

PRIROČNIK ZA USPOSABLJANJE PROMOTORJEV SOCIALNEGA DIALOGA

Uredili: Goran Lukič, Marjan Urbanč

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije



Ljubljana, januar 2010

Projekt delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: Institucionalna in administrativna usposobljenost; prednostne usmeritve: Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga.

Projekt delno financira:

Nosilec projekta:



Avtorji:

Pavle Vrhovec, Marjan Urbanč, Lučka Böhm, Ladislav Rožič, Andrej Zorko, Srečko Vrečko, Avgušтина Arnuš, Tomaž Kšela, Milan Utroša, Staša Pernat Lesjak

Priročnik je izdan v okviru projekta »Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev«, ki ga finančno podpira Evropski socialni sklad.

Za točnost prispevkov v Priročniku odgovarjajo avtorji. Evropski socialni sklad ni odgovoren za njegovo vsebino.

©Avtorske pravice ima Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Kopiranje in razmnoževanje brez pisnega dovoljenja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je prepovedano.

Izdajatelj: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Za izdajatelja: Milan Utroša, sekretar ZSSS
Oblikovanje in tisk: grafex agencija | tiskarna
Naklada: 500 kos
Ljubljana, januar 2010

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304.42(035)

PRIROČNIK za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga. -
Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2010

ISBN 978-961-6708-07-4

249578496

KAZALO

1. O SOCIALNEM DIALOGU	5
1.1 DEFINICIJA.....	5
1.2 PODROČJA.....	5
1.3 VIDIKI SOCIALNEGA DIALOGA.....	5
EVROPSKI VIDIK: EVROPSKI SOCIALNI DIALOG	5
PRAVNI VIDIK SOCIALNEGA DIALOGA: PRAVICA DO ZDRUŽEVANJA OZIROMA PRAVICA DO KOLEKTIVNEGA POGAJANJA	7
RAZVOJNI VIDIK SOCIALNEGA DIALOGA: PRIMER SLOVENIJE	9
VIDIK DELODAJALCEV: ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE.....	12
MEDIJSKI VIDIK SOCIALNEGA DIALOGA: SOCIALNI DIALOG V MEDIJSKEM PROSTORU	13
2. PRIMERJALNA RAZISKAVA KAKOVOSTI SOCIALNEGA DIALOGA: SLOVENIJA, NEMČIJA, ŠVEDSKA ...	16
3. PROJEKT KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA Z ORGANIZACIJAMI SOCIALNIH PARTNERJEV	30
3.1 UVOD	30
3.2 CILJI PROJEKTA.....	30
3.3 AKTIVNOSTI PRI PROJEKTU	30
3.4 PRIČAKOVANI UČINKI PROJEKTA	31
4. O PROMOTORJIH SOCIALNEGA DIALOGA.....	32
4.1 KDO JE PROMOTOR SOCIALNEGA DIALOGA?.....	32
4.2 VLOGA PROMOTORJA SOCIALNEGA DIALOGA	32
4.3 NALOGE PROMOTORJA SOCIALNEGA DIALOGA.....	32
5. IZOBRAŽEVALNI MODULI.....	33
5.1 MODUL 1	33
PODROČJE: PRAVNO	33
PODROČJE: EKONOMSKO	42
PODROČJE: SOCIALNO	46
PODROČJE: VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU	49
PODROČJE: SOUPRAVLJANJE	52
PODROČJE: IZOBRAŽEVANJE.....	55
5.2 MODUL II	59
5.3 MODUL III.....	62
5.4 MODUL IV	73
5.5 MODUL V	85

UVODNE BESEDE

Ste se že kdaj vprašali, kaj pomeni biti promotor socialnega dialoga? Zagotovo ste prišli do spoznanja, da za to vlogo ni primeren vsakdo. Biti promotor socialnega dialoga namreč ne pomeni zgolj opravljanja dela, temveč dolgoročno poslanstvo, ki si se mu zavezal.

Priročnik pred vami torej razumite kot pripomoček pri učinkovitem opravljanju svojega poslanstva in kot delček v skupnem naboru znanja, ki ga moramo usvojiti pri svojem vsakodnevnem delu. Seveda pa je namen tega priročnika tudi razširitev smeri delovanja in navsezadnje obzorij vaših morebitnih interesov.

Upam, da vam bo priročnik koristil, da boste kar najuspešneje zastopali interese delavcev, ugledno sodelovali s svojimi nadrejenimi in stali v bran izbranim delavskim pravicam.

Staša Pernat Lesjak, vodja projekta

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Zagotovo se danes vsi strinjamo, da je socialni dialog pomemben, in to ne samo zaradi uravnoteženja na videz nasprotnih interesov države, kapitala in sindikatov ter doseganja socialnega miru, temveč tudi zato, da v teh težkih gospodarskih razmerah uskladimo svoje ukrepe za oživitev gospodarstva. Za premostitev krize in ublažitev gospodarskih in socialnih posledic za državljane je treba okrepiti socialni dialog. Ekonomski in socialni razvoj slovenske družbe morata biti ključna cilja vseh partnerjev in njihove promocije.

Vsi socialni partnerji si moramo prizadevati za stalno izobraževanje zaposlenih in brezposelnih, ki mora postati tako pravica kot dolžnost posameznika. Učinkoviteje je treba usklajevati politične ukrepe in interese posameznih partnerjev z ekonomskimi interesi, ki naj bi prinesli trajnostni razvoj celotni družbi. V politiko trga dela je treba vključiti prestrukturiranje gospodarstva in v tem procesu se moramo najti vsi partnerji v socialnem dialogu.

Gospodarska zbornica Slovenije je kot reprezentativni predstavnik delodajalcev konstruktiven partner v dialogu in sporazumevanju, ki ga vodimo v Ekonomsko-socialnem svetu. Prizadevamo si za pripravo novega socialnega sporazuma 2010–2013, ki bo med drugim določil temelje za tehnološki preboj in novo industrijsko politiko.

Irma Butina,

Gospodarska zbornica Slovenije

1. O SOCIALNEM DIALOGU

1.1 DEFINICIJA¹

Socialni dialog (ang. *social dialogue*) v EU je orodje za posvetovanje in pogajanje ter ima pomembno vlogo. Priznan je kot temeljni kamen demokracije.

Socialni dialog oz. socialno partnerstvo pomeni organizirano sodelovanje med predstavniki dela, kapitala in države, ki se kot nosilci primarno različnih interesov odrečejo delu svojih zahtev, ker želijo doseči skupni dogovor v korist širše družbene skupnosti. V tem primeru govorimo o tripartitnem socialnem dialogu, v katerem kot socialni partnerji sodelujejo sindikati in delodajalske organizacije ter

vlada kot predstavnik države. Dogovori so stičišče medsebojnega prizadevanja za uspešno uresničevanje skupnih ciljev. V sodobni družbi se socialno partnerstvo obravnava kot dobrina, ki koristi družbenemu razvoju in kakovosti življenja ljudi.

Za socialne partnerje in vlado je značilno, da je delovanje vsakega od njih najtesneje povezano s preostalima dvema, vsem pa so skupni družbeni cilji, ki se končno odražajo tudi kot učinek njihovega sodelovanja in soodvisnosti. Učinki so seveda posledica določenega bolj ali manj dolgotrajnega in ponekod tudi konfliktnega procesa dogovarjanj in pogajanj.

1.2 PODROČJA

Področja delovanja socialnega partnerstva vsebinsko obsegajo razmerja, ki zadevajo ekonomsko-socialne odnose med posameznimi partnerji ter njihove vplive na gospodarsko in socialno stabilnost države. Področja vključenosti so torej vsa področja, ki posegajo v pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, npr.: plače, zaposlovalna politika, delovne in življenjske razmere, pokojninski sistem, socialna politika, cene, tečajna politika, obrestne mere, konkurenčnost, razvoj, izobraževanje, proračun itd. Socialni dialog lahko poteka tudi na **bipartitni** ravni, med *sindikati* in *delodajalci*. V tem dialogu se usklajujejo predvsem vprašanja cene in delovnih razmer ter obseg in način uresničevanja pravic iz delovnega razmerja.

Socialni dialog lahko poteka tudi na bipartitni ravni, med *sindikati* (ang. *trade unions*) in *delodajalci* (ang. *employers*).

1.3 VIDIKI SOCIALNEGA DIALOGA

EVROPSKI VIDIK: EVROPSKI SOCIALNI DIALOG

Evropske države so spoznale, da je za boljši in hitrejši gospodarski razvoj ter večjo socialno kohezijo pomembno upoštevati različne interese in oblikovati čim širše razvojno soglasje. Kot posledica tega je nastal evropski socialni dialog, ki vključuje delodajalce in delojemalce iz vse EU. Dialog med njimi se je sčasoma vedno bolj razvijal in EU je postopoma razvila mehanizme in pravila za utrditev vloge socialnih partnerjev v vsakdanjem življenju.

¹ Besedilo Definicije in področja pripravil: Milan Utroša, sekretar ZSSS.

Socialni dialog v EU je orodje za posvetovanje (*ang. consultation*) in pogajanje (*ang. negotiation/bargaining*) ter ima pomembno vlogo. Priznan je kot temeljni kamen demokracije. Dialog med socialnimi partnerji je desetletja pridobil vedno večjo pomembnost v EU, saj je ta s pogodbami o ustanovitvi Evropske skupnosti osnovala nova pravila in mehanizme za utrditev vloge socialnih partnerjev v vsakdanjem življenju (Utroša, 2009).

Pri tem je treba omeniti tudi odnos socialnega dialoga do **Evropskega socialnega modela** (ESM). ESM je osnovna determinanta socialnega in ekonomskega razvoja Zahodne Evrope po drugi svetovni vojni. Moramo se zavedati, da ne obstaja enoten ESM, vendar pa se po drugi strani vsi nacionalni modeli kljub razlikovanju navezujejo na koncept »socialne države«. Eden izmed glavnih principov ESM je ta, da je socialna politika družbeni blažilec ekonomskih sprememb oziroma da ni protislovja med ekonomsko konkurenčnostjo in socialno kohezijo. Socialni dialog igra izredno pomembno vlogo pri ESM, saj je poleg ekonomske učinkovitosti in socialne zaščite in dostopa do izobraževanja eden izmed treh temeljev ESM.²

Nosilci socialnega dialoga na evropski ravni so na delojemalski strani **Evropska konfederacija sindikatov** (EKS oz. *ETUC: European Trade Union Confederation*), ustanovljena leta 1973, ki združuje 82 organizacij članic iz 36 držav in zastopa interese 60 milijonov delavcev. EKS ima 12 industrijskih federacij. Vanjo sta vključena tudi EUROCADRES, ki zastopa interese profesionalnega in strokovnega osebja, in FERPA, ki zastopa interese upokojenih in starejših.

Delodajalsko stran na evropski ravni zastopajo organizacije **BUSINESSEUROPE – The Confederation of European Business** (Konfederacija evropskega podjetništva), **UEAPME – European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises** (Evropska zveza obrti ter malih in srednje velikih podjetij) in **CEEP – European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises with General Economic Interest** (Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu).

Slika 1: Razvoj evropskega socialnega dialoga

KDAJ	KAJ
1952	Pariška pogodba (ECSC)
1958	Rimska pogodba (EEC)
1972	Omemba socialne dimenzije integracije (srečanje v Parizu)
1985	Neformalno srečanje med ETUC, UNICE in CEEP v kraju Val Duchesse – začetek bipartitnega socialnega dialoga
1986	Enotni evropski akt
1991	Socialni sporazum (kot dodatek Maastrichtski pogodbi)
1997	Amsterdamska pogodba (138. in 139. člen TEC)
2000	Evropska listina o osnovnih pravicah
2002–	Socialni partnerji na evropski ravni utrdijo svojo avtonomnost in sprejmejo delovne programe za socialni dialog (2003–2005; 2006–2008; 2009–2010)
2007	Lizbonska pogodba (nedokončana)

² Definicija je povzeta po barcelonskem srečanju Evropskega sveta leta 2002.

PRAVNI VIDIK SOCIALNEGA DIALOGA: PRAVICA DO ZDRUŽEVANJA OZIROMA PRAVICA DO KOLEKTIVNEGA POGAJANJA

Pravica do združevanja (*ang. freedom of association*) in pravica do kolektivnega pogajanja (*ang. right to collective bargaining*) sta **temeljni pravici in splošno načelo v vseh najpomembnejših dokumentih o človekovih pravicah**. To lahko ugotovimo in si preberemo v vrsti tako mednarodnih kot domačih pravno zavezujočih dokumentov.

Slika 2: Mednarodna institucionalna opredelitev pravice do združevanja in kolektivnega pogajanja

RAVEN	DOKUMENT	ČLEN
Organizacija Združenih narodov (ang. United Nations)	<u>Splošna deklaracija človekovih pravic</u> Sprejela in razglasila jo je Generalna skupščina Združenih narodov 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III). <i>(ang. Universal Declaration of Human Rights)</i>	<u>23. člen:</u> 4. Vsakdo ima pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov.
	<u>Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah</u> Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI). <i>(ang. International Pact of Civil and Political Rights)</i>	<u>22. člen:</u> 1. Vsakdo ima pravico do svobodnega združevanja z drugimi, vključno s pravico ustanavljati sindikate in se jim pridružiti za zavarovanje svojih interesov.
	<u>Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah</u> Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI). <i>(ang. International Pact on Economic, Social and Cultural Rights)</i>	<u>8. člen:</u> Države pogodbenice tega pakta se zavezujejo, da bodo zagotovile: a) vsakomur pravico, da skupaj z drugimi ustanavlja sindikate in se po svoji izbiri vanje včlani, za zaščito in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov, z edinim pogojem, da mora pravila določiti prizadeta organizacija (...).
Mednarodna organizacija dela (ang. International Labour Organization)	<u>Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic, 1948</u> <i>(ang. ILO Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention)</i>	Delavcem in delodajalcem zagotavlja, da lahko brez predhodne odobritve ustanavljajo organizacije in se po svoji izbiri vanje vključujejo; organizacijska in akcijska svoboda; varstvo v razmerju do države (Korpič-Horvat)
	<u>Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949</u> <i>(ang. ILO Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining)</i>	Zagotavlja varstvo delavcev pred diskriminacijo pri zaposlovanju zaradi uresničevanja sindikalne svobode; prepoveduje medsebojno vmešavanje delavskih in delodajalskih organizacij; spodbuja razvoj kolektivnega dogovarjanja (Korpič-Horvat)

	<p><u>Konvencija MOD št. 154 o pospeševanju kolektivnih pogajanj, 1981</u></p> <p>(ang. C154 Collective Bargaining Convention)</p>	<p>Njen namen je spodbuditi nadaljnje ukrepe držav članic za čim širšo uveljavitev načel o pravicah organiziranja in kolektivnega pogajanja (Zakon o ratifikaciji konvencije št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanj).</p>
	<p>Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/1999 (10. 4. 1999) – MP, št. 7/99)</p> <p>(ang. European Social Charter)</p>	<p><u>5. člen:</u> Da bi zagotavljal ali uveljavljale svobodo delavcev in delodajalcev do ustanavljanja lokalnih, državnih ali mednarodnih organizacij za varstvo njihovih ekonomskih in socialnih interesov ter do vključevanja v te organizacije, se pogodbenice zavezujejo, da njihova notranja zakonodaja ne bo taka, da bi omejevala to svobodo, prav tako pa ne sme biti uporabljena tako, da bi to omogočala.</p>
<p>Svet Evrope (ang. Council of Europe)</p>	<p>Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS (13. 6. 1994) – MP, št. 7-41/1994 (RS 33/1994))</p> <p>(ang. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)</p> <p>Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev</p> <p>(ang. community charter of the fundamental social rights of workers)</p>	<p><u>11. člen:</u> Vsakdo ima pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese (...).</p> <p><u>Posebno poglavje, namenjeno pravici do pogajanja in kolektivnega združevanja, ki vključuje člene od 11. do 14.</u></p>
<p>Evropska unija (ang. European Union)</p>	<p>Prečiščeni različici Pogodbe o Evropski Uniji in Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti Uradni list C 321E z dne 29. decembra 2006</p> <p>(ang. Treaty on European Union and Treaty establishing European Community)</p>	<p>Pogodba o evropski uniji v svojem 6. členu zagotavlja spoštovanje temeljnih svoboščin, kakor so zapisane v evropski konvenciji za zaščito človekovih pravic in temeljnih svoboščin.</p> <p>Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti Naslov XI: Socialna politika, izobraževanje, poklicno usposabljanje in mladina poglavje 1 socialne določbe</p> <p><u>členi od 136 do 140</u> Primer: <u>138. člen</u> Naloga Komisije je spodbujati posvetovanja med socialnimi partnerji na ravni Skupnosti in zato sprejme vse ustrezne ukrepe za olajšanje njihovega dialoga, pri čemer partnerjem zagotovi uravnoteženo podporo. 2. V ta namen se Komisija pred predložitvijo predlogov na področju socialne politike posvetuje s socialnimi partnerji o možni usmeritvi ukrepov Skupnosti. 3. Če po teh posvetovanjih Komisija oceni, da so ukrepi Skupnosti priporočljivi, se s socialnimi partnerji posvetuje o vsebini predvidenega predloga. Socialni</p>

		<p>partnerji predložijo Komisiji mnenje ali, kadar je to primerno, priporočilo.</p> <p>4. Pri teh posvetovanjih lahko socialni partnerji obvestijo Komisijo, da želijo začeti postopek, predviden v členu 139. Postopek ne sme trajati več kakor devet mesecev, razen če se zadevni socialni partnerji in Komisija skupaj ne odločijo za podaljšanje.</p> <p><u>139. člen</u></p> <p>1. Če socialni partnerji tako želijo, lahko dialog med njimi na ravni Skupnosti privede do pogodbenih razmerij, tudi sporazumov.</p> <p>2. Sporazumi, sklenjeni na ravni Skupnosti, se izvajajo bodisi v skladu s postopki in prakso socialnih partnerjev in držav članic ali v zadevah iz člena 137 na skupno zahtevo podpisnic s sklepom Sveta, sprejetim na predlog Komisije.</p> <p>Svet odloča s kvalificirano večino, kadar zadevni sporazum vsebuje eno ali več določb, ki se nanašajo na področja iz člena 137(3), pa s soglasjem.</p>
	<p>Listina o temeljnih pravicah EU (2000)</p> <p><i>(Ang. Charter of Fundamental Rights of the European Union)</i></p>	<p><u>12. člen, prvi odstavek:</u></p> <p>Vsak posameznik ima pravico do mirnega zbiranja in svobodnega združevanja na vseh ravneh, zlasti na političnem, sindikalnem in civilnem; to vključuje tudi pravico, da lahko vsakdo skupaj z drugimi ustanovi sindikate in se jim pridruži, da bi zaščitil svoje interese.</p> <p><u>28. člen</u></p> <p>Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Skupnosti in nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se o kolektivnih pogodbah in jih sklepati na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko.</p>
Slovenija	Ustava RS (UL RS št. 33/1991)	<p><u>76. člen</u></p> <p>Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno.</p>

RAZVOJNI VIDIK SOCIALNEGA DIALOGA: PRIMER SLOVENIJE³

Že od začetka šestdesetih let prejšnjega stoletja se je na Slovenskem razvijala zavest o socialnem partnerstvu. Prepoznavno obliko je to partnerstvo dobilo v sedemdesetih letih z uvedbo samoupravljanja, v katerem pa so bile vloge med nosilci izbrisane.

V poznih osemdesetih letih prejšnjega stoletja je prehod na tržno gospodarstvo zahteval tudi spremembo dotodanjih pravnih podlag z namenom, da bi se vzpostavil moderni socialni dialog, ki bi temeljil na enakopravnosti socialnih partnerjev. Z **Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja**, sprejetim leta 1989, je bilo kolektivno pogajanje uvedeno kot temeljni način urejanja odnosov med delavci in delodajalci. Z nadaljnjim razvijanjem teh odnosov je bilo leta 1990 v tem zakonu določeno, da morajo biti individualne pravice urejene s kolektivnimi pogodbami, v zakonu pa so bile opredeljene tudi različne komponente kolektivnih pogodb. To je bil nedvomno uspeh Zveze

³ Pripravi: Pavle Vrhovec, izvršni sekretar ZSSS za mednarodno področje in stike z javnostmi.

svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), ki je v svojem programu, sprejetem na prvem kongresu aprila 1990, zahtevala, da je treba v Sloveniji z zakonodajo vzpostaviti pogajalska razmerja med sindikati, vlado in delodajalskimi organizacijami, kot pogoj za delovanje socialne države.

Po vzpostavitvi strankarske demokracije sindikati in Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) niso mogli priznati vlade kot partnerja v pogajanjih, ker še ni bila dovolj trdna. So pa v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije na podlagi **Resolucije o kolektivnem pogajanju**, sprejete na prvem kongresu ZSSS, začeli pripravljati besedilo prve kolektivne pogodbe na državni ravni. Z vzpostavitvijo dvostranskega socialnega dialoga med Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in Gospodarsko zbornico Slovenije sta socialna partnerja 27. junija 1990 po treh mesecih težkih pogajanj podpisala **Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo**, ki je pomenila most med vedno bolj neustrezno veljavno delovnopravno zakonodajo in delovnimi razmerji v praksi pa tudi drugimi zakoni.

Poskus vzpostavitve tristranskega socialnega dialoga se je prav tako začel leta 1990, ko je bil na ministrstvu za delo kmalu po izvolitvi nove vlade na prvih strankarskih volitvah ustanovljen **Svet za zaposlovanje**. V njem so bili predstavniki ministrstva za delo, gospodarske zbornice in sindikatov, vendar se tedanja vlada za njihove sklepe ni menila in sveta ni upoštevala.

Konec leta 1991 je vlada zaradi pritiskov sindikatov v Programu gospodarske in socialne politike predlagala reprezentativnim sindikatom in Gospodarski zbornici Slovenije sklenitev posebnega **sporazuma o socialnem partnerstvu**. Še isto leto je ministrstvo za delo pripravilo prvi predlog dogovora o temeljnih vprašanih zagotavljanja socialne stabilnosti. Julija 1992 je nova vlada sprejela izhodišča za sporazum o zagotavljanju socialne stabilnosti in jih skupaj z osnutkom sporazuma poslala socialnim partnerjem.

Razprave o sporazumu so potekale do začetka leta 1994, ko je postalo jasno, da ga zaradi različnega položaja posameznih panog ne bo mogoče skleniti. Kljub temu so pogajalci sklenili, da je treba sprejeti poseben del socialnega sporazuma, imenovan **dogovor o plačni politiki v gospodarstvu** v letu 1994. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je kot pogoj za podpis tega dogovora postavljala takojšnjo ustanovitev **tristranskega ekonomskega in socialnega sveta**. Zato je bila v dogovor vnesena posebna točka o ustanovitvi tega sveta. Dogovor o plačni politiki je bil podpisan **25. aprila 1994**, prva seja Ekonomskega in socialnega sveta pa je bila **1. junija 1994**.

Slika 3: Determinante socialnih sporazumov v različnih obdobjih (Stanojevič, 2009)

OBDOBJE	IME	ZNAČILNOST
1988–1992	Prelom	<p>Oblikovanje nacionalne države (temeljna družbena pogodba)</p> <p><u>Ekonomske razmere:</u> <i>Transformacijska depresija / Naglo krčenje notranjega trga – boj za preživetje izvoznega sektorja / Ekstremno visoka inflacija; vpeljava tolarja / Rastoča brezposelnost in socialno nezadovoljstvo / Ni bilo večjih težav z deficitom in zunanjim dolgom</i></p> <p><u>Politične institucije:</u> <i>'Stare' in nove politične stranke: razcepi, polarizacija in nacionalna integracija (oblikovanje nacionalne države) / Proporcionalni volilni sistem; prve parlamentarne volitve in Demosova vlada (1990–1992) / 1992: tehnična vlada</i></p> <p><u>Institucionalno/organizacijski predpogoji:</u> <i>'Stari' vs. novi sindikati; visoka stopnja sindikaliziranosti / Splošna</i></p>

		opozorilna stavka 1992 (mobilizacijska moč ZSSS; od tedaj ta sindikat dominira na sindikalnem prizorišču) / <i>Vpliv GZS in izvoznega sektorja gospodarstva</i>
1992– 1996	Stabilizacija in rast	
	1994, 1995, 1996	Veriga treh enoletnih sporazumov
		<p>Ekonomske razmere: <i>Prvi znaki gospodarskega okrevanja (1993) / Še zmeraj visoka inflacija (32 % leta 1993) / Stopnja brezposelnosti 9 % (standard MOD)</i></p> <p>Politične institucije: <i>Tehnična vlada v letu 1992, potem ob koncu 1992 predčasne volitve / Oblikovanje velike (v osnovi levosredinske) koalicije (LDS, SKD, ZLSD in SDS): notranje napetosti in prva večja kriza leta 1994</i></p>
1996– (2004) –2007	Evropeizacija	
	1997– 1998:	Unilateralna vladna intervencija
	1999– 2002	Letni dogovori o plačnih politikah
	2003– 2005	Socialni sporazum
		<p>Perioda 1996–2000</p> <p>Ekonomske razmere: <i>Gospodarska rast / Inflacija znižana pod 10 % / Zmanjševanje (stopnje) brezposelnosti</i></p> <p>Politične institucije: <i>Oblikovanje ozke (levo)sredinske koalicije LDS-SLS</i></p> <p>Institucionalno/organizacijski predpogoji: <i>Robustni sindikati / Močna GZS in pojavljanje konkurence med delodajalskimi združenji / Stabilizacija/institucionalizacija Ekonomsko-socialnega sveta (ESS) / Formalni konec privatizacije, sprožene leta 1992: oblikovanje 'začasnega' ravnovesja državno-menedžerskega kapitalizma / Sprejetje zmerne pokojninske reforme (2000)</i></p> <p>Perioda 2000–2004</p> <p>Ekonomske razmere: <i>Gospodarska rast / Inflacija pod 10 % / Zniževanje stopnje brezposelnosti</i></p> <p>Politične institucije: <i>Široka (LDS) levo-sredinska koalicija / Konsenz o ciljih EU in EMU</i></p> <p>Institucionalno/organizacijski predpogoji: <i>Sindikati: prevlada ZSSS, ni (vidnih) napetosti / Novi zakon o delovnih razmerjih / ESS je široko priznana in vplivna institucija</i></p>
2007–	Obdobje po uvedbi evra	
	2007– 2009	Socialni sporazum
		<p>Ekonomske razmere: <i>Visoka stopnja gospodarske rasti, potem izbruh svetovne gospodarske krize / Pred uvedbo evra je inflacija uspešno 'obvladana/potlačena', potem začne naglo naraščati in nazadnje (kontekst krize) 'izgine' / Stopnja brezposelnosti sorazmerno nizka, v zadnjem obdobju spet narašča</i></p> <p>Politične institucije: <i>Velika sprememba v letu 2004: oblikovanje desnosredinske (SDS) koalicije / Konsenz glede zadnje faze vključevanja v evro območje / Serije ostavk ministrov (za reforme, delo, znanost, zdravje) / Volitve 2008: zmaga leve sredine</i></p> <p>Institucionalno/organizacijski predpogoji: <i>Po volitvah 2004 desnosredinska vlada napove radikalne neoliberalne reforme (enotna davčna stopnja) / Množični sindikalni upor – november 2005; vlada začne izgubljati podporo javnosti /</i></p>

			Oblikovanje konfederacije sindikatov javnega sektorja (KSJS) / Zakon o GZS – ukinitvev obveznega članstva. Socialni sporazum 2007–2009
--	--	--	--

VIDIK DELODAJALCEV: ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE⁴

Socialni dialog v Evropi

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je polnopravni član evropske delodajalske organizacije BUSINESSEUROPE in ima stalno predstavništvo v Bruslju. Prioritete BUSINESSEUROPE so:

- implementacija reform za stabilno rast in delovna mesta,
- uveljavitev evropskega trga in spodbujanje učinkovitega delovanja EU,
- globalizacija in boj proti vsem vrstam protekcionizma,
- promocija varnega, konkurenčnega in okolju prijaznega energijskega sistema,
- reforma evropskega socialnega sistema v okviru prilagajanja globalnim izzivom,
- spodbujanje razprave o varni prožnosti za več delovnih mest in boljša delovna mesta,
- prilagajanje socialnih sistemov na izzive staranja delovne sile.

Pri tem ZDS omenja tudi reformo evropskega socialnega sistema v okviru prilagajanja globalnim izzivom s spodbujanjem razprave o varni prožnosti za več delovnih mest in boljša delovna mesta ter prilagajanjem socialnih sistemov na izzive staranja delovne sile.

Slika 4: Tripartitni in bipartitni socialni dialog v Sloveniji

Tripartitni socialni dialog

Ekonomsko-socialni svet
 Ekonomsko-socialni sporazumi: 1995, 1996, 2003–2005, 2007–2009
 Dogovori o plačni politiki (do 2005)



Bipartitni socialni dialog

Splošne kolektivne pogodbe za zasebni sektor v letih 1990, 1993, 1997, 2000
 2006: prva kolektivna pogodba za zasebni sektor, ki izključuje druge panožne kolektivne pogodbe
 Panožne kolektivne pogodbe
 Kolektivno pogajanje na ravni podjetij



Vir: ZDS, 2009

⁴ Pripravi: Jože Smole, generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije.

Cilji in aktivnosti delodajalcev (pogled ZDS):

- stabilna gospodarska rast (zdaj nov cilj: izhod iz gospodarske krize, omogočiti ponovno rast),
- ohranjanje cenovne stabilnosti,
- vzpostavitev in zagotovitev varne prožnosti na trgu dela,
- primerna plačna politika in razbremenitev stroška dela,
- dolgoročno vzdržne javne finance,
- vzdržnost pokojninske in zdravstvene blagajne,
- znanje in inovativnost kot temelj razvoja,
- energetska učinkovitost – priložnost!

MEDIJSKI VIDIK SOCIALNEGA DIALOGA: SOCIALNI DIALOG V MEDIJSKEM PROSTORU

Socialni dialog ne sme živeti zgolj v svojih institucionalnih okvirjih, temveč mora biti viden tudi širši javnosti. Da se to zgodi, tako in drugače poskrbi medijski prostor.

Po besedah **Frančka Kavčiča**, novinarja Delavske enotnosti, glasila Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je informiranje javnosti o delu Ekonomsko-socialnega sveta (ESS) bilo dokaj dobro, saj »smo s sej poročali predstavniki skoraj vseh osrednjih medijev«. Tega sicer ni nihče temeljito analiziral, Kavčič pa je ob pripravi kronologije prvih deset let dela ESS zgolj v Delovi dokumentaciji našel več sto poročil, člankov in tudi komentarjev. V njegovem poročilu lahko beremo: »Informiranje o socialnem dialogu, ki poteka v tem osrednjem organu socialnega partnerstva, je bilo kar dobro. O drugih oblikah socialnega dialoga, ki poteka v dejavnostih, podjetjih in tudi regijah, je to težko trditi. Marsikdaj ta dialog poteka med pogajalskimi skupinami, ki vedno zasedajo za čvrsto zaprtimi vrati. Veliki večini prebivalstva in tudi delavstva je verjetno bolj tuje kot domače. Tudi udeleženci imajo o njem različna mnenja. Bolj ga cenijo zlasti predstavniki nekaterih sindikatov in delodajalskih organizacij, ki nimajo druge možnosti javno izraziti svojih stališč in predlogov. Za marsikaterega oblastnika pa lahko rečemo, da mu je ta oblika dialoga odveč, kar dokazujejo tudi bolj prazna mesta v veliki dvorani na Gregorčičevi, namenjena predstavnikom vlade. Za nas, poklicne opazovalce, bi lahko rekli, da sem kritičen do tega, da se obravnava socialnih sporazumov konča z njihovim podpisom – o tem, kaj je bilo uresničeno, pa se praviloma ne govori.« (Kavčič, 2009)

Damijan Toplak, novinar gospodarske redakcije Večera, medtem opozarja na omejene možnosti, ki jih ima socialni dialog kot vsebina v medijskem prostoru. Po njegovih besedah na medijski prostor namreč vpliva kar nekaj med seboj povezanih spremenljivk: »Zasebno lastništvo, recimo, praviloma pomeni poudarek na lahkotnejših vsebinah in »instant« informativnih programih; čas finančne krize pomeni upad oglaševalskih prihodkov oziroma naklade (dnevni časopisi), kar vodi v dodaten pritisk na zaposlene v medijih, saj imajo lastniki veliko večino medijev, z izjemo javne RTV, za ustvarjanje dobička oziroma za vpliv na javno mnenje in posredno kasnejše kapitaliziranje tega; padanje prihodkov medijev vodi v politiko »več za manj«, torej mora manj novinarjev sproducirati več objav, to pa vodi tudi v upad raziskovalnega novinarstva in v površinsko in epizodno spremljanje večine dogodkov. Tako se v imenu hitrosti novinarji zelo naslanjajo na uradne vire (tiskovne konference, sporočila za javnost)« (Toplak, 2009).

