

Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Katarina Kresal Šoltes*

UDK: 331.106.24:006

Povzetek: Prispevek analizira vsebino veljavnih slovenskih kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja glede vprašanja, ali vsebujejo določbe, ki odstopajo od minimalnih zakonskih standardov ter določbe, ki dovoljujejo odstopanje od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja. Avtorica opozarja na neustrezno prakso socialnih partnerjev, ki lahko destabilizira sistem kolektivnega pogajanja in oslabi sindikalne in delodajalske organizacije na panožni in nacionalni ravni.

Ključne besede: odstopanje, minimalni standardi, kolektivne pogodbe dejavnosti, načelo ugodnosti, hierarhija kolektivnih pogodb.

Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements

Abstract: The paper analyses the content of the existing Slovenian collective agreements in the private sector concerning the question whether they contain provisions derogating from the minimum labour law standards and the provisions allowing a derogation of minimum standards agreed by sector collective agreements at lower levels of collective bargaining. The author points out the inappropriate practice of social partners, which can destabilize the collective bargaining system and weaken trade union and employer organisations at the sector and the national level.

Key words: derogation, minimum standards, sector collective agreements, in favorem principle, collective agreements hierarchy.

* 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. UVODNA OPREDELITEV POJMOV

Derogacija ali odstopanje od minimalnih standardov pomeni določanje za delavca manj ugodnih pravic (*in peius*) s kolektivnimi pogodbami od pravic, kot so sicer določene z zakonom ali s kolektivno pogodbo višje ravni. Slovenska zakonodaja omogoča derogacijo na dveh ravneh:

- v razmerju zakon – kolektivna pogodba: če se s kolektivno pogodbo urejajo pravice za delavca manj ugodno od zakona,
- v razmerju kolektivna pogodba višje (širše) ravni – kolektivna pogodba nižje (ožje) ravni: če se s podjetniško kolektivno pogodbo urejajo pravice za delavca manj ugodno od pravic iz panožnih ali nacionalnih kolektivnih pogodb.

Derogacija pomeni izjemo od *načela v korist delavca (in favorem)*, ki je temeljno načelo delovnega prava in v skladu s katerim se s kolektivnimi pogodbami določajo le pravice, ki so za delavce bolj ugodne od zakonsko določenih pravic ali pravic, določenih v kolektivni pogodbi višje ravni. Načelo *in favorem* uzakonja slovenska zakonodaja v določbah 4. in 5. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP)¹ in drugem odstavku 9. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)², možnost derogacije pa v drugem odstavku 5. člena ZKolP in tretjem odstavku 9. člena ZDR-1.

Decentralizacija pomeni prenos težišča kolektivnega pogajanja z višjih ravni (kot so nacionalna in panožna kolektivna pogajanja) na nižje ravni (kot so podjetniška kolektivna pogajanja). Nacionalne ureditve so razvile različne modele kolektivnih pogajanj; i) za nordijski in centralno evropski model, kamor po značilnostih uvrščamo tudi slovenski sistem, je značilna večja centralizacija in razvito sklepanje kolektivnih pogodb na nacionalni in panožni ravni v kombinaciji s pogajanjem na podjetniški ravni, ii) drugače je za anglosaški model značilna visoka stopnja decentralizacije s težiščem na podjetniški ravni in nerazvitim pogajanjem na širših ravneh.³ Na stopnjo decentralizacije in derogacije razen tradicije in zakonodaje vpliva zlasti praksa socialnih partnerjev. Od njihove pogajalske moči in volje je odvisno, ali in koliko bodo izkoristili možnosti derogacije, ki jim jih daje zakonodaja.

¹ Uradni list RS, št. 43/06.

² Uradni list RS, št. 21/13 in naslednji.

³ Podrobno o različnih modelih kolektivnega pogajanja v: Kresal Šoltes K, 2011. Vsebina kolektivne pogodbe: pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev, GV Založba, str. 30-32, 189-191, 251-254.

Prispevek se osredotoča na analizo prakse socialnih partnerjev. Analizira 26 kolektivnih pogodb vseh dejavnosti zasebnega sektorja, veljavnih septembra 2018, z vidika, ali vsebujejo določbe: i) ki odstopajo od minimalnih zakonskih pravic; ii) ki dovoljujejo odstopanje od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja.

2. NEGATIVNE POSLEDICE DEROGACIJE IN DECENTRALIZACIJE

Raziskave kažejo, da procesi derogacije in decentralizacije povzročijo padanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami ter manjše delovnopravno varstvo za delavce. Zato je treba te procese skrbno spremljati, da ne bi ogrozili samega mehanizma kolektivnega pogajanja ter oslabili sindikalnih in delodajalskih organizacij na nacionalni in panožni ravni. Na te negativne posledice opozarjajo tudi nadzorni organi Mednarodne organizacije dela (MOD), ki je glavna avtoriteta na mednarodni ravni, ki skrbi za razvoj in varstvo standardov sindikalne svobode.⁴

Raziskave kažejo močno odvisnost stopnje pokritosti s kolektivnimi pogodbami od ravni kolektivnega pogajanja.⁵ V državah, kjer je razvito kolektivno pogajanje na nacionalni in panožni ravni med sindikati in združenji delodajalcev (multi-employer bargaining), je pokritost s kolektivnimi pogodbami mnogo višja kot pa v državah, kjer prevladujejo kolektivna pogajanja med sindikati in posameznim delodajalcem na ravni podjetja (single-employer bargaining). V prvo skupino npr. sodijo države kot so Francija, Avstrija, Belgija, ki dosegajo najvišjo, preko 90% pokritost s kolektivnimi pogodbami, medtem ko v drugo skupino sodijo zlasti anglosaksonske države s posledično najnižjo stopnjo pokritosti v povprečju okrog 14%.⁶ Slovenija se uvršča med države z razvitim kolektivnim pogajanjem na ravni dejavnosti, v javnem sektorju tudi na nacionalni ravni, kar je eden od razlogov za njeno visoko stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogodbami.

