

Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti  
Labour Law and Social Security Review

# Delavci in Delodajalci Employees & Employers

1/2019 / letnik XIX

1

Mariapaola AIMO, Rudolf BUSCHMANN, Daniela IZZI  
Labour Law Beyond National Borders: Major Debates in 2017

Grega STRBAN, Sara BAGARI  
50 let svobode gibanja delavcev in 60 let povezovanja sistemov socialne varnosti v Evropski uniji

Andraž BOBOVNIK  
Zakon o minimalni plači – od sprejema do danes

Alenka OVEN  
Pomen ustrezne socialne vključenosti starejše populacije z vidika dolgotrajne oskrbe



Inštitut za delo  
pri Pravni fakulteti  
v Ljubljani

**Delavci in Delodajalci:**  
*Employees & Employers*

**Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti**  
*Labour Law and Social Security Review*

**Izdajatelj in založnik:**  
*Publisher*

**Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani**  
*Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*

Naslov uredništva  
*Editorial Office Address*

Poljanski nasip 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenia  
tel: +386 (0)1 4203164, fax: +386 (0)1 4203165  
inst.delo@pf.uni-lj.si; www.institut-delo.si; www.zdr.info

**Uredniški odbor**  
*Editorial Board*

prof. Barbara Kresal, *University of Ljubljana*;  
prof. Polonca Končar, *University of Ljubljana*; prof. Grega Strban, *University of Ljubljana*; prof. Darja Senčur Peček, *University of Maribor*; prof. Mitja Novak, *Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*; dr. Katarina Kresal Šoltes, *Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*; prof. Marc Rigaux, *University of Antwerp*; prof. Niklas Bruun, *University of Helsinki*; prof. Gotfried Winkler, *University of Vienna*; prof. Ivana Grgurev, *University of Zagreb*; prof. Željko Potočnjak, *University of Zagreb*, prof. Sylvaine Laulom, *University Lumière Lyon 2*, prof. Simon Deakin, *University of Cambridge*

**Glavna urednica**  
*Editor in Chief*

prof. Barbara Kresal, *University of Ljubljana*

**Odgovorna urednica**  
*Editor in Chief*

dr. Katarina Kresal Šoltes, *Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*

**Pomočnica glavne urednice**  
*Assistant*

Karim Bajt Učakar

Prevod / *Translated by*

Irena Kuštrin

Oblikovanje / *Design*

Gorazd Učakar

Tisk / *Printing*

Birografika Bori d.o.o., Ljubljana

**ISSN:**

1580-6316

**UDK:**

349.2/3 : 364

Članki v reviji so recenzirani.

*Articles in the journal are subject to double-blind peer review.*

Revija izhaja štirikrat letno (1/marec, 2-3/ maj, 4/december).

*The journal is published in four issues per year (1/March, 2-3/May, 4/December).*

Letna naročnina/*Annual Subscription*: 93,30 €; posamezni izvod (particular issue) 28 €.

Revija izhaja s finančno pomočjo Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.

The Journal is supported by the Slovenian Research Agency.

### **Abstracting and Indexing Services:**

Revija je vključena v naslednje baze / *The Journal is indexed by:*

IBZ - Internationale Bibliographie der Zeitschriftenliteratur / International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences; IBR - Internationale Bibliographie der Rezensionen geistes- und sozialwissenschaftlicher Literatur / International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences.

Revija je članica Mednarodnega združenja revij za delovno pravo / *The Journal is a member of the International Association of Labour Law Journals – IALLJ.*

### **International Cooperation:**

*The Journal »Employees & Employers« is a member of the International Association of Labour Law Journals – IALLJ.*

The International Association of Labour Law Journals was established for the following purposes:

1. Advancing research and scholarship in the fields of labour and employment law;
2. Encouraging the exchange of information regarding all aspects of the publishing process;
3. Promoting closer relations among editors of national and international labour and employment law journals.

Člani IALLJ / *The members of the IALLJ:*

*Análisis Laboral*, Peru; *Arbeit und Recht*, Germany; *Australian Journal of Labor Law*, Australia; *Bulletin on Comparative Labour Relations*, Belgium; *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Canada; *Comparative Labor Law & Policy Journal*, USA; *Derecho de las Relaciones Laborales*, Spain; *Diritti lavori mercati*, Italy; *Diritto delle Relazioni Industriali*, Italy; *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, Italy; *Employees & Employers (Delavci in delodajalci)*, Slovenia; *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)*, Germany; *European Labour Law Journal*, Belgium; *Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, Italy; *Industrial Law Journal*, United Kingdom; *Industrial Law Journal*, South Africa; *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, The Netherlands; *International Labour Review*, ILO; *Japan Labor Review*, Japan; *Labour and Social Law*, Belarus; *Labour Society and Law*, Israel; *La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL*, Italy; *Lavoro e Diritto*, Italy; *Pécs Labor Law Review*, Hungary; *Revista de Derecho Social*, Spain; *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, France; *Revue de Droit du Travail*, France; *Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale*, Italy; *Russian Yearbook of Labour Law*, Russia; *Temas Laborales*, Spain; *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, Germany.

The last annual meeting of the IALLJ took place in Torino (ITA) on September 5, 2018. The minutes of annual meetings and other information on the IALLJ published at [www.labourlawjournals.com](http://www.labourlawjournals.com).




Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti  
Labour Law and Social Security Review

# Delavci in Delodajalci

## Employees & Employers

1/2019 / letnik XIX

1



Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani  
Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana

## **Namen in vsebina / *Aims and Scope***

Revijo za delovno pravo in pravo socialne varnosti »Delavci in delodajalci« je leta 2001 ustanovil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, z namenom razvijati in pospeševati znanstveno raziskovanje na področju delovnega in socialnega prava, kot tudi pospeševati dialog med akademsko in raziskovalno sfero ter prakso in socialnimi partnerji. Revija Delavci in delodajalci predstavlja znanstvene dosežke in spoznanja, relevantna za prakso. Revija objavlja znanstvene in strokovne članke, pravna mnenja, primerjalnopravne, mednarodne in pozitivnopravne analize, tujo in domačo sodno prakso ter prakso Sodišča Evropske unije, domače in tuje pravne vire ter pravo EU, poročila s konferenc, posvetov in drugih pomembnih dogodkov na področju delovnega prava, politike zaposlovanja, socialne varnosti in socialnega dialoga. Revija izhaja v slovenščini, s povzetki in izvlečki ter posameznimi prispevki tudi v angleškem jeziku ([www.delavciindelodajalci.com](http://www.delavciindelodajalci.com)).

Od leta 2015 je revija članica Mednarodnega združenja revij za delovno pravo ([www.labourlawjournals.com](http://www.labourlawjournals.com)).

*The journal "Delavci in delodajalci" ("Employees & Employers") was founded with the intention to develop and promote scientific research and knowledge in the fields of labour and social law and to promote the dialogue between the academic and research community and the experts in practice as well as the social partners. The journal publishes scientific articles, discussions, comparative analyses, analyses of legislative, administrative and judicial developments in Slovenia and in the EU, practice – legislation, case law, reviews, reports from conferences, meetings and other relevant events in the fields of labour law, employment policy, social security. The journal also presents the research findings of practical relevance to the practice. The main scientific fields are: labour law, social security, international labour and social law, European labour and social law, fundamental social rights, management. The journal is published in Slovenian, but summaries, abstracts and some articles are available also in English ([www.delavciindelodajalci.com](http://www.delavciindelodajalci.com)).*

*In June 2015, the Journal »Emoloyees & Employers« became a member of the International Association of Labour Law Journals ([www.labourlawjournals.com](http://www.labourlawjournals.com)).*

Copyright: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Vse pravice zadržane.

Brez pisnega dovoljenja založnika je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem.

## VSEBINA / CONTENTS

### članki / articles

*Mariapaola AIMO, Rudolf BUSCHMANN, Daniela IZZI*

Labour Law Beyond National Borders: Major Debates in 2017 ..... 9

*Delovno pravo preko nacionalnih meja: glavne razprave v letu 2017* ..... 9

*Grega STRBAN, Sara BAGARI*

50 let svobode gibanja delavcev in 60 let povezovanja  
sistemov socialne varnosti v Evropski uniji ..... 43

*50 Years of Freedom of Movement for Workers and 60 Years  
of Social Security Coordination in the European Union* ..... 65

*Andraž BOBOVNIK*

Zakon o minimalni plači – od sprejema do danes ..... 67

*Minimum Wage Act – From its Adoption to the Present* ..... 84

*Alenka OVEN*

Pomen ustrezne socialne vključenosti starejše populacije  
z vidika dolgotrajne oskrbe ..... 87

*The Importance of the Appropriate Social Inclusion  
of Older Population in Terms of Long-Term Care* ..... 103

### najave, oglasi /announcement

Call for Papers for the Marco Biagi Award ..... 105

Napovednik kongresa XVIII. Dnevi delovnega prava  
in socialne varnosti, 2019..... 109

*XVIII. Slovenian Congress of Labour Law  
and Social Security, 2019* ..... 109

Iz založbe Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani ..... 116





## Labour Law Beyond National Borders: Major Debates in 2017

Mariapaola Aimo, Rudolf Buschmann, Daniela Izzi\*

UDK: 349.2:341

**Abstract:** *The present article will provide an overview – the sixth of its kind since 2013, when the first “edition” was published by *Lavoro e diritto* and *Revue de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale* – on the main topics analysed in the majority of the journals belonging to the International Association of Labour Law Journals (IALLJ)<sup>1</sup> throughout 2017. More specifically, the article reviews the issues addressed in twenty-four out of the Association’s thirty member journals. The remaining journals were not examined chiefly because of accessibility or language barriers<sup>2</sup>.*

*As regards the subjects selected for consideration, the authors decided to focus on three topic groups that reflect the major interests shown by IALLJ scholars in the large number of articles under review. This overview is thus divided into three sections: 1) Towards an inclusive working society?; 2) The transformations of work: new challenges and new risks “test” the law; 3) Perspectives for collective labour law.*

\* While this study is the result of the combined intellectual contributions of all the authors, § 1 was written by Daniela Izzi, § 2 by Mariapaola Aimo and § 3 by Rudolf Buschmann. The authors would like to thank the colleagues (Gian Guido Balandi, Marialaura Birgillito, Silvia Borelli, Matteo Borzaga, Isabelle Daugareilh, Sebastián de Soto Rioja, Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra, Eva Maria Hohnerlein, Eri Kasagi, Barbara Kresal, Sandrine Laviolette, Steven Willborn) who helped list and translate all indexes for the journals taken into account. The present overview is dedicated to the memory of our colleague Sandrine Laviolette.

Čep ravje ta študija rezultat združenih intelektualnih prispevkov vseh avtorjev, želimo izpostaviti, da je § 1 napisala Daniela Izzi, § 2 Mariapaola Aimo in § 3 Rudolf Buschmann. Avtorji se zahvaljujejo kolegom (Gian Guido Balandi, Marialaura Birgillito, Silvia Borelli, Matteo Borzaga, Isabelle Daugareilh, Sebastián de Soto Rioja, Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra, Eva Maria Hohnerlein, Eri Kasagi, Barbara Kresal, Sandrine Laviolette, Steven Willborn), ki so pomagali razvrstiti in prevesti vse indekse za upoštevane strokovne revije. Ta prispevek je namenjen spominu na našo kolegico Sandrine Laviolette.

<sup>1</sup> For a complete list see [www.labourlawjournals.com](http://www.labourlawjournals.com). Besides, the list of all journals’ abbreviations mentioned in this article follows at the end of the chronicle.

<sup>2</sup> We refer to the following journals: *Análisis Laboral* (Perù), *Industrial Law Journal* (South Africa), *Labour and Social Law* (Belarus), *Labour Society and Law* (Israel), *Pecs Labour Law Journal* (Hungary) and *Russian Yearbook of Labour Law* (Russia).

**Key words:** work, labour law, collective labour law, precariousness, digitalization

**Delovno pravo preko nacionalnih meja: glavne razprave v letu 2017**

**Povzetek:** Članek predstavlja pregled - šesti te vrste od leta 2013 - ko sta *Lavoro e diritto* in *Revue de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale* pripravila prvo »izdajo« o glavnih temah, ki jih je analizirala večina publikacij včlanjenih v *International Association of Labour Law Journals* (Mednarodno združenje revij za delovno pravo) IALLJ <sup>1\*</sup> v letu 2017. Natančneje, članek obravnava vprašanja, ki so bila obravnavana v štiriindvajsetih revijah od tridesetih članic Združenja. Preostale revije niso bile preučene predvsem zaradi nedostopnosti ali jezikovnih ovir. <sup>2\*</sup>

V zvezi s temami, ki so bile izbrane za obravnavo, so se avtorji odločili, da se osredotočijo na tri tematske sklope, ki odražajo glavne interese, na katere so opozorili znanstveniki IALLJ v velikem številu člankov, ki smo jih pregledali. Ta pregled je tako razdeljen na tri dele: 1) na poti k vključevalni družbi dela; 2) preobrazbe dela: novi izzivi in nova tveganja, ki »preizkušajo« pravo; 3) perspektive kolektivnega delovnega prava.

**Ključne besede:** delo, delovno pravo, kolektivno delovno pravo, prekar-  
nost, digitalizacija

Summary: 1. Towards an inclusive working society? – 1.1. The ongoing pursuit for gender equality. – 1.2. Older and disabled persons in the labour market. – 1.3. The widespread need for work-life balance. – 1.4. Multi-ethnic societies and work: the issue of the Islamic headscarf and the challenges of immigration. – 2. The transformations of work: new challenges and new risks “test” the law. – 2.1. Atypical work and precariousness. – 2.2. Between employment and self-employment. – 2.3. Work on platforms in the digital age. – 2.4. ICT and workers’ rights: right to disconnection and right to privacy. – 3. Perspectives for Collective Labour Law. – 3.1. Dynamic structures of collective workers’ representation. – 3.2. Collective Bargaining. – 3.3. Right to strike.

<sup>1\*</sup> Za popoln seznam si oglejte [www.labourlawjournals.com](http://www.labourlawjournals.com). Na koncu prispevka je na voljo seznam vseh kratic revij, omenjenih v tem članku.

<sup>2\*</sup> To se nanaša na naslednje revije: *Análisis Laboral* (PerPerù), *Industrial Law Journal* (Južna Afrika), *Labour and Social Law* (Belorusija), *Labour Society and Law* (Izrael), *Pecs Labour Law Journal* (Madžarska) and *Russian Yearbook of Labour Law* (Rusija).

## 1. TOWARDS AN INCLUSIVE WORKING SOCIETY?

Numerous essays published in the journals under review dealt with different aspects of the efforts to build more inclusive societies, an ambitious aim in which labour law and social security systems at both national and international levels are deeply involved.

Among the steps required in order to move in this direction, an important role is undoubtedly played all over the world by anti-discrimination rules which seek to overcome the problem – widely experienced in the labour sphere – of the adverse treatment of individuals belonging to groups with certain “risky” characteristics. Indeed, a large number of 2017 IALLJ articles focussed on specific sections of anti-discrimination law, considering the negative impact on employment of gender, age, disability, race and religion (see §§ 1.1, 1.2 and 1.4), while other papers investigated the related theme of work-life balance, which was also examined from the perspective of gendered, ageing and incompletely healthy working societies (see § 1.3).

Attention was also devoted to the more general debate about the current obstacles to the legal fight against the various kinds of discrimination which have prevented substantial equality at work from being achieved. As the dialogue on this topic between scholars in different common law countries has shown, there are procedural or institutional shortcomings even in nations with long-standing experience in anti-discrimination protection such as the USA and UK. Even more far-reaching difficulties have emerged on this front in Australia, notwithstanding the legal reform of a few years ago that enabled workers to bring a claim alleging discrimination beyond the limited context of termination of the employment<sup>3</sup>.

From the European standpoint, the «transformative effect» that the EU has had on UK anti-discrimination law is of particular interest in this international discussion. This effect was largely the result of the «purposive and right-centred approach» developed by the Court of Justice, whose «leavening influence» may

---

<sup>3</sup> Chapman, Gaze and Orifici (2017) described the disappointing results produced in Australia by the 2009 amendment of the Fair Work Act, which had been perceived as an opportunity to provide better access to remedies for workplace discrimination and to reduce unlawful adverse treatment. On the specific problem of the subjective approach which has not been completely abandoned in the judicial management of workers' claims against discrimination and adverse action, see Meagher (2017) and Shi (2017).

survive the rupturing impact of Brexit (O’Cinneide 2017, p. 236)<sup>4</sup>. Indeed, in the old continent the debate on the building of inclusive working societies also addressed many questions relating to the uncertain identity of the European Social Model in the time of Brexit (see Ales 2017, Kenner 2017, Weiss 2017 and, with a specific focus on the European Social Pillar, Laulom, Lhernould 2017, Lörcher 2017).

### 1.1. The ongoing pursuit of gender equality

Not surprisingly, the old but still unresolved problem of gender inequalities continued to attract attention in IALL journals in 2017.

As befits its global dimension, the classical question of pay equity received worldwide consideration. The various national jurisdictions take regulatory approaches that show many areas of difference (Smith, Layton, Stewart 2017), including the tests utilized to assess whether the objective of equal remuneration for work of equal value is met (here, the choice of comparator is a crucial issue: see Smith, Stewart 2017), whether they permit individual or collective complaints, and the scope of remedies available to applicants<sup>5</sup>.

By contrast, reflections on maternity rights and anti-discrimination protection of working women during pregnancy, the postpartum period and breastfeeding have been more Eurocentric (Nebe, Graue 2017, Rodríguez Escanciano 2017, Serrano García 2017; but also, from a particular historical perspective, Ballestrero 2017). This discussion (concentrated in Spanish journals, but present also in Germany, where a new act on maternity protection was about to come into force) also considered the new legal questions posed by *in vitro* fertilization (Cardona Rubert 2017) and surrogate maternity (López Insua 2017).

An interesting essay concerning the prevention of women’s occupational risks, in general rather than only in the maternity sphere, emphasized the urgency of overcoming the traditional androcentric standards adopted by regulations on

---

<sup>4</sup> As emphasized by O’Cinneide (2017), however, a positive influence on the evolution of British equality law has also been exercised also by the ECHR. More in general, on the relevance to labour law of the prohibition of discrimination established by Article 14 of the Convention see Sychenko (2017), p. 67 ff.

<sup>5</sup> From a different angle, for the potential of International Free Trade Agreements for improving the labour conditions of working women in global supply chains see Brooks (2017).

workers' health and safety, in view of the significant gender differences that have come to light in biomedical studies (Garrigues Giménez 2017). This revision could be considered a striking example of application to labour law issues of the feminist method, which it would be reductive to interpret as stemming solely from gender equality concerns, overlooking its broader conceptual utility for the social organization of work and its regulation (as highlighted by Conaghan 2017).

## **1.2. Older and disabled persons in the labour market**

The specific demands that an ageing population poses for labour law and social security systems were the central issue in several articles published in the IALL journals, especially but not exclusively in those emanating from Europe (on the situation in Japan, for example, see Inamori 2017).

The authors focussed on the different tools that may prove useful in ensuring longer working careers and improving elderly people's chances of remaining in employment, even after retirement age. These tools include prohibiting age discrimination and strengthening the legal measures for preventing it (Vaitkeviciute 2017, examining the Finland's advanced regulatory model), as well as incentives such as employer-provided training programmes (see Berg, Hamman, Piszczek, Ruhm 2017 and, with somewhat different conclusions, Gommans, Jansen, Stynen, Kant, De Grip 2017). Older persons' employment, in contrast with the "lump of labour" theory that in past decades encouraged the expansion of early retirement policies, is found to be positively correlated with youth employment (for an in-depth analysis see Jeong 2017). There are thus no scientific reasons to oppose labour market protections for both older and younger people (on the latter, see Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer 2017).

Demographic changes, on the one hand, and the stimulus provided by the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (ratified by the EU in 2010), on the other, may explain IALLJ scholars' widespread interest in disability and the related anti-discrimination provisions.

The evolution in the concept of disability called for by the Convention and reflected in recent CJEU case law involving situations of temporary work incapacity and long-term illness has put significant pressure on traditional labour rules, especially those on dismissals (Dueñas Herrero 2017, Fernández Martínez 2017, Moreno Gené 2017). This pressure is also the result of the employer's

obligation to provide reasonable accommodation for disabled workers: an obligation that plays a crucial role in the route towards full inclusion and equality for people with disabilities, and is analysed chiefly in terms of the extent to which employers are required to reorganise the workplace (Purdue 2017, Harmgardt 2017, Spinelli 2017).

Obviously, legal efforts to promote the inclusion of disabled persons in the workplace may contribute significantly to reducing public expenditure on disability benefits (Jakab, Hoffman, Konczi 2017, Gorelli Hernández 2017). Even if classical active labour market policies are still the prevalent answer to the need to help disabled people return to work, a number of innovative «inclusive human resource management» policies have attempted in recent years to involve employers in this challenging task (Borghouts-van de Pas, Freese 2017).

### 1.3. The widespread need for work-life balance

A very lively debate involving researchers from all over the world revolved around the multifaceted topic of reconciliation of work and private life. Here, private life mainly means family life and thus involves the workers' role as caregivers for dependent relatives: children, primarily (see, *inter alia*, Bernstein 2017 and García Romero 2017), but also increasingly the elderly, as a result of the demographic changes (as stressed by Inamori 2017 and Kurzynoga 2017).

The authors contributing to this debate advanced a very wide range of proposals, starting from the idea that work-life balance is not only an individual responsibility but requires support from policies at different levels<sup>6</sup>. The extreme variety of the issues addressed in the articles – from the more classical questions of working time arrangements and family leaves (Basterra Hernández 2017, De Groof 2017b, Selberg 2017, Vermeylen, Parent-Thirion, Wilkens, Cabrita 2017), to the unusual link established between work-life imbalance and short, irregular and poorly paid jobs (Warren 2017, Reilly, Masselot 2017) – makes it difficult to convey their essential contents or conclusions in a few words. However, some general points should be mentioned, such as the suggestion that enterprises can play an important role in encouraging caregiver employees in their «management

---

<sup>6</sup> Specifically, the intention to «close the gap between research and policy by bringing together the academic findings from several disciplines» inspired the volume edited by De Groof (2017a), which includes 16 articles by 33 authors.

of care services and division of duties» (Yajima 2017), as well as the need to address the low level of take-up for care leaves provided by legislation and the associated risk of job quitting that has been found in Japan (see respectively Inamori 2017 and Ikeda 2017).

These points are in line with the need to overcome the conception of the ideal worker as one who has no family responsibilities, which continues to prevail in law and is reinforced on a daily basis by organizations (Bernstein 2017, Matzner-Heruti 2017). A more realistic and sustainable normative model would certainly be helpful to working women and mothers, whose parental duties still curtail their opportunities on the labour market and in professional careers (as noted by Kresal 2017 and, with specific regard to the adverse consequences of the decision to become a mother, by Turki 2017 and Özcüre, Eryigit, Demirkaya 2017). Less obviously, this conceptual revision would significantly benefit men and fathers, rejecting the masculine imperatives associated with the male breadwinner model, whereby deviations from men's traditional gendered roles jeopardize both their work status and their manly façade (in this connection, see Matzner-Heruti 2017; on the problematic interplay between masculinity and caregiving see also Saito 2017).

#### **1.4. Multi-ethnic societies and work: the issue of the Islamic headscarf and the challenges of immigration**

Considering the ongoing increase in labour migrations and their global relevance, it is not surprising that in 2017, as in previous years, a sizeable number of IALLJ articles dealt with the multiple legal implications of this phenomenon, which is undoubtedly challenging from many points of view. However, a new topic associated with our multi-ethnic societies began to command attention in 2017, viz., the conflict between employees' freedom of religion and employers' interest in pursuing a policy of neutrality triggered by wearing Islamic headscarves in the workplace.

Though the issue of protection from religious discrimination is also debated outside Europe (e.g., in Canada, where – again focusing on the dress of Muslim women – the model of multiculturalism adopted for diversity management is criticized by scholars for opposite reasons: cf. Narain 2017 and Lampron 2017), it is in the old continent that the discussion became particularly animated,



and not by chance. In the *Achbita* and *Bougnouli* judgments – two cases in which Muslim women were dismissed because they refused to remove their headscarves when coming into contact with customers – the CJEU had for the first time to address the delicate problem of the limits of the employees' rights to manifest their religion in the workplace. Following an approach largely based on human rights thinking from the ECtHR (whose achievements in protecting freedom of religion are actually rather modest: see Sychenko 2017, p. 121 *ff.*), the CJEU ruled that company policies prohibiting headscarves do not constitute direct discrimination on the basis of religion as banned by Directive 2000/78. The Court's reasoning and conclusions gave rise to many critical assessments (see; Busschaert, De Somer 2017, Dorrsemont 2017, Vickers 2017; from different perspectives Bianco, Cadène, Wolmark 2017), as well as widespread regret for a missed opportunity to serve both the equality aims of antidiscrimination law and the cause of European integration. Cases of dismissals or resignations of employees belonging to religious minorities, indeed, are by no means rare in the EU, as attested by a comparative investigation of the impact of these situations on claims to unemployment benefits (Alidadi 2017).

Another wider subject involving competing visions of an inclusive society is the management of economic migration flows and the alien workforce: a global phenomenon which, as was mentioned earlier, proved to be of particular interest to experts in labour law and social security.

Though international migration law (whose utility and current shortcomings are discussed by Servais 2017a) promotes respect for the rights of immigrant workers, national regulations and practices often contradict this trend (Elorza Guerrero 2017). Indeed, many articles investigated the interaction of migration controls and labour rules, focusing on the specific situations of different countries around the world, including Australia, Canada, South Korea and Japan (see respectively Wright, Clibborn 2017, Fudge, Tham 2017, Chung, Hosoki 2017) and, in Europe, the United Kingdom, Ireland and Spain (see respectively Bales 2017, Murphy 2017, Elorza Guerrero 2017). However, the most extensive analysis was undoubtedly centred on Italy, the state with the most critical geographical position in the EU, where IALLJ scholars attempted to clarify the protection granted to immigrant workers in the light of the principle of equality between *cives* and *non cives*, taking the multilevel legal framework into account (see above all Garilli 2017, McBritton 2017, Bologna 2017). In general, the different national regulations on temporary labour migration attracted a good

deal of attention (Ariyawansa 2017, Griffith, Gleeson 2017, Janda 2017, Martin 2017, Papa 2017), while the scientific debate did not neglect the particularly vulnerable condition of irregular migrant workers (Calafà 2017, Faraldo Cabana 2017, Monereo Pérez, Vila Tierno 2017).

## **2. THE TRANSFORMATIONS OF WORK: NEW CHALLENGES AND NEW RISKS “TEST” THE LAW**

Sweeping changes in the labour market – driven by the technological and organizational innovation associated with the so-called digital world, as well as by demographic, geographical and environmental factors – have brought new business models, new forms of work organization and new working relationships to the fore.

On this general subject, the 2017 IALLJ articles address many heterogeneous sub-topics, and some of them are of particular interest for this overview. They can be divided into four main areas: the first deals with the issue of non-standard work and precariousness; the second focuses on the “grey” area between employment and self-employment and is thus related to the third, which deals with the role of labour law protection for the emergent “digital workforce”; while the fourth and last topic addresses the impact of the expanding use of ICT on workers’ rights.

### **2.1. Atypical work and precariousness**

In 2017, as in recent years, a number of articles in IALLJ member journals dealt with the issue of non-standard work and precariousness, which has been broadly discussed in past overviews.

As we know, the standard employment contract (defined as a stable, open-ended and direct arrangement between a dependent, full-time employee and his/her unitary employer) has been the prevalent model for regulating work, while non-standard forms of work have been presented as exceptions to the norm. As such, they have often received different treatment: the debate on how to adjust existing regulation to keep pace with the rise and spread of the non-standard workforce worldwide continued in 2017 IALLJ journals, both in general

(Casas Baamonde 2017a, A. O. Goldin 2017, Treu 2017a) and with regard to issues relating to social security and collective rights. Regarding social security guarantees, different flexible forms of work may put workers at a disadvantage: either in acquiring entitlement to social insurance benefits, as their instability may prevent them from reaching the required minimum period for accessing certain benefits such as unemployment insurance or a full pension, or because their lower and slower-growing wages may be reflected in the level of these benefits (see Schoukens, Barrio 2017, who addressed the need to adapt the basic principles of social security to the atypical features of non-standard work). Concerning the regulation of collective rights, many of the existing limitations and restrictions on the freedom of association, the right to collective bargaining and the right to strike (such as antitrust bans on collective bargaining, mandatory strike ballots, the distinction between political and economic strikes, etc.) disproportionately affect non-standard workers, putting the meaningful exercise of collective rights at risk. In this connection, it has been argued that existing restrictions and limits on collective rights must be revised to ensure that they are compatible with a human rights approach (De Stefano 2017a).

Regarding the so-called atypical work relationships, IALLJ scholars most frequently examined fixed-term contracts on the one hand, and temporary agency work on the other (apart from the so-called platform work which will be examined below, in § 1.4). Some authors have also considered other non-standard forms of employment, such as seasonal work (above all of non-EU migrant workers; see Papa 2017, Zoetewij-Turhan 2017, Janda 2017), “zero hours contracts” or casual work in the UK (Sanders 2017, Davies 2017), occasional work in Slovenia (Scortegagna Kavčnik 2017), “association in participation” contracts in Italy (Allamprese 2017), as well as some traditional forms of precarious work such as domestic work in Spain (García González 2017, García Testal 2017).

With regard to fixed-term employment, the majority of articles were published in Spanish journals or in journals of EU-wide interest.

First, some of the articles under review analysed the Framework Agreement on Fixed-term Work, later transposed into Council Directive 1999/70, discussing CJEU case-law (Krebbler 2017) and questioning, in particular, whether the Directive has achieved its goal of bringing about the approximation of the domestic laws on successive fixed-term employment contracts in the EU Member States (Kamanabrou 2017). In the latter connection, Kamanabrou’s comparative study of fifteen Member States showed that, despite substantial differences in the

details, the level of protection in the Member States is essentially comparable. Nevertheless, protection against abuse of successive fixed-term contracts is still rather low, but this is due to the fact that the Framework agreement can offer protection to workers only within the limits of its provisions.

Second, the debate in the Spanish journals concentrated on the current regulation on fixed-term contracts in Spain (where the temporality rate is very high, i.e., 26.3% in 2016), emphasizing the inadequacy of this regulation and calling for its urgent reform (Sala Franco, López Terrada 2017). The law does not distinguish, as it should, between the temporary contracts that meet real seasonal and conjunctural needs of the production system and their improper, fraudulent or abusive use as an unwarranted technique of contractual flexibility (Casas Baamonde 2017b, A. O. Goldín 2017). More specifically, several authors focused on the CJEU ruling in the *De Diego Porras* case and its “sequel” in Spain. Here, the Court of Justice declared that the difference between the termination regime for temporary replacement contracts and permanent contracts is discriminatory inasmuch as compensation is provided only for the latter. This judgement set off a real “tsunami” (Sala Franco 2017) in Spanish judicial doctrine and raised questions about whether the *De Diego Porras* decision applies to other temporary contractual arrangements (López Hernández 2017).

Third, the IALLJ journals also devoted space throughout 2017 to the development of fixed-term employment in connection with certain legal systems (see, for example, Debono, Marmarà 2017) or specific categories of workers, such as public and private managers (Monda 2017), construction workers (Dechristé 2017) and researchers (Ferrara 2017).

With regard to temporary agency work, various authors provided detailed discussions of the German reform that came into force in 2017 (Hamann, Klengel 2017a; Hamann, Klengel 2017b; Ulber 2017; Maul-Sartori, Remy 2017), questioning its compliance with the Temporary Agency Work Directive 2008/104 and underlining such critical points as the prerogative granted to the collective parties to diverge from the maximum period of time for hiring out employees as well as from the basic principle of equal treatment between temporary workers and comparable permanently employed workers (Ulber 2017; on the implementation of the principle of equal treatment see also Kresal Šoltes 2017).

## 2.2. Between employment and self-employment

One can certainly say that «determining whether a person performing work falls within the scope of the notion of “employee” has become increasingly difficult due to the complexity of work arrangements in the grey area between employment and self-employment» (Schoukens, Barrio 2017, p. 309).

With regard to this topic, many articles in the 2017 IALLJ journals examined the national legislation and case-law in many areas of the world.

The Italian regulation of employment and self-employment attracted considerable attention, especially in the Italian journals, where essays focused mainly on the legislative reforms introduced in 2015 and 2017. The 2015 reform extended the protection afforded to classic subordinate employment to the so-called “employer-organised work” (see Santagata 2017, Martelloni 2017, Mezzacapo 2017, Riccobono 2017, Bini 2017), while in 2017 a new law on self-employment introduced new protective measures for independent contractors which are deeply rooted in contract law (Perulli 2017a called this reform «the return of self-employment to contract law»; see also Santoro-Passarelli 2017, Giubbino 2017, Martelloni 2017).

The German situation was also studied, discussing the legal position of “solopreneurs” (i.e., the growing number of entrepreneurs who do not employ other persons) to understand ways of providing them with more protection, and more generally analysing the notion of employee under § 611a *BGB* as amended in 2017 and the failed attempt to introduce the first indicators in the German Civil Code to be used by the courts when determining whether an employment relationship exists (Waas 2017, Wank 2017). Employee status is a particularly sensitive area in most countries. In the UK, for instance, studies examining the problem of “availability”, when workers are not actively engaged in core work tasks at the workplace but are not fully at liberty either, were of particular interest (Davies 2017)<sup>7</sup>, while in Spain a reform regarding self-employed work was introduced in 2017, resulting in a rather contradictory regulation (Alfonso Mellado, Fabregat Monfort, Pardo Gabaldón 2017)<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> See also Böttcher (2017); on the question of the employment status of limited liability partnership (LLP) members, see Berry 2017.

<sup>8</sup> See also Todolí-Signes (2017a) on the issue of false self-employed workers in Spanish franchises, and Duval, van Maren (2017) on the labour status of professional football players in the EU.

The question is also open in the US: Treu, for example, analysed American case-law concerning the status of workers for the so-called platform economy firms (see below, § 1.3), arguing that the remedial approach adopted by common law may also be interesting for other judges and lawmakers because it is better able than the traditional classifying approach to identify the set of protections and rights applying to these “platform” workers (Treu 2017b). In this regard, the fact that platforms provide companies with the attractive opportunity to divide permanent tasks into internet-based “microtasks” which can be offered to an indefinite number of interested parties could bring about a further increase in self-employment in the near future (Waas 2017). Most of these workers will still be precarious and vulnerable: what is new about the platform economy is the development of technologies which enable companies «to claim not to employ those that work for them» and create «a pseudo employment market where workers are said to be independent self-employed receiving work from and providing services via a digital platform created by the company» (Sargeant 2017; see also Todolí-Signes 2017b). However, workers still need protection, and throughout 2017 many authors debated how labour law could answer this need.