O socialnem dialogu se v slovenskih medijih piše (pre)malo.

O socialnem dialogu se po Toplakovem mnenju v slovenskih medijih piše (pre)malo. Največkrat v zvezi s pogajanjem o višjih plačah ter kakšno spremembo delovnopravne in z njo povezane zakonodaje. O primerjavah socialnega dialoga v tujini, pomanjkanju specializiranih novinarjev, pa skorajda nič. Tu

po Toplaku določeno odgovornost nosijo tudi predstavniki, ki razen določenih tiskovnih konferenc pripravljajo premalo aktivnosti ozaveščanja javnosti. Dolgo časa se je govorilo in nato zakonsko sprejelo, da so lahko tudi zaposleni udeleženi pri dobičku – pa je to zaživel v praksi ali bo zdaj kriza izgovor tudi za to? Delodajalci, pa tudi država, ki je prav tako delodajalka, nimajo pretiranega interesa, da bi se govorilo in pisalo o socialnem dialogu, pri sindikatih pa bi že zavoljo njihovega članstva moral biti interes drugačen. Morali pa bi tudi izkoristiti, da je javnost med socialnimi partnerji bolj naklonjena ravno delavcem oziroma sindikatom kot njihovim predstavnikom. (Toplak, 2009)

Kaj pa lahko medtem storijo za promocijo socialnega dialoga sami mediji (socialnih partnerjev)?
Tomaž Kšela, novinar Delavske enotnosti, nam za začetek postavi naslednjo sliko dojemanja socialnega dialoga v Sloveniji:

Slika 5: Kako se razume socialni dialog? (Kšela, 2009)

KDO	KAKO VIDIJO SOCIALNI DIALOG
Delodajalci	v njem še prevečkrat vidijo samo sredstvo za uveljavljanje svojih interesov
Vlada	marsikdaj v njem vidi samo možnost za komuniciranje s socialnimi partnerji, odločitve pa še vedno prevečkrat sprejema sama, brez predhodnega dogovora z njimi
Delavci	v njem velikokrat vidijo samo sredstvo za razvodenitev svojih zahtev in za sklepanje škodljivih kompromisov
Mediji	redko pišejo o socialnem dialogu, nanj se spomnijo praviloma samo ob večjih socialnih konfliktih

Po Kšeli lahko mediji socialnih partnerjev bolj sledijo aktivnostim socialnih partnerjev pri razvijanju socialnega dialoga ter ga afirmirajo in promovirajo. Za spremembo odnosa do socialnega dialoga pa so bistvene aktivnosti na ravni medosebnega komuniciranja: izjemno pomembno je delo promotorjev socialnega dialoga in vseh socialnih partnerjev, od sindikata do zbornice in združenja delodajalcev. Socialni dialog bi morali bolj promovirati tudi politiki v svojem vsakodnevnem delovanju. Socialni dialog je torej mogoče hitreje razvijati s pogovori, predavanji, sestanki, javnimi tribunami in še zlasti s primeri dobre prakse ob močni podpori medijev socialnih partnerjev, množičnih medijev in spletnih strani. (Kšela, 2009)

Ko je govor o promociji socialnega dialoga in smernicah tega dialoga za prihodnost, nam **Mojca Matoz**, urednica Delavske enotnosti, ponuja naslednje predloge:

Slika 6: Predlog smernic za promocijo socialnega dialoga

SPLOŠNA RAVEN
Socialni dialog je treba narediti atraktiven tudi takrat, ko ni ekscesen – dobro je včasih že to, če dialog teče gladko, po ustaljenih tirnicah – kako to servirati?
Novinarjem je treba pomagati iz negotovih oblik zaposlitve, jih s tem narediti bolj neodvisne, razmišljajoče s svojo glavo.
Novinarje je treba opremiti z znanjem o socialnem dialogu – nekaj podobnega počne Evropska konfederacija sindikatov v »skupini za informiranje«. V ta namen bi lahko socialni partnerji organizirali strokovna posvetovanja, okrogle mize ipd. za novinarje o posameznih aktualnih temah (npr. o zdravstvu, pokojninah, soupravljanju, delovnem času, pogajanjih, ...).
SPECIALIZIRANA RAVEN; PRIMER DELAVSKE ENOTNOSTI (DE)
Izobraziti vsaj sindikalne zaupnike, ne dvomim, da tudi nekatere delodajalce za razumevanje strokovnega izrazoslovja (bralna pismenost je v Sloveniji med najnižjimi v EU!).
Uporabiti vse kanale pridobivanja informacij (vloga promotorjev socialnega dialoga, vzpostavitev mreže poverjenikov za informiranje po podjetjih, območjih).
Povezati glasila in specializirane publikacije socialnih partnerjev – izziv: promocija socialnega dialoga kot takega ne bi smel biti problem, večji bo verjetno interpretacija dosežkov socialnega dialoga.
Posodobitev, prenos vsebin na internet (zadržek: industrijski delavci, ki so velik del članstva v ZSSS, praviloma nimajo dostopa do teh medijev – raziskati!) – razmisliti o novih medijih, npr. internetni televiziji (ta je v nekaterih evropskih sindikatih že nekaj časa uspešna praksa).
Dodatni izziv (pa tudi pridobitev pomena?) je poročanje o socialnem dialogu zunaj nacionalnih okvirjev, to pomeni tudi povezovanje z glasili in specializiranimi mediji ter novinarji po EU in po svetu.
Za vse to potrebujemo v glasilih (beri DE) ustrezno kadrovske zasedbo in pomoč sindikalnih (delodajalci pač svojih) strokovnjakov.

2. PRIMERJALNA RAZISKAVA KAKOVOSTI SOCIALNEGA DIALOGA: SLOVENIJA, NEMČIJA, ŠVEDSKA

Primerjalna analiza o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem

mag. Romana Zidar, dr. Bojana Mesec⁵

Povzetek:

Primerjalna analiza je na podlagi primerjav med Slovenijo, Nemčijo in Švedsko ugotavljala, kakšni so rezultati primerjave kazalnikov kvalitete socialnega dialoga in kako lahko iz pridobljenih podatkov oblikujemo bolj kvalitetno prakso socialnega dialoga v Sloveniji. Primerjalna študija je deskriptivna, izvedena na podlagi sekundarne kvalitativne analize referenčne literature, zakonodaje in referenčnih raziskav posameznih držav zajetih v študijo in je zajemala analizo 27 kazalnikov, ki se vežejo na štiri dimenzije socialnega dialoga, kot je kontekst socialnega dialoga, akterji socialnega dialoga, procesi v socialnem dialogu in izidi socialnega dialoga. Obstoječim dimenzijam je bila dodana dimenzija, ki se veže na vlogo socialnih partnerjev in socialnega dialoga v nacionalne strategije preseganja ekonomske in gospodarske krize, ki smo jo raziskovali skozi 4 kazalnike. Primerjalna analiza je skupaj tako zajela 5 dimenzij in 31 kazalnikov.

Poglavitne ugotovite raziskave se vežejo predvsem na različnost praks socialnega dialoga, ki so v veliki meri pogojene s kulturnim, zgodovinskim, ekonomskim in političnim kontekstom posamezne države. Ko govorimo o evropskem ali nacionalnem socialnem dialogu je tako pomembno, da stremimo k čim višjim standardom kakovosti v zvezi z vsebino in prakso socialnega dialoga, za razvoj katerega je ključno, kako ga posamezni socialni partnerji razumejo. Socialni dialog namreč ni prostor, v katerem se bijejo bitke moči, temveč mora biti in ostati v prvi vrsti prostor dialoga in ustvarjanja boljših pogojev za življenje in delo državljanov. Ne moremo namreč govoriti o boljšem ali slabšem socialnem dialogu, saj so se pri vsaki od analiziranih držav pokazale določene prednosti in slabosti, vsekakor pa lahko govorimo o socialnem dialogu kot polju dialoga in priložnosti, da na inkluziven in vseobsegajoč način oblikujemo priložnost za boljši jutri.

⁵ Obe avtorici sta zaposleni na Fakulteti za socialno delo, Univerze v Ljubljani.

1. Uvod

Razvoj socialnega dialoga je v državah Evropske Unije v največji meri odvisen od pripravljenosti socialnih partnerjev do sodelovanja in iskanja skupnih rešitev, pa tudi njihovega razumevanja pomena in vloge socialnega dialoga za socialni in ekonomski razvoj države.

Ko govorimo o kvaliteti socialnega dialoga, moramo razumeti, da pojem 'kvalitete' v prvi vrsti *odraža željo, ne le po zagovarjanju minimalnih standardov, temveč spodbujanju njihove rasti* (Evropska komisija, 2001). V tem kontekstu socialni dialog postane orodje za doseganje sprememb na različnih ravneh družbe.

Sicer velja, da je eden temeljnih ciljev socialnega dialoga zagotavljanje dostojnega dela, vendar ta cilj skozi razvoj socialnega dialoga postaja veliko kompleksnejši in se nanaša na *organizirano izmenjavo stališč med socialnimi partnerji, ki privedejo do zanje obvezujočih dogovorov o odprtih vprašanih gospodarskega in socialnega razvoja države. Socialni dialog je torej razgovor med predstavniki različnih socialnih skupin, od katerih je ena tudi država, vendar na prirejeni, enakopravni ravni, ki lahko privede do obvezujočih družbenih pogodb, kjer pa se država ne pojavlja v vlogi pooblaščenega urejevalca, ampak kot enakopravni partner neoblastvenim družbenim skupinam* (Bohinc, 2000).

Socialni dialog se z vidika komuniciranja nanaša na prehod od nasprotujočih in konfliktnih interesov med kapitalom in delom, v bolj procesen, dialoški model sodelovanja in usklajevanja interesov, ki pa naj bi imel vrsto kratkoročnih in dolgoročnih učinkov.

Vendar se je ob tem potrebno zavedati, da soočanje interesov dela in kapitala s splošnim interesom, torej soočanje interesnih skupin delojemalcev prek sindikatov (interes dela) z interesnimi skupinami delodajalcev (interes kapitala), kjer ima splošni interes (interes države) vlogo legitimiranja sprejetih dogovorov in posredovanja med pogosto nasprotujočimi si interesi.

Interesne skupine, ki nastopajo v socialnem dialogu kot socialni partnerji, niso homogene, kar pomeni, da tudi interesi znotraj teh skupin niso homogeni, ravno tako pa ni zagotovljena kontinuirana gospodarska rast, ki bi zagotavljala idealno okolje za uspešen socialni dialog. Sočasno pa velja tudi, da dostopnost do centrov političnega odločanja ne pogojuje uspešnosti in kvalitete socialnega dialoga.

V praksi je socialni dialog podvržen različnim pritiskom in dejavnikom, ki vplivajo na kvaliteto njegove realizacije, neenakomerna razmerja moči med posameznimi partnerji, decentralizirano delovanje posameznih partnerjev, predvsem pa nehomogenost ekonomskih in splošnih interesov.

2. Osnovni pojmi in raziskovalni problem

Mednarodna organizacija dela socialni dialog definira kot *vse oblike pogajanj, posvetovanj ali izmenjav informacij med predstavniki vlade, delodajalcev in delavcev o gospodarskih ali socialnih vprašanih, ki so pomembna za vse partnerje v procesu socialnega dialoga*⁶.

Socialni dialog se med državami precej razlikuje in je v veliki meri odvisen od kulturnega, zgodovinskega, ekonomskega in političnega konteksta posamezne države. Ravno zato ne moremo in ne smemo govoriti o enotnem socialnem dialogu na ravni EU, vsekakor pa lahko stremimo k zagotavljanju čim višjih standardov kakovosti v zvezi z vsebino in prakso socialnega dialoga.

Kakovost kot pomemben element socialnega dialoga je potrebno raziskovati v različnih kontekstih, ter pri tem iskati odgovore na vprašanja, ki se vežejo na osnovne dimenzije dialoga; kontekst v katerem se socialni dialog odvija, akterje, ki jih zajema, procese, ki se znotraj njega odvijajo in izide, ki jih prinaša.

⁶ Vir: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial.sd/index.htm

V času ekonomske in socialne krize, ki pretresa Evropo in svet, pa je potrebno dodati še eno dimenzijo vpliva ekonomske in socialne krize na socialni dialog, kjer je potrebno raziskovati vključevanje socialnih partnerjev v pripravo nacionalnih strategij soočanja s krizo.

Kakovost socialnega dialoga se nanaša na vrsto dimenzij in kazalnikov, ki se medsebojno prepletajo in sovplivajo. Ko vse dimenzije in kazalnike primerjamo med državami kot so Slovenija, Nemčija in Švedska, lahko pridobimo pogled v dinamiko in prakso socialnega dialoga posameznih držav, ne moremo pa enostavno prenašati dobrih praks iz države v državo, prav zaradi širšega družbenega konteksta, v katerem se socialni dialog odvija.

Casey in Gold (2000) namreč delita socialni dialog na ožji, širši in širok. Ožji socialni dialog se odvija na dvopartitni in tripartitni ravni v zvezi z vprašanji dela in delovnih razmerij, širši se ravno tako odvija na dvopartitni in tripartitni ravni, vendar se ukvarja s širšimi socialnimi in ekonomskimi vprašanji, medtem ko se širok socialni dialog nanaša na vključevanje skupin, ki se jih obravnavana vprašanja neposredno dotikajo.

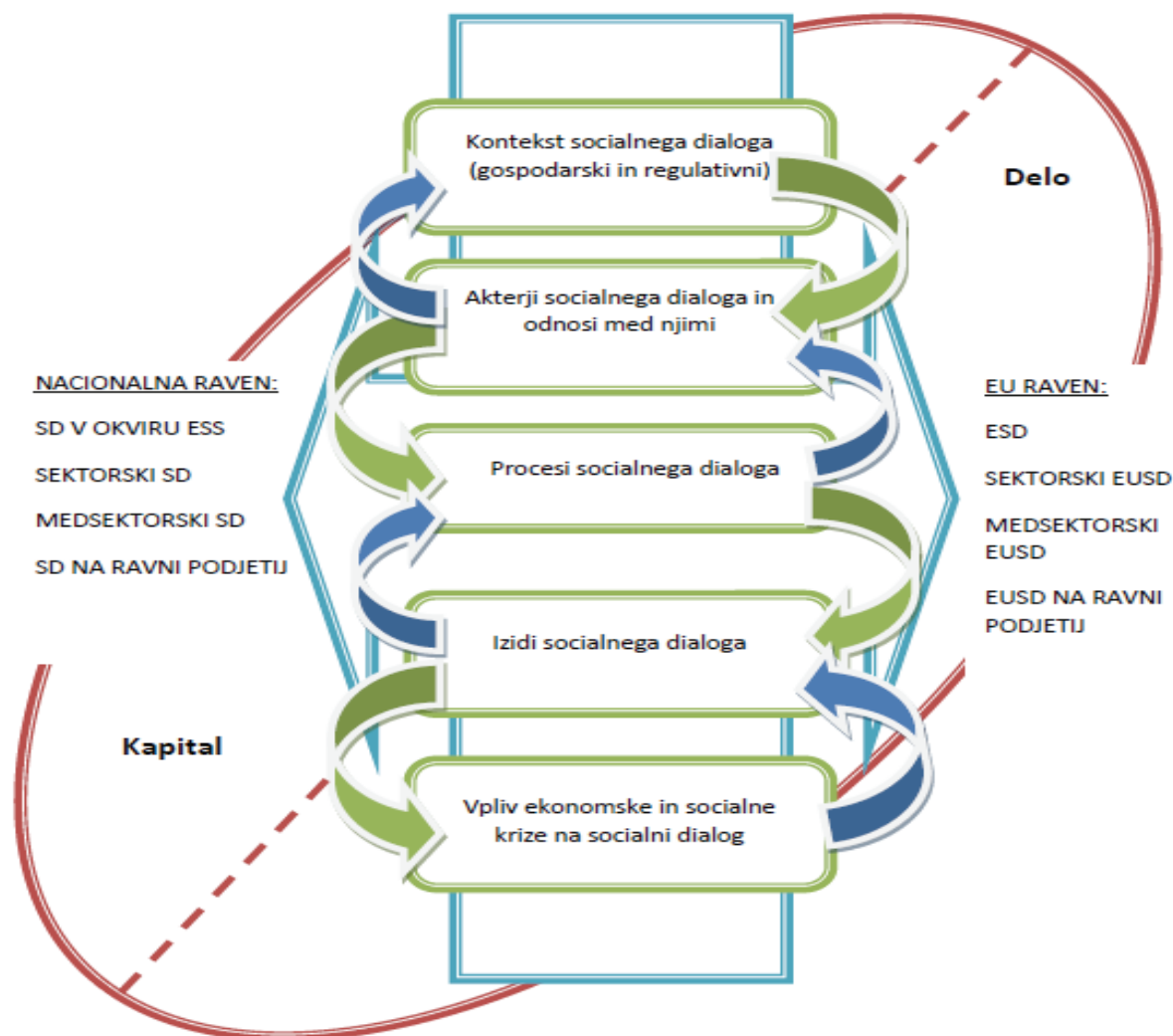
Avtorja govorita o različnih ravneh delovanja socialnega dialoga, ki se odvija na makro, mezo in mikro ravni družbe, njegovi učinki pa so prav tako vidni na vseh naštetih ravneh.

Vprašanje, na katerega smo v analizi skušali odgovoriti, je, do kolikšne mere se socialni dialog dejansko odvija na posamezni ravni in kakšne so razlike med posameznimi državami.

Socialni dialog služi kot neformalno, polformalno ali formalno orodje za doseganje socialnih sporazumov, paktov ali dogovorov na dvopartitni ali tripartitni ravni. Vsebinsko se sporazumi in/ali pakti najpogosteje vežejo na industrijske odnose, kolektivna pogajanja, socialno varnost, področje pokojninske zakonodaje, medtem ko se širša ekonomska in socialna vprašanja v okviru socialnega dialoga obravnavajo različno, sprejeti sklepi pa najpogosteje veljajo kot priporočila.

Vpletenost socialnih partnerjev v vse faze procesa socialnega dialoga je v veliki meri odvisna od angažmaja posameznih socialnih partnerjev. Ti se lahko aktivno vključijo v vse tri faze procesa socialnega dialoga: proces oblikovanja javnih politik, proces implementacije ter proces spremljanja.

Socialni dialog (SD) poteka na nacionalni in evropski ravni (EUSD – evropski socialni dialog), kar v veliki meri vpliva na sam proces in pa posamezne dimenzije socialnega dialoga (prepoznali smo jih 5):



V shemi smo želeli prikazati kompleksnost socialnega dialoga, kar se nanaša predvsem na sovplivanje in soodvisnost vseh dimenzij socialnega dialoga in nenehno vpetost v zastopanje in usklajevanje interesov dela in kapitala.

Shema, ki prikazuje različne dimenzije socialnega dialoga, je dobro izhodišče za oblikovanje kazalcev kakovosti. Pri analiziranju možnih kazalcev kakovosti socialnega dialoga je bilo mogoče zaslediti smiselno povezavo med socialnim dialogom in industrijskimi odnosi, ki so sicer del socialnega dialoga, vendar so na ravni analiziranih držav mnogo bolj raziskani kot sam socialni dialog. Kazalcev industrijskih odnosov je mnogo, saj je samo Anni Weiler(2004) naštel kar 33 ključnih kazalcev, katerim je dodala 54 podkazalcev na različnih ravneh.

Delo Anni Weiler (ibid.) nam je služilo kot osnova za oblikovanje kazalcev kakovosti socialnega dialoga, ki jih je mogoče raziskovati v vseh treh analiziranih državah:

Dimenzija	Ključni indikator
Kontekst (gospodarska slika in regulativni okvir ⁷)	BDP na prebivalca, realna rast BDP, stopnja inflacije, produktivnost dela, povprečni stroški dela, stopnja brezposelnosti, stopnja delovne aktivnosti, mesečna minimalna plača, kupna moč posameznika, stopnja tveganje revščine za zaposlene
Akterji	Gostota sindikatov, gostota delodajalskih organizacij, reprezentativnost evropskih socialnih partnerjev, pokritost s kolektivnimi pogodbami, soupravljanje zaposlenih, evropski sveti delavcev
Procesi	Industrijski spori / akcije, obseg zastopanja delavcev, evropski medsektorski socialni dialog, evropski sektorski socialni dialog, vključenost nacionalnih socialnih partnerjev v nacionalne akcijske načrte
Izidi	Plače, enako plačilo med spoloma, delovni čas, udeležba pri dobičku s strani zaposlenih, usklajevanje dela in zasebnega življenja, sporazumi / skupna besedila o evropskem sektorskem socialnem dialogu, sporazumi / skupna besedila o evropskem medsektorskem socialnem dialogu
Vpliv ekonomske in socialne krize na socialni dialog ⁸	Ukrepi države pri soočanju s krizo, ukrepi vezani na trg dela, ukrepi vezani na izboljševanje kompetenc, kolektivna pogajanja in plače

Naštete indikatorje smo primerjali glede na analizirano državo in na podlagi rezultatov oblikovali ugotovitve in sklepe, ki smo jih pozneje uporabili za pripravo priporočil.

3. Primerjalna analiza kakovosti socialnega dialoga: Slovenija, Nemčija, Švedska

Zaradi obsežnosti analize posameznih indikatorjev raziskovanih dimenzij, bomo na tem mestu predstavili zgoščene ugotovitve, ki se kažejo kot posebnosti ali predstavljajo primer dobre prakse socialnega dialoga.

3.1. Kontekst socialnega dialoga

Analiza gospodarskega položaja⁹ Slovenije, Nemčije in Švedske kaže, da je standard kupne moči¹⁰ daleč najmočnejši na Švedskem (120), najnižji pa v Sloveniji (91), v Nemčiji pa vrednost standarda kupne moči dosega 116 točk.

Realne rasti bruto domačega proizvoda BDP med leti 2007 in 2008 ni mogoče zaznati v nobeni od držav, saj tudi za Evropsko Unijo velja trend upadanja (-4,1 odstotnih točk). Največji upad je zaznati v Sloveniji (- 8,3 odstotnih točk), najmanjši pa na Švedskem (-4,6 odstotnih točk). V Nemčiji je upad BDP – 5 odstotnih točk¹¹.

Povprečni mesečni stroški dela so bili v letu 2007 najvišji na Švedskem, saj so znašali 4.644 evrov, sledi Nemčija s 3.892 evrov, najnižji povprečni mesečni stroški dela pa so bili v Sloveniji s 1.797 evrov. Povprečje EU-27 je v letu 2007 znašalo 3.028 evrov¹².

⁷ Dimenzija je bila razširjena s strani avtoric.

⁸ Dimenzija in indikatorji so bili dodani s strani avtoric.

⁹ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF

¹⁰ Standard kupne moči (SKM) se nanaša na umetno, fiktivno valuto, ki je na ravni povprečja držav EU enaka enemu evru in odraža povprečno raven cen v Evropski Uniji. (vir: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/04-129-mp.htm)

¹¹ Vir: www.ec.europa.eu/eurostat

¹² Vir: www.ec.europa.eu/eurostat

Povprečni bruto letni zaslužek na posameznika v EU-27 je v letu 2007 znašal 24.800 evrov, v Sloveniji je bil znesek nižji od povprečja za kar 2.400 evrov (skupno je zanašal 22.400 evrov). Povprečni bruto letni zaslužek na posameznika sta v letu 2007 presegali tako Nemčija kot Švedska, in sicer Nemčija za 3.600 evrov (znesek znaša 28.400 evrov) ter Švedska za 5.900 evrov, saj je bruto letni zaslužek na posameznika znašal kar 30.700 evrov. V primerjavi s Slovenijo je bil bruto zaslužek posameznika v letu 2007 na Švedskem večji za 8.300 evrov¹³.

Presenetljivo je stopnja sezonsko usklajene brezposelnosti¹⁴ v novembru 2009 bila, od treh analiziranih držav, najvišja ravno na Švedskem in je dosegala 8,9 %. Povprečna stopnja brezposelnosti v EU-27 je sicer bila nekoliko višja in je znašala 9,5 %. V Nemčiji so se novembra 2009 soočali s 7,6 % brezposelnostjo, v Sloveniji pa z 6,8 %. Stopnja sezonsko usklajene brezposelnosti je bila, v primerjavi z Nemčijo in Švedsko, najnižja v Sloveniji.

Podobno je s stopnjo inflacije, ki je bila v decembru 2009 najizrazitejša ravno na Švedskem, kjer so se soočali z 2,8 % inflacijo. Povprečje EU-27 je v istem letu znašalo 0,5 %, v Sloveniji 2,1 % in najnižji v Nemčiji, kjer je bila stopnja inflacije 0,8 %¹⁵.

Pojav tveganja revščine za zaposlene je zanimiv kazalnik, ki pokaže, da je tveganje revščine najnižje v Sloveniji (5 %), medtem ko je v Nemčiji in na Švedskem višje (7 %). Povprečje EU znaša 8 %.¹⁶ Glede na visoko stopnjo brezposelnosti na Švedskem in v Nemčiji lahko obvladovanje tveganja revščine ocenimo kot relativno dobro.

Po anketi o delovni sili iz leta 2007 je stopnja delovne aktivnosti najvišja na Švedskem (59,8 %), sledi Slovenija (56,8 %) in Nemčija (54,3 %). Povprečje EU znaša 53,2 %.

Regulativni okviri socialnega dialoga, vezani na urejanje področja dela, pravic iz dela, socialne varnosti in s tem povezanih pravic državljanov, kažejo, da ima največ pravnih sredstev na tem področju Švedska (2211), sledi Nemčija (978) in pa Slovenija (446).

Slovenska zakonodaja je na področju dela, še posebej kolektivnega delovnega prava, dobro razvita, državo pa tudi zavezujejo mednarodne konvencije s področja dela. V zvezi z delovnopravno ureditvijo, ki velja za Slovenijo, se krešejo različna mnenja med delodajalci, ki si želijo manjše zaščite delavcev in bolj prožne oblike zaposlovanja ter odpuščanja, in pa sindikati, ki želijo zaščititi interese delavcev skozi sprejemanje ukrepov na zavezujoči ravni.

Nemško delovno pravo ni enotno obravnavano v okviru splošnega delovnega zakonika, saj temelji na nemškem civilnem zakoniku in različnih statutih. Kolektivne pogodbe imajo v nemški delovnopravni zakonodaji polnopravni status in kolektivno delovno pravo je eno redkih področij, kjer sodni precedens pomaga pri razvoju sistematičnega telesa pravic delavcev.

Na Švedskem je, kljub visoki ravni sindikalne organiziranosti, glavni mehanizem za zagotavljanje zaposlitvenih standardov zakon, ki nadomešča kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe se sklepajo predvsem na sektorski ravni za obdobje dveh oziroma treh let.

Kot zanimivost: na Švedskem so z zakonom posebej zaščiteni transseksualni delavci.

¹³ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF

¹⁴ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF

¹⁵ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF

¹⁶ Letni nacionalni prag tveganja revščine je oblikovan na podlagi 60% nacionalnega povprečnega dohodka. Ta prag je nato izražen skozi standard kupne moči – SKM. Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-18012010-AP/EN/3-18012010-AP-EN.PDF

3.2. Akterji socialnega dialoga

Gostota sindikatov¹⁷ je najmočnejše izražena na Švedskem, kjer dosega 71 %, sledi Slovenija s 44 % in Nemčija, kjer ocenjujejo, da je delež zaposlenih, ki so včlanjeni v sindikat 22 %¹⁸. Če govorimo o številkah: število članov v sindikatih je največje v Nemčiji (7,9 milijona članov), sledi Švedska (3,5 milijona članov) in Slovenija (550.000 članov).

Reprezentativnost sindikatov v Sloveniji ureja Zakon o reprezentativnosti sindikatov¹⁹, evidenco pa vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki tudi izdaja odločbe o reprezentativnosti sindikatov, ki jih je trenutno 39.

V Nemčiji obstajajo tri sindikalne konfederacije; več kot 85 % vseh članov sindikata pripada eni od osmih sindikatov, članic Konfederacije Nemških sindikatov (Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB). Druga največja sindikalna centrala v Nemčiji je Nemško združenje javnih storitev (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion), sledi pa Krščanska konfederacija sindikatov Nemčije (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands - CGB).

Na Švedskem so tri glavne sindikalne konfederacije, ki so razdeljene glede na poklic in izobrazbo članov, kar je v skladu s tradicionalno delitvijo delavcev na Švedskem. Te konfederacije so po velikosti Švedska sindikalna konfederacija - LO (združuje modre ovratnike), Švedska konfederacija profesionalnih delavcev – TCO (modri ovratniki in brezposelne osebe) in Švedska konfederacija profesionalnih združenj – SACO (beli ovratniki). Vse tri konfederacije medsebojno dobro sodelujejo. Kot razlog za tako visoko stopnjo sindikaliziranosti, nekateri štejejo visoko stopnjo sindikaliziranosti med visoko in višje izobraženimi delavci²⁰.

Gostota delodajalskih organizacij je največja v Sloveniji (90 %²¹), sledi Švedska (80 %²²) in Nemčija (63 %²³).

V Sloveniji je reprezentativnih delodajalskih organizacij pet, največja je Gospodarska zbornica Slovenije - GZS, sledi Združenje delodajalcev Slovenije - ZDS, Trgovinska zbornica Slovenije - TZS, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije - OZS ter Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije - ZDODS. Kar nekaj polemike sproža OZS, saj je članstvo za obrtnike obvezujoče, kar pomeni, da je zastopanje interesov delodajalcev s tega vidika sporno, po kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo so tudi vsi delodajalci dolžni plačevati stroške za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe²⁴.

V Nemčiji poznamo kot federacijo delodajalskih združenj BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) in Federacija Nemških industrij – BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie). Na strani delodajalcev je pomembno uvajanje t.i. 'neobvezujočega statusa članov', ki dovoljuje članicam, da se ne vključujejo v kolektivne dogovore (*Ohne Tarifbindung Status, OT-Status*).²⁵ Na Švedskem so tri glavne delodajalske organizacije, največja je Konfederacija švedskih

¹⁷ Kot merilo moči združevanja ali organizacijske reprezentativnosti je gostota sindikatov opredeljena kot razmerje med dejanskim in možnim številom članov.

¹⁸ Vir: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Map>

¹⁹ Vir: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zrsin.pdf

²⁰ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>

²¹ Ocena za zasebni sektor. Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/SI08090391.htm>

²² Ocena za največje delodajalsko združenje Confederation of Swedish Enterprise.

²³ Podatek Evropske komisije za leto 2007(vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>)

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/SI08090391.htm>

²⁴ Vir: http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042329516

²⁵ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>

podjetij (Svenskt Näringsliv), katere gostota se ocenjuje z 80 % v letu 2008, s čimer je prehitela gostoto sindikatov v zasebnem sektorju. Sledi Švedska zveza lokalnih oblasti in regij (Sveriges Kommuner och landsting, SKL) in Švedska agencija državnih delodajalcev (Arbetsgivarverket).

Socialni dialog poteka med socialnimi partnerji na dvopartitni in tripartitni ravni. Tripartitna raven vključuje predstavništvo države in se odvija na nacionalni ravni. Takšna nacionalna telesa imajo različne vloge, največkrat pa razvijajo iniciative javnih politik, svetujejo vladi v zvezi z javno-političnimi vprašanji, imajo posvetovalno vlogo o oblikovanju javnih politik, se odločajo ali pripravljajo priporočila v zvezi z javnimi politikami, se pogajajo o sporazumih in sprejemajo sklepe v zvezi z njimi, upravljajo z obstoječimi javnimi politikami in nadzirajo implementacijo sporazumov.

