

KTO

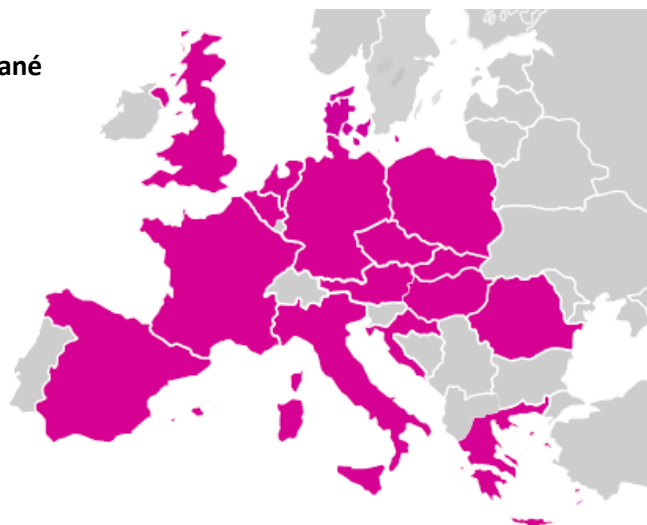
Členovia EZR vypracujú porovnateľne štruktúrované národné podnikové mapy pre Telekom.

DOKEDY

Termín zhotovenia: **15. júna 2018**

VYUŽITIE

- (1) ako súbor tém pre všetky 3 workshopy
- (2) ako samostatný výsledok projektu
Vytvorenie európskeho atlasu Telekomu



ROZSAH

ca 3 až 4 strany

Raster s kritériami na vypracovanie profilu Telekomu

HLAVNÉ OTÁZKY k pozadiu	OBSAHY, KTORÉ TREBA VYPRACOVAŤ
<p>A) O profile podniku</p> <p><i>Aká je pozícia koncernu Telekom na národnej úrovni?</i></p> <p><i>Kde sa budujú prevádzky?</i></p> <p><i>Ktoré služby poskytuje Telekom pre súkromných a obchodných zákazníkov?</i></p> <p><i>Ako mení digitalizácia štruktúru a reťazec tvorby hodnôt v koncerne Telekom v Európe?</i></p> <p><i>Ako sa vyvíjala práca a zamestnanosť?</i></p>	<p>A) Ekonomické a personálno-politické štruktúrne údaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Národné spoločnosti a lokality ○ Podniková štruktúra obchodné úseky (Informačná technika/telekomunikácia), sieťové prepojenie v európskom zväze Telekomu ○ Dôležité obchodné oblasti produkty, servis, služby ○ Podiely na trhu, objem obratu ○ Vývoj zamestnanosti počet pracovných miest, personálne štruktúry, druhy zamestnanosti, strata pracovných miest, nové pracovné miesta
<p>B) O digitalizácii</p> <p><i>Ako ďaleko pokročila digitalizácia na národnej úrovni?</i></p> <p><i>Ako sa realizujú aktuálne stratégie koncernu?</i></p> <p><i>Čo sa už uplatnilo?</i></p> <p><i>Ktoré opatrenia sa ešte očakávajú?</i></p>	<p>B) Štruktúrne zmeny vyplývajúce z digitalizácie</p> <p>Aktuálny stav národnej realizácie v oblasti</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Migrácia All IP ○ Pan European Network ○ Centralized Shared Services <p>a posúdenie s tým spojených zmien</p> <p>Dosahy 1: Lokality, servis a služby</p> <p>Dosahy 2: Práca, kvalifikácia a zamestnanosť</p>
<p><i>Ako mení digitalizácia sociálnu štruktúru, tvorbu hodnôt a pracovné systémy v podnikoch?</i></p> <p><i>Ktoré nové obchodné modely a riešenia sa v súčasnosti implementujú?</i></p> <p><i>Aké dosahy to môže mať na systém práce a zamestnanosti?</i></p> <p><i>Kde sú šance a riziká digitálnych štruktúrnych zmien?</i></p> <p><i>Ako sa využíva potenciál techniky, aby sa podporovala dobrá práca i pracovné</i></p>	<p>Trendy a budúci vývoj vzhľadom na:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ digitálne obchodné modely a stratégie inovácie pri produktoch, servise, službách ○ reťazec tvorby hodnôt v podniku oblasti zaznamenávajúce rast, presuny, zmeny lokality prevádzok, centralizácia služieb, technologická a inovačná politika, insourcing/outsourcing ○ prácu a zamestnanosť potenciály a riziká pre: <ul style="list-style-type: none"> – personál a zamestnanosť (pracovné miesta) napr. strata pracovných miest, nové pracovné miesta, druhy zamestnaneckých pomerov (regulárne

