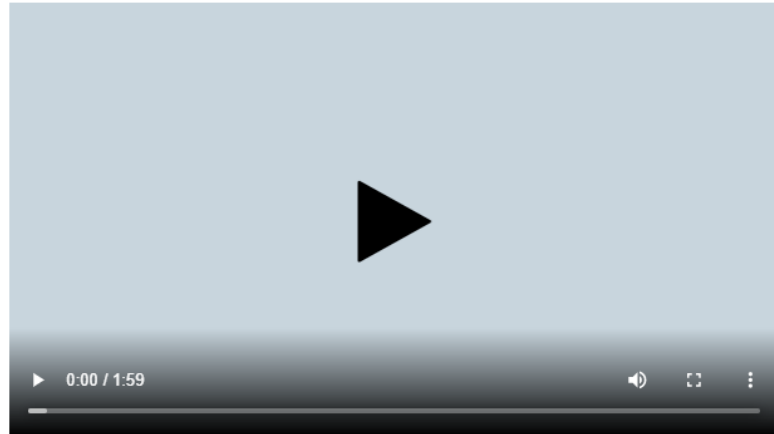


Socialni dialog

Socialni dialog so vse oblike **pogajanj, posvetovanj in izmenjave informacij** med predstavniki delojemalcev, delodajalcev in vlade o vprašanjih skupnega interesa v zvezi z gospodarsko in socialno politiko (ILO a).

Predmet socialnega dialoga so večinoma pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev, plače in plačilna politika, zaposlovanje, vse vrste socialnih zavarovanj, socialna rast, varnost zaposlenih ipd. (Lazar 2010, 13).

Lahko rečemo, da je socialni dialog proces stalnega sodelovanja med socialnimi partnerji, ki si prizadevajo doseči sporazum (UEAPME 2004, 3).



Oblike socialnega dialoga



Oblike socialnega dialoga med socialnimi partnerji obsegajo:

- **pogajanja** so najbolj pogosta oblika socialnega dialoga, kjer socialni partnerji med seboj sodelujejo v kolektivnih pogajanjih na vseh ravneh,
- pri **posvetovanju** gre za izmenjavo mnenj med socialnimi partnerji, kar lahko vodi v poglobljen dialog med njimi,
- **izmenjava informacij** je ena izmed najbolj osnovnih in nepogrešljivih elementov učinkovitega socialnega dialoga; sama izmenjava informacij ne pomeni razprave ali ukrepanja v zvezi z vprašanji, je pa kljub temu bistven del procesa socialnega dialoga (ILO b, 2).

Področja socialnega dialoga

Področja socialnega dialoga:

- **delovnopravna zakonodaja:** socialni sporazumi, kolektivne pogodbe, kjer se urejajo pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev,

- **ekonomska politika:** ugotavljanje dejanskega stanja in preučevanje ekonomskih kazalcev, kot so rast plač, rast in inflacije in poslovanje gospodarskih družb,

- **mirno reševanje sporov:** mediacija kot izvensodno reševanje spora in arbitraž, ki je alternativna oblika reševanja spora,



- **socialna politika, varnost in zdravje pri delu, trg dela:** vpliv na elemente socialne varnosti, ki dopolnjujejo socialno varnost v okviru delovnega razmerja,

- **izobraževanje:** poteka predvsem skozi sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij in vseživljenjskega učenja in je področje, kjer obstaja možnost za vodenje socialnega dialoga,

- **soupravljanje in udeležba zaposlenih pri dobičku** (Lukič in Urbanč 2010, 43-70).

Socialni dialog v teoriji in praksi

Cikel socialnega dialoga sestavljajo naslednji koraki: na podlagi rednih posvetovanj in pogajanj (1) dosežene sporazume preoblikujejo v akcijski program (2), ki ga je nato treba implementirati in izvajati (3). Zadnji korak je spremljanje in vrednotenje procesa (4), ki mu sledi nov cikel socialnega dialoga (Ishikawa 2003, v ILO 2013a, 91).

Da lahko dosežemo učinkovito posvetovanje tudi v **praksi** je nujno, da deležniki v okviru navedenih korakov socialnega dialoga razpolagajo z **jasnimi informacijami**, na podlagi katerih lahko pogajalci oblikujejo svoje argumente oziroma nasprotujejo argumentom drugih med pogajanja, kar krepi njihov položaj. Za uspeh socialnega dialoga je bistveno tudi **medsebojno zaupanje** in **spoštovanje** med socialnimi partnerji (Tax 2017, 7).



