

CNCE (ITALY)



COMMISSIONE NAZIONALE
PARITETICA PER LE CASSE EDILI

National paritarian institution
for the coordination and
monitoring of the construction
workers' sectoral funds

www.cnce.it

FGB (ITALY)



FONDAZIONE GIACOMO
BRODOLINI

Foundation and research institute

www.fondazionebrodolini.it/en

FLC ASTURIAS (SPAIN)



FUNDACION LABORAL DE
LA CONSTRUCCION DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Paritarian vocational training
fund of the Asturias for the
construction sector

www.flc.es

AEIP (BELGIUM)



THE EUROPEAN ASSOCIATION
OF PARITARIAN INSTITUTIONS

European association of
paritarian funds and institutions

www.aeip.net

ZZ BUDOWLANI (POLAND)



ZWIĄZEK ZAWODOWY
'BUDOWLANI'

Union of workers active in
the construction sector

www.zzbudowlani.pl

NOTUS (SPAIN)



NOTUS
Research centre

www.notus-asr.org

ULAK (GERMANY)



URLAUBS- UND
LOHNAUSGLEICHSKASSE
DER BAUWIRTSCHAFT

Holiday pay fund for
construction workers

www.soka-bau.de

ISCTE IUL (PORTUGAL)



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

University research department
on sociological studies

www.iscte-iul.pt

U POLIS (ALBANIA)



UNIVERSITETI POLIS SHPK

International School of
Architecture and Urban
Development Policies

www.universitetipolis.edu

YES PROJECT

EN

EU TOOLKIT

O

IT

DE

ES

FR

PL

PT

AL

YES
PROJECT

Youth Employment
Skill set in Posting

EU TOOLKIT

- Cassetta degli attrezzi europea
- EU-Werkzeugkasten
- Guía UE
- Boîte à outils de l'UE
- Zestaw narzędzi UE
- Kit de ferramentas da UE
- Paketa e Punës së BE-së





EU Toolkit

2



Cassetta degli attrezzi
europea

42



EU-Werkzeugkasten

84



Guía UE

132



Boîte à outils de l'UE

178



Zestaw narzędzi UE

226



Kit de ferramentas da UE

270



Paketa e Punës së BE-së

316

EU TOOLKIT

YES PROJECT: YOUTH EMPLOYMENT SKILL SET IN POSTING

EU-wide recommendations

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luisa Veloso, Susana Vilas Boas.

Country level recommendations

GERMANY: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITALY: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLAND: Jakub Kus.

PORTUGAL: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luisa Veloso, Susana Vilas Boas.

SPAIN: Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBANIA: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Language revision and layout editing by AEIP

Giuseppe Perretti.



This paper was produced for the YES project, which received funding under the Call for proposals VP/2019/008 of the DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission.

The opinions hereby expressed reflect only the authors' view. The European Commission is not responsible for any use that can be made of the information contained therein.

Introduction	4
EU-wide recommendations	5
Country level recommendations - Germany	13
Country level recommendations - Italy	19
Country level recommendations - Poland	25
Country level recommendations - Portugal	28
Country level recommendations - Spain	32
Country level recommendations - Albania	38

Introduction

This report represents the final output of the YES project, running from January 2020 to March 2022, and addressing posting in the construction sector from the perspective of knowledge, competences, and skills of involved workers.

The project aimed to answer a set of research questions, such as: which information do posted workers need and how to reach them out, which are the current limits to posting due to differences in the systems of qualifications and in the recognition thereof, how posting can be used as a learning opportunity for workers, and how better knowledge on national qualifications and cooperation at international level in this field can promote fair mobility.

This was done by combining desk research and literature review with interviews, focus groups, and international workshops, meant to gather additional insights and to compare different experiences and points of view.

Beside EU-wide dissemination, research and analysis targeted: Germany, Italy, Poland, Portugal, Spain, and Albania, the latter country having partially implemented provisions concerning posting and interested mainly ahead of the possible future accession in EU.

Previous deliverables available on the www.yesproject.net website include: (i) an EU background paper on the role of skills as a driver of posting; (ii) an EU handbook exploring more widely posting from a 'skills perspective'; (iii) Case studies addressing the experience with posting of some companies or activities of training centres meant to prepare workers for the activities to be implemented abroad; (iv) Country in focus papers exploring additional insights or practices concerning the topics under investigation.

As part of the final phase of the project, and in the light of evidences from the previous project's reports, partners interacted via e-mail and in dedicated online meetings to reach a shared understanding of policies, actions, and tools to be implemented at EU level and across countries covered by the partnership. Among other, partners achieved a common consensus on the desirability of some initiatives having a broader scope than posting yet deemed as beneficial to overcome shortcomings of the construction sector arising across the different countries and considered as disadvantageous for the overall functioning of the internal market.

The resulting EU-wide recommendations are illustrated in the next section. They are integrated in the following sections by country-specific recommendations developed by each partner(s) for its country in a view to complement or contextualise them in the light of the different national provisions and practice. The recommendations are accompanied by details of target groups and, whenever relevant, by links and description of concrete examples.

EU-wide recommendations

1. Make information targeting sending undertakings and posted workers easy to access

» **Target:** National authorities, Local authorities (optionally), Social partners

Most national websites on posting are in the original language and in English only, being hard to access for posted workers and for sending undertakings. Instead, comprehensive, coherent, and easy to understand information on terms and conditions of employment and on posting related procedures shall be made available in the languages of the most common sending countries.

Key information on posting related procedures and rights could be made easier to access from the 'Your Europe' portal, also by using tables/databases enabling a quick access to information by topic (e.g. working time, remuneration, link to national declaration) and country. In addition, the often limited contacts and knowledge of posted workers make urgent to accompany the publication of information with actions reaching out the target users.

Several accompanying measures can be introduced to make information easily accessible, starting from existing good practices, like: the creation and distribution of practical guides (as done by UGT in Spain), leafleting in construction sites (as done by the REDER network, among others), the publication of short explanatory videos (as done by Italian paritarian institutions to disseminate health and safety rules), the availability of a dedicated phone line (as SOKA BAU does). The introduction of interactive mechanisms (a chat or the possibility to open tickets in national websites on posting, or the appointment of contact persons from the authorities' side for posted workers) could also help to address doubts, and, ultimately to support enforcement of posted workers' rights. Finally, as posting has peculiarities as well in terms of social security and income taxation, and since the national websites on posting can represent the entry door for posted workers in the host country, they could act as a catalyst of other reliable sources where posted workers can find useful information for their stay, including general purpose portals hosting information in different languages on rules, culture and life in the country (e.g. the website handbookgermany.de). All the information should also be in a plain and easy language.

2. Develop an onboarding process for posted workers

» **Target:** European Commission, National authorities, Companies

It is necessary to provide useful information for posted workers every time they are posted in a new place.

At EU level, a common checklist of information necessary for posted workers shall be implemented, addressing issues like: labour legislation, income taxation, health insurance and social security coverage and related procedures; general aspects concerning life in the host country (e.g. housing, leisure, public transport; basic institutions providing support if needed). The European Labour Authority could be mandated the implementation of this task.

At national level, public institutions shall develop and distribute a basic information kit in line with the abovementioned check-list and following the declaration of posting by companies.

In the absence of a direct contact, the kit shall be delivered to posted workers by companies or by public institutions of the sending country.

This onboarding process should include the assignment of a reference person for posted workers in the host place (e.g., depending on the national context, in Public Employment Centres, in offices targeting migrant and mobile workers, among the EURES network, or in other adequately prepared local public departments). As suggested by some good practices studied during the project, sending undertakings shall also play a role. For instance, they can implement short courses before posting to prepare workers on their rights, income taxation, and practical aspects, from accommodation to travel arrangements.

3. Join forces to deliver reliable information

» **Target:** National authorities, Social partners, Sectoral funds

The target of delivering clear and easy to access information should be a common goal for all stakeholders in the area of posting.

In this respect, public authorities, social partners and other stakeholders (e.g. sectoral funds) shall work as a team to make sure relevant information reaches out posted workers. Protocols could be signed to this aim, detailing scope and procedures of cooperation.

A good starting point could be to use the national website on posting as a single entry point to promote material developed by other institutions/stakeholders, which meets agreed standards in terms of contents and style. This form of subsidiarity could help to provide comprehensive and coherent information while supporting social partners or other stakeholders to reach the target of their actions. Public authorities could also develop training initiatives targeting employees in social partners' organisations, work patronages, or in local structures (e.g. in Public Employment Services) to spread knowledge and competencies on the rules and procedures applicable to posted workers, and qualify in this way the support that they can provide.

Following the Italian example, national legislation can introduce a permanent observatory involving governmental bodies, public research centres, and social partners to support the monitoring of data on posting and to improve accessibility of information.

4. Make sure posted workers (and their employers) are aware of occupational safety and health rules

» **Target:** National authorities, Social partners, Sectoral funds

To make sure posted workers are aware of occupational safety and health rules, stakeholders shall develop guides in paper and electronic form, and deliver them before the beginning of posting (see the EU-wide recommendation no. 3 above). Albeit similar guides are available in many EU countries (targeting posted workers or, more in general, mobile workers), there is a gap in making them accessible (especially in small and medium-sized companies). At the same time, public institutions of the host country shall make sure sending undertakings are aware of the sanctions for omitting to train posted workers in occupational safety and health according to the national legislation.

5. Make sure workers have proper training in the field of occupational safety and health

» **Target:** National authorities (including labour inspectorates), Social partners, Companies, Vocational training centres

Ensuring occupational safety and health (OSH) is an aspect of utmost importance for decent working conditions in the construction sector. International mobility and posting entail additional challenges in this field.

Under provisions of Directive 96/71/EC, host country rules on OSH, including those covering construction sites, apply to posted workers.

Despite partial harmonisation via the EU OSH Directives, there are differences in legislation and collective bargaining regulation, or in the quality of courses and in the mechanisms for accrediting this training across EU countries when it comes to OSH in the construction sector.

Therefore, it is important to implement effective mechanisms to check whether posted workers did or did not attend such courses abroad, especially considering posting by temporary agencies or from third countries, as well as ensuring adequate in-work training and support in the host company.

Furthermore, the diffusion and acceptance of internationally valid courses on health and safety in construction sites is a potential tool to make sure posted workers are properly trained. Pilot experiences in this respect, like the VCA, could be implemented in cross-border regions or between countries with significant flows of posted workers. This would ensure high quality training, official accreditation of training and recognition of these courses by employers.

Complementarily, the high rates of accidents in the sector suggest keeping the guard high against risks of hosting workers not adequately prepared to perform a given task safely. Albeit it is mandatory that posted workers have received the compulsory OSH of the host country, the host company should ensure additional in-work training and support, specifically targeted to the job to be carried out and the profile of the worker. In this regard, firms should take into account language issues, differences in working culture and OSH management, among other relevant aspects. Employers' organisations, trade unions, paritarian bodies with tasks in the OSH field, and labour inspectorates shall support these efforts by providing appropriate guidance and tools.

6. Set up an EU-wide system to verify and acknowledge (posted) workers actual qualifications and experience

» **Target:** EU authorities, National authorities, Social partners, Sectoral funds

There are at least three different perspectives to look at a worker's occupation. First of all, workers may have obtained qualifications, certifying they are able to perform a given job (e.g. bricklayer or carpenter), and possibly attached different legal consequences depending on the national legislation (especially in case the job fall into a regulated profession); secondly, workers may be attached a job title as described in collective agreements with concrete effects on the applicable remuneration whenever pay scales are in place; third, the worker's occupation as per his/her actual competences.

