence	SD	Bc. Jindřiška Petříčková	OS ZPTNS
18.5.2009	Medlov	SD	Ing. Pavel Zítko	OS Stavba
19.5.2009	Most	PP	JUDr. Antonín Těšík	OS PHGN
19.5.2009	Č. Budějovice	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS SO a O
20.5.2009	Plzeň	BOZP	ČMKOS - Mgr. Miroslav Kosina	OS DLV
20./21.5.2009	Brno	SD	Mgr. Ladislav Kucharský	OS ZSP
21.5.2009	Svratka	PP	JUDr. Jiří Grim	OS KOVO
21.5.2009	Kralupy n. Vl.	BOZP	JUDr. Petr Večeř	ASO
22.5.2009	Skalka u Doks	PP	JUDr. Zdenka Krámská	ČMOS PŠ
22.5.2009	Svratka	SD	JUDr. Jiří Grim	OS KOVO
23.5.2009	Skalka u Doks	SD	Mgr. Jitka Šulcová	ČMKOS PŠ
26.5.2009	Želivka	RLZ	Ing. Miloslav Valena	OS ECHO
27.5.2009	Želivka	PP	JUDr. Zbyněk Urban	OS ECHO

2.6.2009	Ostrava	PP	JUDr. Antonín Těšík	OS PHGN
4.6.2009	Plzeň	PP	JUDr. Petr Večeř	ASO
9.6.2009	Dol. Rožinka	PP	JUDr. Antonín Těšík	OS PHGN
11.6.2009	Hradec Králové	PP	JUDr. Zuzana Chudobová	OS ZSP
12.6.2009	Skalka u Doks	RLZ	Mgr. Jiří Sixta	ČMOS PŠ
15.6.2009	Bezděz	RLZ	ČMKOS - PhDr. Hana Heinová	OS Stavba
16.6.2009	Pardubice	SD	ČMKOS - Ing. Helena Čornejová	VOS
17.6.2009	Zlenice	PP	ČMKOS - Mgr. Jaroslav Stránský	ČMKOS
18.6.2009	Zlenice	SD	ČMKOS- Mgr. Dušan Martinek	ČMKOS
22.6.2009	Dlouhé Stráně	BOZP	Vojtěch Eliáš	OS Stavba
24.6.2009	Chvalčov	BOZP	RNDr. Vladimír Marek	OS ECHO
28.8.2009	Kamenice u Prahy	RLZ	Mgr. Jiří Sixta	ČMOS PŠ
2./3.9.2009	Olomouc	SD	ČMKOS - Mgr. Jaroslav Stránský	OS DLV
7.9.2009	Olomouc	SD	JUDr. Zdeněk Pazdera	OS KOVO
10.9.2009	Ostrava	SD	ČMKOS - JUDr. Petr Večeř	ASO
15.9.2009	Zlenice	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS kultury a OP
15.9.2009	Ostrava	SD	Bc. Soňa Šuláková	OS KOVO
16.9.2009	Zlenice	SD	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS kultury a OP
17.9.2009	Zlenice	RLZ	ČMKOS - PhDr. Hana Heinová	Unie zpěváků
24.9.2009	Pracov	PP	Mgr. Vladimír Vašek	OS KOVO
24./25.9.2009	Zlenice	PP	JUDr. Pavel Sirůček	OS ZPTNS
25.9.2009	Pracov	SD	Ing. Andrea Bicková	OS KOVO
1.10.2009	RS Jelenovská	PP	JUDr. Jiří Grim	OS KOVO
1.10.2009	Bezděz-St. Splavy	SD	ČMKOS - JUDr. Šárka Heinzová	OS ECHO
2.10.2009	RS Jelenovská	SD	Milan Blažek	OS KOVO
7.10.2009	Praha	PP	JUDr. Lenka Klementová	OS dopravy
8.10.2009	Pardubice	PP	JUDr. Eva Dandová	ASO

8.10.2009	Bezděz-St. Splavy	PP	JUDr. Zbyněk Urban	OS ECHO
9.10.2009	Kamenice u Prahy	SD	Mgr. Jitka Šulcová	ČMOS PŠ
9.10.2009	Bezděz-St. Splavy	SD	ČMKOS - JUDr. Šárka Heinzová	OS ECHO
14/15.10.2009	Moravec	SD	Bc. Jindřiška Petříčková	OS ZPTNS
14.10.2009	Velké Karlovice	SD	Bc. Alfonz Kokoška	OS dopravy
14.10.2009	Praha	PP	ČMKOS - JUDr. Zdenka Kindlová	OS PHCR
15.10.2009	JEF Dounice	PP	JUDr. Vilém Peřina	OS KOVO
5/16.10.2009	Moravec	RLZ	Kateřina Musilová	OS ZPTNS
15.10.2009	Brno	SD	Mgr. Ladislav Kucharský	OS ZSP
16.10.2009	JEF Dounice	SD	Mgr. Radek Zákon	OS KOVO
16/17.10.2009	Šubířov	SD	Ing. Růžena Beranová	OS KOVO
20.10.2009	Hradec Králové	PP	JUDr. Jaroslava Nestěrová	OS DLV
21.10.2009	Praha DOS	RLZ	Mgr. Ladislav Peterka	OS KOVO
21.10.2009	Praha	BOZP	Ing. Václav Švarc	OS Dopravy
3./4.11.2009	Brno	BOZP	Zbyněk Moravec	OS ZSP
6.11.2009	Brno	PP	JUDr. Olga Hološová	OS TOK
6/7.11.2009	Deštná	PP	Mgr. Eva Panenková	OS KOVO
19.11.2009	Hradec Králové	RLZ	ČMKOS - PhDr. Hana Heinová	ASO
20.11.2009	Olomouc	PP	ČMKOS - Mgr. Jaroslav Stránský	VOS
27.11.2009	Zlenice	SD	Mgr. Jitka Šulcová	ČMOS PŠ
28.11.2009	Zlenice	RLZ	Mgr. Jiří Sixta	ČMOS PŠ

4.9 Příprava kvalitního technologického a informačního zázemí

V souladu s cíli této klíčové aktivity byla v období březen - srpen 2008 zpracována analýza stávajícího technologického a informačního zázemí ČMKOS a současně zpráva pro předkladatele projektu (SPČR). Definovala požadavky ČMKOS na nákup výpočetní techniky a odpovídajícího SW. Všechny požadavky ČMKOS byly konzultovány s oddělením informatiky ČMKOS a současně byly provázány na celkový rozpočet projektu, který byl v rozhodnutí o poskytnutí dotace schválen MPSV ČR. Tento rozpočet musel být dodržen a proto nebylo možné realizovat všechny požadavky.

Na základě takto konzultovaných požadavků jak ze strany ČMKOS, tak i dalších partnerů v projektu, se uskutečnilo v říjnu 2008 výběrové řízení, které organizoval předkladatel projektu (SPČR). ČMKOS se na tomto výběrovém řízení podílela jednak konzultacemi mezi partnery, ale i samotnou účastí ve výběrové komisi SPČR. Na základě smlouvy mezi předkladatelem a vítězem výběrového řízení byly z projektu nakoupeny úplné počítačové sestavy (PC, monitor, klávesnice, myš, tiskárna) pro 21 nově nastupujících zaměstnanců ČMKOS na pracovní pozice v Regionálních poradenských centrech pro zaměstnance (RPC PZ) a dále pro 2 členy řídicího týmu ČMKOS – manažerku vzdělávání a manažera pro komunikaci s evropskými sociálními partnery. Ke všem počítačovým sestavám byly současně zakoupeny i příslušné SW programy.

V období listopadu a prosince 2008 zpracovala ČMKOS harmonogram vlastního rozvozu a následně instalace těchto technologií do jednotlivých RPC PZ a na ČMKOS.

V této souvislosti je nutné poděkovat za spolupráci celému útvaru regionální politiky ČMKOS, konkrétně Stanislavu Ševčíkovi a Jiřímu Klepáčovi a také oddělení informatiky ČMKOS, konkrétně Irmě Procházkové, Tomáši Tikovskému, Petru Šíškovi a Václavu Procházkovi.

Obdobně bylo postupováno i při vybavení jednotlivých kanceláří nábytkem. Od výběrového řízení až po rozvoz nábytku do 24 kanceláří ČMKOS bylo vše v režii předkladatele projektu. I přes určité nesrovnalosti, nedorozumění a reklamace došlo



Nová PC technika



Nové kancelářské vybavení



Nové mobilní telefony

k ukončení této činnosti ještě před vánocemi 2008. Lze konstatovat, že zejména kanceláře pro RPC PZ se staly důstojným stánkem pro poskytování poradenství a konzultací ČMKOS a že žadatel, který přichází do RPC PZ, řeší své problémy v příjemném prostředí.

Nedílnou součástí této klíčové aktivity bylo i dovybavení všech členů realizačního týmu ČMKOS mobilními telefony, které slouží jak pro přímou komunikaci uvnitř realizačního týmu ČMKOS, tak i vně, k zajištění komunikace mezi partnery a předkladatelem.

Posledním technickým dovybavením realizačního týmu projektu ČMKOS bylo zavedení komunikační technologie Skype v březnu 2009. Tato technologie zejména zlevnila komunikaci mezi jednotlivými členy týmu i mezi odděleními ČMKOS. Náklady byly hrazeny ČMKOS mimo rozpočet projektu.

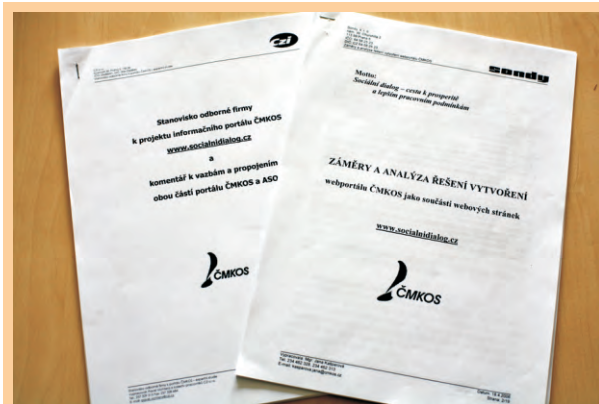


Nové vybavení kanceláří v RPC PZ a realizačním týmu

4.10. Vytvoření webové platformy www.socialnidialog.cz

Tato klíčová aktivita byla zařazena v žebříčku důležitosti na jednom z předních míst. Cílem bylo vytvoření společného internetového „okna“ sociálních partnerů zastoupených v projektu a současně zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody ČR. To znamená zabezpečení aktuálních, srozumitelných a přehledných informací o aktivitách sociálních partnerů. Celý webový portál, jeho správa a zabezpečení aktuality byla v rukou předkladatele projektu SPČR. ČMKOS se projektu věnovala zejména v části, která je určena odborům.

Prvním krokem k řešení web portálu bylo vypracování „Záměrů a analýzy řešení web portálu ČMKOS jako součásti webových stránek www.socialnidialog.cz“. Zpracováním tohoto materiálu byla pověřena organizace Sondy, s.r.o., která zabezpečovala značnou část publi-



Záměry a analýza řešení weportálu ČMKOS



Seminář Zlenice

city a propagace ČMKOS. Nedílnou součástí bylo stanovisko odborné firmy k projektu informačního portálu ČMKOS www.socialnidialog.cz a příslušný komentář k vazbám a propojení obou částí portálu ČMKOS a ASO (Asociace samostatných odborů). Materiál byl zpracován k datu 18.4.2008 a okamžitě po jejím zveřejnění nastalo období diskusí o obsahu a návrzích na řešení.

Řídící tým projektu ČMKOS na tuto diskuzi reagoval okamžitě a 24.4.2008 svolal 1. kulatý stůl na téma „Webový por-

tál ČMKOS“. Kulatého stolu se zúčastnilo 28 expertů z řad ČMKOS, odborových svazů, zástupců Sondy s.r.o, a zástupců odborné firmy CZI s.r.o.

Výstupem kulatého stolu byla dohoda všech zúčastněných, která vedla k vypsání výběrových řízení na „Požadavky na redakční systém pro portál www.socialnidialog.cz“ a na „Požadavky na implementaci webových služeb a informačních kanálů pro redakční



Kulatý stůl na téma „Webový portál ČMKOS“ 24.4.2009, Zlenice

system portálu ČMKOS“. Na základě výběrového řízení byla uzavřena smlouva s vítězem výběrového řízení na první část dne 7.7. 2008 a na druhou část 9.9. 2008.

Na základě realizovaných výběrových řízení a na základě plnění jednotlivých smluv byl koncem září 2008 spuštěn pilotní provoz web portálu ČMKOS v části e-sondy. Portál obsahoval určitou část služeb zaměřených na právní poradenství pro zaměstnance, propagoval aktivity projektu realizované ČMKOS a ASO a reagoval aktuálně na společensko-hospodářskou situaci v ČR formou článků, statí a úvah představitelů ČMKOS a dalších sociálních partnerů. K tomuto účelu je využívána práce dvou redaktorů časopisu Sondy revue.



V průběhu měsíce prosince 2008 byly dopracovány dodatky jednotlivých smluv, které dále zabezpečovaly rozvoj a údržbu portálu zaměřenou na straně zaměstnanců a odborů. V tomto měsíci, po konzultacích se zástupci Vedení ČMKOS, došlo k rozhodnutí Řídícího týmu projektu ČMKOS o zahájení prací na rozšíření webového portálu ČMKOS a k zajištění právní pomoci v oblasti pracovně právních vztahů prostřednictvím druhé části portálu pod názvem „Odbory on-line“. Předpokladem bylo a stále je, že do tohoto internetového poradenství budou pilotně vstupovat zejména právníci působící v Regionálních poradenských centrech pro zaměstnance za přímého metodického řízení zástupce právního oddělení ČMKOS. Koncem roku 2008 byla uzavřena dohoda mezi předkladatelem (SPČR) a partnerem (ČMKOS), která se týkala provozu portálu ČMKOS a jeho pronájmu na serveru www.socialnidialog.cz.