Decentralizacija kolektivnega pogajanja na nižje ravni kolektivnega pogajanja posledično vodi v zniževanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami, kar dokazujejo številni primeri iz primerjalnopravne prakse, npr. VB od 1980-90 let dalje ali

⁴ Glej: ILO, Digest, 2018. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, *Sixth edition, (2018)*. Novak et.al., Konvencije MOD s komentarjem, 2006.

⁵ ILO, 2017, str. 6.

⁶ Visser J., ICTWSS Database, version 5., ILO, 2017, str. 6.

Grčija po uvedbi kriznih ukrepov, ko se je pokritost s kolektivnimi pogodbami več kot prepolovila (z več kot 80 odstotkov je padla pod 40 odstotkov).⁷ 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.⁸ Takšna opozorila prihajajo tudi s strani nadzornih organov MOD. Sistematično favoriziranje decentraliziranega pogajanja z ekskluzivnimi določbami, ki so manj ugodne za delavce (*in peius*) od določb na višji ravni lahko vodijo v splošno destabilizacijo mehanizmov kolektivnega pogajanja in sindikalnih in delodajalskih organizacij, kar pomeni slabljenje sindikalne svobode in kolektivnega pogajanja v nasprotju s standardi Konvencije MOD št. 87 in 98.⁹ Številne raziskave 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.¹⁰

3. ZAKONSKI OKVIR

3.1. Derogacija zakonsko določenih pravic s kolektivnimi pogodbami

Kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR-1 določa drugače (4. člen

⁷ European Commission, *Industrial relations in Europe 2014*, str. 29 (IRIE 2014).

⁸ 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.

⁹ Reports of the Committee on Freedom of Association, 365th Report, case 2820 (Greece), para. 997-998 in 371st Report, Case No. 2947, para. 453 (ILO, Digest, 2018, 1408). Več v: Kresal Šoltes K., *Kršitev temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov*, Delavci in delodajalci št. 1/2013, str. 17-18.

¹⁰ 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.

ZKoIP). Primeri, v katerih je dovoljeno manj ugodno urejanje pravic s kolektivnimi pogodbami od zakona, so določeni v tretjem odstavku 9. člena ZDR-1. Razen v dveh primerih (urejanje opravljanja drugega dela v smislu 33. člena in določanje daljšega odpovednega roka v primeru redne odpovedi pogodbe s strani delavca v smislu 94. člena) je za vse taksativno naštete primere že z zakonom določena raven kolektivne pogodbe, s katero se sme odstopati od zakona in sicer je to *kolektivna pogodba na ravni dejavnosti*. S podjetniško kolektivno pogodbo derogacija torej ni dovoljena, razen v omenjenih dveh primerih, ko je derogacija dovoljena s kolektivno pogodbo katerekoli ravni.

Eden od osrednjih ciljev slovenske reforme trga dela leta 2013 je bil *povečati vlogo kolektivnih pogajanj pri dograjevanju sistema varne prožnosti (flexicurity)*. S tem namenom je zakonodajalec še razširil možnosti za derogacijo zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami, tako da je v primerjavi s prejšnjo zakonsko ureditvijo še razširil oz. določil nove primere, v katerih je dovolil derogacijo zakonskih pravic. Že izvedene raziskave na to temo kažejo, da so slovenski socialni partnerji v veliki meri izkoristili to zakonsko možnost in da imajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti pomembno vlogo pri regulaciji trga dela v smeri večje fleksibilnosti.¹¹

3.2. Ravni kolektivnega pogajanja in hierarhija kolektivnih pogodb

Iz stališč Odbora za svobodo združevanja MOD izhaja, da je določitev ravni kolektivnega pogajanja temeljna zadeva, ki mora biti prepuščena samim strankam in posledično ne sme biti določena z zakonom, z upravno odločitvijo ali sodno prakso.¹² Slovenska zakonodaja v celoti upošteva navedeni mednarodni standard in omogoča svobodno izbiro ravni kolektivnega pogajanja (razen v primeru derogacije zakonskih pravic po tretjem odstavku 9. člena ZDR-1), od socialnih partnerjev pa je odvisno, katere vsebine bodo dogovarjali na različnih ravneh kolektivnega pogajanja. Upoštevati pa morajo zakonsko zapoved glede razmerja oz. hierarhije kolektivnih pogodb iz 5. člena ZKoIP.

¹¹ Kresal Šoltes K., Zakaj potrebujemo normativno analizo kolektivnih pogodb, Delavci in Delodajalci št. 2-3/2016, str. 390. Drugo poročilo MDDSZ in UMAR, str. 35, med drugim ugotavlja, da »pregled novo sklenjenih kolektivnih pogodb kaže, da so bile v praksi v veliki meri uporabljene širše zakonske možnosti za odstopanja od zakonskih določenih minimalnih standardov pri urejanju delovnih razmerij z drugačno ureditvijo v kolektivnih pogodbah.«

¹² ILO, Digest 2018, para. 1404-1412.

Iz drugega odstavka 5. člena ZKolP izhaja zakonsko dovolilo, da se socialni partnerji lahko dogovorijo o odstopu od enotnih minimalnih standardov, dogovorjenih v kolektivni pogodbi dejavnosti, na nižjih oz. ožjih ravneh kolektivnega pogajanja. Da bi bil tak odstop od enotnih minimalnih standardov na ožji ravni kolektivnega pogajanja zakonit, morajo pogodbene stranke s kolektivno pogodbo višje ravni določiti:

- dovolilo za odstop od minimalnih standardov
- pravice in delovne pogoje, za katere se dovoljuje odstop
- pogoje, pod katerimi se dovoljuje odstop.

