



# Tukaj, vendar ne za stalno – Napotovanje državljanov tretjih držav med Bosno in Hercegovino, Slovenijo in Avstrijo\*

Sonila Danaj & Leonard Geyer

*Sonila Danaj in Leonard Geyer sta raziskovalca na oddelku za proučevanje dela in blaginje, ki deluje v okviru organizacije European Centre for Social Welfare Policy and Research*  
danaj@euro.centre.org  
geyer@euro.centre.org

**Ključne besede:**  
napotovanje delavcev,  
delovne migracije,  
socialni damping,  
delavske pravice

## Uvod

Napotovanje delavcev je definirano kot pošiljanje delavcev s strani delodajalca iz ene (država napotovanja) v drugo državo (država napotitve) članico Evropske Unije (EU) z namenom izvedbe storitev v času trajanja največ 12 mesecev. Večina napoteni delavcev je evropskih državljanov, vendar se je število napoteni delavcev, ki niso evropski državljanji temveč državljanji tretjih držav, od leta 2010 naprej znatno povečevalo (Danaj et al., 2019).

Ta bilten je osnovan na podlagi empiričnih podatkov pridobljenih z diskusijami v sklopu fokusnih skupin in delavnic predvidevanja, pri katerih so sodelovali predstavniki javnih organov in socialnih partnerjev ter drugi strokovnjaki iz Avstrije, Bosne in Hercegovine ter Slovenije. Zbiranje podatkov je potekalo v letu 2019. V biltenu je opisan trend napotovanja delavcev iz Bosne in Hercegovine preko Slovenije v Avstrijo. Razloženo je, zakaj se delavci iz Bosne in Hercegovine strinjajo z napotitvami iz Slovenije v Avstrijo, s kakšnimi izzivi se pri tem soočajo in kakšen je vpliv napotovanja na Avstrijo. Na koncu so podana priporočila za rešitev opaženih težav.

## Delavci iz Bosne in Hercegovine, ki so napoteni v Avstrijo iz Slovenije

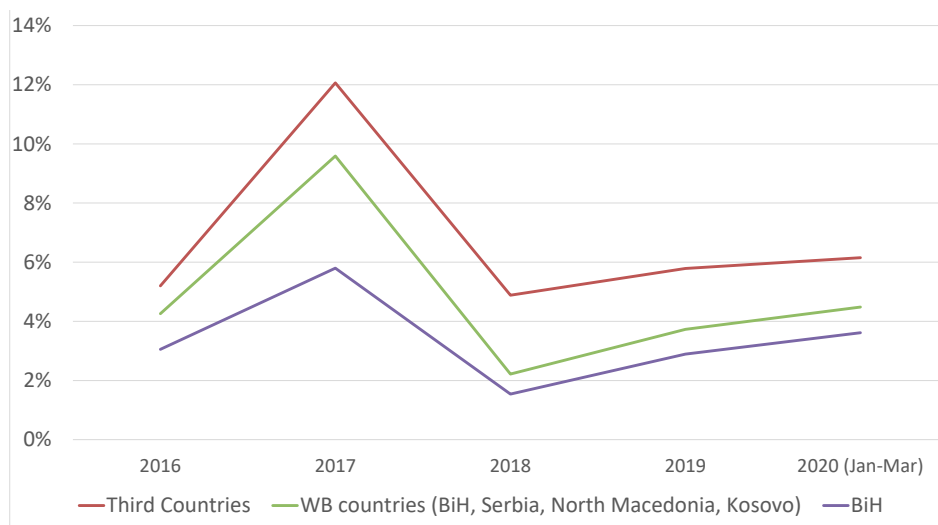
Glede na število obrazcev ZKO3, ki vsebujejo informacije o napoteni delavcih in so posredovani Avstrijski finančni policiji, ocenjujemo, da je bilo v zadnjih letih med napoteni delavci v Avstriji med 5-12% državljanov tretjih držav (glej Graf

\* Bilten temelji na izsledkih iz poročila 'Iz Bosne in Hercegovine v Avstrijo preko Slovenije: migracije in napotovanje državljanov tretjih držav v EU' (Danaj et. al 2020), ki je nastalo v okviru projekta 'Napotovanje državljanov tretjih držav: proučevanje trenda v gradbeništvu (Con3Post)' <https://www.euro.centre.org/projects/detail/3346>). Projekt financira Evropska unija, Direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Mnenja in priporočila avtorjev v tem biltenu ne odražajo nujno mnenja financerja raziskave. Za komentarje se zahvaljujemo Anette Scoppetta in Rahel Kahlert, za prelom in oblikovanje biltena pa Willemu Stamatou.

