



Izzivi slovenskih podjetij v procesu napotovanja*

Suzana Sedmak, Elizabeta Zirnstein and Klemen Širok

Uvod

*Avtorji so raziskovalci na Univerzi na Primorskem.
suzana.sedmak@fm-kp.si
elizabeta.zirnstein@fm-kp.si
klemen.sirok@fvz.upr.si*

Namen pričujočega poročila je predstaviti izzive, s katerimi se soočajo slovenski delodajalci pri napotovanju svojih delavcev v druge evropske države, in podati priporočila ter predlagati nekatere rešitve v procesu napotovanja. Rezultati, predstavljeni v pričujočem dokumentu, so bili pridobljeni v raziskavi, opravljeni leta 2020, v okviru katere je bilo izvedenih 15 intervjujev s predstavniki napotujočih delodajalcev, s predstavniki delodajalskih združenj in s predstavniki pristojnih inštitucij.

Ključne besede:
Napotovanje delavcev;
podjetja, ki napotujejo;
Slovenija; prost pretok storitev; evropski trg dela

Slovenija je država z relativno visokim številom napotenih delavcev v tujino in relativno nizkim številom napotenih tujih delavcev v Slovenijo. Analiza praks delodajalcev in izzivov, s katerimi se ti soočajo pri napotovanju, kaže, da je za slovenske delodajalce napotovanje dokaj kompleksen in zamuden proces – predvsem, ko gre za pridobivanje vseh potrebnih pravnih informacij pred napotovanjem svojih zaposlenih v druge države EU, in tudi med samim napotovanjem, ko je treba delovati skladno z relevantno zakonodajo. Ti in nekateri drugi izzivi, ki smo jih v raziskavi identificirali, so, hkrati s priporočili in predlogi rešitev, prikazani v nadaljevanju.

Napotovanje iz Slovenije

Slovenija je ena od evropskih držav z najvišjim številom napotenih delavcev. Leta 2005 je bilo 1.149 napotitev iz Slovenije, leta 2017 pa je bilo izdanih že

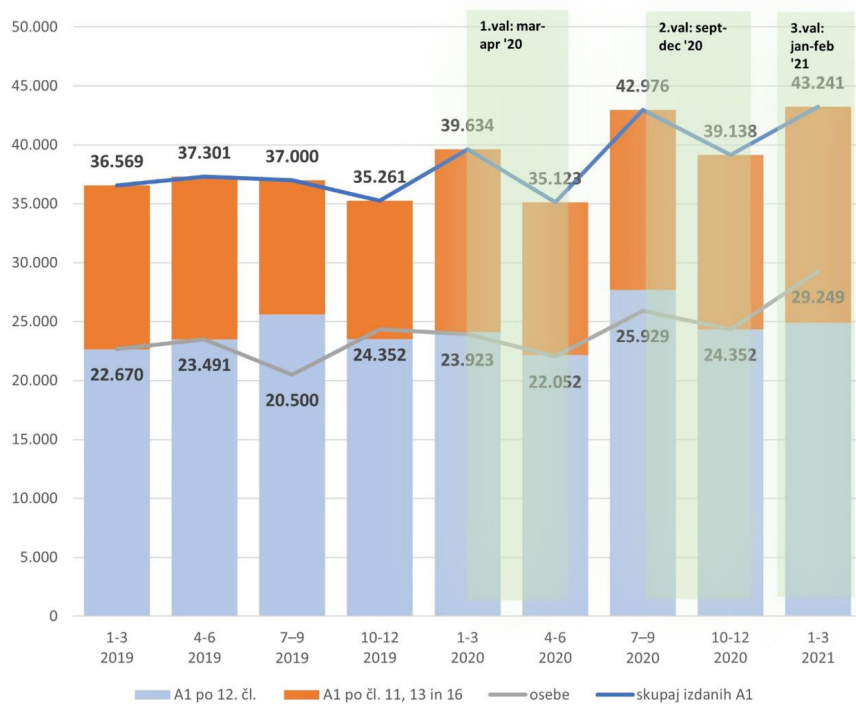
* Tu predstavljeni rezultati izhajajo iz poročila avtorjev Elizabete Zirnstein, Suzane Sedmak in Klemna Široka (2021) 'Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Slovenia country report', ki je nastalo v okviru projekta 'Bridging the gap between legislation and practice in the Posting of Workers' (POW-BRIDGE) (<https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>). Publikacija je prejela finančno podporo Programa EU za zaposlovanje in socialne inovacije (2014- 2020), pogodba št. VS/2019/0396. Za komentarje k predhodni različici tega dokumenta se zahvaljujemo Sonili Danaj in Anette Scoppetta, za oblikovanje in postavitev pa Amalii Solymosi.