Albeit the latter may be quite difficult to ascertain, rarely being validated via the available national mechanisms, and usually verified by the employer/client via a test or at work, the meaning of qualifications and of job titles can be made easier to access with relatively little efforts.

In the absence of transparency, posted workers may perform dangerous tasks without being properly trained or may be assigned a lower wage level than the applicable one.

Instead, a system to make information available on the one side on competences and tasks assigned to each pay level, and, on the other side, on working experience and qualifications of construction workers would bring manifold benefits. While increasing transparency of the market and reducing risks of inappropriate application of posting rules, it would also enable workers to find a job in the host country or to have their competences better valued at home.

The personal labour cards developed in some countries, like the professional card developed by FLC in Spain, are a valuable starting point.

At EU level, a system could be developed to make this information interoperable, as recently suggested jointly by FIEC/EFBWW and by the EU Parliament.

7. Support the development of the European Qualifications Framework

» **Target:** European Commission, National authorities

Ongoing work on the development of the European Qualifications Framework and on the comparison of the National Qualifications Frameworks across EU countries is of great importance for workers in the construction sector. It refers to IVET degrees related to construction professions and the different means by which these degrees may be obtained (education system; combination of vocational training and in-work experience; accreditation of work experience). Although this is a task of national governments and of the European Commission, public employment services, professional associations and social partners could be involved.

Albeit enhanced comparison of curricula for possible recognition or to have one's competencies valued by the market is not strictly related with posting, this could improve the overall functioning of the labour market in the construction sector, as lastly remarked by the European social partners of the construction sector with the Pact for Skills in Construction.

8. Build a European database describing the requirements for the confirmation / recognition of qualifications in the construction sector for mobile workers – especially for employees with qualifications at the level of 2-5 EQF

» **Target:** European Commission, Public employment services, National authorities (including labour inspectorates), Social partners

Most mobile workers (including posted workers) are not aware about the possibilities of recognising / confirming their qualifications in other EU countries. This is especially true for non-regulated professions. To fill this gap, a database available in all EU languages should include information on: (i) main contents, expected competences, and legal entitlements/duties attached to the different qualifications; (ii) the procedures for confirming / recognising qualifications in individual EU countries, (iii) training opportunities (supplementing knowledge and skills) to obtain qualifications in accordance with the national requirements; and (iv) information on related job titles as per sectoral collective agreements in force in a given country (with updated information on the related minimum wages and indemnities). The database should also contain information on licenses and requirements stemming from occupational safety and health legislation. Some websites already provide information in this respect, such as the CEDEFOP portal, and the EU database on regulated professions. Yet, information shall be more comprehensive and easy to consult for workers. Also, public institutions and stakeholders, including social partners, shall actively contribute to disseminate these tools among companies and workers. Ultimately, whilst workers would see their opportunities to move increased, posted workers may find it easier to understand which wage level applies to them when abroad in the light of their actual skills and qualifications.

9. Develop internationally accepted standards

» **Target:** Professional associations, ISO members

Whereas many occupations in construction are not formally regulated, the market may value certificates and experience in jobs requiring peculiar competences, like tile laying or insulation coating.

Whilst the development of initiatives by companies can be a temporary solution, the development and implementation of ISO norms and standards appear as a more promising way forward to promote trust in the market. For instance, the ISO 17024-2012 *Conformity assessment-General requirements for bodies operating the certification of persons* aims to create confidence within the market and with the authorities and employers by certifying the competences of individuals for the performance of certain activities, preventing therefore intrusion and fraud. Confidence in the respective schemes for the certification of persons is generated through a globally accepted process of assessment and regular reassessment of the competences.

Standards may become a cornerstone not only to assess and certify work experience but also to develop courses targeting specific works or gaps of knowledge, in a way to reach a similarity in contents and achievements.

10. Promote the involvement of qualified workers and lifelong vocational training

» **Target:** Local authorities, National authorities

Public tenders and incentives targeting the construction industry shall promote the involvement of qualified workers, e.g. by requiring works to be performed by specialised companies/technicians for incentives to apply, or by assigning scores in public tenders to the actual experience and qualifications of the staff proposed by tenderers. In this respect, the reference to 'social clauses' and quality criteria in the Directive 2014/24/EU on public procurement (Article 67) shall be duly taken into account.

This approach would disincentivise subcontracting to non-qualified companies, from the country itself or from abroad.

In order to make this approach effective, public institutions need: (i) tools and resources to verify the actual involvement of workers declared in the tender in the construction site; (ii) the ability to ensure the quality of the training system, for instance by certifying vocational training schools and assess them periodically. This recommendation could be more effective if implemented together with a system of verification of working experience and of qualifications of construction workers (see Recommendation no. 6 above).

11. Make the establishment of companies active in the construction sector conditional upon the possession of adequate competencies

» **Target:** EU authorities

In order to ensure the proper functioning of the internal market, and to guarantee health and safety in a sector performing high rates of accidents at work, EU rules shall be introduced to impose specific requirements for persons wishing to establish a construction enterprise.

In the light of accidents, who often target disadvantaged workers, the establishment of a company in the sector shall entail the successful attendance of occupational safety and health courses by the employer. A ban to implement construction works should apply in case of negligence or accidents at work due to violations of rules by the employer.

Similar requirements shall apply to temporary work agencies, whose activities in the sector were pointed by literature and stakeholders interviewed across the project as hiding serious risks of exploitation.

Overall, it is advised to implement an ex-post assessment of the actual effects of labour intermediation on the labour market, on fair competition, and on workers' protection to decide if to revise in a restrictive way the Directive 2008/104/CE on temporary agency work.

The adoption of rules at the EU rather than at the national level is desirable to tackle misuse of posting via letterbox companies established in countries with little requirements.

12. Promote mobility as a learning opportunity

» **Target:** Vocational training centres, National authorities, Local authorities

Thanks to the availability of EU funding, some experiences can foster work-based learning of students or learning oriented mobility of construction workers. For instance, as shown by the Italian case study, mobility may equip young workers with the chance to implement specific restoration works in buildings having a peculiar historical and architectural value.

The promotion of similar experiences, also via twinships between vocational training institutes, could help making the sector more attractive and, finally, make workers more aware about the possibilities available abroad. Courses should also target language skills, which remain an issue, especially in cases of short-term mobility, and other 'transversal skills', including about the culture of host countries.

Another tool to exploit similar opportunities is the inclusion of working periods abroad as part of vocational training programmes, and of apprenticeships. In this respect, public institutions or vocational training schools could play a supportive role, by helping companies to find partners abroad.

Funds can be accessed via the Erasmus+ programme, covering also travel costs and ensuring beneficiaries a daily fee.

The new EU initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) also seems particularly interesting for it enables to access funded training abroad for those young people who are not in any kind of employment, education, or training (NEETs). This provides a framework that could be used to promote attractiveness of the sector and to prepare a new skilled workforce within the EU labour market. Participants of these programmes shall be entitled to a final certificate, helping them to have the experience valued when seeking for a job. Under some circumstances, similar experiences may fall within posting rules, entailing possible simplifications (for instance by keeping workers attached to the social security legislation of the sending country).

13. Exploit opportunities offered by digitalisation

» **Target:** National authorities, Companies

During the COVID-19 pandemic, e-learning and remote working have become a common practice. Whilst remote working can be difficult to implement for construction activities, posting can benefit from e-learning.

Posted workers may access more easily courses taught in the host country or language courses, and actually follow them before posting starts. Similarly, they may meet relevant contacts of the host company online before works begin.

Public institutions shall also take advantage of opportunities of digitalisation to access relevant documents (e.g. when requiring pay slips), and for making selected information from databases on declarations of posting easier to access to organisations with a stake in the regularity of employment, e.g. sectoral funds (as it happens in Germany following a data sharing agreement between Soka Bau and the Customs authorities). Finally, the dissemination of information targeting posted workers via an app, already experimented in some projects, looks very promising. Smartphones are a key channel of communication for workers abroad. In this respect, national authorities should work to develop the app, and seek to disseminate it with the support of social security institutions, social partners, and other stakeholders (e.g. chambers of commerce or professional associations).

Another interesting example comes from Poland, whereby the governmental project 'Monitoring of work and stay for economic purposes of foreigners in the territory of the Republic of Poland' has developed digital tools to facilitate administrative procedures linked with the work of foreign citizens.

Country level recommendations

Germany

1. Make information targeting posting undertakings and posted workers easy to access

- » **Target:** The Federal Ministry of Labour and Social Issues (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) or/and the German Customs Authorities (Zoll/Generalzolldirektion)

Example

A good example and a great source of information is the website of SOKA-BAU: Europa - SOKA-BAU, which presents the information regarding the paid leave scheme in 14 languages (German, Bulgarian, Czech, Spanish, French, English, Hungarian, Croatian, Italian, Dutch, Polish, Portuguese, Romanian, Turkish). SOKA-BAU also provides consulting service through hotlines with advisors in the different languages.

There is a hotline Customs online - Contact and help (zoll.de) from the Federal Ministry Of Labour and Social Mobility only in German. They only provide advice regarding the minimum wage. They do not provide further information. This hotline should also be in languages of the most common sending countries.

The website of the German Customs authorities recommends for Central and Eastern European countries to access advice and support through the German Trade Union Confederation portal: Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

Posted workers need information about their rights in order to claim for them. Therefore, the necessary information have to be accessible.

The official national website Zoll online – Anmeldungen bei Entsendung should be in the languages of the most frequent sending countries of posted workers, e.g. in: Polish, Romanian, Slovenian, Croatian, Bulgarian, Hungarian, Serbian. For an easy access it is also important to show information of interest in a structured way. Even in German the official national website is complicated. For providing an easy access, easy language should be used.

Even if it does not set forth explicitly that national websites shall be available in the languages of the most common sending countries, the Directive 2014/67/EU, Art. 5 (2) states that there should be an easy access to information for service providers and for posted workers themselves, and that each Member States shall 'choose' the languages for the website 'considering demands in its labour market'. This is also emphasised in para. 18 of the recitals.

In line with this goal, and as suggested in the EU-wide recommendation no. 1, the German legislator should also implement in the German Posted Workers Act (AEntG – Arbeitnehmerentsendegesetz – section 16 phrase 2) the obligation for the competent authorities – at the moment the German customs authorities

(Zoll/Generalzolldirektion) – to provide the information regarding the posting scheme in easy language, in different languages (of the most common sending countries) and in a structured way.

At the moment being, the official website is only available in German and English. It is unclear, convoluted and with a complicate legal language (e.g. the paragraphs of the Minimum Wage Act, the Posted Workers Act and the law on the temporary employment of workers are mentioned, which a foreign company without knowledge of German law will not be able to understand).

The posted workers and their employers should also be able to ask questions: the website should therefore contain a chat or lead to contact information for addressing their specific problems.