**Največji delež državljanov tretjih držav, ki so napoteni v Avstrijo, prihaja iz Bosne in Hercegovine.**

1). Največ jih je bilo iz držav Zahodnega Balkana, in sicer iz Bosne in Hercegovine, Srbije, Severne Makedonije in Kosova. Delež napotenih delavcev, ki so državljani Bosne in Hercegovine je znašal od tretjine do polovice vseh napotenih delavcev državljanov tretjih držav v Avstriji med leti 2016 in 2019. V tem obdobju je bilo v Avstrijo letno napotenih med 3.100 in 38.000 delavcev, ki so državljani Bosne in Hercegovine. Večina jih je bila napotena s strani podjetij, ki so registrirana v Sloveniji.

**Graf 1: Državljanstvo napotenih delavcev v Avstriji (obrazci ZKO3)**



Vir: Avstrijska finančna policija, 2020.

### Zgodovinski tokovi delovnih migracij

Migracije iz držav Zahodnega Balkana v Slovenijo in Avstrijo niso nov pojav. Od 1867 do 1918 je bila večina regije del avstro-ogrskega imperija. Po drugi svetovni vojni je novo ustanovljena država Jugoslavija združila teritorije današnje Bosne in Hercegovine, Hrvaške, Kosova, Črne Gore, Severne Makedonije, Srbije in Slovenije, med katerimi je bil omogočen prost pretok ljudi. Po drugi svetovni vojni je Avstrija po vzoru Nemčije začela pridobivati delovno silo po principu *gastarbeiter* sistema, kar pomeni, da je delavcem ponudila zgolj začasno delo. Vendar se je veliko t.i. gostujočih delavcev naselilo v Avstriji za stalno (Bauer, 2008). Kasneje, med in po vojnah, ki so sledile razpadu Jugoslavije, se je veliko število beguncev iz regije zateklo v evropske države, tudi v Avstrijo. Posledično živi danes v Sloveniji in Avstriji veliko število državljanov bivše Jugoslavije. V letih od 2016 do 2018 so bili državljani Bosne in Hercegovine največja skupina priseljencev v Sloveniji, sledili so jim državljani Hrvaške, Kosova, Srbije, Bolgarije in Severne Makedonije (Eurostat, 2020). Število državljanov Bosne in Hercegovine, ki živijo v Avstriji, je od leta 2002 naprej nihalo med 89.000

in 107.000. Poleg Nemcev, Turkov in Srbov so največja skupina priseljencev v Avstriji (Statistik Austria, 2020).

**Državljeni Bosne in Hercegovine se po poenostavljenih postopkih lahko priselijo v Slovenijo z namenom zaposlitve. Iz Slovenije so lahko napoteni na delo v druge države EU.**

Slovenija je sklenila bilateralne sporazume z Bosno in Hercegovino (od 2013) in Srbijo (od 2019), ki omogočajo zaposlovanje državljanom obeh držav po poenostavljenih postopkih. Imajo neomejen dostop do slovenskega trga delovne sile, v kolikor so izpolnjeni naslednji pogoji: registracija na zavodu za zaposlovanje v državi izvora, izkazana potreba po delovni sili in sklenjena pogodba o zaposlitvi s slovenskim delodajalcem za čas trajanja najmanj eno leto (Danaj et al., 2020, p. 26).