### 2.3. Work on platforms in the digital age

In all IALLJ journals, there was extensive debate on the role of labour law protections for the heterogeneous “digital workforce” arising from the new economy (interchangeably called the “platform”, “gig”, “sharing”, “on demand” or “collaborative” economy, among other names), where the use of digital platforms to perform or organise work is growing apace. Interest in how labour law changes in the platform economy has spread among scholars, who wondered (in many articles and in several special issues of IALLJ journals such as Italy’s *RGL* and Spain’s *TL*) how labour law can rethink its borders and adapt its protection to the «challenge of “uberisation”» (Fabre, Escande-Varniol 2017; see, for a general labour relations perspective on these major changes, Villalon 2017a).

There has been litigation around the world on the employment classification of workers in the “gig economy” (González Ortega 2017, Pasquier 2017, Sargeant 2017, Ratti 2017). It is not surprising that many articles in IALLJ journals dealt with the recent suits brought against the colossus Uber by its drivers and which led to some interesting judgments (in particular by courts in the UK, in the US

and by the CJEU: see Auriemma 2017, De Stefano 2017b, Prassl 2017, Trillo Párraga 2017).

For employment law, a very important question is whether platform workers count as employees (see Perulli 2017b, Todolí-Signes 2017, De Stefano 2017b), and whether the platforms can be held responsible as employers (see Prassl, Risak 2017). The matter has also been tackled by the EU Commission's Communication on "A European agenda for the collaborative economy", which warned that the more flexible work arrangements generated within the collaborative economy create uncertainty as to the applicable rights and the level of social protection. However, the guidance that the Communication provides to EU Member States (particularly on how the traditional distinction between self-employed and workers applies in the collaborative economy) has been found to be quite useless (Perulli 2017b; see also Ratti 2017, Casas Baamonde 2017b, Rodríguez-Piñero Royo 2017).

Chinese courts and lawmakers have also addressed issues that are directly or indirectly relevant to determining the status of drivers in the ride-hailing sector, as reported by a scholar who suggested adopting a purposive approach to the existing criteria in Chinese labour law for establishing the status of these workers, arguing that such an approach will be more useful for addressing the basic question of whether drivers should be protected than creating new categories of employment classification would be (Zou 2017; for the US, see Treu 2017b). Studies of the distribution of risks between platforms and platform workers were also of particular interest and suggested that the social rights of workers who perform their work using digital platforms should be determined on the basis of their social risk exposure, independently of how they are classified in their contract (Loi 2017). Special attention was also devoted to the issues that have arisen in the legal framework for industrial relations, collective bargaining and strikes (see Faioli 2017), and to the role that could be played by trade unions (Engblom 2017, Mensi 2017).

#### **2.4. ICT and workers' rights: right to disconnection and right to privacy**

Technological innovation is increasingly affecting the "world of work" and aspects such as working time and place, health and safety, instruments of employer control, etc. (Villalon 2017b, Sánchez-Rodas Navarro 2017). Accordingly, the

articles which, from different perspectives, addressed the impact of information and communication technologies on two sensitive workers' rights (the so-called right to disconnection and the right to privacy) will be grouped into two subtopics.

It is not surprising that the majority of the IALLJ articles on employees' right to disconnection, i.e., the right to be unavailable outside of normal working hours, focused on recent French and Italian legislation on the matter. The French "droit à la déconnexion" introduced from 1st January 2017 by the "Loi Travail" (amending the French Labour Code), which required companies of a certain size to negotiate the right to non-availability with the representative unions, was analysed in detail in some interesting articles (Cialti 2017; Durlach, Renaud 2017, Molina Navarrete 2017, Senčur Peček 2017). In addition, comparisons were made with the Italian 2017 regulation on "lavoro agile" or "smart work", viz., work performed partly outside the employer's premises through the use of technological tools, which – more than traditional forms of work – raises the question of the distinction between working time and rest periods and hence the workers' right to disconnect (see the *DRI* special issue on "lavoro agile", particularly Dagnino 2017; see also Casillo 2017, Allamprese, Pascucci 2017).

From a second perspective, technological innovations can also affect the inviolable rights of the human person, especially the employee's privacy and dignity: we well know that, with firms' expanding use of new technologies, the worker is potentially subject to constant, delocalized, indiscriminate and increasingly pervasive control (Colapietro 2017, Cervilla Garzón 2017). IALLJ scholars devoted special attention to the ECtHR Grand Chamber judgment in the case of *Bărbulescu II v. Romania* held in September 2017, in which the Strasbourg Court, examining a case concerning the monitoring of an employee's electronic communication by a private employer, found a violation of Article 8 of the Convention and reversed the previous 2016 Chamber judgment (Gallardo Moya 2107, Ancel 2017). In particular, several authors in Spanish IALLJ journals compared ECtHR case-law with that of the Spanish Supreme Court and Constitutional Court, particularly with regard to the scope of employees' information rights (Valdés Dal-Ré 2017, Terradillos Ormaetxea 2017, González Biedma 2017a), while other authors discussed the need for Spanish privacy legislation and case-law to comply with the EU General Data Protection Regulation (GDPR), which came into force on May 25, 2018 (Goñi Sein 2017). The issue of monitoring employees in the workplace is also quite problematic in other countries, such as Italy and the US (see, respectively, Aniballi 2017 and



Ancel 2017) because of the difficulty in balancing the opposing interests at stake and securing adequate protection of any employee within the inherently unequal employment relationship.

### 3. PERSPECTIVES FOR COLLECTIVE LABOUR LAW

As in previous years, also in 2017 collective labour law had a very special focus in the IALLJ journals. One common feature of these publications is their historical perspective. The presentations sometimes have gone back a long way, such as: early academic research on Australian labour law: 1920–60 (Naughton 2017). *AuR* has even instituted a special column figuring as “work and legal history” issued every two months with contributions to: Strikes in the public service (Keller 2017); Arbeit-Nordwest and METALL NRW (employers’ association) (Mallmann 2017); The (US) Wagner Act (Kohler 2017); The Emergence of the statutory accident insurance (Fuchs 2017); The History of the Employment Promotion Acts (Buschmann 2017a); The general strike in Mössingen of 31 January 1933 (Däubler 2017b). Numerous essays in other journals illuminated important judgements or developments of the last twenty years such as: The Strasbourg Court judgment *Svenska Transportarbetareförbundet and Seko v. Sweden* (Ewing, Hendy 2017b); Lessons from the 2009–2010 USW Local 6500 Strike in Sudbury, Ontario (King 2017); The impact of the Law on Industrial Disputes Revisited: A Perspective on Developments over the Last Two Decades (Elgar, Simpson 2017); Establishing the Right to Bargain Collectively in Australia and the UK (Forsyth, Howe, Gahan, Landau 2017); The reform of Greek Labour Law by Memoranda I, II and III (Sideris, Triadafillidis 2017).

In 2017, similar questions and challenges have arisen worldwide. Often, structural changes in workers’ representation were subject to academic discussions, including new trade union strategies in a changing political and working environment. Numerous essays, especially in southern European qualified journals, tended to focus on structural issues of collective bargaining, changing forms and contents of collective bargaining agreements (CBA). On the one hand, they reacted to consequences of legislative intervention, and on the other, to changes in the social framework and forms of production. A global discussion has been going on about the diverse forms of industrial action and guarantees of the right to strike. While collective bargaining autonomy

and the right to strike have come under considerable political pressure, new perspectives have opened up, above all, through an increased reliance on international catalogues of human rights and comparative law.

### 3.1. Dynamic structures of collective workers' representation

Profound observations addressed the applicability of collective law (Freedland, Kountouris 2017, Levannier-Gouël 2017, Banerjee, Mahmood 2017), the relationship between individualism and collectivism (against the image of a dichotomy: Bogg 2017) and the new perspectives on Collective Labour Law, Trade Union Recognition and Collective Bargaining (Ewing, Hendy 2017a). Like individual labour law (see above), collective labour law is always seeking new solutions for precarious (Rolland 2017) and non-standard employees who are largely denied collective human rights (De Stefano 2017a). Different views were expressed on whether legislators should open up new forms of collective action outside the union context (Rogers, Archer 2017, Taras 2017, respectively, on Canada). For some countries, authors registered a tendency to shift from national to sectoral, from branch to company collective agreements.

Mostly, this tendency was not based on the concepts of shop floor collective bargaining that were discussed years ago with the intention of involving rank and file union members in shaping their own affairs. Today it is rather a predominantly government-induced decentralization, with the consequence of concession bargaining on behalf of the unions and widening unprotected sectors. The trade union pluralism issues already known in the past have led to a greater attention given to union representativeness as a legal category (Pérez Infante 2017, de Val Tena 2017). The open questions and consequences associated with these developments were also subject to legal observations in 2017.

Collective labour law has just fallen into a heavy sea. Neoliberal “reforms” have vehemently tried to influence the structure and the results of collective bargaining, often in the sense of a trend towards downsizing. Consequently, some fundamental labour law reforms were presented and analyzed with reference to France (Jeammaud 2017), Brazil (Cavalcanti Boucinhas Filho 2017), Spain (Bodas Martín 2017, Carrizosa Prieto 2017, García Jiménez 2017) and Italy (Romagnoli, Cazzetta 2017; Lai 2017). In Spain, the normative validity of CBAs was weakened by the amendment to Art. 82 of the *Estatuto*

*de los Trabajadores*, in which, under certain circumstances, derogations are permitted (Sáez Lara 2017). Legal structural reforms are usually justified with a labour market policy objective. Often, however, amendments to the law have achieved their stated objectives only to a limited extent. Instead, new problems were raised, such as in Germany. Here, the controversial amendment to the Collective Agreements Act (in cases of union plurality in an establishment, CBAs of a minority union should no longer be applicable there) has provoked a ruling of the Federal Constitutional Court (Bepler 2017) and an application to the ECtHR, the result of which is eagerly waited for.

A whole series of articles raised the question of whether the traditional forms and contents of the collective organization should be continued or re-thought (Sateriale 2017) or redefined. Requirements for equality have set conditions for unions to shape social policy, but at the same time have opened up new fields of responsibility for them (Gagne, Dupuis 2017). In view of the economic crisis, especially in southern European countries, several authors (Valente 2017, Baylos Grau 2017a) addressed the question of whether and what contributions unions can make to tackle them. Finally, the unions also have gained new opportunities for information, consultation and internal presence by using new electronic media (Navarro Nieto 2017). Although the TFEU has opened a special procedure for social partner negotiations and agreements, there has been little progress here in recent years. In particular, the European Commission failed to pass on agreements negotiated by social partners in several sectors to the Council of Ministers. Thus, they could not acquire the status of directives. The so-called autonomous social partner agreements at European level do not have the same validity in the Member States. In order to promote social dialogue, there is need for more commitment to the results found (Franca 2017).

Only few countries know a work constitution as it has been established in Germany, combined with works councils' rights to co-determination. The widespread perception that a cordial social partnership is taking place here has already been refuted by the large number of litigations between works councils and employers over the scope and the exercise of rights to co-determination. Some articles traced these debates and above all critically accompanied the jurisdiction on subjects like: Works council's general right and duties (Zimmermann 2017); Works council's co-determination on working time (Eylert 2017); Agreements on working time – the role of power in operational bargaining (Halgmann 2017); Act on European Works Councils – *status quo* and further development (zu Dohna-

Jaeger 2017); amendments to the act on European Works Councils with regard to seafarers – participation in works council meetings via videoconference (Hayen 2017). Thannisch (2017) gave an overview on board level Co-determination.

Despite all differences in national procedural laws, a couple of essays focused on subjects that are certainly of interest also outside the scope of the respective journal's readers. The Additional Protocol to the European Social Charter on Collective Complaints was signed on 9 November 1995 and has been ratified by most (not all) of the European states. Lukas (2017) described the collective complaint mechanism contained therein (see also Buschmann 2017b, review of the commentary to the ESC). Further procedural paths standing besides the usual court proceedings and mentioned in contributions were grievance arbitration (Shilton 2017) or alternative labour dispute resolutions (Maggio 2017). Judicial Intervention and Industrial Relations in West Bengal were presented by Banerjee, Mahmood (2017). Rataj (2017) drew a comparison on Selected Best Practices of EU Member States' Supreme Courts and Possibilities of Their Use in Labour and Social Disputes.

### **3.2. Collective Bargaining**

The landscape of CBAs is diverse and shows different facets in the national states. Some authors discussed different structures of collective bargaining. They distinguished for example bargaining at different levels (Milan, Ferkane 2017), in centralized or decentralized structures (Bavaro 2017), in transition from national to sectoral collective agreements (Carrizosa Prieto 2017). New economic structures have led to new levels of negotiation, such as the group level, the results of which can be evaluated ambivalently (Florence Milan, Ylias Ferkane 2017). Questions of borderlines were raised between CBAs and statutory law (Magnani 2017, Lai 2017). Particular problems have emerged with regard to collective bargaining and CBAs for civil servants (Pérez Guerrero 2017); a problem that we will face again and more sharply with regard to civil servants' rights to strike. Not all countries have passed statutory regulations on the conclusion and operation of CBAs. However, even informal bargaining and agreements should enjoy the protection of freedom of association (Gonzalov Biedma 2017b). Finally, Liu (2017) described the special relationship between The State, The Unions, and Collective Bargaining in China mentioning the Sergio

Leone's well-known movie title "The Good, the Bad and the Ugly".

Not surprisingly, legal guidelines also have a considerable impact on the content of regulations in CBAs. There is an indication that, for example, an economically and politically induced flexibilisation of working time will result in an increased need for collective regulation through CBAs (De La Flor Fernández 2017). The same effects have occurred with the regulation of temporary work. In view of the special risks related to temporary agency work, which in many countries has the potential to destroy established structures of collective representation, collective bargaining policy also could have a corrective function (Vila Tierno 2017). In some countries, statutory law, subject to optional deterioration by CBAs, has proved particularly problematic. One might ask oneself whether it is at all the task of trade unions to lower social standards. However, in times of trade union weakness, they could be inclined to make concessions that they would not have accepted years ago. In this respect, the notions of reasonableness and the proportionality principle could serve as a tool to limit the excessive power that could be exerted through collective agreements (Santagata de Castro 2017). Also problematic are the so-called "orphan" clauses, i.e. wage disparity clauses based solely on the different hiring dates of the persons concerned (Gagne, Dupuis 2017). Tiraboschi (2017) rather recognized deficits of legislation and collective bargaining policy as regards "agile work". Klein (2017) described the protection of the *Sozialkassenverfahren* in the building industry, a specific German institution which - based on collective agreements declared generally binding - guarantees to employees in the construction industry the effectiveness of their entitlement to holidays and a company pension scheme. This system was recently confirmed by landmark judgments of the European Court of Human Rights and the German Federal Labour Court. The legal concept of a "negative freedom of association" (whether this exists is still disputed) does not stand in the way either.

### 3.3. Right to strike

The right to strike has come under pressure worldwide. Discussions on this issue are going on in international organizations as well as at national level. Numerous authors examined the interventions in the right to strike by national legislators or courts. Others rather discussed national deficits in the implementation of

global or European standards or the requirements for the national guarantees of freedom of association. Finally, numerous authors dealt with particular questions concerning the exercise of the right to strike.

In Germany, the law on temporary agency work was slightly reformed. In recent years, the use of temporary workers as strikebreakers had become an effective weapon for employers to undermine trade union industrial action. This has now been limited, although gaps do remain (Klein, Leist 2017). In particular, Spanish authors expressed their concern about the rising interventions in the right to strike. Lopez Lopez (2017) noted a dangerous tendency to weaken trade union bargaining power, for example by criminalizing pickets, based on the domestic labour market reform in 2012: Pérez Rey (2017) viewed a technological strike-breaking following a ruling by the Spanish Constitutional Court, while Sánchez (2017) put the focus on the freedom of expression in connection with trade union actions, also following a ruling by the Supreme Court.

Supranational guarantees of the right to strike result above all from the law of the International Labour Organization (ILO), the international Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the (Revised) European Social Charter (RESC) and the European Convention on Human Rights (ECHR). This context in the “multi-level system” of various catalogues of human rights has gained importance since the ECtHR, in its jurisdiction, has pursued the so-called comprehensive approach since the fundamental judgement of the Grand Chamber *Demir and Baykara* on Art. 11 ECHR, i.e. it takes greater account of the rulings of other bodies responsible for the interpretation of the different supranational norms. The Convention and the case law of the ECtHR, on the other hand, have a considerably greater binding force than other instruments of international law and the case-law of the committees responsible for their interpretation. This could also serve as a counterweight to the “traumatism” of the ECJ rulings *Viking* and *Laval* (Marguénaud, Mouly, Nivard 2017). This conflict is intensively going on in sectors formerly organized under public law, such as railways and air traffic, as well as strikes in the public sector, in particular by civil servants. Some European countries such as Germany have not yet fully internalized the clear ECtHR case-law, according to which restrictions are only permissible in a few areas of direct state administration. The arguments put forward against the right to strike in these areas often have used terms such as “essential services” or “general interest” as well as a specific requirement of loyalty for civil servants. Thus, numerous authors have discussed these doctrines. Another occasion

was the conference *Zur Fundierung des Streikrechts im ILO-Normensystem* (Foundations of the right to strike within the ILO legal system) in Berlin on 1 and 2 April 2016 with the participation of scholars from all over the world giving lectures which were later published in IALLJ journals.

In *CLL&PJ* (2017a), Novitz analyzed the ILO case-law on the Public Sector and Essential Services, similarly as in *AuR* (2017b). Strikes in essential services in terms of international law were also subject to an essay by Schlachter (2017) with regard to Germany as well as by Baylos Grau (2017b) with regard to Castilla-La Mancha. In all these analyses the case-law of the ILO Committee of Experts (CEACR) on essential services played an important role. The Right to take Industrial Action and the ILO Supervisory Mechanism Future (Servais 2017b) and the International Developments Regarding the Implementation of the Right to Strike (Smit 2017) were further important subjects. The background to the newly flared up disputes is the quarrel in the ILO over the guarantee of the right to strike under ILO Convention 87, which has been erupting for several years. Pursuant to Art. 37 of the ILO Constitution, the International Court of Justice in The Hague would have to give a final clarification of the matter, although it has not yet been called on (on procedural possibilities in this context see La Hovary 2017).

Strikes in civil aviation and at airports, especially in Germany, have led to a couple of court rulings critically monitored from a scholarly or practical point of view. The background to this is that previously uniformly managed public services have become privatized and decentralized. The results are new organizational forms and disputes, such as strikes only by pilots, cabin crews or air traffic controllers. This has created completely new confrontations. The topics were: Compensations for third party companies' damages caused by strikes (Wendeling-Schröder 2017), Trade union liability for damage amounting to millions (Däubler 2017a), Current aspects of procedural law concerning industrial action's interim legal protection (Bram 2017), Judicial findings concerning the genuine objectives of a strike and the scrambled eggs theory (Bücker 2017). The so called scrambled eggs theory argues that a spoiled egg spoils a whole scrambled egg. This impressive, but certainly oversimplistic parable is the basis for the doctrine according to which a trade union claim that a court assesses as unlawful should have the effect to illegalize a whole labour dispute, even though the union has brought along a bundle of other absolutely legitimate demands. At least that was the view of the German Federal Labour Court, in clear contrast with the ECtHR judgment no.

36701/09, *Hrvatski Liječnički Sindikat (HLS) v. Croatia*. There the European Court has confirmed that a labour dispute in which the union had put forward an ordinary demand for salary increase in addition to two legally problematic claims was lawful.

## BIBLIOGRAPHY

- Ales E. (2017), *Il Modello Sociale Europeo dopo la crisi: una mutazione genetica?*, in *DLM*, 3, p. 485.
- Alfonso Mellado C.L., Fabregat Monfort G., Pardo Gabaldón R. (2017), *Reformas urgentes en materia de trabajo autónomo: medidas laborales*, in *RDS*, 80, p. 27.
- Alidadi K. (2017), *Religion and unemployment benefits: Comparing Belgium, the Netherlands and Great Britain*, in *ELLJ*, 1, p. 67.
- Allamprese A. (2017), *L'associazione in partecipazione con associato d'opera: un tipo contrattuale "sospetto"*, in *LD*, 2, p. 325.
- Allamprese A., Pascucci F. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2, 1, p. 307.
- Ancel B. (2017), *Big Brother au bureau: impératif sécuritaire ou crépuscule du droit à la vie privée? Regards croisés États-Unis - Europe*, in *RDT*, 3, p. 219.
- Aniballi V. (2017), *La regulación italiana de los controles a distancia: el «nuevo» art. 4 del Estatuto de los trabajadores*, in *DRL*, 8, p. 795.
- Ariyawansa S. (2017), *A Red-Tape Band-Aid or a Solution? Lessons from the United Kingdom's Gangmasters (Licensing) Act 2004 for Temporary Migrant Workers in the Australian Horticulture Industry*, in *AJLL*, vol. 30, 2, p. 158.
- Auriemma S. (2017), *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, 2, 1, p. 281.
- Bales C. (2017), *Immigration Raids, Employer Collusion and the Immigration Act 2016*, in *ILJ*, 2, p. 279.
- Ballestrero M.V. (2017), *Anna Kuliscioff, il lavoro e la cittadinanza delle donne. Uno sguardo dal presente*, in *LD*, 2, p. 187.
- Banerjee S., Mahmood Z. (2017), *Judicial Intervention and Industrial Relations: Exploring Industrial Disputes Cases in West Bengal*, in *ILJ*, vol. 46, 3, p. 366.
- Bastera Hernández M. (2017), *Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador*, in *RDS*, 78, p. 97.
- Bavaro V. (2017), *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *DRI*, 1, p. 13.
- Baylos Grau A. (2017a), *Sindicato y crisis: conexiones y correspondencias*, in *DRL*, 2, p. 119.
- Baylos Grau A. (2017b), *Notas sobre la regulación de la huelga en los servicios esenciales en Castilla-La Mancha*, in *RDS*, 78, p. 195.
- Bepler K. (2017), *Ein Zwischenurteil? – Bemerkungen zum Tarifeinheitsurteil des Bundesverfassungsgerichts*, in *AuR*, 10, p. 380.



- Berg P.B., Hamman M.K., Piszczek M.M., Ruhm C.J. (2017), *The relationship between employer-provided training and the retention of older workers: Evidence from Germany*, in *ILR*, 3-4, p. 495.
- Bernstein S. (2017), *Addressing Work-Family Conflict in Quebec: The Gap between Policy Discourse and Legal Response*, in *CL&ELJ*, vol. 20, p. 273.
- Berry E. (2017), *When Is a Partner/LLP Member Not a Partner/LLP Member? The Interface with Employment and Worker Status*, in *ILJ*, vol. 46, 3, p. 309.
- Bianco J.L., Cadène N., Wolmark C. (2017), *Peut-on concevoir la neutralité dans l'entreprise?*, in *RDT*, 4, p. 235.
- Bini S. (2017), *Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación*, in *TL*, 136, p. 49.
- Blackham A. (2017), *Employment discrimination law in the United Kingdom: Achieving substantive equality at work?*, in *AJLL*, vol. 30, p. 256.
- Bodas Martin R. (2017), *Cuestiones jurisprudenciales sobre la negociación colectiva*, in *TL*, 139, p. 55.
- Bologna S. (2017), *Eguaglianza e welfare degli immigrati: tra self-restraint legislativo e aperture giurisprudenziali e contrattuali*, in *RGL*, 4, 1, p. 636.
- Bogg A. (2017), *'Individualism' and 'Collectivism' in Collective Labour Law*, in *ILJ*, vol. 46, 1, p. 72.
- Borghouts-van de Pas I., Freese C. (2017), *Inclusive HRM and Employment Security for Disabled People: An Interdisciplinary Approach*, in *E-JICLS*, vol. 6, 1.
- Böttcher M. (2017), *Der Employment Status im englischen Arbeitsrecht*, in *EuZA*, 3, p. 370.
- Bram R. (2017), *Aktuelle prozessrechtliche Fragen im einstweiligen Rechtsschutz von Arbeitskämpfmaßnahmen*, in *AuR*, 6, p. 242.
- Brooks T. J. (2017), *Undefined Rights: The Challenge of Using Evolving Labor Standards in U.S. and Canadian Free Trade Agreements to Improve Working Women's Lives*, in *CLL&PJ*, vol. 39, p. 29.
- Bücken A. (2017), *Richterliche Erkenntnisse über wahre Streikziele und die Rühreitheorie*, in *AuR*, 8/9, p. 328.
- Buschmann R. (2017a), *Geschichte der Beschäftigungsförderungsgesetze*, in *AuR*, 9, p. G 17.
- Buschmann R. (2017b), *Review on Bruun/Lörcher/Schömann/Clauwaert: The European Social Charter and the Employment Relation*, in *AuR*, 3, p. 27.
- Busschaert G., De Somer S. (2017), *You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Basis of Religion*, in *IJCCLLIR*, 4, p. 553.
- Calafà L. (2017), *Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano*, in *LD*, 1, p. 67.
- Cardona Rubert M. B. (2017), *Discriminación por fecundación in vitro: la nueva frontera al derecho de la trabajadora a ser madre*, in *RDS*, 79, p. 185.
- Carrizosa Prieto E. (2017), *Il impacto de las normas de concurrencia tras las reformas legales*, in *TL*, 140, p. 75.
- Casas Baamonde M. E. (2017a), *Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿Hacia un trabajo digno?*, in *DRL*, 9, p. 867.
- Casas Baamonde M. E. (2017b), *La contratación temporal: problemas y soluciones*.

- Un debate necesario*, in *DRL*, 11, p. 1098.
- Casillo R. (2017), *La subordinazione "agile"*, in *DLM*, 3, p. 529.
  - Cavalcanti Boucinhas Filho J. (2017), *La reforma laboral de 2017 y la negociación colectiva en Brasil /The labour reform of 2017 and collective bargaining in Brazil*, in *TL*, 139, p. 159.
  - Cervilla Garzón M.J. (2017), *Efectos del uso de la aplicación "whatsapp" en el marco de las relaciones laborales*, in *TL*, 136, p. 73.
  - Chapman A., Gaze B., Orifici A. (2017), *Substantive equality at work: Still elusive under Australia's Fair Work Act*, in *AJLL*, vol. 30, p. 214.
  - Cialti P. H. (2017), *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, in *TL*, 137, p. 163.
  - Chung E. A., Hosoki R. I. (2017), *Disaggregating Labor Migration Policies to Understand Aggregate Migration Realities: Insights from South Korea and Japan as Negative Cases of Immigration*, in *CLL&PJ*, vol. 39, 1, p. 83.
  - Colapietro C. (2017), *Tutela della dignità e riservatezza del lavoratore nell'uso delle tecnologie digitali per finalità di lavoro*, in *DLRI*, 155, p. 439.
  - Conaghan J. (2017), *Labour Law and Feminist Method*, in *IJCLLIR*, 1, p. 93.
  - Cruz Villalón J. (2017a), *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, in *TL*, 138, p. 13.
  - Cruz Villalón J. (2017b), *El futuro del trabajo y su gobernanza*, in *TL*, 137, p. 13.
  - Dagnino E. (2017), *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, 4, p. 1024.
  - Däubler W. (2017a), *Haftung der Gewerkschaft für Millionenschäden?*, in *AuR*, 6, p. 232.
  - Däubler W. (2017b), *Der Mössinger Generalstreik vom 31.1.1933 – praktiziertes Widerstandsrecht?*, in *AuR*, 11, p. G 21.
  - Davies A. C. L. (2017), *Getting More Than You Bargained for? Rethinking the Meaning of 'Work' in Employment Law*, in *ILJ*, vol. 46, 4, p. 477.
  - Debono M., Marmarà V. (2017), *Perceived Precarious Employment in Malta*, in *E-JICLS*, vol. 6, 2.
  - Dechristé C. (2017), *Le contrat de chantier ou d'opération: le grand retour ?*, in *RDT*, 10, p. 633.
  - De Groof S. (2017a), *Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy*, in *BCLR*, vol. 98.
  - De Groof S. (2017b), *How Can Labour Law Contribute to Work-Life Balance? Recommendations for a Modern Working Time Law*, in *BCLR*, vol. 98, p. 51.
  - De Stefano V. (2017a), *Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights- Based Approach*, in *ILJ*, vol. 46, 2, p. 185.
  - De Stefano V. (2017b), *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2, 1, p. 241.
  - De Val Tena L. (2017), *El convenio colectivo de empresa*, in *RDS*, 79, p. 205.
  - Elgar J., Simpson B. (2017), *The Impact of the Law on Industrial Disputes Revisited: A Perspective on Developments over the Last Two Decades*, in *ILJ*, vol. 46, 1, p. 6.
  - Dorrsemont F. (2017), *Freedom of religion in the workplace and the Court of Justice of the*

- European Union: A return to the principle of cuius regio, eius religio?*, in *RDCTSS*, English Electronic Edition, 4, p. 200.
- Dueñas Herrero L. J. (2017), *La situación de incapacidad temporal puede ser motivo de discriminación? La fuerza del concepto evolutivo de discapacidad integrado en la Directiva 2000/78/CE*, in *DRL*, 5, p. 425.
  - Durlach E., Renaud M. (2017), *Das Recht auf Nichterreichbarkeit – Droit à la Déconnexion – nach der Loi Travail*, in *AUR*, 5, p. 196.
  - Duval A., van Maren O. (2017), *The Labour Status of Professional Football Players in the European Union. Unity in/and/or diversity?*, in *ELLJ*, 3, p. 258.
  - Elorza Guerrero F. (2017), *The Regulation of Immigrant Labour in Spain: Ordinary Migration & Selective Migration*, in *E-JICLS*, vol. 6, 2.
  - Engblom S. (2017), *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *RGL*, 2, 1, p. 357.
  - Escribano Gutiérrez, J. (2017), *Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral: la retribución del trabajo*, in *TL*, 140, p. 149.
  - Eylert M. (2017), *Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Arbeitszeit im Spiegel der aktuellen Rechtsprechung*, in *AuR*, 1, p. 4.
  - Ewing K., Hendy J. (2017a), *New Perspectives on Collective Labour Law: Trade Union Recognition and Collective Bargaining*, in *ILJ*, vol. 46, 1, p. 23.
  - Ewing K.D., Hendy J. (2017b), *The Strasbourg Court Treats Trade Unionists with Contempt: Svenska Transportarbetareförbundet and Seko v. Sweden*, in *ILJ*, vol. 46, 3, p. 435.
  - Fabre A., Escande-Varniol M.C. (2017), *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ?*, in *RDT*, 3, p. 166.
  - Faioli M. (2017), *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, in *RGL*, 2, 1, p. 291.
  - Faraldo Cabana C. (2017), *Emplear a ciudadanos extranjeros o menores sin permiso de trabajo: un nuevo delito contra los derechos de los trabajadores?*, in *RDS*, 78, p. 127.
  - Fernández Martínez S. (2017), *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso l'inclusione delle malattie croniche?*, in *DRI*, 1, p. 74.
  - Ferrara M.D. (2017), *La ricerca a termine: problemi e prospettive del reclutamento dei ricercatori universitari*, in *DLM*, 1, p. 61.
  - Forsyth A., Howe J., Gahan P., Landau I. (2017), *Establishing the Right to Bargain Collectively in Australia and the UK: Are Majority Support Determinations under Australia's Fair Work Act a More Effective Form of Union Recognition?*, in *ILJ*, vol. 46, 3, p. 335.
  - Franca V. (2017), *Bodo od evropskega socialnega dialoga ostali samo še nezavezujoči dogovori? Pregled in analiza obstoječih praks*, in *E&E*, 4, p. 475.
  - Freedland M., Kountouris N. (2017), *Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law*, in *ILJ*, vol. 46, 1, p. 52.
  - Fuchs M. (2017), *Ein sozialrechtlicher Quantensprung: Die Entstehung der gesetzlichen Unfallversicherung*, in *AuR*, 7, p. G 13.
  - Fudge J., Tham J.C. (2017), *Dishing Up Migrant Workers for the Canadian Food Services Sector: Labor Law and the Demand for Migrant Workers*, in *CLL&PJ*, vol. 39, 1, p. 27.
  - Gagne D., Dupuis M.J. (2017), *Constitutionnalisation du droit du travail et transformation*

- du devoir de représentation syndicale: quelques questionnements concernant les clauses «orphelin»*, in *CLELJ*, vol. 20, 1, p. 1.
- Gallardo Moya R. (2017), *Un límite a los límites de la vida privada y de la correspondencia en los lugares de trabajo*, in *RDS*, 79, p. 141.
  - García González G. (2017), *Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España*, in *RDS*, 77, p. 83.
  - García Jiménez M. (2017), *Ámbitos de la negociación colectiva*, in *TL*, 140, p. 17.
  - García Romero B. (2017), *La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales en cas de maladie grave des enfants à charge en Espagne*, in *RDCTSS*, 1, p. 82.
  - García Testal E. (2017), *La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España*, in *RDS*, 79, p. 93.
  - Garilli A. (2017), *Immigrati e diritti sociali: parità di trattamento e tutela multilivello*, in *DLM*, 1, p. 13.
  - Garrigues Giménez A. (2017), *Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laboral es la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género*, in *DRL*, 8, p. 763 ss.
  - Giubboni S. (2017), *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *DLRI*, 155, p. 471.
  - Goldín A. O. (2017), *Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo. Ensayo sobre un itinerario*, in *RDL*, 10, p. 977.
  - Gommans F.G., Jansen N.W.H., Stynen D., Kant I., De Grip A. (2017), *The effects of under-skilling on need for recovery, losing employment and retirement intentions among older office workers: A prospective cohort study*, in *ILR*, 3-4, p. 525.
  - Goñi Sein J. L. (2017), *Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2016*, in *RDS*, 78, p. 15.
  - González Biedma E. (2017a), *Derecho a la información y consentimiento del trabajador en materia de protección de datos*, in *TL*, 138, p. 223.
  - González Biedma E. (2017b), *La negociación colectiva informal*, in *TL*, 140, p. 121.
  - González Ortega S. (2017), *Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas*, in *TL*, 138, p. 85.
  - Gorelli Hernández J. (2017), *El problemático control de la incapacidad temporal en el régimen general*, in *TL*, vol. 136, p. 13.
  - Griffith K. L., Gleeson S. M. (2017), *The Precarity of Temporality: How Law Inhibits Immigrant Worker Claims*, in *CLL&PJ*, vol. 39, 1, p. 111.
  - Halgmann M. (2017), *Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit – Die Rolle von Macht in Verhandlungsprozessen*, in *AuR*, 3, p. 106.
  - Hamann W., Klengel E. (2017a), *Klengel Die Überlassungsdauer des reformierten AÜG im Lichte des Unionsrechts*, in *EuZA*, 2, p. 194.
  - Hamann W., Klengel E. (2017b), *Die AÜG-Reform 2017 im Lichte der Richtlinie Leiharbeit*, in *EuZA*, 4, p. 485.
  - Harmgardt J. (2017), *Survival of the Fittest: The Failure to Accommodate and Compensate*

- in the Canadian Armed Forces*, in *CL&ELJ*, vol. 20, p. 379.
- Hayen R. P. (2017), *Änderung des EBRG für Seeleute – Sitzungsteilnahme per Videokonferenz möglich!*, in *AuR*, 10, p. 394.
  - Ikeda S. (2017), *Family Care Leave and Job Quitting due to Caregiving: Focus on the Need for Long-Term Leave*, in *JLR*, vol. 14, 1, p. 25.
  - Inamori K. (2017), *Current Situation and Problems of Legislation on Long-Term Care in Japan's Super-Aging Society*, in *JLR*, vol. 14, 1, p. 8.
  - Jeammaud A. (2017), *La "Reforma Macron" del Código del Trabajo Francés*, in *TL*, 139, p. 13.
  - Janda C. (2017), *"We Asked for Workers...". Legal Rules on Temporary Labor Migration in the European Union and Germany*, in *CLL&PJ*, 1, p. 143.
  - Jakab N., Hoffman I., Konczi G. (2017), *Rehabilitation of people with disabilities in Hungary - Questions and Results in Labour Law and Social Law*, in *ZIAS*, vol. 31, 1, p. 23.
  - Jeong E. JI (2017), *The relationship between youth employment and older persons' employment in 20 OECD countries*, in *ILR*, 3-4, p. 425.
  - Kamanabrou S. (2017), *Successful Rules on Successive Fixed-Term Contracts?*, in *ICLLIR*, vol. 33, 2, p. 221.
  - Keller B. (2017), *Arbeit und Rechtsgeschichte, Die großen Streiks im öffentlichen Dienst, Verlauf und Erklärung*, in *AuR*, 1, p. G 1.
  - Kenner J. (2017), *Il potenziale impatto della Brexit sul Diritto del lavoro europeo e britannico*, in *DLM*, 1, p. 5.
  - King A.D.K. (2017), *Memory, Mobilization and the social Basis of Intra-Union Division: Some Lessons from the 2009-2010 USW Local 6500 Strike in Sudbury, Ontario*, in *E-JICLS*, vol. 6, 3.
  - Klein T. (2017), *Die Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe*, in *AuR*, 2, p. 48.
  - Klein T., Leist D. (2017), *Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher – Die Neuregelung in § 11 Abs. 5 AÜG n.F. im Hinblick auf Auslegung, Schutzlücken, Rechtsfolgen und Durchsetzung*, in *AuR*, 3, p. 100.
  - Kohler T.C. (2017), *Der Wagner Act*, in *AuR*, 5, p. G 9.
  - Krebber S. (2017), *Die unionsrechtlichen Vorgaben zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen*, in *EuZA*, 1, p. 22.
  - Kresal B. (2017), *La conciliation travail-famille et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Slovénie*, in *RDCTSS*, 1, p. 58.
  - Kresal Šoltes K. (2017), *Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakega obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela*, in *E&E*, 2/3, p. 199.
  - Kurzynoga M. (2017), *Working and Caring – Polish Regulations in the Context of Demographic Changes* in *E-JICLS*, vol. 6, 1.
  - La Hovary C. (2017), *Article 37 of the ILO Constitution: An Unattainable Solution to the Issue of Interpretation?*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 3, p. 337.
  - Lai M. (2017), *Una "norma di sistema" per contrattazione e rappresentanza*, in *DRI*, 1, p. 45.
  - Levannier-Gouël O. (2017), *L'intégration étroite et permanente à la communauté de travail, Condition d'accès et de maintien des salariés dans leurs fonctions représentatives*, in *RDT*, 1, p. 19.

