

# Kaj je socialni dialog?

Vlada Republike Slovenije socialni dialog definira kot dvostransko ali tristransko komunikacijo oz. organizirano sodelovanje med predstavniki **dela, kapitala in države**, ki se kot nosilci primarno različnih interesov odrečejo delu svojih zahtev, ker želijo doseči skupni družbeni dogovor v **korist celotne družbene skupnosti** (Vlada RS 2005, 1).

Socialni dialog lahko poteka na več ravneh, in sicer:



Avtor: Kropec, povzeto po: Lukič in Urbanč 2010 25, 34 in ESS 2018



## Pomen socialnega dialoga

Socialni dialog je izjemno pomembno orodje in učinkovit način za to, da se **interesi** socialnih partnerjev sliši in upošteva pri **pripravi, usklajevanju, pogajanju in sprejemanju odločitev**. Izkušnje držav, ki imajo dober socialni dialog, kažejo na to, da so te države hitreje in uspešneje izšle iz krize, oziroma jih ta ni tako močno prizadela (Počivavšek 2017, 6-9).

Dodatno branje:

- Spremembe na trgu spreminjajo socialni dialog
- Stanje, razvoj in aktualna vprašanja socialnega dialoga



## Socialni partnerji



Avtor: Kropec, povzeto po: Lukič in Urbanč 2010, 16

## Socialni partnerji - sindikati

Namen sindikata je **organizirano delovanje zaposlenih v odnosu do delodajalca**. Njegova naloga je uveljavljanje skupnega interesa zaposlenih skozi pogajanja in skrb za zakonitost delovanja delodajalcev (ZSSS 2016).

Postopek nastanka sindikata in pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikata je določen v [Zakonu o reprezentativnosti](#)

Reprezentativni sindikati poleg tega, da sodelujejo v socialnem dialogu, sklepajo **kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih**, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi (7. člen ZRSin).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ima na [spletni strani](#) objavljen seznam reprezentativnih sindikatov z navedbo dejavnosti oziroma poklica, v katerem so pridobili lastnost reprezentativnosti.

Dodatno branje: [Sindikalna svoboda in reprezentativnost delavskih in delodajalskih organizacij](#), str. 127-141



# Socialni partnerji - sindikati

## Možne aktivnosti sindikata po ZDR-1 so:

- **mnenje o splošnih aktih delodajalca:** splošni akti se pošljejo v mnenje pred sprejemom, sindikat lahko poda mnenje v roku 8 dni, delodajalec mora pred sprejemom obravnavati podano mnenje in se do njega opredeliti,

- **obveščanje o agencijskem delu:** če sindikat pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat na leto obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih agencijskih delavcev in njihovem številu,

- **obveščanje in posvetovanje v primeru spremembe delodajalca:** najmanj 30 dni pred prenosom morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik sindikate pri delodajalcu obvestiti o prenosu (datum, razlogi, posledice prenosa za delavce, predvideni ukrepi), najmanj 15 dni pred prenosom pa se morata z namenom, da se doseže sporazum, posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce,

- **sodelovanje pri zagovoru:** pri zagovoru lahko po pooblastilo delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba,

- **postopek individualne odpovedi:** če delavec tako zahteva, je treba o redni ali izredni odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec. Sindikat lahko svoje mnenje poda v 6 dneh, sicer se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Negativno mnenje je treba pisno obrazložiti, a ni ovira za odpoved (ni možnosti zadržanja, razen če gre za delavske predstavnike ali kadar inšpektorat za delo zadrži učinkovanje odpovedi) (Kresal Šoltes in Kresal 2014, 5-6).

Dodatno branje: [Pomen sindikata v današnjem času](#)



## V razmislek

### Ali lahko sindikati urejajo pravice iz delovnega razmerja s kolektivnimi pogodbami ugodneje samo za svoje člane?

Nekatere pravice se lahko s kolektivnimi pogodbami urejajo ugodneje tudi **samo za člane sindikatov**. Vendar je ta zakonska možnost zelo omejena (MDDSZ).

Splošno pravilo je, da če sklene kolektivno pogodbo **reprezentativni sindikat**, velja kolektivna pogodba za vse delavce pri delodajalcu, če pa kolektivno pogodbo sklene **nereprezentativni sindikat**, velja kolektivna pogodba samo za člane sindikata. To in druga vprašanja veljavnosti kolektivnih pogodb ureja poseben [Zakon o kolektivnih pogodbah](#) (MDDSZ).