### **Trenutni “push” in “pull” dejavniki**

**Politična nestabilnost in razlike v stopnji gospodarskega razvoja sta pomembna dejavnika (delovnih) migracij iz Bosne in Hercegovine v države EU.**

Delovne migracije iz Zahodnega Balkana v Avstrijo usmerjajo t.i. “push” in “pull” dejavniki (Danaj et al., 2020). Jugoslovanske vojne so bile najmočnejši dejavnik emigracije v letih od 1990 naprej. Kontinuirane razlike v stopnji ekonomskega razvoja med državami Zahodnega Balkana in njihovimi bogatimi sosedi v EU so močno spodbujale delovne migracije. Na trg delovne sile v Bosni in Hercegovini je vplivala politična in gospodarska nestabilnost, propad ključnih industrij ter neravnovesje med povpraševanjem in ponudbo delovne sile (ILO, 2011; Friedrich Ebert Stiftung, 2020). Država se je večino preteklega desetletja spopadala z več kot 25 % stopnjo brezposelnosti (ILO, 2020) in plače so bile občutno nižje kot so v Sloveniji in še posebej v Avstriji (Danaj et al., 2020, str. 16).

Najpomembnejši dejavniki privabljanja so relativno boljše zaposlitvene priložnosti – tako v smislu plačila kot tudi delovnih pogojev – v bogatih evropskih državah. Do izbruha Covid-19 krize so bile slabe gospodarske razmere v Bosni in Hercegovini in visoko povpraševanje po delovni sili v Sloveniji in Avstriji, predvsem v panogi gradbeništva, stalnica (Danaj et al., 2020). V primeru Slovenije so bili dejavniki privabljanja tudi zgodovinske vezi, geografska bližina in poenostavljeni postopki priseljevanja.

## **Zakaj se državljani tretjih držav strinjajo z napotovanjem?**

**Napotovanje je lahko lažja pot do dela v bogatih EU državah za državljane tretjih držav.**

Gradbena podjetja v EU najemajo zunanje izvajalce ne zgolj za zadostitev potrebam po delovni sili, ki je ne morejo zagotoviti znotraj države, temveč tudi zato, da si zagotovijo bolj fleksibilno in pogosto cenejšo delovno silo (Cremers, 2011). Razlike v stroških dela so še večje med EU in tretjimi državami, tudi tistimi na Zahodnem Balkanu (Danaj et al., 2020). Delavcem se tako nudi dvojna priložnost za delo v bogatih državah EU - običajne migracije ali napotovanje

preko držav posrednic kot je Slovenija. Na tem mestu se pojavi vprašanje, zakaj se nekateri državljani tretjih držav raje odločijo za napotovanje preko posrednic, kot za pridobitev delovnega dovoljenja v državi, kjer želijo delati.

Običajne migracije so vsekakor realna možnost, npr. oseba, ki živi v Bosni in Hercegovini, lahko vloži prošnjo za izdajo dovoljenja za delo v Avstriji in si v tej državi zaposlitev tudi poišče. Velika priseljenska skupnost v Avstriji lahko sorojakom pomaga pri pridobitvi vize in nudi podporo pri iskanju zaposlitve. Kljub temu je proces pridobitve vize pogosto dolg birokratski postopek z negotovim izidom. Migranti ne vedo, ali bo viza odobrena in ali bodo uspešni pri iskanju zaposlitve po prihodu v državo. Zato pogosto iščejo druge načine za delo v tujini. Izsledki iz fokusne skupine, ki so jo s slovenskimi in bošnjaškimi deležniki izvedli naši kolegi z ZRC SAZU (Danaj et al., 2020, str. 26), nakazujejo na to, da je napotovanje za mnoge manj težavna opcija kot regularna migracija.

Slovenija igra pomembno vlogo pri napotovanju. Pridobitev delovnega dovoljenja v Sloveniji je lažja zaradi bilateralnega sporazuma med obema državama, ki skrajša postopke in omogoči hitrejšo odobritev potrebnih dokumentov (Danaj et al., 2020, str. 26).

