



Výzvy vo vysielaní pracovníkov z pohľadu zamestnávateľov na Slovensku*

Vysielanie pracovníkov na výkon prác pri poskytovaní služieb

Lucia Kováčová, Ivana Studená a Lucia Mýtina Kureková

September 2021

Úvod

*Lucia Kováčová, Ivana Studená a Lucia Mýtina Kureková sú výskumníčkami na Prognostickom ústave Centra spoločenských a psychologických vied Slovenskej akadémie vied
lucia.kovacova@savba.sk
ivana.studena@savba.sk
lucia.mytina-kurekova@savba.sk*

Vysielanie pracovníkov je na Slovensku často využívaným nástrojom mobility pracovnej sily. V roku 2018 bolo Slovensko šiestou najčastejšie vysielajúcou krajinou v EÚ s viac ako 135 000 prenosnými dokumentami A1 (PD A1) vydanými Sociálnou poisťovňou na účely vysielania (De Wispelaere & Pacolet, 2019). Tento nástroj umožňuje zamestnávateľom dočasne vyslať svojich zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb v inom členskom štáte EÚ. Napriek tomu, že [smernica Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2018/957 z 28. júna 2018](#), ktorou sa mení a dopĺňa smernica 26/71/ES o vysielaní pracovníkov, vyriešila viacero predchádzajúcich problémov v implementačnej praxi (napríklad obmedzením dĺžky vyslania alebo upresnením odmeňovania vyslaných pracovníkov), slovenskí zamestnávatelia sa naďalej stretávajú s rôznymi prekážkami pri vysielaní pracovníkov. Tieto problémy nielenže zvyšujú transakčné a finančné náklady zamestnávateľov, ale nepriaznivo dopadajú aj na pracovné podmienky vyslaných pracovníkov.

Kľúčové slová:
vysielanie pracovníkov
a pracovníčok, prístup k
informáciám, určovanie
odmien, obmedzené
kapacity organizácií
verejnej správy,
Slovensko

Cieľom tohto analytického komentára je predstaviť (i) hlavné prekážky, s ktorými sa zamestnávatelia na Slovensku stretávajú pri vysielaní pracovníkov, a (ii)

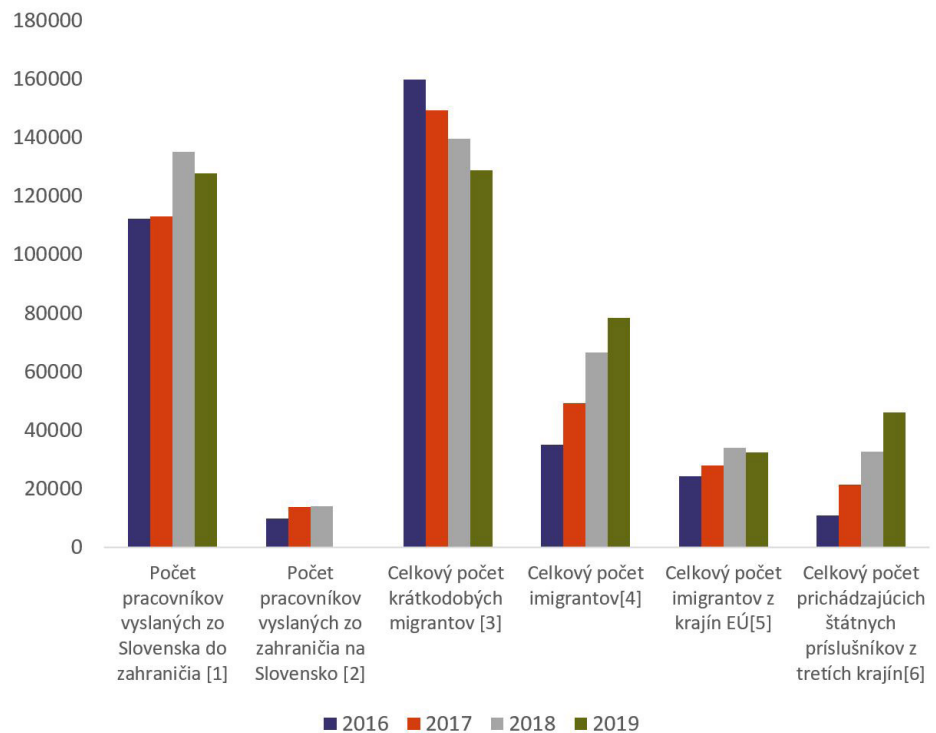
* Zistenia prezentované v tejto publikácii sú založené na štúdií Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Slovakia Country Report (2021), ktorej autorkami sú Lucia Kováčová, Ivanou Studená a Lucia Mýtina Kureková (2021). Štúdia bola pripravená v rámci projektu Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers (POW-Bridge), v slovenskom preklade Preklenutie rozdielov medzi legislatívou a praxou vo vysielaní pracovníkov (POW-Bridge) (<https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>), ktorý bol finančne podporený Programom EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie EaSI (2014-2020); č. zmluvy VS/2019/0396. Pre viac informácií kliknite na <http://ec.europa.eu/social/easi>. Publikácia tiež dostala finančnú podporu z projektu VEGA 2/0079/21 „Príčiny a dôsledky nerovností na trhu práce (v kontexte Corona pandémie na Slovensku)“ Informácie obsiahnuté v tejto publikácii nemusia nevyhnutne odrážať oficiálne stanovisko Európskej Komisie. Za spätnú väzbu a doplnenia ďakujeme Sonile Danaj (projektovej koordinátorky tohto projektu) a Anette Scoppetta z European Centre for Social Welfare Policy and Research. Vďaka patrí aj Amalie Solymosi za grafickú úpravu tejto publikácie.

