

# PРАВNA IN VSEBINSKA VPRAŠANJA PRENOVE KOLEKTIVNIH POGODB

Katarina Kresal Šoltes\*

UDK: 331.106.24:349.2

**Povzetek:** V okviru zahtev po nadaljevanju reforme trga dela se izpostavlja tudi pomen sistema kolektivnih pogajanj. Avtorica v članku analizira veljavno ureditev z vidika predlogov za večjo decentralizacijo sistema. Stališče avtorice je, da veljavna zakonodaja povsem omogoča učinkovita kolektivna pogajanja v praksi na vseh ravneh in daje možnosti za vsebinsko prenovo kolektivnih pogodb. Zato sistemske spremembe zakona o kolektivnih pogodbah po njenem mnenju zaenkrat niso potrebne.

**Ključne besede:** kolektivne pogodbe, reforma trga dela, zakon o kolektivnih pogodbah, veljavnost kolektivnih pogodb

## LEGAL AND SUBSTANTIVE ISSUES REGARDING THE RENOVATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

**Abstract:** In the context of the demands for further reform of the labour market, the importance of collective bargaining system is exposed too. In the light of proposals for greater decentralisation of the system, the article analyses the existing regulations. The position of the author is that the current system provides fully effective collective bargaining in practice at all levels and also provides opportunities for substantive renewal of collective agreements, therefore systemic changes of the Collective Agreements Act are currently not required.

**Key words:** collective agreements, labour market reform, collective agreements act, validity of collective agreements

\* Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani  
katarina.kresal@pf.uni-lj.si  
Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

## 1. UVOD

V okviru reforme trga dela se daje velik pomen tudi sistemu kolektivnega pogajanja. Sistem kolektivnega pogajanja namreč dopolnjuje državno regulacijo trga dela. To je ena od skupnih značilnosti evropskih industrijskih razmerij in je lahko tudi ena od ključnih konkurenčnih prednosti v pogojih globalnega gospodarstva. Poleg tega igrajo kolektivne pogodbe pomembno vlogo za delavce, saj jim omogočajo bolj uravnoteženo, pošteno in pravično sodelovanje v globalni ekonomiji.<sup>1</sup> Nenazadnje je pravica do včlanjevanja v sindikate in do kolektivnega pogajanja *temeljna človekova pravica*, priznana v številnih dokumentih OZN, MOD, Sveta Evrope, prava EU in 76. členu slovenske ustave, kar od zakonodajalca, vlade in drugih državnih organov kot tudi od socialnih partnerjev terja, da sistem kolektivnih pogodb uredijo in izvršujejo *v skladu z ratificiranimi mednarodnimi standardi*. Povedano velja tudi za kakršnekoli morebitne spremembe veljavne pravne ureditve in prakse.

Uvodoma je treba izpostaviti, da se Slovenija po ***indikatorjih uspešnosti socialnega dialoga še vedno uvršča v sam vrh evropskih držav***; tako po pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, deležu včlanjenih delavcev in podjetij v sindikalne in delodajalske predstavniške organizacije, institucionalizaciji socialnega dialoga in drugih kazalcih, na podlagi katerih Slovenija močno presega povprečje EU-15 in EU-27 in je primerljiva z državami kot so Danska, Švedska, Finska, Avstrija, Belgija, Nemčija, Francija idr.<sup>2</sup> Nedvomno je v zadnjih dvajsetih letih sistem kolektivnega pogajanja v Sloveniji prispeval k stabilnosti industrijskih razmerij in stanje na slovenskem trgu dela tudi v času krize bi bilo še precej slabše, če ne bi imeli razvitega sistema kolektivnega pogajanja tako na nacionalni, panožni kot tudi podjetniški ravni.

Menim, da veljavna zakonodaja, ki ureja sistem kolektivnega pogajanja, v glavnem zagotavlja ustrezne pravne podlage za njegov nadaljnji razvoj v skladu z mednarodnimi konvencijskimi standardi, zato sistemskih zakonskih sprememb na tem področju zaenkrat ne potrebujemo, niti jih ne zahteva stroka niti socialni partnerji,

---

<sup>1</sup> Hayter Susan, 2011. Conclusion, v: The Role of Collective Bargaining in The Global Economy, ILO, str. 305.

<sup>2</sup> Kresal Šoltes Katarina, 2014. Temeljna izhodišča in metodologija, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja; Kresal Šoltes Katarina (ur.), Inštitut za delo pri Pravni Fakulteti v Ljubljani, ZSSS, Ljubljana, str. 7; Evropska komisija, Industrial Relations in Europe 2012, str. 21-28.

vsaj kar zadeva zasebni sektor. Ureditev kolektivnega pogajanja v javnem sektorju potrebuje določene popravke, kar pa ni predmet tega prispevka.<sup>3</sup>

Temeljni predpis, ki je *celovito uredil in prenovil sistem kolektivnega pogajanja* pri nas, je bil v letu 2006 sprejeti Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoliP; Ur. l. RS, št. 43/06). Ta zakon je dosledno uveljavil načelo prostovoljnosti in svobode sklepanja kolektivnih pogodb na vseh ravneh (nacionalni, panožni in podjetniški). Glede veljavnosti kolektivnih pogodb je določil kombinirana pravila: na strani delodajalcev samo po članstvu pri podpisniku, na strani delavcev pa velja splošna veljavnost za vse delavce, ne glede na njihovo sindikalno organiziranost, če je podpisnik reprezentativni sindikat, sicer pa prav tako na podlagi članstva v sindikatu podpisniku. Možnost razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb tudi na delodajalce, ki niso člani podpisnikov, je zakonsko omejena samo na zahtevo samih pogodbenih strank ob zakonsko določenih pogojih. Temeljno načelo *in favorem* (da se s kolektivno pogodbo lahko urejajo pravice za delavce samo ugodneje od zakona in od kolektivne pogodbe višje ravni) je omejeno z izjemami glede dopustnega urejanja pravic *in peius*: s kolektivno pogodbo se sme urejati pravice za delavce tudi slabše od zakona, v primerih, ko zakon tako določa, in lahko tudi slabše od kolektivne pogodbe višje ravni, v primerih in na način, kot to določijo socialni partnerji s kolektivno pogodbo višje ravni (4. in 5. člen ZKoliP v zvezi z 9. členom ZDR-1).