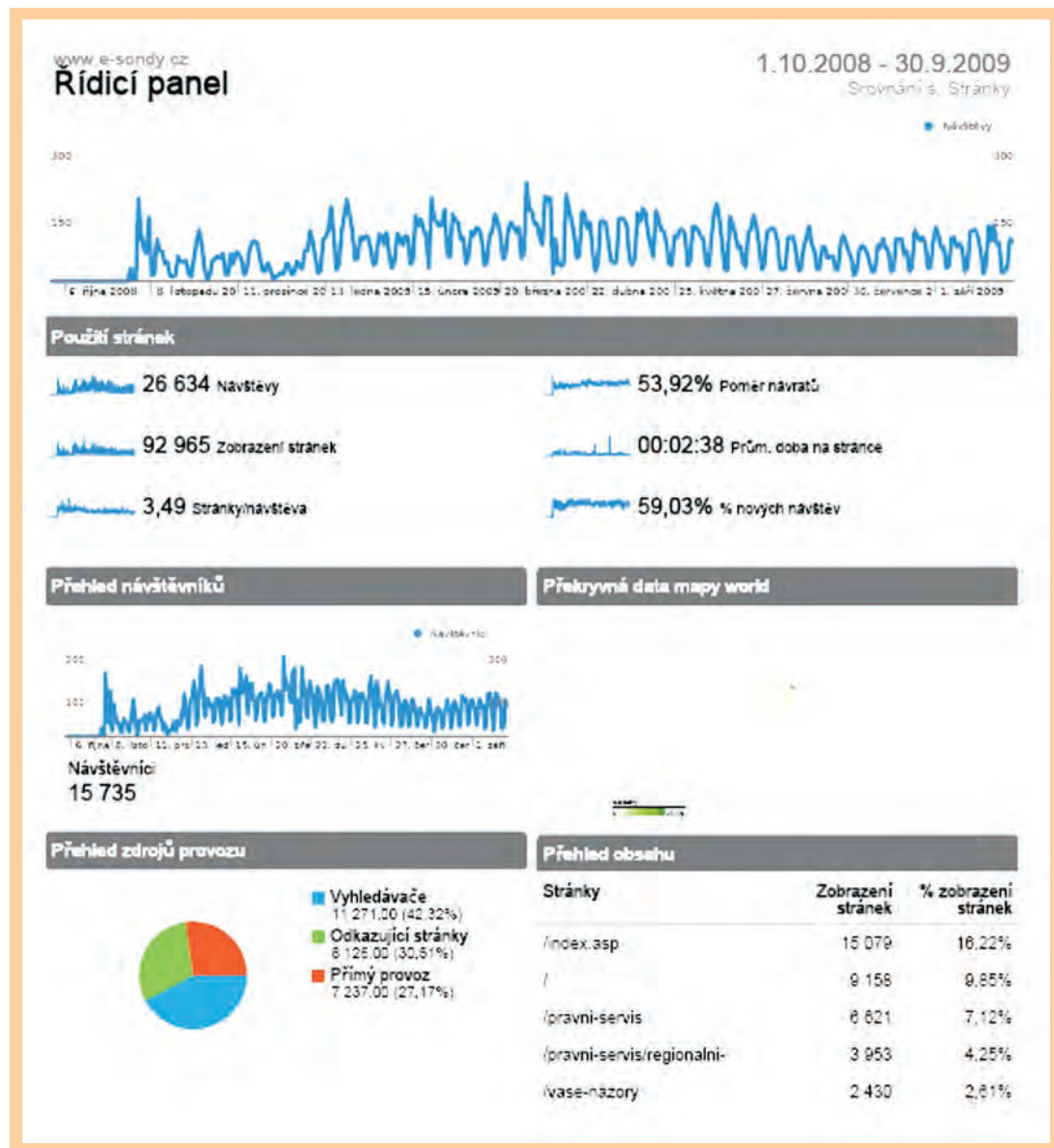
V období od března do května 2009 bylo definitivně uzavřeno výběrového řízení ze strany předkladatele projektu (SPČR) na zajištění realizace celého hlavního portálu www.socialnidialog.cz. Nedílnou součástí tohoto portálu se stal již zpracovaný a provozovaný portál ČMKOS pod názvem e-sondy (www.e-sondy.cz). Ze strany ČMKOS byla v květnu 2009 poprvé vyhodnocena návštěvnost portálu e-sondy. Od zahájení pilotního provozu do května 2009 navštívilo tento portál 17 537 návštěvníků při zobrazení 65 362 stránek. Přístupy do portálu byly evidovány jak z České republiky, tak i ze zahraničí. Nejvíce pak z Německa, Slovenska, Itálie, ale také i z USA.

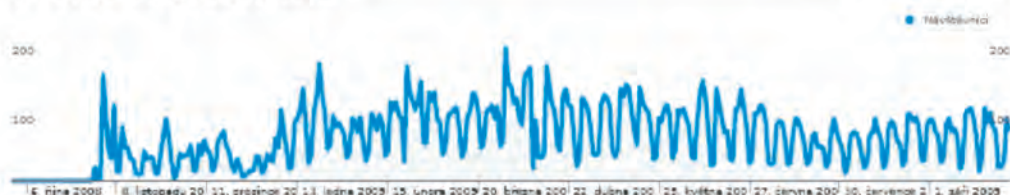
Dle uvedeného popisu této klíčové aktivity se může zdát, že se jedná o poměrně jednoduchou záležitost, která naplňuje jeden z hlavních cílů projektu. Je třeba zdůraznit, že k současnému stavu web portálu www.socialnidialog.cz vedla poměrně trnitá cesta, která s sebou nesla celou řadu jednání nejen mezi partnery projektu, ale zejména uvnitř struktur jednotlivých partnerů. Pro ČMKOS a celý řídicí tým projektu ČMKOS to znamenalo desítky jednání, diskusí a materiálů, které nás dovedly až k současnému stavu:

Tato klíčová aktivita přechází v plném rozsahu i do následujícího projektu, kde by mělo dojít k dořešení všech klíčových otázek. Na stránkách tohoto sborníku proto chceme poděkovat za spolupráci Janě Kašparové, šéfredaktorce Sondy s.r.o, Irmě Procházkové, vedoucí oddělení informatiky a propagace ČMKOS, Vítu Samkovi, vedoucímu právního oddělení ČMKOS a místopředsedovi Jaroslavu Zavadilovi. Značným přínosem pro ČMKOS byla i spolupráce s firmou CZI s.r.o, zejména s jejím ředitelem Pavlem Vichterou.



Návštěvnost webového portálu k 30.9. 2009





Počet návštěvníků této stránky: 15 735

26 634 Návštěvy

15 735 Absolutní jedineční návštěvníci

92 965 Zobrazení stránek

3,49 Průměrná zobrazení stránek

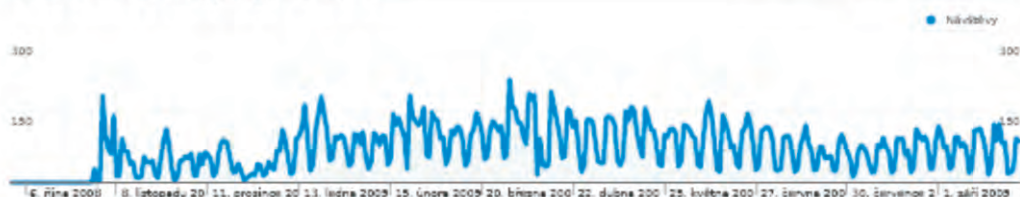
00:02:38 Doba na stránce

53,92% Poměr návratů

59,03% Nové návštěvy

Technický profil

Prohlížeč	Návštěvy	% návštěv	Rychlost připojení	Návštěvy	% návštěv
Internet Explorer	18 463	69,32%	Unknown	17 653	66,28%
Firefox	6 571	24,67%	DSL	4 852	18,22%
Opera	609	3,04%	Cable	1 876	7,04%
Mozilla Compatible Agent	370	1,39%	Dialup	1 373	6,16%
Chrome	206	0,77%	T1	616	2,31%



Ze všech zdrojů provozu byl odeslán celkový počet 26 634 návštěv

27,15% Přímý provoz

30,48% Odkazující stránky

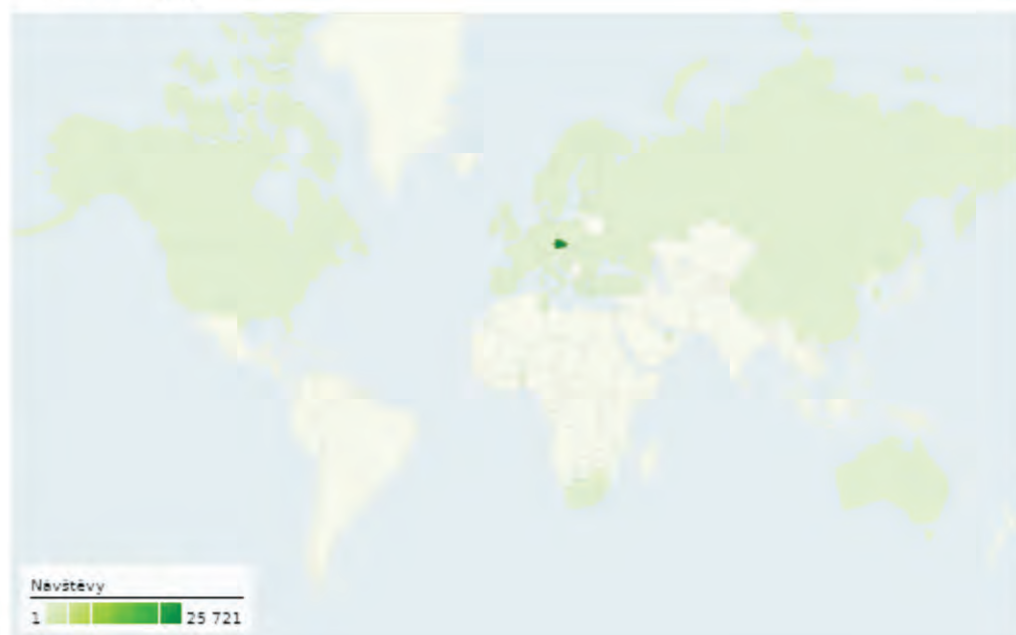
42,28% Vyhledávače



Vyhledávače
11 271,00 (42,32%)
Odkazující stránky
8 126,00 (30,51%)
Přímý provoz
7 237,00 (27,17%)

Nejvýkonnější zdroje provozu

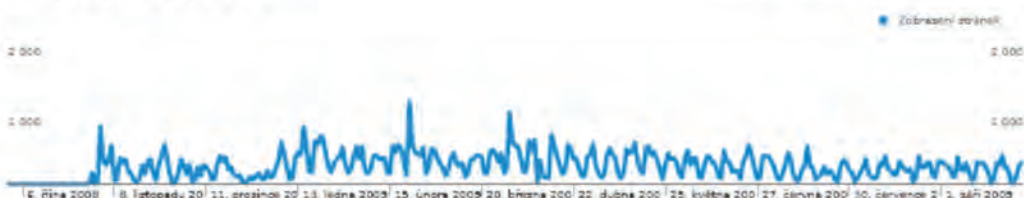
Zdroje	Návštěvy	% návštěv	Klíčová slova	Návštěvy	% návštěv
(direct) ((none))	7 246	27,19%	esondy	698	6,19%
seznam (organic)	6 801	25,51%	www.esondy.cz	452	4,01%
cmkos.cz (referral)	4 269	16,09%	www.e-sondy.cz	257	2,28%
google (organic)	3 998	15,00%	e-sondy	183	1,62%
oskovo.cz (referral)	662	2,56%	firemní kultura	158	1,40%



26 634 návštěv přišlo z 43 země/teritoria

Použití stránek

Návštěvy 26 634 % z celkového počtu stránek: 100,00%	Stránky/návštěva 3,49 Prům. stránky: 3,49 (0,00%)	Prům. doba na stránce 00:02:38 Prům. stránky: 00:02:38 (0,00%)	% nových návštěv 59,04% Prům. stránky: 59,03% (0,03%)	Poměr návratů 53,92% Prům. stránky: 53,92% (0,00%)	
Země/teritorium	Návštěvy	Stránky/návštěva	Prům. doba na stránce	% nových návštěv	Poměr návratů
Czech Republic	25 721	3,51	00:02:39	58,64%	53,75%
Germany	230	3,13	00:02:01	62,61%	57,83%
Slovakia	146	2,82	00:01:25	84,93%	63,70%
Switzerland	62	4,02	00:03:44	29,03%	33,87%
Italy	56	2,48	00:01:49	85,71%	62,50%
United Kingdom	50	2,44	00:02:06	82,00%	54,00%
France	45	1,67	00:00:44	53,33%	66,67%
Austria	44	2,02	00:01:43	77,27%	63,64%
Norway	37	3,08	00:04:54	51,35%	37,84%
Sweden	30	1,87	00:02:10	80,00%	66,67%
1 - 10 z 43					



Stránky této adresy byly celkově zobrazeny 92 965 x

 92 965 Zobrazení stránek

 63 766 Jedinečná zobrazení

 53,92% Poměr návratů

Hlavní obsah

Stránky	Zobrazení stránek	% zobrazení stránek
/index.asp	15 079	16,22%
/	9 158	9,85%
/pravni-servis	6 621	7,12%
/pravni-servis/regionalni-poradenska-centra-pro-zamestnance	3 953	4,25%
/vase-nazory	2 430	2,61%

4.11 Modernizace webových stránek ČMKOS

Tato klíčová aktivita byla do projektu vložena zejména z hlediska naplňování programových cílů ČMKOS a v ní sdružených odborových svazů. Stává se strategickou nezbytností využívat internet pro zveřejňování názorů k důležitým otázkám sociálního a ekonomického vývoje, postojů k návrhům vládních reforem a právních předpisů a pro vnitřní komunikaci i komunikaci s veřejností. Internet je v současnosti fakticky jediné „necenzurované“ a široce dostupné médium, které přebírá postupně rozhodující roli v oblasti společenské komunikace, zejména ve vztahu k věkově mladším generacím. To si v plné míře uvědomují i hlavní politické strany, které zahrnují plány na rozšíření svého působení prostřednictvím internetu mezi aktuální cíle, na které vyčleňují potřebné personální i finanční kapacity.

ČMKOS a v ní sdružené odborové svazy nemohou zůstat stranou, a proto musí dále rozvíjet všechny vhodné nástroje komunikace a propagace, které internet nabízí, k účinnému oslovování veřejnosti. Z tohoto pohledu je rozvoj a využívání internetu a s ním spojených služeb strategickým cílem, který umožní ČMKOS překonat mediální bariéru a oslovovat potenciální nové členy odborů cestou, která je relativně levná, efektivní, účinná a všeobecně dostupná.

Historie internetu v rámci ČMKOS

První modemové připojení budovy ČMKOS k internetu bylo realizováno již v roce 1996. Kapacita, možnosti i podoba služeb, které v té době internet nabízel, se nedají s dnešní dobou srovnávat. Historicky první internetové stránky ČMKOS byly na adrese www.cmkos.cz spuštěny v roce 1998. V roce 2000 se k webovým službám přidal Intranet ČMKOS.

Webové stránky ČMKOS

Do října roku 2007 vzniklo postupem času několik verzí statických stránek www.cmkos.cz. Všechny tyto stránky vytvářeli přímo zaměstnanci OIP. Poté došlo k velkému přelomu, kdy bylo externí firmou dodáno a nainplementováno nové grafické rozvržení stránek a rozhraní CMS (Content management system), které umožnilo změnit styl práce s aktualizací webových stránek ČMKOS.

Vkládání obsahu je od té doby jednoduchou formou umožněno více lidem, jež mají k CMS přístup za pomoci uživatelského jména a hesla z kteréhokoli počítače na světě.

Využívání stránek a především pozvolný růst jejich návštěvnosti značí jejich využívání nejen v rámci ČMKOS, ale také neodborovou veřejností a novináři. Již se stalo pravidlem, že tiskové konference se neprodleně po jejich uskutečnění objevují na webu www.cmkos.cz jak ve formě zvukového záznamu, tak ve formě flashového videa.

Intranet ČMKOS

Intranet ČMKOS je vnitřní webová aplikace, která slouží pro efektivní práci s informacemi. Vzhledem ke stáří rozhraní Intranetu ČMKOS, je nutné počítat s jeho rekonstrukcí v nejbližší době. Významně by mohl pomoci nový projekt financovaný z prostředků ESF, který by byl zaměřen na další rozvoj služeb Portálu odbory-online.cz, a do kterého by mohly být zahrnuty mj. náklady na rekonstrukci stávajícího Intranetu

ČMKOS. Nový Intranet by již mohl být provázán s webovými stránkami a měl by vedle nového grafického a uživatelského rozhraní mnoho dalších vylepšení.