Bistveno je, da je takšen *odmik dovoljen le pod pogojem, da so to možnost predvidele že pogodbene stranke na širši oz. višji ravni*. Takšna ureditev sledi načelom obligacijskega prava o avtonomiji pogodbenih strank in načelu, da sklenjena pogodba zavezuje, zato lahko le pogodbene stranke, ki so pogodbo sklenile, v sami pogodbi predvidijo možnost odstopa od minimalnih standardov in drugačnega, manj ugodnega urejanja pravic za delavca na nižji (podjetniški) ravni. Kakršnakoli drugačna ureditev možnosti odstopa od minimalnih standardov, ki bi obšla pogodbeno voljo samih strank kolektivne pogodbe oz. neodvisno od njihove volje dopuščala odstop od dogovorjenih minimalnih standardov (na primer na podlagi zakonske norme), bi lahko spodkopala položaj sindikalnih in delodajalskih organizacij, ki sklepajo kolektivne pogodbe širših oz. višjih ravni. Takšna negativna praksa je poznana iz zgoraj omenjenega grškega primera. Takšna zakonska ureditev kot je bila prakticirana v grškem primeru v času varčevalnih ukrepov za Slovenijo seveda ne pride v poštev.

Zakon določa, da morajo pogodbene stranke določiti razen samega dovolila tudi glede katerih pravic in delovnih pogojev dovolijo odstop ter pod katerimi pogoji.

4. ANALIZA KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI

Analiza 26-ih kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja¹³ je bila izvedena na podlagi 15-ih kazalcev (indikatorjev) po metodologiji *IDPF Gequal*.¹⁴ Za analizo vsebin, ki omogočajo odstop od enotnih minimalnih standardov s kolektivno pogodbo ožje ravni, je bilo določenih 5 kazalnikov, za analizo vsebin, ki pomenijo derogacijo minimalnih zakonskih standardov pa 10 kazalnikov.

4.1. Opis kazalnikov in rezultatov analize - možnost odstopanja od enotnih minimalnih standardov na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja

Tabela 1: Kazalniki – možnost odstopa od minimalnih standardov

kolektivna pogodba	Kaz (1) SPLOŠNO	Kaz (2) STRANKE	Kaz (3) ČAS	Kaz (4) VSEBINA	Kaz (5) RAZLOG	Indeks I(Dec)
1.KPTrg	0	-	-	-	-	-
2.KPKŽI	1	0*	1	0	1	50
3.KPGD	1	-1**	1	0	1	25
4.KP KD	0	-	-	-	-	-
5.KPGostT	0	-	-	-	-	-
6.KPKovMLiv	1	0***	1	0	1	50
7.KPPapir	1	0*	1	0	1	50
8.KPGraf	1	0*	1	0	1	50
9.KPDElektInd	0	-	-	-	-	-
10.KPČasZK	1	0*	1	1	1	75
11.KPKovInd	1	0***	1	0	1	50
12.KPZavar	0	-	-	-	-	-
13.KPNekovRud	1	0* / 0***	0	0	1	25
14.KPTekstOU	1	0*	1	1	1	75
15.KPLes	0	-	-	-	-	-

¹³ Vzorec obsega veljavne kolektivne pogodbe vseh dejavnosti zasebnega sektorja na dan 30. september 2018 na podlagi podatkov iz evidence kolektivnih pogodb, ki jo vodi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Pravno-informacijskega sistema RS. Dostopno na spletnih naslovih: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/ in <http://pisrs.si/Pis.web/>.

¹⁴ Kresal B., Kresal Šoltes K., Projekt Gequal, Norveški finančni mehanizem 2016. Dostopno: https://institut-delo.com/P/PDF/zaključno_raziskovalno_porocilo_ALL.pdf, str. 24-29.

16.KPCestPP	1	0	0	0	1	25
17.KPŽelP	0	-	-	-	-	-
18.KPPremog	0	-	-	-	-	-
19.KPElektG	1	1	0	0	1	50
20.KPGozd	1	-1****	1	0	1	25
21.KPObrtP	0	-	-	-	-	-
22.KPPOštKD	1	0***	0	0	1	25
23.KPBanč	1	0	1	0	1	50
24.KPDrobG	0	-	-	-	-	-
25.KPZasVar	0	-	-	-	-	-
26.KPNep	1	1	1	0	1	75

* Reprezentativni sindikat dejavnosti oz. na ravni države ni nujno podpisnik kolektivne pogodbe dejavnosti

** Odstop možen s strani sveta delavcev, podpisnike se zgolj obvesti

*** Reprezentativni sindikat pri delodajalcu ni nujno član podpisnika

**** Kjer ni sindikata, je odstop možen s splošnim aktom delodajalca

4.1.1. Kaz (1) – SPLOŠNO: splošna določba

Kolektivne pogodbe lahko določijo splošno določbo o možnosti odstopanja od enotnih minimalnih standardov, določenih s kolektivno pogodbo dejavnosti, lahko pa takšne splošne določbe ne vsebujejo. S tem kazalnikom smo preverjali, katere kolektivne pogodbe dejavnosti takšno splošno določbo vsebujejo in dopuščajo pogodbenim strankam na podjetniški ravni, da dogovarjajo pravice in delovne pogoje za delavce manj ugodno od pravic, dogovorjenih na ravni dejavnosti. Ta kazalnik ima vrednost 1 (če kolektivna pogodba vsebuje takšno splošno določbo) in vrednost 0 (če kolektivna pogodba ne vsebuje takšne splošne določbe). Analiza je ugotovila, da ima takšno splošno določbo 15 kolektivnih pogodb, medtem ko 11 kolektivnih pogodb takšne določbe nima.

V več kot polovici kolektivnih pogodb dejavnosti so pogodbene stranke torej možnost urejanja *in peius* dogovorile. V teh primerih je nadalje potrebno analizirati, pod kakšnimi pogoji in glede katerih pravic in delovnih pogojev je odstop dovoljen, kar kažejo kazalniki (2), (3), (4) in (5).