*Možnost omejene derogacije zakonsko določenih pravic s kolektivno pogodbo in decentralizacije kolektivnega pogajanja na nižje ravni veljavna pravna ureditev omogoča. Koliko pa se te možnosti v praksi realizirajo, je odvisno od pogodbene volje samih socialnih partnerjev.*

V letu 2013 sprejeti novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13-popr.) naj bi po stališču predlagatelja zakona še bolj na široko odprl socialnim partnerjem možnosti za derogiranje zakonske ureditve in s tem večjo fleksibilnost, prav tako pa naj bi tudi okrepil moč in vlogo socialnih partnerjev. Temeljnih načel sistema kolektivnega pogajanja ZDR-1 sicer ni spreminjal. Je pa določil več novih primerov, ko je derogacija zakonskih pravic s kolektivnimi

<sup>3</sup> Že v tem letu bi moral zakonodajalec po odločbi ustavnega sodišča na novo urediti kvorum za veljavno sklepanje kolektivne pogodbe za javni sektor. Na ustavno spornost zakonske ureditve kvoruma po ZSPJS sem opozarjala že ob uveljavitvi zakonske novele ZSPJS-O v letu 2010, kar je dve leti kasneje ugotovilo tudi Ustavno sodišče RS z odločbo U-I-249/10 z dne 15.3.2012 (glej: Kresal Šoltes K., *Oblastni posegi v kolektivna pogajanja, Delavci in delodajalci št. 4/2010*, str. 567-571, 578-586).

pogodbami dovoljena in dopolnil pravila o splošni veljavnosti kolektivnih pogodb (prvi odstavek 11. člena ZKoIP). Prvič doslej je namreč uvedel možnost veljavnosti določb kolektivnih pogodb dejavnosti tudi samo za člane sindikatov tudi kadar so podpisniki reprezentativni sindikati in sicer pod pogojem, če tako določijo socialni partnerji in če gre za pravice, ki niso urejene v zakonu (prehodna določba 224. člena ZDR-1). Na tem mestu bi napotila na članek, ki sem ga predstavila na lanskoletnih XII. Dnevh delovnega prava in socialne varnosti z naslovom »*Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem Zakonu o delovnih razmerjih*«,<sup>4</sup> v katerem sem obravnavala več vprašanj glede posega nove delovne zakonodaje v veljavni sistem kolektivnega pogajanja in sicer: (1) možnost derogiranja, in peius, minimalnih delovnih standardov s kolektivnimi pogodbami, (2) zakonsko odkazovanje urejanja pravic s kolektivnimi pogodbami, (3) možnost urejanja pravic samo za člane sindikatov, (4) pristojnosti sindikatov v postopkih pri delodajalcu ter (5) prehod na novo zakonsko ureditev glede na ugodnejše določbe iz veljavnih kolektivnih pogodb. Pričujoči članek je nadaljevanje omenjenega članka, v katerem sem zapisala, da bo šele po določenem času mogoče oceniti, ali so omenjene novosti ZDR-1 dejansko okrepile socialne partnerje in spodbudile mehanizme kolektivnega pogajanja na ravni podjetij in dejavnosti.

## 2. DECENTRALIZACIJA KOLEKTIVNEGA POGAJANJA NA NIŽJE RAVNI

### 2.1. Namen in učinki decentralizacije

Decentralizacijo kolektivnega pogajanja in prenos težišča na podjetniško raven, ker naj bi centralizirani sistemi z nacionalnimi in panožnimi kolektivnimi pogodbami zaviralno delovali na fleksibilnost plač in drugih stroškov dela, s tem pa na konkurenčnost podjetij, tradicionalno zagovarja neoliberalistična ekonomska doktrina. Zato ta doktrina zagovarja ukrepe za deregulacijo sistema kolektivnega dogovarjanja (zlasti s krčenjem pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami) ter ukrepe za decentralizacijo sistema. Takšna stališča vsebujejo tudi dokumenti OECD in Svetovne banke, resda nekoliko bolj pazljivo, zlasti v zadnjih letih.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Kresal Šoltes, Katarina. Delavci in delodajalci št. 2013/2-3, str. 237 – 255.

<sup>5</sup> Prim. OECD: The OECD Job study (1994); OECD: Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes (2006), str. 88 (Hayter Susan, 2011, str. 7-9).

Ocene, da »slovensko gospodarstvo ni dovolj konkurenčno, ker je visoko obremenjeno s stroški dela in ker je trg delovne sile preveč tog«, k čemer naj bi »prispeval tudi veljavni sistem kolektivnih pogajanj«, navajajo v svojih dokumentih tudi slovenske institucije kot sta UMAR in ministrstvo, pristojno za delo.<sup>6</sup> S temi stališči se ne morem strinjati, kar utemeljujem s pravnimi in ekonomskimi argumenti:

- ker povsem ignorirajo mednarodne konvencijske standarde, ki jih mora Slovenija upoštevati glede ureditve sistema kolektivnih pogodb na podlagi zavezujočih ratificiranih konvencij MOD, Sveta Evrope in OZN – glavna obveznost države, ki izhaja iz teh dokumentov je, da mora spodbujati in ne zavirati vlogo sindikalnih in delodajalskih organizacij ter se vzdržati oblastnih intervencij v svobodo sklepanja kolektivnih pogodb na vseh ravneh,<sup>7</sup>
- ker novejše ekonometrične ekonomske raziskave ne potrjujejo, da bi večja pokritost s kolektivnimi pogodbami in centralizirani sistem kolektivnega pogajanja negativno vplivala na učinkovitost gospodarstva,
- ker je treba upoštevati tradicijo in značilnosti določenega modela trga dela, kamor se po svojih značilnosti umešča posamezna država - ukrepi za decentralizacijo izhajajo iz značilnosti anglosaksonskega modela trga dela, ne pa nordijskega in centralno-evropskega modela (kamor po značilnostih sodi tudi Slovenija).

