



Ana Ostrovidov Jakšić*

Socijalni dumping

Sažetak

Rad analizira socijalni dumping, pojam koji se posljednjih godina sve češće koristi u javnom diskursu slijedom mogućih konkurentskih prednosti unutar Europske unije u kontekstu niskih plaća i niske razine socijalne skrbi određenih skupina radnika. Analiziraju se glavne značajke, uzroci, klasifikacija i moguće posljedice. Analiza socijalnog dumpinga bazira se na dosadašnjim empirijskim saznanjima i pretpostavkama mnogih autora te se na taj način pokušava stvoriti opće razumijevanje socijalnog dumpinga. Jedinstvena i općeprihvaćena definicija socijalnog dumpinga ne postoji niti je izgledno skoro definiranje tako složenog pojma. U skladu s tim, a i s obzirom na to da je jasno da egzaktno mjerenje socijalnog dumpinga nije moguće, cilj je ovoga rada sumirati dosadašnje spoznaje i znanstvene nalaze o socijalnom dumpingu te na temelju toga predložiti opći okvir praćenja kretanja zaposlenih koji rade u uvjetima socijalnog dumpinga.

Cljučne riječi: socijalni dumping, slobodno kretanje radnika, mobilnost radne snage, tržište rada

Uvod

Veliki priljev izbjeglica u Europsku uniju u posljednjih je nekoliko godina ponovno potaknuo rasprave o dumpingu (engl. *dumping*) plaća, konkurenciji među najsiromašnijima i ozbiljnim socijalnim napetostima (McNicoll, 2020). Socijalni dumping već desetljećima naširoko koriste političari, akademska zajednica, mediji i brojni drugi. Međutim, samo korištenje konteksta socijalnog dumpinga različito je, a čak se i sam pojam referira na različite načine, poput koncepta, fenomena, prakse, eufemizma za jeftinu radnu snagu, jurisdikcijskog natjecanja, turizma socijalne skrbi i mnoge druge.

Najčešće korištena sintagma pri opisu i pojašnjavanju socijalnog dumpinga jest tzv. utrka do dna (engl. *race to the bottom*) (npr. Alber i Standing, 2000; Barnard, 1999; Kiss, 2017). Razlog tomu je logična poveznica s konceptualnim prethodnikom socijalnog

* Dr. sc. Ana Ostrovidov Jakšić, European Labour Authority, Bratislava, Slovačka, anaostrovidov@gmail.com.

dampinga, trgovinskim dampingom. Dakle, podrijetlo argumenta o socijalnom dampingu je uvjerenje da će niske plaće, niska razina socijalne skrbi i slabo regulirana nacionalna tržišta rada imati konkurentsku prednost unutar EU-a (Adnett, 1995), što bi moglo rezultirati utrkom do dna u smislu socijalnih standarda (Maslauskaitė, 2013).

Ovaj rad opisuje glavne značajke, moguće uzroke, klasifikaciju i posljedice socijalnog dampinga. Zaključci se baziraju na dosadašnjim empirijskim saznanjima i pretpostavkama mnogih autora te se na taj način pokušava stvoriti opće razumijevanje fenomena socijalnog dampinga. Rad pojašnjava zašto ne postoji jedinstvena i općeprihvaćena definicija socijalnog dampinga i zašto je malo vjerojatno da će ikada i postojati. U skladu s tim i s obzirom na to da mjerenje socijalnog dampinga nije moguće, cilj je ovoga rada predložiti opći okvir mogućeg lociranja kretanja radnika za koje postoji veća mogućnost rada u uvjetima koji bi se mogli nazvati socijalnim dampingom i to temeljem klasifikacije, dosadašnjih spoznaja i raspoloživih pokazatelja tržišta rada. S obzirom na to da bi egzaktna procjena na temelju predložene metodologije te prema pojedinom sektoru znatno nadilazila okvire jednog znanstvenog rada, ovaj pristup može poslužiti kao polazna ideja za veliku studiju i istraživanje tog sve važnijeg fenomena.

Prvo poglavlje pruža povijesni uvid pokretanja same ideje socijalnog dampinga. Drugo objašnjava zašto ne postoji službeno usvojena definicija. Treće poglavlje detaljno opisuje moguće ultimativne posljedice socijalnog dampinga. Četvrto poglavlje navodi moguće kategorije socijalnog dampinga te sektore u kojima se najčešće javlja, dok peto, na temelju dosadašnjih spoznaja predlaže mogući okvir praćenja radne snage koja radi u uvjetima koji bi se mogli nazvati dampinškima.

Pokretanje ideje o socijalnom dampingu

Sloboda kretanja radnika jedno je od temeljnih načela Europske unije. Jedno je to od temeljnih prava radnika utvrđenih člankom 45. UFEU-a, uz slobodno kretanje robe, kapitala i usluga na europskom jedinstvenom tržištu.¹ Kao što je istaknuo bivši predsjednik Europske komisije Jean-Claude Juncker 15. srpnja 2014., to se može postići promicanjem i očuvanjem „slobodnog kretanja građana kao temeljnog prava naše Unije, uz izbjegavanje slučajeva zlouporabe i rizika od socijalnog dampinga.” Mobilnost radne snage ključna je komponenta europske integracije i može pomoći u postizanju najviših razina ciljeva EU-a, sve dok štiti prava radnika, osigurava pošteno zapošljavanje, dobre uvjete rada i ukidanje svakog oblika diskriminacije na temelju državljanstva u vezi sa zapošljavanjem, plaćom i ostalim uvjetima rada i zaposlenja.

No, vanjski pritisak iz svih (ili) dijelova internacionalnog ekonomskog sustava može prisiliti vlade da ublaže svoju regulaciju tržišta rada i socijalnu zaštitu kako bi

¹ Izvor: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/41/slobodno-kretanje-radnika>.

privukle više stranog kapitala i transformirale države blagostanja u konkurentne države s minimalnim međunarodnim pravilima (Bunescu i Verež, 2011). To može uzrokovati situaciju u kojoj su standardi jedne zemlje niži u odnosu na ono što bi bili (Alber i Standing, 2000), s povećanom nesigurnošću industrijskih odnosa i dampingom plaća (Mussche, Corluy i Marx, 2016) – utrkom do dna ili socijalnim dampingom (ILO, 2016). Zbog toga su globalizacija i slobodno kretanje doveli do rasprave o nepoštenoj konkurenciji i strahu od socijalnog dampinga (ILO, 2019), koji je zapravo star koliko i sama Europska unija (Maslauskaitė, 2013).

Općenito, konkurentna prednost, glavni opis socijalnog dampinga, proizlazi iz razlika između država članica. Razlike su to u smislu izravnih ili neizravnih troškova rada, odnosno nižih plaća i nižih standarda zapošljavanja, a mogu biti i posljedica smanjenja mogućnosti u sustavima socijalne sigurnosti i ograničenja radničkih prava. Navedene razlike pojedinim tvrtkama sa sjedištem u zemljama s relativno nižim troškovima i standardima može dati konkurentsku prednost (Kiss, 2017) i stvoriti situaciju nepovoljnih uvjeta rada te minimalne plaće (ILO, 2014). Opisi takve prakse su brojni, neki impliciraju da je to situacija standardne prilagodbe (Alber i Standing, 2000; Bunescu i Verež, 2011) i rekomodifikacije rada (Alber i Standing, 2000). Pritom, jedan od popularnijih diskursa prikazuje dionike iz siromašnijih zemalja kao one koji dampiraju one iz razvijenih država (Kiss, 2017), što je izvor zabrinutosti država s visokim plaćama. U knjizi Bernaciak et al. (2015) opisuju kako su se dva velika projekta integracije u EU – pokretanje unutarnjeg tržišta EU-a i proširenje EU-a na zemlje južne (1980-ih) i srednjoistočne Europe (SIE) (2000-ih) – koji su doveli do privremeno nametnute restrikcije tržišta rada, uglavnom smatrala rezultatom zabrinutosti zbog socijalnog dampinga unutar europskih društava (Bernaciak et al., 2015), ali s dodatkom „protekcioniističkog okusa” (Bhagwati, 1995).