Socialni dialog je v Sloveniji institucionaliziran skozi tripartitno telo imenovano Ekonomsko-socialni svet - ESS, ki ga sestavljajo socialni partnerji in Vlada Republike Slovenije. Ustanovljen je bil z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja partnerjev. Vloga ekonomsko-socialnega sveta je spremljanje stanja na ekonomskih in socialnih področjih, njegovo obravnavanje in oblikovanje stališč in predlogov v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje. Stališča in predlogi ESS niso obvezujoči.

Nemška vlada tradicionalno in ne glede na politično orientacijo trenutne vlade podpira socialni dialog kot pomemben del uveljavljene kulture. Kljub poskusom oblikovanja tripartitnega dialoga skozi Zvezo za delovna mesta v letih 1990 in 2000, socialni dialog na nacionalni ravni ne obstaja. Kljub temu so socialni partnerji aktivno vključeni v oblikovanje javnih politik in regulativnih okvirjev na področju socialne varnosti in socialne zaščite delavcev ter trga dela.

Podobno je na Švedskem, kjer je bil socialni dialog institucionaliziran vse do konca 80-tih let, danes pa nacionalno organizirane, tripartitne oblike socialnega dialoga ne prakticirajo, se pa socialni partnerji na nacionalni ravni aktivno vključujejo v oblikovanje programov socialne varnosti in socialne zaščite ter trga dela²⁶.

3.3. Procesi in izidi socialnega dialoga

Procesi socialnega dialoga se nanašajo na različne kazalnike povezane z industrijskimi odnosi in socialnim dialogom na sektorski in medsektorski ravni, medtem ko se izidi tesno povezujejo s procesi, saj so poglaviti cilj procesov zagotovo rezultati in izidi socialnega dialoga, zato jih bomo na tem mestu predstavili skupaj.

Industrijski spori so, kot pomemben kazalnik procesov socialnega dialoga, na ravni EU-27 relativno pogosti, saj je kar 37,4 delovnih dni na 1.000 delavcev izgubljenih zaradi industrijskih akcij (letno povprečje 2004 – 2007), v Nemčiji je izgubljenih 5,62 delovnih dni, kar je največ od treh analiziranih držav, sledi Slovenija z 2,8 izgubljenih delovnih dni in Švedska z 1,88 izgubljenih delovnih dni. Problem, vezan na spremljanje industrijskih akcij, je predvsem upoštevanje različnih oblik industrijskih akcij kot statistično relevantnih. V Sloveniji se namreč v industrijsko akcijo štejejo zgolj stavke v organizaciji Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, v Nemčiji in na Švedskem se poleg stavk upoštevajo tudi izpirtja. Na Švedskem se, za razliko od Nemčije in Slovenije, upoštevajo nezakonite in

²⁶ Vir:

<http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/SocialDialogue/National%20Social%20Dialogue%20key%20features.pdf>

zakonite industrijske akcije, v Nemčiji pa statistično izločijo tudi akcije, ki vključujejo manj kot 10 delavcev (razen če gre za akcijo, ki je daljša kot 100 dni)²⁷.

Kolektivno dogovorjeno povečanje plač (letno povprečje 2008) je bilo enako v Sloveniji in na Švedskem (3,9 %), povprečje EU-27 pa je bistveno višje v primerjavi z analiziranimi državami (6,6 %)²⁸. Dejansko povečanje plač, ob upoštevanju inflacije, za leto 2008 pokaže drugačne rezultate; v Sloveniji je to povečanje negativno, saj so plače upadle za -1,6 %, v Nemčiji so se povečale za 0,6% in na Švedskem za 0,1 %²⁹. Dejanske delovne ure so, kljub dogovorjenem tedenskem delovnem času, večje v vseh analiziranih državah. Najmanjša odstopanja so v Sloveniji, kjer delamo 1,1 uro tedensko več, največje odstopanje pa je zaznati v Nemčiji, kjer je ta razlika kar 3,6 ure. Pri tem je potrebno tudi upoštevati, da je kolektivno dogovorjen tedenski delovnik v Nemčiji in na Švedskem krajši (37,5 ure).

Najbolje je s kolektivnimi pogodbami pokrita Slovenija (96 %), malce manj pokrita je Švedska (90 %), najmanj pa Nemčija (61 %).

V Sloveniji področje kolektivnih pogodb ureja Zakon o kolektivnih pogodbah³⁰ iz leta 2006. Kolektivna pogajanja so v Sloveniji visoko strukturirana in skozi tripartitna pogajanja zajemajo različna področja – od ekonomskih do socialnih vprašanj. Kolektivna pogajanja se odvijajo na nacionalni ravni, ravni industrije in na ravni posameznega podjetja ali organizacije, zaznati pa je trend decentralizacije v zasebnem sektorju, medtem ko v javnem sektorju kolektivna pogajanja ostajajo visoko centralizirana³¹.

V Nemčiji se kolektivna pogajanja odvijajo predvsem na sektorski ravni, na regionalnem nivoju zveznih dežel (*Länder*). Pogajanja na nacionalni ravni so prej izjema kot pravilo. V letu 2008 je bilo 46,8 % vseh kolektivnih pogodb sklenjenih na ravni podjetij, ki pa pokrivajo manjši delež zaposlenih. V Nemčiji je prisoten trend decentralizacije pri kolektivnih pogajanjih zaradi upada kolektivnih pogajanj na sektorski ravni. Od leta 1990 je v nemškem sistemu kolektivnih pogajanj vedno bolj prisoten pojav t.i. klavzul o odprtju sektorskih kolektivnih pogodb, ki pod določenimi pogoji (soglasje sindikatov in delodajalskih organizacij) dovoljujejo odstopanja od kolektivno sklenjenih standardov. Po podatkih raziskave o svetih delavcev iz leta 2005 je 75 %³².

Na ravni Švedskih socialnih partnerjev je sprejet dogovor, ki ureja vloge in odnose med njimi, imenovan *Saltsjöbadsavtalet*. Omenjeni dogovor je osnova za sodelovanje na sektorski ravni, kjer se sprejemajo splošni dogovori o plačah in delovnem času, ki se pozneje uporabljajo pri pogajanjih na lokalni ravni.

Splošen trend pri kolektivnih pogajanjih zadnjih 15 let vodi k decentralizaciji. Socialni partnerji delegirajo moč lokalnim ravnam, ki se pogajajo o plačah in delovnem času na lokalni ravni. Delodajalske in sindikalne konfederacije še vedno sklepajo nekatere vrste medindustrijskih pogodb, kot so pokojnine ali kolektivna zavarovanja.

Soupravljanje zaposlenih je zagotovljeno v vseh treh državah, kjer so tudi prisotni evropski sveti delavcev (najboljše pokrita je Slovenija s 60 %, sledi Švedska s 50 % in Nemčija 23 %).

²⁷ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804039s/index.htm#hd3>

²⁸ Vir: Eurofound, Working time developments 2008

²⁹ Vir: Eurofound, Pay developments 2008

³⁰ Vir: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043>

³¹ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia_4.htm

³² Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>

Glavni pravni temelj, s katerim je oblikovan model delavske participacije oziroma sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Kot tak upošteva standarde evropske socialne listine ter vključuje akte organov Sveta Evrope in konvencije Mednarodne organizacije dela. Pravno podlago pa ima v 75. členu Ustave RS, ki napotuje, *da se zakonsko določijo način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih.*

Nemški sistem delavske participacije je močno razvejan. Veljajo posebni režimi za različna gospodarska področja in za različne velikosti podjetij (po kapitalu in zaposlenih).

Za Švedsko je značilen enoten sistem delavskih predstavništev, saj v podjetjih delujejo sindikalna predstavništva. Praksa delavskega soupravljanja je na Švedskem mnogo bolj šibka kot v Nemčiji.

Rezultati evropskega socialnega dialoga so razvidni v preko 300 sprejetih skupnih tekstih s strani Evropskih socialnih partnerjev. Socialni partnerji v procesu evropskega socialnega dialoga so evropski delojemalci, ki jih na ravni EU zastopa Evropska konfederacija sindikatov ETUC, ki združuje kar 82 nacionalnih konfederacij sindikatov iz 36 evropskih držav, vključuje tudi 12 evropskih industrijskih združenj ter šteje preko 60 milijonov članov³³. Evropske delodajalce zastopa Konfederacija evropskih gospodarstvenikov BusinessEurope. Konfederacija, do nedavnega znana pod imenom UNICE, združuje 39 združenj, z več kot 20 milijoni podjetij iz 33 držav. Predstavništvo evropskih delodajalcev s področja javnega sektorja se uresničuje preko sodelovanja Evropskega centra za podjetja z javno udeležbo in podjetij splošnega gospodarskega pomena CEEP, ki združuje več sto organizacij in 20 evropskih držav.

3.4. Vpliv krize na socialni dialog

Veliko držav v EU je s ciljem obnove potrošniškega zaupanja poskušalo s stimulacijo ekonomije. Tekom krize je pridobil na pomembnosti keynesianski princip stabilizacije ekonomije, pri čemer obstaja nekaj načinov implementacije le-tega. Eden izmed načinov je povečanje javnih investicij, tako da se potisne finančna sredstva v zagon ekonomije, in sicer na področjih kot sta gradbeništvo in izobraževanje. To je opcija, ki jo imajo raje sindikati. Druga pot je znižanje davkov, s čimer naj bi spostili sredstva za potrošnjo in podjetniška vlaganja. Ta opcija je bližja delodajalski strani.

Seznam protikriznih ukrepov v Sloveniji obsega štiri področja: ukrepe namenjene finančnemu sektorju (npr. izdajanje poroštev RS, dokapitalizacija SIB banke), ukrepe namenjene gospodarstvu (npr. subvencioniranje polnega delovnega časa, sredstva za razvoj tehnoloških in raziskovalno-razvojnih projektov v podjetjih), ukrepe namenjene javnemu sektorju (npr. varčevalni ukrepi, energetska sanacija objektov v javni lasti) in ukrepe namenjene prebivalcem (npr. krepitev programov aktivne politike zaposlovanja, podpora razvojnim projektom, spodbujanje samozaposlovanja)³⁴.

Na področju aktivne politike zaposlovanja je bil uveden nov instrument – subvencioniranje polnega delovnega časa ob zagotavljanju dela za krajši delovni čas. Namen tega ukrepa je bil omogočiti delavcem polno delovno dobo in ohranitev delovnih mest. Dne 24.7.2009 je bil v Uradnem listu RS (Ul.št. 57) objavljen Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ-B). Po mnenju ZSSS namreč ta zakon ni ustrezno zavaroval življenjskega standarda delavcev, pri tem pa je tudi omogočal zlorabe, saj ni preprečeval zniževanja plač. ZSSS je prepričana, da bi moral ZDSPDČ vsebovati določilo, po katerem se plače delavcev ne bi zniževale. Po obstoječi praksi pa so se plače

³³ Vir: <http://www.ecb.int/ecb/legal/1341/1342/html/index.sl.html>

³⁴ Vir: http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/Varcevalni_ukrepi/14v5c.pdf

znižale v večini podjetij, ki so se odločila za vstop vanjo. Na takšen način podjetja po mnenju ZSSS ustvarjajo dobiček. Sindikatom, članom ZSSS je nesprejemljivo, da se javna sredstva pretakajo v zasebni profit. ZSSS je prav tako izrazito zaskrbljena nad scenarijem, da bodo podjetja po zaključku šestih mesecev vključenosti v shemo pričela odpuščati. Zato ta zakon v bistvu ni namenjen reševanju delovnih mest, temveč prelaganju odkrite brezposelnosti. Izvršni sekretar ZSSS za delovno pravno področje Andrej Zorko ob tem poudarja, da okvir kolektivnih pogajanj določa najmanjše plačilo za polni delovni čas, ne glede na to, ali je delovni čas od 36 do 40 ur. Torej to pomeni, da skrajšani delovni čas v dolžini 36 ur ne bi smel pomeniti tudi nižje plačilo (EUROFOUND)³⁵. Z uveljavitvijo Zakona o delnem povračilu nadomestila plače je bil uveden institut začasnega čakanja na delo. Namen tega interventnega zakona je ohranitev čim večjega števila delovnih mest v razmerah svetovne gospodarske krize s ciljem, da se čim več ljudi zadrži v delovnem razmerju. S tem se ohranjajo njihove pravice ter zmanjša pritisk na odprto brezposelnost. Z uvedbo omenjenega instituta bodo delavci v času čakanja na delo upravičeni do nadomestila plač v višini 85 % njihovega dohodka v obdobju zadnjih treh mesecev.

Medtem so delodajalske organizacije predlagale znižanje socialnih prispevkov ter znižanje višine (iz 80 % na 70 % plače) in dolžine izplačevanja (iz 30 na 20 dni) bolniškega nadomestila. Temu predlogu so sindikati močno nasprotovali.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je 28. novembra 2009 organizirala velike demonstracije v Ljubljani, kjer so množično pozvali k dvigu neto zneska minimalne plače iz 459 € na 600 €. Vlada je na seji dne 14. 1. 2010 sklenila, da bo do konca januarja, predvidoma pa že naslednji teden, določila besedilo zakona o minimalni plači ter spremembe zakona o dohodnini, ki so potrebne za izvedbo dviga minimalne plače na 562 evrov neto. V novem zakonu bo minimalna plača znašala 562 evrov neto brez olajšave za vzdrževane otroke. Vlada bo v ta namen uvedla posebno davčno olajšavo, tako da bodo plače do bruto zneska, ki ustreza znesku 510 evrov neto, oproščene plačila dohodnine. Bruto znesek minimalne plače bo tako znašal 734,15 evrov.

Nemčija je sprejela prvi reševalni paket v jeseni 2008. Zvezna vlada je 27. januarja 2009 sprejela tudi drugi reševalni paket, ki predvideva dodatne investicije v višini 50 milijard evrov. Medtem ko je prvi reševalni paket bil namenjen nemškemu bančnemu sistemu, pa je drugi paket namenjen reševanju širšega seta problemov skozi ukrepe kot zmanjšanje davkov in znižanja prispevne stopnje za obvezno zdravstveno zavarovanje na 14,9 %, družine bodo za vsakega otroka prejele 100 evrov, zaposlitev naj bi bila dodatno zavarovana skozi podporna podjetja, dodatne investicije v javno infrastrukturo, izobraževalni sistem, okolje in ekonomijo. Tako bo 14 milijard evrov namenjenih za izboljšavo vrtcev, bolnišnic, šol, cest. Federalna vlada namerava v letih 2009 in 2010 za razvoj ekoloških vozil, še posebej za električnih, porabiti 500 milijonov evrov.

Pomembno je tudi poudariti, da je federalna vlada vzpostavila sklad v vrednosti 2 milijard evrov za ukrep usposabljanja v letih 2009 in 2010. Namen tega sklada je podpora podjetjem, ki usposabljuje zaposlene, ki delajo skrajšani delovni čas, mladim, ki so brez poklicne izobrazbe, mladim, ki do sedaj niso uspeli priti do pripravništva ali usposabljanja.

Na Švedskem je bil v letu 2008 sprejet ukrep znižanja davkov z namenom dviga zaposlenosti. Celoten reformni proračunski paket vreden 3,3 milijarde evrov je med drugim predvideval znižanje socialnih prispevkov za 1 odstotno točko ter znižanje davka na kapital iz 28 % na 26,3 %. Socialni partnerji v ta proces sprejemanja tega ukrepa niso bili vključeni. Medtem ko so delodajalci pozitivno sprejeli te

³⁵ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/si0903019i.htm>

ukrepe, pa je bila sindikalna stran veliko bolj skeptična. Tako sta konfederaciji SACO in TCO precej v dvomih glede učinkovitosti ukrepa zmanjšanja davčnega bremena (EUROFOUND)³⁶.

Švedska vlada je z namenom zmanjševanja škode ekonomske krize v Spomladanskem proračunskem dokumentu 2009 prav tako namenila več sredstev lokalnim oblastem za javne investicije ter prav tako večjim vlaganjem v ukrepe na trgu dela. Vendar pa so tako sindikati kot lokalne oblasti kritizirale vlado z argumentom nezadostne stimulacije ekonomije. Medtem pa so delodajalske organizacije bile mnenja, da je dokument podal preveliko pozornost subvencijam in nezadostno pozornost tako zasebnim kot javnim investicijam.

Sporazum o prehodih med zaposlitvami je v času gospodarske krize postal pomemben instrument za zagotavljanje ekonomske in socialne varnosti presežnih delavcev. V okviru tega sporazuma se določen delež iz plače nakazuje v sklad, poznan kot Svet za varnost zaposlitve (*Trygghetsrådet*, TRR), ki financira ukrepe, kot je iskanje zaposlitve ali pridobivanje izobrazbe za presežne ali odpuščene delavce. TRR tako sindikatom kot delodajalcev nudi podporo in svetovanje. Podobno kot TRR deluje tudi Sklad za varnost zaposlitve (*Trygghetsfonden*), namenjen javnemu sektorju³⁷.

Plače večine zaposlenih na Švedskem se bodo urejale tekom leta 2010 za naslednje triletno obdobje. Delodajalske organizacije so že podale predlog za zamrznitev plač z mnenjem, da si delodajalci ne morejo privoščiti dviga plač. Prav tako so predlagale fleksibilnejša določila glede delovnega časa. Obenem stojijo na stališču, da so izhodiščne plače previsoke ter da se s tem povzroča višanje stopenj brezposelnosti mladih. Na drugi strani so sindikati mnenja, da bi zamrznitev plač bila katastrofalno dejanje, saj bi znižala kupno moč in s tem povpraševanje. Predsednik sindikata IF Metall Stefan Löfven pa ob brezposelnosti mladih opozarja, da le-ti vstopajo na trg dela v prekerne zaposlitve – in ne visoko plačana delovna mesta. Glavna ekonomistka sindikalne centrale LO Lena Westerlund pa verjame, da je v obstoječi situaciji prostor za dvig plač v višini 2,5 %-3,5 % (EUROFOUND)³⁸.

4. Zaključek

Po vsej Evropi so sindikati in sveti delavcev postavljeni pred dejstvo izbire med ukrepi kot zniževanje plač, skrajševanje delovnega časa, zamrznitve plač, zmanjševanje števila zaposlenih ali delitve delovnega mesta. Če predstavniki zaposlenih privolijo v zniževanje stroškov dela, dobijo praviloma v zameno zagotovitev po ohranitvi delovnih mest. Tovrstne rešitve se lahko razumejo tudi kot znak spremembe v relaciji moči med socialnimi partnerji v času krize, ko imajo predstavniki delojemalcev šibkejšo pogajalsko izhodišče. Na koncu koncev pa lahko ustrezni socialni dialog odigra zelo močno vlogo pri reševanju obstoječih problemov.

Gospodarska dinamika in socialni napredek namreč nista nasprotujoči si sili, temveč se morata v svoji soodvisnosti vzajemno podpirati. Socialno tržno gospodarstvo povezuje konkurenčnost s socialno pravičnostjo. Pomembno je, da se socialno, gospodarsko in okoljsko področje obravnavajo enakovredno.

Potrebno se je tudi vprašati, ali lahko v obstoječih razmerah sploh govorimo o socialnem dialogu kot ga definira Bohinc (ibid.), ki govori o organizirani izmenjavi stališč med socialnimi partnerji, na prirejani in enakopravni ravni, ki privede do zanje obvezujočih dogovorov in v kateri se država pojavlja kot enakopravni partner in ne pooblaščen urejevalec.

³⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/se0810039i.htm>

³⁷ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>

³⁸ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/se0906029i.htm>

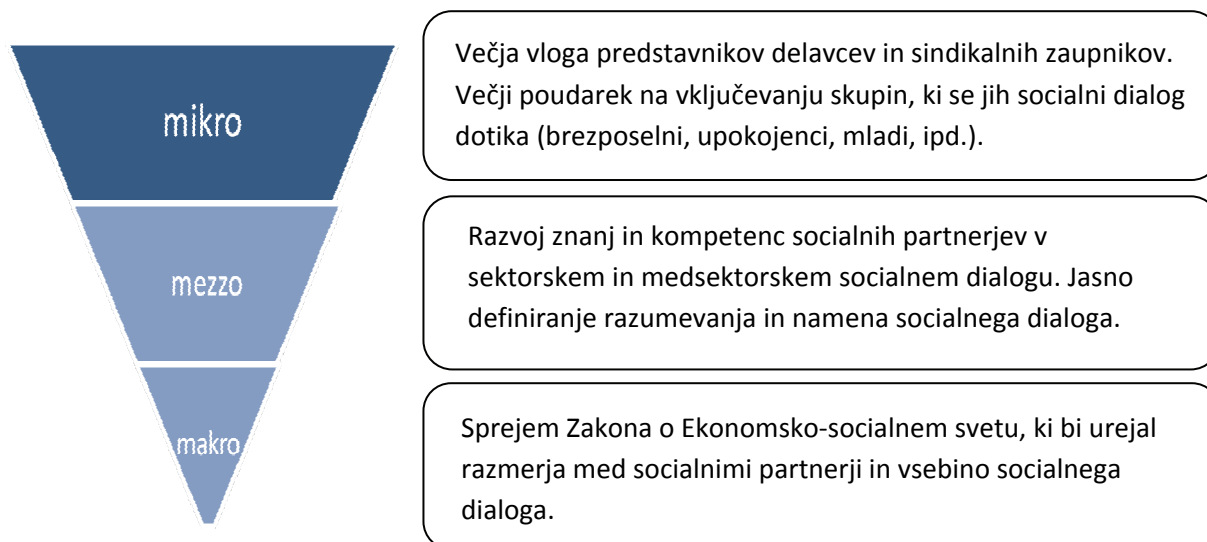
Bohinčeva definicija namreč poudari pomen *obvezujočih dogovorov*, kar pomeni korak naprej od razumevanja socialnega partnerstva kot posvetovalnega organa, zato bi bilo na ravni Slovenije nujno sprejeti Zakon o Ekonomsko-socialnem svetu, saj obstoječi mandat ESS ni dovolj zavezujoč za zakonodajalce.

Drugi problem je vezan na razumevanje socialnega dialoga, saj je interes delodajalskih organizacij v procesu socialnega dialoga bolj vezan na promocijo trgovinske politike in lobiranje na ravni nacionalnih in EU institucij kot ukvarjanje z industrijskimi odnosi (Léonard 2008). Takšno razumevanje je problematično, saj oddaljuje fokus enega izmed socialnih partnerjev iz pomembnih skupnih vprašanj k bolj partikularnim, tržnim in marketinškim interesom. Omogočanje tovrstnih aktivnosti se oddaljuje razumevanju socialnega dialoga kot *enakopravnega prostora*.

Problem *enakopravnosti* med socialnimi partnerji se pojavlja tudi pri vlogi države, ki je očitno bolj naklonjena delodajalcem, prav tako pa se v tem dialogu pojavlja kot *pooblaščen urejevalec* in ne enakopravni partner.

Večja in bolj proaktivna vloga sindikatov je v času ekonomske in socialne krize nujna. Iz izkušenj švedskega Sveta za varnost zaposlitve in Sklada za varnost zaposlitve je razvidno, da moč socialnih partnerjev ni v celoti odvisna od perspektive ostalih socialnih partnerjev, temveč jo posamezni partnerji ustvarjajo sami. To je mogoče doseči skozi vrsto programov in projektov tudi na strani sindikatov, ki so namenjeni krepitvi moči delavcev in krepitvi njihovih pogajalskih izhodišč. Proaktivnost je nujno potrebno prenesti tudi na mikro raven socialnega dialoga, ki jo Casey in Gold (ibid.) poimenujeta širok socialni dialog, torej dialog, ki neposredno vključuje izkušnje in potrebe tistih, ki se jih ukrepi dotikajo. Pri tem pa je ključna vloga predstavnikov delavcev in sindikalnih zaupnikov.

Shema socialnega dialoga v prihodnosti bi se lahko izvajala na naslednji način:



Tovrstni model bi poudarjal pomen pristopa 'od spodaj navzgor', s čimer bi socialni dialog na nacionalni in mednarodni ravni ohranil svojo izvorno perspektivo. Obstoječa praksa socialnega dialoga namreč sproža dvom v socialni dialog kot polje enakopravne izmenjave stališč in sklepanja zavezujočih dogovorov za socialne partnerje. Namesto na polje dialoga namreč vse bolj spominja na polje merjenja moči in pa priložnost za lobiranje gospodarstva, katerega rezultat je zgolj večanje

dobička lastnikov kapitala. Različno razumevanje vloge socialnega dialoga s strani delojemalcev in delodajalcev je pomembna iztočnica za razumevanje vloge, ki jo ima pri tem država. Če država ne podeli bolj zavezujočega mandata socialnemu dialogu, namreč posredno sporoča, da soglaša z razumevanjem socialnega dialoga kot modela lobiranja in promocije gospodarske politike države na ravni Evropske unije.

3. PROJEKT KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA Z ORGANIZACIJAMI SOCIALNIH PARTNERJEV

3.1 UVOD

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je v partnerstvu z Gospodarsko zbornico Slovenije, Združenjem delodajalcev Slovenije, nemško sindikalno centralo DGB in švedsko sindikalno centralo LO maja 2009 začela dvoletno izvajanje projekta Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev. Projekt, ki ga delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada, se izvaja v sklopu Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, razvojne prioritete: Institucionalna in administrativna usposobljenost; prednostne usmeritve: Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga.

3.2 CILJI PROJEKTA

Vsebinska zasnova projekta izhaja iz postavljenih osnovnih strateških ciljev (spodaj), v okviru katerih so za vsakega posebej določeni sklopi predvidenih aktivnosti. Ob tem je treba poudariti časovno sosledje aktivnosti: prva bo priprava in izvedba primerjalne študije o kakovosti socialnega dialoga na primeru držav, vključenih v projekt (Slovenija, Nemčija, Švedska), ki jo bo opravila zunanja raziskovalna institucija. Študija bo analitično izhodišče za pripravo gradiva za promotorje socialnega dialoga.

Postavljeni osnovni strateški cilji v celoti upoštevajo prednostne usmeritve Spodbujanja razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga:

Prvi strateški cilj	Krepitev vloge socialnega dialoga med socialnimi partnerji
Drugi strateški cilj	Izboljšanje kakovosti upravljanja socialnega dialoga med socialnimi partnerji
Tretji strateški cilj	Povečanje mreženja med socialnimi partnerji tako na nacionalni kot na mednarodni ravni
Četrty strateški cilj	Vključevanje širše javnosti v proces socialnega dialoga
Peti strateški cilj	Vzpostavitev pretoka informacij med teorijo in prakso z zunanjo evalvacijo socialnega dialoga

3.3 AKTIVNOSTI PRI PROJEKTU

Aktivnosti pri projektu, ki izhajajo iz teh petih osnovnih strateških ciljev, so naslednje (upoštevajoč časovno sosledje):

Priprava in izvedba dvodnevne uvodnega posveta socialnih partnerjev in preostale javnosti o pomenu in vsebinah socialnega dialoga ter primerih dobre prakse
Priprava in izvedba mednarodne primerjalne študije o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem
Izdelava spletne strani o socialnem dialogu v sklopu projekta
Priprava priročnika z osnovnimi informacijami za promotorje socialnega dialoga
Priprava in izvedba dveh štiridnevnih delavnic projektnega vodenja za promotorje socialnega dialoga
Priprava in izvedba dveh serij izobraževalnih programov s petimi izobraževalnimi moduli za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga
Priprava in izvedba štirih regijskih delavnic o praktični izvedbi socialnega dialoga v Sloveniji
Priprava in izvedba javne kampanje za promocijo socialnega dialoga
Vzpostavitev dveh regionalnih centrov za promocijo socialnega dialoga
Usposabljanje zaposlenih, ki bodo izobraževali člane (»training the trainers«)
Priprava priročnika s smernicami in priporočili za učinkovit socialni dialog
Dvodnevna sklepna konferenca socialnih partnerjev in širše javnosti s predstavitvijo priročnika s smernicami in priporočili ter predstavitvijo prve generacije promotorjev socialnega dialoga

3.4 PRIČAKOVANI UČINKI PROJEKTA

Na osnovi postavljenih osnovnih strateških ciljev in iz njih izpeljanih aktivnosti bo projekt pripomogel k večji prepoznavnosti socialnega dialoga kot orodja za izboljševanje socialno-ekonomskega položaja posameznika, ob upoštevanju vzajemne odgovornosti nosilcev procesa, kar vključuje tudi poudarek na ravnotežju moči, kulturi dialoga in transparentnosti pretoka informacij.

Če smo bolj natančni, pa bodo pričakovani učinki projekta naslednji: ustrezna usposobljenost zaposlenih v strokovnih strukturah socialnih partnerjev, vzpostavitev ustreznih stalnih načinov komunikacije med socialnimi partnerji, višja stopnja znanja o osnovnih metodah socialnega dialoga ter njegovih virih in oblikah, izboljšanje pretoka strokovnih znanj, enakovreden položaj socialnih partnerjev v smislu razpolaganja z ustreznimi informacijami in znanji, višja stopnja ozaveščenosti struktur socialnih partnerjev o možnostih socialnega dialoga, boljša promocija dosežkov in pozitivnih učinkov socialnega dialoga ter razumevanje socialnega dialoga kot vzajemno koristnega opravila socialnih partnerjev, preseganje stereotipov o »naučenih vlogah« socialnih partnerjev, ki presegajo skupne želje in interese, sprostitvev prostega pretoka informacij med socialnimi partnerji, razširitev socialnega dialoga čez nacionalne meje, zvišanje stopnje izmenjave medkulturnih izkušenj članstva socialnih partnerjev, povečano investiranje v podporne strukture za izobraževanje, intenzivna povezava strokovnih sindikalnih struktur s članstvom in koherentno izobraževalno politiko, preboj do načina razmišljanja, da je socialni dialog orodje za izboljšanje socialnega in ekonomskega položaja vseh deležnikov.

4. O PROMOTORJIH SOCIALNEGA DIALOGA³⁹

4.1 KDO JE PROMOTOR SOCIALNEGA DIALOGA?

Promotor socialnega dialoga je zaupanja vredna oseba, ki s pomočjo različnih metod in tehnik skupinam in organizacijam v njihovem delovnem okolju (*srečanja, konference, delovne skupine, sestanki, forumi ...*) pomaga na podlagi novih idej in produktov, sodelovanja in odločitev vzpostaviti in krepiti socialni dialog.

4.2 VLOGA PROMOTORJA SOCIALNEGA DIALOGA

Glede na **namen in cilj projekta** ZSSS je **vloga** promotorja predvsem:

- odkrivanje novih priložnosti za vzpostavitev in krepitev socialnega dialoga,
- identificiranje potencialnih predstavnikov interesnih skupin za socialni dialog in pomoč pri njihovem organiziranju,
- odkrivanje ovir za razvoj socialnega dialoga,
- dvigovanje zavesti med interesnimi skupinami o pomenu socialnega dialoga,
- pomoč pri razvoju znanj in veščin (kompetenc) članov interesnih skupin za izboljšanje okolja, ki bo bolj naklonjeno razvoju in krepitvi socialnega dialoga,
- odpravljanje nepravilnega razumevanja socialnega dialoga,
- promocija socialnega dialoga.

4.3 NALOGE PROMOTORJA SOCIALNEGA DIALOGA

Glede na njegovo vlogo so **naloge** promotorja naslednje:

- navezovanje stikov, tako formalnih kot neformalnih, s člani interesnih skupin,
- pridobivanje oz. včlanjevanje novih članov,
- načrtovanje aktivnosti za vzpostavitev socialnega dialoga (načrtovanje časa, izbira pristopov/metod, priprava okolja, priprava ustreznih informacij ipd.),
- učinkovita predstavitev: KAJ JE SOCIALNI DIALOG?, objava v lokalnih časopisih, biltenih ...,
- učinkovito predstavljanje dobrih praks,
- spodbujanje interesnih skupin za odkrivanje vsebin, ki bodo spodbudile socialni dialog in okrepile socialno partnerstvo,
- spodbujanje medijev k promociji socialnega dialoga,
- priprava medijskih dogodkov,
- zagotavljanje in omogočanje dostopnosti do informacij o socialnem dialogu,
- izobraževanje za socialni dialog in priprava informacijsko- izobraževalnega gradiva,
- spodbujanje različnih ustvarjalcev k promociji socialnega dialoga (filmski delavci, fotografi ...),
- pridobivanje posrednikov pri zagotavljanju podatkov (dobro poznajo informacijske vire).