Stališča neoliberalne doktrine o deregulaciji sistema kolektivnega pogajanja povsem spregledajo, da je kolektivno pogajanje človekova pravica, ki mora biti zagotovljena v skladu z ratificiranimi konvencijskimi standardi. Odbor za svobodo združevanja pri Mednarodni organizaciji dela je v primeru Grčije (ki je z zakonom št. 4023/2011 omejila načelo in favorem, splošno veljavnost kolektivnih pogodb ter na široko odprla vrata decentralizaciji sistema) med drugim že opozoril, da mora država zagotoviti veljavnost vsake sklenjene kolektivne pogodbe in da sistematično favoriziranje decentraliziranega kolektivnega pogajanja z ekskluzivnimi določbami, ki so manj ugodne od določb iz kolektivnih pogodb višje ravni, lahko vodi v splošno destabilizacijo sistema kolektivnega pogajanja in s

---

<sup>6</sup> Povzeto iz: Izhodišča za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, april 2011, str. 1.  
[http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1966/6838/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6838/)

<sup>7</sup> Upoštevati je treba, da različne države zavezujejo različni mednarodni standardi glede kolektivnih pogodb. Npr. ZDA večino mednarodnih dokumentov v zvezi s pravico do kolektivnega pogajanja ne zavezuje, ker teh dokumentov s področja človekovih pravic ni ratificirala, medtem ko Slovenijo zavezujejo, tako kot tudi ostale države EU.

tem slabljenje svobode kolektivnega pogajanja v nasprotju z načeli iz Konvencij MOD št. 87 in 98.<sup>8</sup>

Tudi vedno več novejših raziskav domačih in tujih strokovnjakov ugotavlja in z opravljenimi ekonometričnimi analizami potrjuje, da ne drži stališče neoliberalne ekonomske doktrine o zaviralnih učinkih sistema kolektivnih pogodb na učinkovitost gospodarstva. Ravno nasprotno. Večja pokritost s kolektivnimi pogodbami (zaradi centralizacije sistema, koordinacije na različnih ravneh s strani socialnih partnerjev in institutov za razširjeno veljavnost) ne vpliva na ekonomsko učinkovitost, medtem ko zniževanje pokritosti (zaradi deregulacije sistema) ne izboljša gospodarskih rezultatov, lahko pa prispeva k rasti dohodkovne neenakosti, socialnih motenj in konfliktov.<sup>9</sup> Fleksibilnost trga dela tudi ni enoten recept za zmanjševanje brezposelnosti, saj različni sistemi za doseganje določenih ciljev (npr. manjše brezposelnosti) uporabljajo različne mehanizme, kar je treba upoštevati pri vsaki posamezni državi.<sup>10</sup> Enako velja tudi glede decentralizacije sistema kolektivnega pogajanja.

Različni modeli trga dela so razvili različne oblike sistema kolektivnega pogajanja. Za nordijski in centralno-evropski model trga dela velja, da je razvil bolj centraliziran sistem kolektivnega pogajanja kot anglosaksonski model. Za anglosaksonski model je namreč značilno, da težišče kolektivnega pogajanja poteka na ravni podjetij, zato tudi načelo in favorem med višjimi in nižjimi ravnmi kolektivnih pogodb tam nima takega pomena kot na primer v centralno-evropskem kontinentalnem modelu, prav tako tam ne poznajo instituta splošne in razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe veljajo samo za člane sindikata, zaradi vsega tega pa kolektivne pogodbe ne pokrivajo večjega števila zaposlenih, tako kot na primer to velja za nordijski in kontinentalni model in seveda tudi za Slovenijo.<sup>11</sup> Zato bi pri nas ukrepi za večjo decentralizacijo lahko

---

<sup>8</sup> Reports of the Committee on Freedom of Association, 365th Report, case 2820 (Greece), para. 997-998, več v: Kresal Šoltes K., Kršitev temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov, Delavci in delodajalci št. 1/2013, str. 17-18.

<sup>9</sup> Traxler Franz, Brandl Bernd, 2011. The economic impact of collective bargaining coverage, v: The role of collective bargaining in the global economy, ILO, str. 250.

<sup>10</sup> Sturn Simon, 2013. Are corporatist labour markets different? Labour market regimes and unemployment in OECD countries, v: International labour Review, vol. 152 (2013), No. 2, Special issue: European labour markets in economic crisis, str. 250.

<sup>11</sup> Podrobneje o različnih modelih sistema kolektivnega pogajanja v: Kresal Šoltes, Katarina, 2011. Vsebina kolektivne pogodbe, Pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev. Ljubljana, GV Založba.

učinkovali kot tujki, še toliko bolj, če bi decentralizacija potekala nenadzorovano in brez koordinacije s strani socialnih partnerjev, prisilno na podlagi državne zakonodajne intervencije. Tudi tuji strokovnjaki opozarjajo, da nenadzorovana ali nekoordinirana decentralizacija kolektivnega pogajanja na lokalni ali podjetniški ravni lahko spodkoplje obstoj centralnega ali panožnega kolektivnega pogajanja, kapaciteto socialnih partnerjev ter norm in standardov, dogovorjenih na višjih ravneh kolektivnega pogajanja.<sup>12</sup> Takšna opozorila prihajajo tudi s strani nadzornih organov MOD.<sup>13</sup>

S temi argumenti je treba gledati tudi na po mojem mnenju napačne ocene UMAR in MDDSZ, da je slovenski sistem kolektivnega pogajanja eden od vzrokov za slabšo konkurenčnost slovenskega gospodarstva ter na predloge o večji fleksibilnosti in decentralizaciji sistema, ki bi nas bolj približal anglosaksonskemu modelu kolektivnega pogajanja. Opozarjam na škodljive posledice, ki bi jih imeli taki ukrepi za Slovenijo, kolikor bi povzročili razdrobljenost in slabitev sistema kolektivnega pogajanja, na stabilnost in učinkovitost industrijskih razmerij ter doseženo raven varstva temeljnih človekovih pravic na področju dela. Razen pravnih argumentov pa niti ekonomski argumenti ne govorijo v prid takim ukrepom, saj novejše ekonometrične analize ne potrjujejo njihovega pozitivnega učinkovanja na gospodarsko učinkovitost.