Zakon o delovnih razmerjih je v prehodnih določbah določil, da se s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti lahko za člane sindikatov ugodneje urejajo tiste pravice, ki niso že urejene v zakonu.

Ugodnejše pravice za člane sindikatov je torej po zakonu mogoče urejati samo pod dvema pogojema:

- če se urejajo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti in
- če gre za pravice, ki niso že urejene v zakonu (MDDSZ).



S podjetniško kolektivno pogodbo torej ni mogoče urejati pravic ugodnejše samo za člane sindikata. V praksi so se doslej dogovorile na primer ugodnejše pravice samo za člane sindikatov glede solidarnostne pomoči in jubilejne nagrade, pa še to le za področje javnega sektorja (MDDSZ).

## Socialni partnerji - delodajalske organizacije



**Interesne skupine delodajalcev** so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev. Najpomembnejša funkcija delodajalskih organizacij je **sklepanje tristranskih socialnih sporazumov in dvostranskih kolektivnih pogodb**. Poleg tega svoje člane predstavljajo v telesih socialnega partnerstva in jim nudijo strokovno podporo (Lukič in Urbanč 2010, 16).

Delodajalskih združenj je v Sloveniji veliko, kriteriji za pridobitev statusa reprezentativnosti delodajalca, razen kriteriji za pridobitev reprezentativnosti zbornic, pa doslej še niso bili določeni. Delodajalci se v praksi najpogosteje organizirajo v obliki **združenj** (npr. [Združenje delodajalcev Slovenije](#)) in **zbornic** (npr. [Gospodarska zbornica Slovenije](#)) (MDDSZ v Rus 2011, 23).

# V razmislek

**Kakšna je razlika med zbornicami in združenji delodajalcev?**



**Zbornice** so korporativne pravne osebe, v katere se brez profitnega namena združujejo gospodarski subjekti ali posamezniki, ki opravljajo določen poklic, medtem ko so **združenja delodajalcev** organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju ter v določenih institucionalnih in organizacijskih okoliščinah. Značilnost takšnih oblik združevanja je, da **svojemu članstvu poleg predstavniske funkcije v telesih socialnega partnerstva nudijo tudi strokovno podporo** (Bohinc v Krajner 2004, 44).

**Razlika med združenji delodajalcev in gospodarskimi zbornicami je predvsem v varovanju interesov** – delodajalska združenja so organizacije in zastopniki **kapitalskih interesov**, tako da sodelujejo v pogajanjih pri vprašanih trga delovne sile, medtem ko gospodarske zbornice predstavljajo **interese gospodarstva** nasploh (Bohinc v Krajner 2004, 44-45).

## Socialni partnerji - vlada

**Predstavnik države** v procesu socialnega dialoga je **vlada Republike Slovenije** (Vlada RS). Svoje področje delovanja vlada pokriva preko ministrstev, ki sodelujejo pri kolektivnih dogovarjanjih. Vlada na podlagi dogovarjanj z ostalimi socialnimi partnerji identificira ključne interese, ki so lahko podlaga za izvajanje ekonomske politike (Vlada RS v Rus 2011, 21-22).

**Vlada RS v socialnem dialogu nastopa kot:**

- predstavnik delodajalca v javnem sektorju v bipartitem socialnem dialogu,
- tretja aktivna stranka v tripartitem socialnem dialogu (Bohinc v Krajner 2004, 57).





Avtor: Udovč, povzeto po: Sindikat mladi plus

## Ekonomsko-socialni svet

Ekonomsko-socialni svet (v nadaljevanju: ESS) **tristranski organ socialnih partnerjev in Vlade RS**, je bil ustanovljen zato, da **obravnava vprašanja in ukrepe, povezane z ekonomsko in socialno politiko**, in druga vprašanja, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja partnerjev. ESS spremlja in obravnava stanje na ekonomskih in socialnih področjih, sodeluje pri pripravi dokumentov in oblikuje mnenja, stališča in predloge v zvezi z dokumenti in področji delovanja (ESS 2018).

### Ali ste vedeli?

Zakon, ki bi urejal delovanje ESS, še ni bil sprejel, tako da ESS deluje skladno s soglasno sprejetimi pravili delovanja, ki so bila sprejeta ob ustanovitvi. Gre za neformalen učinkovit mehanizem ustvarjalnega sodelovanja socialnih partnerjev (Vlada RS 2005, 11).



Dodatno branje: [Ekonomsko-socialni svet](#)

## Socialni sporazum

Ena izmed glavnih nalog ESS je **sklenitev socialnega sporazuma**.