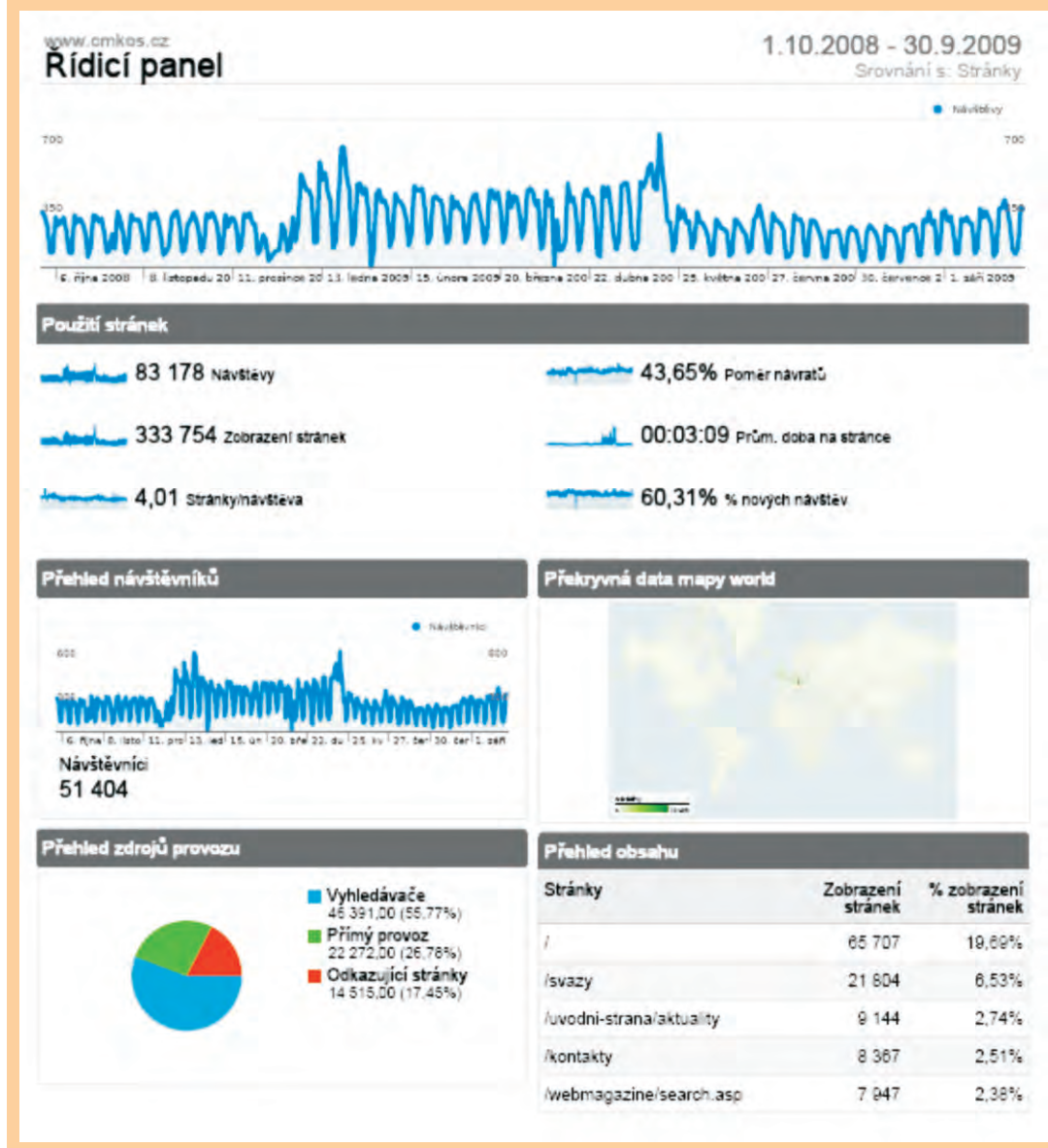
Po krátkém úvodu s kapitolou o historii Internetu ČMKOS je třeba si uvědomit, že v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních partnerů“ se postupně vytváří Portál www.socialnidialog.cz, který by měl být komplexní platformou pro sociální dialog v České republice – počínaje zprávami z jednání tripartity, kolektivního vyjednávání, přes znění zákonů a vyhlášek v připomínkových řízeních, až po on-line právní poradenství a diskusní fórum. Portál www.socialnidialog.cz bude mít společnou část poskytující informace o činnosti RHSD a o fungování bipartitního sociálního dialogu na evropské a národní úrovni. Dále bude zahrnovat též obdobnou zaměstnaneckou a zaměstnavatelskou strukturu.

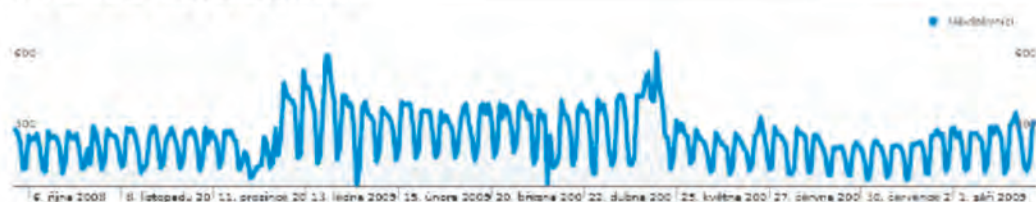
The screenshot shows the website of ČMKOS (Moravian Confederation of Trade Unions) with the following elements:

- Header:** ČMKOS logo and a banner image of a group of people holding flags and banners during a demonstration. Navigation links: JAK SE STÁT ČLEMEM, KONTAKTY, ODKAZY, MLADÍ A ODBORY.
- Left Navigation Menu:**
 - ÚVODNÍ STRANA
 - O NÁS
 - ČLENSKÉ ODBOROVÉ SVAZY
 - ODBORY V REGIONECH
 - AKTUALITY
 - VÝKLADY, NÁZORY A STANOVISKA
 - BOZP
 - EVROPSKÉ A MEZINÁRODNÍ VZTAHY
 - LIDSKÉ ZDROJE
 - Projekt ESF 2008
 - Náš tým
 - Projektová činnost
 - Mezinárodní spolupráce
 - Korespondenční forma
 - Středisko Zlence
 - Podmínky účasti
 - Poradenské centrum
 - E-learning
 - Kontakt
 - PORADNÍ ORGÁNY
 - SONDY
 - PRÁVNÍ PŘEDPISY
 - KALENDÁŘ AKCÍ
 - ARCHIV DOKUMENTŮ
 - MEDIÁLNÍ PREZENTACE
 - TISKOVÉ INFORMACE
 - FOTOGALERIE
 - PROČ SE STÁT ČLEMEM
 - ODBORŮ
 - DEMONSTRACE 16. 5. 13.00
- Main Content Area:**
 - Projekt ESF 2008**
 - ČMKOS / LIDSKÉ ZDROJE / PROJEKT ESF 2008**
 - Logos of partner organizations: POSILOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU, ESF, EVROPSKÁ UNIE, MPSV, ČPZZ.
 - Projekt**
 - „Posilování sociálního dialogu s důrazem na modernizaci institucí, rozvoj lidských zdrojů a rozvoj kvality služeb sociálních partnerů“**
 - Zpracení názvu:** Posilování sociálního dialogu
 - Gestor projektu:** MPSV ČR - (OP LZZ)
 - Předkladatel projektu:** Svaz průmyslu a dopravy ČR (SPČR)
 - Partneři:** Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS), Asociace samostatných odborů (ASO)
 - Realizace projektu:** 1. 3. 2008 – 1. 6. 2010 (27 měsíců)
 - Název projektu:** [projekt „Posilování sociálního dialogu“ - stručná charakteristika](#)
 - Přehled právní pomoci RPC PZ za 1. pololetí 2009**
1.9.2009 13:56
Soubor ke stažení: [Přehled právní pomoci RPC PZ za 1. pololetí 2009](#)
 - Informační brožura "Paragrafy do krize"**
17.3.2009 10:32
Soubor ke stažení: [Informační brožura "Paragrafy do krize"](#)
 - Diagnostika institucionálních procesů - analýza současného organizačního uspořádání**
25.2.2009 14:49

Modernizace webových stránek ČMKOS bude v dalším období přímo závislá na rozvoji výše zmíněného a v předešlé kapitole popsaného webového portálu www.socialni-dialog.cz. Lze očekávat, že ČMKOS, odborové svazy i všichni zaměstnanci si postupně uvědomí nezbytnost tohoto média a jeho výhody. Pro stále větší počet jeho uživatelů, odborářů i ostatních je internet jediným významným komunikačním prostředkem a médiem. Internet je přitom posledním „svobodným“ médiem, a proto může být pro odbory velkým pomocníkem.

Návštěvnost webových stránek www.cmkos.cz k 30.9.2009



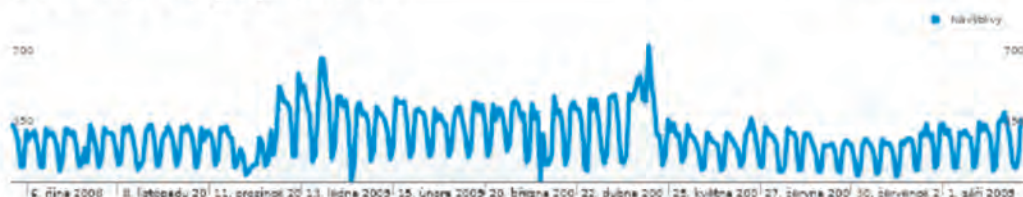


Počet návštěvníků této stránky: 51 404



Technický profil

Prohlížeč	Návštěvy	% návštěv	Rychlost připojení	Návštěvy	% návštěv
Internet Explorer	58 325	70,12%	Unknown	53 120	63,94%
Firefox	20 259	24,36%	DSL	16 541	19,89%
Opera	2 359	2,84%	Cable	5 684	6,83%
Chrome	793	0,95%	Dialup	4 648	5,59%
Mozilla Compatible Agent	748	0,90%	T1	2 892	3,48%



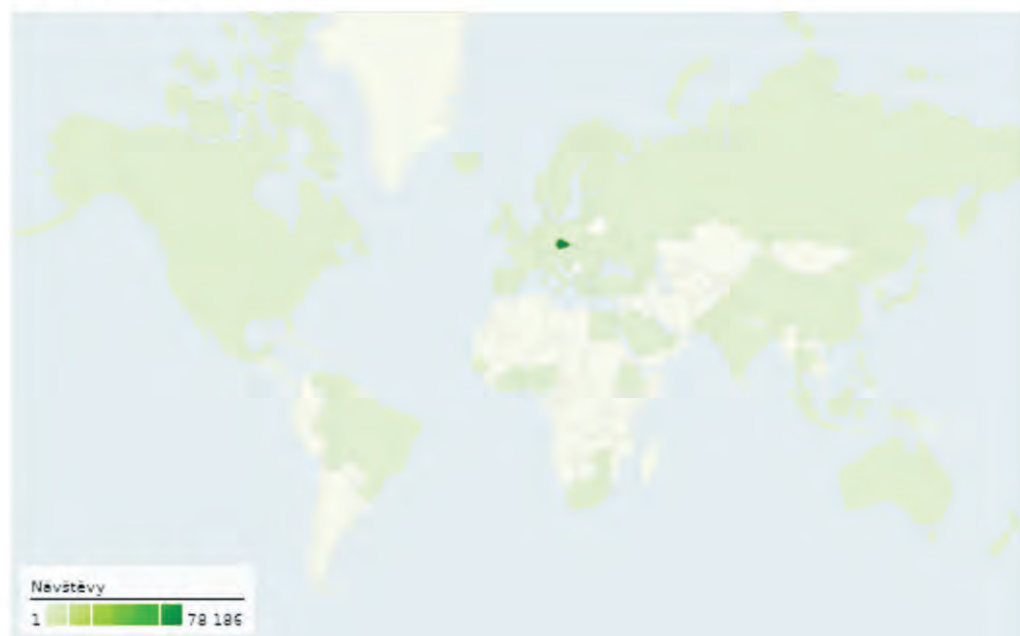
Ze všech zdrojů provozu byl odeslán celkový počet 83 178 návštěv



Vyhledávače	46 391.00 (55.77%)
Prímý provoz	22 272.00 (26.78%)
Odkazující stránky	14 515.00 (17.45%)

Nejvýkonnější zdroje provozu

Zdroje	Návštěvy	% návštěv	Klíčová slova	Návštěvy	% návštěv
seznam (organic)	25 991	31.24%	cmkos	4 767	10.28%
(direct) ((none))	22 281	26.78%	cmkos	1 935	4.17%
google (organic)	18 152	21.82%	odbory	1 640	3.54%
search (organic)	1 884	2.26%	cmkos.cz	1 334	2.88%
firmy.cz (referral)	1 820	2.19%	www.cmkos.cz	1 227	2.84%

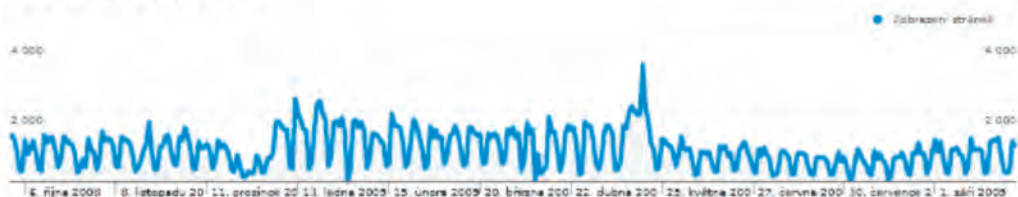


83 178 návštěv přišlo z 80 zemí/teritorií

Použití stránek

Návštěvy 83 178 % z celkového počtu stránek: 100,00%	Stránky/návštěva 4,01 Prům. stránky: 4,01 (0,00%)	Prům. doba na stránce 00:03:09 Prům. stránky: 00:03:09 (0,00%)	% nových návštěv 60,34% Prům. stránky: 60,31% (0,06%)	Poměr návratů 43,65% Prům. stránky: 43,66% (0,00%)	
Země/teritorium	Návštěvy	Stránky/návštěva	Prům. doba na stránce	% nových návštěv	Poměr návratů
Czech Republic	78 186	4,01	00:03:10	59,78%	43,61%
Germany	894	4,80	00:03:11	60,29%	37,25%
Slovakia	889	4,47	00:03:03	70,87%	46,23%
Belgium	381	3,71	00:02:05	66,67%	42,26%
United Kingdom	377	3,80	00:02:41	68,17%	46,15%
Austria	328	3,85	00:02:17	72,56%	42,07%
France	264	3,07	00:02:29	60,23%	50,00%
United States	254	3,07	00:01:38	88,19%	62,20%
Netherlands	157	4,80	00:02:51	63,69%	40,13%
Poland	156	5,04	00:03:35	67,95%	32,69%
1 - 10 z 8					

1 - 10 z 80



Stránky této adresy byly celkově zobrazeny 333 754 x

 333 754 Zobrazení stránek

 240 608 Jedinečná zobrazení

 43,65% Pomer návratů

Hlavní obsah

Stránky	Zobrazení stránek	% zobrazení stránek
/	65 707	19,69%
/svazy	21 604	6,53%
/uvodni-strana/aktuality	9 144	2,74%
/kontakty	8 367	2,51%
/webmagazine/search.asp	7 947	2,38%

4.12 Vytvoření sítě poradenských center

Tato klíčová aktivita je pro projekt zcela prioritní a z pohledu vedení ČMKOS nezastupitelná. V úvodu je třeba zdůraznit, že polovina veškerých nákladů projektu je směřována právě k vytvoření a realizaci této klíčové aktivity.