Additionally, there should be an app regarding the posting of workers, so that posted workers and posting employers would be able to inform themselves about their rights and duties via smartphones. There is potential in digitalisation also to minimise the bureaucratic burden of the declarations concerning posting. Not every posted worker though is able to use a smartphone or computer, so there is – besides providing information on the national website and via application – still the need for another way to make information accessible, like a hotline, where posted workers and posting employers can inform themselves. In a nutshell, there is a need for:

- transparent and easily accessible information;
- information structured in a user-friendly way (clear and reduced to the essentials);
- instructions in simple language with short sentences and detailed explanations;
- availability of contents in multiple languages;
- FAQs;
- possibility of direct contacts;
- direct links to:
 - the applicable generally binding collective agreements per sector;
 - the paid leave funds;
 - the applicable wages as per collective agreements.

2. Adequately Implement in German Law the obligation of the sending undertaking to inform posted workers

» **Target:** The Federal Ministry of Labour and Social issues

By 1 August 2022, the Directive 2019/1152/EU must be implemented in German law. The directive states that all employees must be informed about the essential aspects of the employment relationship.

For the posting procedure, Art. 7 is of particular interest. According to this, employers are obliged to inform those workers whom they post to another Member State about the working conditions applicable for the period of the posting. This also lists the additional information that must be brought to the attention of posted workers under the Posting of Workers Directive. According to recital 4 of Directive 2019/1152/EU, the information must be provided in a timely manner and in writing in a form that is easily accessible to the worker.

The information requirements should be integrated into the German Posted Workers Act (AEntG) as a necessary prerequisite for compliance with the minimum working conditions within the meaning of Section 5 of the German Posted Workers Act (AEntG), so that Customs Authorities would also be able to monitor the information requirements of posting employers. The information on this could already be integrated into the notification procedure pursuant to Section 18 of the German Posted Workers Act (AEntG).

3. Consider the host undertaking as responsible for the supply of information to the posting company

» **Target:** The Federal Ministry of Labour and Social issues

In order for the posting employer to be able to pass on the necessary information to its posted workers, the posting employer must also be able to obtain information in sufficient detail and in a comprehensible manner. On the one hand, also for this matter, the improvement of the official national website on posting is important. On the other hand, the provision of information should be part of the German contractors' obligations. This could be added in section 14 para. 2 of the German Posted Workers Act (AEntG).

4. Develop an onboarding process for posted workers

» **Target:** The Federal Ministry of Labour and Social issues, The German Customs Authorities, Fair Mobility (Faire Mobilität), Migrant Workers' Association (europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer, EVW), Advisory Network 'Good Work' (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit), PECO Institut e.V.

Example

Fair Mobility has now 11 advice centers throughout Germany. It used to be a project of the German Federation of Trade Unions (DGB), but has since been given a legal mandate through the implementation of the revised Posting of Workers Directive into German law. The project has since developed into an independent institution. In addition to the advisory work, they still do information events and visit construction sites. Fair Mobility works closely with the Migrant Workers' Association (EVW) in its advisory work and with the PECO-Institute e.V., which operates in Bavaria. The Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (Consulting network 'Good Work') offers as well an advising service for foreign employees in order to ensure good working conditions and fair wages in Germany. They advise and support mobile workers, mainly from European countries, on all questions concerning work.

Following the proposal to provide information regarding the posting scheme for those who need it, there should be an automatism for receiving this kind of information: the German Customs Authorities should provide a basic information kit for every sending undertaking after entering the declaration of posting and their posted workers. This could be via an app or using QR-Codes. This should

be as easy as possible to access. It could also be extended to every posted worker.

As suggested in the EU-wide recommendation no. 2, during the onboarding process, a reference person shall be assigned to posted workers in the host place. Existing advisory networks, such as representatives of Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit, and the PECO Institute e.V. would be suitable for this purpose.

This can ensure access to counseling in the host country. This particular task would require more financial resources as well as more personnel for the advisory networks.

So far, some sending undertakings offer courses which prepare the posting workers for their time in the host country. Usual topics are: health and safety, taxes and other practical aspects. This should also be a mandatory part of the onboarding process controlled by the German Customs Authorities. This competence could be added in § 16 of the German Posted Workers Act (AEntG).

5. Ensure closer cooperation between the different stakeholders

- » **Target:** The Federal Ministry of Labour and Social Issues, German Customs Authorities, German Pension Fund (Deutsche Rentenversicherung, DRV), Social partners of the German construction industry (IG-BAU, ZDB, HDB), Fair Mobility, EVW, Advisory Network 'Good Work', Professional Association of the German construction industry (BG-BAU)

Example

The regulation of increased cooperation between the authorities and important joint labor offices in Section 2 of the Act to Combat Undeclared Work is a start towards closer cooperation, but this should be increasingly implemented in practice.

There are different competencies within posting. The different institutions and authorities have different kinds of information. There is a lot of bilateral exchange of data, but no general connection between the stakeholders working with posted workers.

There should be a platform for data and information sharing in order to tackle undeclared work easier and collect the information posted workers and posting employers need.

6. Make sure posted workers (and their employers) are aware of occupational safety and health rules

- » **Target:** The Federal Ministry of Labour and Social Issues, German Customs Authorities, BG-BAU

Example

The Professional Association of the German construction industry (BG-BAU) is the responsible institution for OSH for the German Construction industry. In case of accidents in the workplace, it is the competent insurance institution. They offer courses and provide information in 12 different languages and in an easy structured way in the field of OSH.

The situation regarding health and safety in the construction industry needs to be highlighted, because of the high risks of accidents in construction sites.

The Professional Association of the German Construction Industry (BG-BAU) provides information, but they have no particular knowledge about posted workers. Without that they are not able to reach them properly and offer service before an accident happens. Therefore BG-BAU should be informed about each posting after the declaration of the posting employer (section 18 German Posted Workers Act) by the German Customs Authorities.

Additionally, it would be necessary to reach all the posted workers and posting employers to have a mandatory course for health and safety tailored to posted workers, especially regarding the need to understand certain terminology like technical terms used in construction sites.

The information the BG-BAU provides should be handed out to the workers to be posted and the sending undertakings beforehand – possibly also as part of the onboarding process or before posting.

7. Promote mobility as a learning opportunity

- » **Target:** Training centres, Federal institute of vocational training (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB)

Example

With Erasmus+ there is already an implementation of European cooperation in education. The program motivates apprentices to spend part (not more than ¼) of their vocational training abroad. The program offers to pay for the travel expenses and for a daily fee financed mostly by the European Commission and the Federal Ministry of Education.

In comparison with other countries and other branches – the vocational training system in the German construction industry is still successful. In 2021, the training market in the construction industry developed significantly better through the pandemic than in other sectors. At more than 41,000, the number of all apprentices in the construction industry marked the highest level since 2002. Yet, the shortage of skilled workers is increasing. The exchange between

countries for apprentices could make the sector more attractive for young people. Being abroad should be normalised within the vocational training. It needs to be more attractive for young apprentices to spend part of their vocational training abroad.

8. Require proof of proper participation in the social fund scheme of the German Construction industry in the Public Procurement

» **Target:** German federal government

Example

So far, there are only regional (Bundesländer) regulations concerning compliance with collective agreements when participating in public procurement.

A provision was included for the first time in the revised Hessian Public Procurement and Collective Agreement Compliance Act (HVTG) on 1 September 2021, according to which the proper participation in social fund procedures must be proven as evidence of compliance with the conditions of the collective agreement when awarding public contracts in the construction sector.

There are plans for a Federal Public Procurement Act in Germany, which includes that the employers interested in getting a public contract need to comply with conditions stated in collective agreements.

Proof of compliance with collective agreements shall be provided in the bidding procedure under public procurement law by submitting a certificate from the competent social security fund. This certificate must not be older than three months.

Part of that should be the proper participation in the social fund scheme, which would be for posting employers the paid leave scheme of SOKA-BAU. The goal would be to prevent undeclared work and ensure the compliance with the minimum working conditions stated in section 5 of the German Posted Workers Act (AEntG). With the SOKA-BAU certificate, a construction company can document that it properly participates in the social fund procedures and regularly pays its contributions. This should also apply in case of posting for sending undertakings, if their contractor is the bidder in the federal public procurement.

Country level recommendations

Italy

1. Make information targeting sending undertakings and posted workers available in the languages of the main sending countries

- » **Target:** Ministry of Labour and Social Policies, Autonomous regions and provinces, National Social Security Institute (INPS), National Institute for Insurance Against Accidents at Work (INAIL)

This basic recommendation would need an amendment to article 7(2) of the Legislative Decree no. 136/2016, the Italian act transposing EU Directives on posting of workers.

More in detail, the act could entitle the Ministry of Labour and Social Policies to make information on terms and conditions of employment available in the languages of the main sending countries for Italy (so far, the law requires only that information be available in Italian and in English).

The provision could also be enriched with a general clause entitling the Ministry to host other information concerning posting on the national portal, entailing coordination with institutions with tasks in the areas of inspections and of coordination of social security (INPS and INAIL), as well as with autonomous regions and provinces in their areas of competences (e.g. in the light of its statutory autonomy, Friuli Venezia Giulia manages practices for posting from third countries via its regional offices).

2. Upgrade the national website on posting

- » **Target:** Ministry of Labour and Social Policies

Among the current deficiencies of the website: the absence of information on the role of paritarian institutions, especially in the construction sector and with reference to the obligation to register at the related sectoral funds (*Casse Edili*), and the absence of clear information on the role that job tasks and the level of experience have in the identification of minimum wages as defined in collective agreements.

It would be advisable also to make available on the website specific provisions addressing sectors most affected by posting. For instance, Law Decree no.

13/22 made compulsory with effect from 25 May 2022 the application of the collective agreements targeting the construction sector for Italian and foreign enterprises working in construction sites having a value of at least € 70,000 and that benefit of public incentives.

3. Consider the host undertaking as responsible for the supply of information to the sending undertaking

» **Target:** Ministry of Labour and Social Policies, Italian Parliament

As per article 10bis of the Legislative Decree no. 136/2016, transposing EU Directives on posting, the host undertaking is obliged to inform the temporary work agencies about terms and conditions of employment applicable to posted workers as per Italian rules via a written communication.

This obligation could be extended to all sending undertakings.

4. Increase the level of information available for posted workers and, more in general, for foreign workers

» **Target:** National government, Autonomous regions and provinces, Social partners, Work patronages, NGOs

Example

The website Formapp, realised by the coordinating body of paritarian vocational training funds of the construction sector (Formedil) hosts smartphone apps thought for construction workers. Among them, the Babele app includes information in 9 languages concerning health and safety in construction sites, including a glossary, and an illustrated manual with behaviours to adopt to prevent accidents when performing specific works.

The Italian portal 'integrazionemigranti.gov.it' represents a useful information basis for foreign workers seeking for information on legal issues and on more general aspects concerning Italy.

The site shall be made available in more languages and include information on aspects less covered so far (such as provisions concerning income taxation and access to health services).

Guides or apps targeting foreign workers shall be made available on the portal, starting from apps on language skills or on health and safety at work.

5. Foster teamwork

- » **Target:** Ministry of Labour and Social Policies, INPS, INAIL, National Labour inspectorate (INL), Autonomous regions and provinces, Social partners, Work patronages, NGOs

Example

The Italian legislation already entails in case of posting from third countries a preliminary declaration by the hosting undertaking to sectoral trade unions active in the related area (art. 40 (13) of Decree of the President of Republic no. 394/99).