Socialni sporazum je dvo - do petleten tripartitni dogovor med vlado, delodajalci in sindikati, ki praviloma vsebuje javnopravno določeno predstavitev cilja in večinoma tudi potreben katalog ukrepov za odpravo težav. Njegov namen je izraziti **širok družbeni konsenz** glede usmeritev in izvajanj ekonomsko-socialnih politik in je izraz skladnosti interesov podpisnikov.

Sporazum vsebuje **splošne obveznosti** partnerjev, kot so dolžnost vlade, da sprejme zakonodajo, dolžnost delodajalcev, da spoštujejo pravice zaposlenih, ter dolžnost delavcev, da z delodajalci sodelujejo v reševanju problemov in konfliktov. V sporazumu so zapisane tudi konkretne določbe, ki se nanašajo na cilje ekonomske in socialne politike, sledijo pa jim ukrepi za izvedbo sporazuma (Dekleva in ostali, Vodovnik v Krajner 2004, 74).



Avtor: Kropec, povzeto po: Dekleva in ostali, Vodovnik v Krajner 2004, 74

## Pogoji za uspešnost socialnega dialoga

Da socialni dialog lahko kakovostno poteka, morajo za to obstajati primerne okoliščine, in sicer:

- **močne in neodvisne organizacije delavcev in delodajalcev** z ustreznimi tehničnimi zmogljivostmi in dostopom do ustreznih podatkov za sodelovanje v socialnem dialogu;
- **politična volja in zavezanost vseh vključenih strani**, da sodelujejo v socialnem dialogu;
- socialni dialog se mora graditi na trdnem in **na zaupanju temelječem partnerstvu**, na kulturi dialoga; imeti mora reprezentativne in stabilne strukture;
- **spoštovanje temeljnih pravic svobode združevanja in kolektivnega pogajanja** ter ustrežna institucionalna podpora (Vodovnik v Marković 2015, 13).

Vsi socialni partnerji se morajo dobro zavedati pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da bo socialni dialog med njimi učinkovit.



## Kolektivno dogovarjanje

Kolektivno dogovarjanje je **proces pogajanj med predstavniki delodajalca in delavci**. Namen je doseči kolektivni sporazum in je sredstvo za reševanje vprašanj, povezanih z delom na način, ki se prilagaja interesom vseh zadevnih strank. Je proces skupnega odločanja (Hayter v Vedenik 2016, 13).

Kolektivno dogovarjanje ni samo in zgolj sklepanje kolektivnih pogodb, ampak tudi **sklepanje drugih sporazumov** (npr. sporazumov med delodajalci in neposredno voljenimi predstavništvi), kot so obratni dogovori, podjetniški dogovori ali participativni dogovori (Vodovnik v Aškerc 2010, 16).



## V razmislek

Razmislite, zakaj je kolektivno dogovarjanje v organizaciji/družbi nasploh pomembno?



Zato, ker je iskanje rešitev s kolektivnim dogovarjanjem, kot medsebojnim sodelovanjem, bolj konstruktivno kot npr. stavke ali reševanje izzivov preko sodišča. Učinkovito kolektivno dogovarjanje ima velik pomen za varstvo pravic delavcev in s tem izboljšanje njihovega položaja (Vedenik 2016, 13).

## Kolektivne pogodbe

S kolektivnimi pogodbami se določajo medsebojne pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev, kot se dogovorijo njuni predstavniki. Smisel kolektivne pogodbe je, da se z njo doseže vsaj **relativni socialni mir in da s svojo vsebino delovno motivira delavce** (Kušej, Pavčnik, Perenič 1992 v Verdenik 2016, 46).

### Ali ste vedeli?

Z individualno pogodbo o zaposlitvi se za posameznega delavca določijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, vendar najmanj v višini, določeni s kolektivno pogodbo (Novak, Kyovsky, Jurančič v Vedenik 2016, 50).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vodi [evidenco kolektivnih pogodb](#), ki veljajo v Republiki Sloveniji, in povezavo do Uradnega lista, v kateri so bile objavljene.

Dodatno branje: [Kolektivne pogodbe: Temelj socialne družbe ali relikv preteklosti?](#)





# Vsebina kolektivnih pogodb

Glede vsebine kolektivne pogodbe velja, da se z njo urejajo zasebnopravna razmerja in ima zato kolektivna pogodba dvojno naravo.



## 1. Obligacijski del kolektivne pogodbe:

- v tem delu kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov,

- v primeru, da pogodbeni stranka ne izvaja dogovorjenih določb ali jih krši, ima nasprotna pogodbeni stranka pravico sprožiti sodni postopek – gre za kolektivne spore, za katere so pristojna sodišča (Vedenik 2016, 50).