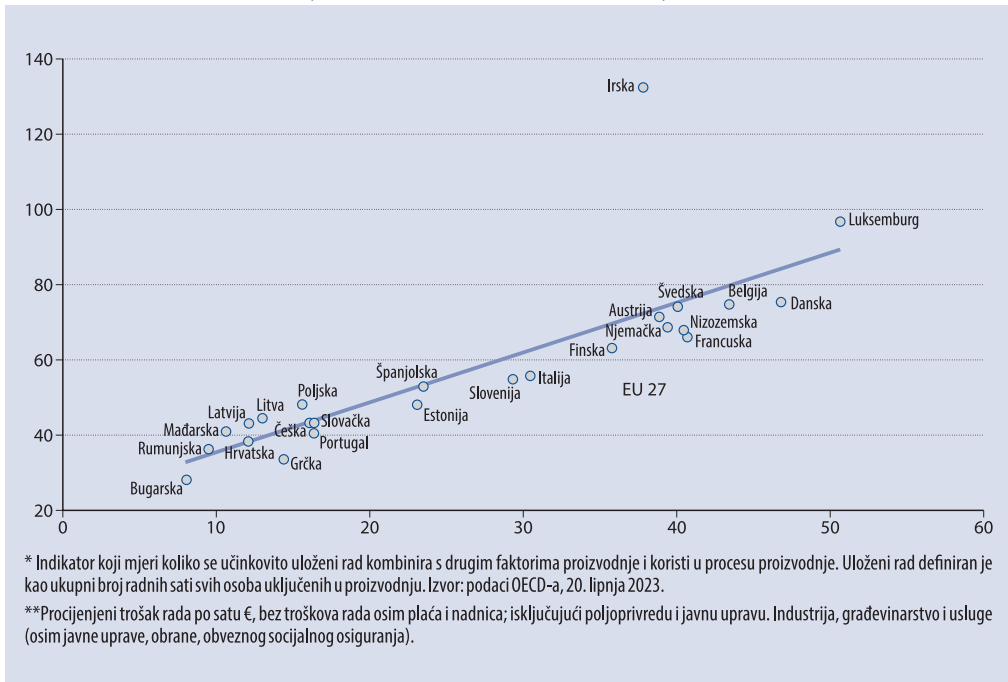
Međutim, postoji mnogo argumenata i dokaza protiv ideje socijalnog dampinga. S jedne strane, opseg zaštite zaposlenja te izravni i neizravni troškovi rada nisu nužno međusobno povezani i značajno variraju čak i unutar zemalja s visokim plaćama (Kiss, 2017). Također, multinacionalne tvrtke koje potječu iz zemalja s visokim plaćama i/ili sa sjedištem u njima aktivno traže načine za izbjegavanje regulatornih ograničenja – podjednako u okruženjima s visokim i niskim plaćama (Greer i Hauptmeier u Bernaciak et al., 2015).² Dodatno, ta teorija ne uzima u obzir razine produktivnosti. Plaće mogu biti niske jer je produktivnost određenog gospodarstva niska, pa stoga poduzeća u takvim gospodarstvima nemaju konkurentsku prednost.³ Ako usporedimo te dvije

² Velike građevinske tvrtke, na primjer, potiču socijalni damping na nižim razinama proizvodnog lanca (koje su često naseljene tvrtkama iz zemalja s niskim plaćama i radnicima migrantima) postavljanjem iznimno niskih cijena svojim podizvođačima (Bernaciak et al., 2015).

³ Erickson i Kuruvilla (1994) istaknuli su da tokovi kapitala i rada nisu snažno odgovorili na velike razlike u jediničnim troškovima rada i plaćama koje su postojale unutar EU-a u 80-ima.

varijable, produktivnost rada po radnom satu i plaće (nadnice), jednim dostupnim podacima vidimo da koreliraju srednje jakim vezom (Grafikon 1, podaci za 2021., $R^2 = 0.6552$), odnosno, ipak ima neke osnove. S druge strane, došlo je do značajnog napretka u postavljanju minimalnih radnih standarda koji ostavljaju malo prostora za režimsko natjecanje između europskih starih i novih država članica (Maslauskaitė, 2013).

Grafikon 1. Linearna regresija: produktivnost rada (GDP po radnom satu) (Y)* i nadnice i plaće (X)**



Izvor: Eurostat, 20. lipnja 2022. Izračun autora.

Slično tome, uzimajući u obzir dostatne razlike između troškova rada (osim plaća) i razlike zakonodavstva o zapošljavanju unutar EU-a, Adnett (1995) nije pronašao dokaze da su tržišta rada unutar EU-a s visokom razinom socijalne zaštite postala manje konkurentna.

Dakle, jedno je jasno, strah od socijalnog dampinga i zloporabe slobode kretanja postoji i prisutan je desetljećima, međutim nema jasnog suglasja oko definicije pojma, pa čak ni oko postojanja samoga pojma.

Nastojanja definiranja socijalnog dampainga

Posljednjih nekoliko desetljeća socijalni dampaing predstavlja termin koji rado koriste političari, znanstvenici i mediji, pretežito u različitom kontekstu. Uz logičnog konceptualnog prethodnika, trgovinski dampaing (Bernaciak, 2012) (u teoriji međunarodne trgovine, gdje se definira kao oblik cjenovne diskriminacije (Maslauskaitė, 2013)), podrijetlo argumenta socijalnog dampainga je uvjerenje da niske plaće, niska razina socijalne skrbi i slabo regulirana nacionalna tržišta rada imaju konkurentsku prednost unutar EU-a (Adnett, 1995), što bi moglo rezultirati utrkom prema dnu u smislu socijalnih standarda (Maslauskaitė, 2013).⁴ Zbog toga je utrka do dna daleko najčešće korišten termin kada se opisuje socijalni dampaing (npr. Alber i Standing, 2000; Barnard, 1999; Kiss, 2017). Postoje i druge reference na pojam, neki impliciraju da je to koncept (Bunescu i Verež, 2011; Parlamentarno izvješće, 2016), za neke je to fenomen (ILO, 2014), za druge praksa (EC Glossary;⁵ Kiss, 2017), zatim eufemizam za jeftinu radnu snagu (ILO, 2006), jurisdikcijsko natjecanje (Barnard, 1999), globalni proces „rekomodifikacije radne snage” (Bunescu i Verež, 2011; Alber i Standing, 2000), turizam socijalne skrbi (Kiss, 2017) i mnoge druge.

Jedina činjenica koja je konstantna jest da ne postoji općeprihvaćena i priznata definicija socijalnog dampainga niti je sukladno tome moguće definirati opseg socijalnog dampainga. Iako se pojam redovito pojavljuje u javnom diskursu i u političkim krugovima, obično ga koriste različiti zagovornici na način koji najbolje odgovara njihovim određenim argumentima, što prema Bernaciaku (2015) može „otvoriti vrata pogrešnim predodžbama i neutemeljenim optužbama.”

