

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

NATAŠA VEŽNAVER

KOPER, 2019

2019

MAGISTRSKA NALOGA

NATAŠA VEŽNAVER

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

VLOGA KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI PRI
SPODBUJANJU INOVATIVNOSTI V DELOVNEM
RAZMERJU

Nataša Vežnaver

Koper, 2019

Mentorica: izr. prof. dr. Elizabeta Zirnstein

POVZETEK

V magistrski nalogi se proučuje vloga kolektivnih pogodb dejavnosti pri spodbujanju inovativnosti v delovnem razmerju. Analiza 40 kolektivnih pogodb dejavnosti pokaže, da večina teh kolektivnih pogodb, to je 23, ne vsebuje določb o inoviranju v delovnem razmerju. Tiste kolektivne pogodbe dejavnosti, ki vsebujejo take določbe, pa bodisi zelo splošno določajo, da delavcu pripada nagrada za inovacijo v delovnem razmerju, bodisi napotujejo, da se nagrajevanje uredi na nižji ravni, to je v podjetniški kolektivni pogodbi ali internem aktu podjetja. V nalogi se ugotavlja, da je za spodbujanje inovativnosti v delovnem razmerju najprimerneje, da kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določi zgolj dolžnost delodajalca, da nagradi delavce za inovativnost, konkretnejša pravila pa je primerneje urediti na nižjih ravneh, najbolje v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v splošnem internem aktu podjetja.

Ključne besede: inovativnost, inovacija, delovno razmerje, kolektivna pogodba, nagrajevanje, spodbujanje, intelektualna lastnina.

SUMMARY

In the master's thesis, we study the role of collective agreements in the promotion of ingenuity in an employment relationship. The analysis of 40 collective labour agreements shows that the majority of them, that is 23 collective agreements, do not contain provisions regarding innovations in the employment relationship. However, the collective labour agreements which do contain such provisions either specify that the employee is entitled to an innovation award or refer to regulations at a lower level, such as an enterprise collective agreement or an internal act of the company. In the thesis, we determine that the most appropriate way to promote ingenuity in the employment relationship is the establishment of a general rule in the collective labour agreement regarding the employer's duty to reward employees for innovations. Nevertheless, more detailed rules should be ensured at lower levels, preferably in the collective labour agreement or in the general internal act of the company.

Keywords: ingenuity, innovation, employment relationship, collective labour agreement, remuneration, motivation, intellectual property.

UDK: 331.4:001.895(043.2)

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Opredeleitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča.....	2
1.2	Namen in cilji raziskave.....	3
1.3	Raziskovalna vprašanja.....	3
1.4	Metode raziskovanja za doseganje ciljev naloge	5
1.5	Omejitve in predpostavke raziskovanja	5
1.6	Struktura magistrske naloge.....	6
2	Inovativnost, njeni rezultati, spodbujanje in nagrajevanje v delovnem razmerju	7
2.1	Inovativnost in inovacija.....	7
2.2	Rezultati inovativnosti v delovnem razmerju	8
2.3	Spodbudno nagrajevanje	9
2.4	Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.....	10
3	Pravna ureditev spodbujanja inovativnosti v delovnem razmerju.....	12
3.1	Mednarodni pravni viri	12
	Konvencija MOD št. 154.....	12
3.2	Nacionalni pravni viri	13
3.2.1	Ustava Republike Slovenije.....	13
3.2.2	Zakon o izumih iz delovnega razmerja.....	13
3.2.3	Zakon o delovnih razmerjih.....	14
3.2.4	Zakon o kolektivnih pogodbah.....	15
3.2.5	Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja	16
4	Analiza kolektivnih pogodb dejavnosti na področju inoviranja.....	18
4.1	Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki ne urejajo inovativnosti v delovnem razmerju...	19
4.2	Poimenovanje nagrad v kolektivnih pogodbah dejavnosti	21
4.3	Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s kolektivno pogodbo delodajalca	22
4.4	Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s splošnim aktom delodajalca	24
4.5	Kolektivne pogodbe, ki napotujejo na pogodbeno urejanje inovativnosti med delodajalcem in delavcem.....	26
4.6	Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki določajo višino nagrade	26
4.6.1	Kolektivne pogodbe dejavnosti, po katerih delavcu pripada za inovacijo najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije	27
4.6.2	Kolektivna pogodba, po kateri delavcu pripada za inovacijo najmanj 5 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije	28
4.6.3	Kolektivne pogodbe, po katerih delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije.....	28
4.6.4	Kolektivna pogodba, po kateri delavcu pripada za inovacijo najmanj določen odstotek od dohodka, ustvarjenega z inovacijo	31
4.7	Druge kolektivne pogodbe dejavnosti.....	31
4.8	Sklepne ugotovitve analize kolektivnih pogodb dejavnosti.....	33

5 Pomembnost pravne ureditve inovativnosti s kolektivno pogodbo dejavnosti.....	41
5.1 Implementacija določb kolektivnih pogodb dejavnosti v izbranih podjetjih.....	41
5.1.1 Metodologija raziskave.....	41
5.1.2 Vzorec raziskave.....	42
5.1.3 Rezultati raziskave.....	42
5.1.4 Povzetek ugotovitev	44
5.2 Odgovori na raziskovalna vprašanja	44
6 Sklep.....	47
Literatura.....	49

PREGLEDNICE

Preglednica 1:	Kolektivne pogodbe dejavnosti in urejanje inovativnosti v delovnem razmerju	18
Preglednica 2:	Poimenovanje nagrad za inovacije v kolektivnih pogodbah.....	22
Preglednica 3:	Vrsta/višina nagrade za inovacije, določena v kolektivnih pogodbah.....	27
Preglednica 4:	Kolektivne pogodbe po sprejetju ZKolP in inovativnost v delovnem razmerju	37
Preglednica 5:	Kolektivne pogodbe po sprejetju ZDR-1 in inovativnost v delovnem razmerju	38

KRAJŠAVE

EU	Evropska unija
KP	Kolektivna pogodba
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
ZASP	Zakon o avtorski in sorodnih pravicah
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZIL	Zakon o industrijski lastnini
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZMPUPR	Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001
ZPILDR	Zakon o izumih iz delovnega razmerja
ZPILDR	Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja
ZVNSR	Zakon o varstvu novih sort rastlin
ZVTPPV	Zakon o varstvu topografije polprevodniških vezij

1 UVOD

Inovativnost je zelo pomembna za uspešnost in razvoj podjetja. Pomeni lahko konkurenčno prednost podjetja na trgu in pripomore k nadaljnjemu razvoju podjetja. Prihranki in koristi podjetij, ki jih prinesejo rezultati inovativnosti, se lahko merijo tudi v več milijonih evrov na letni ravni. Vir inovativnih idej pa so delavci, ki morajo biti za to ustrezno motivirani, med drugim tudi preko sistema nagrajevanja inovativnosti. Ta je lahko urejen s pravnimi pravili, bodisi na ravni zakona, podzakonskega akta, kolektivne pogodbe ali internega pravilnika podjetja (Zirnstein 2016).

V magistrski nalogi raziskujemo, kako pravna ureditev inoviranja v kolektivnih pogodbah dejavnosti vpliva na avtonomno pravno urejanje inovativnosti v podjetjih. S proučitvijo literature in raziskav ter z analizo zakonodaje in avtonomnih pravnih aktov (kolektivne pogodbe dejavnosti, interni splošni akti podjetij) skušamo odgovoriti na vprašanje, v katerih pravnih aktih, na kateri ravni in v kakšnem obsegu je najprimerneje urediti področje inoviranja v delovnem razmerju.

Tematika urejanja inovativnosti s kolektivnimi pogodbami dejavnosti v Republiki Sloveniji doslej še ni bila deležna ustrezne pozornosti strokovne javnosti. Leta 2012 je bila sicer opravljena obširnejša raziskava, v kateri je Zirnstein (2012) analizirala kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti v Sloveniji, ni pa obravnavala ureditve inovativnosti z internimi akti podjetij. S tega vidika bo ta magistrska naloga pomenila aktualizacijo in delno nadgradnjo omenjene raziskave. Od drugih slovenskih avtorjev so se Mežnar (2009), Repas (2007; 2008) in Skubic (2004) sicer ukvarjali s pravnimi vidiki inovativnosti v delovnem razmerju, vendar zgolj na ravni zakonodajnega urejanja.

Pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju se nanaša predvsem na to, komu pripadajo morebitne pravice intelektualne lastnine iz tako ustvarjenih inovacij in ali delavcem – inovatorjem pripada kakšna nagrada za inovacijo. Avtorji (Baker, Jensen in Murphy 1988; Farson in Keyes 2002; Manso 2006; Repas 2007) vidijo smisel nagrajevanja inovativnosti predvsem v luči spodbujanja inovacij – zaradi obljube nagrade naj bi bili delavci bolj motivirani za ustvarjanje inovacij. Pri tem ni vseeno, ali je delavcu obljubljen denarna ali nedenarna nagrada; o samem pojmu nagrade so veliko pisali predvsem Herzberg (2003), Amabile (1997), Nelson (2005), Zupan (2009), Baer (2012), Kralj (2013) in Al-Mahdawi (2016). Poleg nagrade pa so za ustvarjanje ustreznih pogojev za inovativnost v delovnem razmerju pomembni tudi ustrezna klima, organizacijska kultura, opolnomočenje delavcev ipd. (Fatur in Likar 2009).

V nalogi torej ugotavljamo in raziskujemo, kako in v kakšni meri kolektivne pogodbe dejavnosti v Sloveniji urejajo inoviranje, ali in kako se to odraža v internih aktih podjetij ter kakšna ureditev bi bila najprimernejša z vidika ustreznega spodbujanja inovativnosti v delovnem razmerju.

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča

Na področju inovativnosti v delovnem razmerju je slovenski zakonodajalec na zakonski ravni uredil le spodbujanje inovacij – izumov, ki so za gospodarstvo najpomembnejši. To je storil v Zakonu o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR, Uradni list RS, št. 139/06), ki za delavce – izumitelje predpisuje obvezne denarne nagrade. ZPILDR za izračun nagrade napotuje na Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 139/06, 65/07). Pred tem zakonom, torej pred letom 2006, je bilo z zakonom, natančneje z Zakonom o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (ZPILDR, Uradni list RS, št. 45/95, 96/02), predpisano obvezno nagrajevanje za vse inovacije v delovnem razmerju, poleg izumov tudi za modele in tehnične ter netehnične izboljšave (Zirnstein 2016).

Poleg ZPILDR so za našo raziskavo relevantni še nekateri drugi zakoni. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP, Uradni list RS, št. 21/95, 9/01, 43/04, 17/06, 44/06, 114/06, 139/06, 16/07, 68/08, 110/13, 56/15, 63/16) ureja področje inoviranja na področju novega videza izdelkov. Zakon o varstvu novih sort rastlin (ZVNSR, Uradni list RS, št. 86/98, 52/02, 61/06) in Zakon o varstvu topografije polprevodniških vezij (ZVTPPV, Uradni list RS, št. 21/95, 96/02, 7/03, 60/06, 81/06) pa ne predvidevata posebne nagrade za inovacijo (nove sorte rastlin, nove topografije polprevodnika), kar sicer ne pomeni, da se nagrajevanja ne da urediti na avtonomni ravni. Tudi za nagrajevanje ostalih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju (poleg izumov, novih sort rastlin in topografij polprevodnikov) se je treba dogovoriti na nižjih ravneh delovnopravnega področja oziroma je to prepuščeno avtonomnemu urejanju. Glede na to, da zakonodajalec za druge pravice intelektualne lastnine (razen izumov) ni predvidel nacionalnih predpisov, ki bi spodbujali njihovo ustvarjanje (nastajanje) preko sistema nagrad ali preko imetništva pravic intelektualne lastnine iz teh inovacij, nas v nalogi zanima, kaj bi bilo, s ciljem spodbujanja inovativnosti v delovnem razmerju, smiselno dodatno urediti na zakonodajni ravni. Prav tako nas bodo zanimale prednosti in slabosti take ureditve.

Naslednja raven urejanja inovativnosti v delovnem razmerju je ureditev s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti je pravni akt, ki ga prostovoljno sklenejo združenja delodajalcev s sindikati (Kresal Šoltes 2011). Osnova za sklepanje kolektivnih pogodb dejavnosti v Republiki Sloveniji je Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/06, 46/08), ki v 3. členu med drugim določa, da se s kolektivno pogodbo urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo in drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu. Kolektivna pogodba je rezultat pogajanj, v njej pa se podrobneje določijo pravice in obveznosti, ki so načeloma ugodnejše od zakona, torej Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 22/13, 78/13 – popr.)

in drugih zakonov (Kresal Šoltes 2008). S tega vidika je kolektivna pogodba v delovnem razmerju na splošno zelo pomembna, saj delavcem praviloma prinaša več pravic kot zakon. Pomembna je tudi za inoviranje v delovnem razmerju, predvsem zato, ker je zakonodajalec posebno ureditev spodbujanja inovacij v delovnem razmerju predvidel samo za izume, za ostale inovacije pa ne, kar pomeni, da je to prepustil v avtonomno urejanje. Če nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju ni urejeno s kolektivno pogodbo, se postavlja vprašanje, ali je to ustrezno. Po drugi strani je tudi ureditev nagrajevanja inovativnosti v kolektivnih pogodbah problematična, kadar delodajalcu onemogoča, da nagrajevanje prilagodi svojim specifikam. Kadar pa nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju ni urejeno ne v zakonodaji ne v kolektivni pogodbi, je v praksi najpogostejša posledica to, da delavci za svojo inovativnost sploh niso nagrajeni.

Postavlja se torej vprašanje, ali se sploh da urediti to področje s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti in če da, kako. Prav tako je vprašanje, ali je možno in kako to področje urediti v internih aktih podjetja. Izhajajoč iz tega v nalogi raziskujemo, kako in v kakšni meri kolektivne pogodbe dejavnosti v Sloveniji urejajo inoviranje, ali in kako se to odraža v internih aktih podjetij ter kakšna ureditev bi bila najprimernejša z vidika ustreznega spodbujanja inovativnosti v delovnem razmerju.

1.2 Namen in cilji raziskave

Namen magistrske naloge je proučiti vlogo kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti pri urejanju inovativnosti v delovnem razmerju. Zanima nas predvsem, ali kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti vsebujejo določbe o nagrajevanju inoviranja v delovnem razmerju in kakšna je vsebina teh določb. Zanima nas tudi, kako je najprimerneje urejati inovativnost v delovnem razmerju: z zakonom, s kolektivno pogodbo (na ravni dejavnosti ali na ravni podjetja) ali kako drugače.

Namen raziskave skušamo doseči z naslednjimi cilji:

- analiza strokovne literature in zakonodaje na področju inoviranja v delovnem razmerju,
- analiza kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti glede ureditve inoviranja v delovnem razmerju,
- raziskava stališč podjetij glede pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju (tako s pogodbami kakor tudi z internimi akti podjetja),
- sinteza spoznanj in oblikovanje priporočil.

1.3 Raziskovalna vprašanja

Osrednji raziskovalni problem oziroma vprašanje raziskave je, kako pravna ureditev inoviranja v kolektivnih pogodbah dejavnosti vpliva na avtonomno pravno urejanje inovativnosti v podjetjih. Zanima nas tudi, kako pravno urediti področje inoviranja v

delovnem razmerju in ali je to primerneje urediti s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti ali z internimi akti podjetij.

V ta namen najprej identificiramo, nato pa tudi analiziramo literaturo in pravne vire na področju inoviranja v delovnem razmerju, s poudarkom na ZDR-1 in ZKoliP v povezavi s pravom intelektualne lastnine. Pri tem iščemo odgovore na naslednja raziskovalna vprašanja:

Kako je vloga kolektivne pogodbe dejavnosti pri nagrajevanju inovativnosti v delovnem razmerju opredeljena v teoriji?

Kot smo pojasnili zgoraj, se s kolektivno pogodbo dejavnosti praviloma urejajo pravice delavcev, ki so ugodnejše od zakona. Pri tem gre v praksi predvsem za vprašanja delovnega časa, plačila za delo, dolžine dopusta ipd. Urejanje dodatnih pravic delavcev (nad zakonskim minimumom) s kolektivnimi pogodbami ni obvezno, zato ni nujno, da kolektivne pogodbe sploh karkoli urejajo na področju nagrajevanja inovativnosti v delovnem razmerju. Postavlja se torej vprašanje, ali to področje sploh urediti s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti. Odgovor na to vprašanje bomo najprej skušali poiskati z analizo teorije.

Po odgovoru na prvo vprašanje, ki ga dobimo z analizo strokovne in znanstvene literature, analiziramo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Pri tem izhajamo iz predpostavke, da ima nagrajevanje delavcev za njihove inovacije spodbuden učinek na inovativnost v delovnem razmerju. Pri analizi kolektivnih pogodb nas zanima, kako je inovativnost v delovnem razmerju urejena v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Drugo raziskovalno vprašanje je torej naslednje:

Kako je nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju urejeno v kolektivnih pogodbah dejavnosti?

Pri analizi kolektivnih pogodb nas poleg vsebine, ki se nanaša na inovativnost, zanima tudi, kakšno vlogo imajo pri spodbujanju inoviranja v delovnem razmerju. Zanima nas torej, kako pomembna je pravna ureditev pravic in obveznosti s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma kako ta vpliva na urejanje inovativnosti v internih aktih podjetij. Iz teorije (Zirnstein 2012) namreč izhaja, da kolektivne pogodbe v določenih primerih izrecno prepuščajo nagrajevanje inovativnosti v urejanje z internimi akti podjetij. V zvezi s tem se tretje raziskovalno vprašanje glasi:

Kako pravna ureditev v kolektivni pogodbi dejavnosti vpliva na pravno ureditev inovativnosti v delovnem razmerju v podjetjih?

S sintezo rezultatov analize teorije in zakonodaje ter odgovorov na raziskovalna vprašanja bomo ugotovili, kakšna avtonomna ureditev inoviranja v delovnem razmerju je najprimernejša.