- Lampron L.P. (2017), *Religious discrimination, diversity, interculturalism, accommodation: The Charter of Quebec Values and the Workplace and Competing Visions of an Inclusive Society*, in *CL&ELJ*, vol. 20, 2, p. 339.
- Laulom S., Lhernould J.P. (2017), *Quelle Europe sociale nous prépare le socle des droits sociaux?*, in *RDT*, 7-8, p. 455.
- Liu M., Kuruvilla S. (2017), *The State, The Unions, and Collective Bargaining in China: The Good, the Bad and the Ugly*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 2, p. 187.
- Loi P. (2017), *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2, 1, p. 259.
- López Hernández A. (2017), *La contratación laboral temporal a partir del caso de Diego Porras (asunto C-596/2014)*, in *DRL*, 10, p. 998.
- López Insua B.d.M. (2017), *Maternidad subrogada y protección del menor desde una perspectiva integradora: el derecho laboral de nuevo a examen*, in *DRL*, 2, p. 166.
- Lopez Lopez J. (2017), *Diminishing Unions' Agency: Weakening Collective Bargaining and Criminalizing Picketing in the Spanish Case*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 2, p. 169.
- Lörcher K. (2017), *Die Europäische Säule Sozialer Rechte – Rechtsfortschritt oder Alibi?*, in *AuR*, 10, p. 387.
- Lukas K. (2017), *Der Kollektivbeschwerdemechanismus der Europäischen Sozialcharta - aktuelle Entwicklungen*, in *ZIAS*, vol. 31, 1, p. 113.
- Magnani M. (2017), *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in *DRI*, 1, p. 1.
- Maggio I.C. (2017), *La conciliazione e l'arbitrato nel diritto del lavoro: lo stato dell'arte*, in *DRI*, 1, p. 98.
- Mallmann L. (2017), *Arbeit-Nordwest und METALL NRW, Kontinuität oder Diskontinuität?*, in *AuR*, 3, p. G 5.
- Marguénaud J.P., Mouly J., Nivard C. (2017), *Que faut-il attendre de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de droits sociaux?*, in *RDT*, 1, p. 12.
- Martelloni F. (2017), *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 3/4, p. 517.
- Martin P. (2017), *Guest or Temporary Foreign Worker Programs*, in *CLL&PJ*, vol. 39, 1, p. 189.
- Matzner-Heruti I. (2017), *"This Is Not an Ideal, Man": Restructuring the Ideal Worker Norm*, in *BCLR*, vol. 98, p. 183.
- Maul-Sartori M., Remy P. (2017), *La réforme de la loi allemande relative au prêt de main-d'oeuvre: des rapprochements avec le droit français, notamment à la faveur de la transposition de la directive 2008/104?*, in *RDT*, 2, p. 148.
- McBritton M. (2017), *Lavoro extracomunitario, mercato del lavoro, contratti*, in *RGL*, 4, 1, p. 582.
- Meagher L. (2017), *Australian courts' approaches to unconscious direct discrimination and adverse action*, in *AJLL*, vol. 30, p. 1.
- Mensi M. (2017), *Lavoro digitale e sindacato*, in *RGL*, 3, 1, p. 525.
- Mezzacapo D. (2017), *L'incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RGL*, 1, 1, p. 49.
- Milan F., Ferkane Y. (2017), *Faut-il désormais craindre la négociation de groupe?*, in *RDT*, 2, p. 76.
- Molina Navarrete C. (2017), *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso*, in *TL*, 138, p. 249.

- Monda P. (2017), *Il lavoro a tempo determinato del dirigente privato e pubblico*, in *DRI*, 4, p. 1081.
- Monereo Pérez, Vila Tierno F. (2017), *La (des) protección social del trabajador extranjero en situación irregular. La incidencia de las autorizaciones administrativas previas respecto al reconocimiento de la prestación por desempleo*, in *DRL*, 11, p. 1073.
- Moreno Gené J. (2017), *El difícil recurso a la "enfermedad asimilada a la discapacidad" como límite del despido por absentismo del trabajador*, in *RDS*, 80, p. 163.
- Murphy C. (2017), *Tackling Vulnerability to Labour Exploitation through Regulation: The Case of Migrant Fishermen in Ireland*, in *ILJ*, 3, p. 417.
- Narain V. (2017), *Gender, Religion and Workplace: Reimagining Reasonable Accommodation*, in *CL&ELJ*, vol. 20, p. 307.
- Naughton R. (2017), *Early academic research in Australian labour law: 1920-60*, in *AJLL*, vol. 30, 1, p. 58.
- Navarro Nieto F. (2017), *El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones*, in *TL*, 138, p. 49.
- Nebe K., Graue B. (2017), *Die Reform des Mutterschutzgesetzes*, in *AuR*, 11, p. 437.
- Novitz T. (2017a), *The Restricted Freedom to Strike: "Far-Reaching" ILO Jurisprudence on the Public Sector and Essential Services*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 3, p. 353.
- Novitz T. (2017b), *Beamtenstreikrecht, Streik in der Daseinsvorsorge und das Recht auf politischen Streik – Teil 1*, in *AuR*, 8/9, p. 324; – *Teil 2*, in *AuR*, 10, p. 376.
- O'Cinneide C. (2017), *Values, rights and Brexit - Lessons to be learnt from the slow evolution of United Kingdom discrimination law*, in *AJLL*, vol. 30, p. 236.
- Oppenheimer D.B., Afrouzi A.E. (2017), *Reflections on choosing an avenue of redress for discrimination at work in the United States*, in *AJLL*, vol. 30, p. 275.
- Özcüre G., Eryigit N., Demirkaya H. (2017), *Work-Life Balance in the Modern Workplace: A Comparative Analysis of the Turkish and European Multinational Companies Operating in Turkey*, in *BCLR*, vol. 98, p. 231.
- Papa V. (2017), *Dentro o fuori il mercato? La nuova disciplina del lavoro stagionale degli stranieri tra repressione e integrazione*, in *DRI*, 2, p. 363.
- Pasquier T. (2017), *Sens et limites de la qualification de contrat de travail*, in *RDT*, 2, p. 95.
- Pérez Guerrero M.L. (2017), *Los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sector público : problemática*, in *TL*, 140, p. 399.
- Pérez Infante J.I. (2017), *La estadística de convenios colectivos y la medición de la cobertura de la negociación colectiva*, in *TL*, 136, p. 159.
- Pérez Rey J. (2017), *El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)*, in *RDS*, 77, p. 151.
- Perulli A. (2017a), *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2, p. 25.
- Perulli A. (2017b), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, 2, 1, p. 195.
- Prassl J. (2017), *Uber devant les tribunaux*, in *RDT*, 6, p. 439.
- Prassl J., Risak M. (2017), *Le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, in *RGL*, 2, 1, p. 219.

- Purdue E. (2017), *Scoping reasonable adjustments in the workplace: A comparative analysis of an employer's obligation to accommodate a worker's disability under Australian and Canadian laws*, in *AJLL*, vol. 30, p. 185.
- Rataj P. (2017), *Izbrane dobre prakse vrhovnih sodišč držav članic EU in možnosti njihove uporabe v delovnih in socialnih sporih*, in *E&E*, 2-3, p. 299.
- Ratti L. (2017), *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 2, p. 477.
- Reilly A., Masselot A. (2017), *Precarious Work and Work-Family Reconciliation: A Critical Evaluation of New Zealand's Regulatory Framework*, in *BCLR*, vol. 98, p. 285.
- Riccobono A. (2017), *Sulla «Carta dei diritti» della Cgil. La riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro: privato e pubblico a confronto*, in *RGL*, 1, I, p. 63.
- Rodríguez Escanciano S. (2017), *La regulación de la lactancia en el ordenamiento laboral: algunas cuestiones pendientes*, in *DRL*, 5, p. 402.
- Rodríguez-Piñero Royo M. (2017), *La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social*, in *TL*, 138, p. 125 ss.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer M. (2017), *Discriminación por razón de edad y trabajadores jóvenes*, in *DRL*, 11, p. 1033.
- Rogers B., Archer S. (2017), *Protecting Concerted Action Outside the Union Context*, in *CLELJ*, vol. 20, 1, p. 141.
- Rolland A.J. (2017), *Recent Developments in Unionizing the Precarious Workforce: The Exemption Regimes of Care Workers and Farm Workers in Quebec*, in *CLELJ*, vol. 20, 1, p. 107.
- Romagnoli U., Cazzetta G. (2017), *Sobre la crisis del derecho laboral (una entrevista)*, in *RDS*, 80, p. 13.
- Sáez Lara C. (2017), *Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio*, in *TL*, 140, p. 311.
- Saito M. (2017), *Current Issues Regarding Family Caregiving and Gender Equality in Japan: Male Caregivers and the Interplay Between Caregiving and Masculinities*, in *JLR*, vol. 14, 1, p. 92.
- Sala Franco T. (2017), *Acerca de la Directiva comunitaria 1999/70, sobre el trabajo de duración determinada y de la sentencia del Tribunal de Justicia comunitario de 14 de septiembre de 2016*, in *DRL*, 3, p. 217.
- Sala Franco T., López Terrada E. (2017), *Propuestas para un debate sobre la reforma de la contratación temporal*, in *DRL*, 11, p. 1090.
- Sánchez Iago R. (2017), *Acción sindical y conflicto de derechos*, in *DRL*, 4, p. 361.
- Sánchez-Rodas Navarro C. (2017), *Poderes directivos y nuevas tecnologías*, in *TL*, 138, p. 163.
- Sanders A. (2017), *Fairness in the Contract of Employment*, in *ILJ*, vol. 46, 4, p. 508.
- Santagata De Castro R. (2017), *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2, p. 397.
- Santoro-Passarelli G. (2017), *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 3, p. 771.
- Sargeant M. (2017), *The Gig Economy and the Future of Work*, in *E-JICLS*, vol. 6, 2.
- Sateriale G. (2017), *Ripensare la contrattazione*, in *DRI*, 3, p. 710.
- Schlachter M. (2017), *Streiks in der Daseinsvorsorge aus völkerrechtlicher Sicht*, in *AuR*, 1, p. 10.



- Schoukens P., Barrio A. (2017), *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, in *ELLJ*, 4, p. 306.
- Scortegagna Kavčnik N. (2017), *Placilo in drugi pravni vidiki študentskega dela*, in *E&E*, 2/3, p. 243.
- Selberg N. (2017), *Regulating Work-Life Balance: The Contemporary Swedish Experience*, in *BCLR*, vol. 98, p. 311.
- Senčur Peček D. (2017), *Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti*, in *E&E*, 2/3, p. 155.
- Serrano García J.M. (2017), *La situación de discriminación directa de la mujer en situación de maternidad por incumplimiento de clausola convencionales de reconocimiento de derechos*, in *RDS*, 78, p. 149.
- Servais J. M. (2017a), *Le droit international social des migrations ou les infortunes de la vertu*, in *RDCTSS*, 1, p. 94.
- Servais J.M. (2017b), *The Right to Take Industrial Action and the ILO Supervisory Mechanism Future*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 3, p. 375.
- Shi E. (2017), *Adverse action protection for the right to complain or inquire in s 341 of the Fair Work Act*, in *AJLL*, vol. 30, p. 294.
- Shilton E. (2017), *Public Rights and Private Remedies: Reflections on Enforcing Employment Standards through Grievance Arbitration*, in *CLELJ*, vol. 20, 1, p. 201.
- Sideris D., Triadafilidis C. (2017), *Die Reform des griechischen Arbeitsrechts durch Memoranda I, II und III*, in *ZIAS*, vol. 31, 1, p. 66.
- Smit N. (2017), *International Developments Regarding the Implementation of the Right to Strike*, in *CLL&PJ*, vol. 38, 3, p. 395.
- Smith M., Layton R., Stewart A. (2017), *Inclusion, Reversal, or Displacement: Classifying Regulatory Approaches to Pay Equity*, in *CLL&PJ*, vol. 39, p. 211.
- Smith M., Stewart A. (2017), *Shall I compare thee to a fitter and turner? The role of comparators in pay equity regulation*, in *AJLL*, vol. 30, p. 113.
- Spinelli C. (2017), *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *DLM*, 1, p. 44.
- Sychenko E. (2017), *Individual Labour Rights as Human Rights. The Contributions of the European Court of Human Rights to Worker's Rights Protection*, in *BCLR*, vol. 96.
- Taras D. (2017), *Nonunion Representation in Law and Practice*, in *CLELJ*, vol. 20, 1, p. 175.
- Terradillos Ormaechea M.E. (2017), *El principio de proporcionalidad como referencia garantista de los derechos de los trabajadores en las últimas sentencias del TEDH dictadas en materia de ciberderechos*, in *RDS*, 80, p. 139.
- Thannisch R. (2017), *Unternehmensmitbestimmung: Aktuelle Herausforderungen und Reformoptionen*, in *AuR*, 11, p. 480.
- Tiraboschi M. (2017), *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 4, p. 921.
- Todolí-Signes A., (2017a), *Los falsos autónomos en el contrato de franquicia*, in *RDS*, 77, p. 105.
- Todolí-Signes A., (2017b), *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *IJLLIR*, vol. 33, 2, p. 241.

- Treu T. (2017a), *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *DRI*, 3, p. 597.
- Treu T. (2017b), *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 3/4, p. 367.
- Trillo Párraga F. (2017), *Uber, ¿sociedad de la información o prestadora de servicios de transporte?*, in *RDS*, 80, p. 127.
- Turki S. (2017), *Work-Family Balance: Origins, Practices and Statistical Portrait from Canada and France in E-JICLS*, vol. 6, 1.
- Ulber J. (2017), *Die AÜG-Reform oder besser: Neuregelung zur Diskriminierung und zum funktionswidrigen Einsatz von Leiharbeitnehmern*, in *AUR*, 6, p. 238.
- Vaitkeviciute A. (2017), *Prohibition of Age Discrimination in the Labour Market – Case Study of Finland in the Context of European Union*, in *E&E*, 1, p. 9.
- Valdés Dal-Ré F. (2017), *Doctrina constitucional en materia de videovigilancia y utilización del ordenador por el personal de la empresa*, in *RDS*, 79, p. 15.
- Valente L. (2017), *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali*, in *DRI*, 3, p. 729.
- Vermeylen G., Parent-Thirion A., Wilkens M., Cabrita J. (2017), *Reconciliation of Work and Private Life as Key Element for Sustainable Work Throughout the Life Course*, in *BCLR*, vol. 98, p. 359.
- Vickers L. (2017), *Achbita and Bougnaoui. One step forward and two steps back for religious diversity in the workplace*, in *ELLJ*, 3, p. 232.
- Vila Tierno F. (2017), *Modalidades de contratación y empleo*, in *TL*, 140, p. 199.
- Waas B. (2017), *What role for solopreneurs in the labour market?*, in *ELLJ*, 2, p. 154.
- Wank R. (2017), *Der Arbeitnehmer-Begriff im neuen § 611a BGB*, in *AUR*, 4, p. 140.
- Warren T. (2017), *Work-Life Balance, Time and Money: Identifying the Work-Life Balance Priorities of Working Class Workers*, in *BCLR*, vol. 98, p. 311.
- Weiss M. (2017), *The future of labour law in Europe. Rise or fall of the European social model?*, in *ELLJ*, 4, p. 345.
- Wendeling-Schröder U. (2017), *Schadensersatz drittbetroffener Unternehmen bei Streiks?*, in *AuR*, 3, p. 96.
- Wright C. F., Clibborn S. (2017), *Back Door, Side Door, or Front Door? An Emerging De-Facto Low-Skilled Immigration Policy in Australia*, in *CLL&PJ*, vol. 39, 1, p. 165.
- Yajima Y. (2017), *Frameworks for Balancing Work and Long-Term Care Duties, and Support Needed from Enterprises*, in *JLR*, vol. 14, 1, p. 68.
- Zimmermann H. (2017), *Zum Stellenwert der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG und seinen sich daraus ergebenden Handlungspflichten*, in *AuR*, 5, p. 192.
- Zoetewij-Turhan M. E. (2017), *The Seasonal Workers Directive*, in *ELLJ*, 1, p. 28.
- Zou M. (2017), *The Regulatory Challenges of 'Uberization' in China: Classifying Ride-Hailing Drivers*, in *IJCLLIR*, vol. 33, 2, p. 269.
- Zu Dohna-Jaeger V. (2017), *20 Jahre EBRG – Status quo und Weiterentwicklung*, in *AuR*, 5, p. 194.

## LIST OF JOURNAL ABBREVIATIONS

Arbeit und Recht (Germany) = AuR

Australian Journal of Labour Law (Australia) = AJLL

Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium) = BCLR

Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada) = CLELJ

Comparative Labor Law & Policy Journal (United States) = CLLPJ

Derecho de las Relaciones Laborales (Spain) = DRL

Diritti Lavori Mercati (Italy) = DLM

Diritto delle Relazioni Industriali (Italy) = DRI

Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review / Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti (Slovenia) = E&E

E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italy) = E-JICLS

Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany) = EuZA

European Labour Law Journal (Belgium) = ELLJ

Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy) = DLRI

Industrial Law Journal (UK) = ILJ

International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations (The Netherlands) = IJCLLIR

International Labour Review (ILO) = ILR

Japan Labor Review (Japan) = JLR

Lavoro e Diritto (Italy) = LD

Revista de Derecho Social (Spain) = RDS

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France) = RDCTSS

Revue de Droit du Travail (France) = RDT

Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy) = RGL

Temas Laborales (Spain) = TL

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany) = ZIAS

## 50 let svobode gibanja delavcev in 60 let povezovanja sistemov socialne varnosti v Evropski uniji

Grega Strban\*

Sara Bagari\*\*

UDK: 349.3:061.1EU-057.16

**Povzetek:** *Eden od temeljnih elementov notranjega trga EU je svoboda gibanja delavcev, ki sega v sam začetek ustanovitve prvotnih evropskih skupnosti. Da se ta svoboščina lahko uresničuje, je potrebno povezovanje (koordinacija) sistemov socialne varnosti. Njen namen je spodbujati prosto gibanje oseb znotraj EU in preprečiti, da bi posamezniki izgubili pravice iz sistema socialne varnosti, če bi želeli pravico do prostega gibanja uporabiti. Skozi oris začetka in nadaljnjega razvoja, je prispevek namenjen obeležitvi dveh obletnic – 50 let svobode gibanja delavcev in 60 let povezovanja sistemov socialne varnosti.*

**Ključne besede:** *svoboda gibanja delavcev, socialna varnost, koordinacija sistemov socialne varnosti*

### **50 Years of Freedom of Movement for Workers and 60 Years of Social Security Coordination in the European Union**

**Abstract:** *One of the fundamental freedoms of the EU's internal market is the free movement of workers, starting at the very beginning of the creation of the original European Communities. Coordination of the social security system is necessary in order for this freedom to be realized. Its purpose is to promote the free movement of persons within the EU and to prevent individuals from losing benefits from the social security system if they exercise their right to free movement. Through the outline of the*

\* Grega Strban, doktor pravnih znanosti, profesor in dekan na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani  
grega.strban@pf.uni-lj.si

Grega Strban, PhD, Professor and Dean at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

\*\* Sara Bagari, magistra prava, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

sara.bagari@pf.uni-lj.si

Sara Bagari, Master of Laws, Teaching Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

*beginning and further development, the contribution intends to mark two anniversaries - 50 years of freedom of movement for workers and 60 years of coordination of social security systems.*

**Keywords:** *freedom of movement for workers, social security, social security coordination*

## 1. UVOD

V letu 2018 smo praznovali dva zgodovinska mejnika, 50 let svobode gibanja delavcev in 60 let povezovanja sistemov socialne varnosti v Evropski uniji (EU). Prvi koraki pravice do prostega gibanja kot jo poznamo danes, segajo v leto 1968, ko je bila sprejeta Uredba (EGS) 1612/68 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti,<sup>1</sup> čeprav se tematika prostega gibanja delavcev v temeljnih aktih EU (in njenih prednic) pojavlja že prej. Svoboda gibanja delavcev je bila ključnega pomena za dobro delujoč enotni trg, pravna podlaga za svobodo gibanja delavcev pa je stara toliko kot evropsko povezovanje. Ta članek daje kratek vpogled v začetek, razvoj in vsebino te osnovne svoboščine. Zahvaljujoč povezovanju sistemov socialne varnosti, ki se je pričelo pred 60 leti, pa lahko državljani EU, ki delajo v drugi državi članici, ohranijo dajatve iz sistema socialne varnosti, vključno s pokojninami, zdravstvenimi storitvami, nadomestili za brezposelnost in družinskimi prejemki. V letu 2016 je približno 12 milijonov državljanov EU28 v starosti 20-64 let (t.i. delovna starost)<sup>2</sup> živelo v drugi državi članici EU, kar priča o pomembnosti obravnavane tematike.<sup>3</sup>

## 2. SVOBODA GIBANJA DELAVCEV – 50 LET

Svoboda gibanja delavcev je hkrati temeljno načelo in osrednji steber evropske arhitekture. Državljanom EU omogoča prosto prebivanje, delo in sodelovanje v gospodarskem in družbenem življenju katere koli države članice. Prosti pretok je namenjen odpravi vseh vrst ovir, ki lahko ovirajo mobilnost državljanov Unije

<sup>1</sup> UL L 257, 19.10.1968.

<sup>2</sup> Od tega jih je bilo približno 9,1 milijona zaposlenih ali iskalcev dela.

<sup>3</sup> European Commission, 2017 annual report on intra-EU labour mobility, str. 22.

(in njihovih družin) v EU, kot so bivanje ali delovna dovoljenja, priznavanje tujih diplom in priznavanje pravic iz sistema socialne varnosti, ki so bile odobrene v drugi državi članici. V zadnjih desetletjih je pod okriljem evropskih institucij koncept prostega gibanja občutno dozorel. Čeravno je bilo svobodno gibanje na začetku omejeno le na delavce, se je postopoma razširilo (čeprav pod določenimi pogoji) na druge skupine oseb, kot so samozaposleni, študentje, upokojenci, ali pa kar državljani EU.

## 2.1. Začetki prostega gibanja delavcev

Leta 1951 je Pariška pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (ESPJ)<sup>4</sup> že vsebovala določbe, katerih namen je bil olajšati prosti pretok delavcev.<sup>5</sup> Pravica do svobode gibanja je bila takrat omejena na delavce, ki se preselijo v drugo državo, da bi sprejeli ponudbo za zaposlitev v industriji jekla in premoga.

Leta 1957 je Rimska pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (EGS)<sup>6</sup> vsem delavcem podelila pravico, da sprejmejo zaposlitveno ponudbo v drugi državi članici, da se prosto gibljejo znotraj skupnosti in prebivajo ter ostanejo (če so izpolnjena določena merila) v drugi članici po zaposlitvi.<sup>7</sup> Pravica do prostega gibanja delavcev, uvedena z Rimsko pogodbo, je bila mejnik zgodovine. Pred ustanovitvijo EGS<sup>8</sup> so bile države organizirane kot neodvisne, pravne in politične osebe, pri čemer državljani, ki so bivali, delali in sodelovali v gospodarskem in družbenem življenju v eni državi, niso imeli nobene od teh pravic v drugi državi, razen če je bil sklenjen dvo- ali večstranski sporazum med državami (t.i. načelo teritorialnosti).<sup>9</sup> Z oblikovanjem EGS je bil ustanovljen

<sup>4</sup> Pogodba o ustanovitvi ESPJ ali pariška pogodba je bila podpisana 18. aprila 1951 in je začela veljati 25. julija 1952. Pogodba je bila sklenjena za obdobje 50 let in je v skladu s svojim členom 97 prenehala veljati 23. julija 2002.

<sup>5</sup> Glej Poglavlje VIII – Plače in gibanje delovne sile (angl. *Wages and movement of labor*).

<sup>6</sup> Pogodba o ustanovitvi EGS (PEGS) pozneje poznamo kot Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti (UL C 321 E/1 z dne 29. 12. 2006; PES), to pa v posodobljeni obliki kot Pogodbo o delovanju EU (UL C 83/47 z dne 30. 3. 2010; PDEU).

<sup>7</sup> Glej člene 48-51PEGS, pozneje 39-42 PES in aktualne 45-48 PDEU.

<sup>8</sup> V tistem času je EGS zajemala šest držav članic: Belgijo, Francijo, Nemčijo, Italijo, Luksemburg in Nizozemsko.

<sup>9</sup> Z njim država določa krajevno veljavnost svojih pravnih aktov in omejuje svojo odgovornost na področju socialne varnosti samo na svoje ozemlje.

skupen gospodarski prostor. V naslednjih desetletjih so se pristojnosti EGS razširile na tisto, kar danes predstavlja EU.

Prosto gibanje velja tudi za državljane Islandije, Lihtenštajna in Norveške kot posledica Sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru (angl. *the Agreement creating the European Economic Area*) ter državljane Švice, v skladu s Sporazumom o prostem pretoku oseb s Švico (angl. *the Agreement on the Free Movement of Persons*).<sup>10</sup> Določena pravila veljajo tudi za državljane tretjih držav, ki (zakonito) prebivajo dlje časa v državi članici EU ali se gibljejo med državami članicami EU.<sup>11</sup>

## 2.2. Nadaljnji razvoj

Načelo prostega gibanja delavcev, ki je bilo uvedeno z Rimsko pogodbo leta 1957, ni bilo dovolj. Za učinkovito izvajanje te temeljne svoboščine je bila potrebna nadaljnja, bolj podrobna pravna ureditev. Pravica do gibanja in dela v drugi državi EU je bila omejena na delavce, ki pridobijo delovno dovoljenje, in pogojena s posebnim pomanjkanjem ponudbe delovne sile na danem nacionalnem trgu dela. V šestdesetih letih 20. stoletja je bila na področju prostega pretoka delavcev sprejeta pomembna evropska sekundarna zakonodaja.<sup>12</sup> Tudi Sodišče evropskih skupnosti, nato Sodišče EU, je imelo zelo pomembno vlogo pri oblikovanju te pravice. Od šestdesetih let prejšnjega stoletja je Sodišče EU oblikovalo pojem delavca na evropski ravni z različnimi sodbami.<sup>13</sup> Sodišče EU je imelo pomembno vlogo tudi pri širjenju obsega prostega pretoka s preusmeritvijo poudarka iz *prostega gibanja delavcev* na *prosto gibanje oseb*, ne da bi pri tem omejevalo temeljne svoboščine zaposlenih.

<sup>10</sup> European Commission, 2017 annual report on intra-EU labour mobility, str. 19.

<sup>11</sup> Več glej Hojnik in Knez, 2015, str. 240-265.

<sup>12</sup> Denimo Uredba Sveta št. 15 z dne 16. 8. 1961 o začetnih ukrepih za doseganje prostega gibanja delavcev znotraj skupnosti, Direktiva Sveta št. 16 z dne 16. 8. 1961 o upravnih postopkih in praksah, ki urejajo vstop in zaposlitev ter prebivanje delavcev iz drugih držav članic Skupnosti in njihovih družin v državi članici, Direktiva Sveta z dne 25. 2. 1964 o odpravi omejitev gibanja in prebivanja v Skupnosti za državljane držav članic v zvezi z ustanavljanjem in opravljanjem storitev, Direktiva Sveta z dne 25. 2. 1964 o usklajevanju posebnih ukrepov, ki zadevajo gibanje in prebivanje tujih državljanov, utemeljenih z javno politiko, javno varnostjo ali zdravjem prebivalstva (64/221/EGS).

<sup>13</sup> Več glej Senčur Peček, 2016, str. 202-206.

Do pravega učinkovanja te svoboščine pa je prišlo šele leta 1968, ko sta bili (zaradi izvajanja člena 48 PEGS)<sup>14</sup> sprejeti Uredba (EGS) 1612/68 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti<sup>15</sup> in Direktiva 68/360/EGS o odpravi omejitev gibanja in bivanja v skupnosti za delavce držav članic in njihove družine.<sup>16</sup> Ti pravni orodji sta odprli vrata postopnemu izvajanju prostega pretoka delavcev (ter njihovih družinskih članov) in njenemu bistvenemu vidiku, enakopravni obravnavi delavcev EU. Zaradi njune pomembnosti na področju pravice do prostega gibanja delavcev, lahko leto 1968 utemeljeno označimo kot pomemben mejnik, ki že 50 let omogoča svobodo gibanja v EU.

Med letoma 1973 in 1975 je bila veljavnost pravil o prostem gibanju delavcev razširjena še na samozaposlene osebe.<sup>17</sup> Prost pretok delavcev je bil temelj notranjega trga in je povezan z drugimi temeljnimi svoboščinami, kot so prost pretok storitev in svoboda ustanavljanja, ki omogoča samozaposlenim in podjetnikom, da opravljajo gospodarsko dejavnost v drugi državi članici. V devetdesetih letih pa je bilo nato sprejetih več direktiv, ki so zagotavljale svobodo gibanja in prebivanja tudi za ekonomsko neaktivne ljudi, kot so študentje,<sup>18</sup> upokojenci<sup>19</sup> in brezposelne osebe.<sup>20</sup> Vendar pa je bila pravica osebe do prebivanja v drugi državi članici EU vedno podvržena dvema pomembnima pogojema, ki pa nista veljala za delavce (oziroma ekonomsko aktivne osebe). Posameznik je moral imeti zadostna sredstva, ki zagotavljajo, da v času prebivanja ne obremenjuje sistema socialne pomoči države članice gostiteljice, urejeno pa je moral imeti tudi zdravstveno zavarovanje.<sup>21</sup>

<sup>14</sup> Tako tudi Sodišče EU v 8. točki sodbe v zadevi C-53/81 *Levin*, EU:C:1982:105.

<sup>15</sup> UL L 257, 19. 10. 1968.

<sup>16</sup> UL L 257, 19. 10. 1968.

<sup>17</sup> S tem namenom so bile sprejete: Direktiva Sveta 73/148/EGS o odpravi omejitev gibanja in bivanja v Skupnosti za državljane držav članic v zvezi z ustanavljanjem in opravljanjem storitev (UL L 172, 28.6.1973), Direktiva Sveta 75/34/EGS o pravici državljanov države članice, da ostanejo na ozemlju druge države članice po tem, ko so tam opravljali dejavnost kot samozaposlene osebe (UL L 14, 20. 1. 1975) in Direktiva Sveta 75/35/ o razširitvi obsega Direktive št. 64/221/EGS na samozaposlene osebe.