*Zásady pro činnost
Regionálních poradenských center
pro zaměstnance (RPC PZ)*

Již v dubnu 2008 bylo vytvořeno ve spolupráci řídicího týmu projektu a Regionální rady OS ČMKOS (RROS) 9 Regionálních poradenských center pro zaměstnance (RPC PZ) v obsazení právníka pro sociální dialog (4x) nebo pracovně právní vztahy (5x) a junior konzultanta pro sociální dialog a další vzdělávání. V červnu 2008 byla vytvořena další tři RPC PZ. za hodnocené období bylo tedy vytvořeno všech 12 plánovaných RPC PZ (mimo hl. města Praha a Středočeského kraje). RPC PZ poskytují právní poradenství dle Zásad pro činnost RPC PZ. Zásady umožňují poskytovat právní poradenství zaměstnancům, a zejména těm zaměstnancům, kteří jsou odborově organizováni. Právní poradenství pro zaměstnance odborově organizované je dostupné včetně zastupování před soudy. Nejčastější dotazy směřují do oblasti rozvázání pracovního poměru a s tím spojené výplaty odstupného. Lze konstatovat, že tyto dotazy budou nadále narůstat, zejména vzhledem k dopadům finanční krize na zaměstnance v ČR.

http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-2008/902-3

RPC PZ Plzeň

Adresa: Pobřežní 8, 301 17 Plzeň

Tel.: 377 236 039

E-mail: rppplzen@cmkos.cz

Místa výjezdů: Domažlice, Klatovy, Tachov

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Plzeňského kraje:

Jindřich Brabec, předseda RROS, tel.: 377 220 134



JUDr. Josef Siegel

Právník pro problematiku sociálního dialogu

Tel.: 724 354 061



Andrea Hvízdalová

Junior konzultant

Tel.: 733 619 154

Pracoviště RPC PZ Plzeň prošlo několika změnami týkajícími se personálního obsazení. V roce 2008 ukončila svou činnost v RPC PZ JUDr. Miluše Hugrová a k 1.1.2009 nastoupil na její místo JUDr. Josef Siegel. Ke 30.4. 2009 odešla z pozice junior konzultanta Lenka Kotunová a k 1.5.2009 nastoupila Andrea Hvízdalová. Především změna na pozici právníka přinesla značné oživení činnosti tohoto RPC PZ a současně vedla ke zvýšení návštěvnosti centra.

RPC PZ je hodnoceno velmi pozitivně. Junior konzultantka je členkou komise rady Plzeňského kraje a členkou výběrových komisí operačních programů. 17.3. 2009 vznikla krajská tripartita a na jejím vzniku se podíleli také zaměstnanci RPC PZ. Prostřednictvím a ve spolupráci s RROS ČMKOS se uskutečnily dva kulaté stoly, a to 20.4. 2009 v Plzni a 26. - 27.5. 2009 mezinárodní kulatý stůl v rámci spolupráce MEROR BOBA v Mostově u Chebu.

RPC PZ Liberec

Adresa: Vysoká 149, 460 10 Liberec 10 - Františkov

Tel.: 486 142 033

E-mail: rppliberec@cmkos.cz

Místa výjezdů: Rumburk, Turnov

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Libereckého kraje:

Petr Mendl, předseda RROS, tel.: 485 292 910



Mgr. Marie Husfeldt
Právník pro pracovně právní vztahy
Tel.: 724 316 238



Zdenka Kloučková
Junior konzultant
Tel.: 733 619 156

RPC PZ v Liberci nejvíce navštěvují klienti z Liberecka a Jablonecka, ale i Českolipska nebo Semilská. Velice se osvědčuje vjezd do Rumburku, kde se na RPC PZ nejčastěji obracejí zaměstnanci z textilního odvětví. Klientela je značně smíšená a skládá se jak ze zaměstnanců odborově organizovaných, tak i samotných zaměstnanců. V poměrně významné míře přicházejí také klienti ohledně problematiky občansko – právní.

Samotné RPC PR je hodnoceno pozitivně a spolupráce mezi ním a RROS je na velmi dobré úrovni. Zejména činnost junior konzultanta je důležitým přínosem pro aktivity RROS ČMKOS, která se výrazně zapojuje do sociálního dialogu v regionu a ovlivňuje jeho vývoj.

RPC PZ Brno

Adresa: Malinovského náměstí 4, 660 87 Brno

Tel.: 542 212 015

E-mail: rppbrno@cmkos.cz

Místa výjezdů: Svitavy, Znojmo, Žďár nad Sázavou

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Jihomoravského kraje:

Libor Břenek, místopředseda RROS, tel.: 548 216 742



JUDr. Šárka Heinzová
Právník pro pracovně právní vztahy
Tel.: 724 347 198



Stanislava Slavíková
Junior konzultant
Tel.: 733 619 158

RPC PZ v Brně vyvíjí své aktivity v souladu s požadavky a potřebami samotného projektu i RROS ČMKOS. Toto RPC PZ je charakteristické početnými aktivitami směřujícími do mezinárodní činnosti, především v rámci přeshraniční spolupráce, a je současně nejvíce zapojeno do oblasti zastupování klientů (členů odborů) před soudem.

RPC PZ je hodnoceno velmi pozitivně, zejména ve spojení s rozvojem a kvalitou vedení regionálního sociálního dialogu. Spolupráce RPC PZ a RROS je na konstruktivní bázi.

RPC PZ Pardubice

Adresa: Masarykovo náměstí 1484, 530 02 Pardubice

Tel.: 466 511 272

E-mail: rpppardubice@cmkos.cz

Místa výjezdů: Hradec Králové, Náchod, Ústí nad Orlicí

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Pardubického kraje:

Karel Rosenberger, předseda RROS, tel.: 466 923 137



JUDr. Jiří Krška

Právník pro problematiku sociálního dialogu

Tel.: 724 354 014



Hana Sajdlová

Junior konzultant

Tel.: 733 619 157

Vytvoření RPC PZ v Pardubickém kraji znamenalo výrazné rozšíření aktivit RROS ČMKOS a postupně začíná přinášet pozitivní výsledky v oblasti rozvoje regionálního sociálního dialogu. RPC PZ se stalo poradenským základem jak pro členy odborů, tak i pro ostatní zaměstnance. Junior konzultantka se stala nositelkou příprav na jednání RROS a tím se výrazně zkvalitnila činnost celé RROS ČMKOS.

RPC PZ je hodnoceno velmi pozitivně. Ze strany RROS je často využívána činnost právníka, s nímž jsou konzultovány podklady pro jednání tripartity Pardubického kraje. RPC PZ Pardubice má svoji klientelu zaměřenou především do oblasti pracovního práva – zákoník práce, vznik, změny a ukončení pracovního poměru, náhrady mezd atd. RPC PZ poskytuje poradenské služby v oblasti právního zastupování i pro RPC PZ Hradec Králové, kde není v rámci projektu obsazena pozice právníka.

RPC PZ České Budějovice

Adresa: Žižkova 12, 370 22 České Budějovice

Tel.: 386 359 703

E-mail: rppcbud@cmkos.cz

Místa výjezdů: Jihlava, Jindřichův Hradec

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Jihočeského kraje:

Jiřina Holbová, místopředsedkyně RROS, tel.: 386 358 144



JUDr. Ivana Zálišová
Právník pro pracovně právní vztahy
Tel.: 724 315 967



Světlana Stránská
Junior konzultant
Tel.: 733 619 153

Vytvoření RPC PZ v Českých Budějovicích bylo jednoznačným přínosem jak pro práci RROS ČMKOS, tak i pro rozvoj a posílení sociálního dialogu v regionu. Junior konzultantka byla jmenována tajemnicí RROS a jejím prostřednictvím tak RROS získává aktuální a konkrétní informace o situaci a potřebách zaměstnanců, kteří přicházejí jako klienti do RPC PZ. 18.5.2009 byla v rámci Jihočeského kraje založena RHSD, kde mají odbory své zastoupení.

RPC PZ je hodnoceno velmi kladně, a to i z důvodu vysoké profesionality a odbornosti právního zastoupení a služeb. Dále se také vyznačuje bohatými aktivitami v rámci mezinárodní spolupráce, zejména ve spojení s realizací projektu s rakouskými partnery.

RPC PZ poskytuje právní poradenství i pro oblast RPC PZ Jihlava, kde není v projektu obsazena pracovní pozice právníka pro region Vysočina.

RPC PZ Ústí nad Labem

Adresa: Dvořákova 2, 400 011 Ústí nad Labem

Tel.: 475 207 674

E-mail: rppusti@cmkos.cz

Místa výjezdů: Karlovy Vary, Sokolov, Praha – Střední Čechy,

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Ústeckého kraje:

Jiří Cingr, předseda RROS, tel.: 478 602 392



Mgr. Jindřich Pojkar

Právník pro problematiku sociálního dialogu

Tel.: 733 619 150



Růžena Markovská

Junior konzultant

Tel.: 733 619 155

RPC PZ poskytuje své služby v oblasti právního poradenství jak pro oblast Ústeckého kraje, tak i pro Karlovarský kraj a Střední Čechy. Od dubna 2008 bylo RPC PZ obsazeno právníkem a od června i junior konzultantem. Převážná část poskytované právní pomoci byla směřována do problematiky pracovního práva.

Pro RROS ČMKOS je významnou podporou činnost junior konzultanta, který se do těchto aktivit zapojuje. Ve spolupráci s RPC PZ a RROS dochází k rozšiřování vlivu odborů na vedení sociálního dialogu v regionu. V postavení a odbornosti právníka cítí zároveň oporu nejen členové RROS, ale i klienti, kteří se svými potížemi vyhledávají poradenství v RPC PZ.

Činnost RPC PZ je hodnocena dobře a kladně jsou hodnoceny i aktivity směřující k mezinárodní činnosti v rámci příhraniční spolupráce s partnery z Německa.

RPC PZ Zlín

Adresa: Náměstí T.G. Masaryka 1281, 760 01 Zlín

Tel.: 577 011 372

E-mail: rppzlin@cmkos.cz

Místa výjezdů: Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Zlínského kraje:

Jan Řezník, předseda RROS, tel.: 577 200 167



Mgr. Jaromír Pospíšil

Právník pro problematiku sociálního dialogu

Tel.: 602 583 385



Karel Popelka

Junior konzultant

Tel.: 733 619 159

RPC PZ je podle hodnocení významným přínosem pro členy základních organizací, sdružených v RROS ČMKOS Zlínského kraje. Současně do vysoké míry podporuje rozvoj a posilování sociálního dialogu v regionu. RPC PZ výrazně ovlivňuje a usnadňuje komunikaci a organizaci jednání na všech úrovních, aktivní role junior konzultanta se odráží především v souvislosti s přípravou a konzultacemi k programu jednání „krajské tripartity“.

V osobě právníka získala RROS odborného konzultanta pro podporu vlastních aktivit, ale zejména klienti z řad zaměstnanců získala i možnost pro řešení vlastních problémů.

Činnost RPC PZ je hodnocena velmi pozitivně a kvalita služeb RPC PZ odpovídá potřebám a zájmům klientů.

RPC PZ Ostrava

Adresa: U Tiskárny 1, 702 00 Ostrava 2

Tel.: 596 104 230

E-mail: rppostrava@cmkos.cz

Místa výjezdů: Frýdek-Místek, Karviná

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Severomoravského kraje:

Lubomír Klosík, předseda RROS, tel.: 591 102 613



JUDr. Jarmila Podhajská
Právník pro pracovně právní vztahy
Tel.: 724 346 853



Jana Mertová
Junior konzultant
Tel.: 733 619 162

RPC PZ bylo založeno v souladu s harmonogramem projektu a okamžitě po ustavení se jeho zaměstnanci zapojili do činností jak RROS, tak i do aktivit zaměřených na rozvoj sociálního dialogu na regionální a místní úrovni.

Velmi pozitivně je hodnocena činnost právníka z pohledu poskytování kvalifikovaných právních porad. S pracovní náplní junior konzultanta je úzce spojená provázanost RPC PZ a RROS v oblasti zajištění aktivit projektu i pracovní náplně samotné RROS.

Činnost RPC PZ je hodnocena pozitivně, včetně personálního obsazení.

RPC PZ Olomouc

Adresa: Palackého 21, 772 00 Olomouc

Tel.: 585 751 333

E-mail: rppolomouc@cmkos.cz

Místa výjezdů: Bruntál, Nový Jičín, Šumperk

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Olomouckého kraje:

Jiří Šafář, předseda RROS, tel.: 585 411 994



JUDr. Josef Melichar
Právník pro pracovně právní vztahy
Tel.: 607 737 875



Jaroslav Škrabal
Junior konzultant
Tel.: 733 619 160

Vznikem RPC PZ došlo k zásadním změnám ve spolupráci v rámci regionu i v činnosti RROS. Práce junior konzultanta výrazně napomohla při realizaci sociálního dialogu na úrovni Olomouckého kraje a posílila organizační strukturu pro přípravy na jednání RROS.

Vzhledem k působení právníka RPC PZ jsou včas a fundovaně zpracovávána stanoviska a podklady pro jednání krajských tripartitních týmů a komisí.

Činnost RPC PZ je hodnocena velmi pozitivně a napomáhá řešit i bipartitní problémy v regionu.

RPC PZ Jihlava

Adresa: Masarykovo náměstí 3, 586 01 Jihlava

Tel.: 567 213 822

E-mail: junvysocina@cmkos.cz

Místa výjezdů: -

Kontaktní osoba RROS ČMKOS kraje Vysočina:

Ladislav Melichar, člen RROS, tel.: 567 582 166



Dana Sládková
Junior konzultant
Tel.: 733 619 161

RPC PZ bylo vytvořeno pouze v obsazení pozice junior konzultanta. Téměř okamžitě po jeho založení a zejména díky aktivnímu přístupu junior konzultanta došlo k výraznému zlepšení činnosti RROS ČMKOS v regionu. Zlepšila se nejen komunikace uvnitř samotné RROS ČMKOS, ale zkvalitnila se i spolupráce a aktivita jednotlivých zástupců odborových svazů sdružených v Regionální radě OS. Zároveň se zkvalitnila i činnost směřující k rozvoji regionálního sociálního dialogu na úrovni krajské tripartity.

RPC PZ se podílelo na uspořádání kulatého stolu, který výrazně oživil kontakty mezi odbory, zaměstnavateli a představiteli veřejné a státní správy kraje Vysočina.

Právní poradenství tohoto RPC PZ je zabezpečováno prostřednictvím pravidelných výjezdů právníka působícího v RPC PZ České Budějovice.

RPC PZ Karlovy Vary

Adresa: ul. Jednoty 654, 356 01 Sokolov

Tel.: 352 678 310

E-mail: junkvary@cmkos.cz

Místa výjezdů: -

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Karlovarského kraje:

Věra Dimová, místopředsedkyně RROS, tel.: 352 626 257



Lenka Frolíková
Junior konzultant
Tel.: 733 619 163

I toto RPC PZ bylo vytvořeno pouze v zastoupení pracovní pozice junior konzultant. Z důvodu těsnější spolupráce a vzhledem k vedení RROS ČMKOS a zástupcům sokolovských organizací bylo sídlo RPC PZ Karlovarského kraje založeno v Sokolově.

Činnost junior konzultanta je hodnocena i zde velmi pozitivně. Díky jejímu aktivnímu přístupu se podařilo více rozvinout oblast regionálního sociálního dialogu. Byla vytvořena platforma pro založení krajské tripartity a v neposlední řadě došlo k významnému oživení aktivit a spolupráce v rámci RROS ČMKOS.

RPC PZ se podílelo mimo jiné i na uspořádání dvou kulatých stolů včetně mezinárodního, s účastí partnerů z Německa.

Právní poradenství v RPC PZ je zajišťováno prostřednictvím výjezdů z jiných RPC PZ, kde je funkce právníka obsazena.

RPC PZ Hradec Králové

Adresa: Gočárova 1620, 501 01 Hradec Králové

Tel.: 495 530 198

E-mail: junhkralove@cmkos.cz

Místa výjezdů: -

Kontaktní osoba RROS ČMKOS Královéhradeckého kraje:

Růžena Rygllová, předsedkyně RROS, tel.: 495 521 263



Ing. Václav Vokřál

Junior konzultant

Tel.: 733 619 164

RPC PZ, které bylo v Hradci Králové také vytvořeno pouze prostřednictvím obsazení pozice junior konzultanta, je hodnoceno dobře a lze jistě konstatovat, že svou činností napomáhá k řešení problematiky vedení sociálního dialogu na úrovni regionu. RPC PZ zároveň také vstupuje do aktivit RROS ČMKOS a podílí se na zajištění aktivit projektu. Prostřednictvím spolupráce mezi RPC PZ a RROS ČMKOS došlo k posílení organizační struktury RROS a díky osobnímu kontaktu ze strany junior konzultanta i ke zvýšení aktivity zástupců odborových svazů sdružených v RROS.

