



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

2. VLNA HLOUBKOVÝCH ROZHovorŮ KE STAVU SOCIÁLNÍHO DIALOGU V ČR

VÝSTUP Z PROVEDENÝCH HLOUBKOVÝCH ROZHovorŮ

ZADAVATEL	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
PROJEKT	Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR reg. č. CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0000026
ZPRACOVATEL	Mgr. Miroslava Drahotová, HaskoningDHV Czech Republic, spol. s r.o.
DATUM	Březen 2019

Projekt „Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR“ je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Projekt realizuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů.

Obsah

1	Cíle a postup zakázky	3
2	Souhrn odpovědí k jednotlivým otázkám.....	5
2.1	1. téma: Míra propojenosti jednotlivých úrovní sociálního dialogu při řešení problémových oblastí 5	
2.2	2. téma: Odborné kapacity.....	8
2.3	3. téma: Míra povědomí o přínosech sociálního dialogu	10
2.4	4. téma: Míra využití potenciálu sociálního dialogu v regionech.....	14
2.5	5. téma: Aktuální témata sociálního dialogu.....	16
3	Další informace, konkrétní témata k diskusi	20
4	Doporučení	21
5	Příloha	22

1 CÍLE A POSTUP ZAKÁZKY

1.1 Cíle zakázky, respondenti šetření

Cílem zakázky bylo zpracování hloubkových rozhovorů ke stavu sociálního dialogu v ČR v rámci projektu "Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR" reg. č. CZ.03.1.52/0.0./0.0/15_002/0000026, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Jedná se o sondu do aktuálního stavu sociálního dialogu v konečné fázi projektu po 2 letech od předchozího šetření. Cílem bylo porovnat a vyhodnotit změny.

Pro druhou vlnu šetření byli osloveni respondenti na stejných pozicích dle seznamu poskytnutého objednatelům zakázky. V řadě pozic proběhly hloubkové rozhovory s jinými osobami, než v roce 2016. Jejich aktuální seznam je součástí dokumentu.

Dle dohody na úvodní schůzce (26. 11. 2018) s Ing. Čechovou otázky k hloubkovým rozhovorům zůstaly shodné, jako byly během šetření v roce 2016, rozšířeny byly pouze v návaznosti na témata vzešlá z hloubkových rozhovorů na počátku projektu.

1.2 Postup řešení zakázky, shrnutí zjištění

Hloubkové rozhovory probíhaly od prosince 2018 do konce února 2019, celkem se jich účastnilo 20 respondentů. 7 z nich (35 %) se nezúčastnilo hloubkového rozhovoru v roce 2016, zbylých 13 (65 %) prošlo tímto rozhovorem podruhé. Přehled i termíny uskutečněných rozhovorů jsou uvedeny v příloze této zprávy.

Respondenti zastupovali dále uvedené instituce:

Národní úroveň

- Svaz průmyslu ČR (ředitelka zaměstnavatelské sekce)
- ČMKOS (místopředseda)

Odvětvová úroveň

- Sdružení automobilového průmyslu
- Český svaz zaměstnavatelů v energetice
- Svaz chemického průmyslu
- Elektrotechnická asociace ČR
- Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu
- Odborový svaz KOVO
- Odborový svaz STAVBA ČR
- Odborový svaz ECHO

Regionální úroveň

- Regionální experti v krajích (za SP ČR)
- Zástupci Regionálních rad odborových svazů v krajích (za ČMKOS)

Všichni respondenti přistupovali k hloubkovému rozhovoru vstřícně a ochotně odpovídali na kladené otázky.

V rámci 2. vlny hloubkových rozhovorů byly rovněž zjišťovány názory k tématům identifikovaným v rozhovorech v roce 2016 – viz otázky 5. tématu. Některá z témat jsou/byla řešena v rámci projektu NORD, u některých se předpokládá jimi zabývat v rámci nových připravovaných projektů (viz informace z dokumentu poskytnutého SP Podklad k hloubkovým rozhovorům).

V názorech skupiny respondentů se odráží aktuální prostředí (politické, ekonomické, aktuální stav na trhu práce) v ČR, i aktivity projektu, kterými v uplynulých dvou letech prošli. Díky projektu se mohli zapojit do řady aktivit (diskuzní fóra, jednání expertních týmů, workshopy...), poznat a posílit profesní a osobní vazby na různých úrovních SD i vzájemnou výměnu informací. Názory rovněž vycházejí z jejich osobní zkušenosti, kterou prostřednictvím svého zapojení do SD běžně vykonávají v rámci svých pracovních pozic. Ze všech těchto úhlů pohledu byl pak respondenty hodnocen aktuální stav SD, jeho případné problémy, slabá i silná místa.

Lze konstatovat, že zjištěné informace o sociálním dialogu a jeho aktuálním průběhu se v některých oblastech příliš neliší od zjištění v roce 2016, v některých pak došlo k pozitivním posunům. Respondenti změny přičítají ve velké míře realizaci aktivit prostřednictvím projektů z OPZ a rovněž aktuálnímu prostředí pro SD v ČR.

Co se týče zhodnocení stavu sociálního dialogu oproti počáteční sondě před dvěma lety, tak lze jako nejvýznamnější změnu uvést zkvalitnění a zintenzivnění spolupráce sociálních partnerů na všech úrovních a větší míru sdílení informací.

Dále bylo například identifikováno méně problémů ve stavu propojenosti SD, lepší jsou možnosti pro zpracování odborných stanovisek, analýz, existuje větší možnost účastnit se vzdělávacích aktivit, diskuzních fór, jednání různých pracovních skupin, workshopů. Pozitivně je hodnocena možnost vzájemné výměny názorů na řešená témata a zejména pak posílení sdílení dobré praxe.

Na regionální úrovni jsou důležití konkrétní lidé, kteří se účastní SD, nutná je dobrá komunikace a udržování kontaktů. Jde o dlouhodobé budování pozice jednotlivých aktérů.

Problémy, náměty vyplývající ze zjištění v hloubkových rozhovorech v jednotlivých stanovených otázkách by měly být analyzovány, sledovány a případně zohledněny v rámci dalších realizovaných projektů či standardních aktivit zapojených institucí.

2 SOUHRN ODPOVĚDÍ K JEDNOTLIVÝM OTÁZKÁM

V textech pod jednotlivými otázkami je uveden souhrn výroků, názory, náměty respondentů (není ovšem prezentován úplný výčet zjištěných odpovědí). U jednotlivých odpovědí jsou uvedeny typové pozice respondenta/ů dokumentující shodnost či rozdílnost názorů na uvedené téma.

2.1 1. téma: Míra propojenosti jednotlivých úrovní sociálního dialogu při řešení problémových oblastí

2.1.1 1a) Jak vnímáte sociální dialog z hlediska Vaší situace, aktuálního stavu?