190.976 potrdil A1.[‡]

Skupno število v Slovenijo napotenih delavcev je naraščalo od leta 2016 in je leta 2018 doseglo število 9.173 (78 % povečanje v primerjavi z letom 2016). Tudi delež v Slovenijo napotenih delavcev na trgu dela je naraščal in je leta 2018 dosegel 1 %.

Skupno število iz Slovenije napotenih delavcev je bilo leta 2017 190.976, v naslednjem letu pa beležimo drastičen padec za 33 % (na 127.059). Razlog za ta upad je bilo sprejetje Zakona o čezmejnem opravljanju storitev, ki je stopil v veljavo 1. januarja 2018. Pa vendar v naslednjem letu (2019) število iz Slovenije napotenih delavcev znova naraste – in narašča tudi skozi leto 2020 navkljub pandemiji COVID-19 ter s pandemijo povezanimi ovirami, s katerimi so se podjetja soočala v procesu napotovanja svojih delavcev (gl. sliko 1). Ta trend je bil viden tudi v letu 2021.

Slika 1: Obseg napotitev: Slovenija, 2019-2021



Vir: Podatki ZZS (2021), lastni izračun

Države, ki so bile vsako leto od 2016 do 2020 najpogostejša destinacija za napotene delavce iz Slovenije, so Nemčija, Avstrija in Belgija. V istem obdobju je bilo v Slovenijo največ delavcev napotenih iz Hrvaške, Nemčije in Avstrije.

[‡] Potrdilo A1, ki ga pristojna inštitucija socialne varnosti izda napotenemu delavcu, »določa državo, katere zakonodaja o socialni varnosti se bo za delavca uporabljala med napotitvijo« (Evropska unija 2020).

Napotovanje delavcev iz in v Slovenijo ureja Zakon o delovnih razmerjih. Zakon tako v javnem kot v zasebnem sektorju ureja delovna razmerja, ki temeljijo na pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Temeljni slovenski zakonodajni akt, ki implementira EU direktivo o napotovanju delavcev[§], je Zakon o čezmejnem izvajanju storitev, ki je stopil v veljavo 1. januarja 2018.

Razlogov, zakaj je iz Slovenije napoteni relativno veliko delavcev, je več: slovenski socialni in davčni sistem, geografska bližina držav nekdanje Jugoslavije, pomanjkljiv nadzor itd. V Sloveniji so finančni prispevki delodajalcev relativno nizki v primerjavi s številnimi evropskimi državami (kar pa ne velja za prispevke delavcev). Čeprav bodo napoteni delavci prejemali (vsaj) minimalno plačo ali minimalno urno postavko, kot je to zahtevano v ciljni državi (ki je praviloma višja kot v Sloveniji), se bodo socialni prispevki vedno obračunali na podlagi (praviloma minimalne) bruto plače, ki bi jo delavec prejel za enako delo v Sloveniji. Kot je komentiral eden izmed intervjuvanih predstavnikov pristojnih inštitucij, »razlike v stroških dela in konkurenčnosti podjetij izhajajo iz različnih socialnih sistemov.« To ureditev so kot nepošteno prakso kritizirale tako druge države EU kot tudi nekateri slovenski socialni partnerji (tako se na primer dejanska višina plače, zaslužene v tujini, ne bo upoštevala pri izračunu pokojnin delavcev). Po drugi strani pa delodajalci in njihova združenja trdijo, da bi sprememba predpisov na tem področju slovenskim delodajalcem otežila ali celo onemogočala napotitev delavcev. Kot trdi ugledni slovenski ekonomist, bi to pomenilo veliko zvišanje stroškov dela in bi lahko povzročilo izgubo »1,7 milijarde evrov izvoza letno«, kar bi ogrozilo od 13.000 do 26.000 delovnih mest (Damijan 2019).