Právní poradenství RPC PZ pro klienty z Královéhradeckého regionu je zajišťováno prostřednictvím právníka z RPC PZ Pardubice. Závěrem popisu této klíčové aktivity je třeba konstatovat, že ke zpracování hodnocení činnosti RPC PZ a k hodnocení jednotlivých aktérů – právníků i junior konzultantů – bylo využito také poznatků a zkušeností Útvaru pro regionální politiku ČMKOS a především pak přímého vyjádření představitelů RROS ČMKOS z příslušných regionů. K posouzení objektivnosti naplňování cílů projektu je dále předkládán aktuální rozbor poradenských služeb v oblasti pracovního práva i v oblasti sociálního dialogu, poskytnutých jednotlivými RPC PZ za první pololetí roku 2009.

STATISTIKA - PORADENSTVÍ ZA 1. POLOLETÍ 2009



Rekapitulace poskytování právní pomoci dle RPC PZ za 1. pololetí, rok 2009

Rozšířeno se souhrnnými údaji: Ano Typ klientů bez rozšíření Certifikováno: Ano Tržní RPC PZ:

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Celkem
0040	JIHOČESKÝ KRAJ	60 porady: návlásky:	89 28	39 13	52 18	60 18	75 22	375 115
0070	PLZEŇSKÝ KRAJ	24 porady: návlásky:	26 8	51 15	74 25	34 9	43 13	252 77
0080	KARLOVARSKÝ KRAJ	5 porady: návlásky:	4 4	8 8	8 7	8 5	0	33 29
0110	LIBEREČSKÝ KRAJ	55 porady: návlásky:	70 42	85 52	80 46	100 56	112 55	502 283
0120	ÚSTECKÝ KRAJ	9 porady: návlásky:	27 26	39 37	36 35	47 35	34 20	192 162
0130	KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ	12 porady: návlásky:	18 15	19 14	32 20	12 9	14 9	107 77
0140	PARDUBICKÝ KRAJ	19 porady: návlásky:	58 39	55 35	47 35	35 20	46 29	260 172
0150	VYSOČINA	19 porady: návlásky:	29 7	3 2	15 5	25 11	19 5	110 36
0170	JIHOVMORAVSKÝ KRAJ	140 porady: návlásky:	110 58	113 42	112 43	113 54	141 57	729 303
0190	ZLÍNSKÝ KRAJ	27 porady: návlásky:	33 20	50 22	35 15	43 18	43 21	231 119
0200	OLOMOUCKÝ KRAJ	48 porady: návlásky:	42 25	64 30	50 22	51 27	62 27	317 158
0210	MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ	106 porady: návlásky:	126 48	160 63	153 55	113 51	82 36	740 294
CELKEM porady:		524	632	686	694	641	671	3848
CELKEM návlásky:		239	320	333	326	313	294	1825

Rekapitulace poskytování právní pomoci dle místních RPC PZ za 1. pololetí, rok 2009

Podle společné se souhlasem poskytovatelů: Ano: Typ klienta: Les nadšený: Děti: Tržní: Místní: RPC: PZ:

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Celkem
3103	PRAHA	0	5	18	10	18	9	60
	porady:							
	návštěvy:		5	18	9	15	5	52
3301	ČESKÉ BUDĚJOVICE	60	84	39	50	60	71	364
	porady:	16	27	13	17	18	21	112
	návštěvy:							
3303	JINDŘICHUV HRADEC	0	0	0	2	0	0	11
	porady:		1				1	3
	návštěvy:							
3401	DOMAŽLICE	2	6	2	15	5	0	30
	porady:	1	1	1	4	2	0	9
	návštěvy:							
3403	KARLOVY VARY	5	1	0	4	0	0	10
	porady:	5	1		3			9
	návštěvy:							
3404	KLATOVY	16	0	5	5	15	3	44
	porady:	3		2	2	4	1	12
	návštěvy:							
3405	PLZEŇ	6	17	38	53	9	37	160
	porady:	3	6	11	18	2	11	51
	návštěvy:							
3409	SOKOLOV	0	3	8	4	8	0	23
	porady:		3	8	4	5	0	20
	návštěvy:							
3410	TACHOV	0	3	6	1	5	3	18
	porady:		1	1	1	1	1	5
	návštěvy:							
3502	RUMBURK	14	19	25	25	55	46	184
	porady:	8	14	19	16	33	22	112
	návštěvy:							
3505	LIBEREC	41	46	54	49	34	62	286
	porady:	24	26	29	26	17	32	154
	návštěvy:							
3510	ÚSTÍ NAD LABEM	9	22	21	26	29	13	132
	porady:	9	21	19	26	20	15	110
	návštěvy:							
3602	HRADEC KRÁLOVÉ	12	18	19	32	12	14	137
	porady:	10	15	14	20	9	9	77
	návštěvy:							
3605	NACHOD	3	11	5	11	0	9	38
	porady:	2	9	4	8	0	6	29
	návštěvy:							
3606	PAROUBICE	15	42	46	29	29	28	189
	porady:	11	26	27	21	17	18	120
	návštěvy:							
3608	TURNOV	0	5	6	6	11	4	32
	porady:		2	4	4	6	1	17
	návštěvy:							
3609	SVITAVY	5	20	8	7	9	3	52
	porady:	3	10	3	3	4	1	24
	návštěvy:							
3611	ÚSTÍ NAD ORLICÍ	1	5	4	7	6	9	32
	porady:	1	4	4	6	3	5	23
	návštěvy:							
3702	BRNO	116	72	85	87	71	84	515
	porady:	40	38	32	32	36	35	213
	návštěvy:							
3705	ZLÍN	23	14	31	26	28	24	146
	porady:	19	9	13	12	12	11	76
	návštěvy:							
3707	JIHLAVA	19	29	3	15	25	19	110
	porady:							

Rekapitulace poskytování právní pomoci dle místních RPC PZ za 1. pololetí, rok 2009

Plavý šablona sá soudního spory Ano Typ klienta bez rozlišení Certifikováno: Ano Třídní: Místní RPC PZ

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Čelkem
3709	KROMĚŘÍŽ	6	7	2	5	11	5	36
	návštěvy:							
	porady:	0	10	8	0	2	10	30
	návštěvy:		5	4		1	5	15
3711	UHERSKÉ HRADIŠTĚ	1	5	6	5	4	6	27
	porady:	1	4	3	2	2	3	15
	návštěvy:							
3713	ZNOJMO	11	9	12	1	22	29	84
	porady:	3	6	4	1	10	11	35
	návštěvy:							
3714	ŽDAR NAD SÁZAVOU	8	9	8	17	11	25	78
	porady:	3	4	3	7	4	10	31
	návštěvy:							
3801	BRUNTÁL	6	13	8	4	5	5	41
	porady:	3	6	4	2	2	2	19
	návštěvy:							
3802	FRÝDEK-MÍSTEK	33	45	30	32	22	18	180
	porady:	12	17	15	13	12	7	76
	návštěvy:							
3803	KARVÍNA	8	10	17	26	7	11	79
	porady:	3	5	7	8	2	5	30
	návštěvy:							
3804	NOVÝ JiČÍN	2	2	11	10	3	7	36
	porady:	1	2	7	4	1	4	19
	návštěvy:							
3805	OLOMOUČ	29	22	33	33	43	34	194
	porady:	17	14	14	15	24	15	99
	návštěvy:							
3806	OPAVA	4	0	0	0	0	0	4
	porady:	2						2
	návštěvy:							
3807	OSTRAVA	61	71	113	95	84	63	477
	porady:	24	26	41	34	37	24	186
	návštěvy:							
3809	ŠUMPERK	11	5	12	3	0	16	47
	porady:	6	3	5	1		6	21
	návštěvy:							
3810	VSETÍN	3	4	5	4	9	3	28
	porady:	3	2	2	1	3	2	13
	návštěvy:							
CELKEM porady:		524	632	686	694	641	671	3848
CELKEM návštěvy:		239	320	333	326	313	294	1825

Rekapitulace poskytování právní pomoci dle OS za 1. pololetí, rok 2009

Rady, asociace a soudní spory; Aro Typ Mentis, bez realitární certifikace; Aro Triléma, Catorové svazy,

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Celkem
00	Zaměstnanci	184	247	327	346	312	286	1702
	porady:	87	125	161	153	147	122	795
	navštěvy:	24	41	12	29	16	30	152
01	OS PHGN	17	10	7	12	9	13	68
	porady:	17	47	29	36	29	35	193
	navštěvy:	9	28	14	14	13	15	93
02	OS ECHO	10	20	25	21	14	38	128
	porady:	7	13	16	14	7	17	74
	navštěvy:	8	3	12	25	10	14	72
03	OS KOVO	5	2	5	10	7	6	35
	porady:	0	2	2	0	2	0	6
	navštěvy:	1	1	1	1	1	3	8
04	OS Stavba ČR	18	20	24	28	17	12	119
	porady:	8	7	10	12	8	5	50
	navštěvy:	19	29	25	25	30	30	158
05	OS TOK	11	16	15	17	17	15	91
	porady:	0	0	0	0	0	5	5
	navštěvy:	0	0	0	0	0	3	3
06	OS UNIOS	2	6	18	0	14	9	49
	porady:	1	3	5	5	6	4	19
	navštěvy:	32	18	13	5	6	2	76
07	Nezávislý OS prac. potrav. prům. ČaM	9	7	5	2	4	1	28
	porady:	15	9	14	8	17	14	77
	navštěvy:	8	5	6	4	7	7	37
08	OS prac. dopr., sil. hosp. a autopr. Ča M	1	13	15	7	2	14	52
	porady:	1	5	7	4	1	4	22
	navštěvy:	59	42	35	26	17	24	203
09	OS zam. pošt., telekom. a novin.služeb	21	24	19	18	10	14	106
	porady:	13	8	9	21	5	3	59
	navštěvy:	8	5	6	11	3	3	34
10	OS stat. orgánů a organizací	3	0	9	4	3	5	24
	porady:	2	0	2	2	1	1	11
	navštěvy:	91	99	68	76	96	103	533
11	OS prac. peněž. a pojišťovnictví	39	46	30	35	42	43	235
	porady:	1	0	4	0	2	0	7
	navštěvy:	1	0	1	1	1	1	6
12	OS zdravotnictví a sociální péče	1	0	3	1	0	0	4
	porady:	0	0	1	1	1	2	5
	navštěvy:	0	0	3	2	1	0	6
13	Českomoravský OS pracovníků školství	0	0	3	2	1	0	6
	porady:	0	0	3	2	1	0	6
	navštěvy:	0	0	2	2	1	5	10
14	Českomoravský OS civil. zam. armády	0	1	12	0	9	6	28
	porady:	0	1	12	0	9	6	28
	navštěvy:	0	1	12	0	9	6	28

Rekapitulace poskytování právní pomoci dle OS za 1. pololetí, rok 2009

Flaky školně se součástí spory, Avo Typ klienta bez rozlišení, Čerifikováno: Avo-Třídno: Odbovočé svazy.

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Celkem
33	OS dopravy	22	21	19	18	33	30	143
	navštev:	10	13	9	6	20	14	72
38	OS pracovníků vědy a výzkumu	0	0	4	1	0	5	10
	navštev:			2	1		2	5
46	OS pracovníků kultury a ochrany přírody	4	5	0	3	0	0	12
	navštev:	1	1		3			5
48	Herecká asociace	0	0	0	6	2	0	8
	navštev:				2	2		4
50	OS pracovníků kulturních zařízení	0	0	0	0	2	0	2
	navštev:					1		1
52	UNE-prof. a odh.svaz orchestr. hud. ČR	0	0	0	0	0	4	4
	navštev:						3	3
53	Severočeské sdruž. odb. org. důl. prům.	0	0	0	1	0	0	1
	navštev:				1			1
89	RROS ČMKOS Pardubický kraj	1	0	0	0	0	0	1
	navštev:	1						1
95	ASO (železnice, zemědělství)	0	1	4	5	2	2	14
	navštev:		1	2	2	2	1	8
CELKEM porady:		524	632	686	694	641	671	3848
CELKEM navštev:		239	320	333	326	313	294	1825



Rekapitulace poskytování právní pomoci dle Pl za 1. pololetí, rok 2009

Radly egzistuje se současnými spory. Ano. Typ Menta, dvanácte OS Cerfifikovano; Ano. Trideno, Pl

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Cellern
CELKEM poradí:								
		340	385	359	348	329	385	2146

Rekapitulace poskytování právní pomoci dle PU za 1. pololetí, rok 2009

Rady spojené se soudními spory, Auto Typ Mesta, členové OS Certifikováno - Abotříděno: PU

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Celkem
01	Právní rady	255	287	286	283	221	232	1554
02	Právní rady odborovým organizacím	12	21	10	4	6	16	69
03	Sepsání listiny členům OS	13	12	8	8	10	8	59
04	Sepsání listiny odborovým organizacím		0	0	1	0	0	1
05	Přím. pod. soudu ve věci samé - člen OS	5	1	2	0	1	5	15
06	Přím. pod. soudu ve věci samé - odb. org	0	1	0	1	0	0	2
07	Přím. pod. soudu ve věci samé - člen OS	0	0	0	0	0	1	1
08	Přím. pod. soudu ve věci samé - odb. org	0	0	0	0	0	0	0
09	Přím. pod. soudu ve věci samé - člen OS	1	2	1	1	2	0	7
10	Sepsání právního rozboru - člen OS	1	2	0	1	1	0	5
11	Sepsání právního rozboru - odb. organiz.	7	8	0	1	11	10	37
12	Jednání s protistranou - člen OS	0	1	0	0	1	0	2
13	Jednání s protistranou - odb. organizac.	0	0	0	0	1	0	1
14	Sepsání listiny o práv. úkonu - člen OS	0	0	0	0	1	0	1
15	Postupování soudního spisu	0	0	3	1	1	3	8
16	Korespondence se členem OS	5	6	10	6	10	15	52
17	Korespondence s odborovými org	0	1	0	2	0	0	3
18	Vypracování návrhu žaloby člena OS	4	6	2	1	1	5	19
19	Vypracování návrhu žaloby odb. org	0	0	1	0	0	0	1
20	Konzultace návrhu žaloby se členem OS	4	3	2	3	0	2	14
21	Konzultace návrhu žaloby s odb. org	0	0	0	1	0	0	1
22	Podání žaloby u soudu	1	1	0	0	1	0	3
23	Vyznačení právní moci na soudní rozhodn.	1	1	0	1	0	0	3
24	Řešení sporu minosoudní cestou	0	0	1	0	0	0	1
25	Zajištění důkazních prostředků	6	8	2	1	0	2	19
26	Úprava žaloby - člen OS	0	0	1	0	2	0	3
27	Úprava žaloby - odborová org.	0	0	0	0	0	1	1
28	Zpětvěti žaloby	0	0	1	0	0	1	2
29	Rozšíření a změny žaloby v průběhu říz.	0	0	1	0	0	0	1
30	Podání jiné písemnosti u soudu	0	3	3	1	2	6	15
31	Vyjadření k žalobě a k odvolání	0	0	0	2	0	0	4
32	Stanovisko ke znaleckému posudku	0	0	0	1	1	0	2
33	Zastoupení před soudem stání u soudu	0	0	0	1	1	1	3
34	Vypracování opravného prostředku	1	0	1	0	1	0	3
35	Korespondence s protistranou	2	8	6	5	6	8	35
36	Sepsání smlouvy, dohody	2	1	0	0	3	3	9
37	Studium předložených písemných podkladů	18	9	18	15	18	20	98
38	Studium judikatury a literatury	2	1	0	0	1	6	10
39	Pávní rady zaměstnancům	0	0	0	7	27	37	71
40	Ostatní	0	2	0	0	0	0	2
CELKEM porady:		340	385	359	348	329	385	2146

Rekapitulace poskytování sociálního dialogu dle RPC PZ za 1. pololetí, rok 2009

Řady spojené se soudními spory; Ano, Typ Klientů bez řešení Certifikováno, Ano Trženo, RPC PZ

Kód	Název	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Celkem
0040	JIHOČESKÝ KRAJ	0	0	0	0	3	4	7
	porady							
	návštěvy					2	2	4
0070	PLZEŇSKÝ KRAJ	0	2	2	1	0	0	5
	porady							
	návštěvy		2	2	1			5
0080	KARLOVARSKÝ KRAJ	0	0	0	0	0	5	5
	porady							
	návštěvy						5	5
0110	LIBERECKÝ KRAJ	0	1	1	2	5	11	20
	porady							
	návštěvy		1	1	2	5	11	20
0120	ÚSTECKÝ KRAJ	0	0	1	2	3	1	7
	porady							
	návštěvy			1	2	3	1	7
0130	KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ	0	5	2	4	5	4	20
	porady							
	návštěvy		5	2	4	4	4	19
0140	PARDUBICKÝ KRAJ	0	3	2	1	3	3	12
	porady							
	návštěvy		2	2	1	3	2	10
0150	VYSOČINA	0	5	14	6	0	5	30
	porady							
	návštěvy		5	14	5		5	29
0170	JIHOVMORAVSKÝ KRAJ	0	8	9	8	10	9	44
	porady							
	návštěvy		4	4	4	4	6	22
0190	ZLÍNSKÝ KRAJ	0	0	2	0	0	12	14
	porady							
	návštěvy			2			11	13
0200	OLOMOUCKÝ KRAJ	0	0	0	0	0	6	6
	porady							
	návštěvy						6	6
0210	MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ	0	0	0	0	1	2	3
	porady							
	návštěvy					1	2	3
CELKEM porady:			24	33	24	30	62	173
CELKEM návštěvy:			19	28	19	22	55	143

4.13 Přenos zkušeností a příkladů dobré praxe ze zahraničí

Ze strany odborových partnerů projektu ČMKOS a ASO nebyla tato aktivita výrazně rozvíjena a vycházela především z požadavků stany zaměstnavatelů, zejména pak Svazu průmyslu a dopravy ČR.