V Sloveniji se je v zadnjih letih povečalo število svetovalcev, odvetniških podjetij in slamnatih podjetij, ki se posvečajo napotovanju delavcev (pogosto iz tretjih držav) iz Slovenije v druge države EU. Predstavnica avstrijskega sindikata in predstavnica avstrijske finančne policije sta opisala ta podjetja kot 'napotovalno industrijo', ki nudi 'celostno storitev' podjetjem v tujini, ki želijo najeti delavce iz Slovenije (Danaj et al., 2020).

Podjetja v Sloveniji aktivno rekrutirajo delavce iz Zahodnega Balkana in jim tudi uredijo vso potrebno dokumentacijo. Poleg birokracije povezane s samim priseljevanjem poskrbijo tudi za proces napotovanja; t.j. priskrbijo pogodbe za napotene delavce, prevoz med državama in namestitve, vso potrebno dokumentacijo, itd. Delavcem se torej ni potrebno ukvarjati s formalnostmi, dobijo pa priložnost zaslužiti več in v krajšem času kot v njihovi državi izvora.

Napotovanje iz Slovenije v druge članice EU je torej ekonomsko privlačna in manj težavna možnost za ljudi, ki živijo v Bosni in Hercegovini.

## **Izzivi napotovanja državljanov tretjih držav**

Napotovanje lahko nudi določene ugodnosti državljanom tretjih držav, vendar izsledki naše raziskave izpostavijo tudi številne izzive za posameznike, ki so napoteni na delo, kot tudi za države, v katerih delo opravljajo.

## Ranljivost napotениh delavcev iz tretjih držav

### Napoteni delavci iz tretjih držav so bolj ranljivi in izpostavljeni izkoriščanju.

Napotovanje ustvari številne ranljivosti za delavce iz tretjih držav (Danaj & Zólyomi, 2018; Danaj et al., 2019; Danaj et al., 2020). Glede na avstrijsko protidampinško zakonodajo iz leta 2017 in revidirano direktivo o napotovanju delavcev iz leta 2018, so napoteni delavci upravičeni do enakih plač, ugodnosti in enake stopnje zaščite na področju varnosti in zdravja pri delu kot domači delavci. Vendar pa so napotnim delavcem, še posebej tistim iz tretjih držav, bolj pogosto kršene delavske pravice kot domačim delavcem. Z drugimi besedami, napotovanje predstavlja tveganje za izkoriščanje in izpostavljenost nevarnim delovnim pogojem, pri čemer so ta tveganja večja v primeru, ko je napoteni delavec državljan tretje države.

### Napoteni delavci iz tretjih držav pogosto delajo dlje in so plačani manj kot domači delavci.

Večina delavcev napotениh iz Slovenije v Avstrijo opravlja delo v gradbeništvu. V tej panogi so najbolj pogoste kršitve delavskih pravic izplačevanje nižje plače in neupoštevanje regulativ o delovnem času. Gre predvsem za naslednje:

- Neizplačilo ugodnosti, kot je npr. dopust ali bolniški stalež (Danaj et al., 2020);
- Kvalificirani napoteni delavci so napačno klasificirani kot nekvalificirani z namenom izogiba plačevanju dodatka (do 30% dodatek k običajni plači), ki delavcu pripada po kolektivni pogodbi v avstrijskem sektorju gradbeništva (Krings, 2019; Gagawczuk, 2019);
- Podjetja nižajo plače z nezakonitim odbitkom za stroške, npr. za namestitve (Schmatz & Wetzel, 2014);
- Izplačilo za skrajšani delovni čas navkljub zaposlitvi za polni delovni čas, ali priznanje manj ur kot jih je delavec realno opravil (Hollan and Danaj, 2018).

### Ranljivosti se pojavijo zaradi jezikovnih barier, slabega informiranja in ekonomske odvisnosti.

Ranljivost napotениh delavcev je večja v primeru omejenega dostopa do informacij in jezikovnih barier. Pogosto delavci iz tretjih držav ne govorijo jezika države napotitve in niso seznanjeni s pravicami, ki jim pripadajo. Na primer, delavci iz Bosne in Hercegovine morda ne govorijo nemško in niso seznanjeni s pravico do izplačila dodatkov k plači na podlagi njihovih kvalifikacij. Podjetja tako lahko izplačajo nižjo plačo in delavci tega sploh ne opazijo.