odporúčania verejných politík, ktoré sú zamerané na riešenie týchto prekážok a zlepšenie implementačnej praxe vo vysielaní. Zistenia uvedené v tomto analytickom komentári sú založené na prehľade literatúry o vysielaní a pološtruktúrovaných rozhovoroch (s použitím metódy vignette) s kľúčovými aktérmi pri vysielaní (inštitúcie verejnej správy, zamestnávateľia a zamestnávateľské zväzy, odbory a mimovládne organizácie). Tento analytický komentár je jeden z výstupov projektu POW-Bridge: Preklenutie rozdielov medzi legislatívou a praxou vo vysielaní pracovníkov, a vychádza zo zistení rozsiahlej [Národnej správy o vysielaní pracovníkov na Slovensku](#) (Kováčová, Studená & Mýtina-Kureková, 2021). Vysielanie pracovníkov bolo v tomto projekte skúmané s osobitným zreteľom na implementačnú prax v stavebnom a automobilovom sektore, a to z pohľadu vysielania zo Slovenska do zahraničia ako aj vysielania zo zahraničia na Slovensko.

Slovensko ako krajina vysielajúca do zahraničia

Vysielanie pracovníkov do zahraničia je nástroj pracovnej mobility, ktorý je na Slovensku využívaný vo veľkej miere, keďže v roku 2019 bolo vydaných viac ako 127 000 prenosných dokumentov A1 (Graf 1). Vyslaní pracovníci a pracovníčky sú zo Slovenska vysielaní najčastejšie do Nemecka, Rakúska a Českej republiky, pričom medzi hlavné sektory zamestnania týchto pracovníkov patria služby (38%), stavebný sektor (35%) a ostatné odvetvia (26%)[‡]. Na druhej strane, počet pracovníkov vyslaných na Slovensko z iných krajín EÚ je výrazne nižší, keďže v roku 2018 bolo na Slovensko vyslaných približne iba 14 000 pracovníkov (De Wispelaere & Pacolet, 2019). V posledných rokoch je však možné pozorovať rastúci trend aj v počte vyslaní na Slovensko, čo môže byť spôsobené nedostatkom ponuky pracovnej sily v niektorých odvetviach na slovenskom trhu práce. Pracovníci boli na Slovensko zo zahraničia vysielaní predovšetkým z Nemecka, Poľska a Maďarska, pričom najčastejšími sektormi, v ktorých sú zamestnaní je stavebný sektor (37%), služby (33%) a ostatné odvetvia (28%) (údaje sú za rok 2019) (De Wispelaere & Pacolet, 2019).