## 2. Normativni del kolektivne pogodbe:

- v tem delu kolektivne pogodbe so določila, ki so obvezujoča za posamezne pogodbe o zaposlitvi

- gre za pravila, ki kot taka sama ne ustanovljajo obveznosti oziroma pravic udeleženkama, temveč ta pravila veljajo za druge pogodbe (konkretne pogodbe o zaposlitvi) ali druge stranke (konkretizirajo delodajalca in delavca) (Vedenik 2016, 51).

**Primer kolektivne pogodbe:** [Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije](#)

## V razmislek

### Ali lahko kolektivna pogodba retroaktivno ureja pravna razmerja?

Dogovor, ki ima naravo kolektivne pogodbe, lahko posega v pravna razmerja, nastala pred njegovo uveljavitvijo, kolikor so za pravno urejanje (spreminjanje) še dosegljiva, ker so pravno obstoječa (veljavna), pa je o njih treba še odločiti oziroma še niso v celoti zaključena (Pravo in kadri 2014).

### Kakšen je postopek sklepanja kolektivne pogodbe, kadar je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov?

ZKolP v primerih, ko je pri posameznem delodajalcu več reprezentativnih sindikatov (ki pokrivajo različne interese znotraj delodajalčeve organizacije), ne predvideva posebnega kvoruma za veljavnost kolektivne pogodbe. Zadostuje, da z delodajalcem kolektivno pogodbo sklene en reprezentativen sindikat (Pravo in kadri 2014).





## Vrste kolektivnih pogodb

Hierarhija pravnih virov



Avtor: Kropec, povzeto po Kamenščak 2016

5. člen ZKoliP določa:

- Delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, se pri sklepanju kolektivnih pogodb na **ožji ravni** dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce **ugodnejši**.
- Ne glede na zgornjo določbo se lahko **pod pogoji, ki se določijo s kolektivno pogodbo na širši ravni**, s kolektivno pogodbo na ožji ravni določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce **drugačni ali manj ugodni**.

# Veljavnost kolektivnih pogodb

## 1. Osebna veljavnost:

- sistem splošne veljavnosti – kolektivna pogodba velja za vse delavce ne glede na to, ali so člani organizacije podpisnih ali ne

- sistem pogodbene veljavnosti – kolektivna pogodba velja le za pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki kolektivne pogodbe (Vedenik 2016, 55).

## 2. Stvarna veljavnost:

- vezana na delodajalce in je opredeljena z njihovo dejavnostjo in njihovim članstvom v delodajalskih organizacijah (Vedenik 2016, 55).

## 3. Krajevna veljavnost:

- odvisna od tega, ali kolektivna pogodba velja za območje cele države ali se za njene posamezne dele in od tega, ali se njega veljavnost razširja tudi na delavce, zaposlene pri delodajalcih s sedežem v državi, ki opravljajo delo v drugih državah (Vedenik 2016, 55).

## 4. Časovna veljavnost:

- kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. V času veljavnosti kolektivne pogodbe je obveznost pogodbenih strank, da se vzdržita vseh aktivnosti, ki pomenijo nasprotovanje izvajanju sprejetih obveznosti ali izsiljevanju sprememb in dopolnitev veljavne pogodbe pred njenim iztekom - **obveznost miru** (Vedenik 2016, 55).

### Ali ste vedeli?

Sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni podpisniki (7. člen ZKoliP).

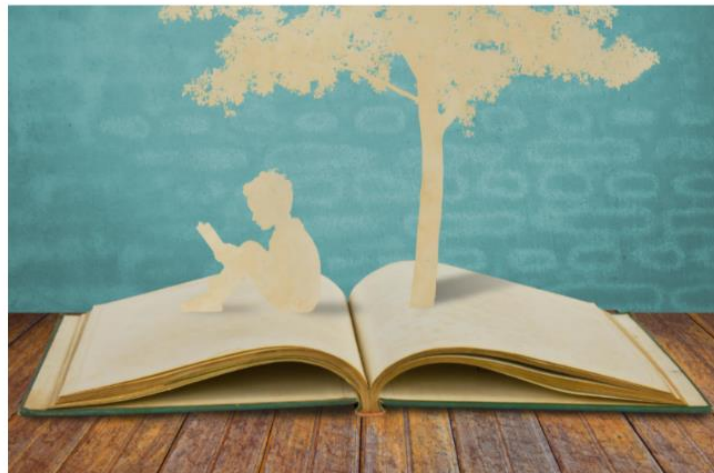
### Dodatno branje:

