

France Kresal



Zgodovina kolektivnih pogodb na Slovenskem

Kolektivne pogodbe so se iz sredstev delavskega boja razvile v pomemben vir delovnega prava, ter postale avtonomen, splošen, pismen sporazum med delavsko strokovno organizacijo - sindikatom in delodajalcem ali ustreznim združenjem delodajalcev o splošnih delovnih pogojih, pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja ter medsebojnih pravicah in dolžnostih pogodbenih strank, katerih učinek je v normativnem delu za udeležence neposreden in prisilnopraven. Predstavniki delojemalcev in delodajalcev lahko mimo določb delavske zakonodaje z medsebojnimi pogajanjem dogovorijo v kolektivni pogodbi za delavce ugodnejše in naprednejše delovne pogoje in večje pravice - tem ugodnejše, čim močnejši in aktivnejši je sindikat. Kolektivne pogodbe so se prvotno sklepale za posamezno podjetje ali samo ožji krog podjetij in so bile rezultat posamezne delavske akcije, stavke, v katerih so zapisali in natančno določili dosežene uspehe (dolžina delovnega časa, višina mezd, počitki med delom in podobno) in pogoje sporazuma ob prenehanju delavske akcije. Čim širši krog so kolektivne pogodbe zajemale, tem večjo veljavo so delavske pridobitve v njih dobivale in se v splošnih kolektivnih pogodbah takorekoč uzakonjale. Mnoge delavskozaščitne določbe iz kolektivnih pogodb so sčasoma obogatile delovno-pravno zakonodajo.¹ Kolektivne pogodbe so lahko učinkovita bližnjica k boljši in večji delavski zaščiti, kot jo nudi delavska zakonodaja, ker so bolj gibke in takoj sledijo doseženim uspehom delavskih akcij.²

Sklepati so jih začeli v drugi polovici 19. stoletja najprej v Švici in Nemčiji; na prelomu stoletja je bilo sklepanje kolektivnih pogodb uveljavljeno že v vsej Evropi in do prve svetovne vojne tudi že zelo razširjeno. Razvoj kolektivnih pogodb ni bil

povsod enako hiter in močan.

Literatura o kolektivnih pogodbah omenja, da so bile prve tako sklenjene pogodbe, tarifna pogodba mizarjev za Ženevski kanton iz leta 1857, tiskarjev v Saint Gallenu iz leta 1861 in leipziških tiskarjev iz leta 1873. V Sloveniji naj bi bila prva podpisana kolektivna pogodba iz leta 1895. To je bila kolektivna pogodba za grafično delavstvo. V njej so uveljavili večino svojih zahtev glede minimalnih mezd in akordnih postavk, skrajšanje delovnega časa na 9 ur dnevno, ureditev zaposlovanja vajencev in uvedbe posebnega razsodišča za poravnavo sporov pri izvajanju kolektivne pogodbe. Veljala je za 5 let. Kolektivno pogodbo so z delavskim bojem izboljševali, zlasti njena določila glede mezdnih in delovnih pogojev. Ta kolektivna pogodba je veljala za vso tiskarsko stroko v vsej Avstriji - torej tudi v Sloveniji. Podjetniki je niso povsem spoštovali in v celoti izvajali, zato so jih marsikje s stavko prisilili v izvajanje kolektivne pogodbe. Tako je moralo tudi Tiskarsko društvo za Kranjsko leta 1900 s stavko prisiliti dva podjetnika, da sta izpolnjevala določbe kolektivne pogodbe. Konec leta 1905 so grafični delavci v vsej Avstriji prisilili tiskarske podjetnike k izboljšanju kolektivne pogodbe.