In the light of technological advancement, similar notifications could instead take place via a dedicated platform.

As highlighted in the EU-wide recommendation no. 3, the Legislative Decree no. 136/2016 already established a national observatory on posting, where several stakeholders sit, including public authorities, research institutes, and social partners.

The Observatory delivered already two reports full of data on posting trends. Anyhow, in a view to strengthen monitoring, it would be advisable to create a portal where real time information can be exchanged by authorised personnel (for example, from inspectorates, *Casse Edili*, or social partners).

Other possible actions to strengthen teamwork include simple light coordination activities among members of the observatory, to implement joint campaigns and initiatives.

6. Promote the involvement of qualified workers and continuous vocational training

- » **Target:** Public administration (at national and local level)

Rules on public tenders are included in the Code of public contracts (Legislative Decree no. 50/2016), that commits public contracting authorities to evaluate offers on the basis of both financial and quality indicators. According to the Code, the evaluation of quality shall base also on technical and professional competences of the company and of its 'human resources'.

Simplified criteria apply for public works having a value lower than € 5,225,000. The government also illustrated basic social criteria which shall be followed to award public works regardless of their amount. This was done via Guidelines approved by the Ministry of Environment and of the protection of the landscape and sea with the Decree 6 June 2012.

Nevertheless, the monitoring of such measure showed that the application of these criteria is limited and that, in any case, public administration finds it difficult to monitor social issues and quality of works in the implementation phase.

Reforms could strengthen the role that qualifications of companies and of staff play for awarding contracts; yet efforts shall focus on the actual compliance

with rules. In this respect, stronger guidance and training would be necessary, especially for local administrations.

Public administration could also strengthen monitoring by means of local observatories including social partners and entering agreements with local labour inspectorates to help assuring adequate working conditions in the implementation of public works, as well as adherence between labour standards guaranteed in the proposal and those observed in the implementation phase.

7. Make sure workers have adequate preparation to implement construction works safely

» **Target:** Ministry of Labour and Social Policies

Article 27 of Legislative Decree no. 81/2009, transposing EU Directives on Occupational Safety and Health, entails the adoption of rules going in this direction. More in detail, companies and independent workers in some sectors shall be valued on the basis of a rating system, whereby points are gained by taking part in training courses, and in the light of contractual and organisational standards (also with reference to subcontracting and use of non standard contracts).

Points would be reduced in case of violations of rules on health and safety at work.

The rating would also be considered when awarding public works, and the total loss of points would ban from the possibility to implement construction works. Nevertheless, implementing decrees have not been introduced yet. Their approval is highly recommended for these provisions to become effective.

The Code of public contracts entails, anyhow, the exclusion from tenders of operators having committed severe and duly verified infractions to rules on health and safety at work.

8. Make the creation of construction enterprises conditional upon having adequate competences

» **Target:** Ministry of Labour and Social Policies, Italian Parliament, Public administration (at national and local level)

The abovementioned article 27 of Legislative Decree no. 81/2008 could be modified to impose that the establishment of construction companies be conditional upon the successful attendance of specific courses.

In the light to tackle abuses of posting, similar EU measures should be coordinated at EU level.

Nevertheless, the latest changes to the decree introduced an obligation to attend occupational health and safety courses also for the employer (beforehand, this obligation targeted workers, managers, and the responsible for prevention).

A complementary approach to support solid enterprises and tackle the presence of companies without any actual capacity, with possible consequences on

regularity of employment, is to introduce size thresholds in public tenders increasing along with the complexity of works to implement. This information could be verified via data owned by Chambers of Commerce and, for foreign companies, via documents obtained in a similar way.

9. Promote outgoing and incoming mobility as a learning opportunity

» **Target:** Social partners, Vocational training schools, Regions, NGOs

Example

Scuole Edili propose courses whereby compulsory training in health and safety is preceded by initial orientation on professional and language competences of workers in cooperation with local organisations, and, whenever possible, by a basic language course.

Some Italian companies contacted as part of the project used works contracted abroad to send there their apprentices, together with tutors and specialised personnel.

These good practices entailed training before posting, also concerning practical aspects to know in the host country, and ad-hoc daily meetings during posting to recap procedures to work safely according to the activities to be implemented.

In a view to implement at national level the EU-wide recommendation no. 12, sectoral collective agreements could entitle social partners at local level and paritarian institutions (*Casse Edili* and *Scuole Edili*, now unified with the sectoral paritarian bodies dealing with prevention of accidents at work, CPT) to promote interest in the sector by fostering activities of cross-border cooperation meant to reinforce language and work related skills.

Anyhow this step is not formally necessary.

Vocational training school in the construction sector (*Scuole Edili*) and their coordinating body (Formedil) can anyway promote twinships and training opportunities abroad or for foreign workers in Italy, possibly with the support of workers or (institutional) partners able to access European funds or to establish and maintain international networks.

In this respect, it is worthy to recall the Italian 16-hour long course on occupational safety and health in construction sites prefers action learning to classroom learning. The course, compulsory for workers before accessing a construction site for the first time, is implemented in workshops where workers test the safe performance of the main activities implemented in a construction site. Such an approach is particularly apt for workers with limited knowledge of the Italian language.

Several initiatives implemented by social partners and *Scuole Edili* for asylum seekers or foreign workers can also be adapted to characteristics of posted workers. Finally, large companies can 'take advantage' of the management of works abroad to involve young workers interested in an experience abroad, provided they are included in adequately prepared and trained teams.

10. Catch opportunities offered by digitalisation

» **Target:** Ministry of Labour and Social Policies

Implementing at national level, the EU-wide recommendation no. 13, we shall remind that the main stakeholders in the area of cooperation and data sharing in the construction sector are the paritarian institutions intermediating a share of construction workers' pay (*Casse Edili*). A protocol was recently signed between their coordinating body (CNCE), and the National Labour Inspectorate (INL) to strengthen cooperation. Nevertheless, unlike other countries, there is no legal basis for *Casse Edili* to access data of utmost importance to guarantee a fair treatment of posted workers in respect to the payment of the holiday pay and other indemnities guaranteed by generally applicable collective agreements. A possible solution could lay in a modification of article 10 of Legislative Decree no. 136/2016, to commit the Ministry of Labour and Social Policies to share preliminary declarations of posting in the construction sector.

More in detail, sharing of administrative declarations from companies (so-called 'Compulsory Communications' and UNIEMENS declarations) between the Ministry of Labour and Social Policies, the National Institute of Social Security (INPS) and *Casse Edili* would improve the ability of these bodies to tackle irregular posting while smoothing their coordination.

Country level recommendations

Poland

1. Build a database describing the requirements for the confirmation / recognition of qualifications in the construction sector for migrant workers – especially for employees with qualifications at the 2-5 levels of EQF

- » **Target:** National government, Sectoral Competence Council in Construction, Local authorities, Stakeholders for dissemination purpose (social partners, professional associations, Chambers of commerce)

Example

The Sectoral Council for Competences in Construction has adopted an appropriate position on the recognition of qualifications of migrant workers. The council, gathering representatives of the largest construction organisations, should be the most important consultative body in the preparation of the database.

The construction of a national database itself in a shape similar to the one suggested in the EU-wide recommendation no. 8 does not require changes to the existing law. However, it should become an element of changes in Poland's migration policies. It would be advisable that the obligation to create a database is included in the Act on foreigners and certain other acts, such as the Act on Employment and Labour Market Institutions.

In the country, public institutions dealing with the posting of workers and granting work permits to employees from third countries should be responsible for the implementation of the recommendation, and the creation and dissemination of the database. This applies to the central, regional and county (*poviat*) levels of administration. These activities should involve social partners, chambers and professional associations. The Sectoral Competence Council in Construction should play an important role in the preparation (as a consultative body), and in the dissemination of the database.

2. Create apps that provide posted workers with information on the recognition / confirmation of qualifications in Poland, remuneration for individual positions, contact details of institutions supporting migrants

- » **Target:** Ministry of Labour, Social Security Institution (ZUS), National Labour Inspectorate (PIP), Local authorities, Stakeholders for dissemination purposes (social partners, professional chambers, migrant associations)

Implementation of this recommendation does not require any changes in the law. The Ministry responsible for Labour would be responsible to implement the appropriate app.

The information to be covered by the application is available but currently scattered among various sources (Ministry of Labour, Ministry of Education, and other ministries responsible for relevant qualifications). The main challenge is therefore to collect information and ensure its consistency.

Information about the application should be available at the stage of granting a work permit whenever applicable (labour offices at the *poviat* level), at the labor inspectorate, and at the Social Security Institution (ZUS).

Dissemination of information about the app should be undertaken by organisations active in the construction industry.

3. Prepare and distribute information on health and safety requirements

- » **Target:** Labour inspectorate, Stakeholders for dissemination purpose (social partners, chambers of commerce, professional association, local authorities)

Example

The National Labor Inspectorate is already preparing these information materials, although in insufficient quantity and referring only to groups of works, not to individual professions and jobs. The problem is therefore the scale of the campaign and its relation to specific professions (especially important for construction works).

The National Labour Inspectorate (PIP) should play a leading role in preparing and distributing information on health and safety requirements at individual workplaces in the construction industry in Poland, including information on the rules and places of training and confirmation of training (in the languages of the main groups of migrants). The inspectorate has appropriate resources. Changes to the law are not required to implement this recommendation. Yet, the Labour Inspectorate should receive additional budget funds for this task.

Organisations of social partners, chambers of commerce, professional associations as well as labour offices at the *poviat* and regional level should contribute to the dissemination of information (with prepared printed materials and with electronic documents) in the environments of migrant workers and in small companies employing them.

4. Build a network of contact points for posted workers and migrants from third countries

» **Target:** Ministry of Labour, Local authorities

The creation of such a network does not require changes in the law, because it is already included in the Polish Act on foreigners. However, the provisions in the act are very general. The activities are provided for in the Act, but there are no executive regulations and clear financing paths. The problem may be the limitations in recruiting appropriate staff to service the points.

Contact points should be established in each *powiat* (preferably at the *powiat* employment office). The availability of industry specialists and speakers from the main groups of posted and migrant workers should be ensured at the contact point.

The creation of contact points should be coordinated by public institutions (Ministry of labour). Anyway, such points can also be run by industry organisations on the basis of agreements with labour offices – and supported by subsidies for some of their activities.

5. Introduce training / retraining paths for foreign workers in the most needed qualifications (including new specialties), as well as qualification courses at schools and universities with qualifications recognised in Poland

» **Target:** Public construction schools and universities financed from public funds

Example

Paid qualification courses for foreign workers are already run by a few private training centers commissioned by large companies. However, this is a marginal phenomenon.

This recommendation requires changes in the act on the education system and a new funding path (grants) for schools and universities, as well as the employment of vocational training specialists who speak the language of foreign workers.

Whereas the main target of this action would be migrant workers, it shall be stressed that for many workers posting is a stepping stone to find a job in the host country. They may therefore be interested in similar opportunities. The time allocation of lessons shall also take into account of needs of the target group, for instance taking place in evenings/weekends if the goal is to recruit construction workers already in employment, unless an agreement with employers is reached to have workers trained during their working time. Indeed, the possibility of introducing economic incentives for employers sending foreign workers to train shall be considered.