Tudi če so delavci seznanjeni s tem, da jim pripada višja plača, pa se kljub temu pogosto ne odločijo za pritožbo – predvsem zaradi **ekonomske odvisnosti** in strahu pred izgubo dela. Ekonomske razlike med tretjimi državami in državami v EU so pogosto tako velike, da so tudi zaslužki, nižji od minimalne plače, bolj sprejemljivi kot zaposlitev (ali brezposelnost) v državi izvora ali napotitve. Pogodba z delodajalcem je tudi pogoj za podaljšanje veljavnosti delovnega dovoljenja v Sloveniji. Zaradi teh razlogov delavci pogosto pritrdijo delodajalcem

in s skupnim dogovorom zaobidejo regulative glede delovnega časa (Danaj et al., 2020). Mnogi napoteni delavci so plačani na uro in obdobje napotitve je priložnost za visok zaslužek v omejenem časovnem obdobju. Zato so pripravljene delati dlje kot je dovoljeno. Pripravljene so opravljati delo tudi če zbolijo ali so lažje poškodovani. Pri tem se povečuje tveganje za nezgode pri delu in pojav kroničnih poklicnih bolezni.

Zaradi velikih razlik med zaposlitvenimi pogoji in standardi varnosti na delovnem mestu med tretjimi državami, državami napotovanja in državami napotitve, so delavci včasih pripravljene sprejeti slabše pogoje za delo – kajti še vedno so pogosto boljši od tistih v državi napotitve ali izvora. Prav tako se delavci zaradi začasnosti opravljanja dela v tujini redko odločajo za pritožbe delodajalcem glede delovnih pogojev (Lillie, 2006). Napotitve si namreč pogosto sledijo ena za drugo in zaradi začasnosti dela je lažje prenesti slabe pogoje.

Četudi se napoteni delavci odločijo za pritožbo, pa lahko naletijo na številne ovire pri **uveljavljanju svojih delavskih pravic** (Gagawczuk, 2019, Gagawczuk, 2019a). Ena izmed težav so gotovo slamnata podjetja, ki ob tožbi razglasijo bankrot in se tako izognejo kazni. V primeru delavcev, ki so napoteni v Avstrijo iz Slovenije, je problem tudi to, da je sklad za zagotavljanje pravic delavcem ob insolventnosti delodajalca (JSRIPS) vezan na slovensko plačilno lestvico (Gagawczuk, 2019a). Delavci v primeru razglasitve bankrota s strani delodajalca v Sloveniji ne morejo zahtevati izplačila višine plače, ki jim pripada po avstrijskih pravilih.

**Napoteni delavci lahko v primeru neizplačila plač vložijo tožbo proti podjetju v Avstriji, kjer opravljajo pogodbene storitve, vendar do tega redko pride, kajti postopki so izjemno zapleteni.**

V teoriji so pravila, ki se nanašajo na veriženje, naklonjena delavcem, kajti omogočajo jim, da podjetje, za katerega opravljajo storitve v državi napotitve, tudi tožijo. Ta pravni mehanizem je v Avstriji v veljavi v gradbenem sektorju, in sicer od leta 2017 (Anti-Wage and Social Dumping Act). Vendar ne gre za preproste postopke (Gagawczuk, 2019a). Ena izmed težav je, da delavci ne vedo, za koga opravljajo delo in komu poslati pritožbo. Najbolj preprost primer je, ko avstrijsko podjetje najame slovensko podjetje, ki v Avstrijo napoti delavce iz Bosne in Hercegovine. V številnih primerih pa gre za veriženje številnih podizvajalcev. Avstrijski zakon tudi določa, da je pritožbo treba vložiti v roku osmih tednov od datuma, ko bi plača morala biti izplačana. To v praksi pomeni, da morajo delavci ugotoviti, da imajo možnost podjetje tožiti, identificirati to podjetje in vložiti pritožbo v zelo kratkem času.