Národní úroveň

- Tripartitní SD je funkční, má věcný charakter, dochází k výměně názorů, dříve to nebylo. (národní úroveň ČMKOS)
- Národní tripartita by mohla více akcentovat problémy v regionech, vzájemná propojenost funguje (informace z národní tripartity se dostanou na krajské tripartity). (regionální expert SP)
- Odbory mají dobrého předsedu (Středula), umí mediálně vystupovat – dobré zastoupení v národní tripartitě. V současnosti „vyhledává“ SD i předseda vlády. Celostátní tripartita má stoupající úroveň, což se přenáší i do regionů. Úroveň krajských tripartit závisí na jednotlivých krajích (postava hejtmana apod.). Provázanost na celostátní úroveň je dobrá – přenáší se do SD ve firmách. (regionální konzultant OS)
- Národní úroveň – za posledních 10 let se SD proměnil, dnes jsou informace o jednání národní tripartity více přístupné (on-line), SD na této úrovni probíhá nepřetržitě, řeší se aktuální otázky (levná práce x levná ekonomika x zaměstnávání cizinců). (regionální expert SP)

Odvětvová úroveň

- Odvětvový SD – dobré i špatné příklady. Odborové svazy, konkrétní podniky – velmi barvitě, někde funguje, někde ne. (národní úroveň ČMKOS)
- Odvětví - v současné době je SD příznivější. Je nedostatek pracovníků, nejsou mladí vyučenci – zaměstnavatelé se snaží lidi získat, musí být sociálnější, dávat více benefitů. Prostředí pro kolektivní vyjednávání je účelově nyní dobré. (předseda RR OS)
- Odvětvová úroveň SD funguje – 100 % zaměstnanců je pokryto závazky kolektivních smluv. Podniková úroveň je OK – OS pomáhá vyjednávat kolektivní smlouvy. Zaměstnavatelé v odvětví spolupracují s odboráři. (konzultant OS)
- SD na úrovni podniku probíhá dobře, odvětvový SD – v 70 % je na úrovni. Někteří ovšem jednat nechtějí. Vznikají např. sdružení/seskupení členů OS – to pak vyjednává se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu v konkrétním podniku za „tajné odboráře“ v tom podniku (tj. v podniku není ZO, ale jen jednotliví odboráři). (regionální konzultant OS)

- SD se v odvětví zúžil na KSVS a řešení některých ad hoc záležitostí. Situaci nenahrává ZP – příkládá odborům velkou váhu. Není příliš prostoru pro nějaká zvláštní jednání. Na podnicích to funguje lépe. (konzultant OS)
- Na úrovni odvětví – jednání s odborovými svazy, nebyl problém uzavřít KSVS. Podniková úroveň – některá témata je více zajímavá (např. sladění práce a rodiny, pracovní podmínky ve směnném provozu). (konzultant za odvětvový svaz)
- Odvětvový SD (chemie) je na vysoké úrovni. Funguje a naplňuje se odvětvová sektorová dohoda. Přístup ze strany zaměstnavatelů je korektní, dochází k oboustranným kompromisům - je vůle se sejít a řešit problémy. Oboustranný vstřícný přístup. (konzultant OS)
- Odvětvová úroveň SD funguje. Vše je o lidech. V regionech – vzdělávání, předávání zkušeností, multiplikační efekty. (konzultant OS)
- Na odvětvové úrovni SD „není valný“, problém je v tom, že na straně zaměstnavatelů většina nevede kolektivní vyjednávání. Na úrovni podniků probíhá SD velmi dobře, pravidelně se vyhodnocují podnikové smlouvy. (konzultant OS)
- Dobře fungují informační kanály SD. Pravidelná setkávání – odbory, SP. Komunikace SCHP a SP je podpořena projektem NORD. Postrádáme informace z jednání tripartity, abychom je mohli komunikovat dále. (konzultant za odvětvový svaz)
- SD v rámci SAP probíhá velmi dobře, členská základna je velmi různorodá, hl. partner je OS KOVO. SD s OS KOVO probíhá kontinuálně – vzájemně si vyměňujeme informace. Sociální dialog na odvětvové úrovni i podnikové úrovni probíhá a pravidelně se vyhodnocuje. (konzultant za odvětvový svaz)

Regionální úroveň

- SD v regionu probíhá dobře – sdílení informací, rozvíjení komunikace mezi relevantními aktéry, kraje řeší provozní, rozvojová témata. Dobře nastavená spolupráce, organizace společných akcí, spolupráce s městy, podpora spolupráce firmy-školy (spolupráce s konkrétními školami), diskutuje se téma propojení krajských tripartit na národní úrovni. (regionální expert SP)
- Krajská úroveň – funguje, SD se účastní i další partneři – úřady práce, místní samospráva. Záleží vždy na politické reprezentaci kraje. Sdílení informací – pravidelně z různých jednání, spolupráce s dalšími subjekty – např. Czechinvest (zahraniční investice), dobrá spolupráce s ÚP, s odbory – účast na zasedáních Regionální rady, s odboráři se pravidelně zveme na akce. Různé aktivity mohou být díky projektu. Pro firmy je regionální úroveň důležitější než národní. (regionální expert SP)
- SD v regionu je na dobré úrovni, zapojeni jsou relevantní partneři. Provázanost kraj-obec-fabrika, podnikového vyjednávání se účastní zástupci RR. (regionální konzultant OS)
- SD v regionu funguje na úrovni, která odpovídá našim představám, zaměstnavatelé – zde je aktivnější SP více než hospodářská komora. Sociální smír je nutný – nejčastěji se řeší oblast školství, dopravy, zdravotnictví. Jsou zapojeni do krajské tripartity – výborná spolupráce. Řada aktivit probíhá v rámci projektu NORD. (regionální konzultant OS)

- Tripartita na úrovni kraje příliš nefunguje. Základem je SD na úrovni podniků. Na úrovni kraje se řeší především školství, zdravotnictví, dopravní obslužnost, sociální služby. (předseda RR OS)
- Výrazně se to zlepšilo. Regionální tripartity dostaly přístup na centrální tripartitu. Zlepšila se i komunikace na úrovni regionů, SD i zde je na lepší úrovni, obě strany spolu více a častěji komunikují a jednají. (regionální expert SP)
- U nás v regionu je úroveň velmi dobrá. Spolupráce je poměrně dobrá, probíhá korektní formou. Region je specifický. Makroúroveň v regionu funguje, probíhají pravidelná setkání na různých platformách. (regionální expert SP)

SD jako takový

- SD se posunul. Dříve, když se přišlo s tématem, spíše se neřešilo. Společné slovo odborářů a zaměstnavatelů je více vidět. Odbory se začínají dostávat do povědomí lidí. (regionální konzultant OS)
- Máme nástroje a příležitosti rozvíjet SD, existuje základní ochota stran diskutovat. (regionální expert SP)
- SD se vede, ochrana zaměstnanců v ČR je poměrně vysoká, v této době jsou odboráři „slyšet“. Aktuální témata – nedostatek lidí na trhu práce, karenční doba apod. (zástupce SP)
- Pozitivně vnímám SD v rámci aktivit projektu NORD – lze si vyměňovat názory, rozšiřují si obzor, dobrý základ – vzájemné vysvětlování stanovisek. (konzultant OS)

2.1.2 1b) V čem spočívají hlavní problémy aktuálního stavu propojenosti SD z pohledu Vaší pozice?

- V SD není problém na úrovni vztahů zaměstnavatelé x zaměstnanci, ale s pilířem veřejné správy, tj. s úrovní krajů, vlády. (regionální expert SP)
- Vždycky se vyskytne nějaký problém, v SD mají obě strany jiný pohled na dané téma. (regionální expert SP)
- Systémově problémy nejsou, existují nástroje a příležitosti rozvíjet SD. Průsečíky – např. podpora technického vzdělávání. (regionální expert SP, regionální konzultanti OS, konzultanti za odvětvový svaz)
- Nedostatek personálních kapacit na regionální úrovni – zastoupení SP – 1 člověk na 2 kraje – málo. (regionální expert SP)
- Doba je příznivá – jsme schopni se domluvit. Problémem je realizace ustanovení v kolektivních smlouvách, tj. aby to, co bylo dojednáno, bylo taky realizováno. (předseda RR OS)
- Problematika SD – nekoordinace různých odvětvových zástupců odborů. Do zaběhnutého SD se „vlámaly“ cizí odbory, které nejsou delegovaní na to, aby byly sociálními partnery. Kolize s ostatními svazy (nové odbory). (konzultant za odvětvový svaz)
- Problém neuvolněných předsedů ZO – nemají pak dostatek času na práci v odborech. (regionální konzultant OS)

- Všude probíhá SD, 50 % podniků – ok, 50 % podniků – problémy. (předseda RR OS)

2.1.3 1c) Co by podle Vás bylo potřeba udělat pro:

2.1.3.1 zlepšení získávání zpětné vazby k výsledkům diskusí na Vaší úrovni SD

Zlepšování získávání zpětné vazby k výsledkům diskusí na různých úrovních SD je kontinuálně probíhající proces. Nezbytné je sdílet informace, zajistit jejich přenos mezi relevantní aktéry, průběžně komunikovat, a to na všech úrovních SD. Řada praktických zkušeností a námětů respondentů, jak k tomu přistupovat, je uvedena v dalších otázkách.