<sup>18</sup> Direktiva Sveta 93/96/EGS o pravici do prebivanja za študente (UL L 317, 18. 12. 1993).

<sup>19</sup> Direktiva Sveta 90/365/EGS o pravici do prebivanja za zaposlene in samozaposlene osebe, ki so prenehale opravljati poklicno dejavnost (UL L 180, 13. 7. 1990).

<sup>20</sup> Direktiva Sveta 90/364/EGS o pravici do prebivanja (UL L 180, 13. 7. 1990), ki je pravico do prebivanja priznavala vsem državljanom držav članic, ki te pravice niso uživali po drugih določbah zakonodaje Skupnosti, in njihovim družinskim članom.

<sup>21</sup> Glej člen 1 Direktiva Sveta 90/365/EGS, člen 1 Direktive Sveta 90/364/EGS.



Ta pogoja še zmeraj veljata pri gibanju ekonomsko neaktivnih oseb.<sup>22</sup>

Naslednji odločilni korak je bila uvedba državljanstva EU z Maastrichtsko pogodbo, ki je začela veljati novembra 1993.<sup>23</sup> Državljanstvo EU je zaznamovalo niz pravic in dolžnosti, katerih cilj je okrepiti povezavo med EU in njenimi državljani. Eno od ključnih pravic, ki jih uživa vsak državljan EU, je prosto gibanje in prebivanje v državah članicah, čeprav pod določenimi pogoji. Maastrichtska pogodba<sup>24</sup> je razširila pravico do prostega gibanja tudi na ekonomsko neaktivne državljane EU in s tem prostemu gibanju oseb prinesla nov, politični in socialni pomen.<sup>25</sup> Določbe evropske zakonodaje zagotavljajo, da državljani EU ne potrebujejo dovoljenja za prebivanje za prijavo svojega bivališča v drugi državi članici EU. Imajo pravico do priznavanja poklicnih kvalifikacij, enake obravnave na področju socialne zaščite, davčnih ugodnosti in posameznih ter kolektivnih pravic na področju dela. Družinski člani so v celoti vključeni v sisteme javnega izobraževanja in socialnih ugodnosti. Tudi Lizbonska pogodba<sup>26</sup> je ohranila te pravice.<sup>27</sup>

### 2.3. Svoboda gibanja delavcev danes

Navedena pravna orodja, razvita od šestdesetih let prejšnjega stoletja, so bila končno nadomeščena z Direktivo 2004/38/ES o pravici državljanov Unije in njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic,<sup>28</sup> ki je enotno uredila obstoječo zakonodajo in sodno prakso v zvezi

---

<sup>22</sup> Direktiva 2004/38 o pravici državljanov Unije in njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic (člen 7).

<sup>23</sup> Državljanstvo Unije dopolnjuje nacionalno državljanstvo in ga ne nadomešča (člen 20 PDEU).

<sup>24</sup> Pogodbo o Evropski uniji (t.i. Maastrichtsko pogodbo) so 7. februarja 1992 v Maastrichtu podpisale države članice ES.

<sup>25</sup> Hojnik in Knez, 2015, str. 145; Grilc, 2004, str. 434.

<sup>26</sup> UL C 306, 17. 12. 2007.

<sup>27</sup> Glej denimo člen 3(2) Pogodbe o Evropski uniji (PEU), člen 21 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU), naslova IV in V PDEU.

<sup>28</sup> ULL 158, 30. 4. 2004. Direktiva pri tem loči bivanje, krajše od treh mesecev in bivanje, daljše od treh mesecev. Pri prvem je edina zahteva za državljane Unije, da imajo veljavno osebno izkaznico ali potni list. Država članica gostiteljica lahko zahteva, da osebe prijavijo svoje prebivanje v državi. Pri slednji (bivanje, daljše od treh mesecev) pa morajo državljani EU in njihovi družinski člani v primeru, da niso zaposleni, imeti dovolj sredstev in urejeno zdravstveno zavarovanje, s čimer zagotovijo, da med bivanjem ne bodo bremenili socialnih služb države članice gostiteljice. Državljanji Unije ne potrebujejo dovoljenja za bivanje, vendar pa lahko država članica od njih zahteva prijavo pri organih. Direktiva je nadomestila predhodne direktive

s prostim gibanjem oseb in kasneje še z Uredbo (EU) 492/2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji.<sup>29</sup> V skladu s slednjo morajo delavci drugih držav članic EU uživati enake davčne in socialne ugodnosti kot domači delavci.<sup>30</sup>

Prosto gibanje delavcev pomeni pravico do vstopa v drugo državo članico, gibanje na ozemlju te države z namenom zaposlitve,<sup>31</sup> prijavo na ponujeno delovno mesto, pravico do dela in prebivanje v tej državi članici med obdobjem zaposlitve ter navsezadnje tudi pravico ostati na ozemlju te države po prenehanju delovnega razmerja. Pomeni odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom ter drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji,<sup>32</sup> torej, da se vsem državljanom držav članic prizna enak dostop do zaposlitve, kot jo imajo domači delavci.<sup>33</sup>

### 2.3.1. Kdo je delavec?

Zakonodaja EU pojma delavec ne opredeljuje, temveč je njegovo vsebino napolnilo Sodišče EU s svojimi odločitvami. Opredelitev delavca v EU je Sodišče EU sprejelo prav v zvezi s prostim gibanjem delavcev, ko je v zadevi *Hoekstra*<sup>34</sup> zavzelo stališče, da je opredelitev pojma »delavec« iz člena 48 PEGS v pristojnosti prava EU, saj bi v nasprotnem primeru posamezne članice s svojimi definicijami lahko izključile določene skupine oseb iz dometa pravic iz PES.<sup>35</sup> Pravico do prostega gibanja uživajo vsi delavci, ne glede na to, ali gre za stalne, sezonske ali obmejne delavce ter tisti, ki s svojim delom opravljajo storitve. Ena izmed temeljnih odločitev Sodišča EU, ki se nanaša na vprašanje opredelitve delavca, je bila odločitev v zadevi *Lawrie-*

---

in enotno uredila pravico do prostega gibanja delavcev, samozaposlenih, študentov in drugih (ekonomsko neaktivnih oseb) ter njihovih družinskih članov.

<sup>29</sup> UL L 141, 27. 5. 2011.

<sup>30</sup> Glej drugi odstavek člena 7 Uredbe (EU) 492/2011. To vključuje tudi socialno pomoč. Glej Strban, 2011, str. 20.

<sup>31</sup> Sodišče EU je zadevi C-53/81 *Levin*, EU:C:1982:105, v zvezi s tem pojasnilo, da so nagibi, ki so delavca iz države članice morebiti spodbudili k temu, da si poišče delo v drugi državi članici, glede njegove pravice do vstopa na ozemlje te države in prebivanja na tem območju nepomembni, če tam opravlja ali želi opravljati dejansko in pravo dejavnost.

<sup>32</sup> Tako 2. točka člena 45 PDEU.

<sup>33</sup> Sedmi odstavek preambule Uredbe (EU) 492/2011.

<sup>34</sup> C-75/63 *Hoekstra*, EU:C:1964:19.

<sup>35</sup> Senčur Peček, 2016, str. 202-203.

*Blum*,<sup>36</sup> kjer je sodišče pojasnilo, da je treba pojem delavca v smislu prvega odstavka člena 48 PEGS<sup>37</sup> opredeliti v skladu z objektivnimi merili, ki so ob upoštevanju pravic in obveznosti zadevne osebe značilna za delovno razmerje. Bistvena značilnost delovnega razmerja je, da oseba določeno obdobje za plačilo opravlja storitve v korist in po navodilih druge osebe.<sup>38</sup> Opozoriti pa velja, da v pojem delavca, kot ga je razvilo Sodišče EU, niso vključeni delavci, ki opravljajo delo oziroma dejavnost, ki ima tako majhen obseg, da se jih lahko obravnava kot čisto obrobne in postranske.<sup>39</sup>

### **2.3.2. Temeljno načelo svobode gibanja delavcev: enaka obravnava**

Če državljani EU delajo v drugi državi članici, so upravičeni do enakih delovnih in življenjskih pogojev kot državljani te države. To pravilo temelji na načelu enakega obravnavanja, ki je splošno pravilo na ravni EU<sup>40</sup> in je še posebej poudarjeno v poglavju o prostem gibanju.<sup>41</sup> V skladu s tem načelom je treba državljane EU obravnavati enako, ne glede na njihovo državljanstvo. To pomeni, da ko delavec, ki je državljan druge države članice, vstopi na trg dela druge države članice, ne sme biti diskriminiran. To temeljno načelo vzpostavlja enake standarde in pogoje za vse državljane EU na evropskem trgu dela.

<sup>36</sup> C-66/85 *Lawrie-Blum*, EU:C:1986:284.

<sup>37</sup> Skladno s 48 členom Pogodbe o EGS prosto gibanje vključuje odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom ter drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji. Razen iz upravičenih omejitev iz razlogov javnega reda, varnosti in zdravja, daje delavcem pravico, da se prijavijo na dejansko ponujeno delovno mesto, se v ta namen na območju držav članic prosto gibljejo, bivajo v državi članici zaradi zaposlitve in tam ostanejo po prenehanju zaposlitve.

<sup>38</sup> Glej zlasti odločitev v zadevah: C-66/85 *Lawrie-Blum*, EU:C:1986:284, točki 16 in 17, C-197/86 *Brown*, EU:C:1988:323, točka 21, ter C-344/87 *Bettray*, EU:C:1989:226, točki 15 in 16. Sodišče EU je pri tem v različnih zadevah pojasnilo še, da je za uporabo člena 48 pomembno samo to, da ima dejavnost naravo plačane storitve, ne glede na področje, kjer se opravlja (C-36/74 *Walrave*, EU:C:1974:140), ne glede na naravo pravnega razmerja med zaposlenim in delodajalcem (C-152/73 *Sotgiu*, EU:C:1974:13) in ne glede na to, če je plačilo nižje od predpisanega (C-53/81, *Levin*, EU:C:1982:105). Pojem delavca pod določenimi okoliščinami zajema osebe, ki so vključeni v program vajeništva (C-188/00 *Bülent*, EU:C:2002:694) ali ki opravljajo pripravništvo (C-3/90 *Bernini*, EU:C:1992:89).

<sup>39</sup> Tako Sodišče EU v zadevi C-53/81 *Levin*, EU:C:1982:105, točka 17.

<sup>40</sup> Člen 18 PDEU in člen 21 Listine EU o temeljnih pravicah (C 83/389). Prvi odstavek člena 18 PDEU določa, da »kjer se uporabljata Pogodbi in brez poseganja v njune posebne določbe, je prepovedana vsakršna diskriminacija glede na državljanstvo.«

<sup>41</sup> Glej 2. točko člena 45 PDEU.

To načelo je bilo in še vedno je pomembno za številne delavce na obmejnih območjih in delavce migrante. V luči znatnega števila mejnih območij 28 držav članic, je čezmejno in migrantsko delo (angl. *migrant work*) v EU pogosto in precej razširjeno. Z integracijo evropskega gospodarstva je svoboda gibanja postala velikega pomena tako za delodajalce, ki lahko iščejo kader izven svoje države, kot za delavce, ki imajo možnost zaposlitve zunaj svoje matične države.

Za uresničitev mobilnosti na evropskem trgu dela skozi ujemanje spretnosti in prostih delovnih mest iskalcev zaposlitve, je Uredba (EU) 2016/589 ponovno vzpostavila Evropsko službo za zaposlovanje (angl. *the European Employment Services*; EURES).<sup>42</sup> EURES je mreža sodelovanja, namenjena lažšanju prostega pretoka delavcev med državami EU ter Švico, Islandijo, Lihtenštajnom in Norveško.

### 2.3.3. Omejitve svobode gibanja delavcev

Velja poudariti, da prosto gibanje ni absolutna pravica, saj obstajajo nekatere omejitve.

Pravica do prostega vstopa in prebivanja (vseh, ne zgolj delavcev) se lahko omeji zaradi javnega reda, javne varnosti in javnega zdravja<sup>43</sup>, vendar pa je te izjeme treba razlagati ozko.<sup>44</sup> Opozoriti velja, da mora tak ukrep temeljiti izključno na osebnem obnašanju posameznika, ki mora predstavljati resnično, sedanjo in dovolj resno grožnjo, ki prizadene osnovne interese družbe. Predhodne kazenske obsodbe same po sebi še ne predstavljajo razloga za sprejetje takšnih ukrepov.<sup>45</sup> Prav tako niso dovoljene utemeljitve, ki niso neposredno povezane s podrobnostmi posameznega primera, ali ki se nanašajo na splošno preventivo.<sup>46</sup>

<sup>42</sup> Predmetna uredba nadomešča regulativni okvir o mreži EURES, kakor je določen v poglavju II Uredbe (EU) 492/2011 in v Izvedbenem sklepu 2012/733/EU.

<sup>43</sup> Tretji odstavek člena 45 PDEU, člen 27 Direktive 2004/38/ES. Omejitve svobode gibanja zaradi javnega zdravja, utemeljujejo bolezni z možnostjo epidemije, ki so opredeljene v ustreznih pravnih dokumentih Svetovne zdravstvene organizacije in druge infekcijske bolezni ali kužne parazitske bolezni, če so predmet zaščitnih določb, ki se uporabljajo za državljane države članice gostiteljice. V namen preverjanja obstoja bolezni lahko države članice v treh mesecih od datuma prihoda zahtevajo opravo brezplačnega zdravniškega pregleda (člen 29 Direktive 2004/38/ES).

<sup>44</sup> Glej npr. odločitev Sodišča EU v zadevi C-41/74 *Van Duyn*, EU:C:1974:133, točka 18.

<sup>45</sup> Tako Sodišče EU v zadevi C-30/77 *Régina*, EU:C:1977:172.

<sup>46</sup> Drugi odstavek člena 27 Direktive 2004/38/ES. Glej Hojnik in Knez, 2015, str. 170-173.

Druga izjema prostemu gibanju delavcev se lahko nanaša na delovna mesta v javnem sektorju.<sup>47</sup> Razlika na podlagi državljanstva, ki je v skladu z načelom enakega obravnavanja strogo prepovedana, je izjemoma dovoljena za delavce v državni upravi. Vendar pa iz prakse Sodišča EU izhaja, da se ta izjema lahko uporabi le za tista delovna mesta, ki vključujejo neposredno ali posredno udeležbo pri izvajanju javnih pooblastil in varovanje splošnih interesov države ali drugih javnih organov.<sup>48</sup> Na drugih področjih javnih storitev, npr. izobraževanja, zdravstvenega varstva ali poslovanja, velja načelo prostega gibanja.<sup>49</sup>

Tretja omejitev, ki jo velja omeniti, temelji na sodni praksi Sodišča EU, ki je kot omejitve svobodnega gibanja priznalo razloge v luči »pomembnih ciljev javnega interesa« ali »obveznih zahtev.«<sup>50</sup>

V prehodnem obdobju po pristopu nove države članice se lahko uporabljajo določeni pogoji, ki omejujejo prosti pretok delavcev iz teh držav. Prehodno obdobje (obdobje omejitve) lahko traja največ sedem let od pristopa države in se lahko v državah razlikuje.<sup>51</sup> Leta 2004, med procesom širitve EU, je bila pravica do prostega gibanja začasno omejena (derogirana) za državljane osmih držav pristopnic (Češka republika, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Slovenija in Slovaška). Omejitev je utemeljevala potreba, da se gospodarstvom takratnih držav članic EU15 omogoči, da se prilagodijo na širitev EU. Omejitve so države članice sprejele tudi za državljane Romunije in Bolgarije, ki sta se EU pridružili leta 2007. V Avstriji takšne omejitve še vedno obstajajo glede hrvaških delavcev (omejitev mora prenehati najkasneje do julija 2020).<sup>52</sup>

<sup>47</sup> Četrty odstavek člena 45 PDEU določa, da se določbe tega člena ne uporabljajo pri zaposlovanju v državni upravi.

<sup>48</sup> Glej zlasti sodbi Sodišča EU v zadevi C-149/79 *Komisija proti Belgiji*, EU:C:1982:195.

<sup>49</sup> Glej denimo sodbo Sodišča EU v zadevi C-66/85 *Lawrie-Blum*, EU:C:1986:284, kjer sodišče poudari, da »je treba pojem javnega reda v okviru Skupnosti, zlasti kadar se uporabi za utemeljitev odstopanja od temeljnega načela prostega gibanja delavcev, razlagati restriktivno, tako da njegovega obsega brez odobritve institucij Skupnosti ne more enostransko določiti vsaka država članica. Vendar pa se lahko posebne okoliščine, ki upravičujejo uporabo pojma javnega reda, razlikujejo glede na državo in obdobje, zato je treba v tej zvezi pristojnim nacionalnim organom dopustiti nekaj diskrecije v mejah, ki jih določa Pogodba.« Več glej Hojnik in Knez, 2015, str. 182-185.

<sup>50</sup> Prav tam, str. 187-200.

<sup>51</sup> Vsaka država članica EU sama odloči, ali bo za delavce iz novih držav članic uvedla omejitve in kakšne (upoštevajoč določene pogoje).

<sup>52</sup> Hrvaška se je EU pridružila 1. julija 2013. Začasno prehodno obdobje za zaposlovanje in delo državljanek Republike Hrvaške po njenem vstopu v EU, so države članice uredile v skladu s prilogο V Akta o pogojih pristopa Republike Hrvaške in prilagoditvah PEU, PDEU in Pogodbe

### 2.3.4. Notranji trg

Eden od glavnih ciljev evropskega povezovanja je omogočiti, oblikovati in razviti notranji trg. Notranji trg ustvarja edinstven gospodarski prostor, tj. naddržavni, praven in ekonomsko učinkovit pravni okvir, ki prinaša vseevropsko proizvodnjo in distribucijo brez tarif ali drugih omejitev proste trgovine med državami članicami. Evropska unija (in zlasti njene predhodnice, EURATOM, ESPJ in EGS) je bila oblikovana z namenom vzpostavitve trajnega miru med vsemi državami članicami, skozi spodbujanje njihovega gospodarskega potenciala in splošne blaginje. S tem naj bi bil ustanovljen edinstven in vseobsegajoč gospodarski prostor, ki bi omogočal večjo socialno pravičnost v državah članicah in na ravni EU. Notranji trg bi moral prispevati k človeškemu dostojanstvu, svobodi, demokraciji, enakopravnosti, vladavini prava in spoštovanju človekovih pravic, ki so vse vrednote sodobne EU, za katero je značilen pluralizem, nediskriminacija, strpnost, pravičnost, solidarnost in enakost med spoloma. Svoboda gibanja je ključna sestavina oziroma sestavni del notranjega trga. Poleg svobode ustanavljanja in opravljanja storitev predstavlja temeljno ekonomsko svoboščino notranjega trga EU.<sup>53</sup> Prost pretok blaga in storitev pogloblja konkurenco v EU in s tem bogati tako proizvajalce kot potrošnike.<sup>54</sup> Na enotnem trgu lahko Evropejci dosežejo veliko raznolikih proizvodov in storitev, hkrati pa skupni gospodarski prostor zagotavlja obsežno proizvodnjo. Oba sta pomenila ogromno gospodarsko spodbudo za potrošnike, zaposlene in delodajalce ter omogočila, da so evropska podjetja postala konkurenčna na svetovnem trgu.

Pojem takega notranjega trga se je prvotno razvil znotraj EU. V današnjem gospodarskem svetu, z vse večjim pomenom naddržavnih enotnih trgov po vsem svetu, lahko podobne konstrukcije najdemo tudi drugje. Vendar pa enotni trg EU predstavlja veliko stopnjo zrelosti in pravne varnosti. Oba elementa bistveno prispevata k njegovi uspešnosti in pravičnosti. Trdimo lahko, da je EU najbolj raznolika gospodarska regija z največjo možno skladnostjo in visoko

---

o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo, priloženega Pogodbi med državami članicami EU ter Republiko Hrvaško o pristopu Republike Hrvaške k EU. Slovenija je v ta namen sprejela Zakon o uveljavitvi prehodnega obdobja za zaposlovanje in delo državljanov Republike Hrvaške v Republiki Sloveniji, po vstopu Republike Hrvaške v Evropsko unijo (Ur. l. RS, št. 55/13), ki je prenehal veljati po prehodnem obdobju 2 let (30. 6. 2015).

<sup>53</sup> Hojnik in Knez, 2015, str. 167.

<sup>54</sup> Primerljivo Grilc, 2004, str. 434.

mednarodno konkurenčnostjo. Hkrati velja, da lahko pridružitve držav EU bolj koristi obstoječim članicam, kot državam, ki se pridružujejo.

### **3. POVEZOVANJE SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI – 60 LET**

Svoboda gibanja delavcev in povezovanje sistemov socialne varnosti sta neločljivo povezana. Glavni cilj povezovanja sistemov socialne varnosti je prispevati k zagotavljanju svobode gibanja delavcev. Povezovanje sistemov socialne varnosti je bilo vedno nujno za uresničitev svobode gibanja delavcev. Le, če bodo posamezniki, ki se gibajo, zaščiteni pred neupravičeno izgubo pravic na tem področju, bodo lahko v praksi uveljavljali svojo pravico do svobode gibanja.

#### **3.1. Povezovanje (koordinacija) sistemov socialne varnosti**

##### **3.1.1. Začetek**

Ugotovljeno je bilo, da je že Pariška pogodba (z začetkom veljavnosti julija 1952) predvidela prosti pretok delavcev. Leta 1953 se je nato začela priprava Evropske konvencije o socialni varnosti za delavce migrante v industriji premoga in jekla. Cilj je bil nadomestiti dvostranske sporazume o socialni varnosti, sklenjene med državami članicami. Leta 1955 je prišlo do spoznanja, da mora skupni trg vključevati celotna gospodarstva držav članic, ne le dejavnost premogovništva in jeklarstva. Evropska konvencija o socialni varnosti delavcev migrantov je bila podpisana decembra 1957, le nekaj tednov pred začetkom veljavnosti Rimske pogodbe o ustanovitvi EGS.<sup>55</sup> Ker se je prost pretok dela izkazal kot bistvenega pomena za delovanje skupnega trga, je bilo v Pogodbo EGS vključeno več določb, ki zagotavljajo prosto gibanje delavcev.<sup>56</sup> Avtorji so se v celoti zavedali neskladij med sistemi socialne varnosti in morali so zagotoviti, da ne bi predstavljali ovire za prosto gibanje delavcev.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Ta je začela veljati 1. januarja 1958.

<sup>56</sup> Členi 48-51 Pogodbe EGS, ki predstavljajo člene 45-48 PDEU.

<sup>57</sup> Roberts, A short History of Social Security Coordination, v: 50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future, EU, 2010, str. 15-16.

Kljub temu, da so bile določbe Pariških in Rimskih pogodb skoraj identične, je med njimi obstajalo pomembno razlikovanje glede razpoložljivih pravnih instrumentov. Pariška pogodba je predvidevala večstransko konvencijo v skladu s tradicionalnim mednarodnim pravom.<sup>58</sup> Tako je bila koordinacija socialne varnosti prepuščena samim državam pogodbenicam. Rimska pogodba pa je odprla vrata Svetu za sprejem ustreznih ukrepov na ravni Skupnosti (danes Unije). Cilj je bil, da se pravila povezovanja začnejo izvajati čim prej, da bi se izognili dolgotrajnim postopkom ratifikacije države članice.<sup>59</sup> To je določilo usodo Evropske konvencije o socialni varnosti delavcev migrantov – njene določbe so bile sprejete v obliki uredbe. Uredba (EGS) 3/58<sup>60</sup> je bila tretja uredba sprejeta v EU (oziroma njeni predhodnici EGS) in prvi pravi pravni instrument.<sup>61</sup> Uredba (EGS) 4/58 je bila njena izvedbena uredba, ki je vsebovala predpise o upravljanju institucije, odgovorne za povezovanje sistemov socialne varnosti.<sup>62</sup> Obe Uredbi sta začeli veljati 1. januarja 1959. Upošteva se navedeno lahko tudi leto 2019 štejemo kot obletnico, in sicer 60. obletnico uveljavitve prvih koordinacijskih Uredb.<sup>63</sup>

Izbira uredbe nad tradicionalno mednarodno konvencijo ima pomembne posledice. Sodišču EU omogoča, da razlaga sekundarno zakonodajo in ugotovi skladnost s pogodbami (primarnim pravom EU) ali dejansko uporablja pogodbe neposredno v situacijah, ki spadajo v področje uporabe prava EU. Lahko bi rekli, da je nemogoče povezati sisteme socialne varnosti z uredbo. Slednja je namreč instrument poenotenja (unifikacije), saj se splošno uporablja, zavezuje v celoti in se neposredno uporablja v vseh državah članicah, brez prenosa v notranji pravni red.<sup>64</sup>

<sup>58</sup> O dvo in večstranskih pogodbah v socialni varnosti glej Strban, *The existing bi-and multilateral social security instruments binding EU States and non-EU States*, v: Pieters, Danny (ur.), Schoukens, Paul (ur.), *The Social Security Coordination Between the EU and Non-EU Countries*, Intersentia (Social Europe Series, vol. 20), Antwerpen, Oxford, 2009, str. 85.

<sup>59</sup> Več Strban, *Social security of EU migrants – an interplay between the Union and national laws*, v: Miklós Király, Réka Somssich (ur.), *Central and Eastern European countries after and before the accession*, Volume 2, Faculty of Law, ELTE, Department of International Private Law and European Economic Law, Budapest 2011, str. 81-101.

<sup>60</sup> Uredba Sveta št. 3 z dne 25. 9. 1958 o socialni varnosti delavcev migrantov; UL 1958, 30, str. 561.

<sup>61</sup> Uredbi št. 1 in 2 sta se namreč nanašali le na uporabo jezikov in obliko »laissez passer« članov Evropskega parlamenta. Jorens, Yves (Ur.), *Overall concluding remarks*, v: *50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future*, EU, 2010, str. 237.

<sup>62</sup> Obe uredbi, 3 in 4/58/EGS sta se začeli uporabljati 1. januarja 1959.

<sup>63</sup> Strban, 1/2010, str. 73.

<sup>64</sup> Člen 288 PDEU. Strban, 2016, str. 784.



Atribut neposredne uporabnosti je povezan z doktrino nadvlade. Načeloma države članice ne morejo posegati v neposredno uporabo uredbe v nacionalnem pravnem redu.<sup>65</sup> Velja poudariti, da je poenoten le formalni del socialne varnosti, ki ureja uporabo materialnega prava v čezmejnih zadevah, enoten v vseh državah članicah. Ne pa tudi materialni (vsebinski) del prava socialne varnosti, ki ostaja v pristojnosti posamezne države članice. Zato so države članice še vedno pristojne za določitev kroga zavarovanih oseb, vrste in obsega pravic, obveznosti upravičencev in postopke za uveljavljanje pravic iz sistema socialne varnosti. Hkrati bi lahko trdili, da predpisi o povezovanju vseeno vplivajo na vsebino (materialno pravo) socialne varnosti. Države, ki zagotavljajo zaščito vsem prebivalcem, morajo na primer razširiti osebno veljavnost svojega sistema socialne varnosti tudi na delavce migrante (tudi če prebivajo v drugi državi članici).<sup>66</sup> Ugotovimo lahko, da je povezovanje vse bolj raznolikih sistemov socialne varnosti držav članic, vedno bolj zahtevno,<sup>67</sup> k čemur je s številnimi odločitvami pripomoglo tudi Sodišče EU.<sup>68</sup>

### 3.1.2. Nadaljnji razvoj

Kmalu je postalo jasno, da so prvotni predpisi vsebovali številne pomanjkljivosti in pravne praznine. Komisija je že pet let po njeni uvedbi začela pripravljati predlog, ki bi Uredbo (EGS) 3/58 popravil, razširil in poenostavil.<sup>69</sup> Poleg tega je bila narava migracij nagnjena k bolj raznolikim migracijam, Skupnosti pa so se pridružile tudi nekatere države z izrazito posebnimi sistemi socialne varnosti. Kot ugotovljeno, je bilo prosto gibanje prvotno uvedena kot temeljna ekonomska svoboščina in je bila omejena na delavce ter njihove družine. Svoboda gibanja je z Maastrichtsko pogodbo postala temeljna svoboščina državljanstva EU.

<sup>65</sup> Weatherill, 2010, str. 84.

<sup>66</sup> Vodilno načelo za določanje zakonodaje, ki se uporablja za ekonomsko aktivne osebe, ki se gibljejo v Uniji, je *lex loci laboris* (člen 11 Uredbe (EC) 883/2004).

<sup>67</sup> Enako velja tudi obratno. Bolj kot so si nacionalni sistemi socialne varnosti podobni, manj zahtevno je njihovo usklajevanje. Strban, 2016, str. 784.

<sup>68</sup> Po nekaterih podatkih naj bi Sodišče EU od leta 1959 izdalo že več kot 600 sodb o koordinacijskih predpisih.

Roberts, *A Short History of Social Security Coordination*, v: *50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future*, EU, 2010, str. 18.

<sup>69</sup> Prav tam, str. 18.

Zato so bili na tem področju kmalu sprejeti novi predpisi, Uredba (EGS) 1408/71<sup>70</sup> in njena izvedbena Uredba (EGS) 574/72.<sup>71</sup> Z nekaterimi spremembami zaradi upoštevanja vrzeli in tehničnih težav, ki so postale očitne v prejšnji uredbi ali pa so se pojavile zaradi sodb Sodišča EU, sta ti uredbi postali najzahtevnejši del zakonodaje Unije. Brez dvoma se je na ta način razvil najpomembnejši instrument za povezovanje socialne varnosti v Evropi. Vsebina uredb se je stalno razvijala, zlasti s strani Sodišča EU in zakonodajalca.<sup>72</sup> Nadaljnje uredbe so razširile veljavnost Uredbe (EGS) 1408/71 na samozaposlene<sup>73</sup> in študente.<sup>74</sup> Lahko bi celo trdili, da je zakonodaja EU o povezovanju sistemov socialne varnosti postala najobsežnejši instrument za povezovanje nacionalnih sistemov socialne varnosti na Svetu.

Leta 1998 se je z objavo predloga nove uredbe o koordinaciji s strani Evropske komisije začel postopek posodobitve in poenostavitve zakonodaje o usklajevanju socialne varnosti.<sup>75</sup> Posledica tega je bila nova ureditev, ki povezuje sisteme socialne varnosti držav članic. Zanimivo je, da je bila Uredba (ES) 883/2004<sup>76</sup> sprejeta le nekaj dni pred največjo širitvijo EU doslej. Petnajst držav članic je besedilo uredbe sprejelo 29. aprila 2004. Deset držav se je EU pridružilo 1. maja 2004, kar pomeni, da bi se zahtevalo soglasje 25 držav članic.<sup>77</sup>

Izvedbena uredba je bila sprejeta šele leta 2009 kot Uredba (ES) 987/2009<sup>78</sup> zaradi zahtevanega soglasja 27 držav članic. Uporaba Uredbe (ES) 883/2004 je bila tako mogoča šele od 1. maja 2010.<sup>79</sup> Ta uredba je bila spremenjena še pred začetkom veljavnosti.<sup>80</sup>

---

<sup>70</sup> UL L 149, 5. 7. 1971.

<sup>71</sup> UL L 74, 27. 3. 1972.

<sup>72</sup> Cornelissen, *Achievements of 50 years of European Social Security Coordination, v: 50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future*, EU, 2010, str. 63.

<sup>73</sup> Uredba Sveta (EGS) št. 1390/81 z dne 12. maja 1981, UL L 143, 29. 5. 1981, str. 1-32.

<sup>74</sup> Uredba Sveta (ES) št. 307/1999 z dne 8. februarja 1999, UL L 38, 12.2.1999, str. 1-5.

<sup>75</sup> COM (1998) 779 final, Bruselj, 21. 12. 2008.

<sup>76</sup> UL L 200, 7. 6. 2004.

<sup>77</sup> Strban, 2010, str. 150.

<sup>78</sup> UL L 284, 30. 10. 2009.

<sup>79</sup> Uredbi (ES) 883/2004 in (ES) 987/2009 sta s 1. majem 2010 nadomestili Uredbi (EGS) 1408/71 in 547/72.

<sup>80</sup> Uredba (ES) 988/2009, UL L 284, 30. 10. 2009.

Po začetku veljavnosti Lizbonske pogodbe decembra 2009<sup>81</sup> so bile zahteve po soglasju vseh držav članic omiljene, vendar niso bile popolnoma odpravljene.<sup>82</sup> Evropski parlament in Svet lahko sprejmeta ukrepe na področju socialne varnosti, ki so potrebni za zagotavljanje prostega gibanja (predvsem ekonomsko aktivnih) oseb<sup>83</sup> v skladu z rednim zakonodajnim postopkom. To pomeni, da za vse ukrepe, na področju socialne varnosti, ki so potrebni za zagotovitev prostega gibanja delavcev, zadošča kvalificirana večina v Svetu.<sup>84</sup> Vendar pa je v člen 48 PDEU umeščen tudi t.i. alarmni postopek ali zavorni postopek (angl. *brake procedure*). Če bi predlog Komisije vplival na pomembne vidike državnega sistema socialne varnosti (vključno z njenim obsegom, stroški ali finančno strukturo) ali bi vplival na finančno ravnovesje tega sistema, lahko država članica zadevo predloži Evropskemu svetu. V tem primeru se redni zakonodajni postopek začasno prekine za največ štiri mesece. Po razpravi Evropski svet (v štirih mesecih) bodisi vrne osnutek Svetu, bodisi ne ukrepa ali od Komisije zahteva, da predloži nov predlog. V prvem primeru se začasna prekinitev rednega zakonodajnega postopka konča, kot da je Evropski svet predlog sprejel, v slednjem pa se šteje, da prvotno predlagani akt ni bil sprejet. Velja izpostaviti, da Evropski svet praviloma svoje odločitve sprejema soglasno (razen če pogodbe ne določajo drugače). Zato lahko država članica, ki predloži zadevo Evropskemu svetu, še vedno blokira sprejetje predloga v Evropskem svetu. Ugotovimo lahko, da pravica držav članic do veta ni bila popolnoma odpravljena, bila je le spremenjena.<sup>85</sup> Zato se zdi, da nadzor, ki ga imajo posamezne države članice, glede vsebine povezovanja sistemov socialne varnosti v nasprotju s temeljno naravo pravice, katere izvajanje je treba zagotoviti s koordinacijo socialne varnosti.