Country level recommendations

Portugal

1. Upgrade the national website on posting

- » **Target:** Labour Inspectorate (ACT), the Portuguese public employment and vocational training service (IEFP), Social partners (to be involved in information campaigns)

In Portugal, information and inspection activities related to posting are a responsibility of the labour Inspectorate (Working Conditions Authority, ACT), whereas EURES services in the country are a responsibility of the Institute for Employment and Vocational Training (IEFP). Therefore, ACT and IEFP should be the main stakeholders involved in integrating and keeping up to date information provided in the national website on posting, as suggested in EU-wide recommendation no. 1. Since ACT experts on posting and IEFP staff are limited and accumulate other functions, this new task would require additional staff and training so that they have the capacity to provide ongoing inputs and updates and to make the outputs available through different means and in easy words and pictures to ensure that everyone can use them.

Information campaigns would also be very important to disseminate this tool, as many workers and companies are not aware of already existing available information. Therefore, the involvement of other institutions would be highly recommended, notably: construction business associations (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), unions (FEVICCOM, STCM) and training centres (CENFIC, CICCOPN).

2. Establish an onboarding process for posted workers

- » **Target:** Ministry of Labour, Solidarity and Social Security and Directorate-General for Employment and Labor Relations (DGERT), Other relevant stakeholders in the field of posting (migrant support organisations, Consular offices, EURES Advisers), Companies (sending and host undertakings)

Example

See Case Study 1 description: The activities of a training centre

Employee onboarding is a common practice within Human Resources to help employees with a new job or role. This is a practice implemented by Portuguese

large construction companies, including for posting, with recognised good results. Therefore, it would be beneficial to create the same practice for all posting situations, including for Small and medium-sized enterprises (SMEs). Given the lack of capacity of many companies, national public authorities with responsibilities in the field of posting (ACT in the Portuguese case) should prepare and provide information when posting is communicated by companies. Companies would then make this information available to posted workers. The onboarding process should also include the assignment of a reference person for posted workers in the host place (e.g.: within migrant support organisations, consular offices, EURES Advisers).

3. Take advantage of existing opportunities to promote construction training abroad

» **Target:** Training providers, Social partners, ACT, Companies

Example

The training centre CENFIC has already been involved in an Erasmus+ Construction Inheritance project, focused on the transfer of know-how from older construction workers to young ones. The partnership involved 6 entities experts in VET in the construction industry, namely:

- FLC (Leader, Spain);
- BZB (Germany);
- IFAPME (Belgium);
- CCCA-BTP (France);
- CENFIC (Portugal);
- FORMEDIL-PUGLIA (Italy).

In Portugal there is not a tradition of promoting training exchange programmes in the field of construction, despite the existing opportunities fostered by the EU (like Erasmus+). In the light of the challenges faced by the sector (labour drain, human resources bottleneck, devaluation and stigma of construction professions), national authorities, training centres (CENFIC, CICCOPN), and social partners (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), as well as companies should actively promote and be involved in the implementation of projects to promote cross-border exchange of apprentices. In doing so, they shall take advantage of EU exchange programmes to develop specific skills/competences, to attract young people and vocational training in the construction industry and improve the image of the professions. Depending on the actual situation, these experiences may be framed by EU rules on posting.

4. Take advantage of existing EU tools and improving the process for validation of competences, simplifying the process of recognition of competences of posted workers

- » **Target:** the National Agency for Qualification and Vocational Education, I.P. (ANQEP), which is the National Coordination Point for the implementation of the EQF, in cooperation with the Directorate General of Higher Education (DGES), and with DGERT), Training providers

Example

Portugal, like other Member States, offers the opportunity to complement training and obtain masonry certification free of charge. However, training courses often have dual certifications, meaning that in addition to recognising both, vocational training and formal education titles, this requires minimum access conditions that often prevent access to training.

Dual certification courses guarantee that the student can simultaneously complete secondary education and professional qualification. These are courses that offer a level 4 qualification from the National Qualifications Framework (QNQ). However, they require that the student has already completed professional training in a given area.

In Portugal, The National Qualifications Framework (NQF) is a single reference tool to classify all the qualifications produced in the national educational and training system. It adopts the qualification levels and respective descriptors of the European Qualifications Framework (EQF). However, issues arise for non-regulated professions (e.g.: crane operator), requiring a case-by-case analysis. A more regular and dynamic update of professions would be advisable, as professions and certifications are constantly evolving. It is also recommended to take better advantage of existing tools at the EU level, such as the Europass Certificate Supplement.

It is necessary to establish a simpler and more flexible process in the compulsory training to validate the skills.

It is necessary to assign this process only to a public institution as well as to give it the power to determine together with the training centres how this process should be carried out.

The Directorate-General for Employment and Labour Relations (DGERT) seems to be the public institution more suitable to take responsibility for this process.

DGERT is responsible for professional training and qualifications, which in Portugal is not linked to the education authorities (contrary to other EU Member States).

5. Implement training and mentoring in citizenship, behavioural and language skills

» **Target:** Training providers, Mentors (local workers or senior posted workers)

Example

The training centres of the largest Portuguese construction business groups include training on behavioural skills as transversal to all courses, and undertakes different training methods, with close monitoring of the trainees. In the case of posted workers, training also includes information about the local culture.

Construction training offer should include not only technical skills, but also soft skills (behavioural, languages, information about different EU local cultures). If possible, these training sessions should include a mentoring programme with a mentor (e.g. local worker or senior posted worker) per new coming posted worker or small group of posted workers.

Mentoring will support social integration of posted workers in a very informal way. Small groups can be created with very practical sessions like going shopping, or discussing daily problems, for example.

Country level recommendations

Spain

1. Make information targeting sending undertakings and posted workers available and easy to access by full translation to English and the languages of the main sending countries

- » **Target:** State General Administration, Ministry of Employment and Social Economy, Autonomous Communities Administration, State Institute of Health and Safety at Work (INSHT), Labour and Social Security Inspectorate (ITSS)

Law 45/1999 (the Spanish act transposing EU Directives on posting of workers) requires the Ministry of Employment and Social Economy to provide updated information in accordance with the Spanish and to the EU legal frameworks.

This information is available at: 1) the website of the Ministry of Employment and Social Economy, which appears as the official national website on posting as per the link available on the EU 'Your Europe' portal and 2) the 'Your Europe' hub of the State General Administration, which centralises information on aspects of EU relevance.

In both cases, the information is provided by the Ministry of Employment and Social Economy. Information is updated and covers employment and social security for sending/host companies and posted workers from/to Spain, although this is more complete in the official website on posting.

However, information is only available in English and in Spain's official languages (Spanish, Basque, Catalan, Galician, Valencian).

Including other languages (namely, those of main sending countries) would improve accessibility for companies sending workers to Spain and for posted workers themselves. This is relevant both before and during the posting.

Furthermore, the collective agreements search engine is available only in Spanish at the official website on posting. Translation at least to English would facilitate access to this relevant database for sending companies and for workers posted to Spain.

2. Develop an onboarding process for posted workers based on collaboration of different public actors, social partners and companies

- » **Target:** State General Administration, Ministry of Employment and Social Economy, Autonomous Communities Administration, INSHT, ITSS, Public Employment Services, EURES network, Companies, Social partners

As proposed in the EU-wide recommendation no. 2, Member States shall develop an onboarding process aimed at improving access to information for posted workers, and at supporting posted workers by assigning a reference person in the host place.

In Spain, this recommendation could be implemented by:

1. developing a basic toolkit for workers posted to Spain – and making this toolkit publicly available in English and languages of the main sending countries;
2. establishing a pool of reference persons in the Public Employment Services or the EURES network – and making this information publicly available;
3. developing guidelines for companies willing to post workers from Spain to other countries in order to prepare workers. These guidelines should include the type of information that posted workers need (beyond employment and social security) and how to provide this information (for instance, short courses before posting to prepare workers on their rights, income taxation, and practical aspects, from accommodation to travel arrangements).

This would entail cooperation between different public administrations and agencies, social partners and companies.

The 'Experience counts! MySkills', described in the Spanish Country in focus paper shows the need to support posted workers, both in the sending country and in the host country. In this regard, collaboration between public administrations in both countries is central. A key aspect is to provide language courses in the sending country, which could be strengthened in the host country. A second aspect is to support accommodation in the host country. Finally, an interesting aspect to be further explored is to give access to continuing education in the host country, an opportunity which may be of particular importance for young workers.

3. Strengthen efforts to ensure safe and healthy work through collaboration of different public actors, social partners and companies

- » **Target:** State General Administration, Ministry of Employment and Social Economy, Autonomous Communities Administration, INSHT, ITSS, Public Employment Services, EURES network, Companies, Social partners, Labour foundation in the construction sector (FLC) (National and Autonomous Communities)

Ensuring occupational safety and health (OSH) is an aspect of utmost importance for ensuring decent working conditions in the construction sector.

International mobility and posting entail additional challenges in this field and require strengthening collaboration between different public actors, social partners and companies.

Additional efforts are needed in Spain, both as a sending and as a host country. As a sending country, Spain shall make sure posted workers and their employers are aware of OSH rules in the host country.

Employers shall be made aware of the sanctions for omitting to train posted workers in OSH according to the host country legislation. Labour inspections in this field could be strengthened. Good practices like the VCA course, recognised in several EU countries, could be generalised.

The Labour Foundation in the construction sector (FLC) could be tasked of quality assessment and certification of OSH training for posted workers. Employers and workers shall have access to updated and high-quality OSH information in host countries, at least in Spanish. Guides are available in many countries, usually in English, but content varies and they are not regularly updated. Facilitating access to concise and updated information is a challenge that could be addressed by public actors in cooperation with social partners. A standard guide at least in Spanish could be developed for the main host countries, and be continuously updated.

As a host country, Spain has a very clear OSH regulation in the construction sector (established by national collective agreement). FLC is the bipartite body in charge of OSH training (either basic and compulsory or advanced). Furthermore, posting in the construction sector is specifically regulated in order to avoid potential OSH risks of cascade subcontracting. In addition to requirements that apply to all companies that send workers to Spain, companies that intend to be contracted or subcontracted construction works must be registered in the Register of Accredited Companies (REA). The main objective of REA is to verify that companies meet capacity and quality requirements in regard to OSH management.

High rates of accidents in the sector show that additional efforts are needed towards mobile workers, including posted workers.

The host company should ensure in-work training and support, specifically targeted to the job to be carried out and the profile of the worker. In this regard, it should take into account language issues, differences in working culture and OSH management, among other relevant aspects.

FLC and social partners should strengthen support to host companies to increase OSH awareness, and generalise and improve in-work training and OSH support.

Additional efforts by labour inspectorate and social partners are needed to ensure the enforcement of OSH rules.

4. Develop a comprehensive system to verify and acknowledge workers actual qualifications and experience

- » **Target:** Social partners, FLC, (National and Autonomous Communities), National and Autonomous Community administrations in charge of the certification of professional experience

The construction sector needs to develop a comprehensive system to verify and acknowledge workers' actual qualifications and experience.

In a context where most workers do not have official IVET degrees, this system is required to attract and retain workers; support professional progression; facilitate skills matching; reduce OSH risks related to inappropriate assignment of tasks; enhance adequate pay.

All these aspects are of special importance for mobile workers, including posted workers.