Zato zahtev iz tujine, da naj Slovenija odločneje nadaljuje z reformo trga dela, domača politika ne bi smela razumeti kot zahtev za interventno uvajanje ukrepov za večjo decentralizacijo sistema kolektivnih pogajanj. Tudi zato ne, ker že obstoječi sistem omogoča takšno prakso.

## **2.2. Možnost decentralizacije kolektivnega pogajanja v slovenski ureditvi**

Uvodoma je bilo omenjeno, da veljavni ZKolP omogoča *decentralizacijo kolektivnega pogajanja na nižjih ravneh in da je od pogodbene volje socialnih partnerjev odvisno, v kakšni meri se te možnosti v praksi uveljavljajo*. Iz drugega odstavka 5. člena ZKolP izhaja, da se lahko pod pogoji, ki se določijo

---

<sup>12</sup> Steffen Lehndorff in Thomas Haipeter, 2011. *Negotiating Employment Security: Innovations and Derogations*, v: *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy*, ILO 2011, str. 32.

<sup>13</sup> Cit. op. 8.

s kolektivno pogodbo na širši ravni, s kolektivno pogodbo na ožji ravni določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce drugačni ali manj ugodni od tistih, ki so določeni s kolektivno pogodbo na širši ravni.

Za območje države je v zasebnem sektorju sklenjenih 27 kolektivnih pogodb dejavnosti, od katerih ima 10 razširjeno veljavnost (za dejavnost trgovine, elektroindustrije, kovinskih materialov in livarn, kovinske industrije, cestnega potniškega prometa, kemične in gumarske industrije, gostinstva in turizma, tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije, gozdarstva, pridobivanja in predelavo nekovinskih rudnin).<sup>14</sup> Iz analize izhaja, da nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti omogočajo odstop od minimalnih delovnih standardov v kolektivnih pogodbah na nižji ravni. Kot glavno varovalko določajo sodelovanje oz. soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti ter utemeljenost razlogov za odstopanje. Praviloma pa ne določajo seznama pravic in obveznosti glede katerih so dovoljena odstopanja od minimalnih standardov niti spodnje ravni možnega odstopanja. Takšne široko odprte klavzule sicer omogočajo veliko fleksibilnost, po drugi strani pa odpirajo vrata za nenadzorovano in nekoordinirano decentralizacijo na ravni podjetij, zlasti v tistih primerih, ko je odstopanje dovoljeno tudi brez pridobitve predhodnega soglasja ali sopodpisa s strani podpisnikov kolektivne pogodbe višje ravni, ki dovoljuje odstopanje od dogovorjenih minimalnih standardov.

Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Ur. l. RS, št. 55/2013) določa, da je odstopanje od minimalnega standarda dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih (drugi odstavek 5. člena). Podobno določa tudi Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Ur. l. RS, št. 110/2013); odstop od minimalnih standardov je dovoljen na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom in delodajalcem, ob soglasju reprezentativnega sindikata dejavnosti, ki ga pridobi sindikat podjetja, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih, za omejeno časovno obdobje (drugi odstavek 39. člena pogodbe). Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije (Ur. l. RS, št. 5/2011,

---

<sup>14</sup> Velja za stanje v času oddaje članka. Glede trenutnega stanja glej: seznam kolektivnih pogodb na uradnih spletnih straneh MDDSZ.



14/2013 - priloga, 4/2014) dovoljuje odstopanja od minimalnih standardov na podlagi pisnega sporazuma med sindikatom in delodajalcem (pri čemer na podlagi 5. člena te kolektivne pogodbe sindikat pomeni vse reprezentativne sindikate pri delodajalcu in Sindikat bančništva Slovenije, če ga za posamezno zadevo pooblasti reprezentativni sindikat pri delodajalcu) v primerih izrednega poslabšanja poslovanja v zadnje letu dni, ki ogroža pozitivni rezultat delodajalca, predvsem njegovo operativno poslovanje, če to prispeva k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcu. Delodajalec ob pobudi za sklenitev sporazuma predloži sindikatu pisno utemeljene razloge, v sporazumu pa se opredelijo čas trajanja in vrsta ukrepov ter morebitna povračila, če z ukrepi pride do začasnega prikrajšanja delavcev pri uresničevanju pravic (6. člen pogodbe).

Odstopanje od minimalnih standardov s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami je možno le do višine in glede tistih pravic, ki niso že urejene v zakonu, ni pa dovoljeno od zakonsko določenih minimalnih standardov, razen če to zakon izrecno dovoljuje. Zakon dovoljuje ne glede na raven kolektivne pogodbe, torej tudi s podjetniško kolektivno pogodbo, odstopanje od zakona glede ureditve enostranskega odrejanja drugega dela (33. člen ZDR-1) in daljšega odpovednega roka, vendar ne daljšega od 60 dni, v primeru redne odpovedi s strani delavca (drugi odstavek 94. člena ZDR-1). Vendar v teh primerih ne govorimo več samo o decentralizaciji, temveč že tudi o derogaciji zakonske ureditve (odstopanju od zakonsko določenih minimalnih standardov).