Ipak, iz dosadašnjih pokušaja definiranja socijalnog dampainga mogu se izvući neki zaključci. Jedan od najranijih pokušaja definiranja navodi da je socijalni dampaing „državna praksa snižavanja socijalnih standarda u pokušaju privlačenja poslovanja iz drugih država” (Barnard, 1999). Na tragu toga i u skladu s gore opisanim popularnim diskursom, definicija koja je često kritizirana (Bernaciak, 2012; Maslauskaitė, 2013) definirala je socijalni dampaing kao namjerni pokušaj ili praksu (Bernaciak, 2012) siromašnijih ili manje razvijenih država kao „održavanja nerazvijenosti države kako bi stvorile konkurentsku troškovnu prednost za svoje industrije” (Sinn 2003). No, prema Bernaciaku (2012), ta definicija zanemaruje mogućnost da inicijative za socijalni dampaing mogu biti pokrenute i u okruženjima s visokim plaćama. Također, socijalni dampaing često se povezuje s kretanjem ljudi, a ne preseljenjem tvrtki: „jeftina radna

⁴ Sličan je argument iznesen u vezi sa standardima zaštite okoliša gdje se smatra da bi niži zahtjevi za okoliš u nekim zemljama mogli dati konkurentsku prednost (Arrigo i Casale, 2005).

⁵ Kao što je objašnjeno u nastavku, EMN je definiciju izveo iz norveških propisa koji se odnose na radnike iz novih država članica EU-a.

snaga u bogatijim zemljama članicama na kraju bi snizila standarde rada u državi domaćinu,” kako je istaknula Maslauskaitė (2013).

Bunescu i Verez (2011) također priznaju činjenicu da bi neke vlade mogle usvojiti politike socijalnog dampinga u smislu održavanja slabije razvijenih ili nerazvijenih socijalnih država, kako bi stvorile konkurentsku troškovnu prednost za vlastitu industriju ili privukle strane ulagače. S druge strane, Bernaciak et al. (2015) ispitali su kako socijalni stručnjaci definiraju ono što se smatra normalnim standardima, a što predstavlja odstupanje od norme, pri čemu je jedan od zaključaka taj da su razlike između modela tržišta rada zemalja jedan od uzroka različitog definiranja socijalnog dampinga. Također, autori prepoznaju ulogu radnika koji prihvaća pravila igre koje postavlja poslodavac i to ilustriraju prikazom slučajeva poljskih radnika migranata u Irskoj koji su bili svjesni da su plaćeni ispod minimalne zakonske plaće, ali koji se – barem u početku – nisu protivili jazu, jer su njihove (dampinške) plaće u Irskoj bile veće od onih u njihovoj zemlji podrijetla.

Neki drugi pokušaji definiranja socijalnog dampinga usredotočeni su na stranu poslodavaca, poput CESI (2018) koji socijalni damping opisuje kao „praksu koju poslodavci koriste kako bi smanjili uvjete rada, radnička prava ili standarde socijalne zaštite koji sami po sebi nisu nezakoniti, ali koji, kroz praznine i rupe u postojećim zakonskim okvirima de facto stvaraju nelojalnu konkurenciju.” Slično tome, ILO (2021) naglašava da se radi o „korištenju radne snage od strane tvrtki ili poslodavaca koja je jeftinija od one koja je obično dostupna na njihovom mjestu proizvodnje ili prodaje, na primjer, zapošljavanjem migranata ili neprijavljenih radnika ili premještanjem proizvodnje u zemlje ili područja s niskim plaćama, radnim uvjetima koji nisu optimalni ili u kojima se radnička prava slabije poštuju.” Drugim riječima, poduzeća koja nastoje poboljšati svoju konkurentnost snižavanjem socijalnih standarda, a ne oslanjanjem na inovacije proizvoda ili poboljšanja u sferama organizacije rada ili proizvodne tehnologije.

Slično tome, *Industrial Relations Dictionary* Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta neko je vrijeme definirao socijalni damping kao „praksu koja uključuje izvoz robe iz zemlje sa slabim ili slabo provedenim standardima rada, gdje su troškovi izvoznika umjetno niži od njegovih konkurenata u zemljama s višim standardima, stoga predstavljaju nepravednu prednost u međunarodnoj trgovini” (Eurofond, 2012). No, mnogi su kritizirali pojam umjetno niskih troškova (npr. Maslauskaitė, 2013; Bernaciak, 2012), a na kraju je ta definicija povučena iz rječnika i zamijenjena općim podacima o pojmu.

Jedna od najčešće citiranih definicija (Vaughan-Whitehead, 2003) identificira glavnu ulogu poduzeća, ali također uključuje i ulogu vlade. Ona definira socijalni damping kao „svaku praksu koju provodi poduzeće kojom namjerno krši ili zaobilazi zakone u socijalnom području ili iskorištava razlike u praksi i/ili zakonodavstvu u socijalnom području kako bi stekao ekonomsku prednost, posebice u smislu konku-

rentnosti, pri čemu država također igra odlučujuću ulogu u tom procesu.” Ta definicija objašnjava koncept i dopunjena je skupom dodatnih kriterija koji pomažu u određivanju stupnja namjere tvrtke u kršenju ili zaobilaženju socijalnih pravila, tako da je fokus na mogućoj motivaciji koja stoji iza prakse socijalnog dampinga i određivanja radnji koje ona može uključivati (Novitz, 2022), što bi moglo omogućiti identifikaciju naizgled različitih praksi pod zajedničkim kišobranom (Kiss, 2017).

Također, kao što je objasnio Vaughan-Whitehead (2003), ako ekonomska situacija poduzeća omogućuje „progresivno prilagođavanje uvjeta rada u zemlji domaćinu onima koji prevladavaju u matičnoj zemlji,” ali tvrtka unatoč tome isplaćuje svojim stranim radnicima plaće koje su „znatno ispod norme kod kuće” – motivacija za socijalni damping je očita (Bernaciak, 2012). Prema Kiss (2017) ta definicija ističe da postoji razlika između uske definicije socijalnog dampinga, ograničene na poštivanje ili nepoštivanje zakona i općenitiju definiciju koja se temelji na pojmu nepoštene konkurencije. Maslauskaitė (2013) ističe da ta definicija nije dovoljno sveobuhvatna jer je normalno pretpostaviti da racionalna poduzeća koja maksimiziraju profit traže učinkovitost i niže troškove u svakom trenutku. Optuživanje tvrtki da rade upravo to činilo bi se u suprotnosti s temeljnim načelima zajedničkog tržišta i promicanjem konkurencije.

U svom radu Bernaciak (2012) priznaje činjenicu da je definiranje socijalnog dampinga težak zadatak, isti se akteri mogu istovremeno pojaviti kao pobjednici i kao žrtve prakse dampinga, ali autorica definira socijalni damping kao „praksu, koje poduzimaju tržišni sudionici u vlastitom interesu, potkopavanja ili izbjegavanja postojećih socijalnih propisa s ciljem stjecanja konkurentne prednosti.” Ta je definicija također navedena u knjizi Bernaciak et al. (2015) i pokazuje da je socijalni damping multi-dimenzionalni fenomen koji može poprimiti različite oblike, ovisno o specifičnim konfiguracijama pravila u bilo kojem političko-ekonomskom okruženju, što je glavno objašnjenje dugog nepostojanja univerzalno prihvaćene definicije koncepta. Fokusiranje na državu, sektor ili određenu normu mora biti u mogućnosti identificirati slučajeve socijalnog dampinga koji su karakteristični za određeno pravno okruženje, ali ih je ujedno i teško usporediti između različitih pravnih sustava.