Drugi razlog za razmeroma veliko število napoteni delavcev iz Slovenije je bližina nekaterih držav Zahodnega Balkana (Bosna in Hercegovina, Srbija, Severna Makedonija), zgodovinsko, politično in kulturno ozadje, ki ga Slovenija deli z državami nekdanje Jugoslavije, pa tudi podobni jeziki, ki olajšajo komunikacijo med delavci Zahodnega Balkana in slovenskimi delodajalci. Dvostranski sporazumi o zaposlovanju s Srbijo ter z Bosno in Hercegovino dodatno poenostavljajo zaposlovanje državljanov teh držav v Sloveniji (in kasneje tudi napotitev iz Slovenije).

V primerjavi z večjimi podjetji se mala in srednje velika podjetja zaradi pomanjkanja znanja in lastnih sredstev soočajo z večjimi izzivi pri napotitvi delavcev

Iz vseh teh razlogov je Slovenija postala »posredniška« država – v Sloveniji se zaposlujejo državljani tretjih držav, ki jih nato slovenska podjetja napotijo v druge evropske države. Čeprav so zaposleni in napoteni v skladu s slovensko in EU zakonodajo, jih veliko med njimi Slovenije nikoli ne vidi (glej tudi Danaj et al. 2020). Z drugimi besedami: zaposleni so izključno z namenom, da so kasneje napoteni v druge države EU. Ta »poslovni model« je pogosto povezan z izkoriščanjem delavcev, slamnatimi podjetji, zlorabami pravic delavcev, kršitvijo

§ Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

zakonodaje itd. Pomanjkanje nadzora nad temi podjetji in ureditev, ki nekaterim delodajalcem omogoča, da zaobidejo zakonodajo (na primer, potrdila A1, neupravičeno izdana na podlagi 13. člena Uredbe (ES) 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta o koordinaciji sistemov socialne varnosti), so dodatni razlogi za veliko število napotenih delavcev iz Slovenije.

Izzivi delodajalcev pri napotovanju delavcev

Slovenska podjetja se pri napotitvi zaposlenih v druge države EU soočajo s številnimi izzivi. Kot kaže naša raziskava, se večja podjetja, ki napotujejo iz Slovenije, soočajo z manjšimi ovirami v administrativnih postopkih. Malim in srednje velikim podjetjem pa običajno primanjkuje znanja in lastnih sredstev, zato je napotitev delavcev pogosteje zapleten in dolgotrajen proces.

V nadaljevanju predstavljamo izzive, s katerimi se srečujejo delodajalci pri napotovanju delavcev v druge države EU, ki smo jih identificirali v naši raziskavi.

Dostop do informacij

Podjetja, ki napotujejo, morajo pogosto v ciljni državi najeti zastopnika, da bi rešili birokratske zahteve in zadostili lokalnim predpisom, kar posledično viša stroške napotitve

Eden izmed najpogosteje navedenih izzivov za delodajalce je pridobivanje informacij, ki jih potrebujejo, ko napotujejo svoje delavce v druge EU države. Za delodajalce so lokalni predpisi in zahteve pogosto zelo zapleteni, zato potrebujejo pomoč različnih agencij in služb tako v Sloveniji kot v ciljni državi, da bi izpeljali birokratske procese pred napotitvijo. Ko so delavci že v ciljni državi, podobno težava glede pomanjkanja informacij otežuje upoštevanje vse relevantne zakonodaje v državi gostiteljici in delovanje skladno s to. Podjetja, ki napotujejo, se pogosto ne zavedajo, da je pridobitev potrdila A1 za njihove delavce le prvi korak v zapletenem procesu napotitve, ki sestoji iz različnih prijav, pridobivanja soglasij, pogodb, morebitnih kasnejših pritožb, davkov itd. Zakonodaja in predpisi ciljne države se lahko namreč bistveno razlikujejo od predpisov matične države. In če podjetje napotuje v več držav EU, bo moralo neizogibno upoštevati (včasih zelo) različne predpise po vsej EU. Mnoga podjetja se tako na primer ne zavedajo, da lahko tudi leto ali dve po opravljenem delu prejmejo davčno bilanco iz tujine in obenem še plačilni nalog.