Takšne klavzule, na prvi pogled morda všečne delodajalcem, namreč lahko predstavljajo zanje veliko tveganje, da dogovorjeni standardni ne bodo upoštevat v dejavnosti, kar predstavlja zanje negotovost in nelojalno konkurenco znotraj dejavnosti, za delavce pa manjše delovnopravno varstvo in tveganja za socialni

dumping. Dogovarjanje splošnih klavzul brez dodatnih omejitev in varovalk odpira decentralizacijo brez pravil in koordinacije, kar ni ustrezno niti z vidika varstva delavcev, niti z vidika interesov sindikalnih in delodajalskih nacionalnih organizacij, niti z vidika posameznih delodajalcev.

4.1.2. Kaz (2) – STRANKE: pogodbene stranke

S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivne pogodbe, ki vsebujejo splošno določbo o možnosti odstopa od minimalnih standardov (teh je 15), predvidevajo pridobitev soglasja ali sopodpisa pogodbenih strank kolektivne pogodbe, od katere standardov se odstopa. Na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja namreč lahko nastopajo kot stranke na strani delavcev različni akterji, ki niso nujni člani sindikata podpisnika panožne kolektivne pogodbe (lahko so to različni reprezentativni ali nereprezentativni sindikati), pa tudi delodajalec ni nujno član delodajalskega združenja, ki je podpisnik panožne kolektivne pogodbe. Zato se zdi pomembno določiti kot pogoj pridobitev soglasja ali sopodpisa sindikata in delodajalskega združenja, ki sta podpisnika kolektivne pogodbe širše ravni. Sicer lahko poteka decentralizacija nekoordinirano in brez upoštevanja pogodbene volje strank na širši ravni, kar lahko vodi v slabljenje nacionalnih sindikalnih in delodajalskih organizacij.

Samo 2 kolektivni pogodbi (KPElektG in KPNepr) imata pri tem kazalniku vrednost 1, kar pomeni, da določata, da se odstop lahko dogovori le ob soglasju ali z dogovorom samih pogodbenih strank kolektivne pogodbe dejavnosti. Medtem ko vseh ostalih 13 kolektivnih pogodb tega ne določa. Med temi 13-timi kolektivnimi pogodbami, jih 11 določa kot pogodbeno stranko na strani delavcev bodisi reprezentativni sindikat (ki je lahko ali pa ni član podpisnika) bodisi soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti (ki tudi ni nujno sam podpisnik), zato imajo vrednost (0). Dve kolektivni pogodbi (KP za gozdarstvo in KP za gradbeništvo) imata vrednost kazalnika (-1), ker določata kot stranko, ki lahko odstopa od minimalnih standardov kar **svet delavcev ali delodajalca, ki lahko odstopa enostransko s splošnim aktom, kar se zdi še posebno sporno**, saj lahko tako določeni akterji resno spodkopljejo položaj sindikalnih organizacij na ravni dejavnosti ter zaviralno delujejo na ustanovitev in delovanje podjetniških sindikatov. Menim, da takšna praksa ni ustrezna in da je sporna z vidika zakonodaje in mednarodnega prava.

4.1.3. Kaz (3) – ČAS: časovna omejitev

S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivne pogodbe, ki vsebujejo splošno določbo o možnosti odstopanja od enotnih minimalnih standardov (takih je 15), vsebujejo časovno omejitev ali najdaljše trajanje, za katerega se dovoljuje odstopanje od minimalnih standardov. Takšnih kolektivnih pogodb, ki bodisi na splošno določajo, da je ta ukrep časovno omejen, bodisi določajo maksimalno trajanje (na primer 6 mesecev) je 11 (vrednost 1), medtem ko 4 kolektivne pogodbe sploh nimajo nobenih določb o časovni omejitvi odstopanja niti na splošno niti konkretno (vrednost 0). Slednje štejemo za neustrezno oz. sporno prakso.

Čeprav skoraj tri četrtine kolektivnih pogodb, ki vsebujejo splošno določbo o odstopanju od minimalnih standardov, sicer vsebuje določilo, da gre za začasen ukrep, pa večinoma ne določajo maksimalnega trajanja in to zadevo prepuščajo avtonomiji pogodbenih strank na podjetniški ravni. Z določanjem maksimalnega trajanja odstopanja v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, bi se povečala predvidljivost in koordiniranost decentralizacije, zato bi takšne časovne omejitve lahko zmanjšale negotovosti in prispevale k večji transparentnosti.

4.1.4. Kaz (4) – VSEBINA: vsebina odstopa

S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivna pogodba, ki dovoljuje odstopanje od minimalnih standardov, natančno opredeljuje glede katerih pravic in pogojev dela ter v kakšnem obsegu so dovoljena odstopanja (vrednost 1), ali pa kolektivna pogodba ne vsebuje nič od navedenega razen splošnega dovolila glede možnosti odstopanja (vrednost 0).

Analiza je ugotovila, da razen dveh kolektivnih pogodb (KPČasZK in KPTekstOU) nobena druga kolektivna pogodba ne določa, glede katerih pravic in pogojev dela so odstopanja dovoljena, kar pomeni, da je ta zadeva prepuščena avtonomiji pogodbenih strank na ravni podjetja, kar omogoča nesorazmerno veliko možnosti za derogacijo oz. decentralizacijo.

Odstop od enotnih minimalnih standardov se lahko nanaša le na tiste standarde, ki so dogovorjeni s kolektivno pogodbo, ne pa tudi na tiste, ki so določeni z zakonom (za derogacijo zakonskih pravic morajo imeti stranke posebno pooblastilo v zakonu). Podpisniki bi lahko taksativno našteali določbe oz. pravice,

glede katerih dovoljujejo odstopanja (podobno kot za zakonske pravice določa tretji odstavek 9. člena ZDR-1), prav tako bi lahko izrecno izključili posamezne določbe ali pravice, glede katerih ne dovoljujejo odstopanj, lahko bi določili spodnje vrednosti odstopanja in podobne vsebinske omejitve. Na tak način bi zagotovili večji nadzor in koordinacijo že vnaprej.