To je razlog zašto su neki relativno noviji opisi socijalnog dampinga općenitiji, poput onog Andréa Sapira (2015) koji ga opisuje kao „pritisak prema dolje socijalnih uvjeta zbog konkurencije iz zemalja s nižim socijalnim uvjetima” ili opis naveden u rječniku Europske komisije koji je izveden iz EMN-a⁶ iz norveških propisa o radnicima iz novih država članica EU-a: „praksa po kojoj se radnicima daje plaća i/ili radni i životni uvjeti koji su ispod standarda u usporedbi s onima određenim

⁶ European Migration Network.

zakonom ili kolektivnim ugovorima na mjerodavnom tržištu rada ili koji inače tamo prevladavaju.”⁷

Dakle, radi se o razini moći izbora poduzeća, vlade i radnika da sudjeluju u socijalnom dampingu. Pri čemu su radnici oni s najnižom razinom izbora i najvišom razinom ovisnosti o tržištu rada glede prihvaćanja nepovoljnih uvjeta. To ih čini najranjivijim pripadnicima tržišta rada. Dakle, prvi prioritet treba biti zaštita radničkih prava, kao što je navedeno u izvješću Europskog parlamenta (2016) u vezi sa socijalnim dampingom „koji omogućavaju razvoj nepoštene konkurencije nezakonitim minimiziranjem troškova rada i poslovanja te dovode do kršenja prava radnika i izrabljivanje.”

Ultimativna posljedica socijalnog dampinga

Posljedice socijalnog dampinga uključuju pogoršanje uvjeta rada i plaća na makrorazini što može uzrokovati neuspjeh tržišta od kojeg dugoročno nitko nema koristi.⁸ Zato je važno ne podcijeniti razornu snagu te utrke prema dnu. Pogoršanje uvjeta rada i plaća može rezultirati nižom motivacijom radnika, nižom razinom produktivnosti i na kraju općom održivošću poduzeća. U makrorazini smanjuje se dohodak, kupovna moć, smanjuje se razina gospodarskog rasta i na kraju dovodi do tržišnog neuspjeha. U osnovi kratkoročna orijentacija na profit i bezuvjetna potraga za uštedom troškova rada obeshrabruju tvrtke od privlačenja visokokvalificiranog osoblja i ulaganja u razvoj proizvoda visoke dodane vrijednosti koji donose povrat samo u dugoročnoj perspektivi (Bernadiack et al., 2015).

Prema Alberu i Standingu (2000), utrka do dna nikada nije realna mogućnost, jer će snižavanje povijesno uspostavljenih standarda zaštite i sigurnosti izazvati rastući otpor, jer produktivnost i povjerenje investitora ovise o socijalnoj stabilnosti i stabilnosti tržišta rada. S druge strane, dugoročno je moguće da se dogodi i suprotno, postupno poboljšanje plaća i uvjeta rada u siromašnijim zemljama pošiljateljima – uzlazna harmonizacija (engl. *upward harmonization*), odnosno proces sustizanja naprednijih (Alber i Standing, 2000). Slično toj ideji, Bernaciak (2012) naglašava da je vjerojatnije da će, kako sve više zemalja postaje dio standarda integriranog sustava dogovorenih u vodećim državama, postati referentni modeli utrke do vrha. Uzlazna socijalna kon-

⁷ Također se ističe da se u kontekstu EU-a ta praksa obično odnosi na državljane EU/EFTA-e i trećih zemalja. Izvor: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/social-damping_en.

⁸ Kao što je navedeno u izvješću Europskog parlamenta (2016), prakse socijalnog dampinga mogu utjecati na tri glavne dimenzije: prakse ekonomskog aspekta kao što su neprijavljeni rad ili lažno samozapošljavanje koje mogu dovesti do velikih poremećaja na tržištu, socijalni aspekt koji može dovesti do nepravednog tretmana prema radnicima te financijski i proračunski aspekt kao prijetnju sustavima socijalne sigurnosti i javnim financijama država članica.

vergencija također je prepoznata u izvješću Europskog parlamenta (2016) kao ključ za prosperitet i povećanu unutarnju potražnju u cijeloj Uniji. Usklađivanje zaštite na radu i socijalne politike među državama članicama također su jedan od ciljeva Europske socijalne povelje „Svaki radnik ima pravo na radne uvjete koji poštuju njegovo ili njezino zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.” Uvođenje europskog stupa socijalnih prava započelo je u rujnu 2017., s najavom bivšeg predsjednika Europske komisije Jean-Claudea Junckera o stanju Europske unije: „u sindikatu jednakih ne mogu biti radnici druge klase. Radnici bi trebali zaraditi istu plaću za isti rad na istom mjestu. Zbog toga je Komisija predložila nova pravila o upućivanju radnika.”

Dakle logika je jasna, produktivnost ovisi o stabilnosti tržišta rada, a prioritet treba biti radnik i njegova prava.⁹ Slobodno kretanje radnika mora se osigurati, uz očuvanje plaća, učinkovitog financiranja programa socijalne sigurnosti, socijalnih standarda, zdravlja i sigurnosti na radu, kao i kolektivnog pregovaranja i autonomije socijalnih partnera u zemljama domaćinima. U načelu, strateški poslovni izbori koji koriste četiri slobode dok se opredjeljuju za pravne režime koji predviđaju najniže standarde (CESI, 2018) zahtijevaju novu ravnotežu između slobode kretanja i socijalnih standarda unutar EU-a (Heindlmaier i Blauburger, 2020).

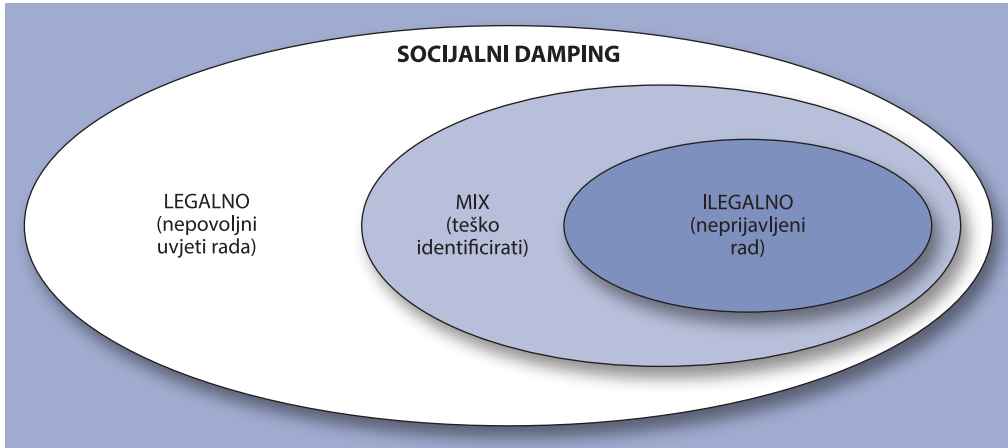
Klasifikacija socijalnog dampinga i zašto nema definicije