Po poročilih avstrijske strokovne (sindikalne) komisije je bilo do leta 1905 v Avstriji sklenjenih le 20 kolektivnih pogodb, leta 1906 pa že 448. Na Kranjskem so bile podpisane 3 kolektivne pogodbe, na Koroškem 5 in na Štajerskem 21. Sklepanje kolektivnih pogodb pa ni bilo lahko. Podjetniki so se branili izpolnjevati kolektivne zahteve delavstva in od 448 sklenjenih kolektivnih pogodb jih je bilo samo 192 sklenjenih na miren način, 237 šele po večkratnih stavkah in 19 po delnih stavkah.³

Največ kolektivnih pogodb je bilo sklenjenih tam, kjer so bile močne strokovne organizacije. Slovenske dežele so bile slabo sindikalno organizirane. Največ kolektivnih pogodb so sklenili kovinarji in strojni delavci, nato pa živilski, oblačilni, gradbeni, tekstilni, lesni in usnjarski delavci. Kolektivne pogodbe so določale dolžino delovnega časa in so ga za 90% delavcev skrajšale za eno do dve uri na

¹ Dr. Stojan Bajič, *Delovno pravo*. Ljubljana 1936, str. 157 - 158; dr. Nikola Tintič, *Osnovi radnog prava*. Zagreb 1955, str. 219 - 22; dr. Aleksander Baltić, *Osnovi radnog prava Jugoslavije*. Beograd 1961, str. 91; Dr. Nikola Tintič, *Razvoj kolektivnog ugovora u Jugoslaviji*. Zagreb 1951 (v doktorski disertaciji je obdelan razvoj in pravna narava kolektivnih pogodb pri nas od začetka razvoja do leta 1950).

² Prim. Katarina Kresal, *Nov sistem kolektivnih pogodb*. Delavske zbornice, kolektivne pogodbe in soupravljanje, Ljubljana 1991, str. 28 - 56.

³ *Internationaler Bericht über die Gewerkschaftsbewegung*. Herausgegeben von dem internationalen Sekretariat der gewerkschaftlichen Landeszentralen. Berlin 1911.

dan (delovni čas je bil z zakonom omejen leta 1885 na enajst ur dnevno in leta 1919 na osem ur dnevno), delavske mezde pa povečale za okrog 10%, mnoge so priznale sindikalnim organizacijam v podjetju, da zastopajo interese delavcev v odnosu do podjetnikov. Takemu razvoju je sledila tudi delavska zakonodaja. Leta 1907 je izšla novela obrtnega reda,⁴ ki je urejala pravno osnovo za sklepanje kolektivnih pogodb do prve svetovne vojne.

V letih do prve svetovne vojne je bilo že povsod uveljavljeno sklepanje kolektivnih pogodb. Analiza sklepanja kolektivnih pogodb kaže, da je bilo brez stavk sklenjenih več kolektivnih pogodb tam, kjer je bil večji delež sindikalno organiziranih delavcev. Na Norveškem na primer, kjer je bilo 86% delavcev sindikalno organiziranih, je bilo leta 1909 74% kolektivnih pogodb sklenjenih brez stavke. Po prvi svetovni vojni so kolektivne pogodbe povsod urejale delovne pogoje za vedno večji del delavstva. Takemu razvoju urejanja delovnih pogojev je sledil nov poseg države v urejanje delovnih odnosov.

Država je začela sama normirati vse delovne odnose in splošne delovne pogoje. Najprej je prevzela nase posredovanje v sporih glede kolektivnih pogodb, nato je take spore razsojala in končno po določenem postopku sama izdajala kolektivne pogodbe ali pa razglašala najpristojnejše kolektivne pogodbe za splošno obvezne (oktroirane kolektivne pogodbe - Avstrija 1919, Nemčija 1923, Jugoslavija 1937) in predpisovala minimalne mezde.