³⁹ Pripravila: Avgušтина Arnuš, svetovalka ZSSS za izobraževanje.

5. IZOBRAŽEVALNI MODULI

Predstavitev vsebine petih izobraževalnih modulov
za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga

5.1 MODUL 1

PODROČJE: PRAVNO

VSEBINA

PRAVNI VIDIKI SOCIALNEGA DIALOGA

1. UVOD

Socialni dialog je komunikacija oz. organizirano sodelovanje med predstavniki dela, kapitala in države, ker želijo doseči skupni družbeni dogovor v korist celotne družbene skupnosti. Komunikacija oz. organizirano sodelovanje lahko poteka dvostransko (bipartizem) oz. tristransko (tripartizem), pri čemer pa je bistvenega pomena upoštevanje različnih interesov in oblikovanje širokega razvojnega soglasja. V evropski družbi socialni partnerji igrajo edinstveno vlogo pri razreševanju socialno-ekonomskih problemov.

Temeljni akterji socialnega partnerstva so socialni partnerji. V Sloveniji socialne partnerje predstavljajo predstavniki delodajalcev in predstavniki sindikatov, Vlada RS pa predstavlja partnerja v tripartitnem dialogu na ravni Ekonomsko-socialnega sveta, v okviru bipartitnega dialoga pa delodajalca v javnem sektorju.

Temelj uspešnega delovanja socialnega dialoga je predvsem neodvisnost in avtonomnost socialnih partnerjev. To pomeni, da se ne posega v organiziranost in način delovanja socialnih partnerjev (zlasti s strani vlade) ter da morajo biti morebitna pravila oblikovana tako, da omogočajo socialnim partnerjem dovolj prostora, da sami rešujejo morebitne težave ali zaplete, s katerimi se soočajo.

Medtem ko je na bipartitni ravni socialnega dialoga jasno, da ta poteka med sindikati (kot predstavniki delavcev) in delodajalci oz. združenji delodajalcev (kot predstavniki kapitala), pa je pri tripartitnem socialnem dialogu potrebno poudariti, da se v zadnjem času ta dopolnjuje še s t. im. četrto komponento – *civilno družbo*. Gre predvsem za urejanje vprašanj, ki posegajo na specifična področja družbenega delovanja, kjer delujejo različne nevladne organizacije in interesna združenja.

Za razmerja socialnega partnerstva je značilno, da se lahko vzpostavljajo na različnih ravneh. Najpomembnejši sta raven države in raven dejavnosti. Na državni ravni se s pomočjo tripartitnega socialnega dialoga sklepajo socialni sporazumi med delodajalci, delavci in vlado, ki urejajo temeljna ekonomsko-socialna vprašanja, na bipartitni ravni pa se v okviru pogajanj med delodajalci in delavci sklepajo kolektivne pogodbe.

Na ravni države se socialno partnerstvo izkazuje v posebnem tripartitnem organu, ki se v Sloveniji imenuje Ekonomsko-socialni svet (v nadaljevanju ESS). V večini primerov ESS deluje kot posvetovalno telo, odločitve, ki jih sprejema, pa so dosežene s soglasjem in zavezujejo vse socialne partnerje.

Na splošno lahko rečemo, da je socialni dialog na tripartitni ravni v Sloveniji dobro razvit, ne glede na posamezna nihanja učinkovitosti tega dialoga. Spodbujati pa bi bilo treba avtonomni bipartitni socialni dialog in pogajanja o kolektivnih pogodbah tako na panožni kot na podjetniški ravni. V tej povezavi je potrebno narediti pomembne korake v smeri urejanja odnosov med delodajalci in delavci, ki temeljijo na medsebojnem spoštovanju in razumevanju različnosti socialnih partnerjev.

2. PRAVNE PODLAGE ZA RAZVOJ SOCIALNEGA DIALOGA V RS

a) Mednarodni pravni viri

Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) so bile in še danes ostajajo najpomembnejši vir mednarodnega delovnega prava in mednarodnega prava socialne varnosti. Po osamosvojitvi od nekdanje skupne države Jugoslavije, ki je kot članica MOD ratificirala 65 konvencij, je Republika Slovenija te prenesla v svoj pravni red, kasneje pa jih je ratificirala še 8. Vseh 73 konvencij se uporablja neposredno.

Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992, svoje sodelovanje z MOD pa je še okrepila leta 2002 s podpisom sporazuma o sodelovanju. Z njim pogodbenici potrjujeta obojestranski interes za spodbujanje standardov MOD in Deklaracije MOD o temeljnih načelih in pravicah iz dela. MOD posveča razvoju socialnega partnerstva veliko pozornosti ter spodbuja nadaljnji razvoj in krepitev tripartitnega sodelovanja v državah članicah, ki so ratificirale konvencije in priporočila.

Z vidika uveljavljanja in spodbujanja razvoja socialnega dialoga so najpomembnejše naslednje konvencije in priporočila MOD:

- a. Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (1948), ki je eden temeljnih dokumentov MOD in ima poseben pomen z vidika varstva človekovih pravic. Osnovni cilj konvencije je zagotoviti svobodno uresničevanje pravice delavcev,
- b. Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (1949), katere cilj je varstvo sindikalnih pravic v razmerju do delodajalcev in njihovih organizacij,
- c. Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (1971), ki jo je Slovenija notificirala, in istoimensko Priporočilo št. 143, ki predvidevata varstvo tistih, ki so v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso priznani kot predstavniki delavcev,
- d. Konvencija št. 144 o tripartitnih posvetovanjih za izboljševanje uporabe mednarodnih norm o delu (1976),
- e. Konvencija št. 154 o pospeševanju kolektivnega pogajanja (1981) in istoimensko Priporočilo št. 163, katerih cilj je pospeševati svobodno in prostovoljno kolektivno pogajanje,
- f. Priporočilo št. 91 o kolektivnih pogodbah (1951), katerega cilj je vzpostaviti pogoje za enakopravno sodelovanje socialnih partnerjev v pogajanjih, na podlagi katerih naj bi prišlo do sklepanja kolektivnih pogodb v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso,
- g. Priporočilo št. 94 o posvetovanju in sodelovanju med delodajalci in delavci na ravni podjetja (1952), katerega cilj je vzpostaviti razmere, v katerih bo mogoče pospeševati takšno posvetovanje in sodelovanje med delavci in delodajalci na ravni podjetij, ki bo temeljilo na podlagi prostovoljnih dogovorov med socialnimi partnerji,
- h. Priporočilo št. 113 o posvetovanju in sodelovanju med javnimi oblastmi in organizacijami delodajalcev in delavcev na ravni panoge in na nacionalni ravni (1960), katerega cilj je ustvariti takšno posvetovanje in sodelovanje na nacionalni in panožni ravni, ki bo na eni strani podpiralo medsebojno razumevanje in pozitivne odnose med javnimi oblastmi ter

delodajalskimi in delavskimi organizacijami, na drugi strani pa spodbujalo sodelovanje med temi organizacijami samimi.

V okviru Sveta Evrope sta pomembna predvsem dva akta, in sicer:

- Evropska konvencija o človekovih pravicah, ki je bila sprejeta leta 1950 in ki med drugim vsebuje določbo, ki se nanaša na svobodo združevanja, vključno s pravico do ustanavljanja in do včlanjevanja v sindikate (11. člen),
- Evropska socialna listina, ki v svoji vsebini dopolnjuje evropsko konvencijo o človekovih pravicah in ki med osnovnimi pravicami zagotavlja tudi pravico do organiziranja oz. do združevanja delodajalcev in delavcev ter pravico do kolektivnega pogajanja, vključno s pravico do stavke.

V okviru prava Evropske unije je potrebno opozoriti na vrsto direktiv, ki se nanašajo na socialni dialog in ki so prenesene v slovenski pravni red. Gre za direktive, ki se pretežno ali delno nanašajo na obveščanje in posvetovanje z delavci v podjetju, in sicer:

1. Direktiva Sveta 98/59/EC o kolektivnih odpustih,
2. Direktiva Sveta 2001/23/EC o varovanju pravic delavcev v primeru prenosov podjetij,
3. Direktiva Sveta 89/391/EEC o zagotavljanju pogojev za varno in zdravo delo,
4. Direktiva Sveta 94/45/EC o ustanovitvi evropskih svetov delavcev,
5. Direktiva Sveta 2001/86/EC o dopolnitvi Statuta Evropske družbe glede udeležbe delavcev pri dobičku,
6. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2002/14/EC o obveščanju in posvetovanju z delavci v EU.

b) Zakonodaja RS

Ustava RS sicer ne omenja socialnega dialoga ali socialnega partnerstva, je pa potrebno poudariti, da ustavne pravice, kot so sindikalna svoboda, sodelovanje pri upravljanju in pravica do stavke, napeljujejo k vzpodbujanju socialnega dialoga ter k sprejemanju odločitev, ki v čim večji meri upoštevajo mnenja in priporočila socialnih partnerjev.

Med ostale pomembnejše pravne vire, ki se dotikajo ureditve socialnega dialoga in kolektivnega pogajanja, bi lahko uvrstili:

- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (v nadaljevanju ZRS - Ur. l. RS, št. 13/93), ki določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov,
- Zakon o stavki (Ur. l. SFRJ, št. 23/91),
- Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR - Ur. l. RS, št. 42/02), ki med drugim določa, da imajo sindikati pravico imenovati ali izvoliti delavskega zaupnika, da so upravičeni do prejemanja informacij, ki jih potrebujejo za opravljanje svojih dejavnosti ter da je treba upoštevati njihovo mnenje o vprašanih organizacije dela in odgovornosti delavcev,
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/92 in 56/01), ki velja za zaposlene v gospodarskih družbah, ki opravljajo gospodarske javne službe ter za delavce v bankah in zavarovalnicah,
- Zakon o evropskih svetih delavcev (Ur. l. RS, št. 59/2002),
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006), ki se nanaša predvsem na bipartitni socialni dialog in ki ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno

obliko, veljavnost in prenehanje kolektivne pogodbe, mirno reševanje kolektivnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb.

3. TRIPARTINI SOCIALNI DIALOG

Že v uvodu je bilo rečeno, da tripartitni socialni dialog sestavljajo predstavniki delavcev (sindikati), kapitala (združenja delodajalcev) in vlada.

Značilnost slovenskega modela tripartitnega socialnega dialoga na državni ravni je v tem, da je ta institucionaliziran v okviru ESS, za razliko od bipartitnega socialnega dialoga, kjer tovrstne institucionalizirane oblike ni. Vlada, sindikati in delodajalci so leta 1994 oblikovali delovno skupino, ki je pripravila posebni Dogovor o politiki plač za leto 1994 in predlog za ustanovitev tristranskega vladnega posvetovalnega organa – ESS.

V Sloveniji žal nimamo posebnega zakona, ki bi urejal delovanje ESS, ampak ta deluje na podlagi soglasno sprejetih pravil, ki so bila sprejeta ob njegovi ustanovitvi. Dogovor o politiki plač je namreč vseboval tudi deveto točko⁴⁰, katere formulacija je, kljub vsaj dvema poskusoma sprejetja Zakona o ESS, še vedno edina pravna podlaga za določanje položaja in pristojnosti za delovanje tega tristranskega organa. Želim pa na tem mestu poudariti, da se mi, upoštevajoč dejstvo, da so pravila bila sprejeta soglasno, postavlja vprašanje, ali je zakonska podlaga za njegovo delovanje nujno potrebna. Prisotno je sicer stališče, da bi s sprejetjem takšnega zakona bil ESS učinkovitejši in vplivnejši, saj bi z zakonom bila urejena njegova vloga in pristojnosti, s tem pa zagotovljena trdnejša podlaga za njegovo delovanje. Na drugi strani pa imajo socialni partnerji v nekaterih državah članicah EU, ki npr. nimajo formaliziranih organov za usklajevanje, enako odločilno vlogo pri oblikovanju delovnih odnosov kot v ostalih državah, pri čemer kot instrument uporabljajo kolektivne pogodbe, socialne sporazume ipd.

V skladu s pravili delovanja ESS spremlja stanje na ekonomskih in socialnih področjih ter oblikuje predloge in stališča v zvezi s posameznimi vprašanji, ki jih obravnava. Obravnava tudi predloge zakonov in drugih ukrepov, ki posegajo na ekonomsko in socialno področje, zdravstvo, pokojninski sistem in ki jih za rešitev posameznih vprašanj predlaga Vlada RS. Poleg tega ima ESS odločilno vlogo pri sprejemanju socialnega sporazuma in predstavlja okvir, znotraj katerega potekajo pogajanja in usklajevanja med socialnimi partnerji o najrazličnejših vprašanjih skupnega interesa. V pravilih delovanja je zapisano, da ESS spremlja stanje, obravnava in oblikuje stališča ter predloge zlasti o naslednjih temeljnih področjih:

- sklepanje socialnega sporazuma,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja (pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nadomestila),
- problemi zaposlovanja in delovnih razmerij,

⁴⁰ Deveta točka dogovora o politiki plač se je glasila:

"Podpisniki s tem dogovorom ustanovljamo ekonomsko-socialni svet.

Ekonomsko-socialni svet je tripartitni organ, ki ga sestavlja 15 članov, in v katerega imenujejo po pet članov delodajalci, delojemalci in vlada.

Ekonomsko-socialni svet je ustanovljen z namenom, da obravnava vprašanja in ukrepe, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, kakor tudi tista, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev ter daje v zvezi z njimi mnenja in stališča.

Svet daje glede vprašanj s področja svojega delovanja predloge in pobude pristojnim organom in organizacijam.

Svet obravnava zadeve na zahtevo enega od socialnih partnerjev, lahko pa posamezne zadeve obravnava tudi na svojo pobudo.

Ekonomsko-socialni svet se konstituira in začne z delom v štirinajstih dneh po podpisu tega dogovora."

- sistem kolektivnega dogovarjanja,
- cene in davki,
- ekonomski sistem in ekonomska politika,
- pravna varnost,
- sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope,
- soupravljanje delavcev, sindikalne pravice in svoboščine,
- druge zadeve, ki se nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev.

Sprejeta pravila, na podlagi katerih deluje ESS, se v praksi sicer precej široko razlagajo, vendar pa pri delovanju ESS in uporabi teh pravil v praksi do sedaj ni prihajalo do večjih problemov.

Ne glede na to, da ESS v Sloveniji nima dolge zgodovine delovanja (ustanovljen je bil leta 1994 z Dogovorom o politiki plač) pa lahko rečemo, da je v tem času dosegel kar nekaj uspehov. Vzpostavil se je učinkovit mehanizem ustvarjalnega sodelovanja socialnih partnerjev pri pripravi najpomembnejše zakonodaje in drugih dokumentov na delovnem in socialnem področju, razpravljali so o vseh pomembnih socialnih in ekonomskih problemih, zakonskih in drugih rešitvah ter s tem omogočili iskanje rešitev, ki so bile v danih okoliščinah še sprejemljive in niso vodile v zaostrovanje in spore. Tako je bilo v okviru ESS do sedaj sklenjenih pet dogovorov o politiki plač in štiri socialni sporazumi, prav tako pa se je vloga ESS odražala tudi v sodelovanju socialnih partnerjev pri izvajanju ekonomskih in socialnih reform v procesu tranzicije, nadalje v sodelovanju pri nastajanju Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o kolektivnih pogodbah, Zakona o jamstvenem in preživninskem skladu, ...

Na sejah ESS partnerji redno obravnavajo predloge vseh novih zakonov in zakonskih sprememb in drugih aktov (reforme, proračun, strategije), ki jih pripravlja vlada in zadevajo interese socialnih partnerjev in to še preden gredo v parlamentarno proceduro. O zakonih, ki so za socialne partnerje še posebej pomembni, potekajo razprave v posebej za to imenovanih strokovnih skupinah.

V okviru tripartitnega socialnega dialoga je potrebno omeniti še t. im. regionalne ekonomsko-socialne svete, ki delujejo na področju posamezne regije in ki so sestavljeni iz predstavnikov delavcev (sindikati), delodajalcev (območna združenja) in predstavnikov lokalne oblasti (predstavniki občin). Področje delovanja regionalnih ekonomsko-socialnih svetov je zelo podobno temam, ki se obravnavajo v okviru ESS na državni ravni, s poudarkom na sami regiji, njenem razvoju, socialnem položaju prebivalcev, ...

4. BIPARTITNI SOCIALNI DIALOG

V praksi se socialno partnerstvo najpogosteje razume dialog oz. organiziran sistem odnosov med delavci in delodajalci. Rezultat uspešnega bipartitnega dogovarjanja je najpogosteje sklenitev kolektivne pogodbe, lahko pa pride tudi do sklenitve raznih pisnih sporazumov, dogovorov ipd.

Bipartitni dialog lahko poteka na državni ravni (npr. na ravni dejavnosti), ali pa na ravni posameznega delodajalca (t. im. podjetniški ravni), pri čemer pa država ne nastopa v vlogi aktivnega partnerja, temveč vanj posega s sprejemanjem zakonodaje, ki se posredno ali pa neposredno nanaša ali ima vpliv na odnos med delavci in delodajalci. Najpomembnejša zakona, ki posegata v bipartitni odnos tako na državni kot tudi na podjetniški ravni, sta Zakon o kolektivnih pogodbah in Zakon o delovnih razmerjih. Prvi se nanaša predvsem na stranke in vsebino kolektivne pogodbe, postopek sklenitve, prenehanje kolektivne pogodbe, drugi pa predvsem določa vsebino kolektivnega dogovarjanja.

Ena najpomembnejših značilnosti slovenskega sistema bilateralnega socialnega dialoga je sistem kolektivnih pogajanj, ki temelji na kolektivnih pogodbah dejavnosti. Na evropski ravni pa lahko na splošno ugotovimo, da se kolektivne pogodbe sklepajo na najrazličnejših ravneh. Načelo svobodnega sklepanja kolektivnih pogodb, ki ga zagovarja tudi MOD, namreč pomeni, da sklepanja kolektivnih pogodb ni mogoče omejiti. Tako poznamo:

- podjetniške pogodbe, ki jih sklepajo delavci in delodajalec na ravni podjetja ali zavoda,
- branžne oz. panožne pogodbe, ki veljajo za zaposlene v določenih dejavnostih,
- poklicne in strokovne pogodbe, ki v praksi niso zelo razširjene,
- splošne kolektivne pogodbe, sklenjene na državni ravni in
- kolektivne pogodbe sklenjene za ožja območja, kot so regija, dežela, občina ali druga politično teritorialno organizirana enota.

Trenutno so v Sloveniji v veljavi panožne kolektivne pogodbe, ki jih sklepajo panožni sindikati in ustrezne delodajalske organizacije, podjetniške kolektivne pogodbe ter poklicne kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe so rezultat proste volje strank, ki jih sklepajo, veljajo pa za člane strank kolektivne pogodbe.

Z izjemo podjetniških kolektivnih pogodb je potrebno vse kolektivne pogodbe registrirati na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

5. VSEBINA KOLEKTIVNIH POGODB

Vsebino urejanja kolektivnih pogodb določa Zakon o kolektivnih pogodbah, ki med drugim izrecno navaja, da kolektivne pogodbe v obligacijskem delu (pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe) urejajo pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe, lahko pa tudi način mirnega reševanja sporov, normativni del kolektivne pogodbe pa naj vsebuje določbe, ki se nanašajo na pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev tako pri sklepanju kot tudi pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi, plačila za opravljeno delo, drugih osebnih prejemkih, varnosti in zdravja pri delu ter na druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delavci in delodajalci. Normativni del kolektivne pogodbe lahko vsebuje tudi določbe, ki se nanašajo na zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata.

V zvezi z Zakonom o kolektivnih pogodbah, ki pomeni pomemben zakonski prispevek k utrjevanju bipartitnega dogovarjanja, je potrebno opozoriti še, da zakon določa tudi hierarhijo kolektivnih pogodb. Kolektivne pogodbe se namreč lahko sklepajo tako na državni ravni, na ravni posamezne dejavnosti kot tudi na ravni posameznega delodajalca. V tem primeru se seveda postavlja vprašanje, ali lahko kolektivna pogodba nižje ravni (npr. kolektivna pogodba na ravni delodajalca v razmerju do kolektivne pogodbe dejavnosti) vsebuje določbe, ki so za delavca manj ugodne od določb kolektivne pogodbe širše ravni. V zvezi s tem zakon izrecno navaja, da slednje ni možno, razen če kolektivna pogodba širše ravni to izrecno omogoča. Možno pa je, da kolektivna pogodba nižje ravni določa za delavca večji obseg pravic kot je predviden s kolektivno pogodbo širše ravni, pri čemer pa slednje ni potrebno posebej predvideti.

Pri obravnavi vsebine kolektivne pogodbe ne moremo mimo določb Zakona o delovnih razmerjih. Zakon namreč v okviru nekaterih svojih določb izrecno napotuje na nujnost ureditve posameznih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v kolektivnih pogodbah. Temeljni namen zakonodajalca za tovrstno ureditev je bil spodbujanje socialnega dialoga na bipartitni ravni po eni strani, po drugi strani pa je s tem podana možnost, da se pri urejanju nekaterih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja upošteva tudi specifičnost posamezne dejavnosti. Glede na naravo določb Zakona o delovnih razmerjih, ki ureditev posameznih vprašanj iz delovnega razmerja prepušča bipartitnemu

dogovarjanju, je več kot očitno, da ZDR pomeni konkretizacijo vsebine kolektivnih pogodb, ki je določena z Zakonom o kolektivnih pogodbah.

Tako ZDR v okviru svojih določb določa, da kolektivna pogodba lahko določi primere, ko je delavec opravičeno odsoten z dela (5. odst. 9. čl.), ko je dolžan opravljati delo, ki kot takšno ni navedeno v pogodbi o zaposlitvi (2. odst. 31. čl.), dodatno se lahko navedejo primeri, ko nastopi suspenz pogodbe (1. odst. 51. čl.), ali ko se lahko z delavcem sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas izven primerov navedenih v zakonu (52. čl.).

Na upoštevanje specifičnosti posamezne dejavnosti ZDR v največji meri odkazuje v delu, ki se nanaša na sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v primeru projektno organiziranega dela (3. odst. 53. čl.). Zakon namreč izrecno določa, da je možno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za obdobje, ki ne sme biti daljše od dveh let. Ker pa projekti po večini primerov trajajo dlje časa, zakon dopušča možnost, da se v tem primeru sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za obdobje, ki je daljše od dveh let, pri čemer pa definicijo projektne dela oz. kaj se v posamezni dejavnosti šteje za projektno delo prepušča kolektivnim pogodbam dejavnosti. Popolnoma razumljivo namreč je, da projektno delo v npr. kovinsko-predelovalni industriji, že zaradi narave opravljanja samega dela, ne more biti enako razumljeno kot npr. projektno delo v gradbeništvu.

Hierarhija pravnih aktov in uveljavljanje načela, da nižji pravni akt lahko ureja pravice za delavce samo ugodneje od višjega pravnega akta, je npr. vidna v okviru določb, ki se nanašajo na razmerja med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Tako je v zvezi s tem izrecno navedeno, da lahko kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določi primere, ko ni dovoljeno napotiti delavcev k drugemu uporabniku, če je s tem zagotovljeno večje varstvo delavcev (2. odst. 57. čl.). Prav tako je hierarhija pravnih aktov razvidna tudi v primeru določanja odpravnin, saj se lahko stranke kolektivne pogodbe dogovorijo, da zgornja omejitev višine odpravnine ne velja (4. odst. 109. čl.).

Tudi v okviru prenehanja delovnega razmerja oz. odpovedi pogodbe o zaposlitvi Zakon o delovnih razmerjih strankam kolektivne pogodbe omogoča, da lahko rok veljavnosti pisnega opozorila (v primeru krivdne odpovedi) na izpolnjevanje delovnih obveznosti sporazumno določita med 12 in 24 meseci. (1. odst. 83. čl.), v okviru dolžine odpovednih rokov zakon strankam kolektivne pogodbe omogoča, da za male delodajalce določijo drugačno dolžino odpovednih rokov, kot je določena z zakonom oz. s pogodbo (91. čl.). Tudi za ostale delodajalce (srednje in velike) zakon omogoča, da se določijo drugačni odpovedni roki, kot so določeni z zakonom (1. odst. 92. čl.).

Na upoštevanje specifičnosti in raznolikosti dejavnosti v kolektivnih pogodbah zakon napotuje tudi v primerih urejanja pripravništva in poskusnega dela (1. odst. 120. čl., 2. odst. 122. čl. in 2. odst. 125. čl.), poseben poudarek pa je na področju urejanja plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Na področju plač je zakonodajalec omogočil strankam kolektivne pogodbe precej široko polje medsebojnega dogovarjanja, saj se te lahko dogovorijo o morebitnih drugih vrstah izplačil plače, o upoštevanju poslovne uspešnosti kot sestavnega dela plače, o dodatkih k plači in njihovi višini, o višini povračil stroškov, pa tudi o višini regresa in roku izplačila slednjega v primeru nelikvidnosti delodajalca.

Podobno kot pri urejanju plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja je zakonodajalec vzpodbudil svobodo kolektivnega dogovarjanja tudi na področju urejanja delovnega časa in upravičenih odsotnosti z dela. Gre predvsem za določbe, ki se nanašajo na razporeditev in prerazporeditev delovnega časa (1. odst. 147. čl., 158. čl.), nadurno delo (1. in 3. odst. 143. čl.), določitev trajanja

polnega delovnega časa (1. in 2. odst. 142. čl.) in na nočno delo (152. čl., 2. odst. 153. čl.). Tudi na področju letnega dopusta je zakonodajalec v kolektivnih pogodbah omogočil drugačno ureditev. Tako lahko stranke kolektivne pogodbe določijo daljše trajanje dopusta od zakonskega minimuma (1. odst. 160. čl.), prav tako pa je svoboda dogovarjanja dopuščena tudi na področju izrabe dopusta (4. odst. 163. čl.).

Na področju izobraževanja je možno s kolektivno pogodbo urediti potek in trajanje izobraževanja (3. odst. 172. čl.), na področju disciplinske in odškodninske odgovornosti pa se lahko določijo dodatne disciplinske sankcije (1. odst. 175. čl.) oziroma določi se lahko višina pavšalne odškodnine (185. čl.). S spodbujanjem arbitraže za reševanje individualnih delovnih sporov (1. in 2. odst. 205. čl.) zakonodajalec sledi trendu mirnega reševanja sporov in zmanjševanja zadev na sodiščih.

Možnost kolektivnega dogovarjanja je podana tudi v primeru opravljanja dela v tujini. Tako lahko stranke kolektivne pogodbe določijo primere, ko lahko delavec upravičeno odkloni napotitev v tujino (2. odst. 211. čl.), lahko pa se s kolektivno pogodbo določijo tudi obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi v primeru napotitve v tujino (212. čl.).

Svoboda kolektivnega dogovarjanja je podana tudi v primeru delovanja sindikata in dostopnosti do podatkov (207. čl.), kakor tudi v primeru varstva sindikalnega zaupnika (1. odst. 209. čl., 1. odst. 210. čl.).

Urejanja odnosov med sindikatom

V zvezi z Zakonom o delovnih razmerjih in kolektivnim dogovarjanjem pa je potrebno opozoriti še na dejstvo, da zakon v nekaterih svojih določbah sindikate in delodajalce napotuje na medsebojno obveščanje in posvetovanje, pri čemer pa ni nujno, da je rezultat posvetovanja tudi sklenitev pisnega dogovora (1. odst. 8. čl., 1. in 2. odst. 74. čl., 97. čl., 2. odst. 103. čl.).

UTEMELJITEV:

Socialni dialog je v razvitih državah temeljna oblika komunikacije med socialnimi partnerji, za učinkovito vodenje socialnega dialoga pa potrebujemo trdne pravne okvirje.

CILJI USPOSABLJANJA:

Poznavanje temeljnih pravnih virov, tako domačih kot tujih, za učinkovito vodenje socialnega dialoga.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

7 pedagoških ur.

ORGANIZACIJA:

Preverjanje ravni znanja udeležencev, podajanje in razlaga temeljnih pravnih virov, prikaz praktičnih primerov uporabe pravnih virov.

Potrebna oprema: računalnik, projektor, tabla s pisali.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Kaj je socialni dialog?

Katere vrste socialnega dialoga poznaš?

Naštej najpomembnejše pravne temelje socialnega dialoga.
Kaj je vsebina kolektivnih pogodb?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Naštej osnovne sestavine podjetniške kolektivne pogodbe.

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 103/2007
Zakon o kolektivnih pogodbah, Ur. l. RS, št. 43 / 2006

ZA NADALJNJE BRANJE:

Cerar, G., Zorko, A. (2008): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem; ZSSS, Ljubljana.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ)

Zorko Andrej, izvršni sekretar ZSSS za pravno področje.

PODROČJE: EKONOMSKO

VSEBINA:

EKONOMSKI VIDIKI SOCIALNEGA DIALOGA

Ekonomska znanja so del znanj, ki so ključna za učinkovito vodenje socialnega dialoga, tako na ravni podjetja kot na makroekonomski ravni. Brez ekonomskega znanja socialni dialog ni mogoč, saj na mikro ravni omogoča pregled dejanskega ekonomsko-socialnega položaja zaposlenih kot tudi zmožnosti podjetja za plačilo, razvoj in konkurenčnost. Podobno omogoča na makro ravni razumevanje povezav med subjekti gospodarstva ter posledice določenih sprejetih ukrepov fiskalne, monetarne politike in politik na trgu dela.

Ključna ekonomska znanja, potrebna za uspešno vodenje socialnega dialoga na mikro ravni, so predvsem poznavanje plačnega sistema podjetja, izračun plač, nadomestil plač in ostalih prejemkov, ki pripadajo zaposlenemu, poleg tega pa tudi poznavanje bilance stanja in izkaza poslovnega izida. Ta znanja so osnova.

Znanja potrebna na makro ravni pa vsekakor vključujejo plače z makroekonomskega vidika; tako njene socialne funkcije (je osnovni vir za preživljanje), ekonomske funkcije (plače so strošek za delodajalca in tako določajo tudi njegovo konkurenčnost) kot tudi motivacijske funkcije. Poleg tega pa tudi njihov vpliv na inflacijo oziroma ostale cene v gospodarstvu. Na makro ravni vključuje ekonomsko znanje tudi poznavanje fiskalnih, monetarnih ukrepov in njihove posledice na trg dela.

Ključni poudarek, ki se ga kapital v socialnem dialogu ne zaveda, je tudi ta, da delovna sila kot prvina poslovnega procesa predstavlja del kapitala podjetja, in sicer človeški kapital. Vedno bolj pogosto slišimo trditev, da se konkurenčni boj, ki ga bijejo podjetja, seli s trga proizvodov in storitev na trg delovne sile. Kakšno strukturo bomo zgradili in kako bomo s tem kapitalom gospodarili, da bomo dosegli čim večjo donosnost, je odvisno od več dejavnikov, na katere lahko vplivamo le z ekonomskim znanjem in poznavanjem mikro in makro dejavnikov, ki vplivajo na končni rezultat.

Človeški kapital se je razvil v enega od najpomembnejših neotipljivih sredstev podjetij in predstavlja jedro intelektualnega kapitala, zato vključuje posameznikovo vrednost v ekonomskem smislu. V moderni ekonomiji se vse začne pri ljudeh oziroma zaposlenih v podjetju, ki posedujejo potrebne nove ideje in znanja o željah in potrebah kupcev, zato predstavlja človeški kapital vir inovacij in izboljšav.

Organizacija so ljudje in tako danes kot v prihodnje bo odločilno vlogo pri razvoju uspešne organizacije igral človeški kapital. Ker pa so vodilni kadri ponavadi ljudje, ki so strogo usmerjeni v doseg ciljev, največkrat pozabljajo, da njihovi zaposleni niso le stroji, ampak živa bitja, ki čutijo in razmišljajo.

Človeški kapital predstavlja stopnjo razvitosti populacije v določenem okolju (podjetju, občini, državi). Merimo jo glede na formalno in neformalno pridobljeno izobrazbo, kompetence, stopnjo zaposljivosti, sposobnosti, osebnostne lastnosti, spretnosti ljudi. V človeški kapital pa vključujemo tudi zdravstveno stanje zaposlenih, občanov, populacije in vedoželjnost ter usposobljenost za samostojno učenje.