Poleg tega je za ekonomsko neaktivne osebe še vedno potrebna druga pravna podlaga,<sup>86</sup> v skladu s katero se vedno zahteva soglasje v Svetu.<sup>87</sup> Vse to odraža nepripravljenost držav članic za prenos pristojnosti na področju socialne varnosti na EU in težnjo po omejitvi vpliva zakonodaje EU na nacionalne sisteme socialne varnosti.

---

<sup>81</sup> UL C 306, 17. 12. 2007.

<sup>82</sup> Za ureditev pred Lizbonsko pogodbo glej Cornelissen, 2012, str. 58-63.

<sup>83</sup> Zaposlene in samozaposlene migrantske delavce.

<sup>84</sup> Cornelissen, 2012, str. 64-65. Glej člena 48 in 294 PDEU.

<sup>85</sup> Strban, 2010, str. 149.

<sup>86</sup> Glej tretji odstavek člena 21 PDEU.

<sup>87</sup> O pravni podlagi za spremembe koordinacijskih uredb glej Cornelissen, 2012, str. 63-75.

### 3.1.3. Načelo enakega obravnavanja

Načelo enakega obravnavanja igra pomembno vlogo tudi znotraj povezovanja sistemov socialne varnosti. Osebe, za katere se uporablja koordinacijska uredba, imajo enake pravice in obveznosti po zakonodaji vsake države članice, kot državljani te države članice.<sup>88</sup> Če smo v okviru prostega gibanja delavcev govorili o načelu enakega obravnavanja delavcev, pride tukaj poleg načela enakega obravnavanja državljanov Unije, v ospredje načelo enakega obravnavanja dajatev, dohodka, dejstev ali dogodkov. Enako obravnavanje dajatev, dohodka, dejstev ali dogodkov je bilo s posebno določbo v Uredbi (ES) 883/2004<sup>89</sup> povzdignjeno na raven splošnih načel, bogata pa je tudi praksa Sodišča EU, ki je bilo sicer nekoliko bolj zadržano kot v okviru načela enakega obravnavanja na področju prostega gibanja.<sup>90</sup> Da v pravu socialne varnosti EU velja načelo enakega obravnavanja dajatev, dohodka, dejstev ali dogodkov, ne glede na to, v kateri državi članici so nastali, je potrdilo tudi že Vrhovno sodišče RS.<sup>91</sup>

<sup>88</sup> Člen 4 Uredbe (ES) 883/2004.

<sup>89</sup> Člen 5 Uredbe (ES) 883/2004.

<sup>90</sup> Jorens in Roberts (ur.), 2010, str. 6-12.

Načelo enakega obravnavanja dajatev, dohodka, dejstev ali dogodkov, ne glede na to, v kateri državi članici so nastali, je razvilo Sodišče EU (glej npr. odločitev v zadevi C-290/00 *Duchon*, EU:C:2002:234). Strban, 2013, str. 359.

<sup>91</sup> Glej odločitev Vrhovnega sodišča RS v zadevi VIII Ips 169/2010, 9. 5. 2011.

Vrhovno sodišče RS se je v tem primeru srečalo z vprašanjem ali lahko pristojna država članica (Slovenija) v zvezi s priznanjem pravice do starostne pokojnine upošteva dejstvo, nastalo v drugi državi članici (Avstriji) in ali lahko uporaba evropskih koordinacijskih pravil vodi k negativnim posledicam za delavce migrante. Zavarovanec je namreč uveljavljal pravico do sorazmerne starostne pokojnine glede na dobo zavarovanja pri nas, hkrati pa je bil kot delničar in poslodovja gospodarske družbe obvezno pokojninsko zavarovan v Avstriji. Odločilo je, da je odgovor ob upoštevanju dejstva, da slovenska zakonodaja za pridobitev pravice do starostne pokojnine izrecno določa pogoj prenehanja obveznega zavarovanja, glede na načelo izenačevanja dejstev, pritrden, vendar samo, če tožniku zaradi tega ni kršena pravica do enakega obravnavanja oz. da tožnik ni diskriminiran zaradi obveznega zavarovanja v tujini. Tožnikova (zavarovančeva) zahteva za pridobitev starostne pokojnine ni bila zavrnjena zato, ker je bil obvezno zavarovan v Avstriji, pač pa zato, ker je bil obvezno zavarovan. Sodišče je tako zaključilo, da je tožnik obravnavan enako kakor državljani RS, ki so obvezno zavarovani na ozemlju RS. Če bi bila tožniku ob enakih dejstvih priznana pravica do starostne pokojnine, bi (ravno obratno) prišlo do neenakega obravnavanja, saj bi bil s tem v boljšem položaju kot osebe, ki so obvezno zavarovane na območju RS.

O tem tudi Strban, 2013, str. 358-360.

### 3.1.4. Problematika

V prispevku smo se v večji meri osredotočili na razvoj in napredek povezovanja sistemov socialne varnosti. Nesporno je, da predpisi o povezovanju sistemov socialne varnosti nudijo visok standard zaščite na področju socialne varnosti za posameznike, ki se gibljejo znotraj EU. To pa ne pomeni, da so bili vsi problemi, ki se lahko pojavijo pri povezovanju sistemov socialne varnosti, znotraj EU odpravljeni.

Uredbe sicer res predstavljajo ukrep unifikacije, vendar se v državah članicah še vedno ne uporabljajo enotno. V praksi držav članic lahko še vedno ugotovimo, da so v okviru sistema koordinacije nekateri državljani bolj »enaki« kot drugi.<sup>92</sup> Ta neskladja lahko pomenijo, da je oseba, ki se je preselila iz ene države članice v drugo, v slabšem položaju, v primerjavi z osebo, ki je ostala v eni državi članici<sup>93</sup> ali ravno obratno, da je oseba, ki je ostala v eni državi članici v slabšem položaju, kot če bi se preselila.<sup>94</sup> Strokovnjaki so kritični tudi glede vprašanja ali pravni akti, ki so bili sprejeti z namenom poenotenja in poenostavitve koordinacijskih pravil (predvsem Uredba (ES) 883/2004), res služijo svojemu namenu.<sup>95</sup>

Vprašanje, ki se pojavlja, predvsem v času povečanega obsega nestandardnih oblik dela, je, ali je *lex loci laboris* še zmeraj ustrezno vodilno pravilo. Velja poudariti, da že sama Uredba (ES) 883/2004 predvideva izjeme, denimo napotitev delavca na delo v drugo državo članico<sup>96</sup> ali sočasno opravljanje ekonomskih aktivnosti v vsaj dveh državah članicah.<sup>97</sup> V pravilo je prav tako

<sup>92</sup> Več o problematiki glede koordinacije socialne varnosti žensk, invalidov in istospolnih partnerjev glej Roberts, A Short History of Social Security Coordination, v: 50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future, EU, 2010, str. 26.

<sup>93</sup> Cornelissen, Achievements of 50 years of European Social Security Coordination v: 50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future, EU, 2010, str. 56.

<sup>94</sup> Strban, 2017, 466. Glej tudi odločitev Vrhovnega sodišča RS v zadevi VIII Ips 169/2010, 9. 5. 2011.

<sup>95</sup> Marhold, Pennings, Verschueren, v: Eichenhofer, Eberhard (ur.), 50 Jahre nach ihrem Beginn – Neue Regel für Koordinierung sozialer Sicherheit, Jahrestagung des Europäischen Institutes für soziale Sicherheit (EISS), 26./27. September 2008 in Berlin, Erich Schmidt Verlag (ESV), Berlin, 2009.

<sup>96</sup> Delavec ostane vključen v sistem socialne varnosti države pošiljateljice in ne države, kjer v času napotitve, dejansko opravlja delo, če predvideno trajanje takega dela ne presega 24 mesecev in če oseba ni poslana, da nadomesti drugo osebo. Primerljivo velja za (samo)napotitev samozaposlenih oseb. Glej člen 12 Uredbe (ES) 883/2004.

<sup>97</sup> Za potrebe socialne varnosti se uporablja zakonodaja države članice, kjer oseba prebiva (*lex loci domicilii*), če se del aktivnosti opravlja v tej državi. Strban, 2010, str. 157-158. Glej tudi člen 13 Uredbe (ES) 883/2004.

že poseglo Sodišče EU v zadevi *Bosmann*,<sup>98</sup> svoje stališče pa je še razširilo v zadevi *Hudziński in Wawrzyniak*.<sup>99</sup> Zanimivo je tudi vprašanje razlikovanja med prispevki za socialno varnost, za katere veljajo koordinacijska pravila, in davki, ki v EU niso enotno koordinirani.<sup>100</sup>

V povezovanje sistemov socialne varnosti še vedno niso zajeta vsa zavarovanja in dajatve, ki izvirajo iz njih.<sup>101</sup> Pojav novih dajatev iz sistema socialne varnosti je (vedno znova) izziv za vse akterje na evropski ravni.<sup>102</sup> Navsezadnje pa so tudi sistemi socialne varnosti držav članic deležni vedno novih sprememb. Da je povezovanje sistemov socialne varnosti učinkovito in služi svojemu namenu, mora upoštevati nacionalne sisteme, z vsemi njihovimi razlikami ter spremembami. V preteklosti je bila prilagoditev spremembam v veliki meri dosežena s pomočjo odločitev Sodišča EU in ne toliko, kot posledica aktivnosti zakonodajnih institucij.

Dolžnost in odgovornost zakonodajalca in zlasti Komisije je, da redno preverja ali uredbe s tega področja še vedno ustrezajo današnjim (socialnim in ekonomskim) razmeram in sledijo sodni praksi Sodišča EU ter raznolikim sistemom socialne varnosti držav članic. Tudi zato je Evropska komisija konec leta 2016 predlagala spremembe Uredbe (ES) 883/2004, ki pa v začetku leta 2019 še niso bile sprejete.

#### 4. SKLEPNO

Po mnenju nekaterih svobodo gibanja spremljajo gospodarske in socialne ovire. Ko se svoboda gibanja obravnava v javnih razpravah, je opazen strah pred socialnim dampingom. Ta kritika se pogosto skriva za protekcionistično miselnostjo. Gospodarske izkušnje zadnjih 50 let pa kažejo, da ni nobene negativne socialne reakcije, ki bi jo lahko spodbudila svoboda gibanja. Nasprotno, do napredka je - tako pri gospodarski uspešnosti kot pri družbenih dosežkih - prišlo, ko je nastal skupen in enotni trg.

<sup>98</sup> C-352/06 z dne 20. 5. 2008, EU:C:2008:290.

<sup>99</sup> Združeni zadevi C-611/10 in C-612/10 z dne 12. 6. 2012, EU:C:2012:339. Podrobneje Strban, 2016, str. 786-789.

<sup>100</sup> Strban, 1/2010, str. 50.

<sup>101</sup> Denimo področje dolgotrajne oskrbe.

<sup>102</sup> Glej Spiegel, *Coordination of New Benefits, v: 50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future*, EU, 2010, str. 187-212.

Svoboda gibanja je pomemben dosežek EU. Zahvaljujoč sodni praksi Sodišča EU se je obseg prostega pretoka delavcev stalno širil. Ne samo, da je koncept delavcev široko razložen s strani Sodišča EU, zakonodaja EU poleg tega zagotavlja zaščito za ne-delavce (oz. ekonomsko neaktivne osebe), kot so bodoči delavci ali tisti, ki so se upokojili. Prvotno zasnovani za odpravljanje pomanjkanja in presežkov delovne sile, prosti pretok delavcev ni prispeval le k nastanku trga dela na ravni EU, temveč je postal temeljna individualna pravica.

Danes so ključni učinki načela prostega pretoka delavcev, da delavci migranti pri delu in prebivanju v drugi državi članici EU ne potrebujejo dovoljenja za bivanje ali delo, da lahko računajo na polno priznavanje svoje diplome in drugih uradno priznanih kvalifikacij za pridobitev naziva in da lahko uživajo popolno zaščito na področju socialne varnosti (vključno z vključitvijo delavcev migrantov in njihovih družin v sistem socialne pomoči v državi zaposlitve).

Prost pretok oseb, blaga in storitev velja za najbolj pozitiven dosežek EU. Kljub izjemnim dosežkom praktične, upravne in pravne ovire še vedno preprečujejo, da bi evropski državljani v celoti izkoristili svoje pravice. Glede na to, da je prosto gibanje oseb in delavcev v samem jedru evropskega projekta, so evropske institucije na tem področju zavezane k nadaljnjemu razvoju.

Nedavni razvoj vključuje Direktivo 2014/50/EU o minimalnih zahtevah za povečanje mobilnosti delavcev med državami članicami z izboljšanjem pridobivanja in ohranjanja pravic iz dodatnega pokojninskega zavarovanja<sup>103</sup> ter Direktivo 2014/54/EU o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev.<sup>104</sup> Slednja izrecno predvideva nova pravna sredstva za delavce, ki so bili diskriminirani. Na področju napotitve delavcev je bila junija 2018 sprejeta revizija izvirne Direktive o napotitvi delavcev (96/71/ES),<sup>105</sup> ki uvaja nekatere spremembe.

Poleg tega bi lahko državljani EU kmalu dobili tudi evropsko številko socialnega zavarovanja (angl. *European Social Security Number*, ESSN). ESSN predstavlja predlog, ki bi moral nadalje spodbujati prosti pretok delavcev s poenostavitvijo komuniciranja mobilnih državljanov z javnimi organi in z lažjim meddržavnim upravnim sodelovanjem. Novost naj bi bil tudi t.i. Evropski organ za delo (angl.

<sup>103</sup> UL L 128, 30. 4. 2014, str. 1-7.

<sup>104</sup> UL L 128, 30. 4. 2014, str. 8-14.

<sup>105</sup> Direktiva 2018/957/EU o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, UL L 173, 9. 7. 2018, str. 16-24.

*European Labour Authority*; ELA), ki naj bi zagotovil, da se pravila EU o mobilnosti delavcev uveljavljajo na pošten, enostaven in učinkovit način.<sup>106</sup>

Če želijo državljani izkoristiti svobodo gibanja, ne smejo izgubiti pravic na področju socialne varnosti. Ugotovimo lahko, da je namen povezovanja sistemov socialne varnosti dvojen; spodbujati prosto gibanje oseb znotraj notranjega trga EU<sup>107</sup> in drugič, preprečiti, da bi posamezniki izgubili pravice iz sistema socialne varnosti, če bi želeli pravico do prostega gibanja uporabiti. Zato ni težko sprejeti dejstva, da sta bili uredbi o povezovanju sistemov socialni varnosti prvi, pravi pravni instrument v EU, in da je razvoj povezovanja sistemov socialne varnosti potekal vzporedno z razvojem svobode gibanja delavcev.

## LITERATURA IN VIRI

- Cornelissen, Rob. How difficult is to change EU social security coordination legislation?: a story of changing legal basis, *Pravnik*, 1/2 (2012), str. 57-78.
- European Commission, Elena Fries-Tersch, Tugce Tugran, Ludovica Rossi and Harriet Bradley, 2017 annual report on intra-EU labour mobility, Final Report January 2018, Second edition September 2018.
- Grlic, Peter, *Pravo Evropske unije*, Druga knjiga, Cankarjeva založba, Ljubljana, 2004.
- Hojnik, Janja in Knez, Rajko. *Swoboščine notranjega trga EU*, GV Založba, Ljubljana, 2015.
- Jorens, Yves. (Ur.), *50 years of Social Security Coordination, Past-Present-Future*, European Union, 2010.
- Jorens, Yves and F. Van Overmeiren, *General Principles of Coordination in Regulation 883/2004/EC*, *European Journal of Social Security (EJSS)*, št. 1-2/2009, str. 55.
- Jorens, Y. in Roberts, S. (ur.), *Think Tank Report 2010 - Analysis of selected concepts of the regulatory framework and practical consequences on the social security coordination*, Training and Reporting on European Social Security (trESS), Ghent University, 2010, str. 6-12.
- Senčur Peček, Darja. *Pojem delavca s primerjalnega in EU vidika*, *Delavci in delodajalci* 2-3/2016, str. 189-216.
- Strban, Grega. *The existing bi-and multilateral social security instruments binding EU States and non-EU States*, v: Pieters, Danny (ur.), Schoukens, Paul (ur.), *The Social Security Coordination Between the EU and Non-EU Countries*, Intersentia (Social Europe Series, vol. 20), Antwerpen, Oxford, 2009, str. 85.

---

<sup>106</sup> ELA je v svojem nagovoru o stanju v Evropski uniji za leto 2017 napovedal predsednik Juncker. Po posvetovanjih in oceni učinka je bil 13. 3. 2018 predstavljen zakonodajni predlog, o katerem trenutno razpravlja Evropski parlament in Svet EU. ELA je tudi del uvedbe evropskega stebra socialnih pravic.

<sup>107</sup> Znotraj tega koordinacija sistemov socialne varnosti omogoča svobodo gibanja oseb in prispeva k izboljšanju njihovega življenjskega standarda (Strban, 2013, str. 359).



- Strban, Grega. Pravo socialne varnosti EU, v: Bubnov Škoberne, Anjuta, Strban, Grega. Pravo socialne varnosti, GV Založba, Ljubljana, 2010, str. 143-175.
- Strban, Grega. Razvoj in nova pravila koordinacije sistemov socialne varnosti v EU, Delavci in delodajalci, 1/2010, str. 71-85.
- Strban, Grega. Social security of EU migrants – an interplay between the Union and national laws, v: Miklós Király, Réka Somssich (ur.). Central and Eastern European countries after and before the accession, Volume 2, Faculty of Law, ELTE, Department of International Private Law and European Economic Law, Budimpešta, 2011, str. 81-101.
- Strban, Grega. Vpliv državljanstva EU na dostop do pravic iz sistema socialne varnosti, Pravna praksa, letn. 30, št. 11, 24. 3. 2011, str. 19.
- Strban, Grega. Pravica do socialne varnosti v (ustavno)sodnem odločanju, v: Pavčnik, Marijan. Novak, Aleš (ur.). (Ustavno)sodno odločanje, GV Založba, Ljubljana, 2013, str. 341-391.
- Strban, Grega. Family benefits in the EU: is it still possible to coordinate them? Maastricht journal of European and comparative law, Vol. 23, no. 5, 2016, str. 775-796.
- Strban, Grega. Predvidene novosti v obveznem zdravstvenem zavarovanju, Delavci in delodajalci, 4/2017, str. 447-474.
- Strban, Grega. Socialno zavarovanje napotenih delavcev v zakonodaji in sodni praksi EU, Delavci in delodajalci, 2-3/2018, str. 405-425.
- Weatherill, Stephen. Cases and Materials on EU Law, 9th Edition, Oxford University Press, Oxford, 2010.

## **50 Years of Freedom of Movement for Workers and 60 Years of Social Security Coordination in the European Union**

**Grega Strban\***  
**Sara Bagari\*\***

### **Summary**

Freedom of movement is a major achievement of the EU law and was introduced as a part of the internal market, asserted in the Treaty of Rome (1957). Free movement covers the right to enter and circulate within the territory of another Member State, as well as the right to stay there, to work and live under certain conditions, after occupying a position of work.

However, the exercise of this freedom did not take place until 1968's Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community<sup>108</sup> This legal tool has opened the door to the gradual implementation of the free movement of workers (and their family members) and its essential aspect, equal treatment of EU workers.

The Maastricht Treaty (1993) has introduced European citizenship, giving every European citizen the right to move and reside freely within the Union, subject to the conditions and limitations laid down in the Treaties and by secondary legislation. Following the further development (and the EC case law) there is now one single instrument dealing with the right to move and to reside within the Union (Directive 2004/38/EC).<sup>109</sup> Recent developments include Directive 2014/50/EU on minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights<sup>110</sup> and Directive 2014/54/EU on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement

---

\* Grega Strban, PhD, Professor and Dean at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

\*\* Sara Bagari, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

<sup>108</sup> OJ L 257, 19.10.1968, p. 2-12.

<sup>109</sup> OJ L 229, 29.6.2004

<sup>110</sup> OJ L 128, 30.4.2014, p. 1-7.

for workers.<sup>111</sup> In the area of posting workers, a revision of the original Posting of Workers Directive (96/71/EC) was adopted in June 2018,<sup>112</sup> introducing certain amendments.

If citizens want to take advantage of freedom of movement they must not lose the right to social security. We can conclude that the purpose of the coordination of social security is twofold; promoting the free movement of persons in the EU internal market in the form of medicines, and medical devices that are eligible by the social security system. This purpose has been achieved by numerous provisions in the regulations, which have been developed and strengthened over the years. Bearing this in mind, it seems logical, that the Regulation regarding social security coordination was the third ever adopted text in the EU and the first real, legal instrument. Soon it became clear that the new regulations contained a number of faults and omissions. Therefore, new regulations, Regulation (EEC) 1408/71 and its implementing Regulation (EEC) 574/72, were soon adopted in this area.

In the following decades the process of modernizing and simplifying legislation on the coordination of social security has started. As a result, Regulation (EC) 883/2004 and (although with a delay) its implementing Regulation (EC) 987/2009 were adopted.

Free movement of persons, goods and services is considered to be the most positive achievement of the EU. Despite the impressive achievements, practical, administrative and legal obstacles still prevent European citizens from exercising their rights to the fullest. Given that free movement of persons and workers is at the very core of the European project, the European institutions are committed to facilitate mobility further.

---

<sup>111</sup> OJ L 128, 30.4.2014, p. 8-14.

<sup>112</sup> Directive 2018/957/EU of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, OJ L 173, 9.7.2018, p. 16-24.

## Zakon o minimalni plači – od sprejema do danes

Andraž Bobovnik\*

UDK: 331.2:349.2

**Povzetek:** Prispevek opisuje proces in okoliščine sprejema Zakona o minimalni plači (ZMinP) v letu 2010 in njegovih sprememb v letih 2015 in 2018. Izpostavlja pomembnost socialnega dialoga na področju minimalne plače ter predstavlja njegovo učinkovitost oz. uspešnost s posebnim poudarkom na obdobju po letu 2010. Prispevek skuša odgovoriti na vprašanje, zakaj socialni dialog na področju minimalne plače v preteklih letih ni bil uspešen in kako k naslavljanju izzivov na tem področju pristopiti v prihodnje.

**Ključne besede:** minimalna plača, socialni dialog, Zakon o minimalni plači, sindikati, delodajalci

### **Minimum Wage Act – From its Adoption to the Present**

**Abstract:** The article summarizes the circumstances and the process of the adoption of the Minimum Wage Act (ZMinP) in 2010 and its changes in the years 2015 and 2018. It highlights the importance of social dialogue in the area of minimum wages and represents its efficiency and performance with a special emphasis on the period after 2010. The article seeks to answer the question as to why social dialogue in the field of minimum wage has not been successful in recent years and how to address the open issues in the area of minimum wage in the future.

**Key words:** minimum wage, social dialogue, Minimum Wage Act, trade unions, employers

\* Andraž Bobovnik, univ. dipl. politolog, vodja Sektorja za analize in razvoj na Direktoratu za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Andraž Bobovnik, University Graduate Politologist, Head of Division, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour and Labour Rights Directorate, Analysis and Development Division

andraz.bobovnik@gov.si

V prispevku so izražena osebna strokovna stališča avtorja, in ne stališča institucije, v kateri je zaposlen.

The paper expresses the personal expert views of the author, and not the position of the institution in which he is employed.

## 1. UVOD

Določitev splošno veljavnega zneska najnižjega dopuščene plačila za delo ima na območju Slovenije dolgoletno tradicijo, vse od določitve minimalne mezde v Kraljevini Jugoslaviji. Zavedanje o pomembnosti določitve najnižjega plačila za delo in pomenu le-tega za uravnotežen socialni in ekonomski razvoj družbe in posameznikov, torej obstaja že vrsto let. Ne glede na povedano pa gre za eno bolj kontroverznih vprašanj, ki znova in znova buri duhove socialnih partnerjev, politike, strokovne in širše javnosti. Občutljivost vprašanja minimalne plače preseneča, pa naj si gre za nekaj tako enostavnega kot je vsakoletna uskladitev zneska minimalne plače v skladu z veljavno zakonodajo ali za bistveno kompleksnejše sistemske spremembe ureditve na tem področju.

Ureditev minimalne plače je eno temeljnih področij socialnega dialoga. Ne glede na navedeno, pa socialni partnerji o večini aktualnih vprašanj povezanih z minimalno plačo v zadnjih desetih letih niso uspeli uskladiti stališč. Neenotni pri tem vprašanju niso bili zgolj sindikati in delodajalska združenja, temveč tudi strokovna javnost. V preteklosti je v zvezi z minimalno plačo, njenim obstojem in višino, med ekonomisti veljalo precej enotno stališče, da negativno vpliva na stopnjo zaposlenosti in razvoj novih delovnih mest. V zadnjih letih pa smo priča določenim korekcijam ekonomskih teorij na tem področju, ki vse bolj zavračajo neposredne povezave med višino minimalne plače in stopnjo zaposlenosti ter vse bolj opozarjajo tudi na druge vidike minimalne plače (Kresal, 2015; Damijan, 2015; Laporšek idr. 2017, Ruesga-Benito idr., 2017, ...) kot je npr. zviševanje produktivnosti, višanje organizacijske učinkovitosti, zmanjševanje plačne neenakosti, ipd.<sup>1</sup>

Obstoječi Zakon o minimalni plači (ZMinP)<sup>2</sup> vstopa v svoje 10. leto veljavnosti in je od sprejema 11. februarja 2010 doživel dve večji spremembi. Zakon ni bil usklajen s socialnimi partnerji. V procesu njegovega sprejema pa so bili izraženi številni pomisleki tako z vidika njegovega vpliva na gospodarski razvoj in zaposlovanje, kot z vidika učinkov na bipartitno dogovarjanje o politiki plač, saj je z novim dvigom zneska minimalne plače pod njenim pragom ostal dobršen

---

<sup>1</sup> Dober pregled teh sprememb je pripravil dr. Jože P. Damijan, Damijan blog (2015): Ali minimalna plača ubija delovna mesta? Hm, ne, študije tega ne potrjujejo, dostopno na <https://damijan.org/2015/09/30/ali-minimalna-placa-ubija-delovna-mesta-hm-ne-studije-tega-ne-potrjujejo/>.

<sup>2</sup> Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18 – ZMinP).

del izhodiščnih plač nižjih tarifnih razredov kolektivnih pogodb. Ob navedenih pomislekih je zakon ohranil nekaj vsebinskih nedorečenosti, ki so botrovale spremembam v letih 2015 in 2018. Ob spremembah, ki so zagotovo prinesle določen napredek v ureditvi področja minimalne plače, pa vsaj eno pomembno vprašanje še vedno ostaja odprto. Vprašanje pa je, ali bodo socialni partnerji v prihodnje vendarle sposobni preseči oz. uskladiti svoje interese v korist zaposlenih in prihodnjega razvoja Slovenije. V preteklosti jim je to že uspelo.

## 1. SPREJEM ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

### 1.1. Ekonomsko-socialne okoliščine

V letu 2009, ko se je začel proces sprejema novega zakona o minimalni plači smo bili priča začetku največje gospodarske krize po veliki depresiji v letih 1929–1933, ki je prizadela razvijajoča in razvita gospodarstva. Ne glede na to, da se je kriza začela v ZDA, pa je bistveno bolj prizadela države članice EU, z izjemo Poljske. Med tem ko je imela gospodarska kriza v ZDA obliko črke »V« in je največji padec realnega BDP znašal zgolj 2,8 % (2009), je gospodarska kriza v Sloveniji imela obliko črke »W«, največji padec realnega BDP pa je znašal kar 7,8 % (2009), s čemer se je Slovenija uvrstila na peto mesto med članicami EU (Stražišar, Strnad in Štemberger, 2015, str. 16).

Slovenija je v obdobju do leta 2008, ob višjih stopnjah gospodarske rasti kot v povprečju EU-27, večinoma zmanjševala zaostanek za EU na področju gospodarske razvitosti<sup>3</sup>. Pod močnim vplivom ugodnih gospodarskih razmer v mednarodnem okolju, pozitivnih učinkih vstopa v EU in okrepljenem domačem trošenju, je Slovenija v obdobju med leti 2004 in 2008 beležila pospešeno gospodarsko rast močno nad povprečjem EU-27<sup>4</sup>. Gospodarska rast se je leta 2008 pod vplivom svetovne gospodarske in finančne krize najprej upočasnila, v letu 2009 pa je sledil močan padec gospodarske aktivnosti (UMAR, 2010, str. 2).

---

<sup>3</sup> Eurostat: BDP na prebivalca po kupni moči v SKM, indeks obsega, EU-27 = 100, SI 2002: 82, SI 2008: 91.

<sup>4</sup> Eurostat: Realna rast BDP v obdobju 2002-2008, povprečje EU-27: 1,96 %, povprečje SI : 4,56 %.

Skladno z upadom gospodarske aktivnosti se je z rahlim zamikom v letu 2009 začelo intenzivno višati število brezposelnih oseb. V januarju 2009 je bilo 73.911 registriranih brezposelnih oseb, do konca decembra 2009 pa se je to število povišalo na 96.672 posameznikov. Stopnja registrirane brezposelnosti je v januarju leta 2009 tako znašala 7,8 % do konca decembra pa se je povzpela na 10,3 %.<sup>5</sup> Po obdobju intenzivne gospodarske rasti je povprečna mesečna bruto plača v januarju leta 2009 znašala 1.439 evrov, povprečna mesečna neto plača pa 930 evrov. Stopnja tveganja revščine med delovno aktivnim prebivalstvom je v letu 2009 znašala 4,8 %, stopnja tveganja revščine med zaposlenimi pa je znašala 3,5 %.<sup>6</sup>

## 1.2. Razlogi za spremembe

Vlada RS je v spremnem gradivu predloga novega Zakona o minimalni plači, ki ga je potrdila na 66. redni seji 28. januarja 2010 opredelila dva razloga za spremembe. Prvi razlog je predstavljal neustrezen veljavni Zakon o določitvi minimalne plače (ZDMP)<sup>7</sup> sprejet 26. oktobra 2006, ki je bil deležen precejšnjih kritik z vidika ureditve letnega usklajevanja minimalne plače, drugi razlog pa je predstavljala sama višina minimalne plače.<sup>8</sup>

ZDMP je določal, da minimalna plača pripada zaposlenemu oziroma zaposleni za delo s polnim delovnim časom. Določena je v mesečnem znesku in se lahko izplačuje v nižjem, sorazmernem znesku le pri zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega. Minimalna plača se vsako leto 1. avgusta poveča za pričakovano rast cen življenjskih potrebščin v letu, ki jo kot podlago za pripravo državnega proračuna sprejme Vlada RS. Znesek minimalne plače na podlagi navedene ocene in po posvetovanju s socialnimi partnerji ugotovi minister oziroma ministrica, pristojna za delo, in ga objavi v Uradnem listu RS.

Pred ZDMP je usklajevanje minimalne plače oz. rast samega bruto zneska z različnimi korekcijami presegala zgolj stopnjo pretekle ali predvidene inflacije.

---

<sup>5</sup> Javno objavljeni podatki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

<sup>6</sup> Javno objavljeni podatki Statističnega urada Republike Slovenije.

<sup>7</sup> Zakon o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/06, 36/08 in 13/10 – ZDMP).

<sup>8</sup> Vlada RS. Predlog Zakona o minimalni plači. Dostopno na [https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon\\_zak&mandat=V&tip=doc](https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon_zak&mandat=V&tip=doc).

V obdobju od leta 1995 do 1997 se je usklajevala enako kot izhodiščne plače v zasebnem sektorju z dodatno korekcijo njenega nominalnega zneska. Od leta 1997 do 2003 se je ob inflaciji upoštevala še letna rast bruto družbenega proizvoda. V letih 2004 in 2005 je bil znesek bruto minimalne plače določen v nominalnem znesku, katerega povišanje je presegalo rast povprečne plače v zasebnem sektorju. V obdobju od leta 2006 do leta 2009 pa se je skladno z ZDMP minimalna plača usklajevala zgolj s pričakovano inflacijo v prihodnjem letu (UMAR, 2013, str. 2).

V obdobju intenzivne gospodarske rasti (2005-2008) je tako minimalna plača rastla počasneje od drugih makroekonomskih kazalnikov<sup>9</sup>, leta 2007 pa se je njena realna vrednost zaradi nižje pričakovane inflacije celo znižala. To je spodbudilo zahteve po izredni uskladitvi minimalne plače, česar pa tedaj veljavni zakon ni predvideval. Skladno z dogovorom med socialnimi partnerji, je nato v marcu 2008 z novelo ZDMP<sup>10</sup> prišlo do izredne uskladitve minimalne plače. Ne glede na navedeno, pa je bruto minimalna plača od leta 1999 vendarle praviloma rastla hitreje kot so rastle plače izhodiščnih tarifnih razredov določenih v kolektivnih pogodbah za zasebni sektor, kar je že nakazovalo zaostrovanje pojava uravnalovke med izhodiščnimi plačami spodnjih tarifnih razredov (Poje, 2009, str. 35).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) je za potrebe priprave sprememb zakonodaje na področju socialnih transferjev, v letu 2009 Inštitutu za ekonomska raziskovanja pri Ekonomski fakulteti (IER) naročilo izdelavo študije izračuna minimalnih življenjskih stroškov kot podlage za določitev ustreznega zneska minimalnega dohodka. Junija 2009 objavljena analiza minimalnih življenjskih stroškov je med drugim pokazala, da je bila takrat veljavna vrednost minimalne plače v neto znesku, ki je znašal približno 460 evro (589 evrov bruto), občutno nižja od ugotovljene vrednosti košarice minimalnih življenjskih stroškov, ki je za leto 2009 znašala 562 evrov na osebo. V skladu s predpostavkami avtorjev študije, mora minimalni dohodek izpolnjevati dve pomembni zahtevi: pokrivati mora osnovne potrebe posameznikov in ne sme povzročati izgube motivacije za delo (Stanovnik in Stropnik, 1998, str. 3). Ob predlaganih novih zneskih minimalnega dohodka in izrazito neustreznem razmerju

---

<sup>9</sup> Kumulativna realna rast bruto minimalne plače v tem obdobju je tako npr. znašala 4,4 %, kumulativna realna rast bruto povprečne plače 9,1 %, kumulativna realna rast BDP pa 21,0% (lastni preračuni na podlagi podatkov UMAR).

<sup>10</sup> Zakon o dopolnitvi Zakona o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 36/08 - ZDMP-A).



le-teh do minimalne plače, pa so avtorji študije na podlagi izdatkov za življenjske potrebščine 20 % gospodinjestev z dna dohodkovne porazdelitve ugotovili, da ne gre za precenjen znesek minimalnega dohodka, temveč podcenjen znesek minimalne plače (Stropnik et al, 2009, str. 24).