[‡] Sociálna poisťovňa [Emailová komunikácia, November 25, 2020].

Graf 1: Vývoj pracovnej mobility na Slovensku v rokoch 2016-2019


Zdroj: [1] Sociálna poisťovňa SR [Emailová komunikácia, November 25, 2020]; [2] De Wispelaere & Pacolet, 2017; De Wispelaere & Pacolet, 2018; De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2019; De Wispelaere, De Smedt & Pacolet, 2020; [3] Štatistický úrad SR DataCube, 2020 [pr3805qr]; [4-6] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Zamestnávanie cudzincov – štatistiky 2016-2019.

Napriek vysokému počtu pracovníkov, ktorí sú vysielaní zo Slovenska do iných krajín EÚ, máme zatiaľ k dispozícii len málo literatúry a výskumných zistení o tom ako vysielanie funguje v praxi z pohľadu slovenských zamestnávateľov, či už z hľadiska implementácie legislatívneho rámca alebo skúseností s administratívnymi postupmi. Takisto môžeme konštatovať, že máme nedostatok empirických zistení o dopade vysielania na pracovné podmienky samotných vyslaných pracovníkov.

Náš výskum ukázal, že **zamestnávateľa na Slovensku sa pri vysielaní pracovníkov stretávajú s tromi najčastejšími prekážkami**, ktorými sú (1) obmedzený prístup k informáciám o povinnostiach a pracovných podmienkach v prijímajúcich krajinách; (2) nejasnosti s určovaním miezd pre vyslaných pracovníkov; a (3) obmedzené kapacity verejných inštitúcií, ktoré sťažujú efektívnejšie a flexibilnejšie poskytovanie podpory pre zamestnávateľov zapojených do vysielania. Všetky typy prekážok budú ďalej analyzované ako navzájom súvisiace problémy.

Hlavné prekážky vo vysielaní z pohľadu zamestnávateľov

Obmedzený prístup k informáciám o povinnostiach a pracovných podmienkach v krajinách, do ktorých sú pracovníci vysielaní

"Zamestnávateľov zaujímajú hlavne oznamovacie povinnosti a postupy, pracovné podmienky a hlavne to, či sú kolektívne zmluvy na sektorovej úrovni platné aj pre vyslaného zamestnanca."

Predstaviiteľka orgánu štátnej správy

Slovenskí zamestnávatelia čelia bariéram k včasnému prístupu k informáciám o zákonných požiadavkách a administratívnych postupoch vo vysielaní, či už vo vzťahu ku domovskej krajine alebo v krajinách, do ktorých svojich pracovníkov vysielajú. Informácie, ku ktorým je problematický prístup sa týkajú najmä **i) minimálnej výšky mzdy pre vyslaných pracovníkov; ii) oznamovacích povinností v prijímajúcich krajinách; a iii) špecifik pracovných podmienok, ktoré sú zakotvené nielen v bežných zákonoch, ale aj v kolektívnych zmluvách.** V tomto kontexte majú zamestnávatelia ťažkosti zozbierať všetky informácie, ktoré sú potrebné pred začatím vysielania a nemajú možnosť ani flexibilne odkonzultovať ad hoc problémy, s ktorými sa vo vysielaní stretnú. Majú tiež problémy s výkladom pracovného práva alebo osobitných predpisov platných v prijímajúcej krajine, čo môže viesť k tomu, že nemusia vedieť v krajinách vyslania identifikovať tie úrady, ktoré by im mohli poskytnúť podporu.

Osobitný problém predstavujú kolektívne zmluvy na sektorovej alebo regionálnej úrovni, keďže tie sú len zriedka preložené do všetkých úradných jazykov EÚ (a tak i jazyka zrozumiteľného pre zamestnávateľa), čo ďalej komplikuje prístup k informáciám potrebných pre vyslanie. Inými slovami, povinnosti a právne ustanovenia, ktoré musí zamestnávateľ dodržiavať, sú rozptýlené v rôznych právnych aktoch. Tento nedostatok informácií súvisiaci s komplexnosťou právneho rámca môže viesť k porušovaniu pracovných práv a následne k nepriaznivým pracovným podmienkam vyslaných pracovníkov.