Razlog za nenaden interes za »človeške dejavnike v organizacijah« ni naključen. V ospredje končno prihaja spoznanje, da konkurenčno prednost sodobnih podjetij v odnosu do njihovih tekmecev ne

predstavlja le nov izdelek, izpopolnjen tehnološki proces, vrhunska oglaševalska akcija ali razvojna inovacija. Vse zgoraj naštetu je mogoče razmeroma hitro posnemati, zato ni dovolj, da si dober, boljši. Biti moraš drugačen, težko ali sploh neposnemljiv! Takšno konkurenčno usposobljenost ponuja le en organizacijski vir. To so zaposleni in njihove zmožnosti – človeški kapital.

Zaposleni: strošek ali premoženje?

Zaposleni (človekovo delo) so najpomembnejša prvina poslovnega procesa, vendar pa, za razliko od ostalih prvin, njihova vrednost ni izkazana med sredstvi v aktivni klasične bilance stanja, čeprav zaposleni odločilno vplivajo na poslovno uspešnost podjetja (Milost, 1998).

Kadar govorimo o kapitalu, se je treba zavedati, da je v bilancah na drugi strani kot je premoženje. Kapital označujemo namreč kot obveznost, ker ga je potrebno na neki točki vrniti. Toda človeškega kapitala ni potrebno » vrniti«. Je v lasti zaposlenih, ki nam ga posojajo ves čas, dokler so pač zaposleni v podjetju. Te »nerodnosti« računovodski standardi človeški kapital kot neopredmeteno premoženje ne znajo vrednotiti drugače kot strošek (»strošek na dveh nogah« pravijo cinično računovodje). To povzroča zmedo, iz katere izvira pojmovanje zaposlenih kot strošek, kar pa je v resnici samo njihova mezda (Gruban, www.dialogos.si, 2007).

Osnovni ekonomski pristop za pridobitev znanja s področja socialnega dialoga na ekonomskem področju

Ekonomisti in finančniki ponavadi izražajo vrednost v trdi govorici števil, kar je razmeroma enostavno, precej bolj zapleteno pa je opredeljevanje njihovega prispevka k ustvarjanju vrednosti. Finančni izidi bodo vedno ostali dokončna potrditev in merilo uspešnosti podjetij.

Glede na vse navedeno je izredno pomembno, da se pri vodenju socialnega dialoga seznanimo tudi z ekonomskim področjem, ki je v industrijskih odnosih ključno. Če namreč želimo doseči primerne plače kot osnovo za motivacijo zaposlenih, moramo doseči, da bo tudi človeški kapital pridobil na pomenu, saj le dobro plačani delavec predstavlja osnovno celico razvoja in napredka. Prav zato je potrebno tudi ekonomsko znanje, saj brez poznavanja ekonomskih zakonitosti ni mogoče doseči rezultatov, ne na makro kot tudi ne na mikro ravni.

UTEMELJITEV:

Plače, dodatki, nadomestila v zvezi z delom, delovna in poslovna uspešnost so osnovne kategorije, zaradi katerih sploh delavec „prodaja“ svoje delo. Ker v socialnem dialogu sodelujejo na eni strani predstavniki delodajalcev, na drugi pa je lahko delavec, sindikalni zaupnik ali predstavnik delavcev v nadzornih svetih ali upravnih odborih, se moramo za kvalitetno ohranitev socialnega dialoga seznaniti tudi z upravljanjem podjetij.

Pomembno opravilo in naloga sindikata, s katerimi se ohranja socialni dialog, je tudi poznavanje finančnih poročil. Zakaj beremo finančna poročila, kaj nam finančna poročila povedo in kako beremo finančna poročila? Bilanca stanja, bilanca uspeha in bilanca gotovinskih tokov nam povedo, kakšno je stanje sredstev in obveznosti do virov sredstev ter kaj sploh sredstva v podjetju so. Za vsako kvalitetno pogajanje in razgovor je potrebno razumevanje teh osnovnih podatkov.

CILJI USPOSABLJANJA:

Spoznati nabor podatkov, ki služijo kot podlaga za razumevanje poslovanja gospodarskih družb, zajema širok spekter osnovnih znanj. Podatke je mogoče pridobiti iz osnovnih baz podatkov Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), Urada za makroekonomske raziskave in razvoj (UMAR) ter Agencije za javnopravne evidence in storitve (AJPES).

Kako pristopiti in pridobiti podatke:

- **SURS**, kot so :
 - izplačane plače v bruto in neto zneskih po dejavnostih, regijah in spolu,
 - kako strukturno urediti plače glede na število opravljenih ur, zaostalih plačil, izplačil za nadure,
 - spremljati in spoznati inflacijo,
 - produktivnost dela,
 - BDP in njegovo rast,
 - dodana vrednost po dejavnosti in
 - stroški dela v BDP, itd.
- **AJPES**, kot so:
 - povprečne plače po kolektivnih pogodbah, izhodiščne plače,
 - povprečno število zaposlenih po dejavnostih,
 - število zaposlenih z minimalno plačo ali individualno pogodbo,
 - spremljanje podatkov o podjetjih, ki so v stečajnem postopku, itd.
- **UMAR**:
 - napoved gospodarskih gibanj, itd.
- **iBON**:
 - pregled poslovanja gospodarskih družb (finančni podatki, pregled bilance stanja, izkaza poslovnega izida, primerjava med podjetji, kazalniki).
- **ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE**:
 - promotorji morajo spoznati način uporabe podatkov, ki so na razpolago s pomočjo računalniške tehnologije. Pridobljeni podatki in njihovo analiziranje so osnova za vodenje socialnega dialoga na ekonomskem področju.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

2 pedagoški uri.

ORGANIZACIJA:

Uvod: predstavitev teme; pridobitev znanja s področja socialnega dialoga na ekonomskem področju (20 minut).

Povabilo udeležencev o njihovih videnjih možnosti uporabe ekonomije pri socialnem dialogu.

Aktivna seznanitev – praktična uporaba- pridobitve pomembnih ekonomskih podatkov iz spletnih strani (Ajpes, Umar, SURS, Zavod za zaposlovanje, iBon) (15 minut).

Uporaba podatkov pri vodenju socialnega dialoga (45 minut).

Razgovor o rezultatih (10 minut).

Vrednotenje usposabljanja - primernost vsebine, nova spoznanja, koristnost vsebine, uspešnost predavatelja.

Potrebni pripomočki: računalniki, projektor, pisala.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Praktični prikaz pridobitve podatkov za določeno dejavnost ali podjetje.

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Uporaba podatkov pri vodenju socialnega dialoga.

Razumevanje podatkov.

Pasti pri uporabi podatkov.

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

Javno dostopni podatki (SURS, AJPES, UMAR, ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE).

ZA NADALJNE BRANJE:

Bregar, L. (2004). Merjenje produktivnosti. Ekonomska fakulteta.

Konjar, M., Poje, A. (2008). Sistem kolektivnih pogodb v RS. C.S.I. Nord est.

Mankiw, G. N. (2006). Macroeconomics. Worth publishers.

Novak, J.M. (2010). Poslovanje gospodarskih družb in zadrug v letu 2008. Delovni zvezek št. 1, letnik XIX. UMAR. Najdeno 14. januarja 2010 na:

http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2010/dz01-10.pdf

Poje, A. (2009). Prva pomoč za zaposlene: ekonomsko področje. ZSSS.

Poje, A. (2009). Minimalna plača in njen vpliv na zaposlovanje v RS. EF

Rožič, L., Poje A. (2008). Analiza poslovanja gospodarskih družb. Priročnik. ZSSS.

Rožič, L. (2008). Plačna politika v Sloveniji. ZSSS.

Rožič, L. (2009). Predlog novega plačnega modela za zasebni sektor RS. ZSSS.

UI RS. Kolektivne pogodbe dejavnosti.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Ladislav Rožič, izvršni sekretar ZSSS za ekonomsko področje.

PODROČJE: SOCIALNO

VSEBINA:

SOCIALNO-POLITIČNI VIDIKI SOCIALNEGA DIALOGA

Ustava Republike Slovenije določa, da je Slovenija ne le pravna, ampak tudi socialna država. Državljeni imajo pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje. Kot pravi sociolog Zygmunt Bauman, je socialna država najvišje sodobno utelešenje ideje skupnosti, njeno institucionalno učlovečenje v sodobni obliki abstraktne, zamišljene celote, stkane iz medsebojne odvisnosti, predanosti in solidarnosti. Socialne pravice – pravice do spoštovanja in dostojanstva – povežejo to zamišljeno celoto z vsakodnevno resničnostjo njenih članov in ustanovijo to predstavo na trdnem temelju življenjske izkušnje. Omenjene pravice hkrati potrjujejo resničnost in stvarnost vzajemnega zaupanja ter zaupanja v skupno mrežo ustanov, ki potrjujejo in uzakonjajo kolektivno solidarnost.

Država je torej socialna, kadar se organizira tako, da preprečuje revščino s pomočjo obveznega kolektivnega zavarovanja tistih tveganj, ki najpogosteje ogrožajo socialno varnost posameznika in njegove družine: bolezen ali poškodba, invalidnost, starost, smrt (nosilca družine), rojstvo otroka, brezposelnost. Danes je zaradi staranja prebivalstva v razpravi tudi uvedba novega obveznega zavarovanja za dolgotrajno nego. »Bismarckijanska« srednjeevropska tradicija, ki ji od samega začetka konec 19. stoletja pripada tudi Slovenija, kot temelj socialne države postavlja obvezna socialna zavarovanja teh tveganj. Zavarovanci in njihovi delodajalci kot zavezanci za plačilo prispevkov iz bruto plače in na bruto plačo plačujejo prispevke v skupne blagajne teh zavarovanj, iz katerih se ob uresničenju zavarovanega tveganja zavarovancem ali njihovim družinskim članom izplačujejo/zagotavljajo uzakonjene pravice.

Bistveni element sistemov teh obveznih zavarovanj je solidarnost. Njena vloga je preprečevanje revščine. Solidarnost pomeni prerazporejanje sredstev od zavarovancev z višjimi prihodki k zavarovancem z nižjimi dohodki tako, da je vsem zagotovljena zajamčena minimalna raven socialne varnosti. Velja torej načelo, da je obseg pravic sorazmeren vplačanim prispevkom. Pri tem pa se upošteva zajamčena raven pravic, ki se uresničuje s prerazporejanjem v skupni blagajni socialnega zavarovanja.

Predpogoj za opisano solidarnost je disciplina pri plačevanju prispevkov. Solidarnost (prerazporejanje od bogatih k revnim) je upravičena zgolj, če vse kategorije zavarovancev spoštujejo svoje obveznosti pri plačilu prispevkov. Najmočnejša kategorija zavarovancev so prav gotovo delavci, katerih interese zastopamo predstavniki reprezentativnih sindikatov na ravni države. Po letu 1983 pa so v enotne sisteme socialnih zavarovanj vključene vse kategorije prebivalstva. Samozaposleni v nasprotju z delavci, praviloma bolj svobodno, sami izbirajo zavarovalne osnove, od katerih vplačujejo prispevke. Posledica tega je paradoks, da so v sistemu zajamčenih pravic delavci pogosteje solidarni s samozaposlenimi, kot bi bilo realno. Dohodkovno močnejše kategorije prebivalstva skušajo svojo socialno varnost zagotavljati z individualnimi oblikami varčevanja, čeprav uveljavljajo pravico do zajamčene ravni pravic. Glede na svoje dejanske prihodke plačujejo torej nerealno nizke prispevke.

Solidarnost pomeni plačevanje prispevkov v enakem odstotku svojih prejemkov. V pokojninskem zavarovanju solidarnost predstavljajo zajamčeni pokojninski zneski. V obveznem zdravstvenem zavarovanju je solidarnost še močnejša, saj so zavarovancem zagotovljene enake zdravstvene storitve ne glede na absolutni znesek prispevka.

V dopolnilnem zdravstvenem zavarovanju, ki dopolnjuje obvezno zdravstveno zavarovanje, se namesto solidarnosti uporablja načelo vzajemnosti. V tem primeru vsi zavarovanci vplačujejo enak znesek premije. Tudi pri vzajemnosti zavarovanje izjemno zmanjša tveganje posameznika, da mu ob bolezni ali poškodbi ne bodo dostopne potrebne zdravstvene storitve. Toda premija je zneskovno enaka tako za revne kot za bogate zavarovance, kar pomeni, da je premija večje breme za revne. Solidarnost je torej v primerjavi z vzajemnostjo močnejša obramba proti revščini.

Čeprav so obvezna socialna zavarovanja uzakonjena, pa je evropska tradicija avtonomija upravljanja enotnih blagajn socialnih zavarovanj. Velja načelo, da naj za smotrno in namensko uporabo zbranih sredstev skrbijo vplačevalci prispevkov. Ker se prispevki plačujejo iz bruto plače, velja načelo, da to sodi med pravice iz delovnega razmerja. Interese v zvezi s pravicami delavcev iz dela pa zastopajo sindikati. Ker so zavezanci za plačilo prispevkov na bruto plače delodajalci, so delodajalske organizacije reprezentativni zastopniki njihovih interesov.

Struktura organov upravljanja blagajn socialnih zavarovanj odraža strukturo vplačevalcev prispevkov. Kadar državni proračun v blagajno vplačuje del manjkajočih sredstev iz proračuna, so predstavniki vlade vključeni v sestavo organov upravljanja. Velja pa načelo avtonomije.

Avtonomija upravljanja blagajn socialnih zavarovanj je garancija za namensko in smotrno izrabo prispevkov. Zlasti v kriznih časih so socialna zavarovanja izjemno pomembna obramba pred revščino. Brez dvoma je avtonomija blagajn omogočila tudi politično stabilnost države v kriznih časih.

Socialni dialog poteka v organih upravljanja socialnih blagajn. Skupni cilj socialnih partnerjev je čim bolj smotrna poraba zbranih sredstev. Socialni dialog pa poteka tudi v Ekonomsko-socialnem svetu, tripartitnem organu za socialni dialog na državni ravni, kjer se obravnavajo predlogi zakonodaje.

UTEMELJITEV:

Namen projekta »Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev« je promocija socialnega dialoga kot enega temeljnih elementov evropskega socialnega modela in s tem družbene blaginje nasploh.

Potencialno ciljno publiko je treba opozoriti na vlogo, ki jo ima socialni dialog pri upravljanju ključnih institucij socialne države. Sindikati in delodajalske organizacije, reprezentativne na državni ravni, zastopajo avtentične interese zavarovancev in zavezancev za plačilo obveznih socialnih zavarovanj. Izvoljeni zastopniki plačnikov prispevkov iz teh organizacij v organih upravljanja institucij socialnih zavarovanj avtonomno upravljajo prispevke iz bruto plač in na bruto plače tako, da se sredstva uporabljajo namensko in gospodarno. Skrbijo za uresničevanje ciljev socialne države.

CILJI USPOSABLJANJA:

Avtonomija upravljanja blagajn socialnih zavarovanj je ves čas ogrožena zaradi statusa prispevkov kot javnih sredstev. Prispevki se zato obravnavajo ekonomistično in pri tem se pogosto pozablja, kakšen je njihov smoter: zagotavljanje/ohranjanje socialne varnosti prebivalstva ob zavarovanem dogodku.

Socialno državo je treba hoteti in znati braniti. Je zlasti v interesu dohodkovno šibkejših. Sindikati smo organizirani na načelu solidarnosti in naša naloga je varovati solidarnost kot načelo organiziranosti družbe.

Slušatelji predavanja naj bi zaznali pomen socialne države, kako se ta udejanja in kaj jo ogroža, poleg tega naj bi pridobili voljo in znanje, kako jo braniti.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

Ena pedagoška ura.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

- Katera tveganja za izgubo zaslužka zavarujejo socialna zavarovanja?
- Kakšne različne načine financiranja teh tveganj poznamo v Evropi in svetu?
- Opišite elemente solidarnosti v slovenskih sistemih socialnih zavarovanj.
- Katero slovensko zavarovanje je vzajemno?
- Opišite strukturo organov upravljanja blagajn socialnih zavarovanj.
- Katera vprašanja je smotrno razreševati v socialnem dialogu v organih upravljanja in katera v Ekonomsko-socialnem svetu?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

- Kaj ogroža načelo solidarnosti?
- Kaj omejuje avtonomijo organov upravljanja blagajn socialnih zavarovanj?
- Kateri so skupni in kateri so nasprotujoči si interesi zastopnikov delodajalcev in zavarovancev v organih upravljanja?
- Kako uravnovesiti načelo posameznikove odgovornosti za svojo socialno varnost in merila za uveljavljanje pravic z zajamčeno solidarnostjo?
- Katera tveganja za revščino, ki danes še niso zavarovana, bi bilo treba po vašem mnenju obvezno zavarovati?
- Kolikšna je sprejemljiva raven obremenitve cene dela na račun prispevkov?
- Kaj ogroža socialno državo?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

1. Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 33/1991.
2. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ), Uradni list RS, št. 12-632/1992 (str. 741) z dne 13. 3. 1992.
3. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ), Uradni list RS, št. 9-459/1992 (str. 577) z dne 21. 2. 1992.
4. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), Uradni list RS-stari, št. 5-223/1991 (str. 198) z dne 8. 2. 1991.
5. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), Uradni list RS, št. 97-4794/2001 (str. 9345) z dne 4. 12. 2001.

ZA NADALJNJE BRANJE:

Publikacije ZSSS s komentarji predpisov.

NOSILKA PODROČJA (PREDAVATELJICA):

Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS za socialno področje in varnost in zdravje pri delu

PODROČJE: VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU

VSEBINA:

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V OKVIRU SOCIALNEGA DIALOGA

Sindikati so nastali v 19. stoletju zaradi hude bede delavstva v začetnem obdobju industrijskega načina proizvodnje. Delavci so se organizirali v sindikate zaradi dveh ciljev: pošteno plačilo za opravljeno delo ter varovanje zdravja in življenja na delovnem mestu. Čeprav je tudi država spoznala, da mora delodajalcem predpisati njihove obveznosti za zagotavljanje varnega in zdravega dela, pa velja, da se obveznosti delodajalcev in pravice delavcev uresničujejo le, če se izvajanje predpisov tudi nadzira in sankcionira.

Mednarodne konvencije in nacionalni predpisi opredeljujejo pravico delavcev, da brez posledic odklonijo delo v delovnih razmerah, ki ogrožajo njihovo zdravje. V praksi pa si tako v Sloveniji kot v drugih državah delavec posameznik ne upa uporabiti te pravice. Tako evropska Direktiva št. 89/391/EEC o uvedbi ukrepov za dvig ravni varnosti in zdravja delavcev pri delu kot slovenski Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) zato temeljita na delavskem predstavnštvu, ki delavcu posamezniku omogoča, da uveljavlja svoj interes do varnega in zdravega dela.

Strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu sicer izvajata tehniška varnostna stroka in medicina dela, toda predpisi opredeljujejo sistem varnosti in zdravja pri delu predvsem kot odnos med delodajalcem in delavcem. Še tako varno načrtovan stroj lahko namreč povzroči poškodbo pri delu, če delavec ni poučen o varni uporabi in če se ne izvajajo splošni in posebni ukrepi za varovanje zdravja in varnosti delavcev.

Evropski in s tem slovenski sistem varnosti in zdravja pri delu temelji na načelu, da so vse nevarnosti in tveganja na delovnem mestu predvidljivi in zato obvladljivi. Delodajalec je odgovoren za organizacijo varnega in zdravega dela – to zagotavlja z ocenjevanjem tveganja, določitvijo strokovnih delavcev in pooblaščenih zdravnikov, določitvijo ukrepov za odpravo ali zmanjšanje tveganj, usposabljanjem za varno delo ter s posvetovanji z delavci in/ali njihovimi izvoljenimi zastopniki o vseh elementih sistema varnosti in zdravja pri delu.

Izvolitev delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu in njihove pravice so določene z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Odvisno od delodajalca lahko naloge delavskih predstavnikov izvajajo sveti delavcev, delavski zaupniki ali delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu. Delodajalec jim je dolžan plačati in omogočiti specifično usposabljanje za učinkovito zastopanje delavskih interesov po varnem delu. V Evropi jim večino teh usposabljanj ponujajo sindikati.

V skladu z zakonom se pri posameznem delodajalcu razvije bolj ali manj učinkovito redno posvetovanje med delavskimi predstavniki in delodajalcem o vseh vprašanih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Da bi delavski predstavniki sploh lahko opravljali svojo vlogo, jim zakon zagotavlja zaščito pred šikaniranjem in vrsto pravic.

PRAVICE SVETA DELAVCEV OZIROMA DELAVSKEGA ZAUPNIKA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU:

1. pravica do sej v rednem delovnem času,
2. pravica do 3 plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci (po dogovoru tudi več),

3. pravica do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje za učinkovito delo sveta delavcev (po dogovoru tudi več),
4. z dogovorom z delodajalcem se je mogoče dogovoriti tudi za druge ugodnosti,
5. pravica do nezmanjšane plače oziroma, če je ugodnejše, do plače, ki jo prejemajo zaposleni z enako izobrazbo v družbi,
6. delodajalec plača nujne stroške za delo sveta (prostori za seje, za sprejem strank, za delo poklicnih članov sveta, materialni stroški, stroški administrativnega osebja),
7. najmanj 50 odstotkov povprečne plače na mesec na zaposlenega v družbi se nameni na vsakega člana sveta delavcev za strokovnjake iz družbe in zunaj nje, sindikatov, združenj delodajalcev, ki jih svet delavcev povabi na svoje seje (možen dogovor o fiksnem znesku),
8. svet delavcev ta denar uporablja po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela,
9. arbitraža ob sporu z delodajalcem o plačilu stroškov.

UTEMELJITEV:

Korist rednih posvetovanj med delodajalcem in delavskimi predstavniki za varnost in zdravje pri delu je obojestranska. Delavci si tako upajo izražati svoje zahteve po varnem in zdravem delu. V poslovnem interesu delodajalca pa je, da se s pomočjo posvetovanj s predstavniki delavcev pravočasno seznanijo z delavskimi opozorili o nezaznanih ali neprimerno zaznanih tveganjih za zdravje in varnost delavcev.

Socialni dialog o sistemu varnosti in zdravja pri delu je izjemnega pomena ne le na ravni podjetja, ampak tudi na ravni dejavnosti in države. Na ravni dejavnosti se določila o varnem delu vnašajo v kolektivne pogodbe dejavnosti, na ravni države pa poteka v okviru Ekonomsko-socialnega sveta in Sveta Vlade RS za varnost in zdravje pri delu pri snovanju sistema in predpisov.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

Ena pedagoška ura.

ORGANIZACIJA:

Predavanje in diskusija.

PRIDOBLENA ZNANJA UDELEŽENCEV USPOSABLJANJA:

Metode posvetovanja kot oblika socialnega dialoga med delavci in delodajalci. Imuniteta delavskih predstavnikov kot pogoj za socialni dialog. Učinkovitost delavskih predstavnikov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu je odvisna od njihovega specifičnega usposabljanja, ki se razlikuje od usposabljanja delavcev za varno delo.

Varnost in zdravje pri delu sta v poslovnem interesu delodajalca. Raziskave agencij EU kažejo, da je to področje na višji ravni pri delodajalcih, kjer delujejo delavski predstavniki.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

- Opišite vlogo sindikatov pri kandidiranju in izvolitvi delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu.
- Ali delavski predstavniki zastopajo interese delavcev po varnem delu zgolj na najtežjih delovnih mestih ali za vsa delovna mesta?

- Naštejte pravice delavskih predstavnikov.
- Kakšna je razlika med posvetovanji in pogajanji?
- Ali smejo delavski predstavniki uporabljati metode sindikalnega boja?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

- Kakšna je delitev dela med delavskimi predstavniki in sindikatom?
- Kateri so upravičeni razlogi za odpoklic delavskega predstavnika?
- Kakšne so naloge sindikata za učinkovito delo delavskih predstavnikov?
- Kakšne so naloge inšpektorjev dela pri promoviranju vloge delavskih predstavnikov?
- Kdaj lahko dvomimo o neodvisnosti stroke varnosti in zdravja pri delu, predpisane z zakonom?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

- Direktiva 89/391/EEC o uvedbi ukrepov za dvig ravni varnosti in zdravja delavcev pri delu.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), Uradni list RS, št. 56/99 in 64/2001.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Uradni list RS, št. 42/22.07.1993 in 56/06.07.2001.
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD), Uradni list RS, št. 126-5394/2003.

ZA NADALJNJE BRANJE:

- Registracija, ocenjevanje in avtorizacija kemikalij (REACH) na delovnem mestu – Izboljšave, ki jih delavcem prinaša evropska politika o kemičnih snoveh, avtor Tony Musu, raziskovalec TUTB, 32 strani, 2005.
- Zdravje pri delu – Osem prednostnih področij za politiko Skupnosti, avtor Laurent Vogel, raziskovalec TUTB, 32 strani, 2005.
- Kako se znajti v politiki EU na področju varnosti in zdravja pri delu, Vodnik za sindikate, avtorji Lone Jacobsen, Viktor Kempa, Laurent Vogel, 72 strani, 2006.
- Novi domet strategije Skupnosti na področju varnosti in zdravja pri delu 2007–2012, avtorja Laurent Vogel in Pascal Paoli, 64 strani, 2006.
- Poklicni rak, Zapostavljena bolezen, avtorji Marie-Anne Mengeot, Tony Musu in Laurent Vogel, 52 strani, 2007.
- Mišično-kostne bolezni, Slabo razumljena »pandemija«, avtor Roland Gauthy, 55 strani, 2007.
- Proizvodnja in razmnoževanje, Kraja zdravja prihodnjim generacijam, avtorica Marie-Anne Mengeot, 80 strani, 2009.
- Vpliv delavskih predstavnikov za varnost na zdravje pri delu, Evropski vidik, (Projekt *EPSARE*), María Menéndez, Joan Benach, Laurent Vogel (koordinatorji). Publikacija bo izdana v začetku marca 2010.
- Vloga delavskih predstavnikov pri ocenjevanju tveganja, Priročnik ZSSS za usposabljanje delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu«, 54 strani, oktober 2008.

NOSILKA PODROČJA (PREDAVATELJICA):

Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS za socialno področje in varnost in zdravje pri delu

PODROČJE: SOUPRAVLJANJE

VSEBINA:

SOCIALNI DIALOG NA PODROČJU SODELOVANJA DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je urejeno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS, št. 42/93, št. 56/2001), za multinacionalne družbe in evropske delniške družbe pa v Zakonu o evropskih svetih delavcev (Ur. l. RS, št. 59/2002) in Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (Ur. l. RS, št. 28/2006).

Če si поблиže pogledamo Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki je fakultativne narave, ugotovimo, da razen postopkovnega dela v celoti napotuje na različne oblike socialnega dialoga med predstavniki delavcev in delodajalcem. Tako lahko vso komunikacijo, ki poteka med svetom delavcev in delodajalcem, štejemo za socialni dialog.

V socialnem dialogu sodelujejo na eni strani predstavniki delodajalca, na drugi strani pa lahko posameznik, delavski zaupnik v manjših družbah, svet delavcev, seveda pa tudi predstavniki delavcev v nadzornih svetih ali upravnih odborih družb.

Z zakonom so predvideni naslednji načini socialnega dialoga, navedeni kot pravice delavcev:

- pravica do pobude in pravica do odgovora na pobudo,
- pravica do obveščeniosti,
- pravica do dajanja mnenj in predlogov ter pravica do odgovora nanje,
- možnost ali obveznost skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- pravica do soodločanja,
- pravica do zadržanja odločitve delodajalca.

Obveščanje poteka predvsem glede gospodarskega položaja družbe in panoge, razvoja družbe, spremembe dejavnosti, organizacije proizvodnje in tehnologije, delodajalec pa mora svet delavcev obvestiti tudi o letnem obračunu in letnem poročilu.

Skupno posvetovanje mora biti izvedeno pred sprejemom odločitev o statusnih in kadrovskih vprašanjih v družbi ter odločitev o vprašanjih v zvezi z varnostjo in zdravjem delavcev pri delu.

Pri soodločanju mora delodajalec svetu delavcev predložiti v soglasje predloge odločitev v zvezi z osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta, merili za ocenjevanje delovne uspešnosti, merili za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi, razpolaganjem s stanovanjskim skladom in počitniškimi zmogljivostmi ter merili za napredovanje delavcev.

Navedena področja so tako rekoč zapovedana, potrebe po socialnem dialogu o sodelovanju delavcev pri upravljanju pa se pojavljajo tudi drugje.

Socialni dialog se začne že z dogovorom o sklicu zbora delavcev, kjer se odloča o ustanovitvi sveta delavcev in izvolitvi volilne komisije. Nadaljuje se z dogovorom o zagotovitvi delovnih razmer za volilno komisijo, vse do ustanovitve sveta delavcev.

Za pomemben učinek socialnega dialoga pri soupravljanju štejemo tudi sklenitev dogovora, s katerim se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona in druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno. Ta dogovor sicer ni obvezen, je pa koristen, saj se z njim pravočasno uredijo področja delovanja, ki ob pomanjkanju socialnega dialoga lahko povzročajo slabo voljo na eni ali drugi strani.

V dogovoru se običajno določi način sklicevanja sej sveta delavcev, način koriščenja in evidenca koriščenja pripadajočih ur za udeležbo na sejah, sestanki z delavci, izobraževanje, tehnična in denarna sredstva za nemoteno delovanje sveta delavcev. Če dogovor ni sklenjen, se lahko zakon uporablja neposredno.

S takim dogovorom se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se urejajo s kolektivnimi pogodbami.

Pri soupravljanju največji del socialnega dialoga poteka kot obveščanje, skupno posvetovanje, soodločanje in delo predstavnikov delavcev v organih družb, in to predvsem zato, ker so te oblike socialnega dialoga delodajalcu naložene kot obveznost.

Pomanjkanje socialnega dialoga se kaže pri sklepanju kakovostnih dogovorov, s katerimi bi se razširile pravice, ki jih delavcem daje zakon, ali pa odprla nova področja delovanja sveta delavcev, ki sicer po zakonu niso obvezna, zaposleni pa bi zanje izkazali zanimanje.

Pri vodenju socialnega dialoga o soupravljanju je še posebej pomembno sodelovanje s sindikatom, saj je kar nekaj področij, kjer delujeta tako svet delavcev kot sindikat. To je predvsem pri potrebah po novih delavcih, sistematizaciji, razporejanju delavcev, odpuščanju delavcev, varnosti in zdravju pri delu, merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti, merilih za napredovanje delavcev.

Najpogostejše oblike sodelovanja so vabljenje predstavnikov na seje, izmenjava informacij, usklajevanje stališč in skupni nastop do delodajalca. Tako se lahko uspešno rešujejo primeri, ko sindikat ne dobi ustreznih informacij od delodajalca, ker mu jih ta ni dolžan dati, dobi pa jih lahko svet delavcev, ki se o določenih pravicah zaposlenih ne sme pogajati, zato pa jih lahko izpogaja sindikat.

Iz navedenega sledi, da je pri soupravljanju še veliko prostora za socialni dialog, tako tam, kjer so sveti delavcev ustanovljeni in delujejo, kot tam, kjer še niso ustanovljeni in socialni dialog še ne obstaja.

UTEMELJITEV:

Soupravljanje je le eno od področij, kjer se kaže potreba po širitvi socialnega dialoga. Ta se je doslej izvajal predvsem v oblikah in vsebinah, predpisanih z zakonom, niso pa bile dovolj izkoriščene možnosti tam, kjer zakon le dopušča oziroma daje možnost vodenja socialnega dialoga. Pri socialnem dialogu, ki ga vodita skupaj sindikat in svet delavcev, se kažejo sinergijski učinki, zato so učinki izvajanja socialnega dialoga večji.

CILJI USPOSABLJANJA:

Pri soupravljanju prepoznati področja, kjer je socialni dialog možen, prepoznati področja, kjer se socialni dialog ob upoštevanju zakona konča, spoznati možne načine za izvajanje socialnega dialoga v soupravljanju.