Napoteni delavci iz tretjih držav so torej ranljivi za izkoriščanje. Zakonske možnosti so omejene, če pa vendarle obstajajo, jih spremljajo praktični problemi, ki onemogočajo delavcem boj za njihove pravice.

## Socialni damping in lažna napotovanja

**Socialni damping je praksa, ko se namesto domačih delavcev zaposli napotene delavce, z namenom zmanjšanja prispevkov za socialno varnost.**

Pri socialnem dampingu gre za zaposlovanje napotnih delavcev z namenom zmanjšanja stroškov za plače in prispevke. Enako plačilo za enako delo je sicer zahtevano v revidirani Direktivi iz leta 2018, tudi Avstrija ima svoje zakone za preprečevanje socialnega dampinga, vendar med državami še vedno obstajajo razlike v stopnjah socialnih prispevkov. Socialni damping je problematična praksa tako za delavce kot za vpletene države (Gagawczuk, 2019, Danaj et al., 2020).

Ideja napotovanja je omogočiti opravljanje storitev preko meja držav članic Evropske Unije. Delavci so zavarovani v državi, v kateri so uradno zaposleni. Podjetja, ki napotujejo delavce, plačujejo njihove socialne prispevke. Prispevki so običajno nižji v državi, ki delavce napotuje. Na primer, gradbeni delavci, ki so zaposleni in napoteni iz Slovenije, plačujejo nižje prispevke kot gradbeni delavci zaposleni v Avstriji. Četudi prejmejo enake plače in ugodnosti kot domači delavci – kar se pogosto ne zgodi – so *stroški njihove zaposlitve* lahko občutno nižji. Iz tega sledi, da imajo podjetja, ki napotujejo delavce iz držav z nižjimi prispevki, cenovno prednost pred podjetji, ki zaposlujejo delavce v državi napotitve.

Posebej škodljiva oblika socialnega damping je t.i. lažno napotovanje. Lažno napotovanje je praksa “zaposlovanja” lokalnih delavcev preko posredniškega podjetja v državi z nižjimi prispevki za socialno varnost in “napotovanja” istih delavcev nazaj v njihovo državo zaposlitve (Gagawczuk, 2019; Haidinger, 2018; Krings, 2019). Na primer, avstrijsko podjetje lahko ustvari slamnato podjetje v Sloveniji in zaposli delavce, ki so bili doslej zaposleni v avstrijskem podjetju. Te delavce se nato napoti na delo v isto avstrijsko podjetje, kjer so bili pred tem zaposleni. Delavci v praksi nikoli ne zapustijo Avstrije, njihove delovne naloge pa ostanejo identične. Vendar postanejo uradno zaposleni v Sloveniji, z namenom zmanjšanja prispevkov za socialno varnost.

**Socialni damping in lažna napotovanja lahko ogrozijo socialne standard in delovanje države blaginje v državah napotitve.**

Socialni damping in lažna napotovanja bremenijo državo blaginje v državi napotitve. Delodajalci v primeru lažnega napotovanja, s katerim zmanjšajo stroške, ne prispevajo k ohranjanju sistema socialnega zavarovanja v svoji državi. V kolikor bi se takšen trend nadaljeval, bi to pomenilo izpad prihodka za pokojnine, zdravstvo in ostale socialne politike. Odziv države bi lahko bilo zmanjšanje višine prispevkov z namenom spodbujanja regularnega zaposlovanja, kar pa bi imelo negativne posledice za delovanje države blaginje. V kolikor bi tako država napotovanja kot tudi država napotitve odgovorili z nižanjem stopnje prispevkov za socialno varnost, bi to lahko vodilo v nevarno spiralo, ki bi imela velik vpliv na politike blaginje v obeh državah.