<p>podmienky?</p>	<p>a prekérne), nové formy zamestnania (mobilná práca, crowdworking), potreba expertov atď.</p>
<p>HLAVNÉ OTÁZKY k pozadiu</p>	<p>OBSAHY, KTORÉ TREBA VYPRACOVAŤ</p>
<p><i>Ako sa dá strata pracovných miest kompenzovať novými produktmi, inteligentnými systémami, inovatívnymi službami a obchodnými modelmi a kde vznikajú nové pracovné pozície?</i></p> <p><i>Kde vznikajú inovácie, ktoré sú prospešné i pre zamestnancov?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kvalifikácie a kompetencie napr. systematický personálny rozvoj, preškoloňovanie, kvalifikovanie v oblasti digitálnych schopností (new skills for new jobs), vývoj digitálnych kompetenčných profilov atď. - Stvárňovanie práce („Dobrá práca“) napr. pri pracovnom čase, stvárňovaní práce, kvalite zamestnania, inovatívnych modeloch pracovného času, prístupovaniu k pracovnej záťaži, bezpečnosti práce a ochrane zdravia, flexibilizácii, nových pracovných modeloch atď.
<p>C) O spoluúčasti zamestnancov a zastupovaní ich záujmov</p>	<p>C) Zastupovanie záujmov zamestnancov</p>
<p><i>Ako sú zohľadnené záujmy zamestnancov pri celoeurópskom uplatňovaní koncernovej stratégie?</i></p> <p><i>Ako sa dajú inovácie z digitálnej štrukturálnej premeny v odvetví utvárať sociálne a personálne únosným spôsobom?</i></p> <p><i>Existuje odsúhlasenie a spolupráca medzi národnými a európskymi zástupcami záujmov zamestnancov?</i></p> <p><i>Aké práva na spoluúčasť majú odboroví a podnikoví zástupcovia záujmov zamestnancov?</i></p> <p><i>Ako sa tieto práva vnímajú a uplatňujú?</i></p> <p><i>Sú existujúce práva a nástroje postačujúce na participáciu na prechode do digitálneho sveta práce?</i></p> <p><i>Ako sa môže uplatniť Dohoda o EZR v Deutsche Telekom pri cezhraničných zmenách podniku vyplývajúcich z digitalizácie?</i></p> <p><i>Ako sa dajú na európskej úrovni využiť národné dohody a postupy?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Štruktúry odborového a podnikového zastupovania záujmov zamestnancov ○ Formy spolupráce členov EZR s národnými zastúpeniami záujmov zamestnancov/s odbormi ○ Práva na spolurozhodovanie v rámci podniku <ul style="list-style-type: none"> - v ekonomických otázkach - v personálno-politických otázkach - v pracovno-politických otázkach ○ Úrovně a miery spolurozhodovania <ul style="list-style-type: none"> - Informovanie Konzultácie Spolurozhodovanie Povinný súhlas Práva veta ○ Nástroje a mechanizmy <ul style="list-style-type: none"> - Kolektívne zmluvy Grémiá a výbory Formy sociálneho dialógu so zamestnávateľom
<p>D) Aktuálne výzvy</p>	<p>D) Aktuálne perspektívy a ťažiská pre EZR</p>
<p><i>Na národnej úrovni je EZR konfrontovaná s nasledujúcimi výzvami!</i></p> <p><i>Za týmto účelom chceme pripraviť a spustiť nasledujúce opatrenia!</i></p>	<p>Pre nás sú najdôležitejšími výzvami:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Nasledujúce by sme chceli realizovať a dosiahnuť:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>