Vo väčších firmách je bežnou praxou využívanie služieb (dobré jazykovo vybavených) právnych konzultantov a konzultantiek. Práca právnych konzultantov spočíva najmä v systematizovaní a výklade všetkých relevantných informácií o právnych a administratívnych požiadavkách v krajinách vyslania už pred zahájením samotného procesu vysielania. Dcérske spoločnosti nadnárodných spoločností so sídlom na Slovensku zvyčajne spolupracujú s oddeleniami ľudských zdrojov svojich materských firiem alebo obchodných partnerov v krajine, do ktorej vysielajú svojich zamestnancov. Tí im poskytujú všetku potrebnú dokumentáciu a informácie, čo ďalej výrazne znižuje ich transakčné náklady. Pre malé a stredné firmy sú však takéto formy právnej pomoci len ťažko (finančne) dostupné.

Problémy s určovaním výšky miezd pre vyslaných pracovníkov

Získanie informácií potrebných na výpočet mzdy pre vyslaných pracovníkov, tak aby bola v súlade so všetkými právnymi predpismi, predstavuje pre zamestnávateľov ďalší kľúčový problém. Minimálna výška mzdy môže byť stanovená nielen pracovným právom prijímajúcej krajiny, ale aj kolektívnymi zmluvami na národnej, sektorovej alebo podnikovej úrovni. Ako bolo spomenuté vyššie, mnohé kolektívne zmluvy nie sú dostupné v lokálnom jazyku zamestnávateľov alebo aspoň v anglickom jazyku. Do určovania výšky mzdy môžu vstupovať ďalšie problémy ako je napríklad dĺžka praxe, ktorá je posudzovaná v krajinách EÚ odlišne.

Ďalšie nejasnosti vznikajú pri výpočte cestovných nákladov a diét. Podľa smernice 2018/957 by cestovné náklady nemali byť zahrnuté do celkového výpočtu mzdy vyslaného pracovníka. Započítanie cestovných nákladov do celkovej výšky miezd pracovníkov vyslaných zo Slovenska je však častou nekalou praktikou zo strany zamestnávateľov. Vyplácanie vyšších miezd, tak aby sa dodržiavala zásada rovnakých pracovných podmienok v prijímajúcej krajine, a zároveň aj riadne vyplácanie cestovných nákladov nad rámec najnižšie stanovených miezd pre vyslaných pracovníkov sa totiž ukazuje ako ekonomicky nevýhodné pre firmy, ktoré chcú byť konkurencieschopné na jednotnom trhu EÚ. Niektorí zamestnávatelia tak môžu zvažovať to, či budú plne dodržiavať právne predpisy alebo budú riskovať kontrolu zo strany inšpektorátov práce (s relatívne nízkou pravdepodobnosťou) a následné udelenie pokuty.

Tieto nejasnosti vyplývajúce z komplexnosti právnych a regulačných prepisov v kombinácii so stratégiou firiem maximalizovať zisk môžu viesť k tomu, že zamestnávateľom, a to najmä malým a stredným podnikom, pri vysielaní pracovníkov vznikajú dodatočné transakčné náklady.

Obmedzené kapacity verejných inštitúcií, ktoré vedú k administratívnym prekážkam a omeškaniam vo vysielaní