2.1.3.2 zvýšení koordinační funkce k provázání Vaší úrovně SD

Stávající úroveň koordinace SD je většinou respondentů hodnocena jako vyhovující. Vhodné by bylo prohloubit spolupráci v regionech, zajistit plnění závěrů dohod, více komunikovat.

2.1.3.3 jasnému vymezení rámce a pravidel pro propojování na Vaší úrovni SD

Rámec a pravidla jsou v SD pro jednotlivé úrovně dle respondentů vymezeny. Ne vždy jsou ovšem dodržovány. Reálné fungování je nutné průběžně vylepšovat.

2.2 2. téma: Odborné kapacity

2.2.1 2a) Jak byste řešili, resp. jak byste si představovali zpracování odborných požadavků, stanovisek, analytických podkladů, která jsou nad rámec Vaší odbornosti? Jaké máte k dispozici kapacity dosažitelných odborníků? V čem vidíte problémy?

- Pro rozhodující oblasti má **ČMKOS** vlastní interní experty, externí experty pak má díky projektům (ESIF) a dalším zdrojům – např. Trexima (velmi spokojeni), Výzkumný ústav práce, dále pak experti z různých ministerstev, špičkoví celostátní experti (VŠ, úřady, akademici, penzijní...) Soubor expertních prací makroekonomů, vize ČMKOS, analýzy, odhady inflace, hospodářského růstu – k dispozici na webu. (národní úroveň ČMKOS)
- Čerpáme z ČMKOS – jsou tam na to lidi, pro OS připravují materiály, časopis SONDY, materiály z projektů, bulletin. Rovněž na krajích se dá sehnat spousta informací. (regionální konzultant OS)
- Máme k dispozici dosažitelné odborníky, hodně spolupracujeme s ČMKOS, vyhledáváme si informace (internet). (konzultanti OS)
- Lze se obrátit na členy Regionální rady (odborníky), RR – záleží na konkrétním složení, jakou odbornost členové mají. Lze se rovněž obrátit na centrálu ČMKOS. (regionální konzultant OS)
- V OS je vysoce kvalifikovaný zkušený tým, je to běžná činnost (zpracovávat odborné požadavky), v projektech – analýzy, studie se zpracovávají. Podkladů je k dispozici hodně. (konzultanti OS)

- Potřeby máme. RR – na úrovni kraje, čerpáme info rovněž od kraje, informace z úřadu práce, spolupráce se statistickým úřadem. (předseda RR OS)
- Centrála **SP ČR** poskytuje excelentní odborné zázemí, co potřebujeme, to dostaneme. Na centrále jsou dosažitelní odborníci. Je to spíše otázka aktuálních kapacit. Externí expertní zázemí rovněž využíváme – když to není v časových a odborných kapacitách kolegů na SP. (regionální expert SP)
- Na SP je vybudovaná síť expertů, na které se můžeme obrátit, zabezpečeno z pohledu SP to je. (zástupce SP)
- Vycházíme často z osobních kontaktů, které máme v rámci regionu (např. regionální odborníci), lze se obrátit na centrálu – SP. Pokud máme finanční prostředky lze zadat externím expertům potřebné analýzy a šetření. Finance jsou např. díky projektům z OPZ. (regionální expert SP)
- Běžnou praxí je, že se obracíme na personální ředitele firem našich členů (znají řešení problémů), některé věci se řeší na Sektorové radě, je možné oslovit SP. (konzultant za odvětvový svaz)
- Lze kontaktovat – zástupce firmy, zástupce regionální rady OS (dobré vztahy s odbory), centrálu SP, využíváme náš aparát a kontakty v regionu, kontakty na ministerstva. (regionální expert SP)
- Dobrý je i web (sociální dialog) – zdroj info. Drobné analýzy děláme sami, některé jsou zpracovávány externě. (regionální expert SP)
- Pracovně právní legislativa - velmi dobrá spolupráce se SP (p. Hejduková), mají odborné kompetence. Využíváme odborné kompetence našich členů. (konzultant za odvětvový svaz)

2.2.2 2b) Jaké máte priority z hlediska požadavků na typ odbornosti na Vaší úrovni SD?

Nejčastěji uváděné potřebné odbornosti/dovednosti:

- Komunikační dovednost, schopnost jednat s lidmi, vyjednávací schopnosti
- Základní povědomí o ekonomice
- Znalosti z oblasti legislativy (zejména pracovní právo)
- Oblast kolektivního vyjednávání
- BOZP
- Kvalifikované školení nových předsedů ZO OS

Za důležité považují respondenti průběžné vzdělávání dle potřeb.

2.2.3 2c) Kdo a co by měl udělat pro to, aby odborné kapacity pro zpracování odborných požadavků a stanovisek byly na odpovídající úrovni?

Ze zjištěných informací vyplývá, že na obou stranách SD existují mechanismy, jak zajistit potřebné odborné kapacity pro zpracování potřebných analýz, stanovisek – viz např. otázka 2a.

- Odborníci jsou na ČMKOS, KZPS, SP, i OS mají svoje odborníky. (regionální konzultant OS)

- Lze zajistit informace – mechanismy jsou nastaveny na všechny strany. (regionální expert SP)
- Záleží na schopnostech lidí a jejich komunikaci, na základě zkušenosti lze pak nalézt způsoby jak si zajistit potřebné informace. (předseda RR OS)

2.3 3. téma: Míra povědomí o přínosech sociálního dialogu

2.3.1 3a) V čem podle Vás spočívá přínos SD jednotlivých partnerů SD na Vaší úrovni SD? Jak významná je (nebo v čem spočívá) podle Vás role jednotlivých partnerů SD v procesu řešení problémů?

- Role všech zúčastněných je důležitá. Na úrovni regionu vycházíme spolu v rámci SD dobře. Nejsou to vztahy institucí, ale jednotlivých lidí. (regionální expert SP)
- Role obou stran SD je stejně významná. (zástupce SP)
- Hlavním výsledkem je vyšší povědomí o SD, popularizace tématu tripartita. (národní úroveň ČMKOS)
- Spokojenost zaměstnanců je závislá na výsledcích sociálního dialogu, hlavním přínosem je sociální smír, uzavřená a plněná KS, podpora partnerů při vyjednávání se státem, společný zájem obou stran – mít práci (zaměstnanec), vyrábět (zaměstnavatel). (konzultant OS)
- Možnost prohlubování znalostí pro SD v rámci projektu. Průběžně se setkáváme a jednáme, jsme průběžně v kontaktu - stále se tak zkvalitňuje SD. Obě strany mohou přinést k řešení problémy. Obě strany jsou stejně důležité, mohou se zamyslet, jak přispět k řešení problému. O problémech se mluví. (konzultant OS)
- Předávání info a komunikace - probíhá oboustranně. Projekty napomohly větší komunikaci obou stran. Více firem nyní vnímá SD. Lidé se setkávají – semináře, diskuzní fóra. (regionální expert SP)
- Přínosem je v uzavření KSVS. Zásadním přínosem je, že máme partnera pro jednání (v SD). (konzultant za odvětvový svaz)
- Bez diskuze s představiteli zaměstnavatelů by nic nešlo, řada věcí je věcí dohody. Společné návrhy sociálních partnerů, bez jednání to nejde. V řadě věcí je však shodný postoj, soulad není např. – karenční doba, v oblasti ZP, každý hájí to „své“. (národní úroveň ČMKOS)
- Přínos SD - dobré podmínky pro práci, mzdové podmínky, pracovní prostředí. (konzultant OS)
- Přínos pro OS – co nejlepší pracovní podmínky pro zaměstnance ve všech oblastech. Např. pro stavebnictví je velmi důležité – BOZP, eliminace rizik, vyhledávání rizik, ochranné pomůcky. Přínos pro zaměstnavatele – uzavřením kolektivní smlouvy má zajištěn kolektivní smír, jsou nastavena pravidla, výstupy (kolektivní smlouvy). I investoři sledují, zda existuje sociální smír. (předseda RR OS)
- Pracuje řada odborných týmů v rámci národní tripartity (10-12 týmů). Věci se řeší dříve, než jdou do parlamentu. (národní úroveň ČMKOS)
- Díky akcím v rámci NORDU se dostanou „ke stolu“ zástupci z různých sektorů. (regionální expert SP)