Vplivi učinkovitega socialnega dialoga

Uspešna struktura in procesi socialnega dialoga imajo velik potencial za:

- reševanje pomembnih gospodarskih in socialnih vprašanj,
- učinkovito reševanje gospodarskih kriz,
- spodbujanje dobrega upravljanja,
- povečanje gospodarskega in družbenega napredka (ILO c).

Obseg socialnega dialoga tako neposredno vpliva na socialni mir, stabilnost ter splošno upravljanje trga dela in gospodarstva kot celote (ILO c).



Dodatno branje: [Smernice za učinkovit socialni dialog](#)

Ali ste vedeli?



Sindikati lahko nasprotujejo odpovedi delavca, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z zakonom (3. odstavek 86. člena ZDR-1).

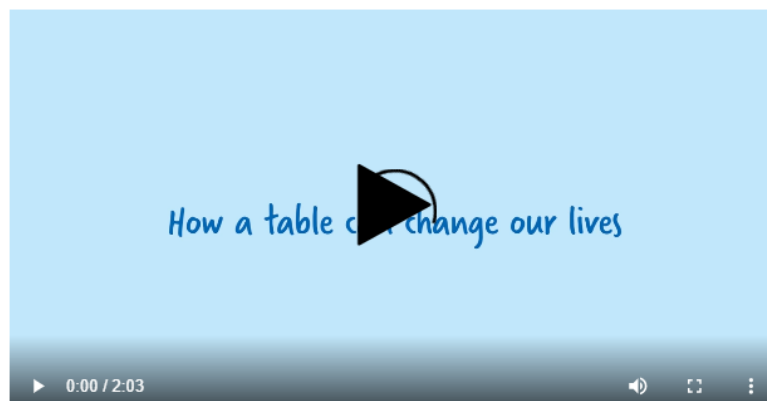
Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati **izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu** (2. odstavek 46. člena ZVZD-1).

Reprezentativni sindikat ima po Zakonu o javnih uslužbencih možnost podati **ponudbo za razveljavitev pogodbe o zaposlitvi**, če ugotovi, da uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto oziroma pred sklenitvijo ni bil izveden postopek javnega natečaja? (2. odstavek 76. člena ZJU).

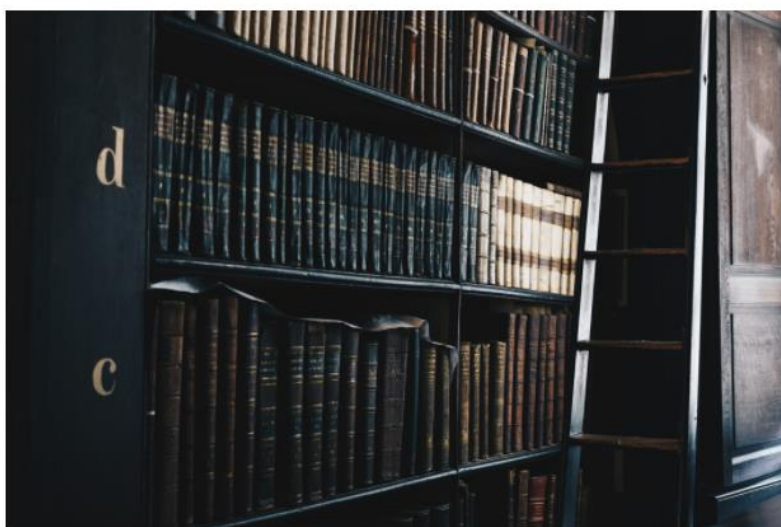
Kolektivno dogovarjanje

Kolektivno dogovarjanje je **proces pogajanj med predstavniki delodajalcev in delavcev** z namenom doseči **kolektivni sporazum**. 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).



Temeljna slovenska in EU zakonodaja, ki ureja področje kolektivnega dogovarjanja



Temeljna zakonodaja, ki ureja kolektivno dogovarjanje v Sloveniji:

- [Zakon o delovnih razmerjih](#),
- [Zakon o kolektivnih pogodbah](#).