4.1.5. Kaz (5) – RAZLOG: razlogi za odstop

Podpisniki naj bi v skladu z ZKolP določili razloge oz. primere, v katerih je odstopanje dovoljeno. S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivna pogodba, ki omogoča odstopanje od enotnih minimalnih standardov, določa pogoje oz. utemeljene razloge, v katerih je odstopanje dovoljeno (vrednost 1), ali ne (vrednost 0). Vse kolektivne pogodbe določajo takšne pogoje oz. razloge, vendar zgolj pavšalno in zelo splošno, kar otežuje njihovo preverljivost v praksi.

4.1.6. Indeks decentralizacije – I(Dec)

Za kolektivne pogodbe, ki vsebujejo splošno določbo o možnosti odstopanja od minimalnih standardov, smo izračunali na podlagi kazalnikov (2), (3), (4) in (5) indeks decentralizacije, ki kaže, ali posamezna kolektivna pogodba vsebuje potrebna varovala oz. pogoje za koordiniran in nadzorovan proces decentralizacije ali pa zgolj predvideva možnost odstopanja od minimalnih standardov brez pravno definiranega sodelovanja pogodbenikov panožne ravni (2), brez natančne časovne omejitve trajanja odstopa (3), brez natančne določitve glede katerih pravic in delovnih pogojev so odstopanja dovoljena (4) ter brez določitve preverljivih pogojev oz. utemeljenih pogojev (5). Vrednost indeksa decentralizacije I(Dec) je od 0 – 100 in *višja kot je vrednost, več takšnih varoval kolektivna pogodba vsebuje in obratno.*

$$I(Dec)_{KP(m)} = \frac{\sum Kaz(n)_{KP(m)}}{\sum Kaz(n)_{max}} \times 100$$

Kaz (n) – izbrani kazalec, n = 2 - 5

KP(m) – izbrana kolektivna pogodba dejavnosti, m = 1-15 (število kolektivnih pogodb s splošno določbo o dovoljenem odstopu od minimalnih standardov)

Od kolektivnih pogodb dejavnosti, ki vsebujejo splošno določbo o odstopanju od enotnih minimalnih standardov, imajo 3 kolektivne pogodbe (KPČasZK, KPTekstOU in KPNepr) doseženo vrednost indeksa I(Dec) 75, kar je najvišje dosežena vrednost, 7 kolektivnih pogodb oz. slaba polovica vrednost I(Dec) 50 in 5 kolektivnih pogodb oz. ena tretjina vrednost I(Dec) 25. Povprečno dosežena vrednost indeksa I(Dec) je 46,6%.

Tabela 2: Porazdelitev KP glede na vrednost indeksa I(Dec)

I(Dec) / max. 100	0	25	50	75	100
število KP / skupaj 15	0	5	7	3	0

Precejšnje razlike so tudi med posameznimi kazalniki. Kot je razvidno iz tabele spodaj le dva kazalnika izkazujeta visoko vključenost vsebin, kar velja za določitev časovne omejitve ter določitev utemeljenih razlogov. Vendar je treba opozoriti, da v večini kolektivnih pogodb, ki sicer vsebujejo splošno določbo o časovni omejitvi odstopanja, ni določena konkretna najdaljša doba trajanja, zato je v teh primerih *avtonomija pogodbenih strank kljub omembi časovne omejitve še vedno praktično neomejena*. Prav tako je treba opozoriti, da sicer vse kolektivne pogodbe navajajo utemeljene razloge oz. pogoje, v katerih je odstopanje dovoljeno, vendar pa so ti *razlogi določeni zelo na splošno, tako da bodo v praksi težko preverljivi oz. bodo lahko izmuzljivi*. Razen dveh izjem, pa kolektivne pogodbe ne določajo konkretno (niti taksativno niti primeroma) glede *katerih* pravic in delovnih pogojev so dovoljena odstopanja niti ne določajo *spodnjih vrednosti prikrajšanja*, tako da se možnost odstopanja nanaša na celotni normativni del, kar se zdi preširoka avtonomija pogodbenih strank na podjetniški ravni.

Tabela 3: Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost po posameznih kazalnikih

Kazalnik	Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost (v > 0)
Kazalnik (1): vključitev splošne določbe o možnosti odstopa	57,7%
Kazalnik (2): soglasje ali sopodpis pogodbenih strank KPdej.	13,3%
Kazalnik (4): določitev pravic in delovnih pogojev/limitov	13,3%
Kazalnik (3): določitev časovne omejitve/maksimalnega trajanja	73,3%
Kazalnik (5): določitev pogojev/utemeljenih razlogov	100%

Dosežene vrednosti indeksa I(Dec) kažejo na sorazmerno slabo vključenost vsebin, ki bi natančneje opredelile oz. omejile obseg možnega izvajanja tega instituta v praksi, v samih kolektivnih pogodbah dejavnosti in posledično na **široko avtonomijo pogodbenih strank na podjetniški ravni**. Kar se zdi neustrezno, zlasti ker gre pri urejanju pravic *in peius* za izjemo in ne pravilo.