- Vedeme sociální dialog – dlouhodobé korektní otevřené vztahy. „Stát by neměl přijímat opatření, pokud není shoda na tripartitě“, politická rozhodnutí na tripartitě – vnímáno negativně, že se nezohlednilo. Např. byla dohoda, že pokud nebude shoda na tripartitě (karenční doba), tak se nebude přijímat....To, co se vyjedná na tripartitě by měli politici ctít. Uvedené má vliv na SD na odvětvové, podnikové rovině. (konzultant za odvětvový svaz)
- Na úrovni regionu - dobrá spolupráce se Svazem průmyslu – zvou se navzájem na akce, velmi těsná spolupráce, vycházíme si vstříc. Zřízené teritoriální Pakty zaměstnanosti – uznává je Svaz průmyslu i kraj. (předseda RR OS)
- Podniky – jsou rádi, že mají KSVS, nastolení kompromisních podmínek pro obě strany pro práci. Významná je role obou – je stejně důležitá. (konzultant za odvětvový svaz)

2.3.2 3b) Co je podle Vás přínosem SD pro lidi, na něž je Vaše působení v rámci SD zaměřeno především?

- Oboustranný přenos informací (v tom je zahrnuto všechno ostatní). (regionální expert SP, konzultant OS)
- Informační přínos (získání informací), možnost konzultací, orientace v problémech, poradenství, marketingový přínos (Burza práce a vzdělávání), propagace, kontakty, sdílení dobré praxe, inspirace. (regionální expert SP)
- Dobré podmínky pro práci, dobré mzdové podmínky, pracovní prostředí, hygienické standardy (šatny, toalety, sprchy). (regionální konzultant OS, předseda RR OS)
- Spokojený zaměstnanec, lepší pracovní a mzdové podmínky. Zaměstnanec ví, že se ho někdo zastane, může se někam obrátit.(konzultant OS)
- Podílení se na pomoci při řešení zásadních problémů v krajích (zejména školství, zdravotnictví, doprava). (regionální konzultant OS)
- Poznání jiných lidí. Zapojení lidí do SD. Přenos zkušeností. (konzultant OS)
- Vyjednání KSVS. Efektem je, že sjednané podmínky jsou pro zaměstnavatele přijatelné a jsou respektovány protistranou. Vnímání našich členů – mají důvěru ve vyjednávací tým, výsledky jsou respektovány. Hlavním přínosem je sociální smír. (konzultanti za odvětvový svaz, konzultant OS)
- Přínos – mohou se dozvědět stanovisko druhé strany k dané problematice, řadu věcí z odvětvového SD lze přenést na podnikovou úroveň. Přínosem je míra informovanosti (dozvědí se to dříve). Pro vedení SD na odvětvové úrovni jsou důležitá stanoviska členů (mohou vznést požadavky, nastolit témata- obecná, průřezová, specifická (technická legislativa). (konzultant za odvětvový svaz)
- Hlavní přínos vidím v tom, že existuje funkční regionální zastoupení SP, že jsou lidé přímo v regionu, pružněji se dají řešit věci. (regionální expert SP)
- Podstatně větší připravenost lidí k SD, mají zkušenosti, jak řešit různé situace a problémy a jak k tomu přistupovat. (konzultant OS)

- Podaří se prosadit některé požadavky, snaha vytvářet co nejlepší podnikatelské podmínky, zprostředkování informací, podpora firem v zahraničí, přístup k informacím, kultivovaný přístup, prosazená stanoviska. (zástupce SP)

2.3.3 3c) Jaké postupy (akce, formy) považujete pro šíření role partnerů SD za nejužitečnější?

- Základem je spolu komunikovat a setkávat se. (předseda RR OS)
- Základem je setkávání – semináře, kulaté stoly, jednání RR OS, jednání SP, Pakt zaměstnanosti. Nejlepší je osobní setkávání. (regionální konzultant OS)
- Osobní setkání (face to face), získání zpětné vazby. Informace se předávají dál. „Alfou a omegou je být viděn“. (konzultant OS, regionální experti SP)
- Setkávání se na různých úrovních, aktivitách, skupinách – všude se vede dialog. (regionální expert SP)
- Výměna zkušeností, zveřejňování dobrých, ale i špatných příkladů. Komunikace, setkávání se. Osobní setkávání je nutné. (konzultant OS)
- Funguje vzájemná výměna informací i komplexní informační materiály určené členům odvětvového svazu. Odborná konference - aktuální témata, zveme i odbory. Důležitá je vzájemná komunikace. SD je hodně v sociálních kontaktech. (konzultant za odvětvový svaz)
- Komplexnější témata řešit na diskuzních fórech – osobní setkání partnerů. (regionální expert SP)
- Více prezentovat pozitivní zprávy o SD v médiích (o tom, co se dohodlo v rámci SD). (konzultant OS)
- Klíčová jsou aktuálně moderní média – Facebook, Twitter, LinkedIn, výrazně roste návštěvnost, např. rovněž televize Seznam. Přes vyhledávání klíčových slov jsou lidé zavedeni na stránky ČMKOS. (národní úroveň ČMKOS)
- Přítomnost v mediích – „klikne se“ sociální dialog – najde se tam spousta věcí na webu. Zvou nás do různých fór, kde jsme dříve nebývali – např. „Máte slovo“, rozšiřujeme povědomí o ČMKOS (národní úroveň ČMKOS)
- Orientovat se dle poptávky, jakým nástrojem je už jedno. Např. RR – prezentují téma (seminář), prezentace zaměstnavatelů ve školách - Burza práce a vzdělávání – autentická regionální akce z řad škol a firem ve spolupráci s úřadem práce, hospodářskou komorou). (regionální expert SP)
- Diskuzní fóra – napřímo se setkávat, využívat moderní informační kanály (FB, Twitter), být viděn (spojení konkrétního člověka se Svazem průmyslu), šířit info o SP, být velmi často v médiích (zástupce SP)
- Potřebujeme zmedializovat, co se děje na úrovni krajských tripartit. „Přenášení informace mezi širokou veřejností je achillova pata“, výsledky SD jsou ovšem mnohdy neuchopitelné. (regionální konzultant OS)
- Workshopy, konference, výměny dobré praxe – zástupci organizací našich členů prezentují, jakým způsobem řeší konkrétní situace. Témata, která považují za podnětná – vzdělávání

absolventů chem. školy, aktivity směřující ke školám (kontakt na SŠ, VŠ). (konzultant za odvětvový svaz)

- Velmi aktivní je výbor pro sociální dialog, všichni si uvědomují, že je důležité se věnovat se školství, vzdělávání, linka zaměstnavatel -zaměstnanec-student je nejpodstatnější. (konzultant za odvětvový svaz)

2.3.4 3d) Co byste doporučovali nad rámec toho, co dnes již funguje?