Temeljna zakonodaja, ki ureja kolektivno dogovarjanje v EU:

- [Listina o temeljnih pravicah EU](#) (28. člen),
- [Konvencija MOD št. 98](#),
- [Evropska socialna lista](#) (6. člen),
- [Listina skupnosti o temeljnih pravicah delavcev](#),
- [Pogodba o delovanju EU](#) (154. in 155. člen).

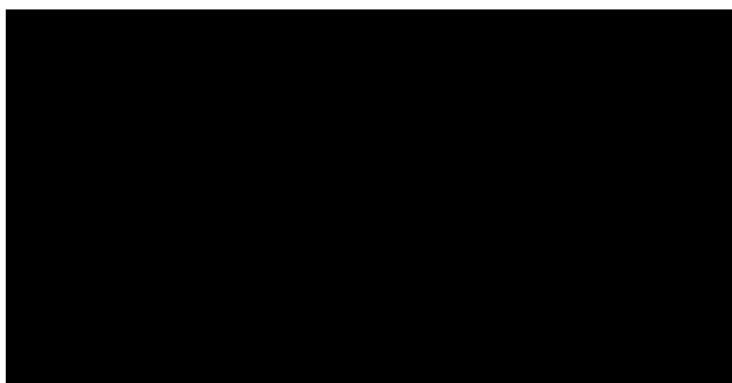
Potek kolektivnih pogajanj - priprave na pogajanja

Pogajanja so glavno sredstvo socialnega dialoga, kjer gre za iskanje soglasja med nasprotnimi interesi. Ključno je, da obe strani do določene mere popustita in se približata stični točki (ILO 2013b, 54).

Priprave na pogajanja so izjemno pomembna faza, saj slaba pripravljenost:

- podaljšuje celotna pogajanja,
- povečuje verjetnost nepotrebnega popuščanja,
- zmanjšuje verjetnost za doseg predvidenega cilja,
- povečuje verjetnost neprijetnosti in zapletenosti pogajanj ter oteženo iskanje rešitev (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 27).

Učinkovite priprave na pogajanja vključujejo:



Dodatno branje:

[Kolektivna pogajanja v Evropi v 21. stoletju](#)

[Vedno samo dobro pripravljeni na pogajanja](#)

Potek kolektivnih pogajanj - začetek pogajanj

Začetek pogajanj pomeni **ustvarjanje začetnega vtisa o pogajalcih**, ki je zelo pomemben za nadaljna pogajanja (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 29).

Funkcije argumentiranja začetne pozicije pri posamezni vsebinski enoti pogajanj:

- s **pripravami na pogajanja** lažje utemeljimo zahteve in pričakovanja ter se odločimo katere informacije uporabiti,
- z **dobrimi in natančnimi utemeljitvami** nasprotni stranki pokažemo našo pripravljenost na pogajanja,
- **argumentiranje** omogoča vpogled v razlike med zahtevami obeh strani,
- z dobro **začetno argumentacijo** lahko nasprotnika celo prepričamo, da sprejme naše stališče,
- pri **začetni argumentaciji** poudarjamo predvsem prednosti, ter na tem gradimo prepričljivost zahtev (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 29).



Oglejte si video:

[Kako prepričati z besedami?](#)

Dodatno branje:

[Učinkovito pogajanje](#)

Potek kolektivnih pogajanj - proces iskanja rešitev

Proces iskanja rešitev je faza med obrazložitvijo začetnih pozicij in doseženim sporazumom (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 29).

Napotki za učinkovito prepričevanje:

- aktivno poslušanje nasprotne strani, ki omogoča razumevanje stališč in vzpostavljanje dialoga,
- pozornost moramo usmeriti tudi na povedano med vrsticami,
- pomembna je naša govorica gibov, telesa, mimika obraza,
- razumeti moramo potrebe nasprotnika,

- naš govor naj bo kratek in učinkovit,
- v kolikor že pridobimo stališča nasprotne strani, le te že upoštevajmo pri oblikovanju nadaljnjih predlogov,
- pri predstavitvi zahtev moramo poudariti predvsem naše močne točke in informacije, ki podpirajo naša stališča,
- pomembno je, da tudi nasprotna stran razume, kaj želimo povedati (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 30-31).

Začetne zahteve naj bodo raje postavljene višje, da imamo več možnosti za popuščanje (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 32).



Potek kolektivnih pogajanj - sklenitev sporazuma in zaključek pogajanj

Pomemben pogoj za doseg sporazuma so **pogajanja usmerjena v konkretne interese in potrebe**, saj so le na ta način lahko koristna za obe strani (ILO 2013b, 54).