Mosely (1990; 1995) te Alber i Standing (2000) socijalni damping dijele na dvije glavne kategorije: onaj koji nastaje uz djelovanje vlade i onaj bez djelovanja, relokacijom poduzeća i zamjenom skupih proizvođača s jeftinima. Slično tome, najvažnija kategorizacija je također ona u kontekstu zakonitosti, jer, iako je često teško definirati granice s pravne točke, postoji razlika između ilegalnog i legalnog socijalnog dampinga (Bernaciak et al., 2015). Dakle, unutar ilegalne kategorije spada rad na crno kao najgori oblik socijalnog dampinga, koji uvodi nelojalnu konkurenciju između poduzeća na temelju niskih plaća i neplaćanja socijalnih davanja (ILO, 2013a). Na razini EU-a neprijavljeni rad definira se kao¹⁰ „svaka plaćena aktivnost koja je zakonita u pogledu svoje prirode, ali nije prijavljena javnim tijelima, uzimajući u obzir razlike u regulatornim sustavima

⁹ Tom se krilaticom vodila i Švedska pedesetih godina prošlog stoljeća, kada su uveli na tržište rada *Manpower* pristup, tzv. Rehn-Meidnerov model (prema prezimenima dvojice tadašnjih švedskih sindikalnih ekonomista – Goste Rehna i Rudolfa Meidnera). Svrha tih programa bila je među ostalim solidarno izjednačavanje plaća (jednaka plaća za jednak rad), bez ugrožavanja konkurentnosti: tvrtke koje su isplaćivale niske plaće racionalizirale su troškove, a one koje nisu mogle isplaćivati veće plaće propale su (Halpin i Hill, 2007; Weishaupt, 2011), dok su se njihovi radnici usmjerili na druga poduzeća koja su bila uspješna. Međutim, tada su potrebe tržišta rada i okolnosti bile različite s obzirom na to da se radilo o samo jednom tržištu, bez mogućeg bazena radnika voljnih raditi po uvjetima koji bi se mogli svrstati u socijalni damping.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>.

Dijagram 1. Autorova sistematizacija na temelju navoda u tekstu



država članica.”¹¹ Takozvani legalan tip socijalnog dampinga odnosi se na prakse koje su u okviru zakona, odnosno u skladu sa zakonom, ali zanemaruju neformalna socijalna pravila i ne podliježu zakonskom progonu. U većini slučajeva povećava nesigurnost zaposlenja i nejednakost u приходima, a često može uzrokovati nesigurne, prekarne oblike zaposlenja, poput privremenog ili rada preko agencije za privremeno zapošljavanje, a motivirano je troškovnim faktorom (Bernaciak et al., 2015).

Slično toj kategorizaciji, ona koja se također često spominje (Berntsen i Lillie, 2015; Bernaciak et al., 2015; Kiss, 2017) metoda je kategorizacije temeljena na procesu i identificira tri obrasca socijalnog dampinga: izbjegavanje propisa, arbitraža i usklađenost (engl. *regulatory evasion, arbitrage and conformance*). U regulatornoj evaziji teško je provjeriti zadovoljavaju li uvjeti zapošljavanja i rada standarde, a to je kršenje formalnih i neformalnih postojećih propisa. Regulatorna arbitraža uključuje strategiziranje između različitih regulatornih sustava, a usklađenost se odnosi na situacije u kojima pojedinac ili tvrtka formalno slijede pravne propise, ali manipuliraju pravilima radi troškovne prednosti (npr. ugovor bez radnog vremena, engl. *zero-hour contract*) (Berntsen i Lillie, 2015).

Drugim riječima, socijalni damping može se sagledati u užem i širem smislu. Uži smisao socijalnog dampinga podrazumijeva onaj ilegalni, za koji je lakše definirati mjerne indikatore, dok je za širi smisao to mnogo teže (vidi dijagram broj 1). Socijalni damping u širem smislu zapravo ovisi i o modelu i uspjehu pojedinog tržišta rada. U tom kontekstu, a na temelju jednog od najvažnijih uvjeta rada, plaće, ono što se za neke

¹¹ Može biti djelomično prijavljeni rad, a ponekad se naziva i nedovoljno prijavljeni rad (engl. *under-declared work*), plaće u omotnici (eng. *envelope wages*), gotovina na ruke (engl. *cash-in-hand*) ili potpuno neprijavljeni rad. Neprijavljen rad dominantan je oblik neformalnog rada (ILO, 2013).

čini kao socijalni damping za druge može biti standard (vidi gornji grafikon). Dakle, nisu sve prakse koje se proglašavaju socijalnim dampingom nužno ilegalne, čak i ako je očito da je neka moralno neprihvatljivo ista može u potpunosti biti u okviru zakona. Neke države imaju općenito loše uvjete na tržištu rada, a radnici iz takvih država će radije prihvatiti ili biti prisiljeni prihvatiti lošije uvjete rada, jer jednostavno ne nemaju izbora ili ne raspolažu sa informacijama. Također se ne smije zaboraviti ni da se granice prihvatljivog neprestano testiraju (Berntsen i Lillie, 2015a), kada se zaustavi jedan oblik socijalnog dampinga, u praksi se pronade novi način (Heindlmaier i Blauberger, 2020). Stoga je jasno da je socijalni damping nemoguće definirati te da nije izgledno da će ikada postojati egzaktna definicija.

Sektori i oblici rada i zapošljavanja u kojima se javlja socijalni damping

Općenito, sektori u kojima će socijalni damping prije zaživjeti su tradicionalni, radno intenzivni i oni u kojima je zastupljenija niskokvalificirana radna snaga (Whitehead, 1992). Konkretno, to se odnosi na poljoprivredu, transport i posebno građevinski sektor (Maslauskaitė, 2013). Izvješće EU parlamenta 2016. i Eurofound dodaju na taj popis i prehrambenu industriju (mesoprerađivačka industrija), zdravstvo, njegu (starijih) i kućanske usluge, domaćinstvo. Neki dodaju industriju čelika i automobilsku industriju, ali i sektor informacijske tehnologije (IT) te ugostiteljstvo (Kiss, 2017).¹² Rad u socijalnom dampingu pretežito se obavlja na lokaciji, a ne na daljinu, jer tradicionalni, radno intenzivni sektori, rjeđe uključuje rad na daljinu.

Kao što je spomenuto, radnici pogođeni socijalnim dampingom uglavnom su zaposleni na određeno vrijeme, na poziv (engl. *on-call*), privremeni rad preko agencija i slično, sve oblici zapošljavanja koji više nisu tako novi, ali još uvijek stvaraju nove izazove u kontekstu socijalnog dampinga. Mobilnost radne snage u EU-u raste iz godine u godinu,¹³ a stvaranje labirinta tvrtki diljem Europe jedan je od najboljih načina da se zaobiđu nacionalni standardi i propisi (Cremers, 2015). Nestandardni oblici zapošljavanja pomažu tvrtkama da se brzo prilagode tržišnoj dinamici i olakšaju pristup tržištu rada. Međutim, kada se zloupotrijebi kao sredstvo za smanjenje troškova rada

¹² U sektorima u kojima su sindikati moćni, kao što je građevinski sektor, socijalni damping bio je sinonim za kršenje ili zaobilaznje kolektivnih ugovora – putem podugovaranja i pribjegavanja agencijama za zapošljavanje, dok je u ugostiteljstvu, gdje je manje sindikata, uključivao nepoštivanje radnog zakonodavstva zemlje (Bernaciak et al., 2015; Kiss, 2017).

¹³ Početkom 2020. 13,5 milijuna građana EU-a živjelo je u 27 država članica EU-a čiji oni nisu državljani (sa 7 milijuna mobilnih, 2,4 upućenih i 1,5 milijuna prekograničnih radnika). Njemačka je primila daleko najviše mobilnih građana EU-27 (trećinu, a Španjolska, Italija i Francuska trećinu). S druge strane, najviše odseljenih iz EU bili su Rumunji (cca 20 %), zatim Talijani i Poljaci (po 11 %), Portugalci (7 %), Hrvati i Bugari (po 5 %). Najveći sektori zapošljavanja mobilnih radnika u EU-u su proizvodnja, trgovina na veliko i malo te građevinarstvo (Europska komisija, 2022).

nauštrb temeljnih radnih prava, može lišiti radnike dostojnih radnih uvjeta i stvoriti socijalni damping (ILO, 2021a).