- Vyvíjí se to v čase. Nutné je se přizpůsobovat aktuální situaci. Před 5-6 lety probíhaly semináře, nereálné byly kulaté stoly (diskuze). Dnes se více diskutuje, funguje to. (regionální expert SP)
- Více využívat nová média (FB, Twiter apod.). (národní úroveň ČMKOS)
- Větší aktivita členů – větší angažovanost. (předseda RR OS)
- Zintenzivnit a posílit práci regionálních manažerů. (konzultant OS)
- Je to o míře informovanosti protistrany. Větší informovanost, propagace, webové stránky. Vedou se různá jednání – klidem se to nedostane. Udělat best practice, stručné body (zkratka) – informací je dnes strašně moc. Správně odkomunikovat, aby bylo správně pochopeno. (konzultant za odvětvový svaz)
- Společná setkání – např. v regionu podnikatelské setkání (2 dny) – účastní se zástupci města, škol, podnikatelé, zástupci zaměstnavatelů, hospodářská komora atd. – předávání informací, zkušeností. (regionální konzultant OS)
- Vzájemná větší účast na akcích. Jednotlivé strany se tak potkají na jiné půdě. Společné akce odbory + zaměstnavatelé nad užitečnými tématy. (konzultant za odvětvový svaz, konzultant OS)
- V osnovách škol by mělo být zařazeno informování o tom, co je to SD, informace o odborech, zaměstnavatelských svazech a jejich roli. (předseda RR OS)
- Jít více do regionů, častěji se vidět. Možnost více prodiskutovat, co je potřeba prosadit v KSVS. Častěji se setkávat a diskutovat problémy. (konzultant OS)

2.3.5 3e) Kterou oblast či problematiku by podle Vás bylo užitečné ještě více podpořit?

Respondenti se nejvíce shodli na potřebě podpory oblasti vzdělávání (obsahuje řadu podtémat s tím souvisejících) a řešení aktuálních témat ve společnosti. (viz příklady dále)

- Zásadní téma současnosti – prostupnost pracovního trhu, problematika nedostatku kvalifikované pracovní síly, získávání kvalitní pracovní síly, naplněnost odborných škol – kvalita a propagace odborného školství, technické vzdělávání, spolupráce firem a škol. (regionální expert SP)
- Reagovat prostřednictvím SD na aktuální témata, která jsou ve společnosti řešena. Např. témata v oblasti zdravotnictví, školství, dopravy (dopravní obslužnost) na úrovni regionů – týkají se všech. (regionální konzultant OS)
- Obecně vzdělávání, vzdělávání v technických profesích, řešení pracovního trhu. (regionální expert SP)

- Vzdělávání. Mimoškolní vzdělávání. Zvláštní pozornost je nutné věnovat mladým lidem. Ve školství – dělat osvětu SD. (regionální konzultant OS, konzultant OS, předseda RR OS)
- Vzdělávání - technické školství, prvky duálního vzdělávání. U řady věcí nestačí sociální partneři – je to na politickém rozhodnutí. (zástupce SP)
- Podpořit technické vzdělávání (účast firem na dni otevřených dveří, ocenění nejlepší student (tablet) apod.). Nová iniciativa – podpora učitelů chemie – více zatraktivnit výuku, soutěž pro učitele – nápady jak učit chemii lépe, zatraktivnit ji pro žáky. (konzultanti za odvětvový svaz)
- Chybí všeobecná osvěta do škol o SD. (konzultant OS)
- Podle aktuálního stavu. Vzhledem k vývoji SD je každý rok aktuální něco jiného. Kontraproduktivní je naplánovat dopředu témata, kterými se budou jednání zabývat. Pak je snaha vyhovět tématu a různě se to téma obchází. (konzultant za odvětvový svaz)
- BOZP – velmi významná oblast, vyčlenění prostředků na prevenci (nedostatečné technické vybavení, nedostatečně proškolení lidé). (národní úroveň ČMKOS)

2.4 4. téma: Míra využití potenciálu sociálního dialogu v regionech

2.4.1 4a) Jaké jsou podle Vás možnosti rozvoje SD na Vaší úrovni? Máte nějaká doporučení pro rozvoj SD v rámci všech / jednotlivých struktur?

- Pro budování a posilování kapacit sociálních partnerů – např. vydáváme řadu věcí, které by bez projektů nebyly, vydáváme knihy, sami bychom to dělat nemohli. Projevuje se to pak např. na výsledcích kolektivního vyjednávání (národní úroveň ČMKOS)
- Účast v krajských tripartitách (pokud fungují) (regionální expert SP)
- SP je silnější na národní úrovni. Díky regionálním expertům je SP zviditelňován i na úrovni regionů (regionální expert SP)
- Partnerský aktivní přístup sociálních partnerů v regionu, vědomé partnerství. (předseda RR OS)
- Těsnější spolupráce mezi vedením jednotlivých svazů a základních organizací. Přenos informací – zlepšit. (předseda RR OS)
- Přístup k regionům musí být individuální – nerovnoměrnost rozložení odvětví. (konzultant OS)
- Regiony mají svůj vývoj – krajské tripartity, postupně se to zlepšuje, posun je. Cílem je, aby se jednalo o problémech – např. konkrétně SD pomohl při řešení dopravní obslužnosti kraje (odměňování řidičů). (národní úroveň ČMKOS)
- Pravidelně se konají setkání národní tripartity a regionálních tripartit (poslední 2 roky) – přenos informací z regionu na národní úroveň tak lépe funguje. Posunulo se docela vpřed. Aktuální úroveň SD je jedna z nejlepších od r. 1990 (regionální expert SP)
- Organizování společných aktivit. (konzultant za odvětvový svaz)

- Spolupráce v SD není dokonalá, je stále co zlepšovat a posouvat se. Každý kraj má svá specifika, která řeší, v každé kraji jiní lidé. Řeší se aktuální věci v regionu. Např. firmám ve spolupráci s dalšími aktéry (Czechinvest, SP, kraj) se podařilo otevření oboru na SŠ (automotiv). (regionální expert SP)
- Přenos informací z podniků na region a naopak – možnost zprostředkovat prostřednictvím řady aktivit, do kterých je SP na úrovni regionu zapojen. Spolupráce s centrálou – přenos informací, sdílení informací. Pořádání seminářů, workshopů, kulatých stolů, účast v pracovních skupinách a strukturách kraje, spolupráce s dalšími partnery (hospodářská komora, úřad práce, Czechinvest, TAČR). (regionální expert SP)
- Krajská úroveň – funguje, SD se účastní i další partneři – úřady práce, místní samospráva. Záleží vždy na politické reprezentaci kraje. Sdílení informací – pravidelně z různých jednání, spolupráce s dalšími subjekty – např. Czechinvest (zahraniční investice), dobrá spolupráce s ÚP, s odbory – účast na zasedáních Regionální rady, s odboráři se pravidelně zveme na akce. Různé aktivity mohou být díky projektu. Pro firmy je regionální úroveň důležitější než národní. (regionální expert SP)

2.4.2 4b) Co podle Vás nejvíce brání tomu, aby se SD mohl lépe rozvíjet?