Dostop do informacij in zapletenost lokalnih predpisov predstavljata največja izziva za slovenska podjetja, ki napotujejo

Skratka, predstavniki napotujočih podjetij dojemajo usklajevanje z različnimi pravnimi sistemi kot precej zapleteno – to še posebej velja za mala in srednje velika podjetja, saj nimajo lastnega znanja in se lahko zanašajo le na objavljene informacije, zato so pogosto prisiljena poiskati pomoč različnih agencij ali zastopnikov. Čeprav velja, da so informacije o napotovanju delavcev v zadnjih letih lažje dostopne, je bilo obenem ugotovljeno, da so informacije nemalokrat

preobsežne in preveč kompleksne, da bi se podjetje z njimi ukvarjati brez zunanje pomoči. Sicer postajajo dostopne informacije o napotovanju tudi vse bolj izčrpne, vendar še vedno veliko informacij ni enostavno dostopnih – na primer finančni (davčni) vidiki, nekateri pravni vidiki (pred napotitvijo ali po njej). Poudarjene so bile na primer težave, s katerimi se srečujejo delodajalci pri ugotavljanju urne postavke za ciljno državo in za panogo.

V določenih ciljnih državah morajo imeti podjetja, ki napotujejo, svojega zastopnika – na primer v Italiji in Franciji. Nekateri delodajalci (običajno večji) se odločijo za zastopnike v večini držav, v katere napotujejo; na ta način postopek napotitve poteka nemoteno in, kar je najpomembneje, so tako izpolnjene vse zahteve države gostiteljice. Včasih delodajalcem nudijo pomoč njihova združenja. Vendar pa so v naši raziskavi celo predstavniki združenj delodajalcev poročali o težavah pri pridobivanju določenih podatkov, pri določanju ustrezne institucije, pristojne za določene informacije, in nadalje identificiranju prave osebe znotraj te institucije.

Evidenca delovnih ur in različna zakonodaja

Dolžina tedenskega delovnega časa se lahko po državah EU precej razlikuje, kar predstavlja izziv za podjetja pri spoštovanju tako predpisov matične kot ciljne države

Upoštevanje tako lokalne zakonodaje kot tudi zakonodaje in predpisov države izvora (in obratno) je lahko v praksi velik izziv. Kot je pokazala raziskava, je ena največjih težav, s katerimi se delodajalci srečujejo pri napotitvi delavcev, skladno delovanje z različnimi nacionalnimi predpisi glede evidence delovnega časa. V državah EU se lahko maksimalni tedenski delovni čas bistveno razlikuje. Kot je na primer povedal eden od intervjuvancev, lahko v Nemčiji največji tedenski delovni čas doseže 60, medtem ko je v Sloveniji na splošno 48 ur (obstajajo razlike in izjeme po panogah) – in v Sloveniji ni pravne podlage za delodajalca, da prijavi 60 delovnih ur (zakonito) opravljenih v Nemčiji. Delodajalci lahko naletijo na težave pri poročanju o delovnem času svojih delavcev ali v primeru kontrole. V nekem primeru je tako inšpekcijski organ ugotovil, da mora delavec, ki je napoten iz Slovenije v druge države EU, delati skladno s slovensko zakonodajo, vendar je to v praksi zelo pogosto nemogoče. Kot je ponazoril intervjuvani predstavnik napotujočega podjetja, »napoteni delavec iz Slovenije ne more v Nemčiji reči: Po slovenski zakonodaji je moj delovni dan zdaj zaključen«. Podoben primer je napotitev v Francijo, kjer je tedenski delovni čas krajši kot v Sloveniji – kar pomeni, da slovenski delavec, ki je napoten v Francijo in opravi (lokalno) zakonsko skupno število ur na teden, ne bi dosegel zahtevanega tedenskega delovnega časa, ki ga predpisuje slovenska zakonodaja.