Nadaljni razvoj je šel v dve smeri. V totalitarnih, fašističnih in nacionalsocialističnih državnih režimih ni bilo več svobode sindikalnega delovanja in kolektivne pogodbe so izginile s področja urejanja delovnih razmerij. V državah takoimenovane zahodne demokracije pa so se delavski sindikati združevali v velike in močne konfederacije, ki so ob vedno močnejšem posredovanju državnih oblasti sklepale kolektivne pogodbe s podjetniškimi združenji.⁵

V Italiji je bila s *Carto del lavoro* z dne 30. aprila 1927 razglašena korporativna ureditev sindikatov kot temeljno načelo fašističnega socialnega in gospodarskega reda.⁶ *Carta del lavoro* ni bila zakon v pravem smislu besede, označevala je samo sindikalno in korporativno ureditev države in razglašala program socialne zakonodaje na področju dela in produkcije; odredila je dolžnosti in pravice vsake oblike proizvodnje. Ta ureditev se je odražala v dvotirnosti delavskih in podjetniških sindikatov, ki so skepali kolektivne pogodbe in jih sami tudi izdajali. Sindikati so v višjih organizacijskih stopnjah prehajali v državne organe, v korporacije, ki so bile ustanovljene z zakonom z dne 5. februarja 1934. Sindikati so bili celice, iz katerih je bila zgrajena korporativna država. Svoboda sindikalnih akcij je bila omejena. Delavske stavke so bile prepovedane, prav tako tudi *lockouti* - izprtja.⁷

V Nemčiji je nacionalni socializem uničil delavske sindikate in svobodo delavskih akcij.⁸ Težišče urejanja delovnih razmerij je prenesel na obratno organizacijo, delodajalce in državo. Nemški nacionalni socializem je videl v obratu gospodarsko in socialno enoto; v njej naj delajo podjetniki kot vodje obrata ter delavci in nameščenci kot moštvo za pospeševanje obratnega namena in v občo korist naroda in države. Obrat-podjetje, ki mu načeluje lastnik kot vodja, naj bi bil vključen v organsko zgrajeno nemško gospodarstvo. Zakon o ureditvi nacionalnega dela z dne 20. januarja 1934⁹ ni priznaval ne družbenih razredov ne razrednega boja. Zaradi te negacije po njegovem ni moglo biti različnih razrednih interesov niti razrednih sporov in zaradi tega tudi ne kolektivnih pogodb, ker ni bilo potrebe po njih. Vse odnose med delavcem in

Beograd 1926; dr. B. Adžija, *Kolektivni radni ugovor. Radnička zaštita*, Zagreb 1928, str. 393 - 398; dr. B. Blagojević, *Odnos kolektivnih ugovora i pojedinačnih ugovora o radu*. Branič, Beograd 1934, knj. XXII, str. 501; Dj. Grčević, *Kolektivni ugovor sa stanovišta Zakona o radnjama*. Radnička zaštita, Zagreb 1932, str. 312; dr. M. Konstantinović, *O kolektivnim ugovorima*. Naša stvarnost, Beograd 1936, št. 12; B. Krekić, *Kolektivni radni ugovor*. Socialni arhiv, Beograd 1937, str. 6372; dr. I. Kun, *Kolektivni ugovor u teoriji i praksi*. Zagreb 1940; B. D. Petrović, *Pojam i dejstvo kolektivnog ugovora u jugoslovenskom civilnom pravu*. Pravosudje, Beograd 1934, str. 531; dr. I. Politeo, *Radno pravo*. Zagreb 1934; dr. E. Sladović, *Radno pravo i kolektivni ugovor kao njegovo vrelo*. Radnička zaštita, Zagreb 1931, str. 296.

6 Mirko Vratović, *Korporativna država v Italiji*; dr. Mario Krpotić, *Osnovni socijalni zakoni nacionalsocializma i fašizma*, Socijalni arhiv, 1940, Beograd, str. 127 - 138, 302 - 316.

7 Zakon o ureditvi kolektivnih delovnih razmerij z dne 3. aprila 1936.

8 Dr. Stojan Bajič, *Novo nemško delovno pravo*. Slovenski pravnik, Ljubljana 1935, str. 280.

9 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, RGBI 1934, str. 45.

⁴ RGBI. 26/1907. Novela splošnega obrtnega reda z dne 5. februarja 1907.