Također, pandemija bolesti COVID-19, koja je smanjila mobilnost radne snage u EU-u 2020., pomogla je brzom rastu rada digitalnih platformi unutar zemalja, koje su se na kraju proširile nakon što su ograničenja pala, a danas predstavlja novi izazov u socijalnom dampingu. Digitalne radne platforme, internetsko tržište koje olakšava usklađivanje potražnje i ponude rada, također stvaraju nove prilike za rad, olakšavaju ulazak na tržište rada i (naizgled) visoku razinu fleksibilnosti rada, ali također rezultiraju oblicima zapošljavanja s nižim standardima u pogledu socijalnih sigurnosti, radnog vremena i zaštite zaposlenja.¹⁴ Dodatni izazov u osiguravanju poštenog tržišnog natjecanja i zaštite radničkih prava predstavlja zakonodavstvo koje nije u potpunosti prilagođeno digitalnoj ekonomiji i tzv. *sharing* ekonomiji¹⁵ te praznine u znanju i razmjeni informacija, uz evidentnu potrebu za podizanjem svijesti među digitalnim radnicima.

Identificiranje kretanja radnika socijalnog dampinga

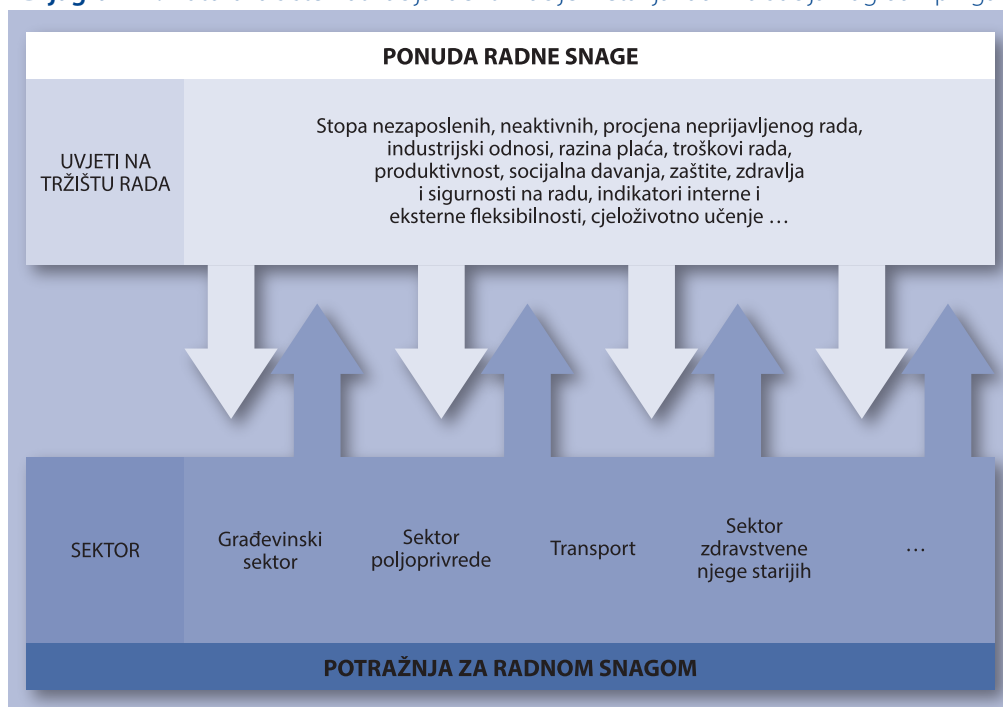
Općenito, socijalni damping ima različite oblike u različitim sektorima (Kiss, 2017), a zakonodavstvo koje se odnosi na rad i socijalnu sigurnost razlikuje se od zemlje do zemlje (Robin, 1996). Uz sve druge različite čimbenike koji mogu potaknuti prakse socijalnog dampinga te činjenicu da ne postoji zakonski priznata definicija pojma, sa sigurnošću se može reći da ne postoji točna metoda kvantifikacije te prakse, samo teorije.

Neki sugeriraju da se jedan od načina mjerenja socijalnog dampinga može izvesti na temelju izdataka za socijalnu zaštitu (Alber i Standing, 2000), drugi da su za socijalni damping ključni faktor troškovi rada (Erickson i Kuruvilla, 1994). Kao pokazatelja izravnih troškova rada, u kombinaciji s plaćama, Maslauskaitė (2013) dodaje produktivnost rada i poreze na rad. Također, navodi i neizravne pokazatelje cijene rada kao što su radno vrijeme, strogost zaštite pri zapošljavanju, zdravlje i sigurnost na radu te institucionalne čimbenike – radničku reprezentativnost, sivu ekonomiju u EU. Uglavnom, svi pokazatelji koji opisuju modele tržišta rada u kontekstu dostojanstvenog rada. Znamo i da se rad u takvim uvjetima može opisati na sličan način kao prekarni rad, a u krajnjem slučaju radi se o neprijavljenom radu, oba pokazatelja koja su istraživana prije.¹⁶ Također, znamo da je za radnu snagu za koju se može reći da

¹⁴ U 2021. bilo je više od 500 platformi aktivnih u EU (750 globalno) s više od 20 milijuna ljudi koji rade kao radnici na digitalnim platformama (Lenaerts, 2022), a do 2025. očekuje se da će broj dosegnuti 43 milijuna. Izvor: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>.

¹⁵ Trenutačno je u prijedlogu nova direktiva s ciljem poboljšanja radnih uvjeta radnika digitalnih platformi uz povećanu transparentnost te poboljšanje provedbe pravnog okvira.

¹⁶ Prekarno zapošljavanje, pokazatelj koji se temelji na međunarodnim standardima dogovorenim u kontekstu Međunarodne konferencije statističara rada (ICLS), složeni je pokazatelj koji sažima više-

Dijagram 2. Autorova sistematizacija identifikacije kretanja radnika socijalnog dampinga

radi u dampinškim uvjetima karakteristično to da je mobilna te da je socijalni dampin- g obilježje tradicionalnih, radno intenzivnih sektora, odnosno sektora u kojima je zastupljenija niskokvalificirana radna snaga (Whitehead, 1992).

Dakle, uz pomoć navedenih spoznaja moguće je identificirati kretanje radne snage za koju bi se moglo pretpostaviti da rade u uvjetima koji bi se mogli nazvati dampinšk- kima i to iz logične perspektive ponude i potražnje na tržištu rada (dijagram 2).