### **3. OSTOPANJE OD ZAKONSKO DOLOČENIH MINIMALNIH STANDARDOV S KOLEKTIVNIMI POGODBAMI**

Že prejšnji ZDR je določal možnost derogiranja, in peius, minimalnih delovnih standardov s kolektivnimi pogodbami v omejenih, izrecno določenih primerih. Nov ZDR-1 je dotedanji seznam primerov ohranil ter ga še razširil z novimi primeri.<sup>15</sup> Iz analize kolektivnih pogodb dejavnosti izhaja, da so socialni partnerji že na podlagi prejšnje ureditve večinoma izkoristili možnosti derogacije in peius in tako povečali notranjo in zunanjo fleksibilnost urejanja delovnih razmerij. To še zlasti velja za širitev dopustnih primerov za sklepanje pogodb za določen

---

<sup>15</sup> Pregled možnega odstopanja od zakonske ureditve v: Kresal Šoltes Katarina, 2013/2-3, str. 240.

čas, uvedbo nadurnega dela kot tudi glede možnosti določanja daljših referenčnih obdobj pri razporejanju delovnega časa, ki so jih kolektivne pogodbe podaljšale do skrajnih zakonsko dovoljenih mej. Prav tako je večina kolektivnih pogodb dejavnosti izkoristila možnost ureditve pripravnštva s pravico do plače pripravnika v višini 70 % plače delavca na takem delovnem mestu in ni zvišala tega zakonskega minimuma, ki omogoča delodajalcem stroškovno nižje zaposlovanje mladih.<sup>16</sup>

Večina kolektivnih pogodb dejavnosti *širi dopustne primere za nadurno delo* tudi ko gre za:<sup>17</sup>

- *nepredvideno zmanjšanje ali povečanje obsega dela*: KP obrti in podjetništva, KP cestnega gospodarstva,
- *začasno pomanjkanje ali prekinitve surovin in energije*: KP obrti in podjetništva, KP kemične in gumarske industrije, KP kmetijske in živilske industrije, KP gostinstva in turizma, KP nekovinskih rudnin, KP tekstilne-, KP lesarstvo, KP kovinske industrije, KP elektroindustrije in KP kovinskih materialov in livarn,
- *nepredvideno začasno povečano odsotnost delavcev z dela*: KP obrti in podjetništva, KP bančništva, KP železniškega prometa, KP premogovništva, KP kemične in gumarske industrije, KP kmetijske in živilske industrije, KP gradbeništva, KP gostinstva in turizma, KP nekovinskih rudnin, KP lesarstva,
- *neugodne vremenske pogoje*: KP obrt in podjetništva,
- *remonte, revizije, odpravo okvar, vzdrževanje in meritve v elektro gospodarstvu*: KP elektro gospodarstva,
- *posebnosti kmetijske in živilske industrije (pokvarljivo blago, vremenske razmere)*: KP kmetijske in živilske industrije,
- *redne in/ali izredne inventurne popise*: KP trgovine (39. člen), KP gostinstva in turizma (38. člen), KP tekstilne-, KP nekovinskih rudnin (izredne inventure; 34. člen),

<sup>16</sup> Podrobneje glej analizo vseh kolektivnih pogodb dejavnosti: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, 2014. *Publikacija je plod rezultatov »Raziskave kolektivnih pogodb dejavnosti na nacionalni ravni«, ki jo je Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani po pogodbi št. KP/1.PO/2 izdelal za Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije v okviru projekta »Posodobitev industrijskih odnosov skozi spodbujanje prenove kolektivnih pogodb«, ki se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivost prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti in ga delno sofinancira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.*

<sup>17</sup> Kresal Šoltes Katarina, 2014, cit. delo iz prejšnje opombe, str. 68.

- če predpis, upravni ali sodni akt zahteva, da se dela opravijo v določenem roku: KP gradbenih dejavnosti,
- izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti: KP lesarstvo,
- izpolnitev nakupno-prodajne obveznosti: KP lesarstvo.

Večina kolektivnih pogodb dejavnosti določa tudi dodatne ukrepe za spodbujanje sklepanja pogodb za določen čas in nadgrajuje zakonske možnosti za še večjo fleksibilnost na tem področju, tako da:<sup>18</sup>

- a) določajo poleg zakonsko dovoljenih še druge dopustne primere za sklepanje pogodb za določen čas, npr. za:
  - a. poskusno delo ali namesto poskusnega dela (npr. KP obrt in podjetništvo, KPdg, KP nekovinskih rudnin, KP gostinstva in turizma),
  - b. projektno delo (skoraj vse KP dejavnosti),
  - c. mandat po splošnem aktu delodajalca (npr. KP bančništva, KP nekovinskih rudnin, KP gostinstva in turizma, KP trgovine),
  - d. za zagotovitev izrabe presežkov ur oz. koriščenje letnega dopusta pri delodajalcu (KP nekovinskih rudnin, KP gostinstva in turizma),
  - e. vrhunske strokovnjake (KP nekovinskih rudnin),
  - f. začetek opravljanja dejavnosti (npr. KP obrt in podjetništvo, KPdg, KP nekovinskih rudnin, KP gostinstva in turizma),
  - g. izvedba posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom (KP obrt in podjetništvo, KPdg),
  - h. delo v predstavniških in hčerinskih družbah v tujini (KP lesarstvo, KP kmetijstvo in živilstvo),
  - i. terminske pogodbe o izvajanju del na gradbenih projektih za čas trajanja projekta oz. največ za 5 let (KP gradbenih dejavnosti),
- b) določajo daljše maksimalno trajanje od zakona (npr. do štirih oz. pet let pri projektnem delu, tri leta po začetku opravljanja dejavnosti),
- c) določajo, da mali delodajalci lahko sklepajo pogodbe za določen čas brez omejitve oz. izven vseh zakonsko dopustnih primerov (npr. KP za obrt in podjetništvo, KP za kemično in gumarsko industrijo, KP tekstilne, KP nekovinskih rudnin, KP gostinstva in turizma, KP trgovine).