⁵ Problem kolektivnih pogodb je obravnavala številna takratna literatura. O kolektivnih pogodbah in minimalnih mezdah so razpravljali sindikalni funkcionarji in pravni strokovnjaki. Prim. dr. Stojan Bajič, *Uredba o minimalnih mezdah, kolektivnih pogodbah, poravnavanju in razsodništvu*. Slovenski pravnik LI, št. 3 - 4, Ljubljana 1937, str. 49; isti, *Kršitev kolektivne pogodbe*. Radnička zaštita, Zagreb 1932, str. 555; isti, *Kolektivni ugovor po novom Zakonu o radnjama*. Pravosudje, Beograd 1932, str. 296; isti, *Minimalne mezde in kolektivne pogodbe*. Misel in delo, Ljubljana 1936, str. 270; isti, *Razrešitev kolektivne pogodbe*. Slovenski pravnik, LII, Ljubljana 1938, str. 155; dr. Dragoslav Janković, dr. Živko Topalović, dr. Joža Bohinjec, *Kolektivne pogodbe*. Spomenica III. kongresa pravnikov, Zagreb 1927, str. 117, 133, 140; dr. Dragoslav Janković, *O kolektivnim ugovorima*. Arhiv za pravne i društvene nauke, Beograd 1921, str. 399; isti, *Pravna priroda sindikalnog najemnog ugovora*. Problemi građanskog prava,

podjetnikom so urejali s stališča objektivnega ocenjevanja višjih interesov državne skupnosti. Ideja nasprotujočih si interesov je zamenjala ideja skupnosti interesov. Obrat-podjetje je postal osnovna celica nemškega nacionalnega socializma. V njem naj bi delali podjetnik kot starešina obrata in delavci ter nameščenci kot moštvo obrata skupno za napredek podjetja in za splošno korist naroda in države.¹⁰ Vprašanje brezposelnosti je bilo rešeno tako, da je bila uvedena splošna delovna dolžnost javno-pravnega značaja. Zaposlitve ni narekoval več zasebni interes posameznikov (tako delavcev kot podjetnikov), marveč državni interes. Odvisnega dela ni več ustanavljala pogodba (niti individualna delovna pogodba niti kolektivna), temveč odlok državne oblasti.

V zakonodaji stare Jugoslavije se kolektivne pogodbe prvič omenjajo v paragrafu 5 zakona o zaščiti delavcev z dne 28. februarja 1922, bolj podrobne določbe o njih pa je prinesel šele zakon o obrtih z dne 5. novembra 1931. Na slovenskem ozemlju je bilo sklepanje kolektivnih pogodb regulirano že z avstrijskim zakonom iz leta 1907. Ob nastanku nove države je bilo pri nas sklepanje kolektivnih pogodb že splošno znano in uveljavljeno, tako kot sredstvo razrednega boja, in kot sredstvo za reguliranje delovnih odnosov. Sklepale so jih delavske strokovne organizacije ob posredovanju delavske zbornice, inšpekcije dela in obratnih delavskih zaupnikov; registrirale in hranile so jih delavske zbornice.¹¹

Vsebina teh kolektivnih pogodb je bila odvisna od vrste delavskih akcij; ali je šlo za sklenitev okvirne kolektivne pogodbe, ki naj bi šele uredila vse delovne odnose med delavci in delodajalci, ali za izboljšanje že sklenjene kolektivne pogodbe, za ureditev ali izboljšanje mezd, za izboljšanje drugih delovnih pogojev itd. Vsaka kolektivna pogodba je imela dva dela: normativni del in obligacijski del. Normativni del je obsegal splošne delovne pogoje: določbe o dolžini delovnega časa, o nadurnem delu, o praznikih, o mezdah, o nadomestilu zaslužka zaradi bolezni in drugih zadržkov od dela, o dopustih, o družinskih in drugih dokladah, o zdravstveni zaščiti, higienski in varnostni ureditvi obratnih prostorov, o položaju vajencev, o sprejemanju na delo in odpuščanju delavcev ob pomanjkanju

dela, o delavskih zaupnikih, o razsodišču ob delovnih sporih in drugo.