4.2. Derogacija zakonskih pravic s kolektivnimi pogodbami in peius

Tabela 4: Kazalniki – derogacija zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami (*in peius*)

kolektivna pogodba	k(1) 33čl	k(2) 54čl	k(3) 59čl	k(4) 94čl	k(5) 120	k(6) 132	k(7) 144	k(8) 158	k(9) 172	k(10) 222	Index (flex)
1.KPTrg	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	70
2.KPKŽI	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	60
3.KPGD	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	70
4.KP KD	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	40
5.KPGostT	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	70
6.KPKovMLiv	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	80
7.KPPapir	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	60
8.KP Graf	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	70
9.KPDElektInd	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
10.KPČasZK	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	20
11.KPKovInd	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	80
12.KPZavar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	10
13.KPNekovRu	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	60
14.KPTekstOU	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	70
15.KPLes	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	70
16.KPCestPP	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	50
17.KPŽelP	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	40
18.KPPremog	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	30
19.KPElektG	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	60
20.KPGozd	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	40
21.KPObrtP	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	60
22.KPPoštKD	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	50
23.KPBanč	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	60
24.KPDrobG	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	50
25.KPZasVar	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10
26.KPNepr	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	70

4.2.1. Opis rezultatov analize po posameznih kazalnikih

S kazalniki smo preverjali, ali kolektivne pogodbe urejajo za delavca manj ugodne pravice (*in peius*) v primerih, ko zakon to dovoljuje. Gre za 10 primerov zakonsko dovoljene derogacije iz tretjega odstavka 9. člena ZDR-1 in vsak od teh primerov ima svoj kazalnik. Na podlagi kazalnikov so izračunani indeksi I(Flex) in *višja kot je vrednost indeksa, več derogacijskih določb vsebuje kolektivna pogodba*.

Tabela 5: Delež kolektivnih pogodb po vrednosti indeksa I(Flex)

vrednost I(Flex)	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
število KP	0	2	1	1	3	3	6	7	2	0	1

Najvišji indeks I(Flex) z vrednostjo 100 je dosegla KP elektroindustrije, ki je izkoristila prav vse možnosti derogacije *in peius*, sledita pa ji KP kovinskih materialov in livarn ter KP kovinske industrije, ki sta dosegli vrednost I(Flex) 80, kar izkazuje, da sta izkoristili 8 od 10 primerov možne derogacije *in peius*. Še vedno sorazmerno visok indeks v vrednosti I(Flex) 70 – 60 ima 13 kolektivnih pogodb. Večina kolektivnih pogodb se torej nahaja v zgornjem delu lestvice indeksa I(Flex), kar kaže na pogosto vključevanje derogacijskih vsebin v kolektivne pogodbe.

Najnižjo vrednost indeksa I(Flex) dosejata KP zasebnega varovanja in KP zavarovalstva z I(Flex) 10, kar pomeni, da urejata le enega od derogacijskih primerov. KP zasebnega varovanja ureja manj ugodna referenčna obdobja za preračun neenakomernega delovnega časa in povprečne dnevne delovne obveznosti nočnega delavca (ta kolektivna pogodba je sicer po vsebini vitka kolektivna pogodba, saj razen navedenih delovnih pogojev ureja le še povračila stroškov v zvezi z delom in dodatke za posebne obremenitve). KP zavarovalstva ureja pripravništvo, kar niti ni tipičen primer regulacije *in peius*. Nizek indeks I(Flex) v vrednosti 20 ima KP časopisne, založniške in knjigotržne dejavnosti, ki razen pripravništva ureja še dodatne disciplinske sankcije, drugih po zakonu možnih derogacij pa ne, kar je z vidika varstva delavca ugodno.

Raziskava kaže, da imajo manj derogacijskih določb starejše kolektivne pogodbe, ki so bile sklenjene pred zadnjo reformo trga dela v letu 2013, precej več derogacijskih določb pa novejše kolektivne pogodbe. Eden od ciljev reforme trga dela je bil povečati vlogo kolektivnih pogodb pri dograjevanju sistema varne prožnosti. Raziskava potrjuje, da je bil ta cilj izpolnjen v delu, ki se nanaša na

povečevanje fleksibilnosti trga dela. Očitno je, da kolektivne pogodbe dejavnosti igrajo pomembno vlogo pri povečevanju fleksibilnosti zaposlovanja. Povedano ilustrira tudi primer KP grafične dejavnosti, ki je v zadnjih dveh letih najbolj povečala indeks I(Flex); po raziskavi iz leta 2016, ko je še veljala stara kolektivna pogodba, ki po reformi leta 2013 do tedaj še ni bila spremenjena, je imela I(Flex) v vrednosti 10, po sklenitvi nove kolektivne pogodbe konec leta 2017, pa že v vrednosti 70.

Raziskava kaže, da prav vse kolektivne pogodbe izkoriščajo možnost derogacije, resda v različnem obsegu, da pa so velike razlike tudi med posameznimi kazalniki oz. primeri, kar prikazuje spodnja tabela.

Tabela 6: Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost, po posameznih kazalnikih

Kazalnik	Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost ($v > 0$)
Kaz (3): 59. čl; agencijsko delo (višje kvote od zakonskih)	7,6%
Kaz (4): 94. čl; odpovedni roki	19%
Kaz (6): 132. čl; odpravnina ob upokojitvi	19%
Kaz (10): 222. čl; dodatek za delovno dobo	50%
Kaz (7): 144. čl; dodatni primeri za odrejanje nadurnega dela	61,5%
Kaz (8): 158. čl; časovne omejitve delovne obveznosti in počitkov	65,4%
Kaz (2): 54. čl; dodatni primeri za sklepanje pogodb za določen čas	73%
Kaz (9): 172. čl; določanje dodatnih disciplinskih sankcij	80,7%
Kaz (1): 33. čl; odreditev drugega dela	84,6%
Kaz (5): 120. čl; pripravišтво	96%

Samo dve kolektivni pogodbi določata *višje kvote dovoljenega agencijskega dela pri uporabniku*, medtem ko prav nobena kolektivna pogodba ne ureja za uporabnike strožje kvote od zakonsko določene.

Slaba petina kolektivnih pogodb določa za delavce *manj ugodne odpovedne roke* (bodisi daljši odpovedni rok za delavca, kadar pogodbo odpoveduje delavec bodisi krajše odpovedne roke za delodajalce, kadar odpovedujejo pogodbo delodajalci iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga). Slaba petina kolektivnih pogodb ureja za delavca manj ugodno tudi pravico od *odpravnine ob upokojitvi* (bodisi določajo nižjo višino bodisi določajo daljša obdobja predhodne zaposlitve).