Drugi primer različnih nacionalnih predpisov, ki povzročajo zmedo in višajo finančne stroške ter porabo časa, se nanaša na zdravje in varnost na delovnem mestu. Na primer, kot poroča predstavnica delodajalcev, morajo v Sloveniji njihovi delavci opraviti zdravniški pregled in pridobiti zdravniška spričevala na



vsake dve leti. Na Hrvaškem, kamor napotujejo svoje delavce, pa morajo delavci opraviti zdravniški pregled vsako leto.

Administrativno delo

Delodajalci trdijo, da je obseg administrativnega dela v postopku napotitve pretiran in še narašča

Čeprav je omenjeno že zgoraj, je treba poudariti, da je obseg dokumentacije v postopku napotitve z vidika delodajalcev pretiran. Če podjetje napotuje v več držav (ali delo poteka v več državah, kot je to primer v transportni panogi), je ta problem še toliko bolj aktualen. Z različnimi zakonodajnimi sistemi in predpisi se količina zahtevane dokumentacije le povečuje. Za mala podjetja je to še posebej pereče. V raziskavi smo naleteli na primer predstavnika napotujočega podjetja, ki se je udeležil štirih seminarjev samo na temo potrdil A1 – dejstvo, ki jasno ponazarja kompleksnost procesov, s katerimi se delodajalci soočajo pri napotovanju. Včasih nekatere države zahtevajo, da morajo biti različni dokumenti prevedeni v nacionalne jezike (na primer, v Italiji je treba prevesti potrdilo A1, čeprav to ni zahtevano v drugih EU državah).

Nejasnosti glede odločitev pristojnih organov

V nekaterih primerih slovenski delodajalci, ki napotujejo, dojemajo odločitve različnih pristojnih organov kot protislovne. Preverjanje izpolnjevanja pogojev v postopku izdaje potrdila A1 v Sloveniji namreč ni zelo temeljito. Poleg tega je postopek izdaje potrdila A1 po 13. členu Uredbe (ES) 883/2004 zaradi manj strogih pogojev veliko hitrejši kot pridobivanje potrdila A1 po 12. členu iste uredbe. Prvi se izda še isti dan (slednji v petih dneh), kar je pomemben dejavnik za napotujoča podjetja. V nekaterih primerih se delodajalci (vede ali nevede) odločijo za zahtevek za izdajo potrdila A1 na podlagi 13. člena, tudi če do tega niso upravičeni. Vendar pa bi lahko inšpektor za delo ob morebitnem kasnejšem nadzoru ugotovil, da potrdila A1 niso bila pravilno izdana glede na delo, ki so ga opravili napoteni delavci. Nadzori se lahko vršijo tudi nekaj let po sami napotitvi – čeprav je potrdilo A1 izdal pristojni organ, je delodajalec lahko naknadno kaznovan, kar delodajalci dojemajo kot nejasno, celo protislovno, oziroma, kot da odločitve različnih organov niso usklajene.

Izzivi, povezani s pandemijo

Pandemija je pred delodajalce pri napotovanju postavila nove ovire

Podjetja poročajo o različnih izkušnjah pri napotitvi delavcev v obdobju pandemije COVID-19. Nekateri so naleteli na težave pri prehodu meje – v nekaterih državah je bila v določenih obdobjih 10 ali 14-dnevna karantena obvezna (z dodatno obveznostjo testiranja po petih ali šestih dneh). To seveda lahko zaplete delovni proces in finančno obremeni napotujoča podjetja. To še posebej velja za manjša podjetja, zato nekatera opravljajo storitve v tujini

brez obvezne prijave lokalnim oblastem, torej opravljajo delo na črno. Poleg finančnega bremena se je v času pandemije povečal tudi obseg dokumentacije, ki je zahtevana v procesu napotovanja, torej se je povečalo tudi »birokratsko breme.« Podjetja, ki napotujejo, morajo dnevno spremljati razvoj dogodkov v zvezi s pandemijo in povezanimi spremembami predpisov, saj se razmere v nekaterih primerih lahko zelo hitro spremenijo.