- Nedostatek personálních kapacit na regionální úrovni – zastoupení SP – 1 člověk na 2 kraje – málo. (regionální expert SP)
- Personální kapacity. (regionální expert SP, konzultant OS)
- Neaktivní lidé. (předseda RR OS)
- V zásadě tomu nic nebrání, je to o lidech. Důležitá je ochota se scházet a spolupracovat. (regionální expert SP, regionální konzultant OS, konzultant za odvětvový svaz)
- Malý počet lidí. Malý tlak ze strany odborářů, pokles členů, neochota být odborář. Neochota pracovat ve funkcích. V RR je polovina lidí v důchodovém věku, nutná generační obměna. (předseda RR OS)
- Obecně brání rozvoji SD v konkrétních případech vzájemný přístup obou stran. (konzultant OS)
- Pokud vzniknou z jednání závěry, měly by je obě strany respektovat, což se někdy neděje. Na většinu věcí je odlišný názor, snaha je sblížit stanoviska. (konzultant za odvětvový svaz)
- Nejsou finanční prostředky na regionální úroveň – drží se to pomocí projektů. Odborové struktury v regionu z důvodu financí chybí. (konzultant OS)

2.4.3 4c) Kdo a co by podle Vás měl udělat pro zlepšení možností SD?

- Důležití jsou konkrétní lidé, kteří se účastní SD, nutná je dobrá komunikace. (regionální konzultant OS)
- Je třeba vybudovat strukturu, která bude mít trvalý charakter, krajské sekretariáty tripartity by mohly existovat – potřeba financí. (národní úroveň ČMKOS)

- Partnerský aktivní přístup sociálních partnerů v regionu, vědomé partnerství. Mediální zviditelnění odborů. (předseda RR OS)
- Všichni zapojení stakeholdeři se musí podílet na SD. (regionální expert SP)
- Zvýšit povědomí o SD – brožurky, propagační aktivity, odkazovat na stránky s informacemi. (konzultant za odvětvový svaz)
- Účast v krajských tripartitách (pokud fungují). (regionální expert SP)
- Propojování aktérů SD, osvěta, konstruktivní přístup. (regionální expert SP)
- Je to o lidech a o penězích. Záleží na politické reprezentaci v regionu. SP je dobrý reprezentant na regionální úrovni. Regionální rady – fungují, ale ne vždy na to mají lidi čas. (konzultant OS)

2.4.4 4d) Jak konkrétně vnímáte pozice zástupců SD na úrovni regionů? Co by se na této úrovni SD dle Vašeho názoru dalo posílit či zlepšit?

- Partnerský aktivní přístup sociálních partnerů v regionu, vědomé partnerství. (předseda RR OS)
- Spolupracovat a lépe se poznat. Snaha reálně se podívat na problémy. Společné úsilí pro řešené téma. Důležití jsou konkrétní lidé, kteří se účastní SD, nutná je dobrá komunikace. (regionální konzultanti OS)
- Práce se daří kromě setkávání Krajské tripartity, ta v kraji příliš nefunguje (politická reprezentace ji příliš nepodporuje). Úroveň SD v kraji je dobrá, nadstandardní. (předseda RR OS)
- Na úrovni regionu SD funguje dobře, není to založeno na vztahu institucí, ale jednotlivých lidí. Nutné uchovat stávající stav – role reprezentantů SP v regionu. (regionální expert SP)
- Zástupce SD v regionu by měl – sledovat důležité firmy, měl by je znát, komunikovat, musí se průřezově orientovat v odvětví, udržovat kontakty. Jde o dlouhodobé budování pozice. Bylo by dobré personálně posílit regionální úroveň. Umím si představit, že bychom regionálního zástupce využili pro naše specifické požadavky odvětví. (konzultant za odvětvový svaz)

2.5 5. téma: Aktuální témata sociálního dialogu

2.5.1 5a) Domníváte se na základě Vašich zkušeností, že různé skupiny účastníků SD vnímají stejně, co je to sociální dialog?

Názory na to, zda různé skupiny účastníků vnímají stejně, co je to sociální dialog, jsou rozdílné, polovina respondentů si myslí, že SD je vnímám stejně a polovina, že ne. Příklady některých názorů jsou uvedeny dále.

- Ne, to nevnímají. Jen bezprostřední účastníci SD – ty to nejvíce zajímá. (národní úroveň ČMKOS)
- Určitě ne. Podstatu chápou ti, co se v SD pohybují. (konzultant za odvětvový svaz, regionální expert SP)
- Pojem SD je vnímán všemi stejně, různý už je přístup k SD – vstřícnost, přístupnost k jednání. Povědomí o tom, co je SD, všichni vědí. (předseda RR OS)

- Ti, co se SD účastní, asi ano. (zástupce SP)
- Nevnímají to stejně, přístup je jiný. (konzultant OS)

2.5.2 5b) Máte povědomí o tom, zda a jak funguje v rámci SD sdílení dobré praxe? Můžete uvést konkrétní příklady?

Sdílení dobré praxe mají respondenti rozhovorů nejčastěji spojeno s projektem NORD – jeho aktivitami a výstupy. Mimo projekt/y sdílení dobré praxe tolik nefunguje. Respondenti, kteří se projektových aktivit přímo účastní/účastnili je hodnotí jako velmi zajímavé a přínosné. Dokumentováno je to příklady sdělení uvedenými dále.

- Sdílení zkušeností je nezbytné, díky projektu probíhá intenzivní spolupráce se SP, mnoho aktivit probíhá v rámci projektu NORD, „NORD nás k sobě přiblížil“. (regionální konzultanti OS)
- Sdílení dobré praxe v SD vnímám přes NORD, jinak nevím. (konzultant OS)
- V rámci NORD – funguje – kulaté stoly, vytvořená příručka; ke sdílení nabádáme a motivujeme při setkáních. Diskuzní fóra – NORD, vydaná byla rovněž brožura – Příklady dobré praxe (regionální expert SP, konzultant OS)
- Sdílení dobré praxe firmy po nás chtějí, chtějí se inspirovat. V projektu vznikla Příručka dobré praxe. (zástupce SP)
- Pravidelné porady regionálních manažerů SP – předávání a sdílení zkušeností, průběžná komunikace, vzájemné návštěvy, meziregionální výměna zkušeností. V rámci NORD byla vytvořena Sbírka příkladů dobré praxe, informace se sdílejí a předávají i např. na workshopech k různým tématům. (regionální expert SP)
- Kulaté stoly – přenos informací, na Regionální radě – v bodě informace z odborových svazů, intranet ČMKOS – přístup mají lidé z OS – mohou čerpat informace. Kdo je aktivní, informace získá. V rámci NORDU – brožura. „Kdyby nebyly projekty, spousta věcí by nebyla“ (předseda RR OS)
- Sdílení funguje na úrovni odvětví. V NORDU – příručka + aktivity (kulaté stoly). Velice pozitivně hodnotím „domácí úkoly“ v NORDU a jejich následná diskuze na kulatém stole- pohledy ostatních odvětví, zkušenosti jiných (konzultant OS)
- V rámci projektu to funguje, 1x měsíčně při setkávání odvětvových konzultantů se vyměňují názory. Snažíme se získané informace využívat ve své práci v praxi a komunikovat informace svým členům. Témata jsou v projektu dána – diskutuje se na zadané úkoly, zpracovávají se domácí úkoly a ty se pak hodnotí a rozebírají. S tématem může přijít kdokoli. Zjišťují se tak např. názory členské základny na změnu legislativy (karenční doba, minimální mzda). Má to význam. Když něco od firem chci – musím jim dát zpětnou vazbu, jak byly jejich informace využity. (konzultant za odvětvový svaz)
- V některých částech předávání zkušeností funguje. Není toho příliš. Spíše je to vynucené konkrétní potřebou. (předseda RR OS)

2.5.3 5c) Domníváte se, že se daří podporovat růst členské základny SP ČR, svazů a asociací zaměstnavatelů a odborových svazů? Jakým způsobem? Pokud se domníváte, že ne, co myslíte, co by podle Vás pomohlo růst členské základny podpořit?

Respondenti obou stran se ve většině případů domnívají, že počty členů členské základny SP ČR, svazu a asociací zaměstnavatelů a odborových svazů se aktuálně drží víceméně na stejném počtu. Členové průběžně ubývají i přibývají. Dochází ke generační obměně – odchody do důchodu řady dlouholetých pracovníků.