[Razširjena veljavnost kolektivnih pogodb](#)

[Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb \(str. 287-303\)](#)

[Kakšne posledice ima prenehanje kolektivne pogodbe?](#)

## Bibliografija



- Aškerc, Marko. 2010. Socialni dialog in javni uslužbenci: magistrsko delo. Dostopno prek: <https://repositorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=96619&lang=slv> (8.6.2018).
- Broder, Živa. 2016. Sindikalno gibanje od osamosvojitve do danes: magistrsko delo. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag\\_broder-ziva.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_broder-ziva.pdf) (25.4.2018).
- Kamenščak, Irena. Hierarhija delovno pravnih aktov. Dostopno prek: <http://www.delovna-razmerja.si/33/hierarhija-delovno-pravnih-aktov-uniqueiduchxzASYZ5G5SkmhokRnXoW6XkOhMKZ/> (11.6.2018)
- ESS. 2018. Ekonomsko-socialni svet. Dostopno prek: <http://www.ess.si/> (19.2.2018).
- Kresal Šoltes, Katarina in Kresal, Barbara. 2014. Vloga sindikata in sindikalnih zaupnikov pri ohranjanju in razvijanju zaposlitvenih možnosti zaposlenih. Dostopno prek: [http://www.konfederacijasjs.si/publikacije\\_pnz/media/E\\_KSJS\\_Brosura\\_2014.pdf](http://www.konfederacijasjs.si/publikacije_pnz/media/E_KSJS_Brosura_2014.pdf) (23.4.2018).
- Krajner, Andrej. 2004. Korporativizem in socialno partnerstvo v Sloveniji – Ekonomsko-socialni svet in vloga Gospodarske zbornice v njem: diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Krajner-Andrej.PDF> (14.5.2018).
- Lukič, Goran in Urbanč, Marjan. 2010. Smernice za krepitev socialnega dialoga. Zveza svobodnih sindikatov. Dostopno prek: [https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/zsss\\_socialni\\_dialog.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/zsss_socialni_dialog.pdf) (1.3.2018).
- Markovič, Siniša. 2015. Krepitev socialnega dialoga v Republiki Sloveniji: magistrsko delo. Dostopno prek: <http://revis.openscience.si/Dokument.php?id=2449&lang=slv> (1.3.2018).
- MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/vodnik\\_po\\_pravicah\\_iz\\_delovnega\\_razmerja\\_1\\_del/#c18985](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/#c18985) (25.4.2018).
- Pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta. Ur. l. RS št. 1/17 (14.5.2018)
- Pravo in kadri. 2014. Kolektivna pogodba. Dostopno prek: <http://www.pravo-kadri.si/kolektivna-pogodba> (11.6.2018)
- Počivavšek, Jakob Krištof. 2017. Stanje, razvoj in aktualna vprašanja socialnega dialoga. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2706-1.pdf> (14.5.2018)
- Rus, Boštjan. 2011. Krepitev socialnega dialoga v Republiki Sloveniji: magistrska naloga. Dostopno prek: [ftp://www.ediplome.fm-kp.si/Rus\\_Bostjan\\_20110809.pdf](ftp://www.ediplome.fm-kp.si/Rus_Bostjan_20110809.pdf) (11.2.2018).
- Sindikat mladi plus. Sindikalni slovarček. Dostopno prek: <https://www.mladiplus.si/sindikalni-koticek/sindikalni-slovarcek/> [29.1.2018].
- Tomšič, Kaja. 2006. Sindikalno povezovanje v sistemu javnih uslužbencev: diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Tomsic-Kaja.PDF> (23.4.2018).
- Vedenik, Albina. 2016. Vloga sindikata pri kolektivnem dogovarjanju v javnem sektorju: magistrsko delo. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=105871> (8.6.2018).
- Vlada RS. 2005. Informacija o stanju pri delovanju ekonomsko – socialnega sveta in dosedanjem dogovarjanju socialnih partnerjev v Republiki Sloveniji. Dostopno prek: [www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/cns/doc/050415155619A\\_20sv13.doc](http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/cns/doc/050415155619A_20sv13.doc) (7.5.2018).
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoLP). Ur. l. RS št. 43/06 in 45/08 (8.6.2018)
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). Ur. l. RS št. 13/93 (14.5.2018)
- ZSSS. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2016. Kaj je sindikat. Dostopno prek: <http://zsss-sindikat.si/index.php/kaj-je-sindikat> (14.5.2018).