Na strani ponude možemo identificirati model tržišta rada koji određuje razinu izbora radnika da prihvate uvjete rada koji se mogu opisati kao socijalni dampin- g,

struke aspekte sigurnosti zaposlenja, ali je, međutim, označen kao eksperimentalni. Diskurs o pre- karnom radu započeo je nakon raširene inicijative fleksibilizacije tržišta rada, koja je slabijom zakon- skom regulativom o zaštiti zaposlenja dovela do smanjenja radničkih prava za neke skupine radnika (većinom radnika zaposlenih na određeno vrijeme) te produbila segmentaciju tržišta rada (Europska komisija, 2013), a posebno izraženo u mediteranskim zemljama (Europska komisija, 2012). Takva praksa zamjene radne snage s ugovorima za stalno, jeftinijim i ranjivijim privremenim radnicima i radnicima preko agencija dovodi do širenja nestandardnog i nesigurnog rada. U Bernaciak et al. (2015) opisuje se španjolski put prema snižavanju standarda zapošljavanja u razdoblju od 1986. do 2008., kada su uzastopne španjolske vlade retorikom konkurentnosti opravdavale mijenjanje zakon- skog okvira.

odnosno koji generiraju radnu snagu koja je više voljna raditi u uvjetima koji se mogu opisati kao socijalni damping u širem smislu. Što su nepovoljniji uvjeti rada pojedine države radnici su spremni na veći kompromis. Uz standardne indikatore, poput stopa nezaposlenih, neaktivnih, razina plaća, troškova rada, produktivnosti, socijalnih davanja, zaštite, zdravlja i sigurnosti na radu ovdje se trebaju ubrojiti i indikatori interne i eksterne fleksibilnosti,¹⁷ cjeloživotnog učenja te industrijskih odnosa (pokrivenost sindikalnim članstvom i kolektivnim ugovorima). Budući da se neprijavljeni rad po definiciji ne prijavljuje nadležnim tijelima, njegovo točno mjerenje je nemoguće, ali opći pristup mjerenju često se sastoji od usporedbe između različitih skupova podataka,¹⁸ tj. nacionalne baze podataka i međunarodno usporedivih istraživanja. Nasuprot tomu, pomoću ankete o radnoj snazi i nacionalnih baza podataka moguće je procijeniti kretanje radne snage prema zanimanju i geografskoj lokaciji.¹⁹

Potražnju za radnicima koji rade u uvjetima koji bi se mogli nazvati dampinškima moguće je istražiti na temelju sektora i uključujući stvarno mjesto gdje se obavlja rad koji bi se mogao nazvati socijalnim dampingom. Taj je pristup, naravno, bitan samo za rad na lokaciji, a ne na rad na daljinu, jer kao što je ranije navedeno, socijalni damping uglavnom se događa u tradicionalnim, radno intenzivnim sektorima, a koji rjeđe uključuje rad na daljinu. Potražnja za radnom snagom za rad koji bi se mogao opisati kao socijalni damping može se analizirati indikatorima prema sektorskoj potražnji pojedine države, što je jedino moguće s obzirom na to da se tržišta rada značajno razlikuju ovisno o sektorima. Na primjer, oglašenim slobodnim radnim mjestima, specifičnim nacionalnim bazama podataka, specifičnim istraživanjima vezanim za sektor ili skupinu i drugo.

Tim pristupom mogu se identificirati određeni obrasci kretanja radnika. Na primjer, u sektoru skrbi za starije osobe (kako je navedeno u izvješću Europskog parla-

¹⁷ Na temelju nove formulacije Atkinsonove izvorne kategorizacije (Atkinson, 1984: 11): eksterna fleksibilnost opisuju fleksibilnost zapošljavanja (EPL i EPT indeksi, rad na ugovor na određeno, rad preko agencije za privremeno zapošljavanje, udio samozaposlenih ...), a interna fleksibilnost rada (rad na nepuno radno vrijeme, rad na daljinu, rad vikendom, navečer ...).

¹⁸ Na primjer, jedna od posljednjih studija Europske komisije (Williams et al., 2017), koja je imala za cilj procijeniti razinu neprijavljenog rada, koristila je metodu uloženog rada (*Labour Input Method – LIM*). U toj su studiji upotrijebljeni makroekonomski podaci za svaku državu članicu o odstupanju između prijavljene ponude inputa rada (iz Ankete radne snage) i podataka na strani potražnje o zabilježenoj potražnji za radnom snagom (npr. iz anketa poduzeća, izjava poduzeća do poreza ili tijela socijalne sigurnosti ili nacionalni statistički uredi). Razlika je dala procjenu veličine neprijavljenog rada.

¹⁹ Međutim, ono što je također važno spomenuti je čimbenik koji se ne može predvidjeti, ali se mogu kvantificirati njegove posljedice, a radi se o usmenom prenošenju informacija unutar skupine radnika iz iste države, koji često nije nužno povezan sa zakonodavstvom, ali može potaknuti prekomjerno kretanje radnika iz jedne zemlje u drugu.

menta 2016) utvrđeno je da su žene najviše pogođene socijalnim dampingom, a to se može pratiti usporedbom podataka nacionalnog zavoda za zapošljavanje i podataka ankete o radnoj snazi. S druge strane, potražnja u tom sektoru može se lako identificirati kroz podatke prikupljene u anketi SHARE²⁰ koji su usporedivi diljem EU i kronološki. Tom metodom mogu se identificirati geografske lokacije s većom potražnjom za radnicima u sektoru skrbi za starije osobe, čak i potražnjom za radnicima prema okvirnim lokacijama za koje postoje veće šanse da će raditi u sferi sive ekonomije (neprijavljen rad).

Zaključna razmatranja

Razlike između zemalja i njihovih tržišta rada uvijek će postojati. Uvijek će postojati država u kojoj je povoljnije raditi i ljudi će se uvijek seliti. I što je još važnije, uvijek će se naći netko voljan prihvatiti posao koji se može smatrati radom u socijalnom dampingu.

Strah od socijalnog dampinga star je koliko i sama Europska unija (Maslauskaitė, 2013). Jedinствена i općeprihvaćena definicija socijalnog dampinga ne postoji, u skladu s tim jasno je da egzaktno mjerenje socijalnog dampinga nije moguće. Ono što znamo je da je najgori oblik socijalnog dampinga neprijavljeni rad, za koji postoji definicija, ali ga je opet teško mjeriti, dok je za sivi, upitni oblik socijalnog dampinga te za onaj koji je tehnički legalan, navedeno nemoguće. Dakle, nisu sve prakse koje se proglašavaju socijalnim dampingom nužno ilegalne, čak i ako je očito da je neka moralno neprihvatljivo ista može u potpunosti biti u okviru zakona, što je jedan od glavnih razloga nedostatka definicije socijalnog dampinga te zbog čega je mala vjerojatnost da će definicija ikada i postojati.

Na temelju dosadašnjih spoznaja moguće je raditi okvirne procjene kretanja radnika za koje bi se moglo pretpostaviti da imaju veće mogućnosti rada u uvjetima koji bi se mogli nazvati dampinškima i to temeljem usporedbe ponude i potražnje tržišta rada, a prema podacima iz trenutno dostupnih istraživanja i dobro poznatim indikatorima.

Potražnju je moguće mjeriti temeljem sektora, odnosno veće zastupljenosti sektora koji su tradicionalni, radno intenzivni i oni u kojima je zastupljenija niskokvalificirana radna snaga, odnosno oni za koje je jasno da imaju veće šanse da će zaživjeti socijalni damping. Nasuprot tomu, ponuda rada pojedine države za koju se može pretpostaviti da generira radnu snagu koja je više voljna raditi u uvjetima koji se mogu opisati kao socijalni damping se logično može detektirati prema indikatorima koji

²⁰ Istraživanje o zdravlju, starenju i mirovinama u Europi (engl. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*).

prikazuju uvjete rada u pojedinoj državi, ali i mobilnosti radne snage. Što su nepovoljniji uvjeti rada pojedine države radnici su spremni na veći kompromis ili su prisiljeni prihvatiti lošije uvjete rada za nisku plaću. Pomoću navedene metode i pokazatelja s kojima raspoložemo moguće je raditi projekcije većih vjerojatnosti zastupljenosti rada u uvjetima socijalnog dumpinga, a obzirom na sektore i geografske lokacije. S obzirom na to da bi egzaktni izračun na temelju predložene metodologije znatno nadilazio okvire jednog znanstvenog rada, ovaj pristup može poslužiti kao polazna ideja za veliku studiju i istraživanje tog sve važnijeg fenomena.