1.4 Metode raziskovanja za doseganje ciljev naloge

V prvem, teoretičnem delu naloge z analizo znanstvene in strokovne literature proučujemo obravnavano področje. Pri tem analiziramo in primerjamo stališča tako domačih kakor tudi tujih avtorjev. Nato dajemo poudarek analizi zakonodaje in kolektivnih pogodb dejavnosti na obravnavanem področju. Proučujemo, kako omenjeni pravni akti urejajo spodbujanje inovativnosti v delovnem razmerju preko sistemov nagrajevanja inovatorjev ali preko sistema imetništva pravic intelektualne lastnine iz teh inovacij. Tako zakonodaja kot kolektivne pogodbe so prosto dostopne na spletu.

Analizo kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti nadgrajujemo z analizo dejanske implementacije (uresničitve) tistih določb kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, ki podjetjem predpisujejo nagrajevanje inovativnosti s pravnimi akti na nižjih ravneh (npr. v splošnem pravnem aktu podjetja). Vzorec podjetij, pri katerih smo analizirali relevantno interno ureditev (praviloma interni pravilnik podjetja), smo oblikovali po opravljeni analizi kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti. Za raziskavo v podjetjih smo uporabili metodo vprašalnika. Na izbrana podjetja smo naslovili prošnjo, da izpolnijo vprašalnik, s katerim smo ugotavljali način urejanja inovativnosti v delovnem razmerju na ravni podjetij. Vprašalnik smo oblikovali po opravljeni analizi kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti in po opravljeni analizi nekaterih pravilnikov o inovativnosti, ki so javno dostopni na spletu. Vprašalnik je vseboval vprašanja odprtega tipa, izpolnjevali pa so ga vodje razvojnih oddelkov ali vodje kadrovske oddelkov v podjetjih in drugih organizacijah.

Od raziskovalnih metod smo pri izdelavi magistrske naloge uporabili predvsem metodo deskripcije z analizo dokumentov in literature. Uporabili smo tudi metodo kompilacije, s katero smo povzeli spoznanja in stališča drugih avtorjev; metodo komparacije za primerjavo stališč različnih avtorjev in za primerjavo pravnih določb v zakonodaji in kolektivnih pogodbah; metodo sinteze za povezovanje ugotovitev v novo celoto, pa tudi metodo indukcije in dedukcije.

1.5 Omejitve in predpostavke raziskovanja

Pri raziskavi se omejujemo samo na pravno ureditev inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji in samo na kolektivne pogodbe dejavnosti. Širša analiza (npr. kolektivnih pogodb na ravni poklica, na ravni podjetja ipd.) bi presegla meje naše raziskave.

V raziskavi izhajamo iz predpostavke, da ima nagrajevanje delavcev za njihove inovacije spodbuden učinek na inovativnost v delovnem razmerju.

Pri raziskavi internih pravnih aktov podjetij se omejujemo na podjetja v zgozlj nekaterih dejavnostih, v katere lahko zajamemo določeno število velikih in srednjih podjetij.

V raziskavi predpostavljamo tudi, da velika in srednja podjetja v gospodarskih dejavnostih urejajo vprašanje spodbujanja inovativnosti z nekim internim pravnim aktom, majhna in mikro podjetja pa ne. Ta si zaradi majhnosti lahko privoščijo individualni pristop pri nagrajevanju svojih inovatorjev.

1.6 Struktura magistrske naloge

Magistrska naloga je razdeljena na šest vsebinskih sklopov. V uvodnem delu je opredeljen problem raziskave, postavljena so teoretična izhodišča, določeni so namen in cilji raziskave ter opisane uporabljene metode, omejitve in predpostavke. V drugem poglavju so opredeljeni temeljni pojmi obravnavanega področja, ki jih smo jih skušali vsebinsko povezati s pravnimi viri. V tretjem poglavju sledi analiza zakonodaje in drugih pravnih virov na proučevanem področju. Ugotavljali smo prednosti in slabosti pravne ureditve spodbujanja inovativnosti v delovnem razmerju. Četrto poglavje je namenjeno empirični raziskavi, v kateri smo opravili obsežno analizo kolektivnih pogodb dejavnosti. To smo nadgradili z analizo dejanske implementacije (uresnitve) tistih določb kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, ki podjetjem predpisujejo nagrajevanje inovativnosti s pravnimi akti na nižjih ravneh (npr. v splošnem pravnem aktu podjetja) v petem poglavju, katero je namenjeno tudi odgovorom na raziskovalna vprašanja, oblikovali smo tudi priporočila in analizirali možnosti za morebitne nadaljnje raziskave. V sklepnem delu strnjeno podajamo glavne ugotovitve.

2 INOVATIVNOST, NJENI REZULTATI, SPODBUJANJE IN NAGRAJEVANJE V DELOVNEM RAZMERJU

V tem poglavju so opredeljeni temeljni pojmi, ki so izhodiščni za lažje razumevanje obravnavane problematike. Izpostavljamo in povezujemo pojme, kot so inovativnost in inovacija, rezultati inovativnosti, delovno razmerje, kolektivna pogodba, spodbujanje in nagrajevanje inovativnosti, pravice intelektualne lastnine.

2.1 Inovativnost in inovacija

V strokovni literaturi najdemo veliko različnih definicij inovativnosti in inovacij številnih avtorjev, ki niso povsem enotne. Po Schumpetru (1934, po Dosi in Nelson 2010) inovativnost pomeni izvirni razvoj nekega novega izdelka ali proizvodnega procesa in nastane kot rezultat eksperimentiranja z novimi kombinacijami obstoječih virov. Drucker (1985) razume inovativnost kot specifično orodje podjetnikov oziroma sredstvo, s katerim izkoriščajo spremembo kot poslovno priložnost. West in Farr (1990) definirata inovativnost kot zavestno uvedbo in uporabo postopkov ali izdelkov znotraj neke vloge, skupine ali organizacije, ki so za enoto uporabe novi in namenjeni za bistveno povečanje koristi posameznika, skupine, podjetja ali družbe kot celote. Grandstand (1999) razume inovativnost kot pojav, za katerega je tipična sprememba predmetov, postopkov ali idej, njen temelj pa je ustvarjalnost kot plod človekovega intelekta. Menguc in Auh (2006) razumeta inovativnost kot nagnjenost organizacije k inovativnemu vedenju in kot sredstvo za doseg inovacije, ki je rezultat tega vedenja (Zirnstein 2016).

Inovativnost je tesno povezana z inovacijo, ki je njen rezultat. Inovacija je tradicionalno opredeljena kot uvajanje novosti v proces (procesna inovacija) ali uvajanje novega proizvoda (proizvodna inovacija) (European Commission 2010). Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj v svojem priročniku za zbiranje in interpretiranje inovacijskih podatkov (OECD in EUROSTAT 2005) v širšem smislu definira inovacije kot implementacijo novih ali znatno izboljšanih proizvodov ali procesov, trženjskih metod ali novih organizacijskih metod v poslovni praksi, organizaciji ali v zunanjih odnosih. Vključuje vse dejavnike, ki so potrebni za izboljšanje procesa ali proizvoda in njegovo uspešno uveljavitev na trgu. V raziskavi Spremljanje inovativnosti slovenskih podjetij (Bešter in Murovec 2010) je inovacija opredeljena kot vsaka dokazana koristna novost (tehnično-tehnološka, upravljavsko-organizacijska, trženjska itd.) – invencija, ki doživi komercializacijo.

Inovacije se med seboj bistveno razlikujejo glede na velikost učinkov, ki jih povzročijo. Radikalne inovacije, kamor uvrščamo npr. iznajdbo parnega stroja ali elektrike, lahko povzročijo celo spremembo temeljnega načina družbene proizvodnje (tehnološko revolucijo). Inovacije razvrščamo tudi na poklicne in nepoklicne, inovacije znotraj in zunaj firme, avtonomne in sistemske itd. (Kavčič 2014).

V strokovni literaturi se od leta 2007 pojavlja tudi oznaka mehka inovacija v smislu inovacije v blagu in storitvah, ki vpliva predvsem na njihovo estetsko in intelektualno privlačnost, manj pa na njihovo funkcionalnost (Stoneman 2010), zato se te inovacije označujejo tudi kot t. i. estetske inovacije (npr. nova linija pohištva, vozila, arhitektsko delo pri razvoju nove oblike gradnje, nova modna kolekcija) (Kavčič 2014).

Inovacije so rezultat inovacijske dejavnosti. Inovirati pomeni uvesti nekaj novega – novo idejo, metodo ali napravo. Inovacijo sestavljata dva prekrivajoča se procesa: imeti nove ideje in njihovo izvajanje (Adair 2009). Inovacijo lahko definiramo kot zajemanje in udejanjenje načrtovanja novosti in izboljšav izdelkov, storitev in procesov v širšem smislu novih, boljših zmožnosti organizacije za uspešnejše poslovanje in konkurenčnost na trgu (Rašič in Markič 2008). Inovacije danes nastajajo predvsem v podjetjih in ne v majhnih, zasebnih kabinetih inovatorjev, saj so običajno povezane z velikimi stroški. Da bi ustvarili inovacijo, so potrebni materialna sredstva, čas, ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih (Zirnstein 2016). Torej je inovativnost povezana z aktivnostjo tako delodajalca kot zaposlenega.

Povzamemo lahko, da je inovativnost proces, inovacija pa rezultat, ki nastane skozi ta proces in pomeni neko koristno novost oziroma spremembo, ki prinaša pozitiven učinek pri poslovanju podjetja.

2.2 Rezultati inovativnosti v delovnem razmerju

Pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju se nanaša predvsem na to, komu pripadajo morebitne pravice intelektualne lastnine iz tako ustvarjenih inovacij in ali delavcem – inovatorjem pripada kakšna nagrada za inovacijo.

Po Pretnarju (2002) izhaja intelektualna lastnina iz intelekta, to je iz človeka. Intelektualna lastnina se torej nanaša na vrsto lastnine, ki izvira iz človekovega intelekta oziroma razuma in je kot takšna neopredmetena, kadar pa je opredmetena, jo lahko imetnik pravice komercialno izkorišča. Intelektualna lastnina se deli na avtorsko pravico in sorodne pravice, industrijsko lastnino ter na ostale pravice.

V delovnem razmerju lahko nastanejo različni rezultati inovativnosti, kot so izum, nov videz izdelka, avtorska dela, topografija polprevodniških vezij ali nova sorta rastlin. Te je možno zaščititi s pravicami intelektualne lastnine, npr. izum s patentom, nov videz izdelka z modelom itd. V delovnem razmerju pa nastanejo tudi drugi rezultati inovativnosti, ki se jih ne da zakonsko zaščititi. Take različne vrste izboljšav (tehnične in netehnične), koristne ideje in predlogi ne morejo biti zaščiteni s pravicami industrijske lastnine, ker za to ne izpolnjujejo zakonskih pogojev. Ne glede na to pa lahko prinašajo velike koristi oziroma dobiček ali prihranek (npr. časa in energije, manjše onesnaženje, manj delovnih nesreč oziroma boljšo varnost pri delu). Izhajajoč iz tega je za podjetja zelo pomembno, da se zavedajo potenciala

teh inovacij in da jih skušajo spodbujati. To spodbujanje je lahko predmet različnih politik in pristopov na ravni podjetij, lahko pa je tudi sistemsko urejeno v pravnih aktih: v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, kolektivnih pogodbah na podjetniški ravni, v internih splošnih aktih podjetij (običajno so to pravilniki ali navodila) in v individualnih pogodbah med delavcem in delodajalcem (Zirnstein 2016).

2.3 Spodbudno nagrajevanje

Inovativnost v delovnem razmerju se lahko spodbuja na dva načina. Prvi je dodelitev imetništva pravic intelektualne lastnine, drugi način pa je nagrajevanje delavcev – inovatorjev.

Nagrajevanje delavcev avtorji opredeljujejo različno. V teoriji ni idealne definicije nagrajevanja, prav tako ni idealnega nagrajevanja v praksi. Gotovo pa je, da mora podjetje izbrati tak način nagrajevanja, ki bo čim spodbudnejši (Zupan 2001). S sistemom nagrajevanja podjetje opredeli, kako bo zaposlene spodbujalo k zelenemu načinu dela, in določa naravo odnosov med delavci in delodajalci. Če je sistem nagrajevanja učinkovito zasnovan, ne določa le načina razdeljevanja denarja med zaposlene, ampak odraža posameznikov prispevek in gradi privrženost podjetju (Zupan 2001).

Avtorji (Baker, Jensen in Murphy 1988; Farson in Keyes 2002; Manso 2006; Repas 2007) vidijo smisel nagrajevanja inovativnosti predvsem v luči spodbujanja inovacij – zaradi obljube nagrade naj bi bili delavci bolj motivirani za ustvarjanje inovacij. Pri tem ni vseeno, ali je delavcu obljubljen denarna ali nedenarna nagrada; o samem pojmu nagrade so veliko pisali predvsem Herzberg (2003), Amabile (1997), Nelson (2005) in Zupan (2009). Baer (2012) pravi, da je težje vzpostaviti zvezo med ustvarjalnostjo idej in izvedbo kot zvezo med količino idej in izvedbo. Če zaposleni niso ustrezno motivirani, da uresničijo svoje ideje, bo njihova ustvarjalnost upadla. Tudi Kralj (2013) v svoji raziskavi ugotavlja, da denarne nagrade (zunanja motivacija) ne vplivajo bistveno na sproščanje ustvarjalnosti zaposlenih. Veliko boljši motivacijski dejavnik so ostale nagrade, ki pripomorejo k boljši organizacijski klimi, osebnemu zadovoljstvu ali osebni oziroma karierni rasti. Zanimiva je tudi študija, ki je pokazala, da je smotrna dodatna razvrstitev denarnih in nedenarnih nagrad. Nedenarne so lahko lastne (npr. zadovoljstvo ob opravljenem izzivu) ali zunanje, kot so dodatna izobraževanja, razvojne priložnosti, dodelitev statusnih simbolov, dodatni dnevi dopusta, fleksibilnejši urniki, večja avtonomnost delavca. Denarne nagrade so vedno zgolj zunanje, npr. bonus, denarna nagrada, povišanje plače (Al-Mahdawi 2016). Poleg nagrade so za ustvarjanje ustreznih pogojev za inovativnost v delovnem razmerju pomembni tudi ustrezna klima, organizacijska kultura, opolnomočenje delavcev ipd. (Fatur in Likar 2009).

Poudariti želimo, da idealnega nagrajevanja ni niti v teoriji, še manj v praksi. Sistem nagrajevanja inovativnosti mora biti prilagojen vsaki organizaciji tako, da je nagrajevanje

pravično in spodbudno tako za delavca kakor tudi za delodajalca. Prav tako naj bodo pravila nagrajevanja jasna in vsem vnaprej znana (Zirnstein 2012). Ta pravila so lahko predmet zakonodajnega urejanja ali avtonomnega urejanja. V zvezi s tem Zirnstein (2016) ugotavlja, da na področju spodbujanja inovativnosti v delovnem razmerju zakonodajalec ni predpisal niti različnih vrst nagrad niti načina njihovega podeljevanja. Menimo, da bi to vrzel lahko zapolnile kolektivne pogodbe dejavnosti, kasneje pa na nižji ravni tudi podjetniške kolektivne pogodbe ali drugi akti na ravni delodajalca.

2.4 Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti

Kolektivna pogodba je v slovenski pravni ureditvi opredeljena kot pisni sporazum, sklenjen kot rezultat kolektivnega pogajanja med sindikatom in delodajalcem oziroma združenjem delodajalcev o pogojih dela (Kresal Šoltes 2008). V njej se podrobneje določijo pravice in obveznosti, ki so načeloma ugodnejše od zakona, torej Zakona o delovnih razmerjih in drugih zakonov (9. člen ZDR-1).

Kolektivne pogodbe dejavnosti sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (2. člen ZKoliP). Kolektivna pogodba mora biti sklenjena v pisni obliki (8. člen ZKoliP). Kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, se vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za delo (25. člen ZKoliP).

Osnova za sklepanje kolektivnih pogodb dejavnosti v Republiki Sloveniji je ZKoliP, ki v 3. členu med drugim določa, da se s kolektivno pogodbo urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo in drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Kolektivne pogodbe so torej za delavce zelo pomembne, saj jim praviloma prinašajo več pravic kot zakon. Za inoviranje v delovnem razmerju pa so pomembne predvsem zato, ker zakonodajalec nagrajevanja inovatorjev ne ureja več na zakonski ravni oziroma je to predvideno samo za izume. Pred letom 2006 je bilo z zakonom urejeno tudi nagrajevanje drugih inovacij, ne samo izumov, kot to velja danes. Zakonodajalec je z novelo ZPILDR leta 2006 to prepustil delodajalcem v samostojno urejanje. Če nagrajevanje inovativnosti ni urejeno s kolektivno pogodbo, delodajalec tega ni primoran urediti v internem aktu podjetja, kar posledično pomeni, da zaposleni nimajo pravice do nagrade. Po drugi strani pa mora biti ureditev v kolektivni pogodbi napisana tako, da dopušča delodajalcem, da lahko uredijo posamezno področje v internih aktih po svojih specifikah, seveda v skladu z zakoni, kolektivno pogodbo in drugimi predpisi.

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti so torej pomembne, ker gre za avtonomni pravni vir delovnega prava. S kolektivno pogodbo lahko pogodbene stranke določijo pravice in obveznosti, ki si jih popolnoma prilagodijo glede na specifične delovnega okolja, zato pripisujemo kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti velik pomen. Predvsem gre za to, da lahko kolektivna pogodba na ravni dejavnosti določa boljše pogoje kot zakon in tudi na ta način prispeva k boljši delovni klimi, nenazadnje pa tudi h krepitvi pripadnosti dejavnosti oziroma stroki (Kresal Šoltes 2011).