Ker je soupravljanje specifično področje, bodo podane predvsem vsebine, kjer se socialni dialog redkeje uporablja (dogovor o pogojih za delovanje sveta delavcev). Merljivost je lahko v številu sklenjenih dogovorov tam, kjer takšnih dogovorov še nimajo, oziroma tam, kjer sveti delavcev še ne obstajajo. Realno je pričakovati vedno več ustanavljanja svetov delavcev v družbah; to je kontinuiran proces, ki se ne konča z določenim datumom.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

Ena pedagoška ura.

ORGANIZACIJA:

Uvod (5 minut): predstavitev vsebine teme – soupravljanje.

Povabilo udeležencem, da predstavijo svoje videnje možnosti vodenja socialnega dialoga o soupravljanju (10 minut); zapis na papir, tablo.

Predstavitev možnosti socialnega dialoga o soupravljanju (program PowerPoint; 10 minut):

- pravica do pobude in pravica do odgovora na pobudo;
- pravica do obveščeniosti;
- pravica do dajanja mnenj in predlogov ter pravica do odgovora nanje;
- možnost ali obveznost skupnih posvetovanj z delodajalcem;
- pravica do soodločanja;
- pravica do zadržanja odločitve delodajalca;
- sklic zbora delavcev;
- sklenitev dogovora o zagotavljanju pogojev za delo sveta delavcev.

Razdelitev udeležencev na štiri skupine, vsaka zapiše njihovo videnje vsebine dogovora med svetom delavcev in delodajalcem (5 minut).

Razgovor o rezultatih – skupne ugotovitve (10 minut).

Vrednotenje usposabljanja – primernost vsebine, nova spoznanja, koristnost vsebine, uspešnost predavatelja.

Potrebni pripomočki: računalnik, projektor, tabla s papirjem, mali listki, pisala.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

O katerih vsebinah soupravljanja je socialni dialog možen?

Katere vrste oziroma načine vodenja socialnega dialoga o soupravljanju poznaš?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Kakšna je vsebina pogodbe o pogojih za delovanje sveta delavcev?

Kako začneš voditi socialni dialog, če na nasprotni strani ni zanimanja?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Ur. l. RS, št. 42/93.

Sprememba zakona, Ur. l. RS, št. 56/2001.

ZA NADALJNJE BRANJE:

Kanjuro-Mrčela, A. (1994): Delničarstvo zaposlenih – na poti k ekonomski demokraciji. ČZP Enotnost. Ljubljana, 1994.

Miklič, G. (1994): Sodelovanje delavcev v organih družbe. ČZP Enotnost.

Utroša, M. (1994): Uresničevanje zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. ČZP Enotnost.

PRIPRAVIL:

Marjan Urbanč, izvršni sekretar ZSSS za soupravljanje in izobraževanje

PODROČJE: IZOBRAŽEVANJE

VSEBINSKO PODROČJE:

IZOBRAŽEVANJE KOT DEL SOCIALNEGA DIALOGA

Eno od ustavnih načel opredeljuje Slovenijo kot socialno državo, kar pomeni, da ta ob različnih socialnih tveganjih, ki državljanom začasno ali trajno onemogočajo, da bi lahko skrbeli zase in za odvisne družinske člane, zagotavlja določene socialne pravice, ki jim omogočajo dostop do virov, potrebnih za zagotavljanje preživetja. Vrste pravic, kriteriji upravičenosti do njihovega uveljavljanja, načini uveljavljanja in ciljne skupine so opredeljeni v zakonskih predpisih, ki urejajo posamezna področja socialne politike. Med pravicami, ki jih urejajo, je pogosto tudi izobraževanje – največkrat ne kot pot, po kateri državljan lahko uresničujejo določene pravice, temveč kot omogočanje dostopa odraslim do izobraževanja in učenja, da bi lahko učinkovito obvladovali različne vloge, ki jih opravljajo v vsakodnevem življenju.

Sednji zakonski okvir temeljnega izobraževanja odraslih v Sloveniji določajo Ustava Republike Slovenije, Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, Zakon o izobraževanju odraslih in Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih (ReNPIO). Poleg njih pa se mnogi zakoni, ki urejajo druga socialna področja, v svojih členih na različne načine dotikajo tudi pravice do izobraževanja. Takšna so predvsem področja: zaposlovanja in delovnih razmerij, socialnega varstva in zagotavljanja enakih možnosti ter zdravstvenega varstva.

Področje izobraževanja urejajo tudi kolektivne pogodbe. Pravice do dostopa odraslih do izobraževanja določa tudi zakonodaja drugih področij (zdravstvo, okolje, kultura, ...).

Uspeh posameznikov, podjetij, regij in nacionalnih gospodarstev je odvisen od zagotavljanja dostopa do novega znanja, možnosti za pridobivanje novih spretnosti in kompetenc. Učenje in izobraževanje sta dejavnosti, ki morata potekati v vseh segmentih družbe in gospodarstva. Vsi zaposleni imajo določen učni potencial, vendar možnosti za učenje niti v družbi niti na trgu dela niso enakomerno porazdeljene, zato imajo posamezniki, regije, podjetja neenakomeren dostop do znanja in spretnosti. Ker izobraževanje/učenje najpogosteje poteka v povezavi z delovnim mestom, imajo tisti z marginalnim položajem na trgu dela ali tisti, ki opravljajo manj zahtevna dela, omejen dostop do izobraževanja. To pripomore k polarizaciji in pojavljanju večjih socialnih razlik. Politika družbe znanja mora poudarjati tako gospodarsko učinkovitost kot družbeno kohezivnost.

Dostop do znanja mora biti odprt za vse generacije. Odrasli bodo nadaljevali učenje, če bodo njihove izkušnje z učenjem v zgodnejšem obdobju uspešne in osebno pozitivne ter jim bo dostopno tako krajevno kot finančno.

Za sodelovanje pri učenju bodo motivirani, če bodo primerno upoštevane njihove življenjske izkušnje. Čas, napor in denar bodo pripravljeni naložiti v nadaljnje učenje, če bodo znanje, spretnosti in strokovna znanja, ki so si jih na različne načine pridobili, priznani na otipljive načine, bodisi zaradi osebnih razlogov bodisi zaradi napredovanja pri delu.

Pomembno je uvesti sistem, ki bo omogočal tudi vrednotenje učnih dosežkov posameznika v neformalnem in informalnem učenju, temu pa je osnova koncept vseživljenjskega učenja kot ga zastavlja Memorandum o vseživljenjskem učenju.

Koncept vseživljenjskega učenja je nova paradigma, ki jo je vsaj na načelni ravni osvojila tudi Slovenija. V Strategiji razvoja Slovenije je kot eden ključnih nacionalnih razvojnih ciljev navedeno: »Izboljšanje možnosti vsakega človeka za dolgo, zdravo in aktivno življenje z vlaganji v učenje, izobrazbo, zdravje, kulturo, bivalne pogoje in druge vire za uresničevanje osebnih potencialov«. Tudi v drugih ključnih ciljih zaznamo podlago oz. zahtevo po večanju možnosti za vseživljenjsko učenje, npr. vlaganje v učenje, izobraževanje, usposabljanje in raziskave, oblikovanje dinamične družbe, ki se bo sposobna odzivati na izzive globalizacije, povečanje kakovosti življenja, povečanje zaposlenosti, povečanje socialnih in okoljskih ravnovesij, spodbujanje inovativnosti, ipd.

Pogoj za večanje učinkovitosti sodobnih družb je pospešen razvoj kadrov, pri katerem ima osrednjo vlogo vseživljenjsko učenje, od tega pa je v veliki meri odvisna sposobnost posameznika, da se vključi v družbo ter dobi službo in jo tudi obdrži.

Udejanjanje tega v praksi pomeni, da vsi učinkovito delamo skupaj, in sicer kot posamezniki, kot socialni partnerji, kot družba.

V socialnem partnerstvu se morajo za kakovostno delovanje sistema izobraževanja in učenja, za udejanjanje paradigme vseživljenjskega učenja, zagotavljanje večjega potenciala kadrov in razvoja učeče se družbe enakopravno srečati trije socialni partnerji: država, delodajalci in delojemalci. Zagotoviti morajo, da bo učenje dostopno vsem posameznikom in tudi ustrezno vrednoteno.

Potreba po zares plodnem sodelovanju vseh socialnih partnerjev in interes pri tem sta posebej velika v izobraževanju odraslih. V tem izobraževanju so rezultati dosegljivi v mnogo krajšem času, odzivnost trga je neposredna in s tem tudi nujno povezana z vsemi vpletenimi stranmi.

Socialno partnerstvo na področju izobraževanja v Sloveniji ni razvito v takem obsegu kot v drugih državah EU. Število institucij, kjer bi lahko socialni partnerji enakovredno sodelovali v fazi implementacije ali financiranja pedagoške dejavnosti, je majhno; prav tako je sodelovanje posameznega socialnega partnerja na številnih področjih zgolj formalistično oz. nerazvito.

V Sloveniji se sindikati in delodajalci kot partnerji vključujejo v socialni dialog z državo tudi na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje je namreč razumljeno kot sestavni del pravice do dela, ki jo mora država zagotoviti vsem svojim delovno sposobnim državljanom. Vendar pri tem ne gre samo za delo, ampak tudi za izobraževanje, zaposlitev, izbiro med delovnimi mesti, možnost stalnega usposabljanja za delo in napredovanja, humanizacijo dela in delovnih razmer. Socialni dialog kot mehanizem socialnih partnerjev in države naj bi potekal na vseh ravneh: na državni ravni, na ravni dejavnosti, regionalnem nivoju, lokalnem nivoju ter na področju podjetništva. Socialni partnerji so vključeni v številna telesa na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Tako tudi predstavniki sindikatov sodelujejo v številnih odborih in komisijah. Poklicno in strokovno izobraževanje pa je opredeljeno v sindikalnem programu in kongresnih resolucijah.

UTEMELJITEV:

Znanje je temeljni pogoj za razvoj družbe in posameznika, zato je enako pomembno kot vlaganje v kapital. Socialni mir in razvoj gospodarstva sta odvisna od znanja ljudi. Informacijska družba zahteva nastanek novih razmerij med znanjem, delom in socialno varnostjo. Če je bilo znanje v preteklosti izdatek, je v novi družbi znanja, sprememb in tveganja, prav izobrazba ljudi glavna gonilna sila preživetja in odlaga višje ustvarjene rednosti, večjega nacionalnega dohodka in boljšega socialnega miru.

Zato je na področju izobraževanja pomembno okrepiti socialni dialog in zagotoviti razvoj socialnih partnerjev na različnih ravneh.

CILJI USPOSABLJANJA:

Udeleženci bodo v okviru programa:

- prepoznali pomen znanja,
- spoznali oz. osvežili temeljne pravne vire s področja izobraževanja,
- spoznali delovanje socialnega dialoga na področju izobraževanja na vseh nivojih,
- spoznali javno mrežo,
- spoznali vlogo socialnih partnerjev.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

2 pedagoški uri

ORGANIZACIJA:

Pri izvajanju programa bomo uporabili predstavitve in razlage z uporabo različnih demonstracij materialov, gradiv, programov.

Uvodne razlage se izvajajo z uporabo AV pripomočkov in so uvod v program tega dela modula. Uporabili bomo metodo dela v manjših skupinah z razpravo in predstavitvijo ugotovitev v plenarnem delu.

Program obsega 2 pedagoški uri z enim odmorom.

Za ustrezno izpeljavo programa je pomembno zagotoviti učna sredstva in pripomočke: listne table (z listi), računalnik, projektor, drobn inventar (listi, flumastri, lepila,...), gradiva oz. dokumenti, film.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

- Kakšna je vloga socialnih partnerjev? Naštete in opišite naloge.
- Pravice na področju izobraževanja? Naštete pravice z navedbo predpisov.
- Katere nivoje socialnega dialoga poznamo? V katere organe so vključeni socialni partnerji?
- Kakšne pristojnosti imajo socialni partnerji v poklicnem in strokovnem izobraževanju?
- Kaj je formalno in neformalno izobraževanje?
- Kako je urejeno vrednotenje znanja in certifikatni sistem?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

- Kako lahko ocenimo pogoje za razvoj socialnega partnerstva?
- Izmenjajmo mnenja: ali je neformalno izobraževanje odraslih nova možnost ali zgolj nova obveznost?
- Ali imajo socialni partnerji enakopravno vlogo pri pripravi zakonskih podlag in odločanju o vseživljenjskem učenju?
- Ali socialni partnerji lahko pripomorejo k motiviranju zaposlenih za učenje? Kako?
- Izmenjajmo mnenja: kakšen je odnos do učenja in zaposlovanja, fleksibilnosti?
- Kako ocenjujemo sedanji sistem izobraževanja, možnosti za zaposlitev in učenje?

- Kje bi skupaj z delodajalci in državo lahko sindikati naredili več?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

- Kongresni dokumenti ZSSS in sindikatov, vključenih v ZSSS.
- Zakon o izobraževanju odraslih. Ur. l. RS, št. 12/1996, 86/2004.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (uradno prečiščeno besedilo) (ZOFVI-UPB5) - Ur. l. RS, št. 16-718/2007 (stran 1830) - 23.2.2007).
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1), Ur. l. RS, št. 79/2006.
- Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42-2006 / 2002, 42-1696/1993).
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS-stari, št. 5-223/1991).
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 56-2652/1999).
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42 –1696/1993).
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPk, Ur.l. RS, št. 1/2007).
- Zakon javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 63/2007).
- Obrtni zakon (Ur. l. RS, št. 40/2004).
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ki posega tudi na področje zdravstvenega varstva in zaposlovanja in delovnih razmerij), ZPIZ-1-UPB2, Ur. l. RS, št. 20/2004.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur. l. RS, št. 59/2002).
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/2007).
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2) Ur. l. RS, št. 3/2007 (23/2007 popr., 41/2007popr.).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – uradno prečiščeno besedilo (Ur. l., št. 110/03).
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 72/2006).
- Kolektivne pogodbe:(za negospodarstvo, panožne, poklicne podjetniške).
- Strategija razvoja Slovenije, Osnutek za javno razpravo; Vlada Republike Slovenije, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, junij 2004.
- Socialni sporazum za obdobje 2007-2009 (Ur. l. RS, št. 93/2007).
- Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007 - 2013 (15. februar 2007).
- Strategija razvoja Slovenije, sprejeta na 30. redni seji Vlade RS, dne 23 .6. 2005.

ZA NADALJNJE BRANJE:

- Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, 2007.
- Memorandum o vseživljenjskosti učenja, 2000.
- Kopenhagenska deklaracija, 2002.
- Lizbonska deklaracija, 2000.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Avguština Arnuš, zunanja sodelavka ZSSS

5.2 MODUL II

VSEBINA:

POT OD POTREB DO NAČRTA

Socialni dialog je proces, ki naj bi bil želja vseh, saj skozenj v družbi uveljavljamo svoje interese. Zaplete pa se takoj v naslednjem koraku. Kaj želimo od socialnega dialoga pridobiti? Vsak udeleženec ima svoje potrebe, ki jih želi zadovoljiti. Da bi lažje uveljavili svoje zahteve, se združujemo v različne interesne skupine, v katerih svojo moč v socialnem dialogu prenašamo na druge, ki naj se za spremembe izborijo tudi v našem imenu.

V modulu se bomo posvetili procesu identifikacije težav v različnih okoljih, definiranja potreb posameznikov, identifikaciji skupnih potreb znotraj interesnih skupin ter načrtovanju ključnih korakov vključevanja v socialni dialog.

Poznavanje okolja je ključno za načrtovanje kakršnihkoli sprememb v njem. Skozi spoznavanje okolja načrtovalci in promotorji socialnega dialoga spoznavajo prednosti in šibkosti okolja ter hkrati identificirajo potencialne točke, o katerih bi se bilo potrebno dogovoriti s socialnimi partnerji. Najpogostejša orodja za raziskovanje okolja (skupnosti oziroma mreže vrstnikov - delavcev, delodajalcev, državnega aparata, ...) so opazovanje okolja, ankete, popis močnih točk oziroma inventura moči okolja, priprava zemljevida skupnosti, urnik vsakodnevnih opravkov, letni koledar skupnosti, skupnostna kavarna, fokusne skupine ter okrogle mize. Skozi usposabljanje bomo v teoriji in praksi preizkusili več metod analize stanja v okolju.

Definiranje potreb posameznikov je proces, ki ga je pogosto potrebno moderirati. Ljudje v naši družbi pogosto razmišljamo na način vzrok -> posledica, zato iščemo le en vzrok ali eno rešitev za probleme, s katerimi se soočamo. To nas omejuje pri iskanju možnosti za reševanje nastale situacije, saj ne upoštevamo vseh njenih vidikov. Spoznali bomo nekaj metod za moderiranje in odpirali različne poglede na isto situacijo.

Definiranje problemov je naslednji korak do načrta in dialoga, ki bosta prinašala rešitve. Ko nam je jasno, kakšna je situacija v skupnosti, je potrebno definirati ključne probleme oziroma dejavnike, ki vplivajo na delovanje celotnega sistema. Spoznali bomo teorijo definiranja problemov ter se seznanili z metodo problemskega drevesa, ki je ena od možnosti za ugotavljanje prioritet posameznih problemov ter njihovo povezanost v smislu vzrokov in posledic (primer: banke mladim redko odobrijo kredit za nakup stanovanja. Mladi so pogosto zaposleni za določen čas. Če pogledamo ti dve izjavi, na prvi pogled nista povezani, v resnici pa se izkaže, da banke ne želijo odobriti kreditov osebam, zaposlenim za določen čas, zato je zaposlitev za določen čas vzrok, ki vodi v manjše število kreditov med mladimi.).

Moderiranje je postopek, kako skupino vodimo in spodbujamo na poti skozi skupinski proces, da ob uporabi lastne odgovornosti pride do lastnih odgovorov na zastavljena vprašanja. Metoda se uporablja za kakovostno delo krožkov, učnih skupin, skupin sodelavcev, pri izvedbi delavnic, sestankov projektnih skupin, ... V našem primeru uporabljamo metodo pri definiranju potreb znotraj interesnih skupin. Moderator ni nujno strokovnjak za temo, ki jo obdeluje skupina, temveč je strokovnjak za proces, skozi katerega skupina gre, tako da ji pomaga priti do končnih rezultatov po najprimernejši poti. Posvetili se bomo pripravi in izvedbi moderatorskega procesa ter dodatnim orodjem za kakovostno delo. Moderiranje je večina, ki se je ne da naučiti zgolj s poslušanjem, zato je

potrebno udeležencem usposabljanja omogočiti, da pridobljeno znanje preizkusijo v praksi, ob povratni informaciji s strani drugih udeležencev, saj le na ta način udeleženci lahko izpilijo večšine dela s skupino.

Za načrtovanje ključnih korakov socialnega dialoga oziroma načinov, kako bomo izbrane teme predstavili v socialnem dialogu, kdo so ključni mnenjski voditelji, kako bomo uporabili socialni kapital in na koga bomo vršili pritisk v obliki zagovornišva in lobiranja, je potrebno znanje projektnega vodenja, ki pa bo obravnavano v okviru drugih modulov. Zato se ga bomo v tem usposabljanju dotaknili le z vidika priprave strategije načrta sprememb v okolju. Sicer pa bodo udeleženci sami delali na konkretnih primerih načrtov za spremembe v lastnem okolju, saj lahko na ta način preverimo njihovo pridobljeno znanje v času modula in pripravimo konkretne načrte aktivnosti v domačem okolju, kar bo olajšalo prenos znanja pridobljenega na usposabljanju v prakso. Izdelane načrte bomo v skupini udeležencev pregledali ter komentirali in na ta način prispevali k izboljšanju načrtov, hkrati pa obnovili pridobljeno znanje modula.

UTEMELJITEV:

Socialni dialog je strukturirano dogovarjanje med različnimi akterji v družbi oziroma med interesnimi združenji. Če je posameznemu predstavniku v pogovorih jasno, koga zastopa, kakšna so pričakovanja ljudi, ki so mu dali mandat za sodelovanje na pogovorih, in katere interese zastopa, ni skrbi, da bi predstavnik nehote deloval proti interesom ljudi, ki so mu dali mandat. Kadar pa potrebe oziroma želje posameznikov (pravnih ali fizičnih oseb) niso jasno vgrajene v temelje dogovarjanja, predstavniki lahko delujejo v skladu s svojimi prepričanji, ki niso nujno v interesu vseh vpletenih.

Z analizo potreb in načrtovanjem sodelovanja v socialnem dialogu se identificirajo prioritete teme za dogovarjanje, kar vsem stranem omogoča večjo varnost in večji manevrski prostor v dogovarjanju.

CILJI USPOSABLJANJA:

- Udeleženci izmenjajo izkušnje o spremljanju in identificiranju potreb v okolju.
- Udeleženci v času usposabljanja praktično preizkusijo dve metodi prepoznavanja potreb v okolju.
- Udeleženci pridobijo osnovna znanja o moderiranju procesov.
- Udeleženci imajo izkušnjo moderiranja procesa.
- Udeleženci se seznanijo s procesom načrtovanja sprememb v okolju.
- Udeleženci izdelajo praktični načrt mikrospremembe v okolju, iz katerega prihajajo.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

2 dni.

ORGANIZACIJA:

Usposabljanje bo potekalo v obliki delavnic. Udeleženci bodo skozi aktivne metode pridobili nova znanja in se preizkusili v veščinah, potrebnih za uspešno vzpostavljanje socialnega dialoga.

Predpriprava na usposabljanje: Udeleženci v okolju, iz katerega prihajajo, poskusijo preveriti potrebe ene ciljne skupine; navodila za delo dobijo po pošti.

Program usposabljanja je zastavljen v obliki lijaka, tako da teče od splošnega k specifičnemu in od teoretskega proti praktičnemu.

- Uvod v usposabljanje (60 minut).
- Socialni dialog - definicije (30 minut).
- Socialni dialog v vaši praksi (biografsko učenje) (30 minut).
- Identifikacija potreb v okolju (60 minut).
- Predstavitve ugotovljenih potreb (30 minut).
- Procesi in moderiranje (90 minut).
- Komunikacija v moderiranju, metode moderatorskega dela (90 minut).
- Praktične vaje iz moderiranja (100 minut).
- Načrtovanje sprememb v okolju (60 minut).
- Iz potreb v načrt (60 minut).
- Predstavitev okvirnih načrtov, vprašanja in odgovori (90 minut).
- Vrednotenje usposabljanja (60 minut).

Didaktični material:

video kamera, projektor, table, plakati, flomastri, manjši lističi, samolepilni lističi, računalniki, lepilni trak, magneti, A4 listi, kopirani izročki.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

- Katere metode ugotavljanja potreb bi bile najprimernejše v vaši sredini in zakaj?
- Kaj se vam zdi najpomembnejše pri moderiranju?
- Kako doseči, da bodo cilji aktivnosti razumljivi vsem?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

- Katere metode ugotavljanja potreb najpogosteje uporabljajo ljudje v vašem okolju?
- Kako zagotoviti, da bodo ljudje, ki jih vključimo v razmišljanje o potrebah, razmišljali čim širše?
- Katere cilje zastaviti kot prioritete pri načrtovanju družbenih sprememb?
- Kako se lotiti načrtovanja, kadar ne moremo prevzeti odgovornosti za doseganje ciljev?

ZA NADALJNJE BRANJE:

GAWLINSKI, George, Načrtujmo skupaj: umetnost učinkovitega timskega dela / George Gawlinski in Lois Graessle; [prevedla Mito Kristan in Polona Mesec], Ljubljana: Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela, 2000 ([Ljubljana]: Artelj).

PRIROČNIK za menedžerje v mladinskih organizacijah / [avtorji Matej Cepin ... [et al.]; ilustracije Marta Vrankar], Ljubljana: Salve, 2005 ([Ljubljana]: Itagraf).

TOPLAK, Cirila, Moderiranje skupinskih procesov: priročnik za moderatorje / Cirila Toplak in soavtorji. - 2., dopolnjena izd., Ljubljana: Umanotera, 2002 (Žirovnica: Medium).

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Sašo Kronegger, zunanji sodelavec.

5.3 MODUL III

VSEBINA:

POMEN TIMSKEGA DELA IN POGAJALSKIH VEŠČIN ZA SOCIALNI DIALOG

Zakaj timsko delo?

Timsko delo je osnova participativnega načina dela in sodelovanja, zato je za uspešno uveljavljanje sodobnih konceptov potrebno poznavanje in obvladovanje timske organizacije.

Ljudje smo po svoji naravi izrazito socialna bitja. Rastemo in razvijamo se le v sodelovanju z drugimi. Delavski predstavniki se znajdejo v različnih skupinah, v njih se učijo in razvijajo. Vplivanje je zmeraj dvosmerni proces. Tako kot skupina vpliva na posameznika, tudi posameznik vpliva na skupino. Delovno okolje in še posebej timi socialnih partnerjev predstavljajo pomemben način participiranja. Toda brez oblikovanja uspešnega in kakovostnega tima ne moremo pričakovati ustreznih učinkov. Pogosto je veliko timov doživelo neuspeh zaradi neusposobljenih članov. Zato je usposabljanje o timskem delu ključni dejavnik.

Sodelovalna naravnost

V naših delovnih sredinah sta pogosto prisotni individualizem in tekmovalnost, ki občasno predreta tudi v socialni dialog. Njuno nasprotje je sodelovalna naravnost, ki pomeni ustvarjanje sinergije med člani in dajanje prednosti skupnim ciljem pred osebnimi. V nasprotju s tem pa individualizem pomeni izrazito šibke povezave med sodelavci in partnerji, saj je najmočnejši motiv lastna potreba, pravica in interes.

Za sodelovalno naravnost so značilni štiri temeljni pogoji:

1. V ospredju so skupinski in ne osebni interesi, cilji in potrebe.
2. Prednost ima vedenje, ki je določeno s socialnimi normami in vrednotami, in ne tisto, ki temelji na ozkih osebnih koristih.
3. Člani skupine sledijo viziji in skupnemu poslanstvu in se prepoznajo v njih.
4. Člani skupine so motivirani za ustvarjalno sodelovanje, ki vključuje spoštovanje različnosti in odprtost za dialog.

Timsko delo pripomore k razvoju sodelovalne kulture pri razvoju in krepitvi socialnega dialoga.

Kaj je tim?

Tim (*angl. team*) je skupina posameznikov, ki si prizadevajo za uresničevanje skupnega cilja. Tim je skupina, vendar vsaka skupina še ni tim. Tim je več kot skupina. Je živa, nenehno spreminjajoča se dinamična sila, ki v skupinskem delu združuje več posameznikov. Delovanje in pojmovanje skupinskega in timskega načina dela se razlikuje glede na:

- organiziranost,
- komunikacijo,
- cilje,
- zaupanje,
- prenos znanja,

- reševanje konfliktov in
- sprejemanje odločitev.

Posamezniki, ki vstopajo v time soupravljanja, se med seboj razlikujejo. Razlike so v stopnji izobrazbe, količini znanja, stopnji usposobljenosti za delo v sindikatu, sposobnostih in osebnostnih lastnostih, motivaciji za delo v timu in tudi v različnih delovnih navadah in željah po osebnostni in profesionalni rasti. Razlike je treba prepoznati in vsakega posameznika umestiti v timsko sodelovanje tako, da bo najbolje izkoristil svoje potenciale.

Prednosti timskega dela:

1. S timskim delom se razvija sodelovalni etos: spodbuja zavedanje, da je znanje, odgovornost, skrb, spretnosti in razumevanje vsakega posameznika tima mogoče uporabiti za doseganje skupnih ciljev, za premostitev težav ali ovir ter za razvijanje novih metod dela.
2. Razvija nove spretnosti, stališča, izkušnje in ideje, ki izboljšujejo delovne odnose.
3. Omogoča zavedanje o različnosti posameznikov, članov tima, ter o stopnji njihovega strokovnega in osebnega razvoja.
4. Spodbuja zaznavanje dosežkov in uspehov posameznika ter celotnega tima.
5. Spodbuja delitev odgovornosti v timu in asertivnost.
6. Posameznikom ponuja priložnosti za spoznavanje sebe in drugih ter preizkušanje lastnih meja ob izzivih, zahtevah ali konfliktih.

Prednosti timskega dela v primerjavi z individualnim:

1. Člani tima se zavedajo medsebojne odvisnosti in prispevanja. Razumejo, da je mogoče osebne in timske cilje učinkoviteje doseči le z vzajemno podporo in sodelovanjem. Sodelavci v timu čutijo močnejšo pripadnost skupini in podjetju, saj so zavezani ciljem, ki so jih sami oblikovali.
2. S svojimi sposobnostmi in znanjem prispevajo k skupnemu uspehu.
3. V timu se razvija zaupanje, spodbuja neovirano izražanje idej, mnenj, občutij in pomislekov.
4. Člani tima razvijajo odprto in iskreno komunikacijo, učijo se razumevanja pogledov in stališč drugih ter spoštovanja različnosti. Pri razvijanju raznih spretnosti in pristopov spodbujajo drug drugega in so deležni medsebojne podpore.
5. Za člane tima so konflikti le eden od vidikov človeške interakcije, konfliktne situacije zaznavajo kot priložnosti za preverjanje novih idej, lastne prožnosti in strpnosti.
6. Člani tima so enakovredni sodelavci, vsi sodelujejo pri odločanju.
7. Timsko delo osebno in strokovno oblikuje člane tima.

STEBRI TIMSKEGA DELA

Timsko načrtovanje

Timsko načrtovanje ima kot začetna etapa ključen pomen, saj vpliva na kakovost vsega nadaljnjega dela.

Osnovni koraki načrtovanja:

1. oblikovanje vizije in poslanstva; identificiranje najpomembnejših ciljev in učinkov timskega sodelovanja;
2. spodbujanje ustvarjalnega načina dela in kreativnih pristopov;

3. analiziranje in upoštevanje različnih dejavnikov, ki vplivajo na timski pristop (dejavniki okolja, osebni dejavniki);
4. evalviranje predlaganih strategij, nalog ipd. ter izbira najustreznejše glede na predvidene učinke;
5. oblikovanje akcijskega načrta z opisom aktivnosti, razdelitvijo vlog in obveznosti;
6. načrtovanje evalvacije;
7. zagotavljanje povratnih informacij o delu tima na vseh nivojih participativnega delovanja;
8. spodbujanje komunikacije med člani tima z namenom večje jasnosti, odprtosti in sproščenosti odnosov.

Pri zastavljanju ciljev si lahko pomagamo z naslednjimi vprašanji:

Kaj? Kaj želimo doseči?

Kakšen konec imamo v mislih?

Kakšne rezultate? Kako bom prispeval?

Zakaj? Čemu? Zakaj to želimo?

Je naš cilj v povezavi z našim poslanstvom? Bo dobro vplival na naše sodelovanje in uspeh?

Kako? Kako ga bomo izpeljali? Kaj smo že poskusili? Kakšna je cena? Imamo dovolj moči?

MERILA ZA OPAZOVANJE USPEŠNOSTI DELA V TIMU

<p><u>Namen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Člani imajo jasno predstavo, kaj je skupni namen (ga lahko pojasnijo), in so zanj zavzeti. 2. Cilji so jasni, pomenijo izziv in so skladni z namenom. 3. Strategije za doseganje ciljev so jasne. 4. Jasne so vloge. 	<p>Skupna ocena:</p>
<p><u>Pooblastila</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Člani imajo občutek moči – kot posamezniki in kot skupina. 2. Članom so dostopne potrebne informacije, znanja in viri. 3. Pravila delovanja so jasna. 4. Spoštovanje in pripravljenost za pomoč med člani sta na visokem nivoju. 	
<p><u>Komunikacija in odnosi</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Člani se lahko izražajo odkrito in brez zadržkov. 2. Med člani se kažejo toplina, razumevanje in sprejetost. 3. Člani aktivno prisluhnejo drug drugemu. 4. Spoštujejo se razlike v mnenju in pogledih. 	
<p><u>Fleksibilnost</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Člani po potrebi prevzemajo različne vloge in naloge. 2. Enakopravno nosijo odgovornost za razvoj skupine. 3. Sposobni so se hitro prilagajati spremenjenim zahtevam. 4. Skupina upošteva in razišče vsako novo idejo in pristop. 	
<p><u>Optimalna produktivnost</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Učinek je visok. 2. Kakovost je visoka. 3. Sprejemanje odločitev je učinkovito. 4. Proces reševanja problemov je hiter in jasen. 	
<p><u>Sodelovanje</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prepoznavna in ceni se prispevek vsakega člana. 2. Dosežki skupine se priznavajo in prepoznavajo. 3. Člani skupine dobivajo priznanje za svoje delo. 4. Njihovo delo ceni celotna organizacija. 	