Napotovanje kot oblika transnacionalnega zagotavljanja storitev predstavlja izziv tako za delavce kot tudi za vpletene države. Zaradi neenakih pogojev so napoteni delavci lahko izkoriščani, še posebej če so državljani tretjih držav – na primer Bosne in Hercegovine – in je njihov referenčni okvir država izvora, kjer so razmere še slabše kot v Sloveniji in Avstriji. Praksa napotovanja je lahko koristna za podjetja, ki iščejo fleksibilno in relativno cenejšo delovno silo, vendar v primeru nepravilnosti lahko vodi v poglobljanje neenakosti med delavci. To lahko vodi v slabše pogoje dela in nižji socialni standard v državah napotovanja in napotitve.

## Priporočila za oblikovalce politik

Delodajalci, državni organi in socialni partnerji v vseh vpletenih državah lahko uvedejo številne ukrepe za zmanjšanje negativnih učinkov napotovanja državljanov tretjih držav – za delavce same in sisteme držav blaginje v državah napotitve.

Možni so nekateri ukrepi:

- **Napotenim delavcem naj se zagotovi dostop do preglednih in jasnih informacij o njihovih pravicah.** Na primer, delavci morajo biti obveščeni o minimalnih plačah in dodatkih ter možnih pravnih ukrepih v odnosu do delodajalca ali naročnika storitev. Direktiva o izvrševanju Direktive o napotovanju 96/71/EC (2014/67/EU) nalaga državam članicam vzpostavitev večjezičnih spletnih strani z informacijami o postopkih napotovanja in o pravicah napotnih delavcev. Vendar delavci pogosto ne poiščejo informacij na teh spletnih straneh oziroma ostalih spletnih straneh z javno dostopnimi informacijami (na primer, spletna stran EFBWW [constructionworkers.eu](http://constructionworkers.eu) ki nudi informacije o plačah v gradbenih sektorjih in drugih pravicah v 36 članicah EU in kandidatkah za članstvo v EU). Zato je potrebno okrepiti osveščanje. Pomembno je predvsem osveščanje delavcev v njihovih državah izvora pred migracijo in napotitvijo, kajti pravočasno posredovane informacije lahko preprečijo izkoriščevalske prakse. Bolj aktivne pri posredovanju večjezičnih informacij bi lahko bile tudi javne službe in socialni partnerji v državah napotovanja in napotitve.
- **Izboljšati je treba sodelovanje med nadzornimi organi, in med nadzornimi organi ter ponudniki socialnega zavarovanja** v tretjih državah, državah napotovanja in napotitve (t.j. Bosni in Hercegovini, Sloveniji in Avstriji), z namenom preprečevanja lažnega napotovanja in nudenju pomoči izkoriščanim delavcem.



- **Izboljšati je treba postopke vezane na regularne migracije državljanov tretjih držav.** Spremenjeni pogoji za pridobitev delovnega dovoljenja v državah kot je Slovenija, bi lahko omogočili večjo neodvisnost delavca od delodajalca. Prav tako bi lahko poenostavljeni postopki priseljevanja v državah kot je Avstrija, prispevali k zmanjšanju nepravilnosti v primerih napotovanja državljanov tretjih držav. Direktna zaposlitev v državah, kjer želijo delati, jim namreč omogoča pravno zaščito in zagotavlja vključitev v sistem socialne zaščite. Direktna zaposlitev odpravi nekatere ranljivosti povezane s sistemom napotovanja, še posebej v primerih dolgih verig podizvajalcev. Ustvarjanje alternativnih poti za zakonsko (začasno) migracijo, ali poenostavljenje birokratskih postopkov za priseljevanje in zaposlitev, bi omejilo delovanje posrednikov in posledično lahko zmanjšalo ranljivost delavcev. Redna zaposlitev bi pomenila, da so prispevki za socialno varnost plačani v državi zaposlitve, kar bi zmanjšalo nepravilno konkurenčnost in finančni pritisk na politike države blaginje.

Napotovanje državljanov tretjih držav iz sosednjih držav, na primer iz Bosne in Hercegovine v EU, razkrije številne plasti ranljivosti transnacionalnih delavcev. Kompleksna prepletenost migracij, delovanja trga delovne sile, sistemov države blaginje in EU regulativ vezanih na napotovanje, je delavce iz tretjih držav izpostavila številnim neenakostim, ki zahtevajo okrepitev preventivnih in nadzornih ukrepov na nacionalni ravni in ravni EU.