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti niso podzakonski akt, zato je zanimivo razmerje med kolektivno pogodbo in zakonom. V zvezi s tem je treba najprej ugotoviti, da socialni partnerji ne potrebujejo zakonskega pooblastila za urejanje določenega področja s kolektivno pogodbo, saj ga imajo že po 76. členu Ustave Republike Slovenije (Ustava RS, Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16). Seveda pa mora biti kolektivna pogodba usklajena z zakonom. Kresal Šoltes (2011) to imenuje posebno razmerje med zakonom in kolektivno pogodbo, kar pojasnjuje s tem, da si na delovnopravnem področju zakonodajalec in socialni partnerji delijo regulatorne pristojnosti.

ZDR-1 ne določa obvezne sklenitve kolektivne pogodbe dejavnosti. To potrjujejo že zgoraj zapisane ugotovitve o prostovoljni sklenitvi kolektivne pogodbe dejavnosti. Katere vsebine bosta pogodbeni partnerja uredila v kolektivni pogodbi, določita oba partnerja v okviru pogajanj glede na specifično dejavnosti. Pri tem je pomembno, da so področja oziroma določbe dovolj splošne, da jih lahko podjetja in predstavniki delavcev kasneje uredijo še konkretnije na nižjih ravneh.

Kolektivne pogodbe dejavnosti imajo obligacijski in normativni del. Namen obligacijskega dela je ureditev vzajemnih pravic in obveznosti strank, ki sta sklenili kolektivno pogodbo. Ta del kolektivne pogodbe ima naravo tipične pogodbe obligacijskega prava in učinkuje inter partes. V normativnem delu pa kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, ki niso stranke pogodbe v tradicionalnem smislu. V tem delu stranki uresničujeta svojo normativno pristojnost glede urejanja delovnih pogojev iz razmerij med delavci in delodajalci, za katere pogodba velja. V tem pogledu imajo določbe kolektivne pogodbe učinek, ki je bliže predpisom kot pogodbam – prisilni pravni in neposredni učinek erga omnes (Kresal Šoltes 2011).

3 PRAVNA UREDITEV SPODBUJANJA INOVATIVNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

V Sloveniji je pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju predmet različnih zakonov. Delimo jih na tiste, ki urejajo imetništvo pravic, in na druge, ki urejajo nagrajevanje in ostale pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev.

Najpomembnejši pravni vir, ki ureja imetništvo pravic nad rezultati inovacij v delovnem razmerju, je ZPILDR, ki določa, da patent kot rezultat izuma v delovnem razmerju vedno pripada delodajalcu, delavcu pa pripada nagrada. Razmerja med delavcem in delodajalcem v primeru inovacij, ki so lahko predmet zaščite s katero od pravic intelektualne lastnine, so urejena tudi v ZASP, ZVTPPV ter ZVNSR. Pravice in obveznosti glede ostalih inovacij – tehničnih in drugih izboljšav – pa se urejajo pogodbeno, v obliki kolektivnih pogodb, pogodb o zaposlitvi oziroma drugih pogodb in splošnih aktov delodajalcev.

Predmet naše raziskave so samo kolektivne pogodbe dejavnosti, ki ne obravnavajo imetništva pravic, zato v nadaljevanju predstavljamo le pravne vire, ki so pomembni za avtonomno urejanje (kolektivne pogodbe). Pravni viri, ki urejajo pogoje in postopke za zaščito pravic intelektualne lastnine, niso predmet naše analize in jih v nadaljevanju ne analiziramo.

3.1 Mednarodni pravni viri

Republika Slovenija je podpisnica številnih mednarodnih pogodb in konvencij, ki jo zavezujejo. Za področje avtonomnega urejanja inoviranja v delovnem razmerju so najbolj relevantni dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD), ki se nanašajo na kolektivne pogodbe oziroma kolektivna pogajanja.

Konvencija MOD št. 154

Konvencija MOD št. 154 o pospeševanju kolektivnega pogajanja (1981, Uradni list RS, št. 121/05) in Priporočilo MOD št. 163 o pospeševanju kolektivnega pogajanja (1981, Uradni list RS, št. 121/05) k tej konvenciji spodbujata prostovoljno in svobodno kolektivno dogovarjanje ter socialni dialog. Tako 5. člen Konvencije MOD št.154 pravi, da se za spodbujanje kolektivnega pogajanja sprejmejo ukrepi, prilagojeni razmeram v državi. Cilji teh ukrepov so: kolektivno pogajanje naj se omogoči vsem delodajalcem in vsem skupinam; kolektivno pogajanje naj se postopoma razširi na določanje delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, urejanje odnosov med delodajalci in delavci, urejanje odnosov med delodajalci ali njihovimi organizacijami ter eno ali več organizacijami delavcev; spodbuja naj se priprava pravil postopka, o katerih se dogovorijo organizacije delodajalcev in delavcev; kolektivnega pogajanja naj ne ovira odsotnost pravil, ki urejajo potek postopka, ali nezadostnost ali

neprimernost takih pravil; organi in postopki za poravnavo delovnih sporov naj se zasnujejo tako, da prispevajo k spodbujanju kolektivnega pogajanja.

3.2 Nacionalni pravni viri

Dober pravni okvir, ki ga določajo mednarodni pravni akti, omogoča urejanje na ravni kolektivnih pogodb tudi v Republiki Sloveniji. Ustava Republike Slovenije je izhodišče urejanja na zakonski osnovi.

3.2.1 Ustava Republike Slovenije

Temelj in dobro osnovo kolektivnega pogajanja v Republiki Sloveniji postavlja že najvišji pravni akt, to je Ustava Republike Slovenije. To je po eni strani odraz mednarodnih zavez iz dokumentov in aktov, ki jih je Republika Slovenija sprejela oziroma ratificirala, po drugi strani pa to vsekakor poudarja pomembnost področja kolektivnega pogajanja pri nas. Pravica do včlanjevanja v sindikate in do kolektivnega pogajanja je temeljna človekova pravica, priznana v številnih dokumentih Organizacije združenih narodov (OZN), MOD, Sveta Evrope, prava Evropske unije in tudi v slovenski ustavi, 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 (Kresal Šoltes 2014). S tega vidika je treba najprej poudariti 76. člen Ustave RS, ki govori o sindikalni svobodi oziroma natančneje določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno, in je osnova za avtonomijo kolektivnega pogajanja. Za našo raziskavo sta pomembna tudi 59. in 60. člen Ustave RS. Prvi se nanaša na svobodo znanosti in umetnosti, saj zagotavlja svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja. Drugi pa zagotavlja pravice iz ustvarjalnosti, to je varstvo avtorskih in drugih pravic, ki izvirajo iz umetniške, znanstvene, raziskovalne in izumiteljske dejavnosti. Brez dvoma to velja tudi za ustvarjanje in inoviranje v delovnem razmerju, kar je dobra osnova za zakonsko urejanje teh pravic.

3.2.2 Zakon o izumih iz delovnega razmerja

Zakonodajalec je v Republiki Sloveniji na zakonski ravni uredil le spodbujanje in nagrajevanje inovacij v obliki izumov, ki so za gospodarstvo najpomembnejši (v smislu večje gospodarske koristi, ki jo prinašajo). To je storil v ZPILDR, ki je temeljni zakon na področju izumov iz delovnega razmerja. Pred njegovo uveljavitvijo je veljal Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja; kratica je ostala ista. Prejšnji zakon je urejal pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev tudi v primeru drugih inovacij, od izumov do koristnih predlogov in izboljšav. Menimo, da so razne izboljšave pomemben vir inovativnosti v delovnem razmerju, zato mora biti njihovo spodbujanje urejeno tudi v pravnih aktih, ni pa nujno, da je to zakon; lahko je to spodbujanje urejeno na nižjih ravneh. Podjetja tako lahko

uredijo področje inoviranja glede na posebnosti dejavnosti, s katero se ukvarjajo, velikost podjetja in drugo.

Prav tako ZPILDR ne ureja več nagrajevanja novega videza izdelka, kar ocenjujemo kot dobro. V preteklosti je bilo področje novega videza izdelka, ustvarjenega v delovnem razmerju, urejeno z dvema zakonoma (ZASP in Zakon o industrijski lastnini (ZIL-1, Uradni list RS, št. 51/06 – UPB in 100/13), zato je v praksi lahko prihajalo do težav, saj sta zakona različno urejala to področje. Z uvedbo ZPILDR je bila ta dvojnost odpravljena.

ZPILDR določa, da mora delodajalec delavca za izum vedno nagraditi. Pri tem uporablja pojem primerna nagrada; ne določa vrste nagrade, določa pa, da delavec in delodajalec to določita v posebni pogodbi. ZPILDR omogoča tudi, da se nagrado oceni in da se v primeru spremenjenih okoliščin spremeni tudi višina nagrade. Za izračun nagrade napotuje na Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja.

Glede na obseg naše raziskave ZPILDR ne bomo podrobneje analizirali. Ugotavljamo pa, da pri izumih, ustvarjenih v delovnem razmerju, ureditev na kolektivni ravni dejavnosti zaradi dobre zakonske osnove ni nujna, a je vseeno dobrodošla, še posebej, če je podrobnejša in specifična glede na dejavnost.

3.2.3 Zakon o delovnih razmerjih

ZDR-1 je temeljni oziroma splošni zakon na področju delovnih razmerij v Republiki Sloveniji. V 4. členu opredeljuje delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Glede na to, da pri ustvarjanju in inoviranju delavec ne more vedno delati po navodilih delodajalca, lahko bi celo rekli, da potrebuje navdih, bomo zavzeli stališče, da je v delovnem razmerju delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi.

ZDR-1 v 9. členu omogoča, da se s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon. Ne glede na to se lahko v skladu s 4. členom ZKoliP v določenih primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena ZDR-1 s kolektivno pogodbo določi tudi drugače. Področja, na katerih se pravice lahko uredijo tudi manj ugodno od ZDR-1, so opravljanje drugega dela (33. člen), dodatni primeri dopustnega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (54. člen), kvote oziroma dovoljeni maksimalni delež agencijskega dela pri uporabniku (59. člen), manj ugodni odpovedni roki od zakona v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi (94. člen), dodatne možnosti za odrejanje nadurnega dela (144. člen), daljša referenčna obdobja za preračun neenakomernega delovnega časa (158. člen), pripravništva (120. člen) in disciplinske sankcije (172. člen), nižja odpravnina ob upokojitvi (132. člen) ter nižji dodatek za delovno dobo (222. člen).

ZDR-1 ne določa obvezne sklenitve kolektivne pogodbe dejavnosti. Katere vsebine bosta pogodbeni partnerja uredila v kolektivni pogodbi, določita oba partnerja v okviru pogajanj glede na specifično dejavnosti. Pri tem je pomembno, da so področja oziroma določbe dovolj splošne, da omogočajo njihovo učinkovito izvedbo, podjetja in predstavniki delavcev pa jih lahko kasneje uredijo konkretnije glede na specifične v posameznem podjetju.

Analiza ZDR-1 pokaže, da ta zakon ne opredeljuje inovativnosti. Menimo, da bi ZDR-1 lahko vsaj omenil inovativnost in v zvezi s tem ustvarjalnost v delovnem razmerju. To bi spodbudno vplivalo na inovativnost v delovnem razmerju, sploh na področjih, kjer inovativnost ni urejena niti s kolektivno pogodbo dejavnosti. V tem primeru lahko ima kolektivna pogodba dejavnosti pomembno vlogo. Lahko se namreč zgodi, da je to edini pravni vir ureditve inovativnosti za določeno organizacijo.

Poudariti moramo še 38. člen ZDR-1, ki je lahko pomemben za inovativnost v delovnem razmerju, ker govori o varovanju poslovne skrivnosti. Tako delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. S poslovno skrivnostjo se lahko varujejo tudi rezultati inovativnosti v delovnem razmerju. Menimo, da je to pomembno predvsem za tiste rezultate inovativnosti in ustvarjalnosti v delovnem razmerju, ki ne izpolnjujejo pogojev za varstvo v okviru pravic industrijske lastnine. Tu imamo v mislih razne izboljšave in koristne predloge. Podjetje mora to urediti v internem pravilniku in jih označiti kot poslovno skrivnost. Menimo, da institut poslovne skrivnosti nima učinkov na ustvarjanje in inoviranje v delovnem razmerju, je pa nujen za preprečitev morebitnih neželenih razkritij nekaterih rezultatov inovativnosti.

3.2.4 Zakon o kolektivnih pogodbah

Osnova za sklepanje kolektivnih pogodb dejavnosti v Republiki Sloveniji je ZKOLP, ki je poseben (specialen) zakon na področju delovnih razmerij in v celoti ureja kolektivna pogajanja pri nas. V 3. členu ZKOLP med drugim določa, da se s kolektivno pogodbo urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo in drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu. Izplačilo nagrad za inoviranje v delovnem razmerju lahko logično uvrstimo med druge osebne prejemke v zvezi z delom, določene v tem členu. Tako je področje inoviranja in z njim povezano nagrajevanje v delovnem razmerju lahko tudi ena izmed vsebin kolektivne pogodbe.

Po našem mnenju, tako tudi teorija, je ZKoliP dosledno uveljavil načelo prostovoljnosti in svobode sklepanja kolektivnih pogodb na vseh ravneh (nacionalni, panožni in podjetniški) (Kresal Šoltes 2014). ZKoliP v 11. členu določa institut splošne veljavnosti kolektivnih pogodb, in sicer kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če jo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov. Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše. ZKoliP (12. člen) nadalje določa tudi možnost razširjene veljavnosti. Če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena od strank kolektivne pogodbe predlaga ministrici ali ministru (v nadaljnjem besedilu: minister), pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba. Minister ugotovi razširjeno veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela, če je kolektivno pogodbo sklenil en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerega člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe.

Včasih je veljalo načelo, da so se s kolektivno pogodbo dejavnosti urejale pravice in obveznosti ugodneje od zakona; to je v nekaterih primerih omogočal že prejšnji Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009). ZDR-1 določa, da se lahko pravice in obveznosti določajo tudi drugače, torej tudi ugodneje od zakona, v primerjavi s prejšnjim ZDR pa je v 9. členu še razširil možnosti drugačnega določanja pravic in obveznosti, kar bomo opisali v nadaljevanju. Tu se postavlja vprašanje, v kakšni meri bodo socialni partnerji uskladili in opredelili ureditev določenega področja oziroma katera področja bodo uredili. Delodajalci in sindikati imajo v pogajanjih različno vlogo, ki je odvisna od interesov in nenazadnje tudi od pogajalske moči. Zanimivo je namreč iskanje ravnotežja med ekonomskim vidikom, ki ga zastopa delodajalec, in težnjami po več delavskih pravicah, za katere se bori sindikat, vse to ob predpostavki, da je podjetje pri svojem poslovanju (zelo) uspešno. Tu so možnosti za nadaljnjo vsebinsko razpravo, kar pa ni predmet naše raziskave.

3.2.5 Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja

Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja določa natančnejša merila za določitev odmere primerne nagrade za izume, ustvarjene v delovnem razmerju, in minimalno višino nagrade, določene v pavšalnem znesku.

Pri analizi Pravidnika o nagradah za izume iz delovnega razmerja smo ugotovili, da je ta relativno zapleten, saj je izračun primerne nagrade zahteven, zato menimo, da je treba ta pravilnik konkretizirati na nižjih pravnih ravneh in prilagoditi dejanskemu stanju v praksi.

Tu imamo v mislih tretji odstavek 2. člena Pravilnika o nagradah za izume iz delovnega razmerja oziroma predvsem način izračuna gospodarske uporabnosti službenega izuma, kako so in ali sploh so določene in ovrednotene naloge delavca (npr. dejanske naloge oziroma kako je to zapisano v pogodbi o zaposlitvi), ali gre za posredni ali neposredni službeni izum pri delodajalcu in kako opredeliti delež delodajalca pri ustvaritvi izuma (tudi tu je pomembno, ali gre za posredni ali neposredni službeni izum). Pri določitvi vrednosti deleža delodajalca štejejo predvsem vsa znanja, finančna in druga sredstva ter kadrovske viri, ki jih je dal delodajalec na razpolago delavcu za ustvaritev izuma, navodila in usmeritve za delo, ki jih je dal delodajalec delavcu, ter vse vrste izobraževanj, ki so pripomogle k ustvaritvi izuma. Če se primerna nagrada za neposredni službeni izum določi na osnovi prvega odstavka 4. člena Pravilnika o nagradah za izume iz delovnega razmerja, znaša vrednost deleža delodajalca 10 % gospodarske uporabnosti izuma.

Nagrado dobi delavec za celotno pričakovano trajanje prevzetega patenta, če patent ni prijavljen, pa za čas uporabe patenta (2. člen Pravilnika o nagradah za izume iz delovnega razmerja). Delavec je upravičen do nagrade že ob vložitvi patentne prijave, torej ni treba čakati do podelitve patenta.

Dobro pa je, da nagrada za izum ni vnaprej določena, temveč se obravnava za vsak izum posebej. Tako se lahko višina nagrade v konkretnem primeru izračuna pravičneje tako za delavca kot tudi za delodajalca.

Če obstajajo ugodnejše določbe v kolektivni pogodbi dejavnosti, je treba upoštevati načelo v korist delavca in ugodnejše določbe zanj. Področje inoviranja v delovnem razmerju ne sodi med vsebine, ki bi se jih z zakonom lahko urejalo manj ugodno za delavca. Pravilnik se torej uporablja le, če ni nižjih pravnih aktov oziroma so njegove določbe ugodnejše od morebitnih določb kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi.

Predvsem zaradi zapletenosti in dvomov o pravičnosti izračuna nagrade se nam zdi primerna določba drugega odstavka 4. člena Pravilnika o nagradah za izume iz delovnega razmerja, ki določa, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da se primerna nagrada določi v pavšalnem znesku. To lahko naredita že v pogodbi o zaposlitvi ali uredita kasneje v medsebojni pogodbi. Menimo, da je za delavca bolj spodbudno, če to zapišeta že v pogodbo o zaposlitvi, če je treba, pa natančneje opredelita tudi v pogodbi, ko dejansko pride do izuma.