<p>Morala</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Posamezniki so ponosni na svojo skupino. 2. Člani so samozavestni in motivirani. 3. So ponosni na svoje delo. 4. Opaziti je močan občutek povezanosti in skupinski duh. 	
--	--

VEŠČINE POGAJANJ

Ena ključnih komunikacijskih veščin pri delu predstavnikov socialnih partnerjev je veščina pogajanj. Od tega, kako spretno se bomo znali pogajati na vseh nivojih socialnega dialoga, je odvisno, koliko uspešni bomo pri doseganju ciljev.

A. Priprava na pogajanja

Dobra priprava je skrivnost uspešnega pogajanja. Nič je ne more nadomestiti. Težavnejše ko je pogajanje, bolj poglobljena mora biti priprava. Kaj vsebuje priprava?

1. Določanje pogajalskega cilja

Jasno je treba definirati, zakaj pogajanja, kje se razhajamo in kaj je cilj pogajanj. Dejstvo je, da greta pogajalski strani v pogajanja takrat, ko obe vesta, da sta pomembni za izid pogajanj. Če ena stran doseže svoje interese brez pogajanj, se po vsej verjetnosti ne bo dogovarjala za pogajanja.

2. Določanje pogajalskih načel

Zelo pomembno je, da se že pred pogajanjem s pogajalskim partnerjem dogovorimo, kako se bomo pogajali.

Načela v doseganju ciljev oz. zadovoljevanju interesov so lahko naslednja:

Dobim/dobiš (win-win) Dobim/izgubiš Izgubim/dobiš Izgubim/izgubiš

Dobim/dobiš dogovarjanje sproži revolucionarni premik v pogajanjih – sposobnost za skupno ustvarjanje novih zamisli in rešitev, ki so veliko boljše od še tako dobrih rešitev posameznikov. Poleg tega nam omogoča, da gradimo novo kulturo poslovnega komuniciranja, ki temelji na načelu vzajemnega spoštovanja, razumevanja in ustvarjalnega sodelovanja. To stališče pa zahteva bistveno večjo odprtost pogajalca, nenehno osebnostno rast in učenje komunikacijskih spretnosti.

3. Spoznajmo svoje interese

Če ne vemo, kam bi radi prišli, je majhna verjetnost, da bomo tja tudi prišli. Določiti moramo svoj interes in se vprašati: zakaj želim tak izid?

4. Spoznajmo njihove interese

Brez življenja v interese in cilje nasprotne strani ne bomo nikoli dobri pogajalci: če želimo vplivati na njihovo razmišljanje, moramo najprej vedeti, kaj razmišljajo.

5. Zdaj, ko poznamo svoje in njihove interese, lahko poiščemo izbirne možnosti

Ali lahko poiščem pot oziroma poti, ki bi lahko zadovoljile oba?

6. Kaj, če pogajanja ne uspejo?

Pomembno je že v fazi priprave načrtovati možne alternative, če pogajanja ne uspejo. Če bodo pogajanja neuspešna, kaj bomo uporabili kot naslednjo možnost? Koliko bo to za pogajalske partnerje pomembna alternativa? Ali imamo potrebno znanje, izkušnje in moč, da jo izpeljemo? To je rezervni adut, ki nam lahko pomaga v kritičnih trenutkih.

7. Pogajalski interval

Tudi te meje si je treba postaviti pred pogajanjem, sicer se nam lahko zgodi, da nas pogajalski partner prepriča, da sprejmemo dogovor, ki ni v našem interesu.

Dobra priprava je ključ do uspešnih pogajanj. Čim bolj se ji posvetimo, več možnosti imamo za dober izid pogajanj.

B. Začetek pogajanj

Začetek pogajanj je zelo pomembna točka v pogajanjih in zahteva skrbno pripravo.

Obsega naslednja področja:

- izbira prostora in časa,
- predstavitev pogajalcev,
- ugotovitev pristojnosti,
- določitev pogajalskih načel in dnevnega reda,
- predstavitev začetnih pozicij.

Kako s težavnimi pogajalci in s taktikami pri pogajanjih?
Neodzivanje je včasih najmočnejše orodje pri pogajanjih.

Ko se pri pogajanjih znajdemo v težavnem položaju, moramo stopiti korak nazaj, zbrati misli in pogledati na problem z druge perspektive. Premor bo imel učinek tudi na sogovornika: molk je včasih najučinkovitejše pogajalsko orožje.

Kako z lastnimi čustvi pri pogajanjih

Čustva igrajo pomembno vlogo v življenju človeka. Vsak dan se pri delu srečujemo s svojimi in tujimi čustvi. Če jih sprejmemo, se lahko tudi odlepimo od njih. Ko se naučimo razpoznavati svoja čustva, se naučimo veliko o sebi, in naša čustva se spremenijo iz samovoljnežev v zaveznike. Življenje dobi večjo globino in pomen.

Postanimo dober reševalec problemov

1. Odkrijmo in določimo problem.
2. Spremenimo svojo zaznavno situacijo. Uporabimo tehniko »preokvirjanja«.
3. Poiščimo alternativne rešitve.
Naučimo se ustvarjalnega razmišljanja pri snovanju možnih rešitev in oblikujemo najboljši strateški načrt.
4. Ocenimo doseženo.

C. Najprej skušajmo razumeti

Pri tem so nepogrešljive naslednje veščine:

1. Dober stik s sogovornikom

Stik med dvema človekoma je tista temeljna prvina v odnosih, ki nam brez besed, a zgovorno pove, koliko sta si sogovornika blizu. Omenjeni stik je nebesedni izraz vsega tistega, kar smo in kaj smo v tem odnosu. Z vajami bomo opazovali, kaj je pomembno pri dobrem stiku in kaj obremenilno vpliva nanj.

2. Dejavno poslušanje – temeljna komunikacijska spretnost

Poudarek je na razumevanju sogovornika: skušamo razumeti njegova čustva, potrebe in želje, da bi lahko razumeli informacije z njegovega zornega kota, ne glede na to, ali se z njimi strinjamo ali ne.

Dejavno poslušati pomeni: svoja stališča, svoje interese, svoja čustva bom za trenutek dal na stran. Spremenil se bom v ušesa in resnično poslušal sogovornika, z namenom, da dojamem njegovo stališče. Misli, ki se bodo skušale vriniti (kot so: *To že ne more biti res; To že ni prava pot; Kako nespametno! ...*), bom odgnal in se potrudil poslušati brez sodb in brez vrednotenja. A to ne pomeni, da bom poslušal le s prikimavanjem. Ves čas bom zastavljal vprašanja in s svojimi besedami ponovil slišano, dokler sogovornik ne bo čisto zadovoljen in bo tudi potrdil, da sem ga pravilno razumel.

3. Kdor sprašuje, ta vodi

Vprašanja lahko zastavimo različno:

- Poskušajmo razumeti sogovornika.
- Osredotočimo se na vsebino: nenehno se sprašujmo, kaj nam želi povedati.
- Vprašajmo za dovoljenje, da si zapišemo pomembne podatke.
- Pozornost posvetimo nebesedni govorici.
- Ostanimo pri bistvu zadeve.
- Bodimo budni in živahni.

Postavimo vprašanje in sogovornika povabimo, da nam pomaga rešiti položaj.

D. Pogovarjajmo se o izbirnih možnostih

E. Sklenimo zavezujoč dogovor

Tukaj velja zlato pravilo – brez naglice. A pogosto nam ravno za ta del zmanjka časa in energije. V naglici se zelo pogosto pojavijo napake in nesporazumi. Mislimo, da smo dogovor razumeli enako, a se potem izkaže, da ni tako. Mislimo, da je dogovor obvezujoč, a ga potem druga stran krši.

Vnaprej se natanko dogovorimo, kakšne bodo posledice nespoštovanja dogovorov.

Zelo modro bomo ravnali, če bomo na koncu v njih vzbudili občutek, da so dobro opravili. Zato bodimo na koncu malce velikodušni. Ne hvalisajmo se s svojim uspehom, čeprav smo mogoče

ponosni nanj. Torej, prepričajmo se, ali smo enako razumeli sporazum. Počasi, z izbranimi besedami obdelajmo vsako točko pogajanj posebej. Priporočljivo je, da dogovore zapišemo. V zapisu določimo:

- sklepe in za koga so zavezujoči,
- kdaj in pod kakšnimi pogoji začne sporazum veljati,
- akcijski načrt – kdo, kdaj in zakaj je zadolžen,
- natančen dogovor, kako bomo ukrepali, če bo ena stran kršila sporazum.

Ocenimo svojo uspešnost:

Po vsakem posameznem pogajanju si vzemimo čas za premislek, kako smo ga opravili. Kaj je bilo dobro in kaj ne? Kaj bi naslednjič bilo treba izboljšati?

UTEMELJITEV:

Nenehne spremembe na vseh nivojih družbenega in gospodarskega dogajanja intenzivno vplivajo na trg dela in s tem tudi na položaj sindikatov. Vloga in dejavnost sindikata se v tem kontekstu poglobljata in širita na različna področja. Eden glavnih izzivov sindikata v sodobnem času je najti ustrezen odgovor na vprašanje, kaj pravzaprav določa moč sindikata. Zgledni primeri delovanja sindikatov v Evropi in svetu dokazujejo, da se moč sindikata v prvi vrsti meri z močjo znanja, ki ga imajo njegovi člani.

V tem kontekstu sta znanje o timske delu in usposabljanje za pridobivanje pogajalskih veščin vitalnega pomena.

CILJI USPOSABLJANJA:

- Udeleženci bodo prepoznali potrebo po sprejemanju nove paradigme pri dejavnosti in vodenju sindikata ter načinih sodelovanja s partnerji v socialnem dialogu.
- Spoznali bodo prednosti timskega dela in možnosti, ki jih timsko delo ponuja.
- Razumeli bodo psihodinamiko timskega dela in pomen načrtovanja.
- Spoznali bodo tehniko učinkovitega zastavljanja ciljev in reševanja problemov.
- Spoznali bodo različne strategije pri pogajanjih in prednosti win-win rezultata.
- Pridobili bodo učinkovita orodja za vodenje pogajanj in asertivno delovanje.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

16 pedagoških ur.

ORGANIZACIJA URE:

16 pedagoških ur bo pokrivalo naslednja področja: pričakovanja udeležencev, timsko delo, psihološki dejavniki timskega dela, vloge v timu po Belbinu, pravila v timu, načrtovanje tima – koraki oblikovanja učinkovitega tima, METODA POGAJANJA, taktike v pogajanjih, pogajanja, win-win rezultat pri pogajanjih, kako do samozavestnega nastopa pri pogajanjih s socialnimi partnerji, kaj je asertivnost in koraki k razvijanju asertivnosti pri pogajanjih, ravnanje z ugovori – študija primera, študija primera: simulacija pogajanj iz prakse udeležencev – delo v skupinah, analiza primerov pogajanj, razgovor o rezultatih – skupne ugotovitve, vrednotenje usposabljanja – primernost vsebine, nova spoznanja, koristnost vsebine, uspešnost predavatelja.

Potrebni pripomočki: računalnik, projektor, tabla s papirjem, mali listki, pisala.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Zakaj timsko delo pri socialnem dialogu?
Kakšne so značilnosti tima?
Katere so prednosti timskega dela?
Kako načrtujemo delo v timu?
Kakšna je vloga timskega vodje in vloga posameznih članov tima?
Možnosti za pogajanja pri socialnem dialogu?
Katera so sprejemljiva pogajalska načela?
Zakaj sta pomembna obvladovanje čustev pri pogajanjih in pozitivna samopodoba?
Kateri so koraki harvardske metode pogajanj?
Kaj je značilno za win-win rezultat?
Kako se pogajati pri različnih tipih pogajalcev?
Kako ravnati z ugovori pri pogajanjih in kako odpreti drugo stran za iskanje rešitev?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Kateri so temelji sodelovalne naravnosti in v čem se sodelovalna naravnost razlikuje od individualističnega pristopa?
Kako razvijati sodelovalno kulturo pri socialnem dialogu?
Zakaj je timsko delo pri socialnem dialogu nepogrešljivo?
Kako s timskim pristopom spremeniti tekmovalno naravnost v sodelovalno?
Kako se s timskim delom uresničuje pristop skupnega načrtovanja?
V čem je pomen jasnih ciljev in načrtovanja timskega dela?
Kje vse je možno timsko sodelovanje pri socialnem dialogu?
Kako povezati različne vloge v timu? Kako pa v pogajalskem timu?
Kako ustvariti optimalno energijo v timu in sodelovalno vzdušje?
Kakšna pogajalska načela prinesejo najboljše učinke?
Kaj je pomembno za doseganje win-win rezultata?
Katere šibke točke pri pogajanjih zaznavate?
Kako jih boste zmanjšali ali odpravili?

NOSILKA PODROČJA (PREDAVATELJICA):

Majda Šavko, Znanka, d.o.o., Ljubljana, zunanja sodelavka.

VSEBINA:

MEDIACIJA KOT NAČIN ALTERNATIVNEGA REŠEVANJA SPOROV

Kaj je mediacija?

Mediacija predstavlja miren način reševanja sporov, ki ne pomeni sojenja in v katerem ena ali več tretjih nevtralnih oseb sodeluje pri reševanju spora med strankama postopka mediacije. Mediacija se uporablja predvsem v sporih iz delovnih, gospodarskih, družinskih in drugih civilnopravnih razmerij v zvezi z zahtevki, s katerimi lahko stranke prosto razpolagajo in se glede njih lahko poravnajo. Mediacija kot način reševanj spora omogoča pravično, hitro in sporazumno rešitev spora in daje strankam časovni in finančni prihranek. S tem mediacija omogoči strankama, ki sta v sporu, da poiščeta sporazumno rešitev, ki je sprejemljiva za obe in ki zagotavlja kar največjo stopnjo zadovoljstva obeh strank.

Vrste mediacije

Mediacija se lahko uporablja za reševanje delovnih, gospodarskih, družinskih in drugih civilnopravnih sporov zunaj sodišča ali pa kot sodišču pridružena mediacija.

Temeljna načela mediacijskega postopka

Postopek mediacije je sicer neformalen, stranki lahko aktivno sodelujeta in sooblikujeta postopek, vendar pa mora vseeno potekati po temeljnih načelih postopka v pravnem pomenu.

V postopku mediacije se morajo upoštevati sledeča načela:

- zaupnosti postopka,
- nepristranskosti mediatorja,
- prostovoljnosti,
- ekonomičnosti postopka,
- učinkovitosti in sooblikovanja postopka,
- neodvisnosti mediatorja,
- kompetentnosti mediatorja,
- enakopravnosti strank v postopku,
- zakonitosti,
- materialne resnice,
- pomoči prava nevešči stranki,
- vesti in poštenja.

Faze postopka mediacije

Postopek mediacije poteka v štirih fazah:

1. Začetna faza (in uvodni nagovor), v kateri se strankam pojasni, kaj je mediacija, kakšna je vloga mediatorja, izpostavijo se načela mediacijskega postopka, pojasni se možnost ločenih sestankov in njihov pomen ter vsa ostala pravila postopka ter se podpiše izjava o zaupnosti in sklene pogodba med strankami in mediatorjem za nadaljnje delo.

2. Raziskovalna faza, v kateri se predstavijo stališča in zgodbe strank, s čimer se ugotavljajo dejstva ter se raziščejo interesi, potrebe, želje strank. Zaključek te faze je seznam interesov ene in druge stranke.
3. Faza pogajanj, v kateri se iščejo opcije oziroma možne rešitve spora.
4. Zaključna faza, v kateri se pripravi osnutek sporazuma in končni tekst, ki ga stranki tudi podpišeta.

Tehnike in veščine v mediaciji:

V postopku mediacije poznamo več tehnik, ki jih ima na razpolago mediator, da z njimi v posamezni fazi postopka usmerja stranke v določeno smer ali k določenemu cilju oziroma končnemu cilju, ki je podpis sporazuma.

Med najpogostejše tehnike se uvrščajo:

- spraševanje – pomeni tehniko vodenja, nadziranja in usmerjanja postopka mediacije, kjer je najpogostejša uporaba odprtih vprašanj, vprašanj, ki odkrivajo relacijska stanja, reflektivna stanja ter pogosto tudi vprašanja z besedo zakaj;
- reframing (povzemanje, pojasnjevanje...) – pomeni tehniko, kjer mediator trditev ali odgovor preoblikuje tako, da se ublaži čustva, izključi žaljiv jezik, izpostavi problem ali bistvo, interes in išče razjasnitev oziroma pravilno vrednotenje;
- identifikacija problema ali lupljenje čebule – pomeni tehniko, s pomočjo katere mediator ugotovi bistvo problema, interese strank ter odkrivanje, kaj je strankam skupno oziroma mediator išče skupno podlago. Vprašanja v okviru tehnike lupljenja čebule se usmerjajo od stališča k motivu in od motiva k interesu ter od interesa k bistvu;
- brainstorming ali viharjenje možganov – pomeni tehniko, kjer gre za kreiranje opcij, možnih rešitev;
- ločenja srečanja – pomenijo tehniko, ki se uporablja za pridobitev potrebnih informacij oziroma za zagotovitev nadaljevanja postopka mediacije. Ta tehnika je primerna za zbiranje podatkov, ki jih stranke niso pripravljene razkriti svojim nasprotnikom, zaupajo jih mediatorju, prav tako je uporabna, če so v spor vpletena močna čustva, visoka stopnja sovražnosti in elementi bistvene dejanske neenakopravnosti strank.

UTEMELJITEV:

V delovnih sredinah velikokrat zaznavamo konflikte, ki pogosto preidejo v resnejše spore, ki po navadi nadalje ovirajo proces dela in vsesplošno vzdušje v nekem delovnem kolektivu. Do nedavnega je bila tradicionalna pomoč sindikatov usmerjena le v zastopanje v sodnem postopku, kar pomeni za nekatere stranke le eskalacijo konflikta in ne normalizacije odnosov, za katero si prizadevajo. Vsak spor ali zagata na delovnem mestu, četudi temelji na stiku različnih osebnih okoliščin in kultur, pa vedno še ne predstavlja pravne kršitve. Takšne težave je mogoče in smiselno preprečevati že v fazi, ko se še ne poglobijo v kršitve pravnih pravil. Poleg sodnega reševanja delovnih sporov obstajajo tudi izvensodne metode reševanja sporov, kot je mediacija. Mediacija kot način reševanja sporov v svetu in v Sloveniji pa zadnja leta pridobiva vse več pozornosti.

CILJI USPOSABLJANJA:

- Udeleženci bodo spoznali prednosti reševanja sporov po mirni poti in mimo sodnih postopkov.

- Prepoznali bodo lahko, kdaj se lahko nek spor rešuje z mediacijo oziroma bodo takšno reševanje sporov lahko priporočali in svetovali v danih situacijah.
- Spoznali bodo tehniko učinkovitega reševanja problemov.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

1 pedagoška ura.

ORGANIZACIJA URE:

Seznanitev s pojmom mediacija (5 min).

Glavne značilnosti mediacije (5 min).

Mediacija v zakonskih predpisih (5 min).

Pomembna načela v mediaciji (10 min).

Faze ter tehnike in veščine v postopku mediacije (15 min).

Praktičen primer postopka mediacije (5 min).

Potrebni pripomočki: računalnik, projektor, tabla s papirjem, pisala.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Kaj je mediacija?

Katere so bistvene prednosti mediacije?

Katera so glavna načela v mediaciji?

Kakšne mediacijske tehnike poznamo?

Kakšna je vloga mediatorja?

Naštej in opiši faze postopka mediacije?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Kdaj je primerno, da se konflikt rešuje na podlagi mediacije?

Kako svetovati strankam, da spor rešujejo preko postopka mediacije?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ), Uradni list RS, št. 56/2008 z dne 6. 6. 2008.

Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS), Uradni list RS, št. 97/2009 z dne 30. 11. 2009.

Mediacija za reševanje sporov na delovnem mestu po mirni poti: Priročnik za usposabljanje delavskih zaupnikov za enake možnosti, Lučka Böhm, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana 2009, dostopno preko:

<http://mediacija.zsss.si/uploads/b3/0L/b30LFAxgVsca0VQneE6ekQ/Mediacija-prirochnik.pdf>

Priporočena dodatna literatura:

Fisher, Robert / Ury, William (1992) *Getting to Yes*. London: Random Century.

NOSILCI PODROČJA:

Staša Pernat Lesjak, svetovalka za mednarodno področje pri ZSSS

Maja Konjar, svetovalka za pravno področje pri ZSSS

Andreja Toš Zajšek, samostojna svetovalka za pravno področje pri ZSSS

5.4 MODUL IV

VSEBINA:

VODENJE SOCIALNEGA DIALOGA

Za predstavitev vrednot aktivne participacije in socialnega dialoga je treba najprej dobro poznati lastno organizacijo. Zavedati se je tudi treba, da ni socialnega partnerstva oziroma socialnega dialoga brez obstoja enega od partnerjev. Predstaviti je treba sindikalizem, zakaj sploh obstaja in kaj je njegov glavni namen.

Poznati je treba naloge in vlogo posameznih socialnih partnerjev in vlade. Opaziti je na splošno premajhno poznavanje sistema industrijskih odnosov oziroma socialnega partnerstva v naši družbi in napačno pripisovanje vloge in nalog posameznim partnerjem oziroma strankam v dialogu, ki je te dejansko nimajo. To nepoznavanje je vidno tako v sami organizaciji, še posebej na nižjih ravneh organiziranosti ter pri posameznih članicah in članih, kot v širši javnosti.

Predstaviti je treba sodelovanje sindikalnih organizacij preko Evropske konfederacije sindikatov v socialnem dialogu na evropski ravni, kjer se sprejema pomemben del socialne zakonodaje, ki ima vpliv tudi na našo zakonodajo. Udeležence je treba seznaniti tudi z vrednotami in učinki socialnega dialoga na evropski ravni.

Krepitev socialnega dialoga je tesno povezana s krepitvijo organizacij socialnih partnerjev. Potrebno je tudi medsebojno zaupanje. Le tako je mogoče doseči konkretne in pomembne rezultate. Zaupanje pa je dosegljivo le ob medsebojnem spoštovanju partnerjev, odpravljanju nesporazumov, preseganju razprtij in krepitvi partnerskih organizacij. V interesu sindikatov so močne delodajalske organizacije in v interesu delodajalskih organizacij so močni sindikati, saj je le tako mogoče uveljavljati dosežene dogovore in prevzeti odgovornost za njihovo uresničitev.

Rezultat socialnega dialoga je vedno kompromis med različnimi interesi in zahtevami, ki jih postavljajo partnerji. Rezultati socialnega dialoga se zato ne smejo prikazovati kot poraz enega ali drugega partnerja, ampak kot »win-win« situacija.

Dosežke participacije in socialnega dialoga je treba predstavljati na vseh ravneh sindikalne organiziranosti. Predstavitev je enako pomembna tako ob sklenitvi kolektivne pogodbe na podjetniški ravni kot na ravni posamezne panoge ali države.

Predstavitev dosežkov socialnega partnerstva je pomembna in potrebna tako v organizaciji kot zunaj nje. V njej zaradi boljše informiranosti, krepitve organizacije ter zavesti njenih članic in članov, zunaj nje pa zaradi boljše splošne obveščenosti, izboljšanju zaupanja v organizacije socialnih partnerjev ter v sistem socialnega sporazumevanja in iskanja rešitev s konsenzom.

UTEMELJITEV:

Predstavljanje vrednot socialnega dialoga je pomemben del njegovega razumevanja. Pomaga pri boljši obveščenosti sindikalnih zaupnikov ter članic in članov sindikatov in krepitvi sistem industrijskih odnosov v naši državi. Izboljšuje znanje o socialnih partnerjih in s tem tudi znanje o lastni organizaciji. Prispeva h krepitvi zavesti posameznika, da je tudi sam sodeloval pri razvoju družbe.

CILJI USPOSABLJANJA:

Cilj je izboljšati znanje o socialnem dialogu v naši državi, njegovih vrednotah in rezultatih. Ker je Slovenija članica Evropske unije, morajo udeleženci usposabljanja pridobiti znanje tudi o evropskem socialnem dialogu kot pomembnem delu evropskega socialnega modela. Pridobljeno znanje o organizacijah socialnih partnerjev, vrednotah socialnega dialoga in dosežkih naj bi pomagalo pri promociji socialnega dialoga v naši družbi.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

1 pedagoška ura.

ORGANIZACIJA:

Sindikalizem in zakaj je vredno (p)ostati član sindikata (10 minut).
Predstavitve socialnih partnerjev in razmejitev njihove vloge in nalog (5 minut).
Evropski socialni dialog in njegovi udeleženci (5 minut).
Rezultati socialnega dialoga v naši državi in na evropski ravni (10 minut).
Razprava o vrednotah socialnega dialoga (10 minut).
Vrednotenje usposabljanja (vsebina, zanimivost in koristnost teme, predavatelj) (5 minut).
Pripomočki: računalnik, projektor, tabla s papirjem.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Kakšen pomen ima sindikat, katere so organizacije socialnih partnerjev na ravni države in EU in kakšna je njihova vloga in naloge?
Kateri so glavni dosežki socialnega dialoga na državni in evropski ravni?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Kakšna bi bila družba brez sindikata?
Kako promovirati vrednote socialnega dialoga in njegove učinke med članstvom socialnih partnerjev?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

Kavčič, F. (2004): Ekonomsko-socialni svet 1994–2004. Ekonomsko-socialni svet, Ljubljana.

ZA NADALJNE BRANJE:

- Spletne strani socialnih partnerjev in vlade
- Spletna stran Evropske konfederacije sindikatov
- Delavska enotnost
- E-novice ZSSS

Pripravil:

Pavle Vrhovec, izvršni sekretar ZSSS za mednarodno področje in stike z javnostmi

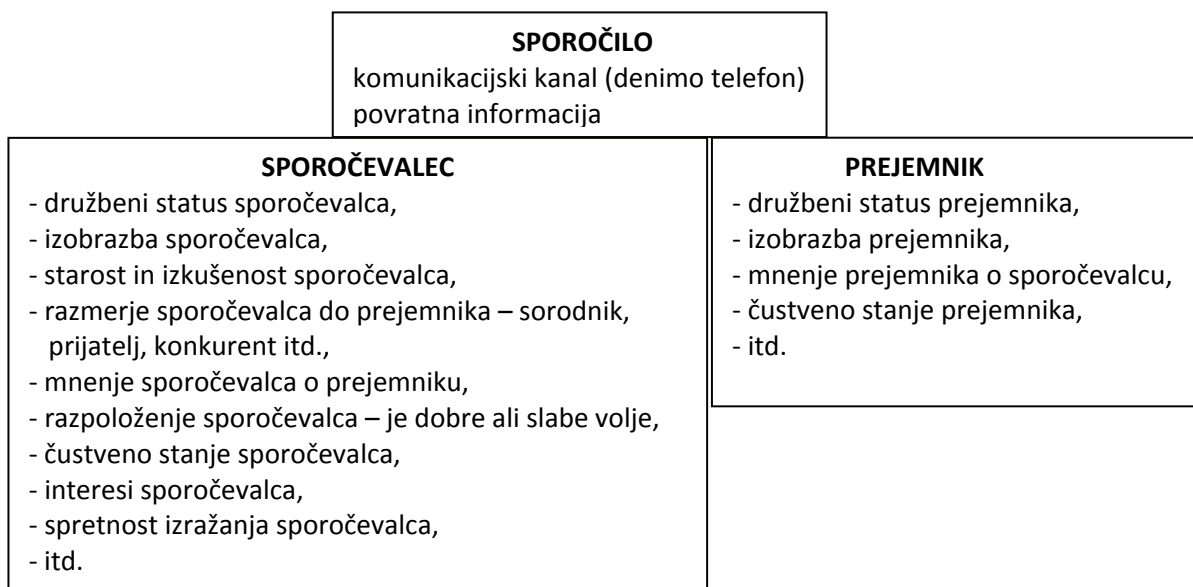
VSEBINA:

PROMOCIJA IN OZAVEŠČANJE O SOCIALNEM DIALOGU

Komuniciranje in informiranje v organizacijah socialnih partnerjev in v socialnem dialogu med različnimi socialnimi partnerji

Socialni dialog ni mogoč brez intenzivnih procesov informiranja in komuniciranja v organizacijah socialnih partnerjev in med različnimi socialnimi partnerji. Prav tako socialni dialog ni mogoč, če modeli komuniciranja tako pri socialnih partnerjih kot med njimi niso demokratični.

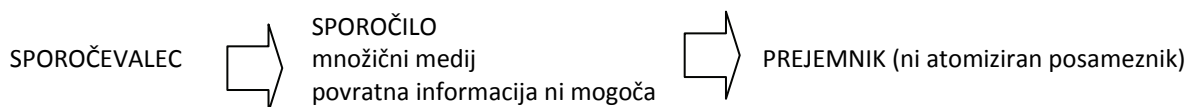
Procesi informiranja in komuniciranja v družbi so izjemno zapleteni. Osnovni proces komuniciranja poteka tako, da sporočevalec po določenem komunikacijskem kanalu (osebni pogovor, telefon itd.) posreduje sporočilo do prejemnika, nato pa od njega dobi povratno informacijo. Že ta osnovni proces komuniciranja je izjemno zapleten, saj nanj vplivajo številni dejavniki in okoliščine, tako na strani sporočevalca kot prejemnika, pa tudi ustaljene družbene navade in običaji, moralne norme, vedenjski vzorci in podobno.



Poleg okoliščin na strani sporočevalca in prejemnika vplivajo na proces komunikacije med njima tudi ustaljene družbene norme in navade ter moralne norme ter celo etiketa oziroma bonton (starejši imajo prednost pri dajanju predlogov, na pogovor mora priti človek primerno oblečen, tudi v konfliktnih situacijah so nedopustne osebne žalitve, do žensk morajo biti moški tudi v konfliktu izjemno vljudni, moški med seboj se lahko bolj trdo pogajajo, itd.).

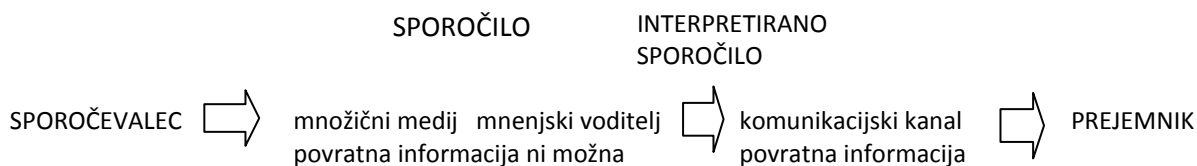
Poleg vseh doslej omenjenih okoliščin na komuniciranje že v tem osnovnem komunikacijskem procesu med sporočevalcem in prejemnikom pomembno vplivajo tudi karakteristike komunikacijskega kanala (pri osebni pogovoru sporočevalec vsebino sporočila lahko pomembno podpre z govornico telesa. Pri pogovoru po telefonu je zelo pomemben način izražanja, še zlasti, če se govornica ne poznata med seboj. Pri komuniciranju po interni televiziji ni nepomembno, kako je govorec videti, itd.). Zaradi karakteristik komunikacijskih kanalov in že navedenih okoliščin so šumi že pri tem osnovnem komunikacijskem procesu zelo pogosti. O šumu v komunikaciji govorimo, kadar prejemnik sporočilo razume drugače, kot ga je razumel sporočevalec.

Dvostopenjski tok komuniciranja



Ko sporočevalec pošlje sporočilo prejemniku po množičnem mediju, pa se srečamo z dvostopenjskim tokom komuniciranja. Prejemnik namreč ni atomiziran posameznik v množici, temveč pripada vsaj eni, praviloma pa več socialnim skupinam (družini, delovnemu kolektivu, športnemu društvu, gasilcem, sindikatu, neformalni družbi v bližnjem lokalno, skupnosti stanovalcev v bloku, itd.).