### 1.3. Vsebinske rešitve

ZMinP je v primerjavi s svojim predhodnikom ZDMP prinašal dve bistveni vsebinski spremembi. Nov znesek minimalne plače oblikovan na podlagi ocenjenih minimalnih življenjskih stroškov v letu 2009 in nov način usklajevanja, ki je ob upoštevanju inflacije dopuščal tudi upoštevanje kazalnikov kot so gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti. Po navedbah predlagatelja je bil cilj predlaganega zakona zagotoviti ustrežnejšo zakonsko ureditev minimalne plače z odpravo določenih pomanjkljivosti tedaj obstoječega ZDMP<sup>11</sup>. Ob tem se je zasledovalo načelo, da mora biti tudi delavcem, prejemnikom minimalne plače, zagotovljeno dostojno življenje.<sup>12</sup>

Po skoraj 15 letnem obdobju bolj ali manj uspešnih dogovorov med socialnimi partnerji<sup>13</sup>, ko je minimalna plača praviloma rastle hitreje kot so rastle plače ostalih zaposlenih v gospodarstvu, je ta trend prekinil ZDMP. Če je razmerje med minimalno in povprečno plačo v letu 2000 znašalo 40,3 % in je ta znesek do leta 2005 zrasel na 43,1 %, pa je leta 2009 znašal samo še 41,2 %. Od leta 2006 do leta 2009, ko je veljal ZDMP se je realna vrednost minimalne plače kumulativno zvišala za 4,8 % realna vrednost povprečne plače pa se je v enakem obdobju kumulativno povišala za 9,4 % (UMAR 2013, str. 1). Ob upoštevanju povedanega in dejstva, da je v tem času Slovenija beležila izrazito

---

<sup>11</sup> Ena izmed takšnih pomanjkljivosti ZDMP je bila z gotovostjo odsotnost korekcijskega mehanizma, ki bi ob usklajevanju minimalne plače s pričakovano rastjo cen življenjskih potrebščin, dopuščal izredno uskladitev v primeru bistvenejše razlike med pričakovano in dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v določenem letu.

<sup>12</sup> Vlada RS. Predlog Zakona o minimalni plači. Dostopno na [https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon\\_zak&mandat=V&tip=doc](https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon_zak&mandat=V&tip=doc).

<sup>13</sup> Vse od sprejema Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu in socialnega sporazuma za leto 1995 ter o najnižji in najvišji dejanski plači (Uradni list RS, št. 2/95), čeprav ta še ni poznal izraza minimalna plača, temveč je v nominalnem znesku določal zgolj najnižje možno izplačilo mesečne plače za zaposlenega za polni delovni čas in predvidene delovne rezultate.

gospodarsko rast, realna rast BDP v letu 2007 je znašala kar 6,9 % (UMAR 2010, str. 4), so bili razumljivi pritiski sindikatov po zvišanju minimalne plače. Realno potrebo po tem pa je nenazadnje potrdil izračun minimalnih življenjskih stroškov v letu 2009.

Nov znesek bruto minimalne plače je MDDSZ utemeljilo z izračunom minimalnih življenjskih stroškov. Vrednost košarice minimalnih življenjskih stroškov je za leto 2009 znašala 562 evrov na osebo (Stropnik et al, 2009), mesečni prag tveganja revščine je znašal 593 evrov<sup>14</sup>, minimalna plača pa približno 460 evrov neto oz. 589 evrov bruto. Glede na to, da je bil eden izmed ciljev zakona zagotoviti dostojno življenje tudi delavcem prejemnikom minimalne plače, je ministrstvo nov znesek bruto minimalne plače določilo v višini 734,15 evrov, kar je v neto znesku predstavljalo vrednost minimalnih življenjskih stroškov.<sup>15</sup> Nov znesek minimalne plače v letu 2010 je predstavljal kar 25 % povišanje minimalne plače iz leta 2009, zato je ministrstvo pod določenimi pogoji<sup>16</sup> v zakonu dopustilo možnost dvoletnega postopnega prehoda na nov znesek, z nominalno določenimi letnimi najnižjimi zneski minimalne plače v prehodnem obdobju.

ZDMP je bil vse od uveljavitve v letu 2006 predmet kritik zaradi neustreznega načina letnega usklajevanja minimalne plače. Minimalna plača se je 1. avgusta vsako leto povečala za pričakovano rast cen življenjskih potrebščin v letu, ki jo kot podlago za pripravo državnega proračuna sprejme Vlada RS. Glede na v preteklosti določene načine usklajevanja zneska minimalne plače je bila takšna ureditev izrazito konservativna. V obdobju ene največjih gospodarskih rasti v Sloveniji je povzročila zaostajanje minimalne plače za rastjo povprečnih plač in drugih makroekonomskih kazalnikov, v letu 2007 pa celo njeno realno znižanje

---

<sup>14</sup> Javno dostopni podatki Statističnega urada RS. Prag tveganja revščine, Slovenija, letno. Dostopno na: [https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0867106S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/08\\_zivljenjska\\_raven/08\\_silc\\_kazalniki\\_revsc/05\\_08671\\_prag\\_tveg\\_revscine/&lang=2](https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0867106S&ti=&path=../Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08_silc_kazalniki_revsc/05_08671_prag_tveg_revscine/&lang=2).

<sup>15</sup> Vlada RS. Predlog Zakona o minimalni plači. Dostopno na [https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon\\_zak&mandat=V&tip=doc](https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon_zak&mandat=V&tip=doc).

<sup>16</sup> Pogoji po ZMinP: (i) izplačevanje minimalne plače v določeni višini bi povzročilo velike izgube in ogrozilo obstoj podjetja ali imelo za posledico odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev; (ii) sklenitev pisnega sporazuma s sindikatom, svetom delavcev ali zborom delavcev o postopnem usklajevanju izplačila minimalne plače, z določitvijo natančne dinamike uskladitve minimalnih plač z določbami zakona (iii) seznanitev IRSD o nameri sklenitve sporazuma in s sklenjenim sporazumom; (iiii) prehodno obdobje, ne sme trajati dlje kot do 31.12.2011.

za 1,1 %, ki bi se brez novele dogovorjene med socialnimi partnerji najverjetneje ponovilo v letu 2018.

ZMinP je zato določil, da se pri določanju zneska minimalne plače upošteva: rast cen življenjskih potrebščin, gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti. Minimalna plača pa se enkrat letno uskladi najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin v preteklem letu. Vsakokratni znesek minimalne plače določi minister, pristojen za delo, po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji najkasneje do 31. januarja tekočega leta. Pri kazalnikih za določitev zneska minimalne plače je predlagatelj izhajal iz Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju, ki pri določanju višine minimalnih osebnih dohodkov izpostavlja tako socialne kot ekonomske vidike posameznikov in družbe<sup>17</sup>. Pri tem je natančneje določen le način upoštevanja rasti cen življenjskih potrebščin. Upoštevanje ostalih kazalnikov pa daje možnost, da minister, po posvetu s socialnimi partnerji, lahko odloči o drugačni uskladitvi minimalne plače, če bi ostali kazalniki izražali takšno stanje, da zgolj neposredna uskladitev z rastjo cen življenjskih potrebščin ne bi bila primerna.<sup>18</sup> Na ta način je bilo v primerjavi z ZDMP zagotovljeno ohranjanje realne vrednosti minimalne plače z možnostjo njenega povišanja v primeru ugodnih makroekonomskih okoliščin. Za način letnega usklajevanja minimalne plače, pa je bila pomembna tudi odločitev pristojnega ministrstva ob usklajevanju v letu 2016, ko, kljub negativni rasti cen življenjskih potrebščin (deflaciji) v letu 2015, ni znižalo zneska minimalne plače, temveč ga je ohranilo na enaki ravni kot v letu 2015.

---

<sup>17</sup> 3. člen Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju določa, da je pri določanju višine minimalnih osebnih dohodkov treba, če je mogoče in če je to v skladu z ustrežno državno prakso in pogoji, upoštevati naslednje elemente: a) potrebe delavcev in njihovih družin glede na splošno raven osebnih dohodkov v državi, življenjske stroške, dajatve iz socialnega zavarovanja in relativno življenjsko raven drugih družbenih skupin; b) ekonomske dejavnike, v številni zahteve ekonomskega razvoja, ravni storilnosti in željo, da se doseže in ohrani visoka raven zaposlenosti.

<sup>18</sup> Vlada RS. Predlog Zakona o minimalni plači. Dostopno na [https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon\\_zak&mandat=V&tip=doc](https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C12576BD004805DD&db=kon_zak&mandat=V&tip=doc).

## 2. SPREMEMBE ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

ZMinP je od sprejema 11. februarja 2010 doživel dve noveli: Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači (ZMinP-A)<sup>19</sup> sprejet 24. novembra 2015 in Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (ZMinP-B)<sup>20</sup> sprejet 13. decembra 2018. Nobene novele ni predlagala Vlada RS prav tako nobena novela ni bila deležna soglasne podpore socialnih partnerjev.

Če je predstavnike delodajalcev leta 2010 ob sprejemu ZMinP v prvi vrsti zmotil znesek novo določene minimalne plače, so bili predstavniki sindikatov nezadovoljni z ohranitvijo nespremenjene opredelitive minimalne plače. Ta je še vedno dopuščala vštavanje dodatkov povezanih z opravljanjem dela v znesek minimalne plače namesto, da bi bili temu znesku dodani. 5. maja 2015 je tako sedem reprezentativnih sindikalnih central (Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Konfederacija sindikatov javnega sektorja, Konfederacija sindikatov Slovenije – Pergam, Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije, Slovenska zveza sindikatov – Alternativa, Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije) predstavilo predlog sprememb opredelitive minimalne plače, s katerim bi iz zneska minimalne plače izločili dodatke za neugoden delovni čas (dodatek za nočno delo, nedeljsko delo in delo ob praznikih)<sup>21</sup>. Sindikalne centrale so že ob predstavitvi predloga sprememb napovedale, da bodo sprožile zakonodajni postopek za izboljšanje zakona o minimalni plači v skladu z Zakonom o referendumu in o ljudski iniciativi (ZRLI)<sup>22</sup> s podpisi najmanj 5000 volivcev. Zbiranje podpisov volivcev na upravnih enotah se je pričelo 1. septembra 2015. Sindikalne centrale pa so že 10. septembra 2015 v zakonodajni postopek vložile predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači<sup>23</sup> s podpisi 11.206 volivcev. Z uveljavitvijo predlaganih sprememb so bili s 1. januarjem 2015 iz zneska minimalne plače izločeni dodatki za nočno delo, nedeljsko delo in delo ob praznikih, še vedno pa

---

<sup>19</sup> Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 92/15 – ZMinP-A).

<sup>20</sup> Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/18 – ZMinP-B).

<sup>21</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS (2015). Novice: Sindikalne centrale predstavile predlog prenove definicije minimalne plače. Dostopno na <https://www.zsss.si/sindikalne-centrale-predstavile-predlog-prenove-definicije-minimalne-place/>.

<sup>22</sup> Zakon o referendumu in o ljudski iniciativi (Uradni list RS, št. 26/07 – uradno prečiščeno besedilo in 6/18 – odl. US – ZRLI).

<sup>23</sup> V zakonodajnem postopku je bil predlog preimenovan v Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači

so se v znesek minimalne plače lahko vštevili ostali dodatki, kar je na strokovni ravni sprožalo številne pomisleke<sup>24</sup>.

K drugi spremembi ZMinP v letu 2018 je prispeval splet ekonomskih, družbenih in političnih okoliščin. Zaradi zaostajanja rasti minimalne plače za rastjo povprečne plače in rastjo drugih ključnih makroekonomskih kazalnikov (rast BDP, rast zaposlenosti, ipd.) so v strokovni, zainteresirani in splošni javnosti ponovno vzniknile zahteve po korekciji ureditve minimalne plače. Zahteve so se nanašale na zvišanje minimalne plače, ureditvi njene definicije in vzpostavitvi jasne formule, ki bi v prihodnosti preprečevala zdrs minimalne plače pod določen družbeno dogovorjen in sprejemljiv nivo. Napoved posegov v ureditev minimalne plače izhaja že iz Koalicijskega sporazuma o sodelovanju v Vladi RS za mandatno obdobje 2018-2020, ki so ga podpisale stranka Lista Marjana Šarca (LMŠ), Socialni demokrati (SD), Stranka modernega centra (SMC), Stranka Alenke Bratušek (SAB) in Demokratična stranka upokojencev Slovenije (DeSUS). Sporazum navaja, da bo rast zneska minimalne plače v prihodnjih dveh letih 4,5 %, vzpostavitev formule za določitev minimalne plače po letu 2021, izločitev preostalih dodatkov iz minimalne plače ter preučitev možnosti preoblikovanja le-te v smeri koncepta "living wage".<sup>25</sup>

7. novembra 2018 je nato stranka Levica ob načelni podpori vseh koalicijskih strank (LMŠ, SD, SMC, SAB, DeSUS) s podpisi svojih in koalicijskih poslancev (52 poslancev) v zakonodajni postopek vložila predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači<sup>26</sup>. Predlog je predvideval: (i) povišanje zneska bruto minimalne plače s 1. januarjem 2019 na 886,63 evrov in s 1. januarjem 2020 na 940,58 evrov; (ii) uvedbo varovalke (formule), ki določa, da znesek minimalne plače ne sme biti nižji od 120 % minimalnih življenjskih stroškov z letom 2021; (iii) izločitev vseh preostalih dodatkov ter dela plače za delovno uspešnost in plačila za poslovno uspešnost iz minimalne plače s 1. januarjem 2019. Do konca zakonodajnega postopka so poslanci z amandmaji izločitev dodatkov ter dela plače za delovno uspešnost in plačila za poslovno uspešnost zamaknili na 1. januar 2020, varovalki pa ob spodnji meji 120 %

---

<sup>24</sup> Npr. Vlačič L., 2018.

<sup>25</sup> Koalicijski sporazum o sodelovanju v Vladi RS za mandatno obdobje 2018-2020. Dostopno na: <http://www.strankalms.si/wp-content/uploads/2018/08/Koalicijski-sporazum-o-sodelovanju-v-Vladi-Republike-Slovenije-za-mandatno-obdobje-2018-2022.pdf> .

<sup>26</sup> Levica (2018). Končno dvig minimalne plače na 700 EUR. Dostopno na <http://www.levica.si/koncno-dvig-minimalne-place-na-700-eur/> .

minimalnih življenjskih stroškov dodali še zgornjo mejo 140 % minimalnih življenjskih stroškov, ki je znesek minimalne plače ne sme preseči.

### 3. SOCIALNI DIALOG

Kot predhodnika minimalne plače v Republiki Sloveniji lahko v prvi polovici devetdesetih let razumemo institut zajamčenega osebnega dohodka.<sup>27</sup> Kljub temu, da je bil njegov namen ureditev izplačevanja in delitve osebnih dohodkov v organizacijah, ki so poslovale z izgubo, pa je vsakemu delavcu vendarle zgotavljal določen minimalni dohodek v višini, ki naj bi zagotavljala materialno in socialno varnost (Kresal, 2001, str. 253). Zaradi inflacijskih pritiskov in naraščanja izdatkov za socialne transferje, vlade zajamčenega osebnega dohodka v devetdesetih letih niso usklajevale, kar je vodilo v njegovo realno znižanje ter na strani sindikatov povečalo pritiske po vzpostavitvi samostojnega instituta najnižjega plačila za delo (Poje, 2009, str. 32).

To se je zgodilo z leta 1995 sprejetim socialnim sporazumom<sup>28</sup>, kjer so se socialni partnerji med drugim dogovorili, da je potrebno minimalno plačo določiti z zakonom, ki bo določal način ugotavljanja in določanja minimalne plače ter postopno nekajletno prilagajanje višini, ki bo primerna stopnji gospodarskega razvoja Slovenije. Ta socialni sporazum je predstavljal začetek intenzivnega in uspešnega socialnega dialoga o minimalni plači v prihodnjih letih, ki so mu sledili nadaljnji socialni sporazumi, dogovori o politiki plač in zakoni, ki so poskrbeli za uveljavitev dogovorjenega.<sup>29</sup> Vsebinsko je bil proces sklenjen s sprejetjem Zakona o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (ZMPUPR)<sup>30</sup>. Če je bila v predhodnih primerih na področju minimalne plače ključna vsakokratna periodična aktivnost socialnih partnerjev, pa je bilo s tem zakonom dogovarjanje socialnih partnerjev nadgrajeno s splošno veljavnim zakonom, brez omejitve veljavnosti, s strani države kot oblasti (Kresal 2001, str. 258).

---

<sup>27</sup> Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih (Uradni list RS, št. 48/90, 13/93 – ZNOIP in 38/94 – ZZOD).

<sup>28</sup> Socialni sporazum za leto 1995 (Uradni list RS, št. 22/95).

<sup>29</sup> Za več podrobnosti glej Kresal, 2001 ali Poje, 2009.

<sup>30</sup> Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (Uradni list RS, št. 39/99, 44/00 – ZIZDO, 124/00 in 48/01 – ZMPUPR).

Z vidika vzpostavitve instituta minimalne plače gre za ključno obdobje, ko so socialni partnerji prvič sploh dejansko vzpostavili institut minimalne plače, ga opredelili, določili znesek in način njegovega usklajevanja<sup>31</sup>. Kljub kasnejšim spremembam in dopolnitvam tega instituta so bili v tem obdobju postavljeni temelji za njegov nadaljnji razvoj. Celotno obdobje opredelitve in vzpostavitve instituta minimalne plače je zaznamovalo razumevanje oz. soglasje socialnih partnerjev, da mora minimalna plača rasti in se postopno približevati znesku in razmerjem med minimalno plačo in povprečnimi plačami držav zahodne Evrope. V letu 1999 so tako socialni partnerji ocenili, da bi bila ustrezna raven minimalne plače v višini 58 % povprečne mesečne plače zaposlenih po kolektivnih pogodbah v predelovalnih dejavnostih preteklega leta<sup>32</sup>. Če je razmerje med minimalno in povprečno plačo v drugi polovici devetdesetih let znašalo približno 40 %, potem je od prestopa v novo tisočletje to razmerje začelo naraščati v prid minimalne plače in je leta 2005 doseglo približno 43 % (Laporšek idr. 2017, str. 117).

Sledilo je obdobje relativne stagnacije minimalne plače in vse bolj intenzivnega poudarjanja njenih negativnih ekonomskih vplivov, ki so postopno prevladali na idejami povečevanja blaginje zaposlenih z dna dohodkovne lestvice. Proces se je začel z Dogovorom o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005<sup>33</sup>, ki je bil zadnji, ki je določal znesek minimalne plače v absolutnem znesku in hkrati zadnji, ki je zagotavljal rast minimalne plače nad rastjo cen življenjskih potrebščin, čeprav že v manjši meri kot v preteklih letih. Minimalna plača je bila sicer še zelo daleč od ciljnega razmerja 58 % povprečne mesečne plače zaposlenih po kolektivnih pogodbah v predelovalnih dejavnostih preteklega leta, leta 2005 je to razmerje znašalo zgolj 53 %. Ne glede na navedeno pa so se socialni partnerji dogovorili, da je potreben sprejem systemskega zakona, ki bo urejal letno usklajevanje zneska minimalne plače s predvideno rastjo cen življenjskih potrebščin. Ob strinjanju socialnih partnerjev je bil tako leta 2006 sprejet Zakon o določitvi minimalne plače.

S prehodom na usklajevanje zneska minimalne plače zgolj z rastjo cen življenjskih potrebščin, naj bi, ob spodbujanju konkurenčnosti in zmanjševanju pritiskov na

---

<sup>31</sup> Socialni sporazum za leto 1996 (Uradni list RS, št. 29/96), Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač (Uradni list RS, št. 40/97 in 9/98 – ZDMPNU), Dogovor o politiki plač za obdobje 1999-2001 (Uradni list RS, št. 22/99, 39/99 – ZMPUPR, 51/00 in 33/01).

<sup>32</sup> Dogovor o politiki plač za obdobje 1999-2001 (Uradni list RS, št. 22/99, 39/99 – ZMPUPR, 51/00 in 33/01).

<sup>33</sup> Dogovor o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Uradni list RS, št. 55/04).

rast plač in povečevanje izdatkov državnega proračuna, zaustavili tudi negativen pojav uravnilovke v spodnjem delu tarifnih razredov kolektivnih pogodb oz. socialnim partnerjem dali dovolj časa za dogovor o njihovi korekciji. Pomenljivo je, da je do spremembe paradigme rasti minimalne plače ter doseganja zneskov in razmerij primerljivih z zahodnoevropskimi državami prišlo v obdobju ene največjih gospodarskih rasti. V obdobju od leta 2005 do leta 2007 je povprečna realna rast BDP namreč znašala kar 5,8 % (UMAR, 2010). Stagnacija, zaostajanje, ali celo zniževanje realne vrednosti minimalne plače, v obdobju razmeroma intenzivne gospodarske rasti, je bilo za sindikate nesprejemljivo. Zato so se ob zahtevah po izredni uskladitvi na podlagi obstoječega zakona, začeli povečati tudi pritiski po sprejemu novega zakona o minimalni plači, ki bi določil nov znesek minimalne plače, jasnejšo definicijo ter pravičnejše letno usklajevanje njenega zneska. Pritiski sindikatov so se po objavi izračuna minimalnih življenjskih stroškov (562 evrov), ki so bili znatno nad tedanjo minimalno plačo (450 evrov) v letu 2009 še okrepili.

Socialni dialog o novem zakonu o minimalni plači ter socialni dialog nasploh, je po letu 2008 močno zaznamovala svetovna gospodarska kriza. Upad gospodarske aktivnosti na eni strani ter naraščanje brezposelnosti in socialnih stisk na drugi strani, so med sindikati in delodajalci sprožili diametralno nasprotujoče si predloge za izhod iz krize in nadaljnji razvoj Slovenije. Tedanja vlada je skušala interese vseh strani uskladiti v novem socialnem sporazumu ali vsaj paketnem reševanju posameznih področij, ki bi zagotavljalo uravnoteženost predlaganih rešitev (Stanojevič v Kavčič in Berlec, 2014, str. 10). Socialni partnerji so se tako dogovorili, da bo vprašanje novega zakona o minimalni plači del paketa sprememb, ki bo vključeval še spremembe na trgu dela z vidika delovne zakonodaje in zavarovanja za primer brezposelnosti ter z navedenima področjema povezane davčne spremembe. Zaostrovanje stališč sindikatov in delodajalcev pri posameznih vprašanih pa je pripeljalo do pogajalske pat pozicije. Vlada je tako brez soglasja socialnih partnerjev v zakonodajni postopek v letu 2010 posredovala predlog novega zakona o minimalni plači in predlog sprememb davčne zakonodaje. Ukrepi na trgu dela pa naj bi bili sprejeti naknadno. Sprejem novega Zakona o minimalni plači je tako potekal ob podpori sindikatov in precejšnjem nestrinjanju in protestom delodajalske strani.

Enostranska odločitev vlade, da v letu 2010 ne glede na nasprotovanje delodajalcev<sup>34</sup> sprejme ZMinP je napovedala turbulentno prihajajoče obdobje

---

<sup>34</sup> Glej npr. Pajnikihar T. ure., 2010. Delodajalec, strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije, leto 1, številka 1. Združenje delodajalcev Slovenije, Ljubljana.



socialnega dialoga na področju minimalne plače. V prihodnjih 10 letih socialnim partnerjem praviloma ni uspelo doseči soglasja pri nobenem izmed vprašanj povezanih z minimalno plačo, ne pri vprašanju letnega usklajevanja minimalne plače<sup>35</sup>, ne pri morebitnih spremembah njenega zneska, spremembah njene definicije, vzpostavitvi formule za usklajevanje, itn. Minimalna plača vsebinsko ni bila vključena niti v Socialni sporazum za obdobje 2015-2016<sup>36</sup>, kljub temu pa so delodajalci zaradi sprejema ZMinP-A v letu 2015 od njega odstopili. Vsakršna rast minimalne plače nad rastjo cen življenjskih potrebščin je bila s strani delodajalcev praviloma sprejeta kot napad na konkurenčnost slovenskega gospodarstva, napad na bipartitno dogovarjanje o politiki plač in uničevanje že vzpostavljenih plačnih razmerij. Sindikati pa so zaradi nepripravljenosti delodajalcev na dialog začeli izvajati pritisk neposredno na zakonodajalca in s pomočjo ljudske iniciative najprej dosegli spremembo Zakona o minimalni plači v letu 2015 nato pa s pomočjo podpore stranke Levica in koalicijskih strank (LMŠ, SD, SMC, SAB, DeSUS) še v letu 2018.

Vlada je ob vsakokratnem januarskem usklajevanju zneska minimalne plače skušala doseči uskladitev stališč sindikatov in delodajalcev a praviloma pri tem vprašanju zaradi diametralno nasprotujočih si stališč ni bila uspešna. Še najbližje so sindikati in delodajalci prišli leta 2018, ko se je zdelo, da bi lahko dosegli soglasje o uskladitvi minimalne plače za leto 2018<sup>37</sup>. Vse od sprejema ZMinP je vlada prav tako večkrat skušala doseči napredek pri nadaljnjem urejanju tega področja, pa je bila zaradi različnih razlogov, praviloma na strani delodajalcev, neuspešna.<sup>38</sup> Vsi deležniki socialnega dialoga so ob razpravi o minimalni plači v obdobju po letu 2010 večkrat izpostavili tudi potrebo po oblikovanju novega plačnega modela. Kljub različnim pobudam, tako na strani sindikatov kot delodajalcev, pa do njegove vzpostavitve še ni prišlo.

---

<sup>35</sup> Kljub temu, da je Ekonomsko-socialni svet sicer potrdil predlog ministrice, pristojne za delo, glede letne uskladitve minimalne plače v letih 2015 in 2016, so bili na strani določenih predstavnikov delodajalcev izraženi vsaj številni pomisleki in opozorila, če ne neposredno nasprotovanje.

<sup>36</sup> Socialni sporazum za obdobje 2015–2016 (Uradni list RS, št. 29/15).

<sup>37</sup> Dogovor na 309. seji Ekonomsko-socialnega sveta 19. januarja 2018, dostopno na: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20sveta> .

<sup>38</sup> Razprava na 308. seji Ekonomsko-socialnega sveta 20. decembra 2017 o načinu usklajevanja minimalne plače, dostopno na <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20sveta> .

## 4. KAKO NAPREJ

Upošteva je zadnje spremembe ZMinP v letu 2018 lahko iz strokovnega vidika ugotovimo, da je bila večina nedorečenih vprašanj iz leta 2010 ustrezno naslovljena. Iz zneska minimalne plače bodo s 1. januarjem 2020 izločeni vsi dodatki ter del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost. Znesek minimalne plače se letno usklajuje najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin v preteklem letu. Od leta 1. januarja 2021 naprej znesek minimalne plače ne bo smel biti nižji od 120 % in ne višji od 140 % izračunanih minimalnih življenjskih stroškov. Pri vsakokratni določitvi zneska minimalne plače se upošteva tudi gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti (Vlada RS, 2018). Z vidika določitve minimalne plače kot najnižjega dopuščenega plačila za delo za polni delovni čas pa še vedno ostaja odprto vprašanje izhodiščnih plač v nižjih tarifnih razredih kolektivnih pogodb.

Na zaostajanje izhodiščnih plač v nižjih tarifnih razredih kolektivnih pogodb za rastjo minimalne plače, so socialni partnerji opozorili že v Dogovoru o politiki plač za obdobje 1999-2001<sup>39</sup>. Podpisniki dogovora so tako priporočili partnerjem v kolektivnih pogodbah, da se zaradi razkoraka v višini minimalne plače in izhodiščnih plač, najkasneje v mesecu dni po sprejemu dogovora, začnejo pogajati o višini izhodiščnih plač in o količnikih za določanje plač. Izrecno se je vprašanje znova odprlo tudi ob pripravi ZMinP v letu 2009. Ugotovimo lahko, da navedenega vprašanja sindikati in delodajalci 20 let po izpostavitvi problema še vedno niso razrešili. Še več, zaradi rasti minimalne plače v tem obdobju in zaostajanja izhodiščnih plač v tarifnih razredih kolektivnih pogodb v zasebnem sektorju, so bile decembra 2018 izhodiščne plače prvih petih tarifnih razredov v vseh kolektivnih pogodbah nižje od zneska minimalne plače, razen v Kolektivni pogodbi med delavci in družbami drobnega gospodarstva in Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva Slovenije. V nekaterih kolektivnih pogodbah so bili zneski izhodiščnih plač nižji od minimalne plače celo vse do sedmega tarifnega razreda<sup>40</sup> (ZSSS, 2018). Šele določitev minimalne plače kot izhodiščne plače v prvem tarifnem razredu kolektivnih pogodb bo omogočila realno vrednotenje dela in pošteno ter pravično plačilo za delo po celotni vertikali. Transparentnost

---

<sup>39</sup> Dogovor o politiki plač za obdobje 1999-2001 (Uradni list RS, št. 22/99, 39/99 – ZMPUPR, 51/00 in 33/01).

<sup>40</sup> Kolektivna pogodba za za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije in Kolektivna pogodba za cestni potniški promet.

takšne ureditve bi med drugim povečala zaupanje delavcev in olajšala nadzor nad plačilom za delo.

Zgodovinski pogled na minimalno plačo v Sloveniji nam pove, da je bil tripartitni socialni dialog uspešen dokler so se socialni partnerji zavedali pomembnosti uravnoveženosti odločitev z ekonomskega in družbenega vidika. Vprašanja minimalne plače torej ni mogoče zreducirati zgolj na vprašanje učinkov na gospodarstvo, kot se je to dogajalo v zadnjem desetletju, temveč se moramo vrniti k bolj uravnoveženi paradigmi prvega obdobja urejanja minimalne plače. Naraščanje revščine med zaposlenimi, pomanjkanje delovne sile, finančna nevzdržnost sistemov socialne zaščite in druga opažanja jasno vodijo k preseganju razumevanja plačila za delo izključno kot stroška dela oz. ekonomske kategorije ter poudarjajo razumevanje plačila za delo kot investicije v zaposlene in vzpostavitev dolgoročno vzdržnih in sprejemljivih družbenih razmerij.

## LITERATURA IN VIRI

- Damijan, J. P., 2015. Damijan blog: Ali minimalna plača ubija delovna mesta? Hm, ne, študije tega ne potrjujejo. Dostopno na <https://damijan.org/2015/09/30/ali-minimalna-placa-ubija-delovna-mesta-hm-ne-studije-tega-ne-potrjujejo/>.
- Kavčič F., Berlec N., et al., 2014. Ekonomsko-socialni svet 2004–2014 (Ob dvajseti obletnici delovanja). Ekonomsko-socialni svet, Javno podjetje Uradni list Republike Slovenije, d. o. o, Ljubljana.
- Kresal B., 2001. Pravna ureditev plače. Bonex, Ljubljana.
- Kresal B., 2015. Minimalna plača v stališčih Evropskega odbora za socialne pravice in nadzornih teles Mednarodne organizacije dela. Revija za delovno pravo in pravo socialne varnost, Delavci in Delodajalci 2-3/2015 / letnik XV, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana.
- Laporšek S., Vodopivec M. in Vodopivec M., 2017. Development of Reform Strategies for Social Protection in Slovenia, Component 3: Social and Economic Effects of the Minimum Wage Increase in Slovenia. Evropska komisija in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.
- Levica, 2018. Končno dvig minimalne plače na 700 EUR. Dostopno na <http://www.levica.si/koncno-dvig-minimalne-place-na-700-eur/>.
- Pajnkihar T. ure., 2010. Delodajalec, strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije, leto 1, številka 1. Združenje delodajalcev Slovenije, Ljubljana.
- Poje A., 2009. Magistrsko delo: Minimalna plača in njen vpliv na zaposlovanje v Republiki Sloveniji, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana.
- Ruesga-Benito S. M., González-Laxe F., Picatoste J., 2017. The debate on the economic effects of minimum wage legislation. European Journal of Government and Economics 6(2), December 2017, 171-190, Madrid. Dostopno na [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewil2pOrsa7gAhVOnRoKHY9pCnkQFjADegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Frevistas.udc.es%2Findex.php%2Ffejge%2Farticle%2Fdownload%](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewil2pOrsa7gAhVOnRoKHY9pCnkQFjADegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Frevistas.udc.es%2Findex.php%2Ffejge%2Farticle%2Fdownload%2F)

- 2Fejge.2017.6.2.4328%2Fpdf%2F&usg=AOvVaw18yW3VimUZx0cD7FgITaOv .
- Stanovnik T. in Stropnik N., 1998. Raziskava o minimalnih življenjskih stroških. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana.
  - Stražišar N., Strnad B., Štemberger P., 2015. Nacionalni računi o gospodarski krizi v Sloveniji. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
  - Stropnik N., et al, 2009. Minimalni življenjski stroški. Inštitut za ekonomska raziskovanja. Ljubljana.
  - Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2010. Pregled indikatorjev makroekonomske stabilnosti in konkurenčnosti – Slovenija in primerjava z EU. Ljubljana. Dostopno na: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/sporocila\\_za\\_javnost/2010/11/pregled\\_indikatorjev\\_nov2010.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/sporocila_za_javnost/2010/11/pregled_indikatorjev_nov2010.pdf).
  - Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2013. Kratke analize: Minimalna plača v Sloveniji v obdobju krize. Ljubljana. Dostopno na: [http://www.umar.gov.si/publikacije/kratke-analize/publikacija/news/minimalna-placa-v-sloveniji-v-obdobju-krize-1/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=f8394157e2cab2f6c7e927599e8cad0b](http://www.umar.gov.si/publikacije/kratke-analize/publikacija/news/minimalna-placa-v-sloveniji-v-obdobju-krize-1/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=f8394157e2cab2f6c7e927599e8cad0b).
  - Vlačič L., 2018. Definicija minimalne plače in (ne)vštevanje dodatnih elementov plače. Priloga Pravne prakse št. 19, leto 37, Lexpera d.o.o, Ljubljana.
  - Vlada RS, 2018. Mnenje o Predlogu zakona o spremembah Zakona o minimalni plači – prva obravnava. Dostopno na [https://www.dzrs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C1258354002EACC9&db=kon\\_zak&mandat=VIII&tip=doc](https://www.dzrs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C1257A70003EE6A1C1258354002EACC9&db=kon_zak&mandat=VIII&tip=doc).
  - Zveza svobodnih sindikatov Slovenije –ZSSS (2015). Novice: Sindikalne centrale predstavile predlog prenove definicije minimalne plače. Dostopno na <https://www.zsss.si/sindikalne-centrale-predstavile-predlog-prenove-definicije-minimalne-place/>.