4 ANALIZA KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI NA PODROČJU INOVIRANJA

Pri analizi kolektivnih pogodb dejavnosti smo analizirali in ugotavljali, ali in kako urejajo imetništvo pravic iz rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju. Nadalje nas je zanimalo, kako urejajo nagrajevanje inovativnosti in še posebej, ali urejajo nematerialno nagrajevanje. Prav tako nas je zanimalo, kako definirajo nagrajevanje in kako ga urejajo.

V okviru naše raziskave smo analizirali 40 obstoječih (veljavnih) kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, ki so razvidne iz evidence kolektivnih pogodb Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (stanje na dan 20. 07. 2019).

Preglednica 1: Kolektivne pogodbe dejavnosti in urejanje inovativnosti v delovnem razmerju

Način urejanja	Kolektivna pogodba
Ne ureja inovativnosti	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije
	Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
	Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
	Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti
	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma
	Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
	Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa
	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti
	Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti
	Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva
	Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora
	Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost
	Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost
	Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo
	Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti
	Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije
	Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva
Kolektivna pogodba za policiste	
Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja	
Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami	

»se nadaljuje«

»Preglednica 1 – nadaljevanje«

Način urejanja	Kolektivna pogodba
Napotuje na urejanje s kolektivno pogodbo delodajalca	Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost
	Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
Napotuje na urejanje s splošnim aktom delodajalca	Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije
	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
	Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije
	Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
	Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost
Napotuje na pogodbeno urejanje	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
	Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
	Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji

4.1 Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki ne urejajo inovativnosti v delovnem razmerju

Več kot polovica analiziranih kolektivnih pogodb dejavnosti, natančneje 23 ali 57,50 % kolektivnih pogodb dejavnosti, ne omenja ničesar o inoviranju v delovnem razmerju. Nekatere od njih opredeljujejo inovativnost kot enega izmed kriterijev pri ocenjevanju delovne uspešnosti. Inovativnosti kot kriterija delovne uspešnosti nismo analizirali, saj delovna uspešnost ni predmet naše raziskave, prav tako je plačilo za delovno uspešnost del plače in ne nagrada za inovativnost.

Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki ne urejajo inovativnosti v delovnem razmerju, so:

- *Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije* (Uradni list RS, št. 111/06, 127/06 – popr., 109/07, 21/08 – razširjena veljavnost, 94/08, 34/09, 68/09 – razlaga, 26/11 – razlaga, 30/11, 104/11 – razlaga, 51/12, 47/13, 105/13, 24/14 – nova, 38/14 – razširjena veljavnost, 24/16 – aneks, 40/17, 69/17, 52/18, 67/18 – razširjena veljavnost),

- *Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije* (Uradni list RS, št. 45/06, 74/06 – popr., 75/06 – popr., 49/07, 42/08, 71/08, 43/09, 52/10, 36/11 – nova, 107/11, 109/12, 67/16 – 8/18, 24/18 – pristop, 44/18, 24/19 – nova KP),
- *Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti* (Uradni list RS, št. 1/05, 100/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09 – tarifna priloga, 62/11 – tarifna priloga, 75/13 – odpoved, 101/15, 15/17 – naknadni pristop, 80/17, 30/18 – razširjena veljavnost, 5/19),
- *Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti* (Uradni list RS, št. 94/04, 8/05, 71/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10, 10/10 – tarifna priloga, 95/10, 14/11 – tarifna priloga, 62/11 – aneks k tarifni prilogi, 74/11 – aneks k tarifni prilogi, 19/12, 43/12, 4/13, 111/13, 43/15, 12/17, 80/17, 3/19),
- *Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije* (Uradni list RS, št. 83/97, 84/01, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, 52/10, 82/10, 37/11, 109/11, 90/12 – razširjena veljavnost za določene dejavnosti, 99/12, 111/13, 43/14 – razširjena veljavnost, 17/16 – nova KP, 36/16 – razširjena veljavnost, 49/16, 33/17, 71/17, 56/18 – nova KP, 13/19 – razširjena dejavnost, 16/19),
- *Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije* (Uradni list RS, št. 44/98, 64/04, 132/04, 79/05, 79/05, 106/06, 104/07, 79/08, 108/08, 77/10 – odpoved, 55/13, 6/14, 24/14 – razširjena veljavnost, 16/15, 4/16, 15/17, 29/18),
- *Kolektivna pogodba za lesarstvo* (Uradni list RS, št. 132/06, 28/07 – popr., 66/07, 32/08, 36/09, 34/10, 22/11, 26/12, 30/13, 25/14, 6/15 – odpoved KP, 43/15, 61/15, 67/16, 26/17, 58/17 – nova, 51/18).

Kolektivno pogodbo za lesarstvo smo uvrstili med kolektivne pogodbe, ki ne urejajo inovativnosti v delovnem razmerju, čeprav napotuje na zakon, ki velja v vsakem primeru, in Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju (Uradni list RS, št.31/98, 14/99). Tu se postavlja vprašanje, kateri pravilnik sta imeli pogodbeni stranki v mislih, ker to ni pravilno opredeljeno. Glede na to, da Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju ne velja več, velja namreč Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja, je bil morda mišljen pravilnik delodajalca. Menimo, da določilo, ki napotuje na Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju, ni dovolj jasno in je zato neustrezno, saj omogoča različne interpretacije.

- *Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije* (Uradni list RS, št. 6/07, 99/08, 35/09, 49/09, 95/09 – razširjena veljavnost, 3/11, 14/12, 52/12 – razširjena veljavnost, 7/14, 3/15, 4/16, 5/17),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa* (Uradni list RS, št. 92/15, spremembe in dopolnitev 92/15, spremembe in dopolnitve 92/15),
- *Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti* (Uradni list RS, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 51/16, 46/17, 80/18),

- *Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti* (Uradni list RS, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva* (Uradni list RS, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 5/18, 80/18),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora* (Uradni list RS, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18),
- *Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost* (Uradni list RS, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/2010 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18),
- *Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost* (Uradni list RS, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18),
- *Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo* (Uradni list RS, št. 73/08, 55/10, 100/11, 99/2012, 99/12 – uradno prečiščeno besedilo, 92/13 – nova, 16/14 – naknadni pristop, 59/14 – razširjena veljavnost, 28/15, 82/16, 76/17),
- *Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti* (Uradni list RS, št. 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09, 74/14, 90/14, 6/15 – razširjena veljavnost, 74/16, 6/17 – razširjena veljavnost),
- *Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije* (Uradni list RS, št. 5/11 (81/04 – stara pogodba, ki se deloma še uporablja), 14/13, 4/14, 95/14, 24/18),
- *Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva* (Uradni list RS, št. 6/00, 18/04, 103/04, 94/10 – nova, 58/11, 4/18 – razširjena veljavnost za dejavnost voznških šol),
- *Kolektivna pogodba za policiste* (Uradni list RS, št. 41/12, 97/12, 41/14),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja* (Uradni list RS, št. 5/16, 9/16 – razširjena veljavnost, 33/16 – naknadni pristop, 26/17),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami* (Uradni list RS, št. 9/98, 35/00, 117/04, 87/05, 67/16 – nova KP, 27/17 – odpoved, 38/17 – razširjena veljavnost, 33/18 – pristop),
- *Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije* (Uradni list RS, št. 38/96, 100/04, 81/05, 105/07, 45/15, 41/17, 2/18 – razširjena veljavnost).

4.2 Poimenovanje nagrad v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki urejajo inovativnost v delovnem razmerju, vsebujejo določbe o nagrajevanju delavcev za inovativnost – takih je deset, a kolektivne pogodbe dejavnosti večinoma namesto pojma nagrade uporabljajo pojem nadomestilo ali odškodnina.

Preglednica 2: Poimenovanje nagrad za inovacije v kolektivnih pogodbah

Poimenovanje	Kolektivna pogodba
Nadomestilo	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji
Odškodnina	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
Nagrada	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost Kolektivna pogodba grafične dejavnosti

Tri kolektivne pogodbe dejavnosti uporabljajo pojem nadomestilo (Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa, Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji). Štiri kolektivne pogodbe, predvsem s področij javnega sektorja, uporabljajo pojem odškodnina (Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi, Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji, Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji). Tri kolektivne pogodbe uporabljajo pojem nagrada (Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije, Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, Kolektivna pogodba grafične dejavnosti; zadnji dve uporabljata pojem nagrada za ustvarjalnost).

4.3 Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s kolektivno pogodbo delodajalca

Samo tri kolektivne pogodbe dejavnosti – Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, Kolektivna pogodba grafične dejavnosti in Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije – določajo, da se lahko kriteriji za nagrado za ustvarjalnost oziroma nagrada za inovacijo določijo v kolektivni pogodbi na ravni podjetja. Prvi dve kolektivni pogodbi dejavnosti imata podobno dikcijo in obe uporabljata pojem ustvarjalnost oziroma omenjata samo nagrado za ustvarjalnost. Tretja kolektivna pogodba dejavnosti določa, da se nagrada za inovacijo opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

- *Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost* (Uradni list RS, št. 7/98, 78/00, 37/02, 101/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, 97/08, 14/09, 65/09, 91/10, 25/11, 48/11, 111/13, 35/14 – razširjena veljavnost, 52/16, 4/18, 2/19)

Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost določa, da je mogoče za izredno delo, ki ga določi poslovodni organ in je prispevalo k boljšemu rezultatu poslovanja v družbi, delavcem izplačati posebno nagrado. Poimenuje jo nagrada za različne oblike ustvarjalnosti. Odobri jo lahko direktor po kriterijih, določenih v kolektivni pogodbi za posameznega delodajalca.

- *Kolektivna pogodba grafične dejavnosti* (Uradni list RS, št. 51/98, 64/01, 103/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 77/17, 84/18)

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti je bila sprejeta v letu 2017 in je precej spremenila urejanje inovativnosti v delovnem razmerju. Pred zadnjo spremembo je določala, da je delavcu pripadalo za inovacijo najmanj 5 % letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za inovacijo se je določilo s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem.

Do leta 2017 je Kolektivna pogodba grafične dejavnosti inovativno dejavnost uvrščala k oblikam motivacije delavcev in v manjši meri urejala tudi *nematerialno nagrajevanje inovativnosti*. Določala je, da je delavec, ki je s svojim delom izjemno prispeval k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeval k povečanju dobička, lahko imel, če je tako odločil poslovodni organ oziroma delodajalec, še naslednje pravice: do prednosti glede strokovnega izpopolnjevanja; do odstotka od povečanja dobička, ustvarjenega s povečanjem produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu ali kako drugače; do nagradne odsotnosti z dela; do prednosti pri štipendiranju otrok; do poravnave stroškov za aktivni oddih. Določala je še, da se s *splošnim aktom* delodajalca lahko določijo še druge pravice, ki pripadajo delavcu iz tega naslova.

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti je bila v osnovi sprejeta leta 1998 in je bila ena izmed redkih, ki je namenjala nekaj več pozornosti urejanju inovativnosti v delovnem razmerju. Menimo, da to deluje spodbujevalno na ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju, saj uporablja prav dikcijo »obliko motivacije«. Menimo, da je kombinacija napotitve na ureditev v splošnem aktu delodajalca s pogodbenim urejanjem med delavcem in delodajalcem ustrezna. V pogodbi med delodajalcem in delavcem se lahko minimalno določena nagrada v kolektivni pogodbi dejavnosti ali v splošnem aktu delodajalca še podrobneje opredeli in poveča. Ta kolektivna pogodba je urejala tudi nematerialno nagrajevanje, ki se nam zdi v kombinaciji z materialnim nagrajevanjem dobra izbira.

Po zadnji spremembi Kolektivna pogodba grafične dejavnosti določa, da je za nagrade za različne oblike ustvarjalnosti oziroma za izredno delo, ki je prispevalo k boljšim rezultatom

poslovanja pri delodajalcu, delavcem mogoče izplačati posebno nagrado. Delodajalec lahko odobri nagrado po kriterijih, določenih v kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

- *Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije* (Uradni list RS, št. 44/96, 100/04, 81/05, 105/07, 45/15, 88/15, 60/16 – razširjena dejavnost, 32/19 – nova KP)

Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije, sprejeta v letošnjem letu, bistveno spreminja in zmanjšuje določbe o inovativnosti.

Prejšnja Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 44/96) je določala, da so vse oblike ustvarjalnosti, stimulacij in konkretni delež gospodarske koristi inovacije, ki ga je dobil inovator na osnovi meril in načina dela inovacijske dejavnosti, opredeljene v pravilniku o inovacijski dejavnosti podjetja. Poleg tega je določala, da ima delavec, ki je z ustvarjalnostjo pri delu z dosežki inovativne dejavnosti (izumom, modelom, vzorcem, blagovno znamko, tehnično izboljšavo ali koristnim predlogom) prispeval k povečanju dobička oziroma zmanjšanju stroškov ali motenj v poslovanju podjetja, na osnovi tega pravico do nagrade in do drugih oblik materialnih in moralnih stimulacij. Tu se postavlja vprašanje, ali moralne stimulacije lahko uvrstimo med oblike nematerialnega nagrajevanja. Menimo, da je odgovor pozitiven kljub nekoliko nerodnemu in staromodnemu zapisu.

Osnovni vir financiranja inovacijske dejavnosti je bil prihranek, ki se je ustvarjal z inovacijami. Za ugotavljanje tega dobička je bilo treba določiti vse kalkulatívne in evidenčne elemente stroškov in prihodkov. Vir financiranja inovacijske dejavnosti je lahko bil tudi del finančnih sredstev, ki jih je podjetje namenilo za raziskave in razvoj, ter finančna sredstva, ki jih je podjetje pridobilo v ta namen iz drugih virov (128. člen).

Delavcu je za inovacijo pripadala nagrada v višini najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi. Nagrada za inovacijo se je določila s pogodbo med inovatorjem in direktorjem (128. člen).

Nova oziroma veljavna Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije določa, da se nagrada za inovacijo opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca (99. člen).

4.4 Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s splošnim aktom delodajalca

Devet ali 22,5 % kolektivnih pogodb dejavnosti napotuje delodajalca, da inovativnost v delovnem razmerju uredi s splošnim aktom podjetja. V njem naj določi merila za določanje višine nagrade in opredeli, katere inovacije bo nagrajeval, postopek prijave inovacije in ostale podrobnosti. Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki napotujejo delodajalca, da inovativnost v delovnem razmerju uredi s splošnim aktom, so:

- *Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije* (Uradni list RS, št. 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09 – razširjena veljavnost, 10/10, 70/11, 84/11, 70/12, 59/13, 78/14 – nova KP, 39/15 – razširjena veljavnost, 22/17, 84/18),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije* (Uradni list RS, št. 108/05, 95/06, 71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09 – razširjena veljavnost, 75/09, 10/10, 84/11, 104/11, 32/13, 26/15, 58/17, 84/18, 24/19 – naknadni pristop),
- *Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije* (Uradni list RS, št. 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10, 84/11, 51/13, 6/15 – nova KP, 80/15 – razširjena veljavnost, 6/17, 69/17, 82/18, 24/19 – naknadni pristop),
- *Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije* (Uradni list RS, št. 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08, 24/11 – nova),
- *Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije* (Uradni list RS, št. 5/98, 6/01, 108/01, 35/02, 5/03, 114/03, 106/04, 46/05, 94/2005, 10/06, 121/06, 127/06, 138/06 – popr., 67/08, 55/09, 28/10 – razširjena veljavnost, 5/14 – odpoved, 18/14 – nova, 24/14, 25/14 – razširjena veljavnost, 45/17 – naknadni pristop),
- *Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa* (Uradni list RS, št. 95/07, 48/18).

Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa določa, da se delavcem izplača nadomestilo za inovacijo v skladu s pogodbo in splošnim aktom, ki ga sprejme delodajalec v sodelovanju s sindikati. Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa določa tudi, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi, če izpolnjevanje in izboljševanje delovnega procesa ni redna delovna zadolžitev delavca.

- *Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije*

Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije je podrobneje predstavljena v poglavju 4.3.

- *Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost* (Uradni list RS, št. 45/92, 50/92 – popr., 5/93, 50/94, 45/96, 51/98, 73/98 – popr., 106/99, 107/00, 64/01, 84/01, 85/01 – popr., 61/08, 61/08, 67/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18)

Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost določa, da je inovator oziroma skupina inovatorjev, ki jim je inovacija priznana po internem aktu zavoda, ki ureja področje inovacij, upravičen do nagrade v linearnem odstotku od dohodka, ki ga zavod ustvari z inovacijo.

- *Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti* (Uradni list RS, št. 43/00, 77/00 – popr., 24/01, 48/01 – ZMPUPR-B, 117/04, 79/05, 43/06 – ZKOlP, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 17/12, 63/13, 83/16, 57/18) – šteta tudi h kolektivnim pogodbam dejavnosti, po katerih delavcu pripada za inovacijo nagrada v višini najmanj 5 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije

Tudi nekdanja *Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije* (Uradni list RS, št. 9/98 – ne velja več, 78/04 – ne velja več, 81/04 – ne velja več, 83/04, 91/04, 79/05, 37/07, 38/07, 95/07, 89/08, 104/09, 73/10 – razširjena veljavnost, 109/10, 107/11, 25/13, 55/13 – odpoved) je določala, da delavcem pripada za inovacijo nagrada najmanj v višini, ki je določena s Pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju. Ta pravilnik sicer ne velja, je pa bila ta kolektivna pogodba sprejeta, ko je še veljal.

Konkretna merila in višine nagrad so se določila v kolektivni pogodbi ali drugem aktu pri delodajalcu, kjer so se določile tudi druge oblike spodbujanja inovacij. To se nam zdi pozitivno v smislu kolektivnega dogovarjanja tudi na nižjih ravneh. Prav tako menimo, da je dikcija »določijo tudi druge oblike spodbujanja inovacij« pomembna za ustvarjanje inovativnega vzdušja.

4.5 Kolektivne pogodbe, ki napotujejo na pogodbeno urejanje inovativnosti med delodajalcem in delavcem

Sedem ali 17,5 % kolektivnih pogodb dejavnosti napotuje na pogodbeno urejanje inovativnosti v delovnem razmerju, nekatere na pogodbeno urejanje napotujejo le za določitev nagrade. Podrobneje so te kolektivne pogodbe dejavnosti analizirane v podpoglavjih 4.3 in 4.4.