Polovica kolektivnih pogodb določa za delavce manj ugodno od zakona *dodatek za delovno dobo* (prehod iz skupne delovne dobe na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu). Dobra polovica kolektivnih pogodb ureja za delavca manj ugodno od zakona tudi *nadurno delo* (določajo dodatne primere za veljavno odreditev nadurnega dela) ter časovne omejitve glede dolžine dnevne delovne obveznosti, dnevnega in tedenskega počitka ter *daljših referenčnih obdobj* pri nočnem in neenakomernem delovnem času.

Skoraj tri četrtine kolektivnih pogodb določa dodatne primere poleg zakonskih, v katerih je sklepanje pogodb *za določen čas* dovoljeno.

Velika večina kolektivnih pogodb določa *dodatne disciplinske sankcije* kot so denarne kazni in odvzem bonitet za delavca, poleg zakonsko določenega opomina (več kot štiri petine), več kot štiri petine jih drugače od zakona ureja *odreditev drugega dela*, praktično vse kolektivne pogodbe (razen KP zasebnega varovanja) pa določajo institut *pripravnštva*.

Splošna ugotovitev je, da so pogostejši primeri derogacije, ki po vsebini pomenijo večjo notranjo ali zunanjo fleksibilnost zaposlovanja (opravljanje drugega dela, sklepanje pogodb za določen čas, daljša referenčna obdobja pri razporejanju delovnega časa ipd.), manj pogosti pa primeri derogacije, ki neposredno učinkuje na nižje prejeme delavcev (nižje odpravnine ob upokojitvi, nižji dodatek za delovno dobo, krajši odpovedni roki). Podobne ugotovitve kaže tudi sorodna analiza iz leta 2016.¹⁵

5. ZAKLJUČNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Slovenska zakonodaja omogoča dve vrsti derogacije; omejeno odstopanje do zakonsko določenih minimalnih standardov s kolektivnimi pogodbami (tretji odstavek 9. člena ZDR-1) in možnost odstopanja od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivno pogodbo širše ravni, na ožjih ravneh kolektivnega pogajanja (drugi odstavek 5. člena ZKolP). Avtorica ocenjuje, da dodatne zakonske spremembe, ki bi še bolj širile možnost derogacije, niso potrebne, a hkrati opozarja, da lahko tudi praksa socialnih partnerjev pozitivno ali negativno vpliva na nadaljnji razvoj. Prispevek predstavlja glavne avtoričine ugotovitve iz raziskave Inštituta za delo iz leta 2018.

¹⁵ Kresal Šoltes, K., 2016, str. 383-384.

Omenjena raziskava je potrdila, da imajo kolektivne pogodbe pomembno vlogo pri povečevanju fleksibilnosti trga dela. Praktično vse kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja, ki so bile sklenjene ali prenovljene po reformi trga dela iz leta 2013, so izkoristile večino primerov, ko zakon dovoljuje derogacijo oz. urejanje pravic za delavce manj ugodno od zakona (in peius) *v smeri večje fleksibilnosti*.

Rezultati raziskave nadalje kažejo, da so socialni partnerji v dobri polovici kolektivnih pogodb dejavnosti dogovorili *splošno generalno določbo o možnosti odstopanja od minimalnih standardov s kolektivno pogodbo ožje ravni*, da pa ta ureditev pravno ni dovolj določena in bo po mnenju avtorice v praksi lahko sprožala številne resne probleme:

- **Nejasna je sama pravna narava sporazuma oz. dogovora**, s katerim naj bi se na podjetniški ravni dogovorile pravice in delovni pogoji za delavce manj ugodno od pravic, določenih v panožni kolektivni pogodbi; ZKoLP in ZDR-1 le za kolektivne pogodbe določata, da imajo neposredne normativne učinke na delovna razmerja, zato ostaja odprto vprašanje dometa učinkovanja takšnih sporazumov oz. dogovorov;
- **Neustrezne so stranke na podjetniški ravni**, ki lahko odstopajo od standardov panožne kolektivne pogodbe ob odsotnosti soglasja ali sopodpisa sindikalnih ali/ in delodajalskih združenj, ki so podpisniki panožnih kolektivnih pogodb, kar omogoča decentralizacijo brez koordiniranja in lahko tudi mimo volje podpisnikov, še toliko bolj, če odstopajo od minimalnih standardov sindikati in delodajalci, ki niso člani podpisnikov ali so celo člani konkurenčnih sindikalnih ali delodajalskih organizacij; določitev *sveta delavcev ali delodajalca, da enostransko odstopa od standardov s splošnim aktom, pa je še posebno sporna in slaba praksa socialnih partnerjev, sporna tudi z vidika zakonodaje in mednarodnega prava*;
- **Časovna omejitev odstopa ni definirana**, saj le redke izjeme določajo najdaljše možno obdobje npr. 6-ih mesecev, kar pomeni, da je ta vidik v celoti prepuščen avtonomiji strank na ravni podjetja, kar lahko zelo destabilizira pogajanja na ravni dejavnosti;
- **Pravice in delovni pogoji glede katerih se lahko odstopa niso definirani niti po vsebini niti po obsegu**, kar predstavlja zelo resen problem, ker omogoča odstop od praktično celotnega normativnega dela kolektivne pogodbe brez nadzora oz. koordinacije pogodbениh strank na ravni dejavnosti;

- **Pogoji in postopek niso definirani oz. ne dovolj**, splošen utemeljen razlog v smislu resnega ogrožanja poslovanja in ohranitve delovnih mest je preveč splošen in nepreverljiv, zato lahko omogoča preširoko uporabo v praksi.