I přesto se řídicí tým ČMKOS věnoval zejména přípravě mezinárodních kulatých stolů jak na úrovni realizačního týmu, tak v regionech s příhraniční spoluprací. Celkem byly realizovány čtyři mezinárodní kulaté stoly, z toho tři v regionech karlovarského, plzeňského, a společně ústeckého a libereckého kraje.

Výstupem těchto kulatých stolů bylo předání zkušeností dobré praxe v oblasti vedení sociálního dialogu na obou stranách hranic a zejména pak dohodnuté



*Mostov 26 - 27.5. 2009
Mezinárodní kulatý stůl*

přípravou zabývaly RPC PZ ve spolupráci s RROS ČMKOS, se uskutečnily v rozmezí května až listopadu 2009.

Součástí této klíčové aktivity se stal i mezinárodní seminář organizovaný Evropskou odborovou organizací ve spolupráci s realizačním týmem projektu ČMKOS a ASO na téma „Účinné vedení sociálního dialogu se zaměřením na organizování členů“. Seminář se konal ve dnech 28.1. – 1.2. 2009 v Praze. ČMKOS



*Mezinárodní kulatý stůl
České Budějovice 19.10. 2009*

nové formy vzájemné spolupráce v dalším období.

První mezinárodní kulatý stůl se uskutečnil v gesci realizačního týmu ČMKOS s partnerem ze Slovenska – Konfederace odborových svazů v červenci 2008.

Tématem bylo projednání role sociálního dialogu v ČR a SR, zejména z pohledu přijetí nové měny Eura ve Slovenské republice a dopady této změny na postavení zaměstnanců. Další tři kulaté stoly v gesci již zmíněných regionů, kde se



Mezinárodní kulatý stůl Zvíkov 10 - 12.6. 2008

využila všech možností k prezentaci a publicitě projektu „Posilování sociálního dialogu“. Semináře se zúčastnili zástupci 11 zemí Evropské unie. Cílem semináře bylo vytvořit soubor opatření směřujících k posilování role sociálních partnerů při realizaci sociálního dialogu na podnikové úrovni.

V oblasti propojení mezinárodních aktivit na jednotlivé struktury projektu, zejména vazby na některé RPC PZ, došlo k jednání mezi odborovými centrály Rakouska (ÖGB Rakousko) a České republiky (ČMKOS) o možnosti realizace vzájemných projektů z evropských prostředků.

K 1.4. 2009 byl zahájen projekt „Evropské teritoriální spolupráce – ZUWINS“ za účasti zástupců realizačního týmu ČMKOS, zástupců RPC PZ Brno, RROS ČMKOS Jihomoravského kraje a ÖGB Rakousko. Cílem projektu je rozšíření právního a sociálního poradenství směrem k bilaterálnímu zaměstnávání v ČR a Rakousku. Projekt je koncipován na období 48 měsíců.

K 1.6. 2009 byl zahájen projekt, do kterého vstupuje část realizačního týmu projektu ČMKOS, RPC PZ České Budějovice, RROS ČMKOS Jihočeského kraje a ÖGB Rakousko. Cílem projektu je rozšiřování a zlepšování šancí a podmínek mladých a starších zaměstnanců v Jihočeském kraji a v Horním Rakousku. Doba realizace projektu je 24 měsíců.



Seminář EOK v Praze 28.1. 2009



Konference ČMKOS v Praze 4. - 5.5. 2009

Nedílnou součástí aktivit realizačního týmu projektu ČMKOS byla příprava konference ČMKOS k hospodářské krizi, která se uskutečnila v Praze dne 4. - 5.5. 2009. Konference se zúčastnili zástupci 6 evropských zemí (ČR, SR, Polsko, Maďarsko, Bulharsko a Estonsko). Cílem konference byla výměna zkušeností o možnostech snížení dopadů krize na zaměstnance jak na národní, tak i evropské úrovni.

I přesto, že tato klíčová aktivita není na předním místě priorit projektu ČMKOS, daří se naplňovat rozsah plánovaných cílů projektu. Výraznou roli při naplňování této klíčové aktivity sehrává realizační tým ČMKOS a zejména manažer pro komunikaci s Evropskými sociálními partnery. Ten se pravidelně zúčastňuje výše popsaných aktivit a souběžně zabezpečuje přenos informací uvnitř projektu. V přípravě nového projektu je této oblasti věnována výraznější pozornost a ČMKOS i ASO připravují systémové řešení, které zvýší zájem cílové skupiny o problematiku mezinárodní spolupráce.

4.14 Řízení projektu

V únoru 2008 byl ustaven Vedením ČMKOS Realizační tým projektu ČMKOS za přímého řízení místopředsedy ČMKOS Mgr. Z. Málka. Tým pracuje ve složení: Mgr. Dušan Martinek, hlavní manažer projektu ČMKOS a současně vedoucí oddělení rozvoje lidských zdrojů a projektovou činnost ČMKOS, Hana Taušová, zástupkyně hlavního manažera ČMKOS; Martina Drekslerová, finanční manažerka, Filip Matoušek, manažer pro komunikaci s evropskými sociálními partnery; Mgr. Jarmila Vohralíková, manažerka



Realizační tým projektu ČMKOS, zleva: F. Matoušek, R. Šedová, J. Purnochová, J. Vohralíková, D. Martinek, M. Drekslerová, H. Taušová

vzdělávání, Růžena Šedová, účetní a Jana Purnochová, personalistka. Realizační tým se schází 1x týdně.

Dne 6.3. 2008 se poprvé uskutečnilo jednání Řídícího týmu celého projektu „Posilování sociálního dialogu“. Řídící tým je veden koordinátorkou projektu Mgr. Annou Chvojkovou, která je zástupkyní příjemce dotace projektu, to je Sva zu průmyslu a dopravy ČR. Za ČMKOS byli do Řídícího týmu nominováni hlavní manažer ČMKOS a finanční manažerka.

V průběhu měsíce dubna až června 2008 došlo k úplnému personálnímu obsazení Regionálních poradenských center pro zaměstnance (RPC PZ) a počet zaměstnanců ČMKOS zapojených do projektu dosáhl čísla 28.

Vzhledem ke značnému rozsahu projektu, jeho cílům a výstupům přijalo Vedení ČMKOS další rozhodnutí ke spolupráci mezi Realizačním týmem projektu a dalšími odborovými odděleními a útvary ČMKOS, zejména pak útvar pro regionální politiku (vazba na RPC PZ) a oddělení informatiky a propagace (vazba na web portál).

Ve Vedení ČMKOS byla schválena „Stručná charakteristika projektu“ kde byly jednotlivé klíčové aktivity a jejich naplňování přiděleny příslušným místopředsedům ČMKOS.



*Řídící tým projektu
pod vedením koordinátorky A. Chvojkové*



Realizační tým ČMKOS a zástupci RPC PZ Zlenice 17.6. 2009

Již v dubnu 2008 uskutečnil Realizační tým první setkání se zástupci jednotlivých odborových svazů, které do projektu vstoupily. Tato setkání jsou pro řízení projektu nezastupitelná. Většina klíčových aktivit je realizována právě prostřednictvím odborových svazů. Setkání se konají dle potřeby Realizačního týmu, minimálně však 1x za 3 měsíce.

V souvislosti se zapojením OS je nutno poděkovat všem zástupcům za aktivní a konstruktivní přístup, zejména při realizaci klíčových aktivit směřovaných do oblasti vzdělávání.



*Setkání realizačního týmu ČMKOS
a zástupců OS*

Seznam OS zapojených do projektu „Posilování soc. dialogu“

ODBOROVÝ SVAZ	KONTAKTNÍ OSOBA	TELEFON
OS PHGN	Nekola František, JUDr.	603 829 123, 234 462 685
OS ECHO	Skulina Pavel	234 463 042
OS STAVBA	Vach Josef	234 462 294
Vysokoškolský OS	Anýžová Martina, Ing.	731 430 531, 222 720 720
OS DLV	Kunc Pavel, Mgr.	724 341 308, 234 462 486
OS TOK	Plhová Alena, JUDr.	234 462 141
OS UNIOS	Votava Michal	234 463 194
OS dopravy	Kokoška Alfonz, Bc.	234 462 736
OS PTN	Petříčková Jindřiška, Bc.	222 540 209
OS obchod	Jeníčková Pavla	224 142 716
OS státních orgánů a organizací	Vondrová Alena	604 502 655
OS pracovníků peněžnictví a pojišť.	Kubásek Rudolf, Mgr.	234 462 664
OS ZSP ČR	Kucharský Ladislav, Mgr.	736 504 774, 267 204 331
ČMOS školství	Faflíková Zuzana, Ing.	234 462 391
ČMOS armády	Zabilanská Simona	222 713 721, 234 462 518
ČMOS pohostinství, hotelů a cest. r.	Gavlasová Dagmar, PhDr.	234 462 546
OS PK OP	Knoflíčková Miroslava, PhDr.	224 142 662, 224 142 663
UNIE - OS prof. zpěváků ČR	Rokos Richard	224 142 288
OS KOVO	Pašek Ladislav, Mgr.	234 462 892
ASO	Brada Zdeněk	972 241 901, 737 275 064



Výběrové řízení na externí služby

realizovala sedm. Pro objektivnost rozhodování byla vždy ustavena výběrová komise, složená se zástupců všech partnerů a nositele projektu, kdy jeden z nich byl zvolen předsedou komise.

Jako nejnáročnější část této klíčové aktivity lze jednoznačně určit přípravu, zpracování a odevzdání jednotlivých Monitorovacích zpráv. Na základě požadavků

Cílem této klíčové aktivity je provádět dohled nad realizací jednotlivých aktivit, dbát o dodržování obsahu projektu, dbát na dodržování časového harmonogramu a dbát o správné vedení účetnictví projektu. Jedná se o aktivitu, která se dobře popisuje, ale její zajištění vyžaduje mimořádné úsilí od celého Realizačního týmu.

Nedílnou součástí řízení projektu je i ta část, která se týká výběrových řízení na poskytované externí služby. Výběrová řízení se řídí metodikou MPSV ČR a ČMKOS jich v rámci tohoto projekt



Finanční přehled o projektu



Evidence části projektu

MPSV ČR a pravidel pro financování ESF jsou pravidelně předkládány Monitorovací zprávy, které obsahují plnění jednotlivých aktivit po stránce obsahu i po stránce financování. Jedna Monitorovací zpráva obsahuje stovky stránek podkladů k výběrovým řízením, účtů, výpisů z účtů, objednávek, dohod o provedení práce a dalších příloh. Vše se zpracovává ve dvou kopiích včetně elektronické verze. Největší podíl na tom, že dosavadní průběh předkládání šesti monitorovacích zpráv je téměř bez pro-

blémů, mají finanční manažerka a zástupkyně hlavního manažera projektu ČMKOS.

Realizační tým také předkládá informace o plnění úkolů vyplývajících z projektu v průběžných zprávách Radě ČMKOS. Poslední zpráva byla předložena 23. 3. 2009 pod názvem „Naplnění cílů projektu Posilování sociálního dialogu“. Zpráva hodnotila průběh projektu za období jednoho roku.

Součástí řízení projektu, v souvislosti se všemi vazbami uvedenými výše, bylo hodnocení všech zaměstnanců působících v projektu. Hodnotící pohovory se uskutečnily v průběhu měsíce září a října 2009 a byly zaměřeny na vyhodnocení každého jednotlivce (celkem 28 zaměstnanců), jeho role v projektu a jeho podíl na naplňování cílů projektu. Hodnocení řídil hlavní manažer projektu ČMKOS a byl mu přítomen místopředseda ČMKOS Jiří Zavadil nebo Zdeněk Málek.

ČMKOS si prostřednictvím Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost vytvořila dostatečné zázemí pro vedení projektů a zejména pak pro jejich realizaci v souladu s podmínkami ESF a MPSV ČR. Každý zaměstnanec oddělení má nezastupitelnou roli v managementu projektu a každý nese zodpovědnost za určitou, konkrétní část projektu.



Monitorovací zpráva

4.15 Publicita projektu

Tato klíčová aktivita slouží k propagaci projektu, jeho jednotlivých částí a výstupů pro potřeby cílové skupiny. Veškerá publicita projektu probíhala v souladu s metodikou



Sondy revue, který pravidelně poskytuje informace pro cca 10 000 předplatitelů z řad základních odborových organizací.

Tímto způsobem byla postupně podána informace o zahájení projektu, založení Regionálních poradenských center pro zaměstnance (RPC PZ), zahájení seminářů v oblasti vzdělávání, nových metod vedení sociálního dialogu formou kulatých stolů a informace o přípravě nového projektu ČMKOS a ASO v oblasti rozvoje sociálního dialogu.

Propagace - „Sondy revue“

stanovenou MPSV ČR a v souladu s rozpočtem projektu, který je pro ni limitující.

Základním kamenem publicity projektu byla prezentace prostřednictvím společného webového portálu všech sociálních partnerů www.socialni-dialog.cz a prostřednictvím web stránek ČMKOS. Obě tyto aktivity byly již konkrétně popsány v předešlé části Sborníku.

V oblasti tiskovin využívala ČMKOS nejvíce možnost prezentace v časopise



Propagace - informační leták

V rámci zadání projektu byl v jeho úvodu zpracován a publikován propagační materiál ve formě „skládačky“, který obsahoval základní údaje o projektu, včetně kontaktů na Realizační tým ČMKOS.