- *Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti*
- *Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije*
- *Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi*
- *Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji*
- *Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa*
- *Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*
- *Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji*

4.6 Kolektivne pogodbe dejavnosti, ki določajo višino nagrade

V desetih kolektivnih pogodbah dejavnosti je določena minimalna višina nagrade, ki pripada delavcem za inovacijo. Kolektivne pogodbe dejavnosti največkrat določajo odstotek letne čiste gospodarske koristi, ki jo prinaša inovacija.

Preglednica 3: Vrsta/višina nagrade za inovacije, določena v kolektivnih pogodbah

Vrsta/višina nagrade	Kolektivna pogodba
Najmanj 3 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
	Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
	Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije
Najmanj 5 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
Najmanj 10 % čiste gospodarske koristi od inovacije	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
	Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
V linearnem odstotku od dohodka od inovacije	Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost

4.6.1 Kolektivne pogodbe dejavnosti, po katerih delavcu pripada za inovacijo najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije

Tri kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da delavcu pripada za inovacijo nagrada v višini najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi. Od tega dve, Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije in Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa, napotujeta tudi na podrobnejšo ureditev v splošnem aktu podjetja. Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije določa, da se nagrajevanje inovacij izvaja v skladu s Pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju.

- *Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa* – šteta tudi h kolektivnim pogodbam dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s splošnim aktom delodajalca.
- *Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije* – šteta tudi h kolektivnim pogodbam dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s splošnim aktom.
- *Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije* (Uradni list RS, št. 16/05, 37/06, 19/08, 99/08, 30/09, 46/10, 12/13, 25/14 – razširjena veljavnost, 44/15).

Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije določa, da se nagrajevanje inovacij izvaja v skladu s Pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju. Delavcu v gozdarstvu pripada najmanj 3 % letnega čistega dobička, pridobljenega z inovacijo.

Ugotavljamo, da se je število kolektivnih pogodb v tej skupini v primerjavi z raziskavo iz leta 2011 (Zirnstein) precej zmanjšalo. Takrat je bilo takih kolektivnih pogodb devet, dve kolektivni pogodbi, ki ne veljata več: Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije (Uradni list RS, št. 67/99 in 69/99 – popr.) in Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost (Uradni list RS, št. 14/99 in 39/99). Tri kolektivne pogodbe ne urejajo več inovativnosti: Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije in Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije pa napotuje na ureditev s splošnim aktom delodajalca.

4.6.2 Kolektivna pogodba, po kateri delavcu pripada za inovacijo najmanj 5 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije

Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti – šteta tudi h kolektivnim pogodbam dejavnosti, ki napotujejo na urejanje področja inoviranja s splošnim aktom delodajalca

Ena kolektivna pogodba dejavnosti, Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 5 % letne čiste gospodarske koristi. Navadno se nadomestilo za inovacijo določi *s pogodbo* med inovatorjem in delodajalcem, ki je tudi osnova za izplačilo nagrade. Tudi ta kolektivna pogodba opredeljuje inovativnost kot enega izmed kriterijev za delovno uspešnost.

Kot oblika motivacije je v Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti določeno tudi, da lahko ima delavec, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, če tako odloči poslovodni organ oziroma delodajalec, še naslednje pravice: do odstotka od povečanja dobička, ustvarjenega s povečanjem produktivnosti z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu ali kako drugače. Menimo, da to deluje spodbujevalno za inoviranje v delovnem razmerju.

S splošnim aktom delodajalca se lahko določijo še druge pravice, ki pripadajo delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, če tako odloči poslovodni organ oziroma delodajalec.

4.6.3 Kolektivne pogodbe, po katerih delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi od inovacije

Pet kolektivnih pogodb dejavnosti določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi. V večini so to kolektivne pogodbe iz javnega sektorja, kar je lahko

eden izmed pokazateljev moči pogajalcev pri sklepanju kolektivne pogodbe, nenazadnje pa enako določa že pogodba za negospodarstvo.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 34/93, 12/94, 15/94, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 37/1997, 3/98, 3/98, 39/99, p. 40/99, 67/00, 81/00, 23/01, 43/01, 99/01, 19/2002, 73/03, 115/05, 65/07, 40/12, 46/13, 107/13 – razlaga aneksa, 95/14, 91/15, 88/16, 27/17, 29/18 – naknadni pristop, 80/18, 31/19) določa, da delavcu pripada za inovacijo, racionalizacijo, tehnični in koristni predlog ter drugo obliko racionalizacije najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za konkretno inovacijo se določi s *pogodbo* med inovatorjem in zavodom. Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko njeno višino oceni.

Menimo, da je na tej ravni kolektivnega dogovarjanja takšen obseg in zapis primeren, dovolj širok, da deluje spodbujevalno, po drugi strani pa pušča dovolj odprte možnosti za urejanje inovativnosti in ustvarjalnosti na nižjih ravneh.

- *Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije* (Uradni list RS, št. 15/94, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 102/00, 62/01, 77/07, 60/08, 75/08, 89/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 107/11, 26/12 – razlaga, 40/12, 10/13 – razlaga, 46/13, 99/13 – razlaga, 54/14, 106/15, 46/17, 80/18)

Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % odškodnine (nagrade) od ugotovljene letne čiste gospodarske koristi. Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni. Konkretni izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in zavodom oziroma delodajalcem.

- *Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi* (Uradni list RS, št. 60/98, 73/98, 63/99, 73/00, 94/07, 60/08, 89/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 3/11, 105/11 – razlaga, 107/11, 40/12, 3/13 – razlage, 10/13 – razlaga, 46/13, 46/17, 80/18)

Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi določa, da zaposlenemu pripada za inovacijo najmanj 10 % odškodnine (nagrade) od ugotovljene letne čiste gospodarske koristi. Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni. Konkretni izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in delodajalcem.

V Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi je v poglavju sodelovanja pri upravljanju, v točki obveščanje, določeno, da mora vodstvo delodajalca zaposlene med drugim obveščati tudi o kriterijih in merilih za spodbujanje inovativnosti. To je ena redkih določb o spodbujanju inovativnosti, ki smo jo zasledili pri analiziranih kolektivnih pogodbah dejavnosti. To ocenjujemo kot dobro prakso.

- *Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji* (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 60/08, 61/08, 33/10, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 39/16 – naknadni pristop, 45/17, 46/17, 80/18)

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % odškodnine (nagrade) od ugotovljene letne čiste gospodarske koristi. Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni. Konkretni izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in zavodom oziroma delodajalcem.

- *Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji* (Uradni list RS, št. 45/94, 39/96, 82/99, 102/00, 52/01, 64/01, 60/08, 61/08, 32/09, 32/09, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 40/12, 51/12 – razlaga, 46/13, 106/15, 40/17, 46/17, 80/18)

Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji določa, da delavcu pripada za inovacijo, racionalizacijo, tehnični ali drug koristen predlog najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi. Če je narava predloga taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko njeno višino oceni. Oceni jo organ upravljanja zavoda.

Zavod mora na osnovi ocene strokovne komisije, ki jo imenuje svet zavoda, delavca v 30 dneh obvestiti, ali bo predlog sprejet ali ne. V primeru, da zavod ni zainteresiran za delavčevo inovacijo oziroma predlog, ima inovator pravico prodati inovacijo. V tem primeru zavod nima pravice zahtevati nobene odškodnine (100. člen).

Nadomestilo za konkretno inovacijo oziroma predlog se določi s posebno pogodbo med delavcem in zavodom (101. člen).

- *Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji* (Uradni list RS, št. 14/94, 15/94, 22/96, 23/96 – popr., 39/98, 46/98 – popr., 97/00, 60/08, 36/09, 44/09, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 91/10, 1/11 – popr., 5/12, 40/12, 46/13, 16/17, 80/18)

Zanimivo je, da enako višino nagrade za inovacije določa tudi Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji. Ta določa, da zdravniku pripada za inovacijo najmanj 10 % odškodnine (nagrade) od ugotovljene letne čiste gospodarske koristi. Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni. Konkretni izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in zavodom.

Še nedavno, do njene odpovedi, je tudi *Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva* (Uradni list RS, št. 135/04, 50/05, 87/05, 89/05, 97/05, 91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08, 98/15, 50/16) določala, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % letne čiste

gospodarske koristi. Merila za izračun so bila: tehnični in gospodarski pomen inovacije za podjetje; koristi, ki jih podjetje lahko doseže z uporabo inovacije; vrednost sredstev, ki jih bo podjetje vložilo za uresničitev inovacije; delež predlagatelja pri inovaciji; druge okoliščine, ki so pomembne ob odmeri plačila. Štelo se je, da je predlog inovacije koristen, če se poveča dohodek ali prihranek podjetja. Kot prihranek se štejejo zlasti prihranek pri času ali materialu, vrednost porabljenega materiala in stroški, ki jih je podjetje imelo s pridobitvijo predloga inovacije. Nadomestilo za konkretno inovacijo se je določilo s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem.

4.6.4 Kolektivna pogodba, po kateri delavcu pripada za inovacijo najmanj določen odstotek od dohodka, ustvarjenega z inovacijo

Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost določa, da je inovator oziroma skupina inovatorjev, ki jim je inovacija priznana po internem aktu zavoda, ki ureja področje inovacij, upravičen do nagrade v linearnem odstotku od dohodka, ki ga zavod ustvari z inovacijo.

4.7 Druge kolektivne pogodbe dejavnosti

Pri analizi kolektivnih pogodb dejavnosti smo naleteli tudi na Kolektivno pogodbo med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/91-I, 129/04, 81/06 – odpoved kolektivne pogodbe, 117/08 – sodna odločba o zakoniti odpovedi kolektivne pogodbe), ki sicer ne velja več. Njeno vsebino smo vseeno analizirali in ugotovitve podajamo v nadaljevanju, saj menimo, da lahko to prinese dodano vrednost naši raziskavi.

Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci je bila sprejeta že leta 1991. Bila je ena redkih, ki je spodbujala uveljavljanje delavčevih ustvarjalnih sposobnosti z dajanjem koristnih idej in predlogov za izboljšave, racionalizacije, novosti in druge oblike ustvarjalnosti.

Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci je določala, da se s posebno pogodbo delavec in zasebni delodajalec dogovorita o pravicah delavca, kadar ta z uveljavljanjem svojih ustvarjalnih sposobnosti daje koristne ideje in predloge za izboljšave, racionalizacije, novosti in druge oblike ustvarjalnosti, ki prispevajo k povečanju dohodka delodajalca. V pogodbi sta določila osnove in merila ter način za zagotavljanje, spremljanje in evidentiranje rezultatov delavčeve ustvarjalnosti in prispevka k povečanju dohodka ter osnove in merila, način in postopek za nagrajevanje takega dela. V medsebojni pogodbi sta lahko določila tudi posebna priznanja in nadomestila, ki pripadajo delavcu – inovatorju na osnovi njegove ustvarjalnosti. Ta se niso štela v osebni dohodek delavca, ki mu je pripadal za redno delo, in so se delavcu izplačala posebej.

Zasebni delodajalec je predhodno obvestil delavca – inovatorja, ali bo sprejel inovacijo ali ne. Če je sprejel inovacijo, se je v medsebojni pogodbi določilo merila, po katerih je pripadlo delavcu – inovatorju najmanj 10 % od inovacije povečanega dohodka. Če zasebni delodajalec ni sprejel inovacije, je imel delavec pravico uporabiti inovacijo kjerkoli (50. člen).

V našo raziskavo smo vključili tudi določbe o urejanju inovativnosti v delovnem razmerju *Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije*, ki sicer ne veljajo več. Ta v letu 2017 sprejeta kolektivna pogodba ne ureja več inovativnosti v delovnem razmerju, do lani veljavna kolektivna pogodba pa je vsebovala določbe o inoviranju v delovnem razmerju. Za analizo te kolektivne pogodbe smo se odločili, ker je bila ena redkih, ki je obsežno urejala področje inovativnosti v delovnem razmerju. Ocenjujemo, da je to dobro tudi za našo raziskavo, saj lahko z njeno analizo pridemo do ugotovitev, pomembnih za raziskavo.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije je določala, da nobenemu delavcu, ne glede na dela in opravila, ki jih opravlja, in ne glede na plačilni razred ali izobrazbo, ni mogoče odrekati pravice do dajanja inovacijskih predlogov in do pravičnega nadomestila za uporabo inovacije. Ocenjujemo, da je ta določba dobra, in se strinjamo s tem, da je to zapisano v kolektivni pogodbi dejavnosti. Po drugi strani menimo, da te pravice ni moč odrekati nikomur, tudi če te določbe ni v kolektivni pogodbi dejavnosti. To nenazadnje omogoča že Ustava Republike Slovenije. Po našem mnenju pa to deluje bolj spodbudno za inoviranje v delovnem razmerju, saj so socialni partnerji prepoznali pomembnost področja inoviranja in to določbo uvrstili v svojo kolektivno pogodbo dejavnosti.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije je določala tudi inovacije, pri katerih je delavec upravičen do nadomestila. To sta bila poleg izuma in znaka razlikovanja (model, vzorec in blagovna znamka), ki sta zaščitena že z zakonom, še tehnična izboljšava in koristen predlog. Po tej kolektivni pogodbi je bil koristen predlog vsaka rešitev, ki pomeni racionalizacijo izvajanja katerekoli funkcije v podjetju, a je v skladu z zakonom ne moremo šteti za izum, znak razlikovanja ali tehnično izboljšavo.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije je določala, da je osnova za izračun nadomestila čista gospodarska korist, ki jo podjetje ugotovi z izračunom ali oceno na osnovi razlike med stanjem pred inovacijo in po njej in se izraža kot materialna ali nematerialna korist, zlasti pa v: izračunljivem povečanju dohodka ali zmanjšanju izgube podjetja; izvedbi novih izdelkov ali storitev; povečanju obsega proizvodnje ali storitev, izboljšanju kakovosti izdelkov ali storitev; prihranku materiala, energije, delovnega časa in vseh drugih vrst stroškov; boljši izrabi strojev, naprav, instalacij, orodij; izboljšanju varstva pri delu, pogojev dela in varstva okolja; povečanju ugleda podjetja.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije je določala, da se višina nadomestila, ki ne more biti nižja od 3 % čiste gospodarske koristi, določi v posebni pogodbi med delavcem in podjetjem oziroma delodajalcem. Pri tem se je upoštevalo: stopnjo inovativnosti (vrste

inovacij); stopnjo obdelanosti in utemeljenosti inovacijskega predloga; delovno področje (dela in naloge) avtorja inovacije; druga merila, ki jih lahko podjetje določi v splošnem aktu. Če zakon ne določi drugače, je delavec upravičen do nadomestila ves čas uporabe inovacij, a najdlje: za izum dvajset let (dodatni pogoj: trajanje zakonske zaščite); za znak razlikovanja sedem let (dodatni pogoj: trajanje zakonske zaščite); za tehnično izboljšavo pet let; za koristni predlog eno leto. Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije je bila ena redkih, ki omenjala tehnično izboljšavo in koristni predlog. Določala je tudi, da je možno pri predlogih, kjer je gospodarska korist le ocenjena, nadomestilo določiti v enkratnem znesku za celotno obdobje upravičenosti.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije je bila ena redkih, pri katerih smo zasledili, da ureja tudi nematerialno nagrajevanje, kar se nam zdi zelo pomembno. Določala je, da se podrobnejša merila za priznavanje inovacij in določanje višin nadomestila določijo v splošnem aktu podjetja, kjer je iz naslova inovacij, racionalizacij in drugih oblik ustvarjalnosti pri delu poleg materialnih pravic delavce možno stimulirati tudi z drugimi oblikami materialnih in moralnih priznanj: podeljevanje diplom in priznanj; populariziranje njihovih inventivnih dosežkov v podjetju, javnih občilih in razstavah; podeljevanje štipendij za študij in strokovno izobraževanje ob delu; materialna pomoč pri nadaljnjem pospeševanju inventivnega razvoja; omogočanje študijskih potovanj; možnost hitrejšega napredovanja oziroma razporejanja na zahtevnejša in odgovornejša dela in naloge; pomoč pri urejanju stanovanjskih težav ipd.

Za našo raziskavo je zanimiva tudi nekdanja *Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije*, ki je med drugim določala, da zaposlenim pripada nagrada za dosežene rezultate na strokovnih tekmovanjih, kjer lahko zaposleni izkažejo tudi svojo inovativnost. Po tej kolektivni pogodbi je delavcem za inovacijo pripadalo najmanj 5 % in za koristni predlog najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi.

4.8 Sklepne ugotovitve analize kolektivnih pogodb dejavnosti

Poudariti velja, da se določbe kolektivnih pogodb dejavnosti uporabijo, če so ugodnejše od zakonske ureditve.

Iz analize kolektivnih pogodb dejavnosti na področju inoviranja izhaja, da te ne urejajo imetništva pravic intelektualne lastnine v delovnem razmerju. V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti najdemo določbe o nagrajevanju delavcev za inovativnost, nekatere kolektivne pogodbe uporabljajo tudi pojem ustvarjalnost. Kolektivne pogodbe dejavnosti večinoma namesto pojma nagrada uporabljajo pojem nadomestilo ali odškodnina. Tako tri kolektivne pogodbe uporabljajo pojem nadomestilo, štiri uporabljajo pojem odškodnina, tri pa uporabljajo pojem nagrada.

Po opravljeni analizi kolektivnih pogodb dejavnosti smo ugotovili, da 23 kolektivnih pogodb dejavnosti sploh ne omenja inoviranja v delovnem razmerju.