Takšna tveganje bi socialni partnerji lahko preprečili z bolj natančno ureditvijo odstopa v kolektivnih pogodbah dejavnosti kot je sedaj. Predlagam premislek o naslednjih ukrepih:

- da se odstop od minimalnih standardov dogovori lahko le s podjetniško kolektivno pogodbo (in ne s pravno neopredeljenimi sporazumi in dogovori, sploh pa ne s splošnim aktom delodajalca),
- da je treba predhodno pridobiti soglasje sindikalne in delodajalske organizacije, ki je podpisnik kolektivne pogodbe dejavnosti,
- da se natančno določijo pravice in delovni pogoji, glede katerih je možen odstop (taksativno naštetih primeri)
- da se natančno določijo spodnje ravni pravic, izpod katerih odstop ni dovoljen
- da se natančno določi najdaljše možno časovno obdobje odstopanja od minimalnih standardov
- da se določijo natančni pogoji in razlogi, ki so finančno ali kadrovske preverljivi.

Ni se mogoče znebiti občutka, da so socialni partnerji na ravni dejavnosti možnost odstopanja od enotnih minimalnih standardov predvideli, vso odgovornost za implementacijo decentralizacije in derogacije v praksi pa so preložili na pogodbene partnerje na podjetniški ravni.

Splošna ocena avtorice je, da generalne klavzule o odstopanju od minimalnih standardov, ki so jih dogovorili socialni partnerji v panožnih kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja, ne sledijo zakonskim zahtevam in preširoko odpirajo možnosti za derogacijo na podjetniški ravni, kar lahko slabi položaj delodajalskih in sindikalnih organizacij na panožni in nacionalni ravni ter nekoordinirano decentralizira sistem kolektivnega pogajanja v praksi.

LITERATURA

- European Commission, Industrial relations in Europe 2014 (IRIE 2014), Industrial relations in Europe 2012 (IRIE 2012)
- Hayter Susan. 2011. Conclusion, v: The Role of Collective Bargaining in The Global Economy, Hayter Susan et al. ILO 2011, str. 305 – 316.
- ILO, Reports of the Committee on Freedom of Association: 365th Report, case 2820 (Greece), 371st Report, Case No. 2947
- ILO, Digest, 2018. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, *Sixth edition, (2018)*.
- Kresal B., Kresal Šoltes K., Skorupan M., Poje A., Štampfelj I., 2016. Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov, Končno raziskovalno poročilo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
- Kresal Šoltes K, 2011. Vsebina kolektivne pogodbe: pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev, GV Založba
- Kresal Šoltes K., 2013. Kršitev temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov, Delavci in delodajalci št. 1/2013
- Kresal Šoltes K., 2014. Pravna in vsebinska prenova kolektivnih pogodb, Delavci in delodajalci 2-3/2014, str. 287-304.
- Kresal Šoltes K., 2016. Zakaj potrebujemo normativno analizo kolektivnih pogodb, Delavci in Delodajalci št. 2-3/2016.
- *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in Urad RS za makroekonomske analize in razvoj*. Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela (maj 2015), str. 28-33, dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trga_dela_-maj_2015.pdf
- Novak M. et. al. Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, GV Založba, Ljubljana 2006.
- OECD: Job study (1994).
- OECD: Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes (2006),
- Steffen Lehdorff, Thomas Haipeter, 2011. Negotiating Employment Security: Innovations and Derogations, v: The Role of Collective Bargaining in The Global Economy, ILO 2011.
- Traxler Franz, Brandl Bernd, 2011. The economic impact of collective bargaining coverage, v: The role of collective bargaining in the global economy, ILO.
- Visser J., S. Hayter, R. Gammarano. ILO, 2017. Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?

Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements

Katarina Kresal Šoltes*

Summary

Slovenian legislation allows for two types of derogation; a limited derogation of the labour law minimum standards by sectoral collective agreements (article 9/3 of the Employment Relationships Act) and the possibility of derogation from the minimum standards agreed by the collective agreements at the lower levels of collective bargaining (article 5/2 of the Collective Agreements Act). The author estimates that additional legal changes are not necessary, but at the same time she points out that the practice of social partners can also have a positive or negative impact on further development. The author presents the main findings of the research carried out by the Institute for Labour Law at the Faculty of Law in 2018, which confirmed that collective agreements play an important role in an increased labour market flexibility. Following the reform of the labour market of 2013, virtually all the concluded or renewed collective agreements in the private sector have made use of the law which allows derogation of the workers' rights to be less favourable than the law (*in peius*) in terms of greater flexibility. The research further shows that in majority of sector collective agreements social partners have agreed upon the general clauses on the possibility of derogation from minimal standards in the respective collective agreements at a lower level. The author estimates that the legal status of this regulation is not sufficiently substantiated and in many cases even controversial which may in practice lead to serious problems. First, *the legal status of the agreement regulating the rights and working conditions* less favourable for workers than those agreed upon in sector collective agreement is unclear. Second, *the parties at the company level are inadequate*, since the majority of sector collective agreements does not provide for the consent of signatories; the intended contracting parties at the lower levels may also include trade unions and employers who are not members of the signatories or even the employer unilaterally or the Works Council which

* 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

is particularly critical. Third, *the time limit for derogation* is not defined; only exceptionally it is determined to the maximum period of six months. Forth, *the rights and working conditions which allow for the derogation are defined neither by the content nor by the extent* which constitutes a very serious problem since it allows for a derogation from virtually entire normative part of the collective agreement without any control or coordination of the contracting parties at the level of their respective sectors. Fifth, *the terms and the procedures are not at all – or only insufficiently – defined*; a generally reasonable cause in the sense of serious risk for business and preservation of jobs is too general and unverifiable and thus allows for a too broad use in practice. The assessment of the author is that the general clauses on the possibility of derogation from the minimal standards in the sectoral collective agreements are too broad and do not follow legal requirements of the Collective Agreements Act and thus can have a negative impact on further development.