Obmedzené administratívne kapacity a nedostatok odborného personálu v inštitúciách verejnej správy, ktoré sú zapojené do implementácie vysielania, spôsobuje radu problémov. Slovenskí zamestnávatelia sa môžu stretávať s pomalým vydávaním povolení o predĺžení vyslania zo strany úradov v niektorých prijímajúcich krajinách. Neskoré vydávanie rozhodnutí o predĺžení doby vyslania je dôsledkom neexistencie presných termínov vydávania týchto úradných rozhodnutí. To môže spôsobiť neskoré dodanie služieb, a tak i zhoršené obchodné vzťahy medzi firmami. Väčšia flexibilita a rýchlosť vo vydávaní povolení pre predĺženie vyslania je kľúčová aj pre nepredvídateľné situácie, ktoré môžu



predĺžiť výkon prác vyslaných pracovníkov. Príkladom môže byť nepriaznivé počasie, ktoré môže zdržiavať niektoré typy stavebných prác. Problému obmedzených kapacít inštitúcií verejnej správy prirážajú aj nezrovnalosti v informáciách a nedostatočná harmonizácia pracovného a migračného práva v krajinách EÚ. Problémy s predĺžovaním dĺžky vysielania sú nežiadúce aj z pohľadu vyslaných pracovníkov, keďže to má priamy vplyv na podmienky ich zamestnávania.

Téma vysielania pracovníkov na Slovensko si vyžaduje väčšiu pozornosť

"Príslušníci tretích krajín sú tí, ktorí sú zraniteľní, a to už v náborovej fáze, kedy sú oslovení cez sociálne siete alebo napríklad v Ľvove (na Ukrajine) na trhu cez formálne alebo neformálne siete."

Aj keď počet pracovníkov vyslaných z iných členských krajín na Slovensko je v súčasnosti relatívne nízky, tento počet za posledné roky vzrástol, aj dôsledkom nedostatku pracovnej sily na slovenskom trhu práce.

Náš výskum ukázal, že osobitne zraniteľnou skupinou pracovníkov vyslaných na Slovensko sú štátni príslušníci z tretích krajín, ktorí môžu byť vo vyššej miere vystavení pracovnému vykorisťovaniu a rôznym podvodným praktikám. Respondenti a respondentky v našom výskume poukázali na to, že zhoršené pracovné podmienky tejto skupiny sú spôsobené dlhým reťazcom subdodávateľov (hlavne vo výrobnom sektore). To znamená, že do zamestnávania týchto pracovníkov je zainteresovaných hneď niekoľko aktérov (náborové agentúry, agentúry dočasného zamestnávania, ako aj hlavní dodávatelia služieb). To vedie k nejasnostiam v tom, kto je zodpovedný za dodržiavanie právne stanovených podmienok zamestnávania týchto vyslaných pracovníkov.

Náš výskum sa na pracovné podmienky vyslaných pracovníkov z tretích krajín špecificky nezameriaval, avšak ďalší výskum, ktorý by sa venoval osobitne pracovným právam štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných na Slovensko, by bol z hľadiska súčasného nedostatku poznatkov užitočný a potrebný.

"Je veľmi ťažké ochrániť týchto ľudí, pretože legislatíva na Slovensku je veľmi zložitá a oni [štátni príslušníci tretích krajín] nedostávajú informácie v zrozumiteľnej podobe."

Právnička s expertízou na migračné právo

Odporúčania

V poslednom období bolo prijatých niekoľko opatrení, či už na národnej alebo EÚ úrovni, s cieľom zmierniť alebo vyriešiť niektoré vyššie spomenuté problémy. Po prvé, v júli 2021 sa Sociálna poisťovňa zapojila do systému elektronickej výmeny dát sociálneho zabezpečenia (EESSI), ktorého cieľom je posilniť cezhraničnú spoluprácu a koordináciu medzi inštitúciami sociálneho poistenia v krajinách EÚ, najmä pokiaľ ide o vydávanie a kontrolu prenosných dokumentov A1. Použitím systému EESSI by príslušné úrady mali byť schopné overiť, či vyslaný pracovník

má platný dokument A1, a účinnejšie si vymieňať informácie so svojimi kolegami v zahraničí. Implementácia EESSI tak nahrádza doterajšiu bilaterálnu výmenu informácií o PD A1 medzi inštitúciami sociálneho poistenia. Implementácia tohto nadnárodného mechanizmu by mala urýchliť administratívne a monitorovacie aktivity. Za druhé, právomoci Európskeho orgánu práce (ELA) by sa mali posilniť smerom ku koordinácii národných inšpektorátov práce v krajinách EÚ. Napriek tomu, že právomoci ELA v oblasti regulácie vysielania neboli zatiaľ upresnené, môžeme očakávať, že koordinácia inšpektorátov na úrovni EÚ umožní riešiť viacero problémov spojených s vysielaním pracovníkov.