V nekaterih primerih ukrepi za preprečevanje pandemije podjetjem, ki napotujejo, otežujejo delovanje skladno z nacionalnimi in EU predpisi. Na primer, zahtevo EU o 45-urnem tedenskem počitku voznikov zunaj tovornjakov je bilo težko, včasih nemogoče izpolniti, saj so bile v mnogih državah EU nastanitvene zmogljivosti zaprte med zaprtji zaradi pandemije.

Po drugi strani pa druga napotujoča podjetja niso poročala o težavah pri prehodu meja – morala so sicer predložiti dokazilo ali pogodbo o opravljanju storitev, vendar nanje omejitve potovanj v zvezi s pandemijo niso vplivale.

Priporočila

Na ravni EU bi bilo smiselno uskladiti predpise in postopke v procesu napotovanja

Smiselno bi bilo poenotiti in poenostaviti predpise in postopke glede napotovanja delavcev v EU. Čeprav so minimalne pravice delavcev usklajene na ravni EU, še vedno obstajajo bistvene razlike v delovnih predpisih različnih držav. V raziskavi so sodelujoči poročali o problemu najdaljšega dovoljenega delovnega časa, ki se od države do države razlikuje. Na tem specifičnem področju se delodajalci soočajo z dilemo, ali spoštovati zakonodajo države gostiteljice ali zakonodajo matične države. Podobna težava se pojavlja pri predpisih, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. Predstavniki delodajalcev tako menijo, da bi bilo treba zaradi lažjega spoštovanja vseh predpisov, delovnopravne zakonodaje in administrativnih zahtev, te na ravni EU še dodatno uskladiti – še posebno tiste predpise, ki se nanašajo na najdaljši delovni čas ter predpise o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalci bi morali imeti boljši dostop do podrobnih informacij o zahtevah glede napotitev v različnih državah EU

Delodajalci tudi poročajo, da nekatere države zahtevajo prevode določenih dokumentov v lokalne jezike (npr. v Italiji mora biti potrdilo A1 prevedeno v italijanski jezik). Predlaga se nadaljnja uskladitev na ravni EU, tudi poenotenje postopkovnih pravil v zvezi z vprašanjem potrdil A1. Kot se zdi, je nadzor potrdil A1 s pomočjo QR kode dobra praksa, ki bi jo lahko prenesli v druge države ali celo vzpostavili na ravni EU.

Napotujoča podjetja, ki ne želijo kršiti veljavnih predpisov, dojemajo slovensko delovnopravno zakonodajo kot zelo zapleteno in za izpolnjevanje vseh pogojev

se pogosto obrnejo po pomoč na specializirane agencije ali odvetniške pisarne. V raziskavi smo prepoznali nekaj dobrih praks, ki bi jih lahko uveljavili v Sloveniji in bi pomagali odpraviti ali vsaj omiliti to težavo. Ena takih praks je avstrijska nacionalna spletna stran o napotovanju, ki ponuja zelo podrobne informacije tako za delodajalce, ki napotujejo svoje delavce, kot tudi za napotene delavce. Tudi v Sloveniji obstaja nacionalna spletna stran z informacijami o napotovanju delavcev (<https://www.napotenidelavci.si/sl/>), vendar so objavljene informacije dokaj splošne, brez podrobnih informacij o mnogih vidikih napotitve (davčni vidiki, finančni vidiki, pravni vidiki med napotitvijo). Poleg tega je relevantna zakonodaja dostopna samo v slovenskem jeziku. Predlagamo nadaljnji razvoj nacionalnega spletnega mesta o napotovanju, ki bo vključevalo podrobnejše informacije o vseh vidikih napotovanja delavcev in omogočilo dostop do zakonodaje v slovenskem in (vsaj) angleškem jeziku. Na podlagi pričevanj predstavnikov podjetij, ki napotujejo, velja podobno priporočilo podati za večino nacionalnih spletnih mest EU, ki so namenjena napotovanju.