The 'Experience counts! MySkills project', mentioned in the Spanish country in focus paper shows the need to develop tools for self-assessment of professional experience and its recognition in host companies. The professional card developed by the FLC is a valuable starting point to develop a more comprehensive system of verification and acknowledgment of workers' actual qualifications and experience.

This is an aspect of special importance for workers who do not have a formal IVET degree.

Additional efforts are required to develop such a system, through cooperation between social partners and FLC.

This system could take advantage of existing possibilities to certify professional experience (in accordance to IVET degrees) that are established by public administrations (national and autonomous communities) as well as on-going work on the development of the National Qualifications Framework with regard to IVET degrees in the construction sector.

Importantly, a by-product of this system would be a database containing detailed information on qualifications, competences, training courses and procedures for recognising qualifications – linked to the job titles established in the collective agreement and related information on aspects such as pay and OSH.

If efforts in this field were coordinated at the EU level, as indicated in the EU-wide recommendations, the database would be an important step to facilitate international mobility for both companies and workers.

5. Promote the involvement of qualified workers and lifelong vocational training

- » **Target:** State General Administration, Ministry of Employment and Social Economy, Autonomous Communities Administration, Social partners, FLC (National and Autonomous Communities), Companies

In Spain, public procurement is governed by Law 9/2017 on Public Sector Contracts (LPSC), which transposed the European Directives 2014/23/EU and

2014/24/EU on the award of concession contracts and public procurement. This regulation promotes sustainable procurement through, among other aspects, the selection of offers at the best quality/price ratio and the use of environmental and social aspects as award criteria.

Social criteria are defined in a broad sense, including aspects such as: fostering gender equality; promoting access to employment of people at risk of social exclusion or specific difficulties and improving qualifications, pay and working conditions. In this latter field, regulation makes explicit reference to social criteria related to working conditions and pay, job stability, number of people hired for the execution of the contract; training and protection of health and safety at work, amongst others.

The use of social criteria in the public procurement of construction works has experienced a great regulatory development in the past years. However, additional efforts are required for effective implementation, including: capacity building for administration staff; establishment of an adequate weight of social criteria in relation to the overall award criteria; development of more specific social criteria, which have to be measurable and executable; deployment of monitoring systems; awareness raising among companies.

Advancement in these fields requires cooperation between public administrations and social partners. FLC involvement would be key to support the definition and implementation of social criteria related to lifelong vocational training.

6. Make the establishment of companies active in the construction sector conditional upon the possession of adequate competencies

» **Target:** State General Administration, Ministry of Employment and Social Economy, Autonomous Communities Administration, INSHT, ITSS

In Spain, companies active in the construction sector must be registered in the Register of Accredited Companies (REA). The main objective of REA is to verify that companies meet capacity and quality requirements in regard to OSH management.

However high rates of accidents in the sector show that additional efforts are needed to improve this system. Whereas criteria and procedures for assessment appear to be well defined, continuous monitoring by labour inspectorates should be strengthened. Increased collaboration between labour inspectorates and social partners would be instrumental for effective prevention of OSH risks.

7. Promote mobility as a learning opportunity

- » **Target:** IVET schools in the construction sector, FLC (National and Autonomous Communities), Companies

IVET schools in the construction sector can promote twinships and training opportunities abroad or for foreign workers in Spain, mainly through the establishment of international networks and support of European funds.

The same applies to FLC, which has already developed some good practices in this field (see the Spanish Case study).

The involvement of FLC would be key in order to link mobility and learning for construction workers.

In addition, companies (especially large companies) can approach the management of works abroad as a further opportunity to enhance the skills and professional experience of young workers.

8. Exploit opportunities offered by digitalisation

- » **Target:** State General Administration, Ministry of Employment and Social Economy, Autonomous Communities Administration, ITSS, Social partners, Companies, FLC (National and Autonomous Communities)

Public institutions should take advantage of opportunities of digitalisation to improve administrative procedures and cooperation of different actors, including: access to required documentation from companies and posted workers; coordination among labour inspectorates of different countries; cooperation between labour inspectorate and social partners.

For instance, social partners in the construction sector in the Autonomous Community of Asturias have established a joint system to prevent OSH risks in collaboration with FLC. Within this system, OSH delegates appointed by sectoral trade unions and employers' organisations use a digital tool to monitor the subcontracting books of companies and prevent 'bogus' self-employment. Information retrieved from the subcontracting books is stored in a database which allows to detect potential cases of 'bogus' self-employment. This example provides just an insight of the potential of digitalisation in terms of cooperation of different actors and effective monitoring of working conditions and OSH risks.

Country level recommendations

Albania

1. Improve the legal framework on posting

- » **Target:** Ministry of Finances and Economy, Ministry of European Integration, Social Insurance Institute (ISSH), State Labour and Social Services Inspectorate (SLSSI)

Whereas legislation on posting has been approximated to existing EU rules, Albania shall ensure the presence of clear administrative procedures and distribution of tasks and responsibilities among different institutions via the draft and approval of necessary by-laws.

Training activities would also be desirable to prepare the concerned institutions, trade unions, employers' organisations, or businesses with respect to legal changes.

As of now, companies strive to properly interpret the legal changes in the labour code, including in the case of posting. This is also a consequence of the limited consultation with the business community, resulting in low preparedness and guidance to support their implementation.

2. Improve the institutional arrangements

- » **Target:** Ministry of Finances and Economy, Ministry of European Integration, ISSH, SLSSI

Institutionally, in the course of implementation of the Directives on Posting of workers, Albania needs to adopt a clear distribution of roles and responsibilities among institutions involved. It is also relevant to confirm which is the leading institution similarly to the liaison office at EU country level. So far, this task is accomplished by the Ministry of Economy and Finance, being this the national authority responsible for labour legislation in general.

Instead, it would be beneficial to introduce an ad-hoc liaison office. The liaison office would then coordinate cooperation and exchange of information between the different relevant institutions as necessary.

It is also important that Albania monitors via adequate administrative declarations and data the impact of posting on the labour market and, in a longer-term perspective, the impact on the social protection system, especially on pensions and insurance in case of work-related accidents.

3. Promote cooperation between public institutions

- » **Target:** Ministry of Finances and Economy, Ministry of European Integration, ISSH, National Employment and Skills Agency (AKPA), National Agency for Vocational Education and Training and Qualifications (NAVETQ), SLSSI, National Employment Service (NES)

Coordination and information sharing among public institutions in the Balkan region remain crucial to support a fair labour mobility, beneficial to regional economies. Yet, this is currently hindered by complex laws and administrative procedures. Efforts to strengthen information sharing were made by adopting digital solutions (e-Albania, E-government). However, they are not fully efficient and operational yet.

It is advisable to promote sharing of experience among EU and national institutions responsible for following-up and monitoring the implementation of labour law changes that reflect the Directives on Posting of Workers.

4. Invest in Human Resources

- » **Target:** Ministry of Finances and Economy, Ministry of European Integration, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

The revision of the Labour Code to introduce provisions on posting was not followed up by awareness raising or training activities targeting related institutions, trade unions or companies.

The limited size of posting also contributes to the general lack of awareness on applicable rules.

In this respect, on the top of the development of technical guidelines, it is advisable to prepare and disseminate a comprehensive glossary on the terminology, basic concepts, rules, working time limits and main regulatory references on posting for Albanian workers and construction companies. The glossary must be a handy and easy to understand tool, rather than a mere literal translation of European or EU Member States' legal texts.

From a wider perspective, the improvement of the governance of the labour market, including the posting mechanisms, requires building specific capacities and know-how of labour market institutions, i.e. the directorate at the ministry responsible for employment, migration and VET policies, the National Employment and Skills Agency, the National Agency for Vocational Education and Training and Qualifications (NAVETQ) and the State Labour and Social Services Inspectorate (SLSSI). This must be based on a multidimensional approach, promoting a powerful and real social dialogue mechanism.

5. Promote stakeholder engagement and preparedness of companies and workers

» **Target:** Ministry of Finances and Economy, Ministry of European Integration, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Labour Code changes followed limited consultations with related stakeholders, including employers' organisations and trade unions. In addition, the consultation process through tripartite consulting platforms did not continue in the implementation stage of the legal changes. In this regard, the implementation of legislation on posting should be more participative than previous reforms. Employers' organisations and trade unions should be equipped to support legal compliance by companies and awareness of rights by workers. This is especially important to ensure regularity whenever workers are sent to Albania from countries with lower pay levels and labour standards.

For what concerns outgoing flows, Albanian organisations and governmental institutions have every potential interest in promoting the opening and expansion of Albanian construction companies, equipping them with the necessary knowledge to acquire procurement contracts in EU Member States, use posting schemes entailed under the different national schemes, and inform them on the related procedures and duties. Promotional activities should leverage the ability of local businesses to select and use professional profiles specialised in typical traditional works such as natural stone masonry, plaster and lime stucco; skills still in great demand and difficult to find in the European market.

6. Strengthen public governance, institutional cooperation, and social dialogue

» **Target:** EU authorities, European Commission, Ministry of Finances and Economy, Ministry of European Integration, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

In the process of gradual approximation of EU law, Albanian institutions must seek to play an active role and to strengthen the effectiveness of cooperation with EU institutions, especially in sensitive sectors such as employment, migration and social protection. Their role must not be simply limited to the passive execution of imposed legislative tasks. Instead, they shall promote systems and mechanisms able to impress a real acceleration to the European integration of Albania.

The Albanian public institutions must engage in a continuous effort of approaching and construction of mutual trust on the one hand with European institutions and on the other hand with social organisations and Albanian civil society, entrepreneurial and trade union associations.



**Download the digital
version with hyperlinks**

CASSETTA DEGLI ATTREZZI EUROPEA

PROGETTO YES LE CAPACITÀ LAVORATIVE DEI GIOVANI E IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

Raccomandazioni di portata europea

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

Raccomandazioni nazionali

GERMANIA: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITALIA: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLONIA: Jakub Kus.

PORTOGALLO: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

SPAGNA: Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBANIA: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Revisione linguistica ed editing grafico curati da AEIP

Giuseppe Perretti.



Questo documento è stato prodotto per il progetto YES, finanziato nell'ambito dell'invito a presentare proposte VP/2019/008 della DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea.

Le opinioni qui espresse riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione Europea non è responsabile per qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

Introduzione	44
Raccomandazioni di portata europea	45
Raccomandazioni nazionali - Germania	54
Raccomandazioni nazionali - Italia	60
Raccomandazioni nazionali - Polonia	66
Raccomandazioni nazionali - Portogallo	69
Raccomandazioni nazionali - Spagna	73
Raccomandazioni nazionali - Albania	80

Introduzione

Il presente rapporto rappresenta il risultato finale del progetto YES, che si è svolto da gennaio 2020 a marzo 2022, e affronta il tema del distacco nel settore delle costruzioni dal punto di vista delle conoscenze, delle competenze e delle abilità dei lavoratori coinvolti.

Il progetto intendeva rispondere a una serie di quesiti: di quali informazioni hanno bisogno i lavoratori distaccati e come raggiungerli, quali sono gli attuali limiti al distacco dovuti alle differenze nei sistemi di qualifiche e nel loro riconoscimento, come poter utilizzare il distacco quale opportunità di apprendimento per i lavoratori, e come una migliore conoscenza delle qualifiche nazionali e della cooperazione a livello internazionale in questo campo possa promuovere una mobilità più equa. Il lavoro è stato condotto combinando ricerca documentale e revisione della letteratura con interviste, focus group e workshop internazionali, destinati a raccogliere ulteriori approfondimenti e mettere a confronto esperienze e punti di vista.