## Literatura

- Bauer, W. (2008). *Zuwanderung nach Österreich*. Wien: Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung – ÖGPP. Available at: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/zuwanderung\\_nach\\_oesterreich\\_studie2008\\_oegpp.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/zuwanderung_nach_oesterreich_studie2008_oegpp.pdf)
- Cimerman, M. (2017). *Exported social dumping: Posted work from Slovenia* (unpublished Working Paper).
- Cremers, J. (2011). *In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers*. Brussels: CLR Studies 6/EFBWW/International Books.
- Danaj, S., Geyer, L., Cukut Krilić, S., Toplak, K. & Jevšnik, M. (2020). Regional Case Study. *From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia: Migration and posting of third-country nationals in the EU*. Available at: <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/3797>
- Danaj, S. & Zólyomi, E. (2018). *Occupational Health and Safety of Posted Workers in the EU: A comparative report*. POOSH – Occupational Safety and Health of Posted Workers: Depicting the existing and future challenges in assuring decent working conditions and wellbeing of workers in hazardous sectors. Vienna: European Centre. Available at: <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3354>
- Danaj, S., Zólyomi, E., Vah Jevšnik, M. & Cukut Krilić, S. (2019). *Implementing the Posting of Workers Directive in the Western Balkans: An institutional analysis*. EEPOW Comparative Working Paper. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Eurostat (2020). *Emigration by age group, sex and citizenship* [migr\_emi1ctz]. Available at: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_emi1ctz&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_emi1ctz&lang=en)

Friedrich Ebert Stiftung (2020). *Five points on the social dimension of enlargement policy*. Available at: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/16004.pdf>

Gagawczuk, W. (2019). Grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping: Wie können faire Arbeitsbedingungen sichergestellt werden? In: Soukup, N. (Ed.), *Neoliberale Union oder Soziales Europa? Ansätze und Hindernisse für eine soziale Neuausrichtung der EU*. AK Wien: Sozialpolitik in Diskussion – Band 20.

Gagawczuk, W. (2019a). *Guaranteeing Posted Workers' Rights and Access to Social Welfare. Social Partners' Contribution*. Presentation at the EEPOW Peer Review on February 28, 2019, Vienna.

Haidinger, B. (2018). *Enhancing economic democracy for posted workers: The case of Austria*. PROMO Report.

Hollan, K. & Danaj, S. (2018). *POOSH Country Report in Austria*. Euro.Centre.Report. Vienna: European Centre.

International Labour Organisation (ILO) (2011). *A comparative overview of informal employment in Albania, Bosnia and Herzegovina, Moldova and Montenegro*. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms\\_167170.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_167170.pdf)

ILO (2020). *ILO statistics. Unemployment by sex and age (thousands) – Annual*. Available at: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=UNE\\_TUNE\\_SEX\\_AGE\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_TUNE_SEX_AGE_NB_A)

Krings, T. (2019). Posted Workers in Österreich: Grenzüberschreitende Entsendearbeit im Spannungsfeld von offenen Märkten und (supra-)nationaler Regulierung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 44, 21-41.

Lillie, N. (2016) The right not to have rights: Posted worker acquiescence and the European Union labor rights framework. *Theoretical Inquiries in Law*, 17(1).

Schmatz, S. & Wetzel, P. (2014). *Entwicklungen im Bereich des Lohndumping* [Developments related to wage dumping in Austria] (Report). Together with Sorger, C. & Danzer, L., L&R Sozialforschung.

Statistik Austria (2020). *Bevölkerung zu Jahresbeginn 2002-2020 nach detaillierter Staatsangehörigkeit*. Available at: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=071715](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=071715)

## About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

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

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 bi-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 ([stamatiou@euro.centre.org](mailto:stamatiou@euro.centre.org)) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

### More information:

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

**Contact**  
Berggasse 17  
A – 1090 Vienna  
Tel: +43/1/319 45 05 -0  
Email: [ec@euro.centre.org](mailto:ec@euro.centre.org)