Postopek izdaje potrdila A1 bi bilo smiselno, upoštevajoč naravo dela v različnih panogah, še dodatno poenostaviti

Administrativne postopke za izdajo potrdila A1 bi bilo smiselno še dodatno poenostaviti. Delodajalci iz gradbenega sektorja poročajo, da so v praksi pogosti primeri, ko je bilo potrdilo A1 že izdano, a je bila napotitev v tujino zaradi neugodnih vremenskih razmer prestavljena. V takih primerih mora delodajalec vložiti zahtevo za preklic izdanega potrdila A1 in nato ponovno podati vlogo za izdajo novega potrdila A1. Delodajalcem se v takih primerih zdi smiselno oddati le neke vrste obvestilo o spremembi datuma napotitve. Odprava takih in podobnih birokratskih ovir bi delodajalcem olajšala proces napotovanja.

Več truda bi bilo treba vložiti v zmanjševanje birokratskega bremena podjetij v procesu napotovanja

Delodajalci poročajo o pretiranem obsegu dokumentacije v postopku napotitve – z različnimi zakonodajnimi sistemi in predpisi se te zahteve le še povečujejo. Za mala podjetja je to še posebno velik izziv. Kot je bilo že predlagano, bi bilo smiselno zakonodajo v zvezi z napotovanjem na ravni EU oziroma med državami še dodatno uskladiti oziroma poenotiti ter odstraniti birokratske ovire. To bi bilo dobrodošlo ne le za podjetja, ki napotujejo, temveč tudi za napotene delavce. Ti bi tako lažje dostopali do informacij o svojih pravicah v času napotitve, povečalo bi se razumevanje predpisov (na primer o varnosti in zdravju pri delu), kar bi lahko vodilo do učinkovitejšega uveljavljanja njihovih pravic.

Viri

- Damijan, J. P. (2019, December 30). Se nam ponavlja leto 2013? Damijan blog. <https://damijan.org/2019/12/30/se-nam-ponavlja-leto-2013/>
- Danaj, S., Geyer, L., Cukut Krilić, S., Toplak, K. & Vah Jevšnik, M. (2020). From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia: Migration and Posting of Third Country Nationals in the EU. A Regional Case Study, European Centre Report. Vienna: European Centre. <https://www.eurocentre.org/publications/detail/3796>
- Evropska unija (2020). *Kratek priročnik o napotitvi delavcev na delo*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije.
- Zakon o čezmejnem opravljanju storitev. Uradni list RS, št. 119/2021 z dne 20. 7. 2021.
- Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 21/2013 z dne 13. 3. 2013.
- Zirnstein, E., Sedmak, S., & Širok, K. (2021). Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Slovenia Country Report. <https://www.eurocentre.org/publications/detail/4015>

About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

The Policy Briefs series of the European Centre is edited by Sonila Danaj and Rahel Kahlert

The European Centre for Social Welfare Policy and Research is an intergovernmental organisation affiliated to the United Nations. Its purpose is to foster the collaboration between governments, research and other stakeholders in the field of social welfare.

Core Functions

- Providing applied social science and comparative empirical research on social policy in the UN-European Region
- Forging the evidence-base for social policy making and mutual learning on social welfare issues
- Initiating future-oriented public policy debates on social welfare issues by networking across the UN-European Region

Research Focus

The European Centre provides expertise in the fields of welfare and social policy development in a broad sense – in particular in areas where multi- or interdisciplinary approaches, integrated policies and inter-sectoral action are called for.

European Centre expertise includes issues of demographic development, work and employment, incomes, poverty and social exclusion, social security, migration and social integration, human security, care, health and well-being through the provision of public goods and personal services. The focus is on the interplay of socio-economic developments with institutions, public policies, monetary transfers and in-kind benefits, population needs and the balance of rights and obligations of all stakeholders involved.

European Centre Publications

- ‘Policy Briefs’ contain recent research and policy advice results
- ‘European Centre Reports’ expose results of studies or research carried out in the context of national or international projects
- ‘European Centre Working Papers’ comprise preliminary findings or innovative ideas to be shared with a wider public
- The European Centre Newsletter is published in English on a monthly basis and synthesizes the news published regularly on our website

Furthermore, scientific staff of the European Centre regularly publish books, peer-reviewed articles or contributions to books.

Please contact us (solymosi@euro.centre.org) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

Contact

Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Tel: +43 / 1 / 319 45 05 - 0
Email: ec@euro.centre.org

More information:

<http://www.euro.centre.org>