Pogajanja je najbolj zaključiti ko »sta obe stranki dosegli največ od tega, kar ocenjujeta, da je mogoče.« (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 32).

V sporazumu mora biti natančno določeno:

- vsebina,
- za koga sporazum velja,
- kdaj in pod katerimi pogoji začne veljati in kako dolgo bo veljaven,
- kaj je kdo dolžan narediti za uresničevanje dogovorjenega,
- kakšne so posledice neupoštevanja sporazuma
- določitev komisije, organa ali skupine za nadaljne razlage posameznih določil (Lukič in Urbanč, ur. 2010, 33).



Dodatno branje:

[Pogajanja z delodajalcem](#)

Oblike kolektivnih pogodb

Na področju kolektivnih pogodb je opazen **trend decentralizacije**:

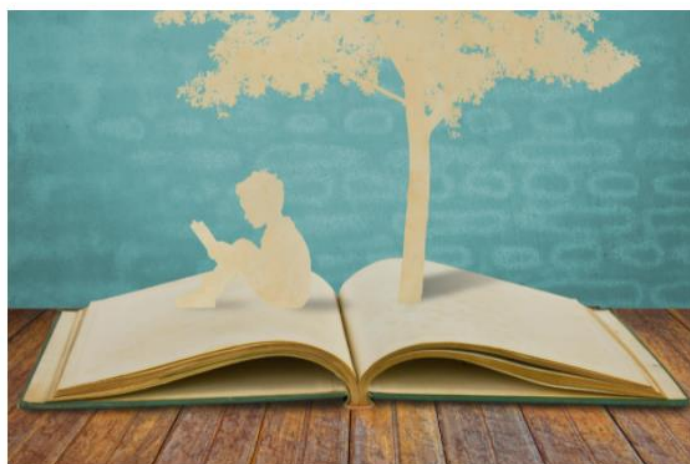
- **splošne** kolektivne pogodbe za celotno gospodarstvo nimamo že od leta 2006,
- imamo **panožne** kolektivne pogodbe,
- kaže se prehod na le še **podjetniške** kolektivne pogodbe (Košir 2018).

Slednje predstavljajo čedalje večje **tveganje za delavce**, zaradi različne moči sindikatov v posameznih podjetjih (Košir 2018).

Dobro dogovorjene kolektivne pogodbe morajo prinašati dolgoročno korist vsem stranem, kar pa je pogojevano s poznavanjem poslovanja in trendov (Košir 2018).



Bibliografija



Aškerc, Marko. 2010. Socialni dialog in javni uslužbenci: magistrsko delo. Dostopno prek: <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=96619&lang=slv> (28.2.2018).

ILO a. Social Dialogue and Tripartism. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--en/index.htm> (17. februar 2018)

--- b. Social dialogue: Finding a common voice. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf> (24. februar 2018)

--- c. Social Dialogue and Tripartism Unit (DIALOGUE): Mission and vision. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/lang--en/index.htm> (15. februar 2018)

--- 2013a. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO.

--- 2013b. Socialni dialog: Priročnik za izobraževanje v sindikalnih organizacijah. Turin: ILO.

Košir, Klemen. 2018. Kolektivne pogodbe: temelj socialne družbe ali relikv preteklosti? Dostopno prek: https://svetkapitala.delo.si/ikonomija/kolektivne-pogodbe-temeljsocialne-druzbe-ali-relikv-preteklosti-4933?meta_refresh=true (5.3.2018)

Lazar, Ivan. 2010. Socialni dialog v zasebnem varovanju ali legalni totalitarizem v demokratični družbi? diplomsko delo. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=17160> (12.2.2018).

Lukič, Goran in Marjan Urbanč, ur. 2010. Smernice za krepitev socialnega dialoga. Ljubljana: ZSSS.

Tax, Frieda. 2017. The value of Social dialogue. Netherlands: CNV Internacional.

UEAPME. 2004. Socialni dialog in zaposlovanje v EU: učno gradivo. Ljubljana. Dostopno prek: <http://www.ueapme.com/businesssupport%2011/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/SLSocial%20dialogue%20-%20tool%201.pdf> (19. februar 2018)

Vedenik, Albina. 2016. Vloga sindikata pri kolektivnem dogovarjanju v javnem sektorju: magistrsko delo. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=105871> (28.2.2018).