Iz analize *novejših kolektivnih pogodb dejavnosti, ki so bile podpisane ali dopolnjene po uveljavitvi ZDR-1*, ki je še razširil možnosti derogiranja zakonskih standardov s kolektivnimi pogodbami izhaja, da so vse izkoristile tako stare kot

<sup>18</sup> Ibid., str. 127-128.

tudi nove možnosti, ki jih daje zakon. Vse nove kolektivne pogodbe določajo dodatne primere, v katerih delodajalec sme odrediti delavcu začasno opravljanje drugega dela od tistega, za katerega sta se dogovorila s pogodbo o zaposlitvi: širijo dopustne primere, določajo manj ugodne pogoje za delavca (npr. v primeru začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev tudi delo, ki lahko ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim po 4. odstavku 18. člena KP nekovinskih rudnin), daljše časovne omejitve od zakona (npr. do 12 mesecev v primeru nadomeščanja začasnega odsotnega delavca po 25.a členu KP bančništva). Vse nove kolektivne pogodbe širijo možnost sklepanja pogodb za določen čas tudi izven zakonsko urejenih primerov, tako kot je to bila praksa socialnih partnerjev že pred uveljavitvijo ZDR-1 (glej zgoraj). Možnost določitve višje kvote za agencijske delavce pri posameznem delodajalcu je uredila KP tekstilne in usnjarske dejavnosti in sicer je zakonsko določeno kvoto iz 25 odstotkov zvišala na 50 odstotkov. Možnost določitve krajšega odpovednega roka od zakona, v primeru odpovedi s strani delodajalca za zaposlene z več kot 25 let delovne dobe pri delodajalcu, je izkoristila KP obrti in podjetništva, tako da je 80 dnevni zakonski odpovedni rok znižala za 20 dni, tj. do skrajne zakonske meje. Tudi nove kolektivne pogodbe tako kot stare določajo daljša referenčna obdobja glede razporejanja delovnega časa in nadurnega dela, določajo dodatne disciplinske sankcije poleg zakonskih, urejajo institut pripravništva in izkoriščajo tudi ostale zakonske možnosti za zniževanje stroškov dela ter večjo notranjo in zunanjo fleksibilnost.<sup>19</sup> Ali je to dobro ali slabo, pa je že drugo vprašanje, ki odpira razpravo o vsebinski prenovi veljavnih kolektivnih pogodb.

#### **4. VSEBINSKA PRENOVA KOLEKTIVNIH POGODB: DELATI BOLJE, ALI SAMO CENEJE?**

Iz analize vsebine kolektivnih pogodb dejavnosti v Sloveniji izhaja, da večina ureja klasičen nabor pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, da vse kolektivne pogodbe urejajo pogoje dela še bolj fleksibilno od zakonske ureditve v pri-

---

<sup>19</sup> Glej tudi: UMAR, Poročilo delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013. Poglavje 3.4. Večja vloga socialnim partnerjem pri avtonomnem urejanju delovnih razmerij v kolektivnih pogodbah, str. 36 - 40. Številka: 024-4/2014/2, Ljubljana, 10. 4. 2014.  
[http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67/\\$FILE/porocilo\\_DS\\_podpisano.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67/$FILE/porocilo_DS_podpisano.pdf)

merih, ko zakon to dopušča in da zaenkrat ne urejajo novih vsebin, ki bi lahko bistveno prispevale k večji kakovosti pogojev dela in večji zaposlenosti. Zaenkrat med vsebinami ni tem kot so: skrajševanje polnega delovnega časa do zakonsko dovoljenih najmanj 36 ur na teden, povečanje plač in drugih prejemkov iz dela, določanje izobraževalnih shem za dvig zaposljivosti delavcev (npr. skupna politika, financiranje in dostop do izobraževanja, obvezen minimalen obseg izobraževanja), določanje ukrepov za skupno politiko zmanjševanja segmentacije na trgu dela (ukrepi za spodbujanje zaposlovanja za nedoločen čas ter dodatne restrikcije poleg zakonskih za zaposlovanje za določen čas ali v drugih atipičnih oblikah dela, ukrepi za vzpostavitev nadzora nad kršitvami, ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih in starejših, na primer v okviru mentorskih shem), določanje podlag za ustanavljanje fundacij za skupno financiranje in izvajanje ukrepov za pospeševanje zaposlovanja, čeprav zakonodaja s področja trga dela to omogoča in spodbuja.

Zato se samo od sebe zastavlja vprašanje: »Delati bolje, ali samo ceneje?«.<sup>20</sup> Odgovor bi moral biti jasen. Fleksibilnost dela omogoča zniževanje stroškov dela na račun zaposlenih, tj. potrošnikov, kar pogloblja neenakost, revščino in zmanjšuje agregatno povpraševanje zaradi krčenja potrošnje, to pa zavira rast gospodarstva, kot dokazujejo novejša ekonometrične analize.<sup>21</sup> Dokazana je negativna korelacija med večjo fleksibilnostjo dela in neenakostjo: nižji kot je indeks EPL (po OECD to pomeni večjo fleksibilnost dela), večja je neenakost. Države EU, ki so se v zadnji krizi najbolj odrezale kot so Avstrija, Luksemburg, Nemčija, Malta, Poljska, Nizozemska in Belgija (prvih sedem na lestvici indeksa kriznega managementa 2007- 2011 po metodologiji Tridico Pasquale) imajo večji EPL (manjšo fleksibilnost dela) in manjšo neenakost, kot države EU, ki najbolj trpijo med krizo kot so Estonija, Litva, Latvija, Irska, Španija, Portugalska, Grčija, ki imajo nižji indeks EPL (večjo fleksibilnost dela) in večno neenakost.<sup>22</sup> Prav te države pa so tudi pod pritiskom trojke in institucij EU uvajale ukrepe za še večjo fleksibilnost. Stanje na teh trgih dela je katastrofalno, brezposelnost se je več kot potrojila, brezposelnost mladih ponekod dosega že več kot polovico mladih, povečuje se delež revnih zapo-

<sup>20</sup> »Working better, or just cheaper?« se sprašujeta nemška raziskovalca Steffen Lehndorff in Thomas Haipeter v raziskavi o perspektivah kolektivnega pogajanja, cit. delo, str. 23.

<sup>21</sup> Tridico Pasquale, *International Labour Review*, Vol. 152 (2013), No. 2, str. 186, v: *The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective*, str. 175 – 190.