Pro propagaci projektu prostřednictvím účastníků semináře bylo Realizačním týmem ČMKOS připraveno 4000 kusů propisovacích tužek s logy projektu. Současně byly zpracovány propagační předměty, které byly použity pro potřeby



Propagace - deštník, sada

lektorského sboru, Realizačního týmu projektu a Vedení ČMKOS k propagaci projektu vně ČMKOS. Jednalo se o propagační deštníky a sady.

Uvedené propagační předměty byly distribuovány formou rozdělovníků po organizačních strukturách projektu, ČMKOS i ostatních partnerů v projektu.

K publicitě projektu byla Realizačním týmem ČMKOS také využívána aktivita partnerů a nositele projektu, kteří předali zástupcům ČMKOS jejich propagační předměty.



Propagace - tiskoviny OS, ASO

Součástí publicity je společné označení místních kanceláří projektu, společné označení RPC PZ v regionech a společné označení veškerého zařízení (nábytek, PC, telefon), které bylo z projektu pořízeno. K tomu se využívá zejména samolepek, zpracovaných nositelem projektu Svazem průmyslu a dopravy (SPČR).

V průběhu projektu byly také požádáni zástupci jednotlivých odborových svazů působících v projektu o propagaci ve vlastních tiskovinách, popřípadě v tiskovinách s regionálním a národním rozsahem.

V rámci jednotného stylu publicity projektu (corporate identity) bylo nosite-



Propagace - blok, tužka

lem projektu navrženo a partnery schváleno logo projektu, dopisní papíry, cestovní formuláře, razítka atd.

Na základě zpětné vazby od cílové skupiny předložil hlavní manažer projektu ČMKOS návrh na změnu projektu směřovaný k možnosti vydání informační brožury pod názvem „Paragrafy do krize – pracovně právní a sociální minimum pro zaměstnance“. Řídící tým projektu tuto změnu schválil a v březnu 2009 byla tato informační a propagační brožura ve ná-



Propagace - Brožura

kladu 20 000 výtisků vydána a distribuována do všech základních odborových organizací, odborových svazů a také všem partnerům projektu.



Kulatý stůl Hradec Králové 3.3. 2009

Posledním, ale o to výraznějším prvkem v oblasti publicity je aktivita zaměřená na konání kulatých stolů, a už na úrovni realizačního týmu, tak na regionální úrovni. V rámci projektu se uskutečnění 24 kulatých stolů. Z toho byly 4 mezinárodní kulaté stoly, 12 regionál-

ních kulatých stolů, 7 kulatých stolů ČMKOS a 1 kulatý stůl všech sociálních partnerů v projektu, který byl v gesci nositele projektu SPČR.

Průběh jednání, počty účastníků a výstupy kulatých stolů se z oblasti publicity silně přenesly do obsahové části projektu a proto jsou v novém projektu, který je v další kapitole charakterizován, přerazeny do přímých klíčových aktivit. Zejména regionální kulaté stoly přivedly na jednání zástupce všech sociálních partnerů v regionech, představitele regionální veřejné a státní správy, ale také poslance Parlamentu ČR, senátory a poslance Evropského parlamentu. Úspěšnost těchto kulatých stolů spočívá i v tom, že všude byla potvrzena, případně iniciována aktivita k založení krajských tripartit.



Kulatý stůl Brno 17.3. 2009



Kulatý stůl Plzeň 20.4. 2009



Kulatý stůl Ostrava 9.9. 2009

Regionální poradenská centra pro zaměstnance

Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů
a projekčovou činnost CMKOS
www.emkos.cz/lidskezdroje

Mgr. Dušan Martinek

Kontakt: Stanislav Ševčík
Tel.: 234 462 456, 602 161 123
E-mail: sevcik.stanislav@emkos.cz

KARLOVY VARY
Karlova 484,
365 01 Svatý 484,
Tel.: 352 678 310,
Tel.: 723 619 163
E-mail:
junkvary@emkos.cz

PLZEŇ
Poběžná 8,
301 17 Plzeň
Tel.: 377 238 039
Tel.: 724 354 061
E-mail:
rpplzen@emkos.cz
Výjezdní místa: Tachov,
Domažlice, Klatovy

HRADEC KRÁLOVÉ
Gočárna 1820,
501 01 Hradec Králové
Tel.: 495 530 198,
Tel.: 723 619 164
E-mail:
junkhralove@emkos.cz

ČESKÉ BUDĚJOVICE
Zábava 12, 370 22
Česká Budějovice
Tel.: 386 359 703,
Tel.: 724 315 967
E-mail:
rppcbudej@emkos.cz
Výjezdní místa:
Jindřichův Hradec,
Jihlava

JIHLAVA
Masarykovo náměstí 3,
586 01 Jihlava
Tel.: 567 213 822,
Tel.: 723 619 161
E-mail:
junyvascina@emkos.cz

BRNO
Melníkovského nám. 4,
602 07 Brno
Tel.: 542 212 015,
Tel.: 724 347 198
E-mail:
rppbrno@emkos.cz
Výjezdní místa:
Zdár nad Sázavou,
Znojmo, Svitavy

OLOMOUČ
Palaszkho 21,
772 00 Olomouc
Tel.: 585 751 333,
Tel.: 607 737 875
E-mail:
rppolomouc@emkos.cz
Výjezdní místa: Bruntál,
Šumperk, Nový Jičín

ZLÍN
n. T. G. Masaryka 1281,
760 01 Zlín
Tel.: 577 011 372
Tel.: 602 843 365
E-mail:
rppzlin@emkos.cz
Výjezdní místa: Uherské Hradiště,
Kroměříž, Vsetín

OSTRAVA
U Tiskárny 1,
702 00 Ostrava
Tel.: 596 104 230,
Tel.: 724 346 853
E-mail:
rppostrava@emkos.cz
Výjezdní místa:
Frýdek-Místek, Karviná

PARDUBICE
Masarykovo náměstí
1484, 530 02 Pardubice
Tel.: 466 511 272,
Tel.: 724 354 014
E-mail:
rpppardubi@emkos.cz
Výjezdní místa:
Pražec, Kladno,
Mělník, Ústí nad Orlicí

LIBEREC
Vysoká 149, 460 10
Liberec 10-Franstiskov
Tel.: 486 142 033,
Tel.: 724 316 238
E-mail:
rppliberec@emkos.cz
Výjezdní místa:
Rumburk, Turnov

ÚSTÍ NAD LABEM
Dvořákova 2, 400 01
Ústí nad Labem
Tel.: 475 205 674,
Tel.: 723 619 150
E-mail:
rppustic@emkos.cz
Výjezdní místa:
Karlovy Vary, Šelbov,
Praha, střední Čechy

**Bezplatné
právní poradny
odborů
ZDARMA**



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**

www.esfcr.cz

Regionální poradenská centra pro zaměstnanost

Stručná charakteristika projektu

„Rozšiřování a zvyšování rozsahu a kvality poskytovaných služeb pro zaměstnance prostřednictvím sociálního dialogu a pomocí rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů - ČMKOS a ASO” na rok 2010 - 2012.

Název projektu: „Rozšiřování a zvyšování rozsahu a kvality poskytovaných služeb pro zaměstnance prostřednictvím sociálního dialogu a pomocí rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů - ČMKOS a ASO“

Zkrácený název projektu: „Služby pro zaměstnance“

Gestor projektu: MPSV ČR – (OP LZZ)

Předkladatel projektu: Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)

Partner: Asociace samostatných odborů (ASO)

Realizace projektu: 1.1. 2010 – 31.12. 2012

Celková částka dotace: 101 599 836,- Kč

Řídící tým:

Mgr. Dušan Martinek (ČMKOS)	koordinátor projektu
Hana Taušová (ČMKOS)	hlavní manažer
Martina Drekslerová (ČMKOS)	hlavní finanční manažer
Mgr. Jarmila Vohralíková (ČMKOS)	manažer vzdělávání
Filip Matoušek (ČMKOS)	manažer pro evrop.soc. partnery (ESP)
Ing. Naděžda Pikierska, CSc. (ASO)	hlavní manažer
Jiří Brunclík (ASO)	manažer pro regionální politiku

Stručný obsah projektu

Projekt vychází z realizovaného projektu všech čtyř sociálních partnerů zastoupených v RHSD ČR, který byl zahájen již v březnu 2008. Z dosavadních výstupů projektu a naplňování jednotlivých cílů je zřejmá potřeba dalšího rozvoje a posilování vnitřních kapacit organizací sociálních partnerů a zejména dalšího rozvoje a zkvalitnění služeb poskytovaných sociálními partnery. Ukazuje se, že zabezpečení efektivního a komplexního poradenství v období ekonomické krize je prioritou pro organizace hájící práva a zájmy zaměstnanců a svých členů.

ČMKOS a ASO jsou si vědomy odpovědnosti za oblast zaměstnanosti a sociální politiky, a proto chtějí využít možnosti projektu k dalšímu působení, relevantnímu k cílům projektu, zejména k posílení a rozvoji sociálního dialogu.

Projekt je určen především pro účastníky, kteří vedou sociální dialog a jeho regionální působnost jim dává předpoklady k úspěšnému rozšiřování znalostí a dovedností v ekonomické a sociální sféře.

Projekt je určen i všem zaměstnancům, kteří se nacházejí v nepříznivé pracovní a sociální situaci a hledají z ní východisko přes odborné poradenství v pracovněprávních vztazích a sociálním dialogu. Dále všem zaměstnancům organizací sociálních partnerů, kteří svým profesionálním přístupem budou napomáhat řešení složitých situací zaměstnanců.

Charakteristika hlavních cílů projektu

- Dosažení vysoké úrovně poradenství v oblasti pracovně právní a v oblasti sociálního dialogu na regionální úrovni.
- Dokončení realizace přehledného, komplexního, aktualizovaného a dostupného informačního systému pro zaměstnance formou web portálu www.socialnidialog.cz.
- Zvyšování odborných znalostí a dovedností (formou cílených vzdělávacích aktivit) účastníků sociálního dialogu.
- Vytvoření systému hodnocení efektivnosti vzdělávání.
- Zavedení infolinky pro členy odborů, zaměstnance i zaměstnavatele.
- Zavedení a zkvalitnění systému pravidelného zpracování výsledků kolektivního vyjednávání v organizacích.
- Posílení sociálního dialogu na bilaterální a popřípadě evropské úrovni v souvislosti se zahraniční majetkovou účastí v českých podnicích.

Cílové skupiny

Základní cílovou skupinu – odborové organizace a sociální partneři - dělíme do dvou částí:

- zaměstnanci odborových centrál
- členové odborů a zaměstnanci

Rozdělení vychází z výstupů předešlého projektu, který v rámci analytických a vzdělávacích aktivit tuto cílovou skupinu definoval a určil její další potřeby.

První skupina bude zapojena prakticky do všech klíčových aktivit, druhá především do klíčové aktivity vzdělávání.

Klíčové aktivity

01 Informační systém o rozsahu kolektivního vyjednávání

Jde o novou klíčovou aktivitu, která má za cíl zajištění on-line sběru informací o rozsahu a dopadech kolektivního vyjednávání v podnicích a organizacích nepodnikatelské sféry. Informace budou umístěny na webových stránkách ČMKOS a ASO a na portálu www.socialnidialog.cz. Smyslem je vytvoření databáze organizací s přehledem o průběhu a výsledcích kolektivního vyjednávání a o možnostech předávání dobré praxe uvnitř ČMKOS a ASO.

Obsahem aktivity je vypracování SW a elektronického dotazníku pro hodnocení sběru dat z jednotlivých organizací a vytvoření hodnotitelského týmu, který se bude podílet na tvorbě dotazníku a jeho distribuci a dále na sběru dat, včetně jejich analýzy a sledování trendů kolektivního vyjednávání. Na tomto základě se budou dále stanovovat záměry a doporučení pro nová období. Hodnotitelský tým se bude scházet pololetně a bude řízen ČMKOS. Sběr dat a jeho analýza budou probíhat během celého projektu v období 8-9/2010; 8-9/2011; 8-9/2012.

Součástí této aktivity je zpracování dvou publikací o rozsahu kolektivního vyjednávání a dobré praxi, které budou zpracovány experty z hodnotitelského týmu. Jedna bude zaměřena na podnikatelskou sféru (zpracování 9-11/2010, 8000 výtisků) a druhá na nepodnikatelskou sféru (1-3/2011, 5000 výtisků). Hlavní role v této aktivitě je přisuzována jednotlivým základním organizacím, odborovým svazům a centrálám, které budou svým přístupem garantovat správnost získaných podkladů. Protože k informacím a výsledkům z této aktivity bude dobrý přístup, očekáváme přínos i pro organizace, které kolektivní smlouvy neuzavírají. Získají alespoň přehled o možnostech a výhodách kolektivního vyjednávání.

Výstupy této aktivity zcela jednoznačně posílí vedení sociálního dialogu na regionální, odvětvové a národní úrovni. Tuto klíčovou aktivitu koordinuje a řídí koordinátor projektu s hlavními manažery ČMKOS a ASO.

02 Konzultační a poradenská infolinka na podporu a rozvoj sociálního dialogu

I tato klíčová aktivita je zcela nová a do projektu je zařazena z toho důvodu, že operativní poradenská služba, využívající současně e-mail, SMS a samotné telefonické a internetové volání, doposud na straně odborů neexistovala. Pro kvalitní a odpovědnou přípravu odpovědí na dotazy bude provedeno průběžně 9 internetových průzkumů k aktuálním problémům v ČR.

Cílem této aktivity je vybudovat funkční poradenské kontaktní centrum v oblastech podporujících sociální dialog a zejména kolektivní vyjednávání v regionech a podnicích. Je předpoklad, že centrum bude zabezpečovat poradenskou službu po dobu 24 hodin s využitím záznamové služby. Tato ojedinělá možnost přímé konzultace významně napomůže svým praktickým využíváním fungování sociálního dialogu v praxi. Za uvedenou

aktivitu a za její koordinaci zodpovídá koordinátor projektu.

Pro provoz infolinky budou vytvořena pravidla, která budou obsahovat organizaci, technické zajištění, personální obsazení a provozní možnosti. Centrum bude přístupné členům odborů a zaměstnancům. V oblasti infolinky dojde k určitému propojení mezi touto aktivitou a aktivitou webového portálu v části e-sondy, kde budou publikovány nejčastější a nejzajímavější dotazy a odpovědi.

Výjimečnost infolinky spočívá v tom, že využívá současně všech dostupných technických možností pro komunikaci. Centrum bude dále zpracovávat i statistiku, včetně určeného třídění, která bude součástí monitorovacích indikátorů. Koordinace a řízení této aktivity spadá do náplně koordinátora projektu.

03 Realizace a rozšiřování právního poradenství

Tato klíčová aktivita byla již částečně realizována v předešlém projektu a ve svých výstupech prokázala své opodstatnění. Má za cíl i nadále zprostředkovávat poradenskou bezplatnou službu pro odboráře a zaměstnance v oblastech pracovně právních vztahů a sociálního dialogu.

V navrhovaném projektu dojde k úplnému personálnímu obsazení všech dvanácti RPC PZ, a to pracovní pozicí právníka pro problematiku sociálního dialogu, nebo právníka pro pracovní právo (budou doplněna RPC PZ Hradec Králové, Jihlava, Karlovy Vary) a pracovní pozicí regionální manažer pro sociální dialog (doposud junior konzultant).

Specifickým cílem této aktivity je i nadále zkvalitňovat a rozvíjet vedení sociálního dialogu na regionální úrovni za účasti zaměstnavatelů, veřejné a státní správy a odborů, rozvíjet a zkvalitňovat bilaterální spolupráci mezi odbory a zaměstnavateli a optimalizovat zapojení členských základů do rozhodovacího procesu o věcech veřejných. Zástupci RPC PZ se podílejí i na řešení oblasti přímého kolektivního vyjednávání organizací v regionech.