- Tak tak se daří udržet stav odborů. Velký vliv má generační obměna – odchody do důchodu. Dříve vstupovali do odborů 2/3 nových zaměstnanců, to dnes již není. (předseda RR OS)
- Předseda P. Středula – viditelný, lidi mu věří, šetření pro odbory dopadají lépe, odbory dokážou vytvořit tlak, lidé mají pocit, že odbory mají smysl. (národní úroveň ČMKOS)
- Je to potřeba (podporovat růst členské základny), nejde to moc podpořit zvenku. V posledních letech ČMKOS výrazně posunul dopředu její předseda – dostal odbory do médií. Tripartita (národní) v současné době funguje. Aktuální situace je dobrá, není úbytek členské základny. Osvěta – setkávání mladých (nalákat mladé do odborů), stany v regionech (propagace aktivit odborů v regionech). (konzultant OS)
- Dochází k velké generační obměně (důchody), propad v odvětví se zastavil, daří se oslovovat nové lidi. Je to ovšem mravenčí dlouhodobá práce. Děláme aktivity pro mladé odboráře. (konzultant OS)
- Zastavil se propad – vznikají nové organizace. Roste počet dopisů (oproti době před 5 lety) – žádají o pomoc, jak založit odbory. (národní úroveň ČMKOS)
- Obecně se SP daří zvyšovat počet firem ve svazu. Povědomí o SP stoupá díky regionálním kancelářím. Jsme v regionu vidět (regionální expert SP)
- Jak kde. Např. v OS textil, oděv, kožeděl. prům. ubývají členové – zavírají se podniky, generační obměna lidí. Propagační akce ČMKOS – vyjíždí do regionů, sledují povědomí lidí o odborech. U mladých lidí převládají názory proti odborům (regionální konzultant OS)
- Ubývá členská základna, stárne populace funkcionářů, snažíme se oslovit nové potenciální členy i z řad zahraničních pracovníků. Individuální členové mohou vstoupit do OS, slibují si od toho, že posílí regiony. Sehnat dobrovolného funkcionáře je problém. (konzultant OS)

2.5.4 5d) Jak lze dle Vašeho názoru přivést do oblasti SD další ochotné a schopné lidi?

Zástupci obou stran uvádějí, že pro oblast SD se jim daří mít schopné lidi. Motivace je individuální, záleží na jednotlivci.

- Osobně najít a oslovit konkrétní lidi. Vychovat si nástupce. (předseda RR OS)
- Vlastní příklad, soustavná mravenčí práce. (konzultant OS)

- Např. využívat nová média – sociální sítě – osvěta, využít úspěšného předsedu ČMKOS (konzultant OS)
- Rovnocenná náhrada pro kolektivní vyjednávání bývá nyní problém. Zkušenosti odboráři chybí. (předseda RR OS)
- Působení prostřednictvím místních organizací, Rady mladých, regionálních pracovníků OS. (regionální konzultant OS)
- Zapojením různých aktérů do SD – např. kulaté stoly (veřejná správa, NNO, personalisté), Burzy práce (firmy, školy). (regionální expert SP)
- Měl by to být člověk ochotný vzít na sebe riziko té funkce; přirození lídři se vždy objeví. Lidé, kteří mají v sobě pocit starat se o veřejné záležitosti. (národní úroveň ČMKOS)
- Prezentace na školách, akce v regionu (stan ČMKOS). Získávat individuální členy z různých firem. (konzultant OS)

2.5.5 5e) Domníváte se, že přínosy SD vůči firmám jsou dostatečně propagovány a jakým způsobem je to dle Vašich zkušeností prováděno? Jak by to šlo dle Vašeho názoru zlepšit?

- Více propagovat sociální dialog ve veřejnoprávních médiích – ČT, dostat větší prostor, zviditelňovat, SD více propagovat, např. prostřednictvím vzdělávacích cyklů, vzdělávacím pořadem apod. (národní úroveň ČMKOS, konzultant OS)
- Došlo k posunu v kvalitě propagačních materiálů – jsou důležité, aktualizované brožury jsou přehledné. Za přínosné považují krátké brožurky, letáky, které se dají rozdat a propagují činnost SP. (regionální expert SP)
- Např. rozdávat propagačních dokumentů na konferencích („něco si odnést“), rozdávat školám, místním samosprávám apod. (regionální expert SP)
- Projekty jsou velkou pomocí, bez projektů by ani někteří lidé nebyli osloveni. Důležité je, aby to co nyní funguje, se udrželo i do budoucna a stále se na to navazovalo. (předseda RR OS)
- Šlo by zlepšit, lepší propagace a prodávání své práce, dobrá průběžná zpětná vazba, medializace, např. napsat článek. (regionální expert SP)
- Mělo by se více propagovat. Odbory neumí svou práci „prodat“ – největší slabina. Odvětvová úroveň – OK, podniková – jak kde. V poslední době se mediální obraz zlepšil (předseda Středula), odbory dostávají v médiích větší prostor. Renomé odborů předseda ČMKOS dobře prezentuje - i prostřednictvím nových médií – facebook apod. (konzultant OS, předseda RR OS)
- Ano, SD se medializuje. Úzce je to navázáno na realizované projekty. (regionální expert SP)
- Nedostatečné. V médiích je SD sporadicky, novináři se omezují na odboráře (platy), podávání informací o SD je velmi úzké. (konzultant za odvětvový svaz)
- Více prezentovat výstupy projektů, letáky – upoutat, reklamní leporela. (konzultant OS)

2.5.6 5f) Co si myslíte o vytvoření systému společného vzdělávání zaměřeného na podporu SD? Která klíčová témata by případně mělo řešit? Uveďte Vaše zkušenosti se vzdělávacími aktivitami zaměřenými na podporu SD.

Pro vytvoření systému společného vzdělávání zaměřeného na podporu SD je menší část respondentů. Všichni se shodují na potřebě průběžného vzdělávání dle aktuálních potřeb konkrétního člověka. Základní oblasti vzdělávání jsou uvedena v otázce 2b). Díky projektům se dělá více školicích akcí. Velmi pozitivně jsou vnímány společné workshopy, diskuzní fóra, kulaté stoly na různá aktuálně řešená témata.

- Školení o SD by bylo dobré. Spíše workshopy, kulaté stoly – to hodně pomáhá. V rámci projektu by byly dobré semináře společné pro zaměstnavatele i odbory – účastníci dál přenášejí zjištění informace. (předseda RR OS)
- Společné workshopy pro zástupce SD – společná diskuse, bylo by zajímavé. (regionální konzultant OS)

3 DALŠÍ INFORMACE, KONKRÉTNÍ TÉMATA K DISKUSI

Tak jako v 1. vlně hloubkových rozhovorů nebyli (v souladu se zadáním) dotazováni zástupci veřejné správy a samosprávy, kteří jsou na národní i regionální úrovni dalším důležitým aktérem probíhajícího SD. Jak vyplývá z výše uvedených zjištění, je SD rozhodnutími národní i regionálních tripartit (pokud jsou v regionech plně funkční) ve velké míře ovlivněn. Zájem či nezájem v konkrétním období závisí na aktuální politické reprezentaci (někde spolupráce a pravidelná setkávání probíhají, někde ne). Jako posun lze vnímat zavedení pravidelných setkání národní tripartity se zástupci regionálních tripartit.

3.1 Konkrétní témata k diskusím:

V minulém šetření identifikovaná témata byla/jsou/budou aktéry prostřednictvím projektů (ukončených, probíhajících, budoucích) řešena. Zjištění v hloubkových rozhovorech dokumentují, jakým způsobem jsou aktuálně naplňována. Zároveň byla potvrzena jejich relevantnost do budoucna, a to zejména oblast sdílení dobré praxe a propagace přínosů SD.