Na základe výskumných zistení v projekte POW-Bridge, komunikácie s kľúčovými aktérmi vo vysielaní na Slovensku a projektovými partnermi, navrhujeme ďalšie opatrenia, ktoré majú potenciál zmierniť niektoré problémy:

Na úrovni EÚ:

- **Ďalšie posilnenie právomocí Európskeho orgánu práce (ELA)** je kľúčové pre efektívnejšiu koordináciu práce národných inšpektorátov práce a celkového posilnenia cezhraničnej spolupráce medzi úradmi. V tejto súvislosti ďalej odporúčame na úrovni EÚ realizáciu spoločných inšpekčných činností s osobitným cieľom posilniť kapacity jednotlivých inšpektorátov práce, ktoré vykonávajú kontrolnú a vyšetrovaciu činnosť. Spoločné cezhraničné aktivity medzi inšpekciami naprieč EÚ krajinami sú dôležité najmä pri vyšetrovaní zložitých prípadov porušovania pracovných práv alebo pravidiel vysielania, napríklad vtedy keď v prípadoch figuruje firma so zložitými vlastníckymi štruktúrami alebo obchodnými vzťahmi (vrátane schránkových firiem).

Na národnej úrovni:

- **Posilnenie personálnych a odborných kapacít orgánov štátnej správy.** Náš výskum ukázal, že zvýšenie personálnych a odborných kapacít by priniesol prospech pre orgány štátnej správy zapojené do vysielania (ide najmä o Sociálnu poisťovňu, Oddelenie cudzineckej polície alebo Národný inšpektorát práce). Zvýšenie ich kapacít by mohlo priniesť zefektívnenie cezhraničnej spolupráce, lepšiu pripravenosť na vyšetrovanie zložitých prípadov porušovania zákonov, ale aj zrýchlenie vydávania potrebných dokumentov.
- **Zlepšenie povedomia a prístupu ku kvalitným informáciám o vysielaní pre zamestnávateľov prostredníctvom používania viacerých komunikačných kanálov na sektorovej, národnej úrovni ako aj úrovni**

EÚ. Informácie o pracovných podmienkach vyslaných pracovníkov, oznamovacích povinnostiach a ďalších požiadavkách, ktoré musí vysielajúci zamestnávateľov v zahraničí splniť, by mali prehľadne poskytovať **webové stránky** ako hlavné komunikačné platformy. Tieto informácie by mali byť poskytované užívateľsky prívetivým spôsobom, a teda by mali byť ľahko dostupné a dobre štruktúrované. Informácie by tiež mali byť presné, konkrétne a prezentované prostredníctvom rôznych vizuálnych pomôcok, infografík a dobre štruktúrovaného dizajnu webovej stránky alebo akejkolvek inej komunikačnej platformy. Webové stránky by mali obsahovať aj odkazy na príslušné inštitúcie a legislatívu relevantnú pre oblasť vysielania. Odporúčame tiež sprostredkovať zamestnávateľom všetky potrebné kľúčové dokumenty, vrátane kolektívnych zmlúv (vyššieho stupňa a na sektorovej úrovni), ktoré sú platné pre všetky odvetvia, regióny a profesie. Tieto dokumenty by mali byť dostupné vo všetkých jazykoch EÚ.