Zelo pogosto so v kolektivnih pogodbah tudi določbe, da podjetje priznava delavsko strokovno organizacijo in da delavcev zaradi članstva v tej organizaciji ne bo preganjalo.

Nadaljno in podrobno zakonodajo o sklepanju kolektivnih pogodb je prinesla Uredba o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in razsodništvu z dne 12. februarja 1937. Ta uredba je svobodo delavskih akcij precej omejila. Delavske strokovne (sindikalne) organizacije so bile sicer še priznane kot stranke za sklepanje kolektivnih pogodb na delavski strani, pri obveznem pomirjevalnem postopku in pri fakultativnem razsodniškem postopku pa je že odločalo skupno zastopstvo delavcev, delodajalcev in državnih oblasti. Poleg tega si je država prilastila pravico, da v določenih pogojih sama izdaja kolektivne pogodbe, katerih norme so bile obvezne za vse delavce in delodajalce obravnavanega podjetja ali stroke. Določbe navedene uredbe z dne 12. februarja 1937 kažejo zelo odkrito težnjo po korporacijskem urejanju delovnih odnosov. Pri tem moramo upoštevati še prizadevanje države za okrepitev režimskih jugoslovskih delavskih sindikatov, ki naj bi po zgledu italijanskih državnih sindikatov postali edini zastopnik delavstva in prevzeli uprave vseh delavskih ustanov (delavska zbornica, borza dela, okrožni urad za zavarovanje delavcev).

Kolektivno pogodbo smo opredelili kot pismeni sporazum med delavsko strokovno (sindikalno) organizacijo in podjetnikom (ali skupino podjetnikov) za ureditev pogojev dela, pravic in dolžnosti iz delovnega odnosa. Ker je bila mezdna tarifa navadno najvažnejši del kolektivne pogodbe in je bila pogosto tudi vzrok za začetek delavske akcije in sklenitev kolektivne pogodbe, se je ta imenovala včasih tudi tarifna pogodba; v Nemčiji se je imenovala Tarifvertrag. Naš izraz je povzet po avstrijski (Kollektivvertrag) in romanski terminologiji za kolektivne pogodbe (contrat collectif, contratto collettivo).

Minimalne mezde se imenujejo najnižje plače, ki jih je določala upravna oblast. Določanje minimalnih mezd je značilen primer poseganja državnih oblasti v urejanje delovnih odnosov. Zahteve za določanje minimalnih mezd so prihajale tako s strani delavstva, kot s strani delodajalcev skupaj s problematiko kolektivnih pogodb. Zahteva po uzakonitvi minimalnih delavskih mezd je končno prišla v finančni zakon za leta 1936/37. V moči tega zakona je dobil minister za socialno politiko pooblastilo, da lahko po odobritvi ministrskega sveta in posvetovanju z delavskimi in podjetniškimi zbornicami z uredbo predpiše minimalne mezde v zvezi z obveznim sklepanjem kolektivnih pogodb, pomirjevanjem in razsodništvom in da lahko od-

¹⁰ 1. čl. zakona o ureditvi nacionalnega dela z dne 20. januarja 1934.

¹¹ Prim. France Kresal, Pregled razvoja delavskozaščitne zakonodaje in ustanov delavske zaščite v Sloveniji med obema vojnama. - Prispevki za zgodovino delavskega gibanja, VIII - IX, 1968 - 1969, Ljubljana 1969, št. 1 - 2, str. 103 - 190. Razprava vsebuje prikaz virov in literature.

reja stranke za sklepanje kolektivnih pogodb. Uredba je izšla 12. februarja 1937 in v moči te odredbe je 31. julija ban Dravske banovine določil minimalne mezde. V času poravnalnega postopka, ki je bil obvezen in ga je na prvi stopnji vodilo pristojno okrajno glavarstvo, je bila vsaka stavka in seveda izprtje (lockout), prepovedana in kazniva. Poravnalni postopek je bil lahko zelo dolg in ga je bilo možno tudi zavlačevati.