## VIRI:

- Koalicijski sporazum o sodelovanju v Vladi RS za mandatno obdobje 2018-2020. Dostopno na: <http://www.strankalms.si/wp-content/uploads/2018/08/Koalicijski-sporazum-o-sodelovanju-v-Vladi-Republike-Slovenije-za-mandatno-obdobje-2018-2022.pdf> .
- Statistični urad RS. Podatkovni portal SI-STAT: Demografsko in socialno področje: Stopnja tveganja revščine. Dostopno na [https://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/08\\_zivljenjska\\_raven/08\\_silc\\_kazalniki\\_revsc/10\\_08672\\_stopnja\\_tveg\\_revscine/10\\_08672\\_stopnja\\_tveg\\_revscine.asp](https://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08_silc_kazalniki_revsc/10_08672_stopnja_tveg_revscine/10_08672_stopnja_tveg_revscine.asp) .
- Statistični urad RS. Podatkovni portal SI-STAT: Demografsko in socialno področje: Povprečne mesečne plače. Dostopno na: [https://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/10\\_place/01\\_07010\\_place/01\\_07010\\_place.asp](https://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/01_07010_place.asp) .
- Eurofound, 2018. Statutory minimum wages 2018. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostopno na [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18005en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18005en.pdf)
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Trg dela v številkah. Dostopno na: [https://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/registirana\\_brezposelnost#Slovenija](https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registirana_brezposelnost#Slovenija) .
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - ZSSS, 2018. Plačni priročnik, december 2018. Ekonomska služba ZSSS, Ljubljana. Dostopno na: [https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2019/01/PlacniPrirocnik\\_December2018.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2019/01/PlacniPrirocnik_December2018.pdf) .

## Minimum Wage Act – From its Adoption to the Present

Andraž Bobovnik\*

### Summary

The determination of the generally valid amount of the minimum permissible payment for work has a long tradition in Slovenia. The awareness of the importance of determining the minimum remuneration for work and its meaning for a balanced social and economic development of the society and individual people has therefore been in place for many years. Regardless of this, it is one of the more controversial issues, which again and again stirs up the spirits of the social partners, the politics, as well as of the professional and the general public.

In the 1990s and at the beginning of the new millennium, the social partners had led a relatively successful social dialogue through which they regulated the issue of minimum wage in a way that its growth exceeded the growth of living costs and in the nominal amount caught up with the lowest salaries in western European countries and grew faster than the wages of other employees. This was followed by the period of relative stagnation of the minimum wage and the increasingly intensive emphasis on its negative economic effects, which gradually dominated the idea of increasing the welfare of employees from the bottom of the income scale.

The existing Minimum Wage Act (ZMinP)<sup>41</sup> has entered its 10th year of validity and, since its adoption on February 11, 2010, experienced two major changes. The Act was not adopted with consensus of the social partners. In the process of its adoption, however, a number of concerns have been expressed both in terms of its impact on the economic development and employment, as well as in terms of the effects on bipartite negotiation on wage policy, as the increase in the minimum wage below its threshold remained a substantial part of the base

---

\* Andraž Bobovnik, University Graduate Politologist, Head of Division, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Labour and Labour Rights Directorate, Analysis and Development Division andraz.bobovnik@gov.si

The paper expresses the personal expert views of the author, and not the position of the institution in which he is employed.

<sup>41</sup> Minimum Wage Act (Official Gazette of the RS, No 13/10, 92/15 in 83/18 – ZMinP).

wages of lower tariffs classes of collective agreements. In the light of these concerns, the law has retained some substantive uncertainty, which led to changes in 2015 and 2018. In terms of determining the minimum wage as the lowest permissible full-time payment, the basic wages in the lowest tariff classes of collective agreements remain open. Only the determination of the minimum wage as the starting salary in the first tariff class of collective agreements will enable a realistic evaluation of the work and a fair payment for work throughout the entire vertical.

The historical view of the minimum wage in Slovenia tells us that the tripartite social dialogue was successful as long as the social partners were aware of the importance of balancing the decisions from the economic and social point of view. Therefore, the issue of minimum wages cannot be reduced only to the issue of effects on the economy, as was the case in the last decade, moreover we must return to a more balanced paradigm of the first period of minimum wage regulation. Increase in poverty among employees, lack of workforce, financial unsustainability of social protection systems, and other observations clearly point to the need for a different understanding of pay for work solely as a labor cost and an economic category and emphasize the understanding of pay for work as investments in employees and the establishment of long-term sustainable and acceptable social relationships.



## Pomen ustrezne socialne vključenosti starejše populacije z vidika dolgotrajne oskrbe

Alenka Oven\*

UDK: 364-783(497.4)  
364-783.2«405«

**Povzetek:** *Naraščanje starejšega prebivalstva postavlja v ospredje vprašanje, ali se država ustrezno odziva na potrebe starajoče se družbe, ki je vedno bolj soočena s socialno izključenostjo. Zdi se, kot da država gleda stran od prepotrebni sprememb tako na zdravstvenem kot na socialnem področju. Družbene spremembe terjajo hitrejšo prilagajanje socialne varnosti. Zaradi pogleda sedanje, hitro spreminjajoče se družbe, v kateri je star človek viden bolj kot »breme« družbi, ne preseneča sorazmerno malo število sprejetih zakonskih predpisov, ki so namenjeni pravni varnosti in zaščiti starejše populacije. Avtorica zato v nadaljevanju prispevka prikazuje pogosto spregledane dejavnike socialne izključenosti starejše populacije in podaja predloge za bolj sistemsko reševanje tega področja.*

**Ključne besede:** *starost, socialna izključenost, dolgotrajna oskrba*

### **The Importance of the Appropriate Social Inclusion of Older Population in Terms of Long-Term Care**

**Abstract:** *The rising number of elderly population raises the question of whether the state is responding adequately to the needs of an aging society, which is gradually facing social exclusion. It seems that the government is somehow looking away from the necessary changes in both health and security systems. Social changes require faster adaptation of social security. Due to the view of the current and fast changing society in which the elderly are considered more of "a burden" to society, it is not surprising that relatively few legal regulations are implemented for*

---

\* Alenka Oven, doktorica pravnih znanosti, direktorica Inštituta za dolgotrajno oskrbo. Alenka Oven, PhD, Director of Institute for Long-term Care, Slovenia  
aoven@dolgotrajna-oskrba.si



*improving the legal protection of elderly population. The author therefore shows the often overlooked factors of social exclusion of the elderly population and presents de-lege-ferenda for a more systemic approach in this field.*

**Key words:** *old age, social exclusion, long-term care*

## 1. OPREDELITEV POJMA STAROSTI IN IZZIVI STARAJOČEGA SE PREBIVALSTVA ZA DRUŽBO

V slovenski zakonodaji bomo zaman iskali ustrezno definicijo pojma *starosti*. Opredelitev starega človeka je zato povezana s telesnimi spremembami in nezmožnostjo samostojnega opravljanja dnevnih aktivnosti. V nekaterih zakonih je starost opredeljena pri 65-ih letih kot mejnik, pri kateri posameznik ni več zmožen opravljati delovnih obveznosti in je zato upravičen do socialnih pravic. Vse države se soočajo z izzivom prilagajanja zdravstvenega in socialnega sistema, v katerem bi tudi starejši populaciji omogočili polnopravno vključenost v družbo. A zaradi podaljševanja življenjske dobe, je že nekaj časa jasno, da starostna meja določena v zakonodaji, ne ustreza več obstoječim definicijam<sup>1</sup>, zato je potreben tehten razmislek, na kakšen način in kako razmejiti generacijska razmerja v prihodnje.

Staranje prebivalstva danes povsem pavšalno povezujemo z odvisnostjo od oskrbe drugega. Na eni strani resda prinaša splošno oslabeledost in opešanost, a po drugi strani statistični podatki kažejo spodbudno novico o podaljšani življenjski dobi in samostojnosti tudi v pozni starosti. To odraža predvsem uspehe na medicinskem področju, kjer se je skozi zgodovino dokazalo, da smo uspeli obvladati nekatere smrtne otroške bolezni, zmanjšali smrtnost porodnic in razvili lajšanje in ohranjanje bolezenskih stanj tudi v pozni starosti. Če temu dodamo še preventivne in ustrezne odzive posameznikov v skrbi za lastno zdravje, spremembe v strukturi prebivalstva ne morejo presenečati.

---

<sup>1</sup> Slovar slovenskega knjižnega jezika opisuje pojem »star« kot tistega, ki je v zadnjem obdobju življenja, ki nima več potrebne, ustrezne kakovosti za uživanje in tisti, ki ima sorazmerno veliko let. DZS, 1994, str. 1302.

Danes lahko rečemo, da je staranje prebivalstva dolgoročni trend, ki se je v Evropi začel pred nekaj desetletji. Kaže se v spremembi starostne strukture prebivalstva, ko imamo na eni strani vse večji delež starejših oseb, na drugi strani pa zmanjšan delež delovno sposobnih. Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije, se bo do leta 2050 delež svetovnega prebivalstva starejšega od 60 let povečal iz 12% na 22%. To pomeni, da bo leta 2025 na svetu 300 milijonov ljudi starejših od 65 let, do leta 2050 pa bo 80% starejših živelo v državah z nizkimi oziroma srednjimi dohodki.<sup>2</sup> Ravno ta podatek vzbuja skrb o še večjem pojavu socialne izključenosti v starosti, ki ga danes imenujemo *ageizem*.

Starost je danes prikrita diskriminacija, a za razliko od drugih oblik diskriminacij, kjer najpogosteje izpostavljamo in obsojamo seksizem in rasizem, diskriminacija starosti postaja vedno bolj družbeno sprejemljiva. Današnja družba bolj kot kadarkoli prej posnema pristop medijev v prikazovanju starosti, zato se starejši počutijo izključene iz družbe, saj menijo, da družbi primanjkuje empatije, odločnosti in zanimanja, ko gre za vprašanje revščine in socialne izključenosti, saj ljudem ni mar za ta problem, če jih ne prizadene osebno.<sup>3</sup>

Čeprav se prikrita diskriminacija starosti pojavlja v vseh družbenih sistemih, je najbolj opazna v zdravstvenem in socialnem sistemu. Na tem področju so ljudje čustveno bolj ranljivi, hkrati pa imajo izvajalci zdravstvenih storitev tudi dokazano bolj negativno implicitni odnos do starejših, kot do ostalega prebivalstva.<sup>4</sup> Ker se v starejši populaciji vidi nekoga, ki ga vse boli, je breme družbe in je v zadnji dekadi življenja, starejši prejema manj pregledov, manj preventivne oskrbe in slabše zdravljenje.<sup>5</sup>

Da je potrebno sprejeti ustrezne ukrepe za odpravo diskriminacije starejše populacije, sta ključni dve načeli, ki podpirata to opredelitev. Prvič, tudi v okoliščinah izgube samostojnosti, starejši ljudje še vedno »živijo«. Kljub starosti imajo še vedno pravice in si zaslužijo (z)možnost, da uresničijo svoje želje po kakovostnem in dostojnem staranju, vključujoč dobro počutje in spoštovanje. Drugič, v primerjavi z drugimi življenjskimi obdobji, v starosti človeška

<sup>2</sup> Več o tem številni dokumenti Svetovne zdravstvene organizacije objavljeni na njihovi spletni strani <https://www.who.int/>.

<sup>3</sup> [http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011\\_04\\_01/consensus\\_conference\\_poverty\\_report\\_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011_04_01/consensus_conference_poverty_report_sl.pdf), 21.1.2019, str. 8.

<sup>4</sup> Officer, A. in drugi: Valuing older people: time for a global campaign to combat ageism, Bulletin of the World Health Organization, 2016;94:710–710A | doi: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.16.184960>, 19.1.2018.

<sup>5</sup> Ibid, str. 710.

zmogljivost ni statična, ampak se običajno naglo spreminja. Izpolnjevanje potreb v starostnem obdobju zato zahteva večja prizadevanja in pozornost, da se vzpostavijo ustrezni procesi njihovega zadovoljevanja, zato je potrebna nenehna prilagoditev socialnih in zdravstvenih storitev oskrbe. Podaljševanje življenjske dobe ima s sociološkega vidika pomembno vlogo tako za posameznike, ki živijo dlje, kot za širšo družbo. Vključevanje starejše populacije v družbo občutno krepi zdravje in občutek pripadnosti, zato je potrebno zavreči splošno sprejeto stališče, da je starejša populacija breme družbi in s finančnega vidika »jama brez dna« za zdravstvo. Zdravstveni stroški so najvišji v obdobju tik pred smrtjo, hkrati pa tudi raziskave kažejo, da ima staranje manjši vpliv na stroške zdravstvene oskrbe kot številni drugi dejavniki.<sup>6</sup>

## 2. SOCIALNA IZKLJUČENOST STAREJŠE POPULACIJE

Čeprav se v zadnjem času pogosto omenja socialno izključenost različnih ranljivih skupin, termin ni nov. Izključitev iz družbe je postala predmet razprav že v začetku 60-ih let, kasneje, v drugi polovici devetdesetih let, pa se je na ravni EU začela pozornost osredotočati predvsem na opredelitev koncepta izključenosti. Tako se je pričela težnja po ovrednotenju socialne izključenosti in njenih dejavnikov.<sup>7</sup>

Socialna izključenost je proces, pri katerem so nekateri posamezniki potisnjeni na rob družbe in ne morejo v celoti sodelovati zaradi njihove revščine ali pomanjkanja osnovnih kompetenc in priložnosti za vseživljenjsko učenje. To jih oddaljuje od zaposlitve, dohodka ter možnosti za izobraževanje in usposabljanje ter tudi socialne mreže in dejavnosti. Posamezniki odrinjeni na rob družbe imajo zato le malo dostopa do organov oblasti in organov odločanja in tako pogosto občutek nemoči in nezmožnosti prevzeti nadzor nad odločitvami, ki vplivajo na njihovo vsakodnevno življenje.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Glej Cook J. The socio-economic contribution of older people in the UK. Working with Older People. 2011;15(4):141–6. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/13663661111191257>. Bussolo M, Koettl J, Sinnott E. Golden aging: prospects for healthy, active, and prosperous aging in Europe and Central Asia. Washington: World Bank; 2015. doi: <http://dx.doi.org/10.1596/978-1-4648-0353-6>.

<sup>7</sup> Jehoel-gijsbers, g., Vrooman, c.: social exclusion of the elderly a comparative study of eu member states, enepri research report NO. 57 AIM WP8.1, september 2018, str.7.

<sup>8</sup> Več glej Peace, R.: Social exclusion: a concept in need of definition? <http://www.crec.co.uk/>

Obseg demografskega izziva, s katerim se sooča Evropska unija, bo v prihodnje vedno večji problem. Starejši so izpostavljeni večjemu tveganju revščine kot ostalo prebivalstvo. Poleg pritiska na dolgoročno vzdržnost pokojninskih sistemov, sistemov zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe, dolgoročno tveganje povečanja socialne izključenosti in posledično tudi revščine, povzroča tudi togost trga dela, ki v starejši populaciji po upokojitvi ne vidi več doprinosa.<sup>9</sup> Že danes se zdi, da ne zmoremo ali ne znamo reševati problematike korelacije socialne izključenosti in starosti, saj je problematika kompleksnejša in tesno povezana tudi s kroničnimi boleznimi in potrebami po storitvah dolgotrajne oskrbe.

Evropska unija se v številnih dokumentih bori proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo s poudarkom na solidarnosti med generacijami.<sup>10</sup> A zdi se, da so besede *solidarnost med generacijami* in *boj proti socialni izključenosti* ostale le na papirju.<sup>11</sup> Danes je pravni položaj starejših glede na njihovo vključenost v družbo, v državah članicah EU različno urejen, kar je posledica odziva socialne politike, obsega in kakovosti obstoječih socialnih in zdravstvenih storitev ter drugih storitev, usmerjenih v socialno vključevanje starejših ljudi. A spreminjajo se tudi potrebe starajočega prebivalstva. Če je še pred časom zadostovalo institucionalno varstvo in nekatere osnovne socialne storitve, danes izvajanje oskrbe postaja izziv, ki terja nove inovacije in njihovo prilagodljivost. Ravno inovacije pri izvajanju oskrbe so postale močno orodje za obravnavanje socialnih izzivov, ki so posledica staranja prebivalstva, revščine, brezposelnosti, novih vzorcev dela in življenjskih slogov ter pričakovanj državljanov glede socialne pravičnosti, izobraževanja in zdravstva.<sup>12</sup> Zato bi morala biti prednostna vloga Evropske unije, da se ustrezno odziva na potrebe starajoče se družbe in krepi socialno vključevanje starejše populacije z aktivnejšim ukrepanjem tudi proti revščini, s katero se starejši soočajo.

---

docs/crec%20learning%20circle%20dec%202013/Robin%20Peace%202001.pdf, 31.1.2019.

<sup>9</sup> O tem glej več Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions, The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion, SEC(2010) 1564 konč., COM(2010) 758 konč., 16.12.2010.

<sup>10</sup> Lizbonska pogodba, 2. člen in 5a. člen Uradni list Evropske unije, C 306/49, 17.12.2007.

<sup>11</sup> V členu 151 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) so navedeni cilji socialne politike Evropske unije (EU), med katere spada tudi boj proti izključenosti.

<sup>12</sup> V vodilnih pobudah Evrope 2020 z naslovom »Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti« ter »Unija inovacij«.

## 2.1. Dejavniki socialne izključenosti

Spremembe v starosti ne prinašajo le telesnih sprememb, ki se kažejo predvsem v telesni opešanosti, ampak prinašajo tudi spremembe vedenjskih vzorcev in pogledov na družbene vrednote. Če se ob tem pojavijo tudi prvi znaki odvisnosti od oskrbe drugega, ta občutja še povečajo. Danes se socialno vključevanje in sodelovanje starejših odraslih v družbi pogosto obravnava kot kazalnik produktivnega in zdravega staranja in je splošno sprejeto, da ima socialna podpora okolja močan zaščitni učinek na zdravje. Vendar pa je vedno večji delež starejših ogroženih in socialno izključenih. Trenutni predlogi in pričakovanja, ki spodbujajo vse več starejših, da ostanejo tudi ob onemoglosti čim dlje v domačem okolju, pa vprašanje socialne izključenosti začenja dobivati nov pomen.<sup>13</sup>

Danes se pojavljajo dvomi, ali lahko še govorimo o starih socialnih tveganjih ali nemara družbene spremembe ustvarjajo nova socialna tveganja. A ne glede na opredelitev, je skupno starim in novim socialnim tveganjem isti cilj, ki ga zasledujejo in to je zmanjšanje revščine in socialne izključenosti. Primerjalne analize stopnje revščine med različnimi družbenimi strukturami prebivalstva (starejši, delovno aktivno prebivalstvo, enostarševske družine in otroci), nam pokažejo primerjavo o reševanju socialne varnosti med novimi in starimi socialnimi tveganji. V posameznikovem življenju obstajajo trije pomembni dejavniki, in sicer družina, zaposlitev in dobro počutje. Pri večini se socialna izključenost in socialna ogroženost pojavi šele takrat, ko se kumulativno pojavijo tveganja istočasno pri vseh naštetih dejavnikih. Ko se v posameznikovem življenju pojavi zgolj manjko enega izmed dejavnikov (npr. le starost), to ne vodi nujno v socialno izključenost, revščino ali potrebo po ustrezni socialni varnosti.<sup>14</sup> Socialna izključenost je zato kompleksen družbeni pojav. Nanj ne vpliva le eno socialno tveganje, ampak je pogosto rezultat kombinacije različnih dogodkov, ki starejšim ljudem poleg povečanih stroškov, povzročijo tudi veliko osebno stisko. Čeprav je biti star, individualni socialni primer, s katerim se vsak posameznik različno sooča, vpliv socialne izključenosti zaradi starosti ni individualen, ampak pogosto nezavedno prizadene večji krog ljudi okoli starejšega, največkrat prav družinske člane.

<sup>13</sup> Social Isolation Among Seniors: An Emerging Issue, An investigation by the Children's, Women's and Seniors Health Branch, British Columbia Ministry of Health, marec 2004, str. 6.

<sup>14</sup> Oven, A.: Pravni vidiki dolgotrajne oskrbe, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, doktorska naloga, str. 85.

### **2.1.1. Zdravstveno stanje**

Slabo zdravstveno stanje, oslabeledost ali invalidnost povečujeta občutek osamljenosti in socialne izključenosti. Ko se pojavijo še nekatere kronične bolezni, se ti dejavniki še okrepijo, saj se starejši pogosto začasno ali trajno izključijo iz družbenih aktivnosti, kadar se telesnim oviram pridružijo še duševne motnje.<sup>15</sup> Socialna izključenost je pričakovana, saj imajo starostniki bolj kot druge generacije negativen pogled na odnose in druženja izven lastnega doma. To pa ne poveča le tveganja za socialno izključenost, ampak tudi poslabšanje že oslabeledega zdravstvenega stanja. Zato mora postati vloga družbe, da se pravočasno odzove z ustrezno podporo starejši populaciji, kateri pogosto primanjkuje podpore okolja (pogosto tudi družinskega) in socialnih vezi.

Naloga družbe bi zato morala biti ustrezno prepoznati potrebe in pričakovanja starejše populacije in v vsakodnevno življenje starostnikov bolj pogosto vključevati programe preventivnega varstva, rehabilitacije (fizioterapija in delovna terapija) in prilagoditve domačega okolja. Ker danes veliko starejših, ki potrebuje oskrbo, ostaja v domačem okolju, kjer družinskim članom primanjkuje ustreznega znanja za zagotavljanje ustrezne kvalitetne oskrbe, bo v bodoče potrebno okrepiti tudi razmerje med neformalno in formalno oskrbo. Tistim, ki so že vključeni v obstoječi sistem zdravstvenega in socialnega varstva, pa s spremembami normativov in standardov, zagotavljati kakovostno izvajanje zdravstvene in socialne oskrbe.

### **2.1.2. Spol**

Starejše ženske so bolj ogrožene zaradi osamljenosti in socialne izključenosti kot starejši moški, kar je mogoče pripisati daljši življenjski dobi in vdovstvu. Vendar to ni vedno stvar posploševanja, saj je socialna izključenost povezana tudi z drugimi dejavniki tveganja, ki bolj vplivajo na ženske. Splošno pa je tudi znano, da moški o svojih občutenjih težje govorijo, zato obstaja stigma socialne izključenosti zgolj na ženskah, ne da bi imeli o tej trditvi resne analize. V sistemu dolgotrajne oskrbe so ženske največkrat izvajalke (ne)formalne oskrbe, ki se v skrbi za družinske člane pogosto izključijo iz trga dela in družabnega življenja, zaradi večjega tveganja izpostavljenosti stresu in zdravstvenim obremenitvam

---

<sup>15</sup> Ni zanemarljiv podatek, da je bilo v letu 2017 predpisanih 8.462.964 škatel za živčevje. Vir: NIJZ, podatki za leto 2017.

pa so pogosto socialno izključene. Ker ženske živijo dlje in (v absolutnem številu let) tudi več let brez resnejših zdravstvenih težav, pa preživijo z zmanjšano zdravstveno zmožnostjo najpogosteje v višji starosti<sup>16</sup> ter opirajoč se na storitve dolgotrajne oskrbe. Naloga države bo zato morala biti tudi v pospešenem iskanju ustreznih zakonskih predpisov na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, kar je pomemben instrument za doseganje enakopravnosti žensk in moških v poklicnem življenju.<sup>17</sup>

### **2.1.3. Izguba partnerja**

Partnerska skupnost ustvarja močnejšo pripadnost skupnosti. Kadar pride do izgube partnerja v pozni starosti zaradi smrti ali ločitve, starejše osebe to izgubo doživljajo bolj ranljivo in se čustveno drugače odzovejo. Občutek čustvene osamljenosti zaradi izgube partnerja se pokaže tako pri tistih, ki so bivali v zakonski skupnosti kot pri tistih v izvenzakonski skupnosti. Zato je pomembno, da so starejši čimbolj vpeti v aktivnosti v lokalni skupnosti in da tudi na pozno starost ohranjajo široko mrežo prijateljev in znancev ali si poiščejo tiste socialne storitve, ki zmanjšujejo ali lajšajo osamljenost. V ta namen bo potrebno razširjati tudi oblike prostovoljstva, namenjene starejši populaciji, saj od njega ne bi imeli koristi le starejši, ki jim grozi socialna izključenost, ampak družba kot celota, kar bi pomenilo pomemben prispevek k socialni koheziji družbe.

### **2.1.4. Samsko življenje**

Biti sam ne pomeni nujno biti tudi osamljen in socialno izključen. Osamljenost, žalostno razpoloženje in večja verjetnost socialne izključenosti bodo verjetno prevladovali pri tistih, ki se s temi čustvi težje soočajo že v mlajših letih. Zato je potrebno še poseben poudarek nameniti tistim s kognitivnimi težavami, kot so npr. bolniki z različnimi stopnjami demence, duševnih motenj ter tistim, ki postanejo samski na stara leta in se pri njih pojavijo znaki depresije.

---

<sup>16</sup> Skupno poročilo o socialni zaščiti in socialnem vključevanju 2007; dodatna dokumentacija. SEC(2007)329 z dne 6/03/2007.

<sup>17</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko socialnega odbora o vlogi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja (2007/C 256/19) C 256/102, 27.10.2007.

### 2.1.5. Zmanjšana socialna mreža

S starostjo socialna mreža prijateljev vedno bolj izginja. Čeprav se tudi nekateri starejši posamezniki lahko vključujejo v družbo, tudi različnih generacij, ne gre zanemariti njihove strukture socialne mreže, kot so npr. velikost, sestava in kakovost odnosov znotraj nje. Povečanje socialne izključenosti se pojavi tudi kot rezultat drugih dejavnikov, kot je npr. izguba prijateljev, splošna oslabelost ali izguba socialne vloge v družbi. Še najbolj občutno se socialna mreža zmanjša ob upokojitvi, ko posameznik zapusti trg dela in ima pogosto tudi težave s svojo identiteto. Prehod v upokojitev težje sprejemajo moški, ženske pa imajo skozi svojo poklicno dobo svoje življenje dosti bolj razdrobljeno. Tako so pogosto razdvojene med opravljanjem službe, skrbjo za otroke in starše ter opravljanjem gospodinskega dela. Danes tudi neustrezno prilagojene in stigmatizirane družbene aktivnosti za starejše, poglobljajo socialno izključenost.<sup>18</sup> Zato bi morali razvijati socialno okolje, v kateri starejši razvijajo svoje produktivne in družbeno pomembne vloge, upoštevajoč, da se starejša populacija pogosto sooča z revščino in da zaradi pomanjkanja finančnih virov težko ohranja dejavno vključenost v družbo. Zlasti potrditev vzajemnosti med različnimi generacijami, bi starejšim ljudem morala zagotavljati tudi alternativne načine za ustvarjanje pozitivne identitete.<sup>19</sup>

### 2.1.6. Kraj bivanja

Ker je v mestnih središčih boljša dostopnost do zdravstvenih in socialnih storitev, se domneva, da je socialna izključenost v mestnih središčih manjša. A mestna okolja so pogosto sinonim za anonimnost in večjo izolacijo starejšega prebivalstva. Socialna izključenost je še večja pri tistih starostnikih, ki živijo v »stigmatiziranih« soseskah. Kraj bivanja je povezan tudi z osamitvijo in socialno izključenostjo. Odhod v dom za starejše, lahko tudi zaradi občutka zavedanja minljivosti, poveča socialno izključenost in osamljenost med starejšimi. Pomanjkanje intimnih odnosov, povečana potreba po oskrbi drugega, izguba temeljnih telesnih lastnosti, kot so npr. mobilnost, govor, sluh, povečujejo strah,

<sup>18</sup> Npr. moški se ne želijo udeleževati skupin, v katerih so večinoma samo ženske ali kjer je prisotna le starejša in ne tudi mlajša generacija.

<sup>19</sup> Več glej C. Goll in ostali: Barriers to Social Participation among Lonely Older Adults: The Influence of Social Fears and Identity, dostopno na: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201510>, 31.1.2019.



odmik od drugih starostnikov in povzročajo nezavedno socialno izključenost. Stiska, ki je ob tem prisotna, pa lahko privede tudi do tega, da se starostniki ne želijo vključevati v aktivnosti v domovih za starejše.

Zmanjšanje aktivnosti zunaj domačega doma ali bližnje okolice, pri starejših ustvarja občutek osamljenosti in padec kognitivnih sposobnosti. Še posebno je otežena dostopnost do socialnih in zdravstvenih storitev v oddaljenih krajih, predvsem na obrobjih podeželja. Starejši so gibalno omejeni tudi zaradi zakonske omejitve vožnje starejše populacije<sup>20</sup>, ki zato ostajajo odvisni od socialne mreže svojcev, prijateljev ali prostovoljcev. Omejitev pri gibanju je najbolj opazna tudi takrat, kadar eden izmed starejših partnerjev opravlja vlogo neformalnega izvajalca oskrbe, oskrba za drugega pa močno spreminja naravo družbenih aktivnosti obeh starejših partnerjev.

Na področju dolgotrajne oskrbe je uresničitev načela enake dostopnosti predvsem v enaki obravnavi, pri čemer se omogoči ustrezno dostopnost do vseh socialnih storitev, ne glede na kraj bivanja. V Sloveniji se je do sedaj odgovornost zagotavljanja socialnih storitev enakomerno razporejala na lokalne skupnosti, ne da bi se sploh preverjala zmožnost zagotavljanja enake obravnave in dostopnosti do storitev.<sup>21</sup>

### **2.1.7. Ostali dejavniki**

Med dejavnike socialne izključenosti bi lahko šteli tudi *ekonomski status* starejših. Nizki prihodki, odvisnost od finančne zmožnosti drugih družinskih članov in vedno dražje socialne storitve, so razlog izogibanja dejavnostim izven doma, kar povzroča manjšo samozavest in manjši stik s prijatelji. Revščina in socialna izključenost starejših sta tudi posledica družbene neenakosti med moškimi in ženskami. Ta je še posebej izrazita na področju dolgotrajne oskrbe, kjer vlogo neformalnih izvajalk storitev največkrat prevzemajo ženske. Zaradi izvajanja oskrbe so pogosto primorane zapustiti trg dela, povratek nanj pa je pogosto izredno težak. Odsotnost s trga dela zaradi izvajanje oskrbe starejših družinskih članov zato terjaja ustrezno pravno zaščito, saj so tako starejši kot njihovi izvajalci odvisni od partnerjev ali od denarnih prejemkov s strani države. Socialna izključenost zaradi ekonomskega statusa je najbolj izrazita ob ločitvah,

<sup>20</sup> Zakon o voznikih, Uradni list RS, št. 85/16, 67/17 in 21/18 – ZNOrg.

<sup>21</sup> Oven, A.: Pravni vidiki dolgotrajne oskrbe, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, doktorska naloga, str. 101.

smrti partnerjev ali neustrezne in pomanjkljive socialne zaščite.<sup>22</sup>

Revščina in socialna izključenost si v starosti slej ko prej podajata roko. Revščina se nemalokrat začne z materialnim pomanjkanjem, znotraj katerega je socialna izključenost širši koncept.

Socialno izključenost je težje izmeriti, kot določiti stopnjo relativne revščine, saj gre za širšo dimenzijo človekove stiske. Ne gre le za oceno pojma in dimenzije »imeti«, pač pa tudi za dimenziji »pripadati« in »biti«. Pomanjkanja se odražajo kot deprivacija (pomanjkanje materialnih virov), izolacija (pomanjkanje socialnih stikov) in anomija (občutek nemoči) v vsakdanjem življenju posameznika ali družbenih skupin.<sup>23</sup> Poleg tega tudi uvaja dinamično perspektivo do razumevanja procesov, ki vodijo do nerealizacije državljskih, političnih in socialnih pravic.<sup>24</sup> Dodelitev denarnih dajatev predvsem v sistemu dolgotrajne oskrbe mora zato temeljiti na bolj vsebinsko jasnih merilih. Kadar je višina denarnih dajatev takšna, da pri posameznikih povzroča (dodatno) socialno izključenost ali celo postavitev na ali pod prag revščine, ne moremo govoriti o socialni varnosti.<sup>25</sup>

Med dejavnike socialne izključenosti bi danes lahko umestili tudi *nedostopnost do socialnih storitev*. Neustrezno zagotavljanje prostih in ustreznih kapacitet, neustrezno prilagojene socialne storitve glede na potrebe starejše populacije in neustrezno in pomanjkljivo merjenje kakovostnih zdravstvenih in socialnih storitev, povečuje stisko starejše populacije in njihovih svojcev, najpogosteje v iskanju najhitrejše (a ne nujno tudi kakovostne) socialne storitve. Zaradi nedostopnosti do socialnih storitev, izvajanje oskrbe v domačem okolju povzroča občutek nemoči, socialne izključenosti in psihičnih obremenitev. Neformalni izvajalci bodo v oskrbi tudi v bodoče videli doprinos samo takrat, kadar bo »ovrednotena« kot delovno razmerje s priznanimi pravicami. Ustrezna ureditev pravic je zato nujno potrebna predvsem zaradi lažjega povratka na trg dela in socialne vključenosti.

<sup>22</sup> <https://eapn.ie/eapn/wp-content/uploads/2010/03/women-and-poverty-and-social-exclusion.pdf>

<sup>23</sup> <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/revscina-in-socialna-izkljucenost-ozioroma-vkljucenost/?L=&cHash=95c32a75437dc2a344c985408854dd67><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A52013IE1960>, 21.1.2019.

<sup>24</sup> <https://www.ageing.ox.ac.uk/files/Working%20Paper%20308.pdf>, str. 5., 22.1.2019.

<sup>25</sup> Oven, A.: Pravni vidiki dolgotrajne oskrbe, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, doktorska naloga, str. 422.