I za kraj, ono najvažnije što se u posljednje vrijeme, zbog velikog priljeva stranih radnika, ne samo u Hrvatskoj, nego i cijeloj Europi, ponekad zaboravi, činjenica je da svatko ima pravo na pošten rad i dobre uvjete rada. Prava svakog radnika su bitna, bez obzira na to iz koje države dolazi. Treba težiti uključivom tržištu rada gdje se rad, trud i znanje cijene i nagrađuju, gdje ne postoje radnici drugoga reda. Logika i pozadina zašto je to tako važno zapravo su vrlo jednostavne: smanjenje bilo čijih prava na tržištu rada povlači za sobom neizbježan rizik i linearno sveukupno smanjenje prava i plaća svima ostalima, odnosno utrku do dna.

Literatura

- Adnett, N. 1995. Social dumping and European economic integration. *Journal of European Social Policy*, 5 (1): 1–12.
- Alber, Jens i Standing G. 2000. Social Dumping, Catch-Up, or Convergence? Europe in a Comparative Global Context. *Journal of European Social Policy*, 10 (2): 99–119.
- Arrigo, G. i Casale, G. 2005. *Glossary on labour law and industrial relations (with special reference to the European Union)*. Ženeva: International Labour Office.
- Atkinson, J. 1984. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Barnard, C. 1999. Social Dumping Revisited: Some Lessons from Delaware? *ECSC's Sixth Biennial International Conference*, 2–5 June 1999., Pittsburg.
- Bernaciak, M. 2012. Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards? *ETUI Working Paper* 2012.06. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2208393>.
- Bernaciak, M. et al. 2015. *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. London: Routledge.
- Berntsen, L. i Lillie, N. 2015. European Economic, Employment and Social Policy Social dumping at work: uses and abuses of the posted work framework in the EU. *ETUI Policy Brief*, 7.
- Berntsen, L. i Lillie, N. 2015a. Breaking the law? Varieties of social dumping in a pan-European labour market. *Market expansion and social dumping in Europe*, 43–60.

- Bunescu, L. M. i Verež, J. C. 2011. *The allegation of social dumping: a case study of Romania*. Centre International de formation Européenne.
- CESI. 2018. *Position of CESI on Social Dumping*. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/flyer_social_dumping_en_06.pdf.
- Clua-Losada, M. 2015. *Tracing the competitiveness discourse in Spain: social dumping in disguise?* Routledge.
- Cremers, J. 2015. EU Economic Freedoms and Social Dumping, u: Bernaciak M. et al., *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. Routledge. London: 173–189.
- Erickson, C. L. i Kuruvilla, S. 1994. Labor Costs and the Social Dumping Debate in the European Union. *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (1): 28–47.
- Europska komisija. 2012. *Evaluation of flexicurity 2007–2010: Final Report*. Bruxelles.
- Europska komisija. 2013. *Flexicurity in Europe: Administrative Agreement JRC No.31962-2010-11 NFP ISP – FLEXICURITY 2: Final Report*. Luxembourg.
- Europska komisija. 2022. *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2021*. Luxembourg.
- Eurofound. 2012. *European Industrial Relations Dictionary*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary>.
- Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/metadata>. 20. lipnja 2022.
- Heindlmaier, A. i Blauburger, M. 2020. EU labour migration without social dumping, Presentation of the project „Rebalancing the Enlarged Single Market“, scilog – the magazine of the Austrian Science Fund.
- ILO. 2006. *Merchants of Labour*. International Institute for Labour Studies.
- ILO. 2013. *Labour inspection and undeclared work in the EU, Working document, No. 29*. Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). Ženeva.
- ILO. 2014. *International Labour Conference Provisional Record 18*. Ženeva.
- ILO. 2016. The Right to Social Security in the Constitutions of the World: Broadening the moral and legal space for social justice. *ILO Global Study*, 1. International Labour Office. Ženeva.
- ILO. 2019. *Cross-border social dialogue, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue* (Geneva, 12–15 February 2019). Ženeva: International Labour Office, Governance and Tripartism Department.
- ILO. 2021. *Decent work in a globalized economy: Lessons from public and private initiatives*. Ženeva: ILO.
- ILO. 2021a. *Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation*. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO). Budimpešta.
- Kiss, M. 2017. *Understanding social dumping in the European Union*. European Parliamentary Research Service, PE 599.353.
- Lenaerts, K. 2022. *Introduction to the gig-economy*. Prezentacija na webinaru *Free movement in the gig-economy*.

- Maslauskaitė, K. 2013. *Social competition in the EU: Myths and reality*. Pariz: Jacques Delors Institute.
- McNicoll, G. 2020. Daniel Maul, The International Labour Organization: 100 Years of Global Social Policy, De Gruyter Oldenbourg, 2020. 301 p. *Population and Development Review*, 46 (2): 393–394.
- Mussche, N., Corluy, V. i Marx, I. 2016. The Rise of the Free Movements: How Posting Shapes a Hybrid Single European Labour Market. *IZA Discussion Paper No. 10365*. <https://ssrn.com/abstract=2872622>.
- Novitz, T. 2022. Addressing social dumping and unfair competition: an analysis of EU pillar initiatives from a sustainability perspective. *Law, Solidarity and the Limits of Social Europe* Edward Elgar Publishing. Cheltenham.
- Europski parlament. 2016. *Report on social dumping in the European Union, Committee on Employment and Social Affairs*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2016->.
- Robin, S. 1996. The Provision of Services and The Movement of Labour in the Countries of the European Union. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2. <https://doi.org/10.1787/780564881883>.
- Sarfati, H. i Ghellab, Y. 2012. The political economy of pension reforms in times of global crisis: state unilateralism or social dialogue? *ILO Working Papers*.
- Schöll-Mazurek et al. 2017. Social dumping by subcontracting – how German employers in construction and meat processing evade eu labour provisions. *Labcit Country Report Germany*.
- Vaughan-Whitehead, D. 2003. EU Enlargement versus Social Europe? *The Uncertain Future of the European Social Model*. Edward Elgar. Cheltenham: 325.
- Williams, C., Bejakovic, P., Mikulić, D., Franic, J., Kadir, A. i Horodnic, I. 2017. An Evaluation of the Scale of Undeclared Work in the European Union and Its Structural Determinants: Estimates Using the Labour Input Method. *SSRN Electronic Journal*.

Social dumping

Abstract

The paper analyses social dumping. For the last couple of years this term has been increasingly used in public discourse in the context of possible competitive advantage within EU due to low wages and low levels of social security of certain groups of workers. This paper analyses the main characteristics, causes, classification and possible consequences of social dumping. The analysis is based on the existing empirical findings and assumptions of many authors and thus attempts to create a general understanding of social dumping. A single and generally accepted definition of social dumping does not exist, nor is there any prospect of defining such a complex term. In accordance with this and since it is clear that exact measurement of social dumping is not possible, this paper aims to summarize the current knowledge and scientific findings on social dumping and, based on this, to propose a general framework for monitoring the workforce for which is more likely to work in conditions of social dumping.

Key words: social dumping, free movement of workers, labour mobility, labour market