Če pa bi sprti stranki prepustili rešitev spora razsodniškemu odboru, je bil sklep razsodišča brezpogojno obvezen za obe strani in delavstvo v nobenem primeru ne bi smelo stavkati še ves čas veljavnosti sklepa, ki je dobil vlogo kolektivne pogodbe, to je najmanj 6 mesecev. Razsodniški odbor so sestavljali član, ki ga je imenoval ban, in najmanj po dva zastopnika vsake stranke. Za delavce v državnih, banovinskih in občinskih podjetjih je bil arbitražni postopek obvezen in niso imeli pravice do stavke. Kršitev te uredbe, npr. stavka pred in med pomirjevalnim postopkom, ali nespoštovanje odločbe razsodniškega odbora, je bilo kaznivo. Vsak delavec, ki bi v navedenem času stavkal, bi bil kaznovan z denarno kaznijo od 100 do 500 din (petdnevna do enomesečna mezda nekvalificiranega delavca) ali z zaporom do 30 dni.

Ta uredba je prinesla novo kvaliteto v sklepanje kolektivnih pogodb. V tarifnem delu niso bile kolektivne pogodbe več povsem avtonomne. Uredba z določenimi minimalnimi mezdami je dobila značaj oktroirane okvirne kolektivne pogodbe, saj je natančno določala tudi izplačevanje raznih dodatkov in prejemkov v naravi (tovarniško stanovanje, kurjava in razsvetljava v njem, hrana pri delodajalcu). Posebnih koristi delavstvo od tega ni imelo, ker je bilo z minimalnimi mezdami izhodišče prenizko postavljeno, rastoča inflacija pred drugo svetovno vojno je naredila svoje, zaradi česar tudi novo določanje minimalnih mezd leta 1940 in tudi za posamezne stroke posebno določanje mezd ni bilo zadostno in je bilo treba mezde korigirati z draginjskimi dokladami.

V povojni družbenopolitični ureditvi Jugoslavije, ni bilo več razlogov za sklepanje kolektivnih pogodb, ker se delovno razmerje ni več jemalo za dvostranskega; delavci so prevzeli oblast v svoje roke in niso bili več delojemalci, zato so Enotni sindikati delavcev in nameščencev Jugoslavije januarja 1946 sklenili, da se preneha nadaljnje sklepanje kolektivnih pogodb. Kolektivne pogodbe so ostale kot instrument urejanja delovnih razmerij le za delavce v zasebnem sektorju; vendar so te kolektivne pogodbe izgubile večino klasičnih značilnosti (prostovoljnost sklepanja, avtonomija strank glede vsebina ipd.).¹² Nov razvoj kolektivnih po-

godb se je v Sloveniji začel leta 1990.

V prehodnem obdobju uvajanja tržnega gospodarstva, ki se je začelo z Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja z dne 6. oktobra 1989, so začele osebne dohodke oziroma plače urejati kolektivne pogodbe. Sistem je zaživel v praksi z uveljavitvijo prve splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo 1. septembra 1990.¹³ Ta pogodba je določala izhodiščne plače za 9 tarifnih razredov, ki so se valorizirale z rastjo življenjskih stroškov oziroma le za del te rasti (t.i. eskalacijska klavzula). Do 25. julija 1992 je bilo sklenjenih še 17 panožnih kolektivnih pogodb. Veljavnost tarifnega dela splošne kolektivne pogodbe je bila z aneksi podaljševana do leta 1994, dopolnjena in popravljena z novimi izhodiščnimi plačami. Začetno izvajanje kolektivnih pogodb je pokazalo, da so sindikati in predstavniki delodajalcev sklepali kolektivne pogodbe, v katerih so bile določene razmerna visoke izhodiščne plače, ki jih nato v posameznih podjetjih niso mogli vedno izplačati in je prihajalo do številnih sporov in tudi stavk.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti¹⁴ je bila sprejeta 27. septembra 1991. Podpisali so jo sindikati in izvršni svet (vlada). Pogodba ima 9 oziroma 12 tarifnih razredov. Izhodiščna plača za I. tarifni razred je bila določena v višini 58% povprečne mesečne plače v gospodarstvu, za najvišji 9 razred pa v višini 175% (dodatni trije tarifni razredi za nosilne poklice so bili ovrednoteni z 20% višjo vrednostjo). Vlada zaradi finančnih težav ni izplačevala plač v tej višini. V letu 1993 je izvedla samo delen poračun. 29. oktobra 1992 je bila sklenjena nova kolektivna pogodba, ki je določala izhodiščno plačo za I. tarifni razred v višini 22.660 SIT in tako eskalacijsko formulo, kot je bila v kolektivni pogodbi za gospodarstvo. 21. junija 1993 je bila sklenjena nova kolektivna pogodba z izhodiščno plačo 26.000 SIT, 22. februarja 1994 pa aneks s tej pogodbi, ki je določal izhodiščno plačo 27.560 SIT.