Socialne skupine imajo svoje mnenjske voditelje, ki jim člani skupine priznavajo, da so kompetentni za posamezna področja (denimo za šport, za politiko, za likovno umetnost, za tehniko, itd.). Praviloma ima vsaka skupina več mnenjskih voditeljev – vsakega za svoje področje. Mnenjski voditelji so na svojem področju večji potrošniki informacij množičnih medijev, poleg tega jih interpretirajo in ovrednotijo z vidika stališč, vrednot in interesov skupine. Zato pravzaprav sporočilo od sporočevalca po množičnem mediju pride do mnenjskega voditelja, ta ga nato v lastni interpretaciji glede na interese skupine posreduje naprej do prejemnika, ta pa mu vrne povratno informacijo. Tako mnenjski voditelji krhajo moč množičnih medijev.



Za razumevanje komuniciranja v socialnem dialogu je izjemnega pomena razumevanje vloge mnenjskih voditeljev za vprašanja, ki so predmet socialnega dialoga (delovnopravna zakonodaja, ekonomske in socialne pravice delavcev, pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje delavcev, zaščita delavskih pravic, itd.).

Mnenjski voditelji praviloma mnogo več vedo o vprašanjih, za katera so mnenjski voditelji. Poleg tega imajo običajno še nekatere druge lastnosti:

- z osebnim zgledom posebej vrednote, za katere se zavzemajo,
- so strokovno usposobljeni in kompetentni,
- imajo ustrezen položaj v družbi in dostop do pomembnih posameznikov na svojem področju,
- so v osnovni strukturi skupine,
- pomembna lastnost mnenjskih voditeljev je tudi ta, da se hitro opredelijo, da sprejemajo nove ideje in izzive, da utirajo pot novim zamislim in novim potrebam časa. V času intenzivnejših družbenih sprememb lahko cele kategorije mnenjskih nosilcev tako rekoč čez noč izgubijo svoje mesto mnenjskega vodstva, na njihova mesta pa stopajo gibčnejši ljudje. Mnenjski voditelji so dinamična kategorija: zlasti v kriznih in prevratnih časih prihajajo novi, ki ustrezajo zahtevam časa.

Poleg tega:

- imajo mnenjski voditelji najpogosteje enak socialni status in pripadajo istim primarnim skupinam kot tisti, ki jih mnenjsko vodijo,
- funkcija mnenjskih voditeljev je, da s pomočjo množičnih medijev ali osebnih stikov vzdržujejo stik skupine z interesno pomembnim delom njene okolice in s svetom,

- na mnenjske voditelje bolj vplivajo drugi voditelji kot mediji,
- mnenjski voditelj je tudi »vratar« informacij,
- mnenjski voditelji so lahko nosilci novih idej in praks.

Vsi omenjeni komunikacijski procesi odločilno vplivajo tudi na komuniciranje v organizacijah socialnih partnerjev in na komuniciranje med socialnimi partnerji.

Pri komuniciranju v socialnih skupinah in pri socialnih partnerjih so v ospredju osebni komunikacijski kanali, zlasti osebni pogovor, pogovor po telefonu, pogovor v skupinah, množični sestanek, zborovanja in podobno.

V socialnem dialogu med socialnimi partnerji pa je v ospredju dvostopenjski tok informiranja, torej komuniciranje po medijih ob sodelovanju mnenjskih voditeljev. Pred pogajanja in med njimi se med socialnimi partnerji na državni ravni o pomembnem vprašanju »zgane« mogočna medijska »mašinerija« in množica mnenjskih voditeljev vseh socialnih partnerjev. Praviloma pa je za rezultat socialnega dialoga (dogovor, sporazum) najbolj pomembno, kateri mnenjski voditelji so bili pri svojem delovanju najbolj uspešni.

UTEMELJITEV:

Brez komuniciranja v organizacijah socialnih partnerjev in med njimi si ni mogoče predstavljati socialnega dialoga. Ker se v socialni dialog vključujejo tudi mediji in celoten sistem družbenega komuniciranja, na izid socialnega dialoga pomembno vpliva tudi javno mnenje, zato se vsi socialni partnerji borijo za njegovo naklonjenost.

CILJI USPOSABLJANJA:

V času, ki je na razpolago, ni mogoče prodreti v globino teoretskih vprašanj, ki so povezana s komuniciranjem v organizacijah socialnih partnerjev in med njimi. Mogoče pa je vse, ki tako ali drugače sodelujejo v socialnem dialogu ali pa so njegovi promotorji, opozoriti na izjemen pomen komuniciranja in informiranja za socialni dialog ter jih spodbuditi k lastnemu razmisleku o teh vprašanjih v vsakem konkretnem primeru.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

3 pedagoške ure.

ORGANIZACIJA:

Uvod (5 minut).

Predstavitve komuniciranja od sporočevalca do prejemnika s povratno informacijo (25 minut).

Razprava in skupinsko reševanje vprašanj (15 minut).

Predstavitve dvostopenjskega sistema komuniciranja: sporočevalec, množični medij, mnenjski voditelj, prejemnik (15 minut).

Razdelitev udeležencev v štiri skupine za oblikovanje odgovora na konkretno vprašanje (15 minut).

Pogovor o rezultatih in skupne ugotovitve (15 minut).

Potrebni pripomočki: računalnik, projektor, tabla s papirjem, mali listki, pisala.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Kako poteka osnovni proces komuniciranja v socialnem dialogu?
Kako poteka dvostopenjski proces komuniciranja v socialnem dialogu?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Kakšna je razlika med formalnimi in neformalnimi mnenjskimi voditelji?
Kakšne lastnosti morajo imeti mnenjski voditelji, ki promovirajo socialni dialog?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

dr. France Vreg: Demokratično komuniciranje, Založba Obzorja, Maribor, 1990.

ZA NADALJNE BRANJE:

Dr. France Vreg: Politično komuniciranje in prepričevanje (2003).
Dr. France Vreg : Politični marketing in demokracija (2004).
Dr. France Vreg: Družbeno komuniciranje, (1973).
Drugi avtorji: Slavko Splihal, Sandra Bašič-Hrvatini, Bogdan Kavčič, Manca Košir in drugi.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Tomaž Kšela, novinar in urednik Delavske enotnosti

VSEBINA:

PROMOCIJA IN OZAVEŠČANJE O SOCIALNEM DIALOGU

- **Različni komunikacijski kanali in orodja v socialnem dialogu in vprašanje njihove učinkovitosti**

V organizacijah posameznih socialnih partnerjev (vlada, delodajalske organizacije in sindikati) potekajo intenzivni procesi komuniciranja, informiranja, propagiranja in političnega prepričevanja za oblikovanje lastnih stališč do aktualnih tem, ki so predmet socialnega dialoga. Potem ko socialni partnerji s pomočjo komuniciranja oblikujejo stališča v svojih organizacijah, gredo s temi stališči v socialni dialog z drugimi socialnimi partnerji, pri tem pa morajo biti nenehno na preži, saj morajo pred svojimi člani svoja stališča ubraniti pred protiargumenti drugih socialnih partnerjev.

Vlada svoja stališča oblikuje na osnovi komunikacije s celotnim volilnim telesom, zato svoja stališča oblikuje zlasti na osnovi svojega volilnega programa, javnomnenjskih raziskav in anket, posvetovanj v koalicijskih strankah in podobno.

Delodajalske organizacije imajo pravzaprav najlažje delo, saj oblikujejo stališča na osnovi komuniciranja s svojimi člani, ki jih v slovenskih razmerah ni zelo veliko. Vodstva delodajalskih organizacij lahko z njimi komunicirajo po elektronski pošti, s posvetovanji, z osebnimi stiki in podobno.

Sindikati komunicirajo s svojim množičnim članstvom po svojih sindikalnih množičnih medijih, z e-novicami, s posvetovanji s sindikalnimi zaupniki, ki so praviloma mnenjski voditelji delavcev v svojem okolju, z osebnimi stiki funkcionarjev s člani in podobno.

Potem ko imajo socialni partnerji oblikovana svoja stališča do posameznih vprašanj, ki so predmet socialnega dialoga, steče socialni dialog med različnimi socialnimi partnerji. Med dialogom si vsi socialni partnerji prizadevajo, da bi si za svoja stališča pridobili naklonjenost tako svojega članstva kot najširše javnosti. Tako steče njihova intenzivna dejavnost po množičnih medijih in po mnenjskih voditeljih različnih socialnih partnerjev, ki se borijo za svojo interpretacijo resničnosti v najširši javnosti.

Pogajanja zato ne potekajo samo med socialnimi partnerji za pogajalsko mizo, temveč s komuniciranjem tudi med družbenimi skupinami in sloji pred očmi javnosti. Praviloma so tisti socialni partnerji, ki nagnejo tehtnico javnega mnenja močno na svojo stran, na koncu uspešni tudi za pogajalsko mizo, čeprav za sklepanje dogovorov in sporazumov med socialnimi partnerji niso odločilne ankete o javnem mnenju, temveč argumenti.

Glede na povedano si socialni partnerji prizadevajo izbrati takšne komunikacijske kanale in orodja, s katerimi bodo najbolj učinkovito prepričali prejemnike sporočil o svojem prav oziroma o pravilnosti svojih argumentov.

Pri tem so številne raziskave pokazale, da ima sporočevalec največjo moč prepričevanja, če za komunikacijski kanal s prejemnikom izbere osebni pogovor. Navedimo samo nekatere prednosti osebnega stika:

- je vsaj navidezno naključen in manj navezan na samoizbiro (ljudje se izmikajo izpostavljanju nasprotnim stališčem, zato člankov, ki so v nasprotju z njihovim prepričanjem, nočejo niti brati; v pogovoru pa se nasprotnim argumentom ne morejo izmakniti),
- osebni stik je fleksibilen, kadar naleti na drugačna mnenja,
- osebni stik podeli takojšnjo nagrado za strinjanje,
- osebne stike navezujejo praviloma ljudje, ki jih veže še kaj drugega,

- namen lahko doseže dokaj hitro – zaradi pripadnosti skupini.

Po učinkovitosti prepričevanja sledijo osebnemu pogovoru drugi komunikacijski kanali, pri katerih se zgodi živi stik med sporočevalcem in prejemnikom. To so pogovor po telefonu, pogovor po računalniku, pisanje SMS sporočil, pogovori v skupinah, sestanki z manjšim in večjim številom udeležencev, zborovanja in množična zborovanja. Vsi ti komunikacijski kanali do neke mere omogočajo tudi to, da se prejemnik odzove s povratno informacijo.

Veliko manj učinkovita kot osebne oblike komuniciranja in prepričevanja so sporočila po množičnih medijih, saj njihovo moč nenehno krhajo mnenjski voditelji, ki njihova sporočila interpretirajo glede na interese skupine. Tako marsikdaj mnenjski voditelji izničijo moč medijskih sporočil. Mnenjski voditelj pa se lahko pojavijo tudi v vlogi, da po medosebnih kanalih širijo medijsko informacijo in jo ob tem interpretirajo po svoje. V sodobnem svetu čedalje več informacij pride v javnost po medosebnih kanalih.

Zato pa javni množični mediji opravljajo druge pomembne naloge:

- podeljujejo status temam in posameznikom (o enih pišejo, o drugih ne; hierarhija informacij, uvodniki, komentarji, fotografije, konteksti),
- vsiljujejo družbene norme (»razgaljajo« razmere, ki se ne ujemajo z družbenimi normami),
- odpirajo nove teme in probleme,
- mamilna disfunkcija (ustvarjajo zmotno prepričanje, da smo soudeleženci najpomembnejših zgodovinskih dogodkov, s čimer nas pasivizirajo),
- krepijo stališča in ohranjajo družbeni status quo.

Moč medijev je omejena tudi zaradi nekaterih drugih okoliščin:

- ljudje smo različni, imamo različne interese in potrebe, zato selektivno beremo oziroma spremljamo množične medije;
- zbirno izpostavljanje: ljudje se izpostavljajo delovanju množičnega komuniciranja običajno v skladu s svojimi stališči in interesi. Berejo, gledajo in poslušajo, kar potrjuje njihova prepričanja;
- izbirna zaznava: če so pod vplivom nenaklonjenega gradiva, ga preoblikujejo tako, da ustreza njihovim stališčem;
- zbirno pomnjenje: nenaklonjeno gradivo lažje pozabljajo kot naklonjeno.

Množični mediji potemtakem nimajo čarobne moči (ta moč je mit, ne resničnost), da bi lahko socialni partnerji samo z njihovo pomočjo obrnili javno mnenje v prid svojim argumentom.

Za sindikate je to, da mediji nimajo absolutne in čarobne moči, srečna okoliščina, saj je velika večina množičnih medijev v sodobnem svetu in pri nas v lasti kapitala, kar se odraža v njihovi vsebini. Lastnikom in upravam je pomemben dobiček, zato oblikujejo vsebino tako, da bi imeli čim več kupcev. Nekateri mediji, ki so javni zavodi, pa so vedno bolj ali manj pod vplivom politike, kar se odraža tudi v njihovi vsebini.

Za učinkovitost socialnega dialoga je tako izjemno pomembna dejavnost mnenjskih voditeljev socialnih partnerjev, za promocijo socialnega dialoga pa vloga promotorjev socialnega dialoga.

UTEMELJITEV:

Za učinkovito komuniciranje v organizacijah socialnih partnerjev in med socialnimi partnerji v socialnem dialogu je nujno spoznati komunikacijske kanale in orodja, ki zagotavljajo učinkovitost komuniciranja med udeleženci socialnega dialoga.

CILJI USPOSABLJANJA:

Učinkovito komuniciranje v organizacijah socialnih partnerjev in med socialnimi partnerji v socialnem dialogu ni mogoče brez poznavanja komunikacijskih kanalov in njihovih značilnosti. Tudi učinkovita promocija socialnega dialoga ni mogoča brez poznavanja komunikacijskih kanalov in orodij. Zato je cilj promotorje socialnega dialoga usposobiti za razumevanje vloge in pomena izbire informacijskih kanalov za učinkovitost socialnega dialoga.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

2 pedagoški uri.

ORGANIZACIJA:

Uvod (5 minut).

Predstavitve medosebnih komunikacijskih kanalov in njegove učinkovitosti z vidika vodenja socialnega dialoga (25 minut).

Razprava in predstavitve mnenj udeležencev (15 minut).

Predstavitve vloge množičnih medijev kot enega od komunikacijskih kanalov (20 minut).

Razdelitev udeležencev na štiri skupine, vsaka reši eno vprašanje (10 minut).

Pogovor o doseženem (10 minut).

Vrednotenje usposabljanja – primernost vsebine, nova spoznanja, koristnost vsebine, uspešnost predavatelja (5 minut).

Potrebni pripomočki: računalnik, projektor, tabla s papirjem, mali listki, pisala.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Kakšni komunikacijski kanali in orodja so v socialnem dialogu lahko najbolj učinkoviti?

Kakšen je odnos med mnenjskimi voditelji in mediji v socialnem dialogu?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Kdo je v socialnem dialogu vplivnejši – mediji ali mnenjski voditelji socialnih partnerjev?

Kakšne kanale in orodja bi izbrali za to, da bi s svojimi argumenti v socialnem dialogu prepričali javnost?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

dr. France Vreg: Demokratično komuniciranje, Založba Obzorja, Maribor, 1990.

ZA NADALJNJE BRANJE:

dr. France Vreg: Politično komuniciranje in prepričevanje (2003).

dr. France Vreg: Politični marketing in demokracija (2004).

dr. France Vreg: Družbeno komuniciranje (1973).

drugi avtorji: Slavko Splihal, Sandra Bašič-Hrvatina, Bogdan Kavčič, Manca Košir in drugi.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Tomaž Kšela, novinar in urednik Delavske enotnosti

VSEBINA:

PROMOCIJA SOCIALNEGA DIALOGA

Celotna vsebina modula je razdeljena med več nosilcev, zato se opis deloma navezuje na druge.

Socialni dialog je metoda aktivnega vplivanja na dogajanje v družbi. Da bi vedeli, kakšen vpliv ima in kaj lahko od metode pričakujemo, moramo poznati nekaj osnov o delovanju sistema blaginje. Družbeni prostor lahko razdelimo na več načinov. Eden od njih je delitev na sfero države, sfero trga, sfero skupnosti in sfero neprofitnih zasebnih formalnih organizacij oziroma sfero civilne družbe. V različnih sistemih blaginje je hierarhični donos med sferami različen. Primerjali bomo liberalni, konzervativno - korporativistični, socialnodemokratski, katoliški in etatistični (državnosocialistični) sistem ter poskusili definirati trenutno stanje v slovenskem družbenem prostoru in njegove posledice za socialni dialog.

Sklopa »Komuniciranje in informiranje znotraj organizacij socialnih partnerjev ter v socialnem dialogu med različnimi socialnimi partnerji« ter »Različni komunikacijski kanali in orodja v socialnem dialogu in vprašanje njihove učinkovitosti« sta predstavljena kot samostojni poglavji priročnika.

Promocija socialnega dialoga temelji na komunikaciji s posamezniki in skupinami, zato se bomo posvetili različnim komunikacijskim orodjem, ki jih lahko uporabimo pri svojem delu. Poleg osebnega pristopa in množičnih medijev, ki so opisani v sklopu "Različni komunikacijski kanali in orodja v socialnem dialogu in vprašanje njihove učinkovitosti" se bomo ukvarjali še s plakati, letaki, spletnimi stranmi, blogi in orodji socialnih omrežij (Facebook, Twitter). Seveda pa je potrebno sporočila, ki jih pošiljamo preko različnih kanalov komuniciranja, prilagoditi ciljnim skupinam. Zato bomo naredili vsaj en konkreten zemljevid deležnikov v socialnem dialogu. Orodje zvezdastega zemljevida nam je v načrtovanju komunikacijske strategije lahko v pomoč pri razmišljanju o vsebinah in načinih sporočanja. Še posebej se bomo posvetili ustvarjanju in ohranjanju odnosov s predstavniki medijev, ki so vedno v dvojni vlogi, najprej kot deležniki zase, nato pa še kot kanal do drugih deležnikov.

Sledila bo izdelava komunikacijske strategije za konkretno aktivnost, tako da bomo znanje, pridobljeno na usposabljanju, uporabili v praksi.

UTEMELJITEV:

Načrtovanje in promocija socialnega dialoga, ki je metoda aktivne udeležbe posameznikov v družbi, sta kredibilna le, če tudi sama stojita na aktivni participaciji udeležencev. Predvsem pa je pomembno zaupanje v dialog kot metodo urejanja odnosov v družbi (da z mirnim dialogom lahko dosežemo več kot z mirnim protestom in še več kot z nasilnim protestom).

CILJI USPOSABLJANJA:

- Udeleženci spoznajo različne sisteme države blaginje.
- Udeleženci razmišljajo, kako predstavljati vrednote aktivne udeležbe in socialnega dialoga v družbi.
- Udeleženci razumejo koncepte deležnikov in ciljnih skupin projektov.
- Udeleženci spoznajo štiri komunikacijska orodja.
- Udeleženci razumejo pomen odnosov s predstavniki medijev.
- Udeleženci pripravijo komunikacijske strategije za konkretno aktivnost.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

Dva dni.

ORGANIZACIJA:

Usposabljanje je zastavljeno od splošnega h konkretnemu in od teoretskega k praktičnemu.

Razdeljeno je v naslednje sklope:

- Uvod v usposabljanje (60 minut)
- Socialni dialog - definicije (30 minut)
- Država blaginje in njeni elementi (90 minut)
- Komuniciranje in informiranje znotraj organizacij socialnih partnerjev ter v socialnem dialogu med različnimi socialnimi partnerji (90 minut)
- Različni komunikacijski kanali in orodja v socialnem dialogu in vprašanje njihove učinkovitosti(90 minut)
- Deležniki, mediji, odnosi, novica (30 minut)
- Komunikacijska orodja (80 minut)
- Načrtovanje komunikacijske strategije in predstavitve načrtov (210 minut)
- Vrednotenje (45 minut)

Didaktični material: projektor, table, plakati, flomastri, manjši lističi, samolepilni lističi, računalniki, lepilni trak, magneti, A4 listi, kopirani izročki.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

- Kdo vse so lahko mnenjski voditelji?
- Kaj vse vpliva na komunikacijo med dvema človekoma?
- Kakšna je razlika v komunikaciji s predstavniki medijev v primerjavi s komunikacijo s posamezniki, ki niso mnenjski voditelji?

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

- Kako bi lahko uporabili nove medije (internet) pri promociji socialnega dialoga?
- Katere teme iz socialnega dialoga so premalo zastopane v medijih?

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

BRANKOVIČ, Jure: Odnosi z javnostmi : priročnik za nevladne organizacije / Jure Brankovič; [ilustracije Meti Buh]. - Ljubljana : Mladinski svet Slovenije, 2007.

ZA NADALJNJE BRANJE:

ABC PR: odnosi z javnostmi na prvi pogled / [avtorji Brane Gruban ... et al.]. - Ljubljana: Tiskovno središče, 1990 ([s. l.]: A. Jovanovič).

GRUBAN, Brane, Pristop k odnosom z javnostmi / Brane Gruban, Dejan Verčič, Franci Zavrl; [fotografije Borut Kranjc], Ljubljana: Pristop, 1997 ([Ljubljana]: Jože Moškrič).

LESKOVAR, Bojana ABC javnega nastopanja [Dva medija] / [tekst, scenarij Bojana Leskovar, Leon Magdalenc], Ljubljana: Pristop, 1994 (Ljubljana: Ja Grafika).

ŠOLA odnosov z javnostmi, LSPR Slovenija Integriran pristop k odnosom z javnostmi za 21. stoletje: Šola odnosov z javnostmi: LSPR Slovenija, [S. l.]: Šola odnosov z javnostmi, LSPR Slovenija, [1999] (Ljubljana: Jože Moškrič).

THEAKER, Alison, Priročnik za odnose z javnostmi / Alison Theaker; prevod Tea Mejak, Polona Stanek, 1. natis, Ljubljana: GV založba, 2004 ([Ivančna Gorica]: Tiskarna Ljubljana).

OSNOVE odnosov z javnostmi: priročnik PR šole / Nada Serajnik Sraka, ur., Ljubljana: Slovensko društvo za odnose z javnostmi, Pristop, 2005.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Sašo Kronegger, zunanji sodelavec.

5.5 MODUL V

VSEBINA:

USPOSABLJANJE ZA DELO Z RAČUNALNIŠKO OPREMO

Za potrebe izvajanja socialnega dialoga je potrebno promotorje ustrezno usposobiti, da bodo lahko pri svojem delu uporabljali računalniško opremo. V tem modulu bodo promotorji pridobili znanja in tehnike, ki jih bodo uporabljali pri izobraževanju v drugih modulih. Promotorji bodo dobili tudi uporabniška imena in gesla za dostop do spletne strani socialnega dialoga, kjer bodo vnašali novice o poteku socialnega dialoga v podjetjih, kjer jih bodo izvajali. Vsak promotor izvaja vaje sam na svojem računalniku po navodilih predavatelja.

Izobraževanje je razdeljeno na štiri sklope.

1. sklop – delo z osebnim računalnikom:

Glede na to, da vsi promotorji na svojem delovnem mestu še nimajo nameščenega najnovejšega Microsoftovega operacijskega sistema Windows 7, bomo v tem delu na hitro spoznali ta program, pogledali, kaj je v njem novega in uporabnega za nas. Na hitro bomo preleteli Microsoft Office 2007 in čarovnik za predstavitve PowerPoint. Na tečaju se ne bomo učili osnovne uporabe Microsoftovih programov, saj to promotorji že morajo obvladati.

V tem sklopu bomo izvedli primer serijskega tiskanja dokumenta. Naloga bo sestavljena iz naslednjih delov:

- sestava vabila v Wordu,
- priprava Excelove tabele s podatki vabljenih udeležencev,
- generiranja serijskega tiskanja vabila,
- tiskanje vabila.

Druga naloga bo priprava stikov v Microsoftovem Outlooku. Vsebina naloge je naslednja:

- vnos nekaj podatkov o osebah z elektronskim naslovom,
- priprava skupine za pošiljanje,
- pošiljanje ustvarjene skupine drugemu tečajniku,
- uvoz dobljenih elektronskih naslovov v svoj imenik.

2. sklop – iskanje informacij na internetu:

V tem delu se bomo pripravili in usposobili za iskanje različnih informacij na internetu. To bodo promotorji potrebovali pri izobraževanju v modulu št. 1. Ravno tako bodo to znanje uporabljali pri svojem nadaljnjem delu pri iskanju različnih uporabnih podatkov na svetovnem spletu.

Najprej bodo na hitro preleteli možnosti uporabe Microsoftovega spletnega brskalnika Internet Explorer 8.

Zelo temeljito si bodo ogledali možnosti iskanja s spletnim iskalnikom Google. Spoznali bodo:

- anatomijo spletne strani,
- izbiro iskalnega niza,
- izločanje besed,

- iskanje natančno določenih nizov,
- iskanje sopomenk,
- iskanje po vsebini in nazivu strani,
- osnovno iskanje slik,
- prevajanje iz tujih jezikov.

Za potrebe izobraževanja z ekonomskega področja se bodo naučili poiskati na internetu naslednje podatke:

SURS:

- izplačane plače v bruto in neto zneskih po dejavnostih, regijah in spolu,
- kako strukturno urediti plače glede na število opravljenih ur, zaostalih plačil, izplačil za nadure,
- spremljati in spoznati inflacijo,
- produktivnost dela,
- BDP in njegova rast,
- dodana vrednost po dejavnosti in stroških dela v BDP,
- izvoz statističnih podatkov v Excelovo tabelo,
- shranjevanje dokumentov v PDF-obliki.

AJPES:

- povprečne plače po kolektivnih pogodbah, izhodiščne plače,
- povprečno število zaposlenih po dejavnostih,
- število zaposlenih z minimalno plačo ali individualno pogodbo,
- spremljanje podatkov o podjetjih, ki so v stečajnem postopku,
- tiskanje podatkov na tiskalnik.

Za potrebe izobraževanja s pravnega področja se bodo naučili poiskati na internetu naslednje podatke:

- informacija o tem, ali je delodajalec član GZS, ZDS, TZ;

Register RS:

- direktive konvencije,
- zakonski teksti;

Vrhovno sodišče:

- sodna praksa;

AJPES:

- register pravnih oseb,
- zemljiška knjiga;

Zavod RS za zaposlovanje:

- čakanje na delo/subvencioniranje polnega delovnega časa.

Splošne informacije z naslednjih spletnih strani:

ZZZS, ZPIZ, Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo RS za javno upravo.

3. sklop – priprava gradiv za promocijo:

V tem sklopu bodo promotorji pripravljali gradiva za promocijo iz različnih virov, obdelali pridobljeno gradivo in dobili natančna navodila, kam in komu bodo ta gradiva pošiljali. Pridobljeno znanje bodo potrebovali pri izobraževanju v modulu št. 4 in kasnejšem delu na terenu, pri dokumentiranju izvajanja socialnega dialoga.

Izvajali bodo naslednje naloge:

delo z digitalnim fotoaparatom:

- hitri pregled in nastavitve digitalnega fotoaparata,
- fotografiranje – posneti nekaj fotografij,
- prenos slik na računalnik,
- pregled in obdelava slik,
- pošiljanje slik v uredništvo Delavske enotnosti.

delo z optičnim čitalnikom:

- hitri pregled optičnega čitalnik,
- skeniranje dokumenta v PDF-formatu,
- skeniranje dokumenta v JPG-formatu,
- priprava dokumenta za objavo na spletni strani socialnega dialoga.

Promotorji bodo v nadaljevanju pravilno vnašali novice o poteku socialnega dialoga v podjetjih na spletno stran, ki je bila posebej narejena za potrebe obveščanja javnosti o socialnem dialogu pri nas. Naslov spletne strani je www.socialnidialog.si. Promotorji bodo na testnem strežniku vadili postopek vpisa novic na spletno stran, dodajanje gradiva, ki so ga pripravili v prejšnji vaji in dobili uporabniško ime in geslo za vnos novic na pravo spletno stran. Vsebina bo za promotorje popolnoma nova, saj se doslej še niso srečevali s takšno obliko dela. Pričakujejo se manjše težave, zato bodo vnos dobro izpilili. Pri delu jim bo pomagala administrativna oseba za vnos informacij na spletno stran. Ob morebitnih kasnejših težavah pri delu se bodo promotorji obračali nanjo.

4. sklop – metode socialnega dialoga:

V tem sklopu se bodo promotorji pripravljali na javni nastop. V okviru vaje bodo pripravili javni nastop, ga posneli in ga kasneje analizirali. Vaja bo zajemala:

- hitri pregled opreme, ki je za to potrebna (kamera, mikrofoni, zvočniki),
- seznanjanje s programi za obdelavo videa in zajem zvoka in slike,
- priprava za izvedbo javnega nastopa,
- javni nastop,
- pregled in obdelava posnetka,
- shranitev posnetka za kasnejšo analizo nastopa, ki se bo izvajal v modulu št. 3.

UTEMELJITEV:

V okviru modula se promotorji seznanijo z uporabo osnovnih računalniških programov, potrebnih pri vlogi promotorjev, načinom pridobitve in uporabe podatkov javnega značaja ter s praktično uporabo IT tehnologije. Vsa ta znanja so potrebna pri promociji in uveljavljanju socialnega dialoga.

CILJI USPOSABLJANJA:

V tem modulu se bodo promotorji usposobili za delo z računalnikom, ki ga bodo morali uporabljati pri nadaljnjem usposabljanju in kasneje pri svojem delu na terenu. Promotorji bodo usposobljeni za naslednja dela po shemi **SMART**:

Specifičnost:

- delo z računalnikom z operacijskim sistemom Microsoft Windows 7,
- osnovna uporaba Microsoftovega pisarniškega paketa Office 2007,
- iskanje podatkov in informacij na internetu,
- sposobni pripraviti gradivo za promocijo.

Merljivost:

Rezultati dela so vidni takoj, saj je usposabljanje sestavljeno iz konkretnih nalog. Vsako uspešno ali neuspešno opravljeno nalogo pregleda predavatelj, ki z udeleženci analizira rešitve in težave, ki so nastale pri nalogah.

Aktivnost:

Vsi udeleženci morajo intenzivno sodelovati pri vseh delih izobraževanja, saj morajo razumeti naloge in jih tudi uspešno opraviti.

Terminska opredeljenost:

Vse naloge morajo biti opravljene do konca izobraževanja modula št. 5. Če kateremu od udeležencev ne bo uspelo narediti vseh nalog, bo moral kasneje sam nadoknaditi, saj brez znanja ne bo mogel izvajati dela pri projektu oziroma določenih del.

TRAJANJE USPOSABLJANJA:

14 pedagoških ur.

ORGANIZACIJA:

- | | |
|--|--------------|
| 1. sklop – delo z osebnim računalnikom | 4 šolske ure |
| 2. sklop – iskanje informacij na internetu | 3 šolske ure |
| 3. sklop – priprava gradiv za promocijo | 4 šolske ure |
| 4. sklop – metode socialnega dialoga | 3 šolske ure |

Didaktični pripomočki: računalniki, tiskalnik, digitalni fotoaparati, optični čitalnik, kamera, mikrofoni, slušalke in zvočniki, projektor, pisala, tabla.

OBNOVITVENA VPRAŠANJA:

Na koncu usposabljanja predavatelj ustno preverili nekaj najpomembnejših postopkov iz opravljenih vaj.

DISKUSIJSKA VPRAŠANJA:

Na začetku usposabljanja predavatelj s promotorji z diskusijo preveri dejansko stanje znanja promotorjev pred pričetkom vaj. Promotorji povedo, kaj pričakujejo od izobraževanja.

OBVEZNA ZAČETNA LITERATURA:

Predpisana navodila za delo z računalniki, ki jih je izdala ZSSS za svoje zaposlene; predpisana znanja pridobijo udeleženci na tečajih računalniškega izobraževanja, ki se izvajajo po programu ECDL (European Computer Driving Licence).

ZA NADALJNJE BRANJE:

http://www.learnpedia.eu/seiten/home/home.php?land_id=8

Miha Mazzini, Mislil sem, da obvladam Google, Založba Rokus Klett, Ljubljana 2009.

NOSILEC PODROČJA (PREDAVATELJ):

Srečko Vrečko, sistemski administrator pri ZSSS

