



ERKLÆRING OM SOCIAL DIALOG

Indhold

1.	Hvad er social dialog?.....	3
2.	Social dialog i EU.....	3
3.	Social dialog i Stelrad.....	3
4.	Principper.....	3
5.	Proces.....	4
6.	Fordele.....	4

1. Hvad er social dialog?

Social dialog er en proces, hvor repræsentanter for arbejdsgivere og medarbejdere mødes for at drøfte og forhandle spørgsmål relateret til arbejde og ansættelsesforhold. Det kan omfatte emner som løn, arbejdstid, goder, sundhed samt sikkerhed og uddannelse.

2. Social dialog i EU

Europæisk social dialog refererer til drøftelser, konsultationer, forhandlinger og fælles tiltag mellem organisationer, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter (arbejdsgivere og medarbejdere).

I henhold til § 151 i Treaty on the Functioning of the European Union (TEUF) [red.: Traktaten om Den Europæiske Unions drift] anerkendes fremme af dialog mellem ledelse og arbejdstagere som et fælles mål for EU og medlemsstaterne. Formålet med social dialog er at styrke europæisk styring ved at inddrage arbejdsmarkedets parter i beslutningsprocesser og implementering.

3. Social dialog i Stelrad

Stelrad forpligter sig til løbende dialog med sine medarbejdere for at sikre, at alle ansatte har en stemme på arbejdspladsen, og at deres interesser bliver repræsenteret.

4. Principper

Vores tilgang til social dialog er baseret på følgende principper:

- Deltagelse – Alle interessenter har en reel mulighed for at deltage i den sociale dialog. Det omfatter arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter.
- Det betyder, at de er villige til at lytte til hinandens bekymringer, samarbejde og forhandle på en fair og rimelig måde.
- Fortrolighed – Social dialog gennemføres på en fortrolig måde. Det betyder, at de oplysninger, der deles under processen, ikke offentliggøres uden samtykke fra alle involverede parter

5. Proces

Social dialog indebærer en åben proces med drøftelser, konsultationer, forhandlinger samt udveksling af information og synspunkter mellem arbejdsgivere og medarbejdere.

Social dialog foregår på forskellige niveauer – fra arbejdspladsen til nationalt niveau. Den kan være formel eller uformel, struktureret eller ustruktureret.

- Kollektive forhandlinger: Formel forhandlingsproces mellem arbejdsgivere og fagforeninger. Målet med kollektive forhandlinger er at nå til enighed om løn, goder og arbejdsvilkår.
- Trepartshøring: Konsultationsproces mellem arbejdsgivere, fagforeninger og regeringer. Trepartshøring benyttes typisk til at drøfte og udvikle politikker relateret til arbejde og beskæftigelse.
- Samarbejde på arbejdspladsen: Uformel samarbejdsproces mellem arbejdsgivere og medarbejdere. Samarbejde på arbejdspladsen kan omfatte fælles problemløsning, informationsdeling og uddannelse.

6. Fordele

Der er mange fordele ved at deltage i den sociale dialog:

- Forbedret kommunikation: Social dialog kan bidrage til bedre kommunikation mellem arbejdsgivere og medarbejdere, hvilket skaber en større forståelse for hinandens behov og bekymringer.
- Øget tillid: Social dialog kan styrke tilliden mellem arbejdsgivere og medarbejdere, hvilket fører til et mere samarbejdsorienteret og produktivt arbejdsmiljø.
- Bedre beslutningstagning: Social dialog kan forbedre beslutningsprocesser ved at samle forskellige perspektiver, hvilket resulterer i velinformerede og effektive beslutninger.
- Øget produktivitet: Social dialog kan bidrage til øget produktivitet ved at identificere og implementere forbedringer i fællesskab, hvilket skaber en mere effektiv og produktiv arbejdsplads.
- Forbedrede arbejdsforhold: Social dialog kan hjælpe med at forbedre arbejdsforholdene gennem samarbejde om emner som løn, goder og sikkerhed.

Erklæringsgennemgang

Dokumentet vil blive gennemgået og godkendt hvert andet år

Dokumentansvar: CPO
Ikrafttrædelse: Oktober 2023
Frekvens: Hvert andet år
Næste gennemgang: Oktober 2025

Versionskontrol

Dato	Version	Årsag til ændring	Forfatter
Oktober 2023	1.0	Første udgivelse	CPO