Oltre alla diffusione di livello europeo, la ricerca e l'analisi in questione è stata indirizzata a: Germania, Italia, Polonia, Portogallo, Spagna e Albania. Quest'ultimo paese ha solo parzialmente attuato le disposizioni in materia di distacco e risulta interessato al tema in vista di una possibile futura adesione all'UE.

I risultati progettuali sono disponibili sul sito web www.yesproject.net e includono: (i) lo EU Background paper sul ruolo delle competenze quali driver del distacco; (ii) lo EU Handbook, che esplora il distacco dal punto di vista delle competenze; (iii) casi di studio riguardanti l'esperienza del distacco di alcune aziende o centri di formazione destinati a preparare i lavoratori per le attività da svolgere all'estero; (iv) rapporti paese che esplorano approfondimenti e pratiche riguardanti gli argomenti oggetto d'indagine.

Nella fase finale del progetto, alla luce delle evidenze incluse nei diversi rapporti prodotti, i partner hanno interagito via e-mail e in riunioni online ad hoc per raggiungere una visione condivisa delle politiche, delle azioni e degli strumenti attuabili a livello europeo e nei Paesi inclusi nel partenariato. Tra le conclusioni, i partner hanno raggiunto un consenso comune sull'opportunità di alcune iniziative aventi una portata più ampia rispetto al tema del distacco, ma ritenute vantaggiose per superare le carenze del settore delle costruzioni ad oggi in atto nei diversi paesi e considerate dannose per il funzionamento generale del mercato interno.

Le raccomandazioni di portata europea scaturite dal confronto sono illustrate nella sezione che segue. Queste sono integrate da raccomandazioni nazionali elaborate da ciascun partner per il proprio paese con l'ottica di contestualizzarle rispetto alle diverse disposizioni e prassi nazionali o di affiancarle ad altre proposte specifiche.

Le raccomandazioni sono accompagnate da dettagli sui rispettivi destinatari (target) e, in alcuni casi, da link e descrizioni di esempi concreti cui ispirarsi.

Raccomandazioni di portata europea

1. Rendere le informazioni che riguardano le imprese distaccanti e i lavoratori distaccati facilmente accessibili

» **Target:** Istituzioni pubbliche nazionali, Autorità locali (eventualmente), Parti sociali

La maggior parte dei portali nazionali sul distacco sono disponibili solo nella lingua del paese ospite ed in inglese, risultando di difficile comprensione per i lavoratori distaccati e per le imprese d'invio.

Al contrario, informazioni complete e coerenti sui termini e le condizioni d'impiego e sulle procedure relative al distacco dovrebbero essere messe a disposizione nelle lingue dei paesi di invio più comuni.

Le principali informazioni su procedure e diritti dei lavoratori distaccati paese per paese potrebbero essere più facilmente accessibili sul portale Your Europe, anche per mezzo di tabelle o database che permettano di accedere velocemente ad informazioni per paese ed ambito di interesse (es. orario di lavoro, retribuzione, link alla dichiarazione nazionale).

Inoltre, i pochi contatti e la scarsa conoscenza dei propri diritti da parte dei lavoratori distaccati rendono urgente accompagnare la pubblicazione delle informazioni con azioni di supporto mirate a raggiungere i destinatari desiderati. Diverse misure potrebbero rendere l'informazione realmente accessibile, anche a partire da alcune buone pratiche esistenti, come: la creazione e la distribuzione di guide pratiche (come fatto dall'UGT in Spagna), la distribuzione di volantini nei cantieri (ne è esempio, tra i tanti, la rete REDER), la pubblicazione di brevi video informativi (come fatto dagli enti bilaterali italiani dell'edilizia per promuovere la conoscenza delle norme su salute e sicurezza), la messa a disposizione di una linea telefonica dedicata (come da prassi della Soka Bau). Anche l'introduzione di meccanismi d'interazione (una chat, la possibilità di aprire dei ticket tramite i portali nazionali sul distacco o l'assegnazione di una persona di contatto per il lavoratore distaccato designata dalle istituzioni pubbliche) potrebbe aiutare a risolvere dubbi e, in ultima analisi, a garantire la tutela dei diritti dei lavoratori distaccati.

Infine, il distacco ha peculiarità anche per quanto riguarda la sicurezza sociale, la copertura sanitaria e la tassazione dei redditi. Visto che i portali nazionali sul distacco rappresentano una porta di ingresso per i lavoratori distaccati nel paese ospite, essi potrebbero fungere da catalizzatore di altre fonti attendibili in cui i lavoratori distaccati possano trovare informazioni utili al proprio soggiorno, incluse informazioni su norme e cultura del paese (si veda ad esempio il

sito handbookgermany.de). Tutte le informazioni dovrebbero essere redatte utilizzando un linguaggio chiaro e semplice.

2. Sviluppare un processo di accoglienza per i lavoratori distaccati

» **Target:** Commissione Europea, Istituzioni pubbliche nazionali, Imprese

Vanno fornite ai lavoratori distaccati tutte le informazioni necessarie ogni volta che questi vengono trasferiti in un luogo nuovo.

A livello europeo servirebbe sviluppare una "check-list" delle informazioni necessarie per i lavoratori distaccati, che includa: normative sul lavoro, tassazione dei redditi, copertura dell'assicurazione sanitaria e delle prestazioni di sicurezza sociale e procedure relative, aspetti generali sulla vita quotidiana nel paese ospite (es. mercato immobiliare, svaghi, trasporto pubblico, organizzazioni cui rivolgersi in caso di necessità).

A livello nazionale, le istituzioni pubbliche dovrebbero sviluppare e distribuire un kit informativo di base in linea con la check-list e che segua la dichiarazione di distacco delle aziende.

In assenza di un contatto diretto, il kit andrebbe consegnato ai lavoratori da parte delle aziende o dalle istituzioni del paese di provenienza.

L'accoglienza dovrebbe includere anche l'assegnazione di una persona di riferimento per i lavoratori distaccati nel paese ospite (es., a seconda del contesto nazionale, nei Centri per l'impiego, in dipartimenti che si occupano di lavoratori mobili e migranti, nell'ambito della rete EURES, o in altre istituzioni pubbliche adeguatamente preparate).

Come suggerito da alcune buone pratiche analizzate nel corso del progetto, anche le imprese d'invio dovrebbero giocare un ruolo attivo. Per esempio, potrebbero realizzare brevi corsi prima del distacco per preparare i lavoratori su diritti, tassazione dei redditi e su altri aspetti pratici, dall'alloggio all'organizzazione degli spostamenti.

3. Unire le forze per fornire informazioni attendibili e rilevanti

» **Target:** Istituzioni pubbliche nazionali, Parti sociali, Enti bilaterali

La fornitura di informazioni chiare e di facile accesso dovrebbe essere un obiettivo comune a tutti gli stakeholder attivi nell'ambito del distacco.

A tal proposito le istituzioni pubbliche, le parti sociali ed altri stakeholder (ad esempio gli enti bilaterali) dovrebbero lavorare in squadra per far sì che le informazioni necessarie raggiungano i lavoratori distaccati. Tramite protocolli d'intesa si potrebbero definire le modalità operative di tali forme di collaborazione, definendone obiettivi e procedure.

Un buon punto di partenza potrebbe consistere nell'utilizzare il portale nazionale sul distacco come punto di accesso unico anche per la fruizione di materiale

informativo sviluppato da altre istituzioni e stakeholder nel rispetto di standard concordati quanto a contenuti e stile.

Tale forma di sussidiarietà potrebbe aiutare a fornire informazioni complete e coerenti e, al contempo, a supportare le parti sociali o altri stakeholder nel raggiungere i destinatari delle loro azioni.

Le istituzioni pubbliche potrebbero anche promuovere opportunità di formazione sul tema per funzionari di patronati, sindacati o di strutture periferiche (ad esempio nei Centri per l'impiego), per disseminare conoscenze e competenze sulle regole e sulle procedure che si applicano ai lavoratori distaccati e qualificare, in questo modo, il supporto che si è in grado di fornire loro.

Come avvenuto in Italia, si può anche introdurre un osservatorio permanente che coinvolga autorità governative, centri di ricerca e parti sociali, finalizzato a monitorare i dati sul distacco e a migliorare l'accessibilità delle informazioni.

4. **Accertarsi che i lavoratori (ed i loro datori di lavoro) abbiano un'adeguata preparazione nel campo della salute e sicurezza sul lavoro**

» **Target:** Istituzioni pubbliche nazionali, Parti sociali, Enti bilaterali

Per far sì che i lavoratori distaccati siano consapevoli delle norme su salute e sicurezza sul lavoro, gli stakeholder dovrebbero sviluppare guide in formato elettronico e consegnarle prima del distacco (si veda la raccomandazione europea n. 3, sopra). Sebbene simili guide siano disponibili in diversi paesi UE (rivolte ai lavoratori distaccati o, più in generale, ai lavoratori mobili), si sconta un deficit di accessibilità (specie tra le piccole e medie imprese). Allo stesso tempo, le istituzioni dei paesi ospiti dovrebbero rendere consapevoli i datori di lavoro delle sanzioni derivanti dall'omessa formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori distaccati, come da normative vigenti.

5. **Accertarsi che i lavoratori abbiano una formazione adeguata su salute e sicurezza sul lavoro**

» **Target:** Istituzioni pubbliche nazionali, Parti sociali, Imprese, Centri di formazione professionale

Assicurare la salute e sicurezza sul lavoro è un aspetto di centrale importanza perché ci siano condizioni di lavoro adeguate nel settore edile. A tal riguardo, la mobilità internazionale ed il distacco rappresentano una sfida aggiuntiva.

La diffusione e l'accettazione di corsi validi a livello internazionale sulla salute e sicurezza nei cantieri edili è uno strumento potenzialmente utile per far sì che i lavoratori distaccati siano adeguatamente preparati.

Stando alla Direttiva 96/71/EC, per i lavoratori distaccati vanno applicate le norme su salute e sicurezza sul lavoro del paese ospite, incluse quelle riguardanti i cantieri edili.

Sebbene tali regole siano parzialmente armonizzate dalle Direttive europee sulla salute e sicurezza sul lavoro, ci sono differenze nelle norme di legge o di contratto collettivo o nella qualità dei corsi e nei meccanismi di accreditamento tra paesi UE in tema di salute e sicurezza in edilizia.

Per questo motivo la presenza di meccanismi efficaci per verificare se i lavoratori distaccati abbiano seguito tali corsi all'estero o meno è di particolare importanza, specie considerando il distacco da agenzie di somministrazione o da paesi terzi, così come la capacità di assicurare adeguata formazione sul lavoro e supporto da parte dell'azienda ospite.

Esperienze pilota a tal fine, come i corsi VCA, potrebbero essere realizzate in regioni confinanti o tra paesi che registrano flussi importanti di lavoratori distaccati. Ciò assicurerebbe una formazione di alta qualità, l'accREDITAMENTO della formazione e il riconoscimento di questi corsi da parte dei datori di lavoro. Al contempo, l'elevato rischio di incidenti nel settore suggerisce di tenere alta la guardia verso il rischio di ospitare lavoratori non adeguatamente preparati ad effettuare un determinato lavoro in condizioni di sicurezza.