- Zamestnávateľom by mala byť poskytnutá široká škála konkrétnych informácií s cieľom znížiť ich transakčné a administratívne náklady. Informácie, ktoré podľa nášho výskumu zamestnávateľa najviac požadovali, sa týkajú: (1) výšky minimálnej mzdy pre špecifické odvetvie alebo konkrétnu profesiu; (2) oznamovacích povinností; (3) ustanovení v kolektívnych zmluvách na národnej, regionálnej alebo sektorovej úrovni; (4) zoznamu kontaktov na príslušné úrady v kľúčových prijímajúcich krajinách; a (5) akékoľvek právne povinnosti súvisiace s vyslaním. **Príkladom dobrej praxe informačného portálu** o vysielaní je www.posting-workers.eu, ktorý poskytuje základné informácie o vysielaní v odvetví stavebníctva vo všetkých krajinách EÚ. Portál využíva rôzne vizuálne pomôcky a infografiku, čo ho robí prehľadnejším.
- **Poskytovanie právnej pomoci zamestnávateľom je obzvlášť dôležité pre výklad zákonov o vysielaní.** Pravidlá týkajúce sa vysielania v prijímajúcich krajinách môžu byť z pohľadu zamestnávateľov nejasné a plné rozporov, čo vyplýva z odlišnosti vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv naprieč EÚ krajinami. Odporúčame preto zaviesť systémové, včasné a jednoducho dostupné poskytovanie právnej pomoci, vo forme **hotliniek alebo podobných efektívnych komunikačných nástrojov**, ktoré umožňujú *ad hoc* konzultácie o konkrétnych problémoch, s ktorými sa zamestnávateľa stretávajú. Veľvyslanectvá a konzuláty Slovenskej republiky sídlia v prijímajúcich krajinách by taktiež mohli mať užitočnú rolu v poskytovaní informácií o vyslaní, čo dokazuje aj prax zo zahraničia.

- Vysielanie pracovníkov z iných krajín EÚ na Slovensko je v niektorých sektoroch charakterizované dlhými subdodávateľskými reťazcami a zapojením agentúr dočasného zamestnávania (vrátane schránkových firiem). Na základe nášho výskumu je možné identifikovať náznaky, že toto môže viesť k porušovaniu pracovných práv, najmä v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín. **V tejto súvislosti preto odporúčame uskutočnenie ďalšieho výskumu so zapojením nielen spoločenských vedcov a vedkýň, ale aj odborníkov a odborníčok v oblasti práva a sociálneho zabezpečenia.**
- **Pokrytie témy vysielania zamestnancov v rámci sociálneho dialógu.** Napriek rozsiahlemu využívaniu vysielania na Slovensku, nie sú sociálni partneri aktívne zapojení do diskusie o tomto nástroji ani do samotnej implementácie a riešenia praktických problémov vo vysielaní. V niektorých krajinách sú združenia zamestnávateľov a odbory dôležitými partnermi, ktorí pôsobia ako sprostredkovatelia pri riešení konfliktov v praxi vysielania. Väčšie zapojenie sociálnych partnerov vo vysielaní môže priniesť mnohé pozitíva pre vyslaných pracovníkov, pre samotné firmy, ako aj pre podporu spravodlivých a dôstojných pracovných podmienok.

Použité a ďalšie odporúčané zdroje

- Andrijasevic, R. & Novitz, T. (2020). Supply Chain and Unfree Labour: Regulatory Failure in the case of Samsung Electronics in Slovakia. *Journal of Human Trafficking*, 6(2), pp. 195-208.
- De Wispelaere, F., De Smedt, L., & Pacolet, J. (2019). Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2018. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J. (2018). Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2017. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J. (2017). Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2016. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Hollan, K. & Danaj, S. (2018). POOSH Country report Slovakia. European Social Welfare Policy and Research. Available at: http://www.poosh.eu/media/1143/wp4_country_report_slovakia_khsd-final.pdf
- Kováčová, L., Studená, I. & Mýtina-Kureková, L. (2021). Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Slovakia Country Report: POW-BRIDGE. Available at: http://www.prog.sav.sk/sites/default/files/2021-04/POWBRIDGE_Country%20Report%20SLOVAKIA_31032021.pdf
- Novitz, T. & Andrijasevic, R. (2020). Reform of the Posting of Workers Regime – An Assessment of the Practical Impact on Unfree Labour Relations. *Journal of Common Market Studies*, 58(5), pp. 1325-1341.
- Zákon č. 351/2015 Z.z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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.

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