Tri kolektivne pogodbe določajo, da se lahko kriteriji za nagrado za ustvarjalnost oziroma nagrado za inovacijo določijo v kolektivni pogodbi na ravni podjetja. Dve kolektivni pogodbi imata podobno dikcijo in obe uporabljata pojem ustvarjalnost oziroma omenjata samo nagrado za ustvarjalnost. Tu se postavlja vprašanje, kako bo delodajalec ravnal v primeru, če v podjetju ni organiziranega sindikata. Tretja kolektivna pogodba določa, da se nagrada za inovacijo opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Naslednja skupina devetih kolektivnih pogodb dejavnosti napotuje delodajalca, da inovativnost v delovnem razmerju uredi s splošnim aktom. V splošnem aktu delodajalec določi, katere inovacije bo nagrajeval, postopek in ostale podrobnosti, pa tudi merila za določanje višine nadomestila. Ta ureditev se nam zdi bistveno boljša od tega, da kolektivna pogodba dejavnosti ne določa ničesar o inovativnosti. Po eni strani delodajalca zavezuje, da sprejme tak splošni akt, še bolj pa je, če to stori v sodelovanju s sindikatom. Po drugi strani to ocenjujemo kot spodbudo za inoviranje, saj to pomeni, da delodajalec posveča posebno pozornost področju inoviranja.

Tri kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da delavcu pripada za inovacijo nagrada v višini najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi.

Ena kolektivna pogodba dejavnosti ureja, da se nagrajevanje inovacij izvaja v skladu s Pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju.

Ena kolektivna pogodba določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 5 % letne čiste gospodarske koristi. Navadno se nadomestilo za inovacijo določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem, ki je tudi osnova za izplačilo nagrade.

Pet kolektivnih pogodb določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj 10 % letne čiste gospodarske koristi. Gre za kolektivne pogodbe iz javnega sektorja, kar je lahko eden izmed pokazateljev moči pogajalcev pri sklepanju kolektivne pogodbe, saj je to največji odstotek nagrade oziroma nadomestila, ki ga določajo kolektivne pogodbe dejavnosti.

Ena kolektivna pogodba dejavnosti določa, da delavcu pripada za inovacijo najmanj določen odstotek od dohodka, ustvarjenega z inovacijo. Določa, da je inovator upravičen do nagrade v linearnem odstotku od dohodka, ki ga zavod ustvari z inovacijo.

Nobena kolektivna pogodba ne določa meril za nagrajevanje inovativnosti; do nedavnega je to določala le Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva. Menimo, da je bolje, da se merila za nagrajevanje inovativnosti določi na podjetniški ravni, najbolje v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca. Na ta način so merila lahko bolj

prilagojena posameznemu podjetju, izračun je lahko enostavnejši, bolj razumljiv in pravičnejši.

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da se nagrada za inovacijo določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem. Iz analize kolektivnih pogodb dejavnosti izhaja, da je takih sedem kolektivnih pogodb. Menimo, da je določitev nagrade s pogodbo dobra predvsem v primerih, ko se nagrade ne da izračunati in se jo oceni oziroma se stranki dogovorita o njeni višini, in tudi v posebno težkih primerih, ko se nagrade skoraj ne da izračunati.

V Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi je v poglavju sodelovanja pri upravljanju, v točki obveščanje, določeno, da mora vodstvo delodajalca zaposlene med drugim obveščati tudi o kriterijih in merilih za spodbujanje inovativnosti. To je edina določba o spodbujanju inovativnosti, ki smo jo zasledili v analiziranih kolektivnih pogodbah dejavnosti. To ocenjujemo kot dobro prakso.

Predvidevali smo, da se je število kolektivnih pogodb dejavnosti, ki urejajo inovativnost, v zadnjih letih zmanjšalo. V resnici ni tako; nekatere kolektivne pogodbe resda ne urejajo več inovativnosti, po drugi strani pa jo danes urejajo nekatere druge. To dejstvo vendarle nakazuje na to, da se nekateri delodajalci oziroma pogajalci še vedno zavedajo pomembnosti ureditve inoviranja na kolektivni ravni dejavnosti.

V raziskavi smo ugotovili, da kolektivne pogodbe dejavnosti, ki na novo urejajo inovativnost v delovnem razmerju, tega področja ne urejajo podrobno, temveč le na splošno. Dve kolektivni pogodbi sta v preteklosti obsežno urejali področje inoviranja v delovnem razmerju. Ena od teh ne velja več, druga pa ne ureja več inovativnosti.

Po analizi danes veljavnih kolektivnih pogodb smo te podatke primerjali s podatki iz članka Nagrajevanje inovativnosti zaposlenih in vloga sveta delavcev iz leta 2011 (Zirnstein 2011a). V tej primerjavi smo ugotovili, da štiri kolektivne pogodbe dejavnosti ne urejajo več inovativnosti v delovnem razmerju. To so Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije, Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami, Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti in Kolektivna pogodba za dejavnost gostinstva in turizma Slovenije. Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost ne velja več. Po drugi strani pa nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti danes vsaj minimalno urejajo inovativnost v delovnem razmerju. To so Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije, Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije, Kolektivna pogodba grafične dejavnosti ter Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji.

Leta 2011 je šest kolektivnih pogodb dejavnosti določalo, da delodajalec kriterije nagrajevanja uredi v splošnem aktu podjetja, danes je takih kolektivnih pogodb enajst. Na

primer, Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije v primerjavi z letom 2011 danes napotuje na ureditev inovativnosti z internim aktom podjetja. Nekatere pogodbe takrat sploh niso obstajale. Rast števila kolektivnih pogodb dejavnosti, ki napotujejo na to, da delodajalec uredi to področje na podjetniški ravni, ocenjujemo kot dobro, saj lahko posamezni delodajalec področje uredi po svojih specifikah.

Z vidika čim bolj optimalnega in spodbudnega sistema nagrajevanja inovativnosti v delovnem razmerju lahko kot pomanjkljivost poudarimo pomanjkanje določb o nematerialnem nagrajevanju v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Tudi teorija (Zupan 2001) pravi, da je med različnimi sistemi in oblikami nagrajevanja najučinkovitejša kombinacija materialnega in nematerialnega nagrajevanja. V praksi pa je nematerialno nagrajevanje velikokrat zanemarjeno ali se sploh ne izvaja, čeprav prav ta oblika nagrajevanja zahteva najmanj (ali nič) finančnih sredstev in ima dokazano pozitivne učinke na motivacijo delavcev za inoviranje (Zirnstein in Franca 2008). Poleg tega je nematerialno nagrajevanje nepogrešljivo predvsem pri delavcih, ki imajo visoke prihodke in jim zato denarna nagrada v znesku nekaj deset evrov pomeni relativno manj kot delavcem z nizkimi dohodki, to razliko pa je mogoče nadomestiti prav z nematerialno nagrado (Zirnstein 2012).

Že v analizi, opravljeni leta 2011 (Zirnstein 2011b), so samo štiri kolektivne pogodbe dejavnosti vsebovale določbe o nematerialnem nagrajevanju (Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost in Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami ne veljata več, Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije pa ne ureja več inovativnosti v delovnem razmerju); danes določbe o nematerialnem nagrajevanju ne vsebuje nobena. Do nedavnega je te določbe vsebovala Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije, ki je omenjala npr. moralno stimulacijo, kar lahko tudi štejemo k nematerialnemu nagrajevanju.

Menimo, da je način, ko kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti navajajo vrste nematerialnih nagrad primeroma oziroma kot usmeritev, konkretno nagrado pa prepuščajo v določitev delodajalcu, zelo primeren in smiseln, saj so vrste in načini nematerialnega nagrajevanja pravzaprav neizčrpani in je zato kakršnokoli podrobnejše predpisovanje lahko že omejitev. Te načine nagrajevanja lahko delodajalec podrobneje uredi bodisi v podjetniški kolektivni pogodbi bodisi v pravilniku podjetja o inovacijski dejavnosti ali kakšnem podobnem splošnem pravnem aktu. Glede na to, da nematerialno nagrajevanje z zakonom sploh ni urejeno, so omenjene kolektivne pogodbe in (morebitni) splošni akti delodajalca pravzaprav edini pravni viri, ki vsaj omenjajo oziroma urejajo tovrstno nagrajevanje (Zirnstein 2012).

V naši raziskavi smo ugotovili, da je veliko kolektivnih pogodb dejavnosti zelo starih, še iz začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja, takih je sedem. Analizirali smo tudi, koliko kolektivnih pogodb dejavnosti je bilo spremenjenih po sprejetju ZKoliP v letu 2006, teh je bilo 28. Bistvenih odstopanj glede urejanja inovativnosti v delovnih razmerjih pri spremenjenih

kolektivnih pogodbah dejavnosti nismo ugotovili. Natančnejši rezultati te analize so razvidni iz spodnje preglednice.

Preglednica 4: Kolektivne pogodbe po sprejetju ZKolP in inovativnost v delovnem razmerju

Sprememba KP/urejanje	Kolektivna pogodba
Spremenjena po sprejetju ZKolP, ne ureja inovativnosti	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije
	Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
	Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti
	Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
	Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije
	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti
	Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti
	Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva
	Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora
	Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost
	Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost
	Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo
	Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije
	Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva
	Kolektivna pogodba za policiste
	Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja
Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami	
Spremenjena po sprejetju ZKolP, ureja inovativnost	Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
	Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije
	Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
	Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije
	Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost
	Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije	
Nespremenjena po sprejetju ZKolP, ne ureja inovativnosti	Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa
	Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti

»se nadaljuje«

»Preglednica 4 – nadaljevanje«

Sprememba KP/urejanje	Kolektivna pogodba
Nespremenjena po sprejetju ZKolP, ureja inovativnost	Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije
	Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
	Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
	Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji
	Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost

Nadalje smo v naši raziskavi analizirali, koliko kolektivnih pogodb dejavnosti je bilo spremenjenih po ZDR-1 in ali so se spreminjale tudi določbe o inoviranju v delovnem razmerju. Po ZDR-1 je bilo spremenjenih 18 kolektivnih pogodb dejavnosti. Ugotovljeno je bilo, da po sprejetju ZDR-1 socialni partnerji niso posvečali bistvene pozornosti inovativnosti v delovnem razmerju. To tudi ni bil namen sprejetja ZDR-1.

Preglednica 5: Kolektivne pogodbe po sprejetju ZDR-1 in inovativnost v delovnem razmerju

Sprememba KP/urejanje	Kolektivna pogodba
Spremenjena po sprejetju ZDR-1, ne ureja inovativnosti	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije
	Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
	Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti
	Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
	Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
	Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije
	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije
	Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
	Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo
	Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja
	Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami

»se nadaljuje«

»Preglednica 5 – nadaljevanje«

Sprememba KP/urejanje	Kolektivna pogodba
Spremenjena po sprejetju ZDR-1, ureja inovativnost	Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost Kolektivna pogodba grafične dejavnosti Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
Nespremenjena po sprejetju ZDR-1, ne ureja inovativnosti	Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva Kolektivna pogodba za policiste
Nespremenjena po sprejetju ZDR-1, ureja inovativnost	Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost

V analizo kolektivnih pogodb dejavnosti smo vključili tudi poslovno skrivnost kot obliko zaščite rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju. Ugotovili smo, da nobena od analiziranih kolektivnih pogodb dejavnosti ne vsebuje določb o poslovni skrivnosti.

V analizo kolektivnih pogodb dejavnosti smo uvrstili tudi nekaj kolektivnih pogodb dejavnosti, ki ne veljajo več, npr. Kolektivno pogodbo med delavci in zasebnimi delodajalci. Menimo, da so določbe te kolektivne pogodbe delovale spodbujevalno, saj je spodbujala delavce k podajanju koristnih idej in predlogov za izboljšave, racionalizacije, novosti in druge

oblike ustvarjalnosti. Ta kolektivna pogodba je določala tudi druga priznanja kot obliko nagrajevanja, kar prav tako ocenjujemo kot spodbudno za inoviranje v delovnem razmerju.

Pred njeno spremembo bi lahko poudarili tudi Kolektivno pogodbo grafične dejavnosti, ki je v preteklosti urejanju inovativnosti v delovnem razmerju namenjala nekaj več določb. Menimo, da je delovala spodbujevalno na ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju, saj je uporabljala prav dikcijo »obliko motivacije«. Menimo, da je kombinacija napotitve na ureditev v splošnem aktu delodajalca s pogodbenim urejanjem med delavcem in delodajalcem, kjer lahko delavec in delodajalec še povečata minimalno nagrado, določeno v kolektivni pogodbi dejavnosti, dobra. Ta kolektivna pogodba je urejala tudi nematerialno nagrajevanje, ki se nam zdi v kombinaciji z materialnim nagrajevanjem dobra izbira. Kolektivna pogodba grafične dejavnosti danes omogoča urejanje inovativnosti na podjetniški ravni, a je vprašanje, ali se bo v prihodnosti to tudi dejansko uresničilo.

V našo raziskavo smo vključili tudi določbe nekdanje Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije, ki ne veljajo več. Te so obsežno urejale inovativnost v delovnem razmerju, morda celo prepodrobno glede izračuna nadomestila, še vedno pa so določale, da se lahko delavec in delodajalec o višini nadomestila dogovorita tudi v posebni pogodbi. Kolektivna pogodba je v tem primeru določala le minimum nadomestila. Kot prednost nekdanje Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije lahko poudarimo, da je ena redkih, ki je urejala tudi tehnične in druge izboljšave. Prav tako je bila ena redkih, ki je urejala nematerialno nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju. Ocenjujemo, da zadnji dve določbi delujeta spodbujevalno na inovativnost v delovnem razmerju, tako tudi teorija (Zirnstein 2016; Zupan 2001), saj so najboljše kombinacije vseh vrst nagrajevanja in nagrajevanja vseh rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju.

Iz opravljene analize kolektivnih pogodb dejavnosti in proučene zakonodaje in literature, predvsem s področja kolektivnih pogodb dejavnosti, lahko ugotovimo, kako pomembno se zdi socialnim partnerjem (torej delodajalcem in delavcem oziroma njihovim predstavnikom) področje inoviranja, da ga vključijo v kolektivna pogajanja na ravni njihove dejavnosti. Če inoviranja, pa tudi drugih področij, ne uvrstijo v kolektivna pogajanja na ravni njihove dejavnosti, jim ne pripisujejo velikega pomena v smislu seznanitve z jasnimi pravili v povezavi s spodbujanjem k inovativnosti in ustvarjalnosti v delovnem razmerju.

5 POMEMBOST PRAVNE UREDITVE INOVATIVNOSTI S KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI

Namen magistrske naloge je bil proučiti vlogo kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti pri urejanju inovativnosti v delovnem razmerju. Že iz teorije (Repas 2007; Zirnstein 2016) vemo, da je ključno vprašanje pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju, kako čim bolj spodbujati inovativnost in kako delavce in delodajalce motivirati za to. Glede na to, da je zakonska ureditev inovativnosti že raziskana (Mežnar 2009; Repas 2007, 2008; Skubic 2004; Zirnstein 2012, 2016), nas je v naši raziskavi zanimala zlasti vloga kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti. Zanimalo nas je predvsem, ali kolektivne pogodbe dejavnosti vsebujejo določbe o nagrajevanju inovatorjev in ali s tem spodbujajo inovativnost.

Namen raziskave smo skušali doseči z naslednjimi cilji: z analizo strokovne literature in pravnih virov na področju inoviranja v delovnem razmerju, z analizo kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti ter z raziskavo stališč podjetij glede ureditve inoviranja v delovnem razmerju.

5.1 Implementacija določb kolektivnih pogodb dejavnosti v izbranih podjetjih

Analizo kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti smo nadgradili z analizo dejanske implementacije (uresničitve) tistih določb kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, ki predpisujejo nagrajevanje inovativnosti s pravnimi akti na nižjih ravneh (npr. v splošnem pravnem aktu podjetja).

5.1.1 Metodologija raziskave

Opravljen raziskava je študija urejanja inovativnosti z internim aktom podjetja. Raziskavo v podjetjih smo opravili tako, da smo na izbrana podjetja naslovili prošnjo, da izpolnijo vprašalnik, s katerim smo raziskali način urejanja inovativnosti v delovnem razmerju na ravni podjetij. Z vprašalnikom smo želeli ugotoviti, kako pravna ureditev inoviranja v kolektivnih pogodbah dejavnosti vpliva na avtonomno pravno urejanje inovativnosti v podjetjih. Vprašalnik smo oblikovali po opravljeni analizi kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti in po opravljeni analizi nekaterih pravilnikov o inovativnosti, ki so javno dostopni na spletu. Vprašalnik je vseboval vprašanja odprtega tipa, izpolnjevali pa so ga večinoma vodje razvojnih oddelkov ali vodje kadrovskih oddelkov v podjetjih. V uvodnem delu vprašalnika smo ugotavljali velikost podjetij in število zaposlenih ter katera kolektivna pogodba dejavnosti (mogoče jih je več) velja za posamezno podjetje. Nadalje nas je zanimalo mnenje vprašanih o tem, ali ureditev inovativnosti v kolektivni pogodbi dejavnosti vpliva na inovativnost v delovnem razmerju. Z vprašalnikom smo ugotavljali tudi, ali imajo v izbranih podjetjih sklenjeno podjetniško kolektivno pogodbo in ali ta ureja področje inovativnosti. V nadaljevanju smo ugotavljali, ali imajo v podjetjih sprejet pravilnik o inoviranju ali drugi splošni akt, ki ureja področje inoviranja. Zanimalo nas je tudi, ali v primeru, da podjetje nima

sprejetega pravilnika o inoviranju, vseeno prihaja do predlogov izboljšav oziroma inovacij v podjetju in kako v tem primeru urejajo razmerja med inovatorjem in delodajalcem. V povezavi s tem smo ugotavljali, ali se je po sprejetju podjetniške kolektivne pogodbe ali pravilnika spremenilo število podanih predlogov izboljšav v podjetjih. V zaključnem delu vprašalnika smo ugotavljali, kako po mnenju vprašanih nagrajevanje predlogov izboljšav vpliva na njihovo podajanje. Z vprašalnikom smo skušali pridobiti podatke o vrsti, višini in številu podanih predlogov izboljšav oziroma inovacij na letni ravni za obdobje zadnjih petih let v izbranih podjetjih.