Na področju proračunsko financiranih dejavnosti so bile višine plač zagotovljene s sklepom izvršnega sveta 16. oktobra 1991,¹⁵ z zakonom o delavcih v državnih organih¹⁶ iz let 1990, 1991 in 1993, z zakonom o plačah delavcev v javnih vzgojnoizobraževalnih zavodih¹⁷ od 14. aprila 1992 in 9. julija 1993, z zakonom o plačah sodnikov ustavnega sodišča in z zakonom o sodniških plačah in drugih prejemkih iz leta 1993.¹⁸

Ljubljana 1991, str. 28 - 56.

¹³ Ur.l. Republike Slovenije 31/46 z dne 24. 8. 1991; 11/3 z dne 29. 2. 1993; 39/34 z dne 15. 7. 1993.

¹⁴ Ur.l. Republike Slovenije 18/1 z dne 11. 10. 1991.

¹⁵ Ur.l. Republike Slovenije 20/1 z dne 24. 10. 1991.

¹⁶ Ur.l. SR Slovenije 15/48 z dne 20. 4. 1990.

¹⁷ Ur.l. Republike Slovenije 16/2 z dne 31. 3. 1992.

¹⁸ Ur.l. Republike Slovenije 10/3 z dne 24. 2. 1993.

¹² Prim. Katarina Kresal, Nov sistem kolektivnih pogodb. Delavske zbornice, kolektivne pogodbe in soupravljanje,

Tudi v sistem kolektivnih pogodb je vlada posegala z intervencijskimi zakoni in omejevala pogodbeno določene plače. Vzrok za takšno ravnanje so bile običajno visoke izhodiščne plače, ki jih številno podjetja niso mogla izplačevati in hitro povečevanje plač v podjetjih, ki so to zmogla. Od sprejema prve kolektivne pogodbe leta 1990 do 26. marca 1993 je vlada trikrat z zakonom zamrznila oziroma omejila višino plač, sredstev za prehrano, regres za letni dopust in jubilejne nagrade. Omejitve so trajale od 30. junija 1990 do februarja 1992 in nato še od februarja do junija 1993. Ker so bile plače določene z zakonom, so izplačevali plače v skladu s svojim zakonom, ne glede na določila kolektivne pogodbe.