Do této aktivity spadají i nově vytvořené pracovní pozice metodik RPC PZ a odborný poradce pro pracovní právo. Obě pozice posílí organizační, metodickou a technickou strukturu RPC PZ. Dále byla nově vytvořena pracovní pozice manažer pro regionální politiku ASO. Má za úkol hledat řešení k vytvoření regionálních struktur ASO a jejich propojení na RPC PZ a RROS ČMKOS.

Tato aktivita je pro projekt prioritní a plně odráží poslání sociálních partnerů v problematice řešení otázek pracovního práva, zaměstnanosti, kolektivního vyjednávání a také je motivací pro další vzdělávání. RPC PZ se řídí Zásadami činnosti, které obsahují jména poradců, místa, kontakt a čas, kdy je možno je využívat. Základní přidanou hodnotou této aktivity je poradenství on-line na portálu www.socialnidialog.cz. Za tuto aktivitu zodpovídá koordinátor projektu, metodik RPC PZ a odborný poradce pro pracovní právo.

04 Zkvalitnění, rozšiřování a provoz web portálu ČMKOS na podporu sociálního dialogu

Jedná se o klíčovou aktivitu, která již byla zahájena v předešlém projektu. V novém projektu se stane hlavním propojením a společným "oknem" do činnosti sociálních partnerů v ČR. Cílem této aktivity je vytvořit a provozovat společný web portál všech 4 sociálních partnerů a ukázat členským základnám problematiku sociálního dialogu na všech úrovních - od podnikové až po evropskou. V této aktivitě budou zabezpečeny požadavky EU na zkvalitnění sociálního dialogu na národních úrovních a vytvořeny souhrnné informativní stránky s maximálním množstvím informací jak pro stranu zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Inovativnost ze strany ČMKOS a ASO spočívá v novém rozdělení na část odbory-on-line a e-sondy. Přitom odbory-on-line budou mít roli přímé internetové komunikace v poradenství pro oblast pracovního práva, sociálního dialogu, BOZP, otázek zaměstnanosti a dalších sociálních otázek. Dojde k přímému propojení mezi sociálními partnery a regionálními poradenskými centry pro zaměstnance (RPC PZ) na straně ČMKOS a ASO s konzultanty pro sociální dialog na straně SP ČR a KZPS. Část e-sondy bude věnována aktuálním informacím k výše uvedenému oblastem, jejich popisu a řešení. To vše populární čtivou formou, kterou budou zabezpečovat profesionální novináři, se zkušeností ve vedení sociálního dialogu.

Celý portál bude mít i nadále společnou část pro zaměstnance a zaměstnavatele, kde budou prezentovány postoje jednotlivých stran sociálního dialogu. Budou to aktuální informace z jednání RHSD, výsledky kolektivního vyjednávání, aktualizované znění zákonů, vybrané dokumenty Rady EU, Parlamentu EU atd. Na základě dohod sociálních partnerů bude portál spravován SP ČR. Celá platforma bude administrována na uživatelsky jednoduchém systému a bude vytvářet příjemné uživatelské prostředí. Uvedenou klíčovou aktivitu bude koordinovat a řídit koordinátor projektu ve spolupráci s hlavními manažery ČMKOS a ASO.

05 Nové formy vedení sociálního dialogu – kulaté stoly

Tato klíčová aktivita je nová a má za cíl rozvíjet další možnosti vedení sociálního dialogu za účasti všech relevantních partnerů. Hlavní směr této aktivity je koncipován do regionálního sociálního dialogu a do sociálního dialogu s mezinárodní účastí. Každé RPC PZ ve spolupráci s RROS ČMKOS a manažerem pro Regionální politiku ASO realizuje 2-3 kulaté stoly zaměřené na problematiku vedení sociálního dialogu k aktuálním problémům regionu (např. zaměstnanost, restrukturalizace podniků, zaměstnávání zahraničních pracovníků atd.).

V průběhu projektu bude uskutečněno 40 národních kulatých stolů a 4 mezinárodní v regionech zapojených do příhraniční spolupráce. Kulaté stoly budou koordinovány hlavním manažerem ČMKOS, metodikem RPC PZ a manažerem pro ESP. Témata budou

zvolena na základě bilaterálních dohod regionálních zástupců sociálních partnerů, včetně termínů a organizace.

Výstupem každého kulatého stolu bude společné prohlášení zúčastněných partnerů k danému tématu, které bude sloužit k dalšímu společnému postupu při jeho řešení. Zkušenosti ukazují, že o takovou formu vedení dialogu mají zájem nejen odbory, ale i zaměstnavatelé, zejména pak představitelé politické reprezentace krajů a Parlamentu ČR.

06 Přenos zkušeností a dobré praxe ze zahraničí

Touto aktivitou se zabýval již předešlý projekt a ČMKOS a ASO se rozhodly v novém projektu dále rozvíjet. Hlavním důvodem jsou projevy současné ekonomické krize v jednotlivých podnicích a zejména v podnicích se zahraniční majetkovou účastí. Ukazuje se, že managementy podniků v ČR často přistupují k metodám, které jsou v zahraničí nepřijatelné.

Proto je hlavním cílem této aktivity koordinace postupů při vedení sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a odbory v jednotlivých zemích, koordinace zástupců českých podniků v evropských radách zaměstnanců a koordinace postupu evropských sociálních partnerů (ESP). Evropský sociální dialog zabezpečují čtyři organizace. EOK (Evropská odborová konfederace - ČMKOS je členem), BusinessEurope (Konfederace evropského podnikání - SPČR a KZPS jsou členy), UEAPME (Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků) a CEEP (Evropské centrum podniků veřejného sektoru).

Dalším specifickým cílem je vytvoření databáze dobré praxe ze zahraničí, přenos zkušeností, znalostí a dovedností partnerů a efektivnější komunikace. Proto se budou v rámci projektu uskutečňovat mezinárodní setkání zástupců řídicího týmu projektu, expertů ČMKOS a ASO, zástupců jednotlivých podniků, zástupců v Evropských radách zaměstnanců a zástupců odborových centrál. Celkem se uskuteční 20 setkání s partnery v zemích EU, kterých se bude zúčastňovat 5 zástupců ČMKOS a ASO. Budou uskutečněny také 4 mezinárodní kulaté stoly (ČMKOS) a 2 konference (ČMKOS a ASO) se zaměřením na výměnu zkušeností a možnosti nových postupů ve vedení sociálního dialogu (kolektivní smlouvy).

Uvedenou aktivitu bude koordinovat a řídit manažer pro komunikaci s evropskými sociálními partnery, který bude i nadále sledovat trendy sociálního dialogu na evropské úrovni, bude provádět monitoring a zpracovávat informace pro členskou základnu ČMKOS a ASO.

07 Vytvoření systému hodnocení dopadů vzdělávání na cílovou skupinu (zpětná vazba)

Zkušenosti předešlého projektu ukázaly, že při účasti více než 3000 účastníků seminářů je téměř nemožné, bez existence kvalitního hodnotícího systému, posoudit efektivnost uspořádaných akcí. Cílem této nové aktivity je proto vypracování systému

hodnocení, který poskytne informace o vzdělávací akci z hlediska obsahu, kvality, úrovně učebních textů, výkonu lektora, a především - o míře získaných poznatků a schopnosti účastníka využít tyto poznatky pro vlastní činnost. Bude se jednat o on-line aplikaci, dostupnou lektorům a řídicímu týmu. Celý systém umožní řídicímu týmu a zejména manažerům pro vzdělávání ČMKOS a ASO provádět analýzu dle stanovených kritérií na základě různého třídění a vykazování statistických dat.

Výstupem této klíčové aktivity bude získávání poznatků, zkušeností a názorů účastníků vzdělávání i lektorů, které budou průběžně monitorovány, vyhodnocovány a projednávány řídicím týmem. Pozitivní i negativní poznatky budou využívány v přípravě dalších vzdělávacích aktivit. Aktivita bude koordinována manažerem pro vzdělávání ČMKOS.

08 Vzdělávání pro vlastní zaměstnance institucí sociálních partnerů (A)

Tato klíčová aktivita vychází z aktivity předešlého projektu, která byla pod názvem Vstupní vzdělávání určena pro nové nastupující zaměstnance do institucí sociálních partnerů. Tento navazující projekt počítá s dalším vzděláváním zaměstnanců, kteří již jsou v projektu zařazeni. Cílem této aktivity je nadále zvyšovat odbornou úroveň zejména zaměstnanců v RPC PZ (právníků a manažerů pro sociální dialog) v oblastech pracovního práva, zákona o zaměstnanosti, důchodového systému, zdravotnictví, sociálního dialogu a motivovat je pro další vzdělávání.

Účast na těchto aktivitách bude nabídnuta všem zaměstnancům ČMKOS a ASO. Zcela nová a inovativní je tato aktivita v tom, že dochází k zařazení specializovaného programu ŠAMPION, který byl vytvořen na základě výstupů z analýzy vzdělávacích potřeb a diagnostiky institucionálních procesů. Prostřednictvím této aktivity bude zhruba 20 účastníků připravováno jako personální zázemí pro klíčová místa ve vedení institucí sociálních partnerů, ČMKOS, ASO a odborových svazů. Jedná se o ucelený kurz, složený ze 6 třídních seminářů, obsahující průpravu na vedoucí funkce ČMKOS, ASO a ve vedení OS.

Klíčová aktivita 08 obsahuje konání 12 seminářů + ŠAMPION s očekávanou účastí 200 posluchačů. Semináře budou vedeny interaktivní metodou a lektorsky ji budou zabezpečovat experti ČMKOS a ASO v pracovní pozici vedoucí oddělení. Aktivita bude koordinována a řízena manažerem pro vzdělávání ČMKOS.

09 Vzdělávání pro členy odborů a zaměstnance (B)

Aktivita navazuje na předchozí projekt. Její inovativnost spočívá v přípravě, obsahovém zaměření a rozpracování stávající metodiky pro konání 157 seminářů k 17 novým vybraným konkrétním tématům. ČMKOS a ASO předpokládá proškolení cca 4 100 účastníků. Samotný výběr účastníků provedou členské odborové svazy a na základě objednávek budou zabezpečovat realizaci jednotlivých seminářů. Uvedených 17 témat

bude zaměřeno na vybrané kapitoly zákoníku práce (6), zákon o zaměstnanosti (1), měkké dovednosti (2), ekonomiku podniku potřebnou pro kolektivní vyjednávání (1), možnosti financování pracovních a platových podmínek organizací veřejných služeb a správy (1), evropské rady zaměstnanců (1), společenskou odpovědnost organizací (1), daňová politika (1), výplata nemocenské (1), důchodová reforma (1), rozvoj lidských zdrojů (1).

Součástí těchto seminářů je konání 36 seminářů na regionální úrovni k aktuálním problémům regionu.

Cílem této aktivity je připravit zaměstnance a odboráře na řešení problémů spojených s kolektivním vyjednáváním tak, aby se stali rovnocennými partnery hospodářskému vedení. Cílová skupina bude tvořena odboráři a zaměstnanci na úrovni základních organizací, kteří se podílejí na vedení sociálního dialogu až do regionální úrovně. V části měkkých dovedností bude pozornost zaměřena na problémové jednání, řešení konfliktů, umění dosáhnout kompromisu, na znalosti z oblasti asertivity a rétoriky.

Součástí této aktivity je i příprava lektorského sboru, který bude sestaven ČMKOS a ASO. Na společném setkání bude upřesněna metodika, výkaznictví apod. Na tuto aktivitu je napojena klíčová aktivita č. 7 o vytvoření systému hodnocení efektivity vzdělávacích aktivit, zpětné vazbě účastníků vzdělávání a lektorů. Koordinaci a řízení zabezpečí hlavní manažer ČMKOS a manažeři vzdělávání ČMKOS a ASO.

10 Řízení projektu

Vzhledem k rozsáhlosti a náročnosti projektu bude velmi důležité vytvoření efektivního způsobu řízení. Ze strany předkladatele bude vytvořen řídicí tým (ŘT) projektu, který povede koordinátor projektu. Členy ŘT budou dále za ČMKOS finanční manažer, hlavní manažer ČMKOS, manažer vzdělávání a manažer pro komunikaci s ESP. Za ASO bude členem hlavní manažer ASO a manažer pro regionální politiku ASO, celkem 7 osob.

ŘT se bude scházet zhruba 1x za 14 dnů. Souběžně budou vytvořeny realizační týmy jak na ČMKOS, tak na ASO, které budou průběžně monitorovat naplňování jednotlivých klíčových aktivit. V rámci této aktivity budou prováděny kontroly naplňování a dodržování obsahového, časového a zejména finančního harmonogramu projektu.

Součástí řízení projektu je i spolupráce s auditorem, kterou bude zabezpečovat hlavní finanční manažer ve spolupráci s koordinátorem projektu. Hlavní činností ŘT bude dále zpracovávat a schvalovat případné změny projektu a zejména připravovat znění a tisk monitorovacích zpráv. Komunikaci s oddělením ESF na MPSV bude zabezpečovat pouze koordinátor projektu v součinnosti s dalšími členy ŘT. Za naplnění této klíčové aktivity zodpovídá koordinátor projektu a hlavní manažer ČMKOS a ASO. Dle potřeby budou probíhat setkání řídicích týmů projektů za stranu odborů (ČMKOS a ASO) a stranu zaměstnavatelů (SPČR a KZPS) s cílem předávání zkušeností.

Shrnutí

Celý projekt je koncipován tak, aby jeho realizace a dosažené výstupy výrazně přispěly k dalšímu rozvoji a posilování sociálního dialogu na všech úrovních. Obdobný projekt se stejným zaměřením předkládá také strana zaměstnavatelů prostřednictvím SPČR a KZPS. Oba projekty budou společně konzultovány a společně prezentovány na web portálu www.socialnidialog.cz. Vedení ČMKOS a ASO od projektu očekává zejména další rozvoj a zkvalitnění vlastních činností odborových centrál a dále pak posílení role v oblasti působení na členy odborů, ale i zaměstnance.

VI. SHRNUTÍ

Vážení čtenáři,

oslovuji Vás, stejně jako v úvodu můj kolega Zdeněk Málek. Věřím, že pokud jste přečetli celý sborník, případě jej alespoň prolistovali, máte jasnější představu o tom, o co naše odbory usilovaly při realizaci projektu „Posilování sociálního dialogu“. Za vším, s čím jste měli možnost se seznámit, se skrývá obrovský kus práce všech, kteří se na tomto mimořádném projektu podíleli.



Právě tento projekt otevřel řadu možností pro zkvalitnění našich služeb, zejména pro rozšíření právního poradenství a pro další rozvoj sociálního dialogu na všech úrovních. Proto již dnes jednáme o získání dalších zdrojů k pokračování v tomto projektu, a tím i zachování, ev. rozšiřování těch služeb, které bylo možné zaměstnancům prostřednictvím tohoto projektu poskytnout.

Myslím si, že je třeba hledat všechny cesty k tomu, aby zaměstnanci měli své maximální zastoupení v sociálním dialogu, měli se kam obrátit v případě, že se dostávají do problémů, a měli možnost se začlenit do systému odborové práce, který jim zajišťuje potřebnou právní a další ochranu. I na tomto projektu se můžete přesvědčit, jak mohou být odbory v současné krizi pro své členy a další zaměstnance užitečné.

Závěrem mi dovoluji poděkovat všem, kteří projekt na straně ČMKOS zabezpečovali, všem partnerům v projektu, zástupcům Asociace samostatných odborů a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, ale také nositeli projektu – Svazu průmyslu a dopravy ČR, který jej koordinuje. Poděkování si zaslouží i zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, jejichž prostřednictvím se celý "Operační program lidské zdroje a zaměstnanost", jehož součástí je i tento projekt, realizuje.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Jaroslav Zavadil". The signature is fluid and stylized, with a long horizontal stroke at the end.

Jaroslav Zavadil
místopředseda ČMKOS