5.1.2 Vzorec raziskave

Za vzorec podjetij, pri katerih smo ugotavljali, ali in kako imajo implementirane določbe kolektivnih pogodb dejavnosti v internih aktih, smo se odločili po opravljeni analizi kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti. Predvidevali smo, da velika in srednja podjetja v gospodarskih dejavnostih urejajo vprašanje spodbujanja inovativnosti z internim pravnim aktom, za majhna in mikro podjetja pa to ni nujno, saj lahko zaradi majhnosti uporabijo individualni pristop pri nagrajevanju svojih inovatorjev.

Odločili smo se, da bomo raziskavo izvedli v velikih podjetjih in v tistih dejavnostih, kjer kolektivne pogodbe dejavnosti opredeljujejo inovativnost v delovnem razmerju, za primerjavo pa še v nekaj podjetjih v dejavnostih, kjer kolektivne pogodbe dejavnosti ne predpisujejo inovativnosti. Izhajajoč iz tega je analiza kolektivnih pogodb dejavnosti pokazala, da so za našo raziskavo zanimive samo tri dejavnosti, to so kovinska, grafična in tekstilna. Žal v Sloveniji nimamo veliko velikih podjetij v grafični in tekstilni dejavnosti. Tako smo vprašalnik poslali 27 podjetjem, in sicer šestim iz tekstilne dejavnosti, sedmim iz kovinske dejavnosti, šestim iz grafične in osmim iz ostalih dejavnosti (petim iz zavarovalstva, dvema iz papirne in enemu iz kemične dejavnosti). Za analizo je bilo relevantnih 12 vprašalnikov (dva iz tekstilne dejavnosti, štiri iz kovinske dejavnosti, eden iz grafične dejavnosti, trije iz zavarovalstva, eden iz papirne in eden iz kemične dejavnosti), to je 44,44 %. Na splošno lahko poudarimo nepripravljenost oziroma neodzivnost nekaterih podjetij za sodelovanje v raziskavi; kot razlog so večinoma navajali pomanjkanje časa oziroma zasedenost s svojim osnovnim delom.

5.1.3 Rezultati raziskave

Kljub relativno majhnemu številu izpolnjenih vprašalnikov je raziskava dala zanimive rezultate, ki lahko prispevajo k boljšemu razumevanju obravnavane problematike urejanja inovativnosti s kolektivnimi pogodbami dejavnosti.

Po mnenju večine strokovnjakov (vodje razvojnih oddelkov ali vodje kadrovskih oddelkov) iz izbranih podjetij določbe kolektivnih pogodb dejavnosti o inoviranju ne vplivajo na inoviranje

v njihovih podjetjih. Vsa analizirana podjetja, tako tista, ki jih kolektivna pogodba dejavnosti napotuje na to, kakor tudi tista, katerih kolektivna pogodba dejavnosti tega ne določa, imajo interni pravilnik o inoviranju. Na vprašanje, *ali po vašem mnenju ureditev inovativnosti v kolektivni pogodbi dejavnosti vpliva na inovativnost v delovnem razmerju in kako*, smo prejeli dva pozitivna odgovora, sedem vprašanih pa meni, da ne vpliva. Večina sicer meni, da je to dobra pravna osnova za nadaljnjo ureditev inovativnosti na nižjih ravneh. Skoraj vsi menijo, da je bolje urediti področje inovativnosti na ravni podjetja, saj jo lahko uredijo po svojih specifikah. Zanimivo je zapisano mnenje enega izmed vprašanega: »Po mojem osebnem mnenju v našem podjetju ne bi sprejeli pravilnika o inoviranju, če to ne bi bilo izrecno zapisano v kolektivni pogodbi dejavnosti. Po drugi strani pa je bilo v prejšnjem podjetju, kjer sem bil zaposlen, ravno obratno. Menim, da je to odraz miselnosti vodilnih.« Večina vprašanih priznava, da je dobra pravna osnova pomembna za tista podjetja, ki nimajo pravilnika o inoviranju. Od dvanajstih podjetij ima šest podjetij sklenjeno tudi podjetniško kolektivno pogodbo. Od teh šestih dve podjetniški kolektivni pogodbi urejata področje inovativnosti. V vseh dvanajstih podjetjih imajo pravilnik o inoviranju.

Na vprašanje, *ali se je po sprejemu Podjetniške kolektivne pogodbe ali pravilnika število podanih predlogov izboljšav v vašem podjetju spremenilo*, je pet odgovorov pozitivnih, dva negativna, pet anketirancev pa pravi, da tega ne more oceniti. Dva odgovora sta razložila, da je bilo sprejetje pravilnika o inoviranju prvi korak k spremembi miselnosti o inovativnosti, kar je spodbudilo podajanje predlogov izboljšav. Eden je poudaril, da so pravila tako bolj sistematična in jasna vsem.

Na vprašanje, *kako po vašem mnenju nagrajevanje predlogov izboljšav vpliva na njihovo podajanje*, je en anketiranec odgovoril, da nagrajevanje ne vpliva na podajanje predlogov izboljšav. Ostalih enajst meni, da pozitivno vpliva in je pomembno. Trije so poudarili nematerialno nagrajevanje, eden tudi javno priznanje.

Na vprašanje *o vrsti (zanima nas tudi, ali obstajajo na primer nederarne nagrade)*, višini in številu podanih predlogov izboljšav/inovacij na letni ravni za obdobje zadnjih petih let v vašem podjetju so vprašani odgovorili, da imajo predloge razvrščene v naslednja področja: izboljšanje organizacije dela, izboljšanje procesov, varčevanje z energijo in materiali, varnost pri delu in zmanjšanje vpliva na okolje. Eden od odgovorov je bil, da je bilo po lanskoletnem sprejetju pravilnika o inoviranju v podjetju letos podanih 50 različnih predlogov izboljšav. Prej predlogov izboljšav in inovacij skoraj ni bilo. Eden od vprašanih je odgovoril, da letno uresničijo okrog 600 predlogov, dobijo jih okrog 1000. Pravi, da imajo zaradi izboljšav 400.000 € prihrankov, izplačajo pa 40.000 €. V enem od podjetij pravijo, da je število podanih predlogov izboljšav vsako leto večje. V drugem podjetju so v dvajsetih letih do sedaj našteali 12.000 predlogov izboljšav, se pa njihovo število vsako leto povečuje. Eden izmed vprašanih je odgovoril, da imajo postavljen cilj štiri predloge izboljšav na zaposlenega na leto, nekateri

ta cilj tudi presežejo. V drugem podjetju imajo cilj dva predloga izboljšav na leto oziroma je to eden izmed pogojev za napredovanje.

5.1.4 Povzetek ugotovitev

Kolektivne pogodbe imajo pri pravnem urejanju nagrajevanja inovativnosti poseben položaj, saj so lahko edini ali najpomembnejši pravni vir za nagrajevanje nekaterih inovacij, pri drugih pa se upoštevajo le pod določenimi pogoji (Zirnstein 2012).

Po mnenju večine strokovnjakov iz izbranih podjetij določbe kolektivnih pogodb o inoviranju le deloma vplivajo na inoviranje v njihovih podjetjih, saj imajo vsa analizirana podjetja sprejet pravilnik o inoviranju. Priznavajo pa, da je dobra pravna osnova pomembna za tista podjetja, ki nimajo pravilnika o inoviranju. Sprejem pravilnika o inoviranju je lahko posledica napotitve v kolektivni pogodbi ali pa miselnosti vodilnih, ki se zavedajo pomena tega področja. Bolj kot vprašanje, kako je urejena inovativnost v delovnem razmerju (s kolektivno pogodbo ali s pravilnikom podjetja), pa se vprašanim zdi ključno to, da so za inovativnost določene nagrade. Večina sodelujočih strokovnjakov tudi meni, da nagrajevanje inovativnosti pozitivno vpliva na število podanih inovacijskih predlogov. V večini teh podjetij se število teh predlogov iz leta v leto povečuje.

Povzamemo lahko, da imajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti pri urejanju inovativnosti pomembno vlogo. To velja predvsem v primerih, ko so edini vir za nagrajevanje, predvsem tistih inovacij, ki niso zakonsko urejene.

V zvezi s pravnim urejanjem inovativnosti v kolektivnih pogodbah je pomembna še ugotovitev raziskave, da se podjetjem zdi zelo pomembno, da so pravila na tem področju jasna in vsem vnaprej znana.

5.2 Odgovori na raziskovalna vprašanja

Za doseg namena magistrske naloge smo si zastavili tri raziskovalna vprašanja. Odgovore nanje podajamo v nadaljevanju.

Kako je vloga kolektivne pogodbe dejavnosti pri nagrajevanju inovativnosti v delovnem razmerju opredeljena v teoriji?

Vloga kolektivne pogodbe dejavnosti pri inovativnosti v delovnem razmerju ni neposredno opredeljena v teoriji. Področje nagrajevanja inovativnosti tudi ni med najpogostejšimi vsebinami kolektivnih pogodb dejavnosti. To lahko pripišemo dejstvu, da socialni partnerji pri kolektivnih pogajanjih dajejo prednost drugim vsebinam v delovnem razmerju. Tu se postavlja vprašanje, koliko se sploh zavedajo pomembnosti področja inovativnosti v delovnem razmerju in koliko so usposobljeni na področju inoviranja. Možno je tudi, da je

drugih zadev, ki so za socialne partnerje pomembnejše, toliko, da pri kolektivnih pogajanjih do področja inoviranja niti ne pridejo. Po drugi strani pa je dobro, da se urejanje inovativnosti prepusti podjetniški ravni. Tako lahko podjetja uredijo področje inoviranja po svojih specifikah in zmožnostih.

Ugotovili smo, da krovni zakon na področju delovnih razmerij, ZDR-1, ne določa ničesar o inoviranju, kar ne deluje najbolj spodbudno.

Kako je nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju urejeno v kolektivnih pogodbah dejavnosti?

Iz analize 40 kolektivnih pogodb dejavnosti na področju inoviranja izhaja, da te ne urejajo imetništva pravic intelektualne lastnine v delovnem razmerju. V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti pa najdemo določbe o nagrajevanju delavcev za inovativnost, nekatere uporabljajo tudi pojem ustvarjalnost. Kolektivne pogodbe dejavnosti večinoma namesto pojma nagrade uporabljajo pojem nadomestilo ali odškodnina.

Ugotovili smo, da večina kolektivnih pogodb dejavnosti ne ureja področja inoviranja v delovnem razmerju. Dobra petina kolektivnih pogodb določa, da se področje inoviranja uredi s splošnim aktom delodajalca. Natanko 25 % kolektivnih pogodb dejavnosti določa višino denarne nagrade, to je od 3 do 10 % čiste gospodarske koristi oziroma odstotek od dohodka, ki ga prinaša inovacija. Je pa izračun teh nagrad velikokrat zapleten.

Predvidevali smo, da se je število kolektivnih pogodb dejavnosti, ki urejajo inovativnost, v zadnjih letih zmanjšalo, a v resnici ni tako. Nekatere kolektivne pogodbe resda ne urejajo več inovativnosti, po drugi strani pa jo druge danes dodatno urejajo. To dejstvo vendarle nakazuje na to, da se nekateri delodajalci oziroma pogajalci še vedno zavedajo pomembnosti ureditve inoviranja v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

V raziskavi smo ugotovili, da kolektivne pogodbe dejavnosti, ki na novo urejajo inovativnost v delovnem razmerju, tega področja ne urejajo podrobno, temveč le na splošno.

Rast števila kolektivnih pogodb dejavnosti, ki napotujejo na to, da delodajalec uredi to področje na podjetniški ravni, ocenjujemo kot dobro, saj lahko posamezni delodajalec področje uredi glede na svoje posebnosti. V splošnem aktu delodajalec določi, katere inovacije bo nagrajeval, uredi postopek prijave inovacije in njenega nagrajevanja ter ostale podrobnosti, določi pa tudi merila za določanje višine nadomestila. Ta ureditev se nam zdi bistveno boljša od tega, da kolektivna pogodba dejavnosti ne določa ničesar o inovativnosti. Napotitvena določba v kolektivni pogodbi po eni strani zavezuje delodajalca, da sprejme tak splošni akt, po drugi strani pa mu pušča dovolj manevrskega prostora, da interno ureditev prilagodi specifikam podjetja.

Nobena od analiziranih kolektivnih pogodb ne določa meril za nagrajevanje inovativnosti, do nedavnega je to določala le Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva. Menimo, da je bolje, da se merila za nagrajevanje inovativnosti določi v splošnem aktu delodajalca, saj so na ta način lahko bolj prilagojena posameznemu podjetju.

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da se nagrada za inovacijo določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem. Iz analize kolektivnih pogodb izhaja, da je takih sedem kolektivnih pogodb. Menimo, da je določitev nagrade s pogodbo ustrezna rešitev, predvsem v primerih, ko se nagrade ne da izračunati in se jo oceni oziroma se stranki dogovorita o njeni višini, pa tudi v posebno težkih primerih, ko se nagrade skoraj ne da izračunati.

V Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi je v poglavju sodelovanja pri upravljanju, v točki obveščanje, določeno, da mora vodstvo delodajalca zaposlene med drugim obveščati tudi o kriterijih in merilih za spodbujanje inovativnosti. To je edina določba o spodbujanju inovativnosti, ki smo jo zasledili v analiziranih kolektivnih pogodbah dejavnosti. To ocenjujemo kot dobro prakso.

Z vidika čim bolj optimalnega in spodbudnega sistema nagrajevanja inovativnosti v delovnem razmerju lahko kot pomanjkljivost poudarimo pomanjkanje določb o nematerialnem nagrajevanju v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

V raziskavi smo ugotovili, da je veliko kolektivnih pogodb dejavnosti zelo starih, še iz začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja, takih je sedem. Analizirali smo tudi, koliko kolektivnih pogodb dejavnosti je bilo spremenjenih po sprejetju ZKolP v letu 2006, teh je bilo 28. Bistvenih odstopanj glede urejanja inovativnosti v delovnem razmerjih pri spremenjenih kolektivnih pogodbah dejavnosti nismo ugotovili.

Kako pravna ureditev v kolektivni pogodbi dejavnosti vpliva na pravno ureditev inovativnosti v delovnem razmerju v podjetjih?

Iz opravljene analize in mnenja večine strokovnjakov iz izbranih podjetij izhaja, da določbe kolektivnih pogodb o inoviranju le delno vplivajo na pravno ureditev inoviranja v izbranih podjetjih. Po eni strani imajo vsa analizirana podjetja pravilnik o inoviranju, po drugi strani pa so določbe kolektivnih pogodb dejavnosti edina pravna osnova za tista podjetja, ki nimajo pravilnika o inoviranju, zato so prav tako pomembne.

6 SKLEP

Namen magistrske naloge je bil proučiti vlogo kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti pri urejanju inovativnosti v delovnem razmerju. Analizirali smo strokovno literaturo in zakonodajo na področju inoviranja v delovnem razmerju ter kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Zanimalo nas je predvsem, ali kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti vsebujejo določbe o nagrajevanju inoviranja v delovnem razmerju, kako pomembne so za spodbujanje inovativnosti in kako vplivajo na urejanje inovativnosti na ravni internih aktov podjetij.

V raziskavi smo ugotovili, da je vloga kolektivne pogodbe dejavnosti pomembna za spodbujanje inovativnosti v delovnem razmerju predvsem v primerih, ko ni zakonske osnove za nagrajevanje inovativnosti, in za podjetja, ki niso avtonomno uredila tega področja. Kolektivna pogodba dejavnosti je lahko osnova za nadaljnjo ureditev tega področja na ravni podjetja, lahko je celo edini vir pravne ureditve inovativnosti.

Po opravljeni raziskavi ugotavljamo, da je ureditev na zakonodajni ravni, ko se je zakonodajalec odločil, da z zakonom uredi samo nagrajevanje izumov, dobra, saj so ti najpomembnejši. Ostale rezultate inovativnosti v delovnem razmerju, ki so lahko raznoliki in specifični, je dobro urediti na nižjih ravneh, najprej splošno na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti in nato podrobneje na podjetniški ravni. Tako bi bila pokrita večina področij v vseh dejavnostih z obvezno ureditvijo oziroma pravno osnovo za nagrajevanje inovativnosti.

Vsekakor pravila o nagrajevanju inovativnosti delujejo motivacijsko, če so vnaprej znana in jasna. Kljub temu menimo, da ni dobro, če kolektivna pogodba dejavnosti preveč natančno določi pravila za inoviranje in ustvarjanje v delovnem razmerju. Po našem mnenju je dovolj, če kolektivna pogodba da neke usmeritve oziroma okvire, natančnejša pravila in pogoji pa naj se določijo na nižjih ravneh, še najbolje na ravni podjetja. Predstavniki podjetja in na drugi strani predstavniki zaposlenih najbolje poznajo konkretno podjetje, zaposlene in njihovo dejavnost, tako da lahko skupaj ustvarijo taka pravila, ki bodo za vse delovala čim bolj spodbudno. Menimo, da je taka rešitev univerzalna za vse dejavnosti oziroma podjetja.

Urejanje nagrajevanja inovativnosti v delovnem razmerju ni med najpogostejšimi vsebinami kolektivnih pogodb dejavnosti. To lahko pripišemo dejstvu, da socialni partnerji pri kolektivnih pogajanjih dajejo prednost drugim vsebinam v delovnem razmerju, morda niso primerno usposobljeni na področju inoviranja, lahko so tudi preobremenjeni z drugimi primarnimi zadevami s področja delovnih razmerij. Po drugi strani pa je dobro, da se urejanje inovativnosti prepusti podjetniški ravni. Tako lahko podjetja uredijo področje inoviranja po svojih specifikah in zmožnostih.

Kolektivne pogodbe dejavnosti namesto pojma nagrada uporabljajo pojem nadomestilo ali odškodnina. Analiza vseh 40 veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti je pokazala, da jih večina ne ureja področja inoviranja v delovnem razmerju. Dobra petina kolektivnih pogodb

določa, da se področje inoviranja uredi s splošnim aktom delodajalca. Natanko 25 % kolektivnih pogodb dejavnosti določa višino denarne nagrade, in sicer od 3 do 10 % čiste gospodarske koristi oziroma odstotek od dohodka, ki ga prinaša inovacija.