Čeprav temeljitih analiz ni bilo narejenih, nekatere raziskave kažejo, da ima na pojav socialne izključenosti v starosti vpliv tudi *izobraževanje* - višja je stopnja izobrazbe in s tem tudi socialno-ekonomski status posameznika (mlajšega ali starejšega), manjša je verjetnost, da bo oseba prizadeta zaradi revščine in socialne izključenosti. Socialna izključenost v starosti običajno ne nastane nepričakovano, ampak je pogosto nadaljevanje prikrajšanosti, ki se je pojavljalo že iz otroštva in skozi vse življenje. Veliko tveganje predstavlja (ne) dostopnost do izobraževanja. Seveda se v starosti odvija ekonomska in socialna prikrajšanost tudi zaradi nastanka drugih sekundarnih socialnih tveganj, kot so nizko kvalificirana in nizko plačana delovna mesta skozi celotno delovno dobo ter slabo zdravje.<sup>26</sup>

### 3. SOCIALNA IZKLJUČENOST STAREJŠE POPULACIJE MORA POSTATI DRUŽBENA ODGOVORNOST

Ključno vprašanje za evropske, nacionalne, regionalne in lokalne oblikovalce politik je, kako zmanjšati socialno izključenost v starosti, ki predstavlja dolgoročno tveganje, najprej v družini, nato pa tudi v celotni družbi. Zavedajoč se demografskih sprememb, katerim smo priča v zadnjih nekaj letih, bi morala politika spodbujati razvoj novih socialnih in zdravstvenih storitev za starejše populacije in lajšati njihovo dostopnost. Ker se je kar 84 milijonov Evropejcev znašlo na pragu revščine, je Evropska unija že leto 2010 razglasila za evropsko leto boja proti revščini in socialni izključenosti, katere glavni cilj je bil ozaveščati javnost o teh vprašanih in obnoviti politične zaveze EU glede boja proti temu problemu.<sup>27</sup> Komisija je predlagala tudi sedem vodilnih pobud, s katerimi želi spodbuditi napredek na vsakem od prednostnih področij. „Evropska platforma za boj proti revščini“<sup>28</sup> je zagotovitev socialne in teritorialne kohezije, tako da bodo imeli od rasti in novih delovnih mest korist vsi ljudje in da bodo tisti, ki se spopadajo z revščino in socialno izključenostjo, lahko dostojno živeli in se aktivno vključevali v družbo. A še vedno ostaja odprto vprašanje, ali se bomo

<sup>26</sup> [https://www.who.int/social\\_determinants/media/sekn\\_meaning\\_measurement\\_experience\\_2008.pdf](https://www.who.int/social_determinants/media/sekn_meaning_measurement_experience_2008.pdf), str. 26.

<sup>27</sup> [http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011\\_04\\_01/consensus\\_conference\\_poverty\\_report\\_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011_04_01/consensus_conference_poverty_report_sl.pdf), 21.1.2019, str.11. glej tudi [http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstopoverty/?langid=en](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstopoverty/?langid=en).

<sup>28</sup> SEC(2010) 1564 konč., COM(2010) 758 konč., Bruselj, 16.12.2010.

in kako uspešno, spoprijeli z izzivom spodbujanja zdravega in aktivnega načina življenja med starajočim se prebivalstvom, da bi zagotovili socialno kohezijo ter večjo produktivnost in v starajočem se prebivalstvu ne videli le bremena družbe.

Zagotavljanje socialne vključenosti je tudi družbeno priznanje človekovega dostojanstva, ki je izraženo tudi v pravnih normah – v ustavi, zakonih in deklaracijah o človekovih pravicah. Dostojanstvo je oblika socialnega priznanja; če ga družba ne prizna, je prazno, brez vsebine, četudi ga posameznik v sebi vzdržuje. Občutek lastnega dostojanstva je zelo povezan z občutkom lastne sposobnosti, moči, vrednosti, pomembnosti. Človek lahko izgubi občutek svojega dostojanstva tudi v okoliščinah, kjer njegove sposobnosti ne pridejo več do izraza (izguba službe, položaja, bolezni, invalidnost, izguba funkcije organa), v okoliščinah, kjer je neprijetno prizadeta njegova samopodoba (poniževanje, zaničevanje, zasramovanje, obtoževanje, omalovaževanje, nesprejemanje, nasilje) ali v okoliščinah izključenosti iz družbenih skupin (nesprejemanje, zavračanje, stigmatiziranje). Posameznik zato doživljanje nespoštovanja izraža na različne načine – z burnim besednim ali nebesednim odzivom ali pa z molkom, umikom vase, kot tudi z drugimi individualnimi oblikami vedenja.<sup>29</sup>

Kar ljudje potrebujejo v starosti, so predvsem socialne storitve. V večini primerov so te prepuščene družinskim članom, zato se mora okrepiti vloga družinskih zdravnikov, ki spremembe v starejši populaciji hitreje ugotovijo, predvsem tistih, v domači neformalni oskrbi.

#### 4. SKLEP

Zavedajoč se problematike demografskih sprememb starajočega se prebivalstva, se socialna varnost in trg dela ne prilagajata ustrezno spremembam v družbi. Zdi se, kot da posebno pozornost namenjamo le mlajši generaciji, ki se pripravlja na vstop na trg dela in na delovno aktivno prebivalstvo, ki je plačnik socialnih prispevkov. Obremenjevanje delovno aktivnega prebivalstva brez ustreznih analiz, koliko in kakšen strošek v socialnem sistemu pravzaprav povzroča starejše prebivalstvo, je nepremišljeno. Togost trga dela, ki onemogoča istočasno izvajanje oskrbe in dela, povzroča predvsem stisko družinskim članom. V skrbi za starejše, ki dostopa do socialnih storitev nimajo

<sup>29</sup> Šmitek J. Pomen človekovega dostojanstva v zdravstveni negi, Obzor Zdr N 2006; 40, str. 25.

ali so v čakalni vrsti, zapuščajo trg dela ali koristijo letni dopust. Žal ni mogoče z gotovostjo trditi, ali in v kakšni meri obstajajo tudi zlorabe bolniške odsotnosti zaradi izvajanja oskrbe starejšim, saj je opravičena odsotnost za oskrbo bistveno krajša od potreb. Tako se pojavlja sistem drsečih vrat, tako za starejše kot njihove družinske člane. Pomembno je ponuditi možnosti za fleksibilne načine sodelovanja (na primer kratkoročne projekte ali jasno določene, obvladljive naloge), v katerih bi starejši tudi po upokojitvi lahko, morda tudi prostovoljno, ostajali na trgu dela, ne pa socialno izključeni za domačimi zidovi. Potrebno je spodbujati starejše, da se pridružijo različnim dejavnostim in jim omogočiti enostaven dostop do prostovoljnih organizacij, hkrati pa bi se morali prizadevati za motiviranje in zaposlovanje novih prostovoljcev tudi med starejšimi, ki jim grozi socialna izključenost.

Danes se namesto medgeneracijskega sodelovanja, ustvarja diskriminacija med generacijami, socialna izključenost starejše (onemogle) populacije pa postaja vedno bolj izrazita. Čeprav se na ravni Evropske unije vedno bolj zavedajo problema starajočega prebivalstva, se socialne storitve ne prilagajajo potrebam starostnika na individualni ravni, ne upoštevajoč dejavnike socialne izključenosti, predvsem v lokalnem okolju, kjer je dostopnost do zdravstvenih in socialnih storitev še vedno zelo velika. Nujno bi bilo potrebno okrepiti mehanizme solidarnosti, v EU pa voditi politiko dostojnega življenja brez socialne izključenosti za vse generacije.

Potrebno je vzeti v obzir, da je socialna izključenost pogosto determinanta spola, ki moške in ženske prizadene na različne načine zaradi vlog, ki so jim dodeljene ali jih prevzamejo. Ženske pogosto skrbijo za otroke ali druge sorodnike z zelo nizko pokojnino, zato je potrebno ponuditi ustrezno finančno podporo tudi za tiste, ki skrbijo za bolne sorodnike. Rešitve je potrebno iskati tudi za ljudi, ki nimajo dostojnega prebivališča. Lahko zaključimo, da je socialno vključevanje proces, ki mora analizirati vedenjske vzorce posamezne generacije in se ustrezno odzivati pri razvoju zdravstvenih in socialnih storitev, če želimo zagotavljati socialno varnost vsake generacije tudi v prihodnje.

## LITERATURA IN VIRI

- Bussolo M, Koettl J, Sinnott E. Golden aging: prospects for healthy, active, and prosperous aging in Europe and Central Asia. Washington: World Bank; 2015.
- C. Goll in ostali: Barriers to Social Participation among Lonely Older Adults: The Influence of Social Fears and Identity, dostopno na: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201510>, 31.1.2019.

- Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions, The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion, SEC(2010) 1564 konč., COM(2010) 758 konč., 16.12.2010.
- Cook J. The socio-economic contribution of older people in the UK. Working with Older People. 2011;15(4):141-6.
- Evropska platforma proti revščini in socialni izključenosti, SEC(2010) 1564 konč., COM(2010) 758 konč., Bruselj, 16.12.2010.
- dokumenti Svetovne zdravstvene organizacije objavljeni na njihovi spletni strani <https://www.who.int/>.
- Jehoel-gijsbers, g., Vrooman, c.: social exclusion of the elderly a comparative study of eu member states, enepri research report NO. 57 AIM WP8.1, september 2018, str. 7.
- Lizbonska pogodba, 2. člen in 5a. člen Uradni list Evropske unije, C 306/49, 17.12.2007.
- Mnenje Evropskega ekonomsko socialnega odbora o vlogi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja (2007/C 256/19) C 256/102, 27.10.2007.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje RS, <http://www.nijz.si/>.
- Officer, A. in drugi: Valuing older people: time for a global campaign to combat ageism, Bulletin of the World Health Organization, 2016;94:710-710A.
- Oven, A.: Pravni vidiki dolgotrajne oskrbe, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, doktorska naloga.
- Peace, R.: Social exclusion: a concept in need of definition? <http://www.crec.co.uk/docs/crec%20learning%20circle%20dec%202013/Robin%20Peace%202001.pdf>, 31.1.2019.
- Pogodba o delovanju Evropske unije (PDEU), UL C 59, 7. 6. 2016.
- Skupno poročilo o socialni zaščiti in socialnem vključevanju 2007; dodatna dokumentacija. SEC(2007)329 z dne 6/03/2007.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika, DZS, 19994.
- Social Isolation Among Seniors: An Emerging Issue, An investigation by the Children's, Women's and Seniors Health Branch, British Columbia Ministry of Health, marec 2004,
- Šmitek J. Pomen človekovega dostojanstva v zdravstveni negi, Obzor Zdr N 2006; 40.
- Zakon o voznikih, Uradni list RS, št. 85/16, 67/17 in 21/18 - ZNOrg.

## INTERNETNI VIRI:

- [http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011\\_04\\_01/consensus\\_conference\\_poverty\\_report\\_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011_04_01/consensus_conference_poverty_report_sl.pdf), 21.1.2019, str. 8.
- [http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011\\_04\\_01/consensus\\_conference\\_poverty\\_report\\_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/2011_04_01/consensus_conference_poverty_report_sl.pdf), 21.1.2019, str. 11. glej tudi [http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstpoverty/?langid=en](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/?langid=en).
- <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/revsцина-in-socialna-izkljucenost-oziroma-vkljucenost/?L=&cHash=95c32a75437dc2a344c985408854dd67https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A52013I1960>, 21.1.2019.

- <https://eapn.ie/eapn/wp-content/uploads/2010/03/women-and-poverty-and-social-exclusion.pdf>
- <https://www.ageing.ox.ac.uk/files/Working%20Paper%20308.pdf>, str. 5., 22.1.2019.
- [https://www.who.int/social\\_determinants/media/sekn\\_meaning\\_measurement\\_experience\\_2008.pdf.pdf](https://www.who.int/social_determinants/media/sekn_meaning_measurement_experience_2008.pdf.pdf), str. 26.

## **The Importance of the Appropriate Social Inclusion of Older Population in Terms of Long-Term Care**

**Alenka Oven\***

### **Summary**

The author exposes that we are increasingly becoming an aging society, so she suggests that it would be necessary to think about new concepts for the ageing population. The author concludes that due to the inadequate system solutions, the legal safety of the elderly population is at risk and can consequently lead to increasing social exclusion. Age seems to be becoming a form of covert discrimination. Unlike other forms of discrimination, where we mostly expose sexism and racism, the »discrimination against age« is becoming increasingly socially acceptable. This article analyzes the factors of social exclusion and proposes some de-lege-ferenda suggestions to improve the situation of aging population in the future.

On the other hand, the rigidity of the labour market which prevents simultaneous work and provision of care results mainly in the hardship for family members. When the relatives care for older family members who do not have access to social services or have to wait unduly long for them, they leave the labour market or make use of their annual leave. Unfortunately it is not possible to assert with certainty whether and to what extent there are abuses of sick leave due to the provision of care to the elderly family members, since the allowed absence for care is significantly shorter than the needs. It is necessary to take into account that social exclusion is often a determinant of gender, which affects men and women in various ways, due to the roles assigned or assumed to them. Women often take care of children or other relatives with very low pension, so adequate financial support should also be provided for those who care for their sick relatives. Solutions should also be sought for people who do not have a decent housing. To conclude, social inclusion is a process that needs to analyse behavioural patterns of every individual generation and respond adequately to the development of health and social services in order to ensure social security of every generation also in the future.

---

\* Alenka Oven, PhD, Director of Institute for Long-term Care, Slovenia.  
aoven@dolgotrajna-oskrba.si.





## Call for Papers for the 2019 Marco Biagi Award

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the International Association of Labour Law Journals announces a Call for Papers for the **2019** Marco Biagi Award. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.
2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association. Submitted papers should include an abstract.
3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.
4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French or Spanish will also be accepted. The maximum length is in the range of 12,500 words, including footnotes and appendices. Substantially longer papers will not be considered.
5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the Association's **2019** meeting which is to be announced soon on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.
6. The deadline for submission is 31 March **2019**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word both to *Lavoro e diritto* at [lavoroediritto@unife.it](mailto:lavoroediritto@unife.it) and to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [frank.hendrickx@kuleuven.be](mailto:frank.hendrickx@kuleuven.be) and his secretariat: [josephine.vanrijmenant@kuleuven.be](mailto:josephine.vanrijmenant@kuleuven.be)

## **The International Association of Labor Law Journals**

*Análisis Laboral*, Peru

*Arbeit und Recht*, Germany

*Australian Journal of Labor Law*, Australia

*Bulletin on Comparative Labour Relations*, Belgium

*Canadian Labour and Employment Law Journal*, Canada

*Comparative Labor Law & Policy Journal*, USA

*Derecho de las Relaciones Laborales*, Spain

*Diritti lavori mercati*, Italy

*Diritto delle Relazioni Industriali*, Italy

*E-journal of International and Comparative Labour Studies*, Italy

*Employees & Employers*, Slovenia

*Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)*, Germany

*European Labour Law Journal*, Belgium

*Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, Italy

*Industrial Law Journal*, United Kingdom

*Industrial Law Journal*, South Africa

*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*,  
The Netherlands

*International Labour Review*, ILO

*Japan Labor Review*, Japan

*Labour and Social Law*, Belarus

*Labour Society and Law*, Israel

*La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL*, Italy  
*Lavoro e Diritto*, Italy

*Pécs Labor Law Review*, Hungary

*Revista de Derecho Social*, Spain

*Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, France

*Revue de Droit du Travail*, France

*Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale*, Italy

*Russian Yearbook of Labour Law*, Russia

*Studies in labour law and social policy (Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej)*, Poland

*Temas Laborales*, Spain

*Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*,  
Germany

## Prior Recipients of the Marco Biagi Award

- 2018 Matteo Avogaro, *New perspectives for workers' organizations in a changing technological and societal environment*
- 2017 Nicolas Bueno, *From the right to work to the freedom from work*
- 2016 Mimi Zou, *Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes*
- 2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, the Netherlands), *A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12)*.
- 2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), *Do Unions Promote Gender Equality?*  
Special Commendation: Isabelle Martin (University of Montreal, Canada), *Corporate Social Responsibility as Work Law? A Critical Assessment in the Light of the Principle of Human Dignity*
- 2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), *The Fiduciary Nature of the Employment Relationship*
- 2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), *Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica*  
Special Commendation: Apoorva Sharma (National Law University, Delhi, India), *Towards an Effective Definition of Forced Labor*
- 2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, the Netherlands), Attila Kun (Károli Gáspár University, Hungary) & Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra (University of Castilla-La Mancha, Spain), *Soft On The Inside; Hard For the Outside. An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law*  
Special Commendation: Mimi Zou (Oxford University, Great Britain), *Labour Relations With "Chinese Characteristics"? Chinese Labour Law at an Historic Crossroad*
- 2010 Virginie Yanpelda, (Université de Douala, Cameroun), *Travail décent et diversité des rapports de travail*

Special Commendation: Marco Peruzzi (University of Verona, Italy),  
*Autonomy in the European social dialogue*

**Association's Award Prior to Naming as Marco Biagi Award**

2009 Orsola Razzolini (Bocconi University, Italy), *The Need to Go Beyond  
the Contract: "Economic" and "Bureaucratic"  
Dependence in Personal Work Relations*

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani  
Društvo za delovno pravo in socialno varnost in  
Planet GV

v sodelovanju s:

Pravno fakulteto Univerze v Ljubljani in  
Inštitutom za delovna razmerja in socialno varnost PF v Mariboru

**vabijo na kongres**

## **XVIII. DNEVI DELOVNEGA PRAVA IN SOCIALNE VARNOSTI**

XVIII. Slovenian Congress of Labour Law  
and Social Security

**Portorož, Kongresni center St. Bernardin  
30. - 31. maj 2019**

Prijave in informacije:

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Poljanski nasip 2, Ljubljana,  
fax: 01/4203-165 ali na e-naslov: [inst.delo@pf.uni-lj.si](mailto:inst.delo@pf.uni-lj.si)

»Univerzalni in trajni mir se lahko vzpostavi le,  
če temelji na socialni pravičnosti«  
*iz preambule ustave Mednarodne organizacije dela (1919 – 2019)*

## SODELUJEJO:

*Organizacijski odbor:*

**dr. Katarina Kresal Šoltes**, predsednica organizacijskega odbora (raziskovalka in namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani),

**prof. dr. Mitja Novak** (direktor Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani),

**Karim Bajt Učakar**, dipl.ekon.un (Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani),

**izr. prof. dr. Barbara Kresal** (izredna profesorica na Fakulteti za socialno delo in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, članica Evropskega odbora za socialne pravice Sveta Evrope),

**prof. dr. Grega Strban** (profesor in dekan Pravne fakultete Univerze v Ljubljani in predsednik Društva za delovno pravo in socialno varnost),

**zasl. prof. dr. Polonca Končar** (zaslužna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani),

**prof. dr. Darja Senčur Peček** (profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru),

**doc. dr. Luka Tičar** (docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani),

**mag. Nataša Belopavlovič** (Praktika, Zavod za preučevanje delovnih razmerij),

**Monika Zalokar** (Planet GV d.o.o.).

*Ostali predavatelji in gostje omizja:*

**Kenichi Hirose**, Senior Social Protection Specialist (Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, International Labour Organisation)

**mag. Ksenija Klampfer** (ministrica Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti);

**doc. dr. Etelka Korpič Horvat** (ustavna sodnica in podpredsednica Ustavnega sodišča);

**doc. dr. Špelca Mežnar** (sodnica Ustavnega sodišča);

**Marijan Papež**, univ. dipl. prav. (generalni direktor Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije);

**Jože Smole**, (generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije);

**Lidija Jerkič**, univ. dipl. prav. (predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije);

**mag. Marijan Debelak** (vrhovni sodnik svetnik, vodja Delovno socialnega oddelka na Vrhovnem sodišču RS);

**mag. Biserka Kogej Dmitrovič** (višja sodnica svetnica in predsednica Višjega delovnega in socialnega sodišča);

**doc. dr. Valentina Franca** (docentka na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri PF);

**doc. dr. Barbara Rajgelj** (docentka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani);

**dr. Martina Šetinc Tekavc** (višja sodnica na Višjem delovnem in socialnem sodišču);

**dr. Alenka Oven** (direktorica Inštituta za dolgotrajno oskrbo);

**as. Sara Bagari**, mag. prava (asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri PF).



## PROGRAM

### 1. dan - ČETRTEK, 30. maj

9.00 – 10.00: sprejem udeležencev

10.15 – 11.00: uvodni nagovor ob 100 letnici Mednarodne organizacije dela :  
Kenichi Hirose, Future of Work, Future of Social Security.

**11.00 – 12.30**

**OMIZJE: 100 let Mednarodne organizacije dela – socialna pravičnost  
in dostojno delo za vse**

vodi: zasl. prof. dr. Polonca Končar

vabljeni gostje:

**mag. Ksenija Klampfer**, ministrica MDDSZEM,

**Jože Smole**, generalni sekretar ZDS,

**Lidija Jerkič**, predsednica ZSSS,

**prof. dr. Mitja Novak**, direktor IDPF

12.30 – 14.30: odmor za kosilo

**14.30 – 16.00**

**PLENUM: Izbrani instituti delovnega prava in standardi MOD**

vodi: prof. dr. Darja Senčur Peček

**prof. dr. Darja Senčur Peček**

Delovni čas in letni dopust z vidika standardov MOD in novejšje sodne prakse  
Sodišča EU

**doc. dr. Luka Tičar**

Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb z vidika standardov MOD in  
primerjalnopravne ureditve

**prof. dr. Barbara Kresal**

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi z vidika standardov MOD

**dr. Katarina Kresal Šoltes**

Reprezentativnost sindikalnih in delodajalskih organizacij z vidika standardov MOD

Odmor: 16.00 – 16.30

**16.30 – 18.00**

**PLENUM: Socialna varnost**

vodi: prof. dr. Grega Strban

**prof. dr. Grega Strban**

Vpliv standardov MOD na slovenski sistem socialne varnosti

**Marijan Papež**

Predvidene spremembe pri odmeri pokojnine in druge spremembe ZPIZ-2

**dr. Alenka Oven**

Pravni vidiki zavarovanja za dolgotrajno oskrbo

## **2. dan - PETEK, 31. maj**

**10.00 – 11.30**

**Plenum: Dostojno v. prekarno delo**

vodi: doc. dr. Valentina Franca

**doc. dr. Barbara Rajgelj**

Delovnopравни in finančni vidiki nestandardnih oblik dela

**as. Sara Bagari**

Pravice in obveznosti delavcev v nestandardnih oblikah dela v sistemu socialnih zavarovanj

**doc. dr. Valentina Franca**

Tveganja za prekarnost pri študentskem delu

11.30 – 12.00: Odmor

**12.00 – 15.30**

**Plenum: Sodno varstvo na področju delovnih in socialnih razmerij;**

vodi: doc. dr. Etelka Korpič Horvat

**doc. dr. Etelka Korpič Horvat**

Delo in pokojnina – ustavnosodne presoje

**doc. dr. Špelca Mežnar**

Izvedenci v postopkih pred socialnimi sodišči

**dr. Martina Šetinc Tekavc**

Uporaba standardov MOD v slovenski sodni praksi

13.30 – 13.45: Odmor

**mag. Marijan Debelak**

Novejša sodna praksa VSRS na področju delovnih in socialnih razmerij

**mag. Biserka Kogej Dmitrovič**

Procesnopravni vidiki reševanja delovnih sporov v luči 25 letnice delovnih in socialnih sodišč

15.30 – 16.00: Razprava in zaključek kongresa

## **PRIJAVE IN INFORMACIJE:**

### **Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani**

Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana

Telefon: 01/42 03 164, faks: 01/42 03 165

E-pošta: [inst.delo@pf.uni-lj.si](mailto:inst.delo@pf.uni-lj.si)

Spletna stran: [www.zdr.info](http://www.zdr.info)

Prijavite se zdaj, vsekakor pa do 22. maja 2019. Prijavo nam pošljite po pošti, e-pošti, faksu ali prek spletne strani. Skrajni rok za odjavo je **štiri delovne dni pred kongresom**. Odpoved mora biti pisna. Pri kasnejši odjavi vam bomo zaračunali administrativne stroške, kot so zapisani v *Splošnih pogojih poslovanja* podjetja Planet GV in si jih lahko ogledate na spletni strani [www.planetgv.si](http://www.planetgv.si). Prijavnico in informacije o kotizaciji najdete na spletni strani [www.zdr.info](http://www.zdr.info)

Na podlagi prijave vam bomo poslali račun, ki ga poravnate v navedenem plačilnem roku. Kolektivni člani IDPF lahko uveljavljajo znižano kotizacijo le, če se prijavijo in plačajo kotizacijo na transakcijski račun Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani – IBAN SI56 0201 0001 0339 293 (NLB, d.d., Ljubljana).

Hotelske rezervacije in plačilo hotelskih storitev urejate z izbranim hotelom, in ne prek organizatorja.

### **Hoteli Bernardin, Obala 2, 6320 Portorož**

Telefon: 05/690 70 00, faks: 05/690 70 10

E-pošta: [booking@bernardingroup.si](mailto:booking@bernardingroup.si)

Spletna stran: [www.bernardingroup.si](http://www.bernardingroup.si)

# Delavci in Delodajalci Employees & Employers www.delavciindelodajalci.com

## revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti the Labour Law and Social Security Review

**Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (IDPF)** od leta 2001 dalje izdaja novo znanstveno revijo DELAVCI IN DELODAJALCI.

**Vsebina revije** je namenjena obravnavi aktualnih vprašanj s področja **pravnih razmerij med delavci in delodajalci ter s področja socialne varnosti**: individualna in kolektivna delovna razmerja, zaposlovanje in zavarovanje za brezposelnost, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zavarovanje, socialno varstvo, inšpekcija dela in ostala področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Z enako pozornostjo bodo obravnavana vprašanja iz pravnih razmerij med delavci in delodajalci tako v ZASEBNEM KOT JAVNEM SEKTORJU.

Poleg ČLANKOV IN RAZPRAV o primerjalnopravni, mednarodnopravni in domači pravni ureditvi posameznih delovnopravnih in socialnopravnih institutov, bodo v reviji objavljeni tudi prispevki priznanih strokovnjakov IZ PRAKSE ZA PRAKSO o njihovih izkušnjah pri izvajanju posameznih institutov v praksi, skupaj z najpogostejšimi aktualnimi VPRAŠANJI IN ODGOVORI. V PRILOGI bo prostor za zanimive **domače in tuje pravne vire**, revija pa bo predstavljala tudi aktualno SODNO PRAKSO. POROČILA o pravnih posvetih, simpozijih in konferencah doma in v tujini, bibliografije in recenzije avtorskih del ter razna druga sporočila o pomembnih dogodkih bodo bralcem olajšala **pregled nad najpomembnejšimi dogodki** z vsebinskega področja revije.

**Revija je namenjena:**

- strokovnjakom s področja delovnega prava in prava socialne varnosti,
- vodstvenim delavcem, vodjem pravne, splošne in kadrovske službe
- izvajalcem kadrovskega menedžmenta - kadrovikom, pravnikom, ekonomistom, sociologom, ...
- predstavnikom delavcev – sindikatom, svetom delavcev
- predstavnikom delodajalcev – zbornicam, združenjem
- vodilnim državnim uslužbencem in direktorjem javnih zavodov, agencij in drugih oseb javnega prava
- študentom dodiplomskega in podiplomskega študija prava, sociologije, uprave, socialnega dela, menedžmenta
- sodnikom delovnih in socialnih sodišč, upravnih sodišč in sodnikom za prekrške,
- inšpektorjem za delo
- in drugim.

**Naročilnica / Subscription****DA, naročam revijo Delavci in Delodajalci****št. izvodov** \_\_\_\_\_

Letna naročnina za leto 2019 je 93,30 €, posamezna številka 28,00 €, dvojna 56,00 € (vse cene so z DDV), priznamo 50 % popust za študente. Odjava naročila je možna dva meseca pred iztekom tekočega koledarskega leta za naslednji letnik revije.

**YES, please enter my subscription to the review****Employees and Employers****No. of issues** \_\_\_\_\_

Annual subscription (four issues) at price 93,30 €, particular issue at price 28 € (double 56 €), special discount for students (50 %).

Naročnik / Subscriber \_\_\_\_\_

Naslov / Address \_\_\_\_\_

Zavezanec za DDV: da / ne (obkroži!) – ID št. / Vat No. \_\_\_\_\_

Kontaktna oseba / Contact person \_\_\_\_\_

Položaj v organizaciji / Position at work \_\_\_\_\_

Telefon / Phone \_\_\_\_\_ Datum / Date \_\_\_\_\_

E-naslov / E-mail \_\_\_\_\_

Žig / Mark \_\_\_\_\_

Podpis odgovorne osebe / Signature \_\_\_\_\_

Poslati na naslov / Mail to address: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, Slovenija, ali/or e-mail: [inst.delo@pf.uni-lj.si](mailto:inst.delo@pf.uni-lj.si)

Strinjam se, da Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani moje osebne podatke (ime, priimek, elektronski naslov) uporabi za obveščanje o dogodkih in publikacijah inštituta oziroma Pravne fakultete Univerze v Ljubljani.

I agree that the Institute of Labor Law at the Faculty of Law in Ljubljana uses my personal data (name, surname, e-mail address) for information on the events and publications of the Institute or the Faculty of Law, University of Ljubljana.

# Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja – najpogostejša vprašanja in odgovori z besedilom zakona (ZDR-1), 2. spremenjena in dopolnjena izdaja

PRIPOČNIK o pravicah iz delovnega razmerja vas bo na enostaven, pregleden in strokoven način vodil skozi medsebojne pravice in obveznosti delavca in delodajalca v času sklenitve, trajanja in prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter skozi delovnopravne institute in postopke pri delodajalcu. Vprašanja in odgovori sledijo strukturi zakona. 2. spremenjena in dopolnjena izdaja izhaja iz ureditve po Zakonu o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Ur.l. RS, št. 21/2013, 78/2013-popr.) in upošteva novejšo sodno prakso delovnih sodišč. Dodana so nova vprašanja in odgovori, med njimi tudi glede pravic in obveznosti ekonomsko odvisnih samozaposlenih oseb ter je opisana jasna razmejitev med tem statusom in delovnim razmerjem. Priročnik vsebuje vse potrebne pravne informacije za najširši krog uporabnikov, vključno z besedilom zakona (ZDR-1).

Priročnik je delo avtoric: dr. Barbare Kresal, dr. Darje Senčur Peček in dr. Katarine Kresal Šoltes ter redakcije strokovnih institucij - Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ).

Ciljne skupine uporabnikov, katerim je prilagojena strokovna zahtevnost priročnika, so: zaposleni, kadrovske in pravne službe delodajalcev, socialni partnerji, sindikalni predstavniki, sveti delavcev in delodajalske organizacije. V pomoč pa je lahko tudi strokovnim službam pri delu z ljudmi na terenu, zlasti resornemu ministrstvu, Inšpektoratu RS za delo, centrom za socialno delo, območnim službam Zavoda RS za zaposlovanje in vsem, ki jih zanimajo delovna razmerja.

Velikost priročnika format A4, 163 strani, maj 2014,  
več na [www.institut-delo.com](http://www.institut-delo.com)

## NAROČILNICA

DA, naročam \_\_\_\_\_ izvod(ov) publikacije  
**»Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja, vprašanja  
in odgovori – 2. spremenjena in dopolnjena izdaja«**  
z besedilom zakona (ZDR-1)

Po ceni 39,00 EUR.

Naročnik \_\_\_\_\_

Naslov \_\_\_\_\_

Zavezanec za DDV : da / ne (obkroži!) – ID št. \_\_\_\_\_

Kontaktne oseba \_\_\_\_\_

Položaj v organizaciji \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-naslov \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

Podpis odgovorne osebe

Žig

Strinjam se, da Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani moje osebne podatke (ime, priimek, elektronski naslov) uporabi za obveščanje o dogodkih in publikacijah inštituta oziroma Pravne fakultete Univerze v Ljubljani.

Poslati na naslov: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani,  
Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, ali na e-naslov: [inst.delo@pf.uni-lj.si](mailto:inst.delo@pf.uni-lj.si)



## NAVODILA AVTORJEM ZA PRIPRAVO PRISPEVKOV

Prispevke objavljamo v slovenščini, s povzetkom in izvlečkom v angleščini, prispevke tujih avtorjev pa lahko objavimo tudi v izbranem tujem jeziku.

Objavljamo znanstvene in strokovne prispevke, ki jih recenziramo in honoriramo. Vsak prispevek mora imeti naslov, ime in priimek avtorja, strokovni naziv avtorja, polni naslov ustanove, v kateri je avtor zaposlen, ter poleg besedila prispevka tudi:

- povzetek (abstract),
- ključne besede (key words),
- kratek izvleček v angleščini (summary) ter
- na koncu članka še navedbo literature in virov.

Znanstveni prispevki naj bodo dolgi praviloma eno avtorsko polo (do 30.000 znakov, upoštevajoč tudi prostore med znaki), strokovni prispevki pa so lahko tudi krajši. Kratek izvleček v angleščini (summary) je dolg eno tipkano stran (3.000 znakov) in strnjeno, na razumljiv način, povzema vsebino in ključne ugotovitve prispevka. Povzetek (abstract) je dolg pet tipkanih vrstic (450 znakov) in zgoščeno predstavlja vsebinske sklope in vprašanja, ki jih bo avtor obravnaval v prispevku. Povzetek, izvleček in ključne besede (5 – 10) pripravi avtor v angleškem in slovenskem jeziku.

Prispevki imajo vsebinske in bibliografske opombe, ki se navajajo sproti, pod črto, z nadpisano zaporedno številko. Bibliografske opombe s priimki avtorjev naj bodo pisane z malimi črkami in navedbo citirane strani (npr. Bajič, Stojan, str. 1), v primeru, da se avtor pojavlja z več prispevki, je treba dodati za imenom avtorja tudi letnico citiranega dela (npr. Bajič, Stojan. 1925, str. 1), navedba celotnega citiranega oz. referenčnega bibliografskega vira pa naj bo navedena na koncu prispevka (literatura in viri).

Pri sklicevanju na zakonski ali drug pravni predpis, se ta prvič navede s polnim imenom in navedbo uradnega lista ter uradno okrajšavo že v besedilu ali v sprotni opombi, v nadaljevanju pa se navaja z uradno okrajšavo.

Revija praviloma objavlja še ne objavljena dela, ki tudi niso bila poslana za objavo v kakšno drugo revijo, za morebitne kršitve avtorskih pravic je odgovoren avtor.

Avtorji oddajo prispevke v elektronski obliki (word) na naslov uredništva: inst.delo@pf.uni-lj.si .

Prispevki, ki ne bodo ustrezali zgoraj navedenim zahtevam, bodo vrnjeni avtorjem v dopolnitev.



<http://www.delavciindelodajalci.com>