ZUSAMMENFASSUNG

Die Geschichte der Kollektivverträge in Slowenien

Kollektivverträge stellen ein autonomes schriftliches Abkommen dar zwischen einer Arbeiter-Fachorganisation - der Gewerkschaft - und dem Arbeitgeber oder der entsprechenden Arbeitgebervereinigung, und zwar über die allgemeinen Arbeitsbedingungen, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Vertragspartner. Kollektivverträge wurden ursprünglich für einzelne Unternehmen abgeschlossen oder für einen engeren Kreis von Unternehmen; in ihnen wurden die als Ergebnis einer Arbeitsaktion, eines Streiks erlangten Zugeständnisse (Arbeitszeit, Lohnhöhe, Arbeitspausen und ähnliches) sowie die Bedingungen des Übereinkommens bei Ende der Arbeitsaktion genau festgeschrieben. Viele Arbeitsschutzbestimmungen aus Kollektivverträgen wurden mit der Zeit Bestandteil der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung. Kollektivverträge begann man in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in der Schweiz und in Deutschland abzuschließen, an der Jahrhundertwende setzten sie sich in ganz Europa durch, und waren vor dem Ersten Weltkrieg stark verbreitet. Die Entwicklung der Kollektivverträge verlief nicht überall gleichmäßig. Die Kollektivverträge regelten die Arbeitsbedingungen für einen Großteil der Bevölkerung und nahmen vor allem nach dem Ersten Weltkrieg einen allgemeinen Charakter an. Einer derartigen Regelung von Arbeitsbedingungen folgte auch die staatliche Sozialpolitik. Der Staat begann

alle Arbeitsverhältnisse und allgemeinen Arbeitsbedingungen zu normieren. Zuerst übernahm er die Vermittlungsrolle in Streitfällen um die Kollektivverträge, dann entschied er in solchen Streitfällen und erließ nach einem bestimmten Verfahren schließlich auch selbst Kollektivverträge oder setzte die repräsentativsten Kollektivverträge als allgemein gültig ein (oktroierte Kollektivverträge - Österreich 1919, Deutschland 1923, Jugoslawien 1937) und schrieb Mindestlöhne vor.

Die weitere Entwicklung ging in zwei Richtungen. In totalitären, faschistischen und nationalsozialistischen Staatsregimen gab es keine Freiheit für die Gewerkschaftsbewegung mehr, und die Kollektivverträge verschwanden aus dem Bereich der Regelung von Arbeitsverhältnissen. In den sogenannten westlichen Demokratien schlossen sich die Gewerkschaften zu größeren und stärkeren Konföderationen zusammen, die bei immer stärkerer Vermittlung durch die staatliche Gewalt Kollektivverträge mit Unternehmervereinigungen abschlossen.

Die jugoslawische Verordnung über die Kollektivverträge und Mindestlöhne aus dem Jahre 1937 brachte eine neue Qualität bei der Schließung von Kollektivverträgen mit sich. In ihrem Tarifteil waren die Kollektivverträge nicht mehr völlig autonom. Die Verordnung mit den festgelegten Mindestlöhnen erhielt den Charakter eines oktroyierten Rahmenkollektivvertrages, bestimmte sie doch auch die Auszahlung von verschiedenen Zulagen und Zuwendungen in Naturalien (Fabrikwohnung inklusive Heizung und Strom, Verköstigung beim Arbeitgeber) bis ins einzelne. Besonderen Nutzen zog die Arbeiterschaft daraus nicht, weil die Ausgangslöhne durch die Mindestlöhne zu niedrig festgelegt worden waren.

In der gesellschaftspolitischen Nachkriegsordnung bestand in Jugoslawien kein Grund mehr zum Abschluß von Kollektivverträgen, weil das Arbeitsverhältnis nicht mehr als zweiseitig aufgefaßt wurde. Die Arbeiter übernahmen die und galten nicht mehr als Arbeitnehmer, darum beschlossen die Einheitlichen Gewerkschaften der Arbeiter und Angestellten Jugoslawiens (Enotni sindikati delavcev in namščencev Jugoslavije) im Januar 1946, daß keine Kollektivverträge mehr abgeschlossen werden. Kollektivverträge wurden nur noch im Privatsektor beibehalten als Instrument zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Arbeiter in diesem Bereich. Allerdings büßten diese Kollektivverträge den Großteil ihrer klassischen Charakteristika (freiwilliger Abschluß, Autonomie der Parteien hinsichtlich des Inhalts usw.) ein. Ein neuer Zeitabschnitt in der Entwicklung der Kollektivverträge in Slowenien begann im Jahre 1990.