Pred izvedbo raziskave smo predvidevali, da se je v zadnjih letih zmanjšalo število kolektivnih pogodb dejavnosti, ki urejajo inovativnost. Ugotovili smo, da to ne drži. Nekatere kolektivne pogodbe resda ne urejajo več inovativnosti, po drugi strani pa jo nekatere druge urejajo na novo. V raziskavi smo ugotovili tudi, da kolektivne pogodbe, ki na novo urejajo inovativnost v delovnem razmerju, tega področja ne urejajo podrobno, temveč le na splošno.

Rast števila kolektivnih pogodb dejavnosti, ki napotujejo na to, da delodajalec uredi to področje na podjetniški ravni, ocenjujemo kot dobro, saj lahko posamezni delodajalec področje uredi po svojih specifikah. Ta ureditev se nam zdi bistveno boljše od tega, da kolektivna pogodba dejavnosti ne določa ničesar o inovativnosti. Zanimivo se nam zdi, da nobena kolektivna pogodba ne določa meril za nagrajevanje inovativnosti. Po drugi strani pa je to razumljivo, saj so lahko interna pravila na ta način bolj prilagojena posameznemu podjetju.

Z vidika čim bolj optimalnega in spodbudnega sistema nagrajevanja inovativnosti v delovnem razmerju lahko kot pomanjkljivost poudarimo pomanjkanje določb o nematerialnem nagrajevanju v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Iz opravljene analize in mnenja večine strokovnjakov iz izbranih podjetij izhaja, da določbe kolektivnih pogodb o inoviranju le delno vplivajo na pravno ureditev inoviranja v izbranih podjetjih. Po eni strani imajo vsa analizirana podjetja pravilnik o inoviranju, po drugi strani pa so določbe kolektivnih pogodb dejavnosti edina pravna osnova za tista podjetja, ki nimajo pravilnika o inoviranju.

Menimo, da bi bilo primerno, da bi socialni partnerji na vseh področjih uvrstili področje inoviranja v kolektivno pogodbo dejavnosti z osnovno pravno normo o nagrajevanju rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju. Tako bi bila zagotovljena pravna osnova za nagrajevanje v vseh podjetjih.

Področje inovativnosti v delovnem razmerju je izziv tudi za nadaljnje raziskave. Zanimivo bi bilo npr. raziskati vlogo kolektivnih pogodb samo v določenem sektorju. Težava pri izvedbi takšne raziskave, s katero smo se soočili tudi sami, pa je pridobivanje strokovnjakov za sodelovanje v raziskavi.

LITERATURA

- Adair, John. 2009. *Leadership for innovation: how to organize team creativity and harvest ideas*. London: The John Adair Leadership Library.
- Al-Mahdawi, Badeel R. M. 2016. *Understanding the impact creativity and innovation of rewards on employees: a literature review study*. Master thesis, Faculty of engineering, Karlskrona.
- Amabile, Teresa. 1997. Motivating creativity in organisations: on doing what you love and loving what you do. *California Management Review* 40 (1): 39–58.
- Baer, Markus. 2012. Putting creativity to work: the implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal* 55 (5): 1102–1119.
- Baker, George, Michael Jensen in Kevin Murphy. 1988. Compensation and incentives: practice vs. theory. *The Journal of Finance* 43 (3): 593–616.
- Bešter, Janez in Nika Murovec. 2010. *Spremljanje inovativnosti slovenskih podjetij*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Dosi, Giovanni in Richard Nelson. 2010. *Technical change and industrial dynamics as evolutionary process*. Amsterdam: El-sevier.
- Drucker, Peter F. 1985. *Innovation and entrepreneurship: practice and principles*. New York: Harper&Row.
- European Commission. 2010. *Unlocking the potential of cultural and creative industries*. Brussel: European Commission.
- Farson, Richard in Ralph Keyes. 2002. *Whoever makes the most mistakes wins: the paradox of innovation*. New York: The Free Press.
- Fatur, Peter in Borut Likar. 2009. *Ustvarjalnost zaposlenih za inovativnost podjetja: sistemski vidiki managementa idej kot gradnika uspešne organizacije*. Koper: Fakulteta za management.
- Grandstand, Ove. 1999. *The economics and management of intellectual property: towards intellectual capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Herzberg, Frederick. 2003. One more time: how do you motivate employees. *Harvard Business Review* 81 (1): 87–96.
- Kavčič, Bogdan. 2014. *Mehke inovacije*.
[Http://porocevalec.ibs.si/sl/component/content/article/55-letnik-4-t-3/197-dr-bogdan-kavi-mehke-inovacije](http://porocevalec.ibs.si/sl/component/content/article/55-letnik-4-t-3/197-dr-bogdan-kavi-mehke-inovacije) (22. 07. 2019).
- Kralj, Dejan. 2013. Vpliv denarnih in ostalih nagrad na sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov. *Revija za univerzalno odličnost* 2 (3): 86–97.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2008. Management in kolektivna pogajanja. V *Pravni položaj managerjev*, ur. Zvone Vodovnik, 107–119. Koper: Fakulteta za management.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2011. *Vsebinska kolektivne pogodbe*. Ljubljana: GV založba.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2014. Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb. *Delavci in delodajalci* 14 (2/3): 287–305.
- Manso, Gustavo. 2006. *Motivating innovation: job market paper*. Stanford: Stanford Graduate School of Business.

- Menguc, Bulent in Seigyoung Auh. 2006. Creating a firm-level dynamic capability through capitalising on market orientation and innovativeness. *Journal of Marketing Science* 34 (1): 63–73.
- Mežnar, Špela. 2009. Izumi v delovnem razmerju – med delovnim pravom in intelektualno lastnino. *Delavci in delodajalci* 9 (1): 51–67.
- Nelson, Bob. 2005. *1001 ways to reward employees*. New York: Workman.
- OECD in EUROSTAT. (2005). *Oslo manual: guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Paris: OECD Publications.
- Pretnar, Bojan. 2002. *Intelektualna lastnina*. Ljubljana: GV založba.
- Rašič, Katja in Mirko Markič. 2008. *Inovativnost in uspešnost gospodarskih družb*. Koper: Fakulteta za management.
- Repas, Martina. 2007. Intelektualne stvaritve iz delovnega razmerja. V *Obračun plač: strokovni praktični priročnik za obračun plač s primeri, vzorčnimi rešitvami in novostmi na področju zaposlovanja*, ur. Etelka Korpič-Horvat, 1–7. Ljubljana: Dashöfer.
- Repas, Martina. 2008. *Pravna ureditev izumov iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Dashofer.
- Schumpeter, Joseph. 1934. *The theory of economic development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Skubic, Vinko. 2004. Izum iz delovnega razmerja v zakonu in praksi. *Pravna praksa* 23 (25/26): 18–22.
- Stoneman, Paul. 2010. *Soft Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- West, Michael in James Farr. 1990. *Inovation and creativity at work: psychological and organisational strategies*. New York: Wiley.
- Zirnstein, Elizabeta in Valentina Franca. 2008. Nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju. *HRM* 6 (22): 60–66.
- Zirnstein, Elizabeta. 2011a. *Nagrajevanje inovativnosti zaposlenih in vloga sveta delavcev*. Ljubljana: Ekonomska demokracija.
- Zirnstein, Elizabeta. 2011b. Učinkovitost pravne ureditve imetništva iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju. *Lexonomica: revija za pravo in ekonomijo* 3 (2): 177–200.
- Zirnstein, Elizabeta. 2012. *Pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju – med pravičnostjo in učinkovitostjo*. Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta.
- Zirnstein, Elizabeta. 2016. *Izumi, avtorska dela in drugi rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju*. Koper: Fakulteta za management.
- Zupan, Nada. 2001. *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV založba.
- Zupan, Nada. 2009. *Plače in nagrajevanje zaposlenih*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRAVNI VIRI

Evidenca Kolektivnih pogodb Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti z dne 20. 07. 2019.

Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 43/00, 77/00 – popr., 24/01, 48/01 – ZMPUPR-B, 117/04, 79/05, 43/06 – ZKolP, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 17/12, 63/13, 83/16, 57/18.

Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije. *Uradni list RS*, št. 5/11 (81/04 – stara pogodba, ki se deloma še uporablja), 14/13, 4/14, 95/14, 24/18.

Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva. *Uradni list RS*, št. 135/04, 50/05, 87/05, 89/05, 97/05, 91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08, 98/15, 50/16.

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. *Uradni list RS*, št. 83/97, 84/01, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, 52/10, 82/10, 37/11, 109/11, 90/12 – razširjena veljavnost za določene dejavnosti, 99/12, 111/13, 43/14 – razširjena veljavnost, 17/16 – nova KP, 36/16 – razširjena veljavnost, 49/16, 33/17, 71/17, 56/18 – nova KP, 13/19 – razširjena dejavnost, 16/19.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije. *Uradni list RS*, št. 111/06, 127/06 – popr., 109/07, 21/08 – razširjena veljavnost, 94/08, 34/09, 68/09 – razlaga, 26/11 – razlaga, 30/11, 104/11 – razlaga, 51/12, 47/13, 105/13, 24/14 – nova, 38/14 – razširjena veljavnost, 24/16 – aneks, 40/17, 69/17, 52/18, 67/18 – razširjena veljavnost.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije. *Uradni list RS*, št. 38/96, 100/04, 81/05, 105/07, 45/15, 41/17, 2/18 – razširjena veljavnost.

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 1/05, 100/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09 – tarifna priloga, 62/11 – tarifna priloga, 75/13 – odpoved, 101/15, 15/17 – naknadni pristop, 80/17, 30/18 – razširjena veljavnost, 5/19.

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 51/98, 64/01, 103/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 77/17, 84/18.

Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 94/04, 8/05, 71/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10, 10/10 – tarifna priloga, 95/10, 14/11 – tarifna priloga, 62/11 – aneks k tarifni prilogi, 74/11 – aneks k tarifni prilogi, 19/12, 43/12, 4/13, 111/13, 43/15, 12/17, 80/17, 3/19.

Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva. *Uradni list RS*, št. 6/00, 18/04, 103/04, 94/10 – nova, 58/11, 4/18 – razširjena veljavnost za dejavnost vozniških šol.

Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci. *Uradni list RS*, št. 26/91-I, 129/04, 81/06 – odpoved kolektivne pogodbe, 117/08 – sodna odločba o zakoniti odpovedi kolektivne pogodbe.

Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije. *Uradni list RS*, št. 44/96, 100/04, 81/05, 105/07, 45/15, 88/15, 60/16 – razširjena dejavnost, 32/19 – nova KP.

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije. *Uradni list RS*, št. 6/07, 99/08, 35/09, 49/09, 95/09 – razširjena veljavnost, 3/11, 14/12, 52/12 – razširjena veljavnost, 7/14, 3/15, 4/16, 5/17.

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije. *Uradni list RS*, št. 108/05, 95/06, 71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09 – razširjena veljavnost, 75/09, 10/10, 84/11, 104/11, 32/13, 26/15, 58/17, 84/18, 24/19 – naknadni pristop.

Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije. *Uradni list RS*, št. 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09 – razširjena veljavnost, 10/10, 70/11, 84/11, 70/12, 59/13, 78/14 – nova KP, 39/15 – razširjena veljavnost, 22/17, 84/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti. *Uradni list RS*, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora. *Uradni list RS*, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva. *Uradni list RS*, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 5/18, 80/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. *Uradni list RS*, št. 9/98, 35/00, 117/04, 87/05, 67/16 – nova KP, 27/17 – odpoved, 38/17 – razširjena veljavnost, 33/18 – pristop.

Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije. *Uradni list RS*, št. 67/99 in 69/99 – popr.

Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa. *Uradni list RS*, št. 92/15, spremembe in dopolnitev 92/15, spremembe in dopolnitve 92/15.

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji. *Uradni list RS*, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 60/08, 61/08, 33/10, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 39/16 – naknadni pristop, 45/17, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja. *Uradni list RS*, št. 5/16, 9/16 – razširjena veljavnost, 33/16 – naknadni pristop, 26/17.

Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije. *Uradni list RS*, št. 15/94, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 102/00, 62/01, 77/07, 60/08, 75/08, 89/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 107/11, 26/12 – razlaga, 40/12, 10/13 – razlaga, 46/13, 99/13 – razlaga, 54/14, 106/15, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa. *Uradni list RS*, št. 95/07, 48/18.

Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije. *Uradni list RS*, št. 44/98, 64/04, 132/04, 79/05, 79/05, 106/06, 104/07, 79/08, 108/08, 77/10 – odpoved, 55/13, 6/14, 24/14 – razširjena veljavnost, 16/15, 4/16, 15/17, 29/18.

Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti. *Uradni list RS*, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 51/16, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost. *Uradni list RS*, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 16/05, 37/06, 19/08, 99/08, 30/09, 46/10, 12/13, 25/14 – razširjena veljavnost, 44/15.

Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 9/98 – ne velja več, 78/04 – ne velja več, 81/04 – ne velja več, 83/04, 91/04, 79/05, 37/07, 38/07, 95/07, 89/08, 104/09, 73/10 – razširjena veljavnost, 109/10, 107/11, 25/13, 55/13 – odpoved.

Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost. *Uradni list RS*, št. 60/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/2010 – sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17, 80/18.

Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 45/06, 74/06 – popr., 75/06 – popr., 49/07, 42/08, 71/08, 43/09, 52/10, 36/11 – nova, 107/11, 109/12, 67/16 – 8/18, 24/18 – pristop, 44/18, 24/19 – nova KP.

- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10, 84/11, 51/13, 6/15 – nova KP, 80/15 – razširjena veljavnost, 6/17, 69/17, 82/18, 24/19 – naknadni pristop.
- Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji. *Uradni list RS*, št. 45/94, 39/96, 82/99, 102/00, 52/01, 64/01, 60/08, 61/08, 32/09, 32/09, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 40/12, 51/12 – razlaga, 46/13, 106/15, 40/17, 46/17, 80/18.
- Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 132/06, 28/07 – popr., 66/07, 32/08, 36/09, 34/10, 22/11, 26/12, 30/13, 25/14, 6/15 – odpoved KP, 43/15, 61/15, 67/16, 26/17, 58/17 – nova, 51/18.
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji. *Uradni list RS*, št. 18/91-I, 53/92, 34/93, 12/94, 15/94, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 37/1997, 3/98, 3/98, 39/99, p. 40/99, 67/00, 81/00, 23/01, 43/01, 99/01, 19/2002, 73/03, 115/05, 65/07, 40/12, 46/13, 107/13 – razlaga aneksa, 95/14, 91/15, 88/16, 27/17, 29/18 – naknadni pristop, 80/18, 31/19.
- Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo. *Uradni list RS*, št. 73/08, 55/10, 100/11, 99/2012, 99/12 – uradno prečiščeno besedilo, 92/13 – nova, 16/14 – naknadni pristop, 59/14 – razširjena veljavnost, 28/15, 82/16, 76/17.
- Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost. *Uradni list RS*, št. 7/98, 78/00, 37/02, 101/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, 97/08, 14/09, 65/09, 91/10, 25/11, 48/11, 111/13, 35/14 – razširjena veljavnost, 52/16, 4/18, 2/19.
- Kolektivna pogodba za policiste. *Uradni list RS*, št. 41/12, 97/12, 41/14.
- Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09, 74/14, 90/14, 6/15 – razširjena veljavnost, 74/16, 6/17 – razširjena veljavnost.
- Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost. *Uradni list RS*, št. 45/92, 50/92 – popr., 5/93, 50/94, 45/96, 51/98, 73/98 – popr., 106/99, 107/00, 64/01, 84/01, 85/01 – popr., 61/08, 61/08, 67/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18.
- Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost. *Uradni list RS*, št. 14/99 in 39/99.
- Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije. *Uradni list*, št. 5/98, 6/01, 108/01, 35/02, 5/03, 114/03, 106/04, 46/05, 94/2005, 10/06, 121/06, 127/06, 138/06 – popr., 67/08, 55/09, 28/10 – razširjena veljavnost, 5/14 – odpoved, 18/14 – nova, 24/14, 25/14 – razširjena veljavnost, 45/17 – naknadni pristop.
- Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi. *Uradni list RS*, št. 60/98, 73/98, 63/99, 73/00, 94/07, 60/08, 89/08, 83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 3/11, 105/11 – razlaga, 107/11, 40/12, 3/13 – razlage, 10/13 – razlaga, 46/13, 46/17, 80/18.
- Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08, 24/11 – nova.
- Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji. *Uradni list RS*, št. 14/94, 15/94, 22/96, 23/96 – popr., 39/98, 46/98 – popr., 97/00, 60/08, 36/09, 44/09,

83/10 – sklep o odpovedi, 89/10 – sklep o preklicu odpovedi, 91/10, 1/11 – popr., 5/12, 40/12, 46/13, 16/17, 80/18.

Konvencija MOD št. 154 o pospeševanju kolektivnega pogajanja. 1981. *Uradni list RS*, št. 121/05.

Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju. *Uradni list RS*, št. 31/98, 14/99.

Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja. *Uradni list RS*, št. 139/06, 65/07.

Priporočilo MOD št. 163 o pospeševanju kolektivnega pogajanja. 1981. *Uradni list RS*, št. 121/05.

Ustava Republike Slovenije (Ustava RS). *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16.

Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP). *Uradni list RS*, št. 21/95, 9/01, 43/04, 17/06, 44/06, 114/06, 139/06, 16/07, 68/08, 110/13, 56/15, 63/16.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 22/13, 78/13 – popr.

Zakon o industrijski lastnini (ZIL-1). *Uradni list RS*, št. 51/06 – UPB in 100/13.

Zakon o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR). *Uradni list RS*, št. 139/06.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKOlP). *Uradni list RS*, št. 43/06, 46/08.

Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (ZPILDR). *Uradni list RS*, št. 45/95, 96/02.

Zakon o varstvu novih sort rastlin (ZVNSR). *Uradni list RS*, št. 86/98, 52/02, 61/06.

Zakon o varstvu topografije polprevodniških vezij (ZVTTPV). *Uradni list RS*, št. 21/95, 96/02, 7/03, 60/06, 81/06.