Zásadní další téma nebylo ve 2. vlně hloubkových rozhovorů identifikováno.

Velký důraz je všemi respondenty kladen, co se týče problematiky, které by se měl SD věnovat, na oblast vzdělávání. Zde je řada podtémat, z nichž řadou z nich se již nyní SD zabývá a je nutné i v budoucnu jim věnovat zvýšenou pozornost (např. kvalita a propagace odborného školství, spolupráce škola firem, podpora technických profesí, vazba na sektorové dohody).

4 DOPORUČENÍ

Na základě zjištění a závěrů byla formulována dále uvedená doporučení.

- Využívat v dalším projektu osvědčený formát diskuzních fór, workshopů nad konkrétními tématy v SD.
- Posilovat sdílení dobré praxe k šíření informací o výsledcích SD.
- Zaměřit se na medializaci a propagaci sociálního dialogu prostřednictvím např. veřejnoprávních médií, nových médií (FB, Twiter apod.), krátkých vzdělávacích videí, stručných zpráv (letáky, stručné propagační materiály s odkazy na informace).
- Věnovat zvýšenou pozornost široké problematice v oblasti vzdělávání.
- Prohlubovat a posilovat spolupráci v regionech (personální kapacity, partnerský aktivní přístup).
- Kontinuálně zajišťovat, posilovat a zlepšovat přenos a sdílení informací na všech úrovních SD.

Vysvětlení zkratk:

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

KSVS – kolektivní smlouva vyššího stupně

OPZ – Operační program Zaměstnanost

OS – odborový svaz

RR – regionální rada

SD – sociální dialog

SP – Svaz průmyslu

5 PŘÍLOHA

Respondenti hloubkových rozhovorů ČMKOS

úroveň SD	2016		2018				Termín rozhovoru
	příjmení a jméno	pozice	příjmení a jméno	pozice	email	telefon	
národní	Ungerma Jaroslav	Makroekonomický expert ČMKOS	Samek Vít	místopředseda ČMKOS	samek.vit@cmkos.cz	234 463 553	11. 1. 2019
odvětvová	Paukrtová Alena	Konzultant za odborový svaz - Odborový svaz KOVO	Paukrtová Alena	Konzultant za odborový svaz - Odborový svaz KOVO	paukrtova.alena@cmkos.cz	602 204 799	4. 1. 2019
odvětvová	Vomela Milan	Místopředseda OS STAVBA ČR	Vomela Milan	Předseda OS STAVBA ČR	vomela.milan@cmkos.cz	731 421 475	8. 1. 2019
odvětvová	Vrablec Jiří	Konzultant za odborový svaz - Odborový svaz ECHO	Vrablec Jiří	Konzultant za odborový svaz - Odborový svaz ECHO	vrablec@os-echo.cz	234 463 042	4. 1. 2019
regionální	Cingr Jiří	Předseda Regionální rady odborových svazů Ústecký kraj	Janská Miloslava	Konzultant regionálního sociálního dialogu (Ústecký kraj), předsedkyně RROS Ústeckého kraje	miloslava.janska@seznam.cz	607 172 958	22. 2. 2019
regionální	Janoušek Petr	Předseda Regionální rady odborových svazů Jihočeský kraj	Janoušek Petr	Předseda Regionální rady odborových svazů Jihočeský kraj	petr.janousek@hochtief.cz	602 646 515	17. 1. 2019
regionální	Mendl Petr	Konzultant regionálního sociálního dialogu (Liberecký kraj), Předseda Regionální rady odborových svazů Liberecký kraj	Mendl Petr	Konzultant regionálního sociálního dialogu (Liberecký kraj), Předseda Regionální rady odborových svazů Liberecký kraj	pmendl@seznam.cz	603 759 178	7. 2. 2019

Projekt „Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR“ je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Projekt realizuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů.

úroveň SD	2016		2018				Termín rozhovoru
	příjmení a jméno	pozice	příjmení a jméno	pozice	email	telefon	
regionální	Popelka Karel	Místopředseda Regionální rady odborových svazů Zlínský kraj	Janča František	Konzultant regionálního sociálního dialogu (Zlínský kraj), místopředseda RR0S Zlínského kraje	odbory@czub.cz	734 513 549	25. 2. 2019
regionální	Šafář Jiří	Předseda Regionální rady odborových svazů Olomoucký kraj	Dostál Jaroslav	Předseda Regionální rady odborových svazů Olomoucký kraj	jaroslav.dostal@mz.cz jaroslav.dostal@unex.cz	724 236 908	25. 1. 2019

Respondenti hloubkových rozhovorů SP ČR + odbory mimo působnost ČMKOS

úroveň SD	2016		2018				Termín rozhovoru
	příjmení a jméno	pozice	příjmení a jméno	pozice	email	telefon	
národní	Dlouhý Boris	Poradce prezidenta a GŘ	Hejduková Jitka	Ředitelka Sekce zaměstnavatelské, zástupkyně GŘ pro vnitřní záležitosti a legislativu	jhejdukova@spcr.cz	225 279 301, 731 411 176	8. 1. 2019
odvětvová	Ešner Pavel	Konzultant za odvětvový svaz - Sdružení automobilového průmyslu - SAP	Ešner Pavel	Konzultant za odvětvový svaz - Sdružení automobilového průmyslu - SAP	sapesner@autosap.cz	603 179 918	17. 12. 2018
odvětvová	Janouškova Gabriela	Konzultant za odvětvový svaz - Český svaz zaměstnavatelů v energetice - ČSZE	Janatková Kateřina	Asistentka ředitele - odvětvový svaz - Český svaz zaměstnavatelů v energetice - ČSZE	janatkova@csze.cz	266 753 582 602 312 886	4. 1. 2019
odvětvová	Kvarda Jan	Konzultant za odvětvový svaz - Svaz chemického průmyslu - SChP ČR	Kvarda Jan Souček Ivan	Konzultant za odvětvový svaz - Svaz chemického průmyslu - SChP ČR ředitel Svazu chemického průmyslu	jan.kvarda@schp.cz	739 463 499	4. 2. 2019

úroveň SD	2016		2018				Termín rozhovoru
	příjmení a jméno	pozice	příjmení a jméno	pozice	email	telefon	
odvětvová	Prokš Jan	Konzultant za odvětvový svaz - Elektrotechnická asociace České republiky - ELA	Prokš Jan	Konzultant za odvětvový svaz - Elektrotechnická asociace České republiky - ELA	proks@electroindustry.cz	731 563 615	4. 2. 2019
odvětvová	Kubinec Vladimír	Konzultant za odborový svaz - Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu	Kubinec Vladimír	Konzultant za odborový svaz - Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu	kubinec.vladimir@ossklo.cz	602 358 061	5. 2. 2019
regionální	Holica Petr	Regionální expert pro Moravskoslezský kraj	Holica Petr	Regionální expert pro Moravskoslezský a Zlínský kraj	pholica@spcr.cz	733 643 510	12. 12. 2018
regionální	Koubek Richard	Regionální expert pro Olomoucký, Zlínský a Pardubický kraj	Koubek Richard	Regionální expert pro Olomoucký a Pardubický kraj	rkoubek@spcr.cz	733 643 511	26. 2. 2019
regionální	Lehký Michal	Regionální expert pro Plzeňský a Jihočeský kraj	Lehký Michal	Regionální expert pro Plzeňský a Jihočeský kraj	mlehky@spcr.cz	734 393 675	13. 12. 2018
regionální	Šplíchalová Radka	Regionální expert pro Karlovarský a Ústecký kraj	Šplíchalová Radka	Regionální expert pro Karlovarský a Ústecký kraj	rsplichalova@spcr.cz	702 025 922	19. 2. 2019