<sup>22</sup> Tridico Pasquale, *ibid.*, str. 186.

slenih, ki kljub delu živijo pod pragom revščine. Tudi slovenski zakonodajalec in socialni partnerji so doslej hodili po tej poti zniževanja stroškov dela in povečevanja fleksibilnosti dela.

Za zagon gospodarstva in kvalitetnejše življenje bo potreben preobrat; novo fokusiranje ciljev trga dela in nova agenda za kolektivna pogajanja: kvalitetnejša delovna mesta, višje plače in boljši pogoji dela, izboljšanje zaposljivosti skozi izobraževanje in vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij, povečanje zaposlenosti mladih, skrajševanje delovnega časa, lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, zniževanje brezposelnosti, večja varnost pri delu idr. Veljavna delovna zakonodaja na široko odpira socialnim partnerjem možnosti za avtonomno urejanje delovnih pogojev s kolektivnimi pogodbami v obe smeri: bodisi v smer zniževanja stroškov dela in večjo fleksibilnost bodisi v smer izboljšanja delovnih pogojev in kvalitetnejšega zaposlovanja. Da so socialni partnerji doslej s kolektivnimi pogodbami dejavnosti skromno implementirali nove vsebine, o katerih so se evropski socialni partnerji že dogovorili na evropski ravni z okvirnimi sporazumi ter drugimi avtonomnimi dogovori, je pokazala tudi nedavno opravljena raziskava Inštituta za delo ljubljanske pravne fakultete.<sup>23</sup>

Tudi veljavni zakon o urejanju trga dela (ZUTD) na široko odpira možnosti socialnim partnerjem, da aktivno sodelujejo pri izvajanju ukrepov na trgu dela. Poleg dosedanjih pristojnosti (sodelovanje predstavnikov v svetu zavoda, posvetovanje z vlado o ukrepih APZ) so dodane nove možnosti, kot so izvajanje ukrepov vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanje zaposlitev na podlagi pridobitve koncesije, izvajanje ukrepov APZ, ustanavljanje fundacij za izboljšanje zaposlitvenih možnosti. Fundacije naj bi ustanavljali skupaj sindikati in delodajalska združenja in zbornice na lokalni ali regionalni ravni, ZUTD pa spodbuja socialne partnerje z olajšavami, kot so nižji ustanovni kapital kot velja za ostale ustanovitelje, možnost pridobitve javnih sredstev itd. Edina kolektivna pogodba, ki vsaj predvideva možnost ustanovitve take fundacije je KP za obrt in podjetništvo, ki ima edina tudi izkušnje iz preteklosti glede ustanavljanja skupnih skladov za zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb delavcev. Sodelovanje socialnih partnerjev pri ukrepih aktivne politike zaposlovanja in mehanizmih za izboljšanje zaposlitvenih možnosti na trgu dela, kot tudi na drugih področjih sis-

---

<sup>23</sup> Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, 2014. Cit. delo.

tema socialne varnosti, je ena od tradicionalnih vlog socialnih partnerjev v številnih drugih državah EU.<sup>24</sup>

## 5. ZAKLJUČEK

Sistem kolektivnega pogajanja smo v Sloveniji celovito uredili in prenovili leta 2006 z zakonom o kolektivnih pogodbah, ki je dosledno uveljavil načela svobodnega in prostovoljnega kolektivnega pogajanja na vseh ravneh. Veljavna pravna ureditev omogoča možnost omejene derogacije zakonsko določenih pravic s kolektivno pogodbo in decentralizacijo kolektivnega pogajanja na nižje ravni, v kakšni meri pa se te možnosti v praksi realizirajo, je odvisno od pogodbene volje samih socialnih partnerjev. Zadnje spremembe delovne zakonodaje iz leta 2013 so še razširile možnosti za večjo avtonomno urejanje delovnih razmerij s kolektivnimi pogodbami, tudi drugače ali za delavce slabše od zakona (derogacija in peius).

*Menim, da ne držijo ocene UMAR in MDDSZ iz izhodišč za reformo trga dela, da je slovenski sistem kolektivnega pogajanja eden od vzrokov za slabšo konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Menim, da veljavna zakonodaja v glavnem zagotavlja ustrezne pravne podlage za njegov nadaljnji razvoj v skladu z mednarodnimi konvencijskimi načeli, zato sistemskih zakonskih sprememb na tem področju zaenkrat ne potrebujemo. Zahtev iz tujine, da naj Slovenija odločneje nadaljuje z reformo trga dela, zato domača politika nikakor ne bi smela razumeti kot zahteve za interventno uvajanje ukrepov za večjo decentralizacijo in deregulacijo sistema kolektivnih pogajanj. Opozarjam, da bi taki ukrepi lahko destabilizirali sistem kolektivnega pogajanja, okrnili vlogo socialnih partnerjev in dogovorjenih minimalnih standardov na nacionalni in panožni ravni ter zmanjšali pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. Številne pravne in novejšje ekonometrične analize namreč potrjujejo, da manjša fleksibilnost trga dela in večja pokritost s kolektivnimi pogodbami, nimata negativnih učinkov za gospodarski razvoj, zagotovo pa zmanjšujeta neenakost. Države z višjim EPL indeksom, ki po metodologiji OECD izkazuje manj fleksibilen trg dela (Luksemburg, Nemčija, Malta, Belgija, Nizozemska, Poljska in Avstrija) imajo*

---

<sup>24</sup> Pennings Frans, 2013, Comparison of the Roles of Non-public Actors and Conclusions, str. 259 – 268.

nižjo brezposelnost in so se v krizi bolje znašle od držav, ki imajo bolj fleksibilen trg dela (Irska, Latvija, Litva, Grčija, Španija, Portugalska).

Analiza veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti v Sloveniji, ki jo je leta 2013 opravil Inštitut za delo pri ljubljanski pravni fakulteti, je pokazala, da vse kolektivne pogodbe urejajo pogoje dela še bolj fleksibilno od zakonske ureditve v primerih, ko zakon to dopušča (širitev dopustnih primerih za zaposlovanje za določen čas in uvedbo nadurnega dela, daljša referenčna obdobja pri razporejanju delovnega časa idr.). Novejše kolektivne pogodbe, ki so bile sklenjene po reformi trga dela iz leta 2013, so fleksibilnost še povečale (širitev dopustnih primerov odrejanja drugega dela, krajši odpovedni roki, višja dovoljena kvota za agencijsko delo idr.). Analiza kolektivnih pogodb dejavnosti nadalje izkazuje, da zaenkrat na agendi niso teme kot je možnost skrajševanja polnega delovnega časa, izboljšanje plač in drugih pogojev dela, izobraževalne sheme za izboljšanje zaposljivosti delavcev, ukrepi za zmanjševanje segmentacije na trgu dela (lažji dostop do rednih zaposlitev mladih in drugih ranljivejših skupin idr.), ustanavljanje skupnih fundacij za izboljšanje zaposlitvenih možnosti idr. Nova področja, ki jih socialni partnerji zaenkrat še niso vključevali v kolektivna pogajanja, lahko pomenijo nove priložnosti za prihodnje in podlago za vsebinsko prenovo kolektivnih pogodb.

## LITERATURA:

Hayter, Susan. 2011. Conclusion, v: *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy*, Hayter Susan et al. ILO 2011, str. 305 – 316.

European Commission, *Industrial Relations in Europe* 2012.

ILO, *Reports of the Committee on Freedom of Association*, 365th Report, case 2820 (Greece), para. 997 - 998.

Kresal Šoltes, Katarina. *Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem Zakonu o delovnih razmerjih*, Delavci in delodajalci št. 2013/2-3, str. 237 – 255.

Kresal Šoltes, Katarina, 2011. *Vsebina kolektivne pogodbe: Pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopравниh ureditev*. Ljubljana, GV Založba, 2011.

Kresal Šoltes, Katarina. *Kršitev temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov*, Delavci in delodajalci št. 1/2013, 11 – 28.

Kresal Šoltes Katarina, Kresal Barbara, Senčur Peček Darja, Franca Valentina, Novak Mitja, 2014. *Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja*; Kresal Šoltes Katarina (ur.), Inštitut za delo pri Pravni Fakulteti v Ljubljani, ZSSS, Ljubljana.

Lehndorff Steffen, Haipeter Thomas, 2013. *Negotiating employment security: innovations and derogations*, v: *The Role of collective bargaining in the global economy*, ILO 2011, str. 20 – 46.



Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Izhodišča za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih, april 2011.

[http://www.mdds.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1966/6838/](http://www.mdds.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6838/)

Pennings Frans, 2013. Comparison of the Roles of Non-public Actors and Conclusions, v: *Non-public Actors in Social Security Administration*, Wolters Kluwer, Law & Business, 255 - 283.

Sturn Simon, 2013. Are corporatist labour markets different? Labour market regimes and unemployment in OECD countries, v: *International Labour Review*, Vol. 152 (2013), No. 2, Special issue: *European labour markets in economic crisis*, str. 237-254.

Tridico Pasquale, 2013. The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective. *International Labour Review*, Vol. 152 (2013), No. 2, str. 175 - 190.

Traxler Franz, Brandl Bernd, 2011. *The Economic Impact of Collective Bargaining Coverage*, v: *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy*, Hayter Susan (ed.), ILO, str. 227 - 250.

UMAR, Poročilo delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013. Številka: 024-4/2014/2, Ljubljana, 10. 4. 2014. [http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67/\\$FILE/porocilo\\_DS\\_podpisano.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67/$FILE/porocilo_DS_podpisano.pdf)

# LEGAL AND SUBSTANTIVE ISSUES REGARDING THE RENOVATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Katarina Kresal Šoltes\*

## SUMMARY

In the context of the demands for further reform of the labour market, the importance of collective bargaining system is important too. In the light of proposals for greater decentralisation of the system, the article analyses the existing regulations. The position of the author is that the current system provides fully effective collective bargaining in practice at all levels and provides opportunities for substantive renewal of collective agreements, therefore systemic changes of the Collective Agreements Act are currently not required. Except for some individual cases, i.e. the controversial government intervention into the system of collective bargaining of the public sector due to fiscal reasons, the Slovenian system of collective bargaining has generally functioned well and contributed to the soundness and stability of industrial relations. In terms of performance indicators Slovenia namely still ranks among the top European countries, both in terms of coverage of employees by collective agreements, the proportion of the workers and enterprises in the trade union and employers' representative organisations respectively, institutionalisation of the social dialogue as well as other indicators on the basis of which Slovenia is above the average of the EU-15 and EU-27 and is comparable to countries like Denmark, Sweden, Finland, Austria, Belgium. The author therefore warns against the interventions into the system of collective bargaining in the direction of greater decentralisation which could lead to disintegration and weakening, or even general destabilisation of the system of collective bargaining. An example of such bad practice is Greece. The author therefore believes that the demands from abroad that Slovenia should vigorously pursue the reform of the labour market should not be understood as

---

\* Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia  
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

pressure to introduce measures for the decentralisation and destabilisation of the existing national system of collective bargaining.

At a time when there is much talk about the crisis of democracy and the possibilities of direct participation of the people, it is even more important to be aware of the role and the meaning of collective agreements as an autonomous law created directly by the participants of legal relations themselves. Of particular importance is also the responsibility of the state and of the social partners to fully comply with the legal regulations of the system of collective bargaining as well as international standards on the freedom of association protected by Article 76 of the Slovenian Constitution. The system of collective bargaining, however, is not an end to itself; moreover should in future the social partners make better use of it for substantive renewal of collective agreements, including the content of the agreements of the European social partners. Concerning the content of collective agreements dealing with this issue, new approaches should be introduced: negotiating for better employment conditions and better wages, greater employability and the lifelong development of competencies and qualifications, actions for youth employment, working-time cuts, reducing the unemployment etc.