Sebbene sia obbligatorio che i lavoratori distaccati ricevano la formazione su salute e sicurezza sul lavoro obbligatoria nel paese ospite, l'azienda ospite dovrebbe assicurare formazione aggiuntiva e supporto, che riguardi nello specifico i lavori da svolgere ed il profilo del lavoratore.

A tal proposito le aziende dovrebbero tenere in considerazione, tra gli altri, aspetti linguistici, differenze nella cultura del lavoro e nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le organizzazioni datoriali, i sindacati, gli organismi paritetici per la salute e la sicurezza e gli ispettorati sul lavoro dovrebbero supportare questi sforzi con attività di coordinamento e strumenti adeguati.

6. **Sviluppare un sistema europeo per verificare e riconoscere le reali qualifiche ed esperienze dei lavoratori (distaccati)**

» **Target:** Autorità europee, Istituzioni pubbliche nazionali, Parti sociali, Enti bilaterali

Ci sono almeno tre prospettive diverse da cui guardare all'occupazione di un lavoratore.

Innanzitutto, i lavoratori potrebbero aver ottenuto delle qualifiche che certificano la loro capacità di eseguire un determinato lavoro (es. in qualità di muratore o carpentiere), eventualmente con delle ricadute di carattere legale (specie se si tratta di una professione regolamentata). In secondo luogo, i lavoratori potrebbero essere assegnati ad un livello di inquadramento professionale, come da contratto collettivo, con conseguenze sulla loro retribuzione nei paesi dove sono in vigore delle scale salariali. Infine, si potrebbe considerare la professionalità sulla base delle effettive competenze possedute.

Sebbene quest'ultima prospettiva sia la più complicata da apprezzare, visto che le competenze risultano di rado accertate con i meccanismi disponibili a livello nazionale, venendo verificate di norma dal cliente o dal datore di lavoro con un test o direttamente sul lavoro, si potrebbe rendere più semplice da consultare il significato delle qualifiche e degli inquadramenti professionali.

In assenza di informazioni trasparenti, i lavoratori distaccati potrebbero svolgere lavori pericolosi senza avere la necessaria preparazione o vedersi collocati in un livello salariale inferiore a quello loro spettante in quei paesi dove i minimi salariali variano a seconda della mansione.

A tal proposito un sistema in grado di rendere facilmente accessibili da un lato le competenze e le mansioni assegnate ad ogni livello di inquadramento professionale e, dall'altro, l'esperienza lavorativa e le qualifiche dei lavoratori edili, comporterebbe diversi benefici.

Assicurando una maggiore trasparenza del mercato e riducendo i rischi di una impropria applicazione delle norme sul distacco, tale sistema aiuterebbe anche i lavoratori a trovare un lavoro nel paese ospitante o a vedere le proprie competenze maggiormente riconosciute nel paese di provenienza.

Alcune esperienze d'interesse esistono già in alcuni dei paesi coperti dalla ricerca, come nel caso della carta professionale sviluppata dalla FLC in Spagna. A livello europeo si potrebbe pensare ad un sistema per rendere tali informazioni interoperabili, come proposto di recente congiuntamente da FIEC ed EFBWW, nonché dal Parlamento Europeo.

7. Supportare lo sviluppo del Quadro Europeo delle qualifiche

» **Target:** Commissione europea, Autorità nazionali

I lavori in corso per lo sviluppo del Quadro Europeo delle qualifiche e sul confronto dei quadri nazionali delle qualifiche tra paesi UE sono di grande rilevanza per i lavoratori del settore edile. Ci si riferisce in particolare alle qualifiche per la formazione iniziale ottenibili nelle professioni dell'edilizia e ai differenti metodi per ottenerle (istruzione, combinazione di formazione in aula e on the job, riconoscimento dell'esperienza lavorativa). Sebbene i lavori investano i governi nazionali e la Commissione europea, si potrebbero coinvolgere anche i Centri per l'impiego, le associazioni professionali e le parti sociali.

Benché il rafforzamento dei meccanismi di comparazione dei programmi, al fine del possibile riconoscimento o per vedersi adeguatamente riconosciute sul mercato le proprie competenze, non sia un tema strettamente legato al distacco, ciò potrebbe rafforzare il funzionamento generale del mercato del lavoro nel settore delle costruzioni, come sottolineato, da ultimo, dalle parti sociali del settore delle costruzioni con il Patto per le competenze nell'edilizia.

8. Creare un database europeo che descriva i requisiti per la validazione/il riconoscimento delle qualifiche nel settore edile per i lavoratori mobili, specialmente per i lavoratori ai livelli 2-5 del Quadro europeo delle qualifiche

» **Target:** Commissione europea, Centri per l'impiego, Istituzioni nazionali pubbliche (inclusi gli ispettorati del lavoro), Parti sociali

Molti lavoratori mobili (inclusi i lavoratori distaccati) non sono a conoscenza della potenziale validabilità e riconoscibilità delle proprie qualifiche a livello europeo. Questo è vero, in particolare, per le professioni non regolamentate. Per colmare tale gap, tramite un database disponibile in tutte le lingue europee si dovrebbero fornire informazioni su: (i) i principali contenuti, le competenze attese e i requisiti legali collegati alle diverse qualifiche; (ii) le procedure per validare/riconoscere le qualifiche in ogni paese europeo; (iii) le opportunità di formazione (a completamento delle proprie conoscenze e competenze) per confermare le qualifiche in linea con i requisiti del paese ospitante; ed (iv) informazioni sui contratti collettivi nazionali in forza in un determinato paese (con informazioni aggiornate sui salari minimi e sulle indennità). Il database dovrebbe contenere anche informazioni sui requisiti inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori. Alcuni siti web forniscono già informazioni utili in tal senso, come il portale del CEDEFOP ed il portale EU sulle professioni regolamentate. Ad ogni modo le informazioni dovrebbero essere più complete e di facile consultazione per i lavoratori. Infine, mentre i lavoratori vedrebbero aumentare le proprie opportunità di trasferirsi all'estero, per i lavoratori distaccati risulterebbe più semplice capire quale livello salariale si applichi loro alla luce delle proprie qualifiche e competenze.

9. Sviluppare degli standard accettati internazionalmente

» **Target:** Associazioni professionali, Membri ISO

Nonostante la maggior parte delle professioni afferenti al settore edile non sia formalmente regolamentata, il mercato potrebbe richiedere certificati ed esperienza pregressa per lavori che richiedono particolari competenze, come la posa di piastrelle o di cappotti termici.

A tal proposito il progetto ha identificato sia esperienze di corsi di formazione che di certificazione delle competenze realizzate a livello europeo da imprese multinazionali o da associazioni professionali.

Se lo sviluppo di iniziative da parte delle aziende può rappresentare una soluzione temporanea, lo sviluppo di norme ISO sembra una soluzione più promettente per promuovere la fiducia nel mercato. Per esempio la norma ISO 17024-2012 "Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone" mira a creare fiducia nel mercato e tra istituzioni e datori di lavoro certificando le competenze degli individui per realizzare attività specifiche, prevenendo così improvvisazioni e frodi. La fiducia nei rispettivi standard per la certificazione delle persone è generata tramite un processo

globalmente accettato di valutazione ripetuta nel tempo delle competenze. Gli standard dovrebbero diventare un punto di riferimento non solo per valutare e certificare l'esperienza lavorativa ma anche per sviluppare corsi che riguardano lavorazioni specifiche o gap conoscitivi, in modo da convergere verso contenuti e risultati simili.

10. Promuovere il coinvolgimento di lavoratori qualificati e la formazione continua

» **Target:** Autorità locali, Istituzioni pubbliche nazionali

Gli appalti pubblici e gli incentivi che si rivolgono al settore edile dovrebbero promuovere il coinvolgimento di lavoratori qualificati, per esempio prevedendo che i lavori siano realizzati da aziende o tecnici specializzati come condizione per l'accesso agli incentivi o assegnando punteggi nei bandi pubblici in base all'effettiva esperienza e alle qualifiche dello staff da coinvolgere. A tal proposito, il riferimento alle clausole sociali e ai criteri di qualità nella Direttiva 2014/24/UE sugli appalti pubblici (articolo 67) dovrebbe essere tenuto in opportuna considerazione.

Tale approccio scoraggerebbe il subappalto ad aziende poco qualificate, stabilite in patria o all'estero. Affinché sia effettivo, tuttavia, le amministrazioni pubbliche avrebbero bisogno di: (i) strumenti e risorse per verificare il reale coinvolgimento in cantiere dei lavoratori dichiarati nel bando; (ii) capacità di assicurare la qualità del sistema di formazione, per esempio certificando i centri di formazioni o sottoponendoli a valutazioni periodiche.

A tal proposito, questa raccomandazione potrebbe essere ancora più efficace se realizzata congiuntamente ad un sistema di verifica dell'esperienza lavorativa e delle qualifiche dei lavoratori edili (si veda la raccomandazione europea n. 6, sopra).

11. Rendere la creazione di imprese edili subordinata al possesso di competenze adeguate

» **Target:** Istituzioni UE

Al fine di garantire il corretto funzionamento del mercato interno e per garantire la salute e la sicurezza in un settore che presenta elevati tassi di incidenti sul lavoro, si dovrebbero introdurre regole a livello europeo per imporre requisiti specifici alle persone che vogliano avviare un'impresa edile.

Alla luce degli incidenti sul lavoro, che spesso riguardano lavoratori vulnerabili, la creazione di un'impresa edile dovrebbe prevedere la frequenza con profitto di corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro stesso. Opportuni divieti alla realizzazione di lavori edili dovrebbero applicarsi in caso di negligenza o di incidenti dovuti alla violazione di norme da parte del datore di lavoro.

Requisiti simili dovrebbero applicarsi alle agenzie di somministrazione, le cui attività nel settore sono spesso indicate nella letteratura e dagli stakeholder come a serio rischio di sfruttamento.

In generale, si consiglia di realizzare una valutazione *ex post* sugli effetti reali dell'intermediazione di manodopera sul mercato del lavoro, sulla concorrenza leale e sulla protezione dei lavoratori al fine di valutare un'eventuale riforma in senso restrittivo della Direttiva 2008/104/CE.

L'adozione di regole simili a livello europeo, anziché a livello nazionale, può anche aiutare a contrastare il distacco in frode tramite società di comodo stabilite in paesi che presentano normative meno stringenti.

12. Promuovere la mobilità come opportunità di formazione

» **Target:** Centri di formazione professionale, Istituzioni pubbliche nazionali, Autorità locali

Grazie ad alcuni fondi europei esistono diverse opportunità atte a rafforzare la mobilità a scopo di apprendimento, anche per i lavoratori edili. Come mostrato dal caso studio italiano, l'esperienza di mobilità all'estero può fornire a giovani lavoratori l'opportunità di realizzare particolari lavori di restauro in edifici di particolare pregio storico e architettonico.

La promozione di esperienze simili, anche per mezzo di gemellaggi tra centri di formazione, può aiutare a sfruttare il distacco come uno strumento per rafforzare le competenze, rendendo il settore più attrattivo per i lavoratori e rendendoli più consapevoli delle opportunità disponibili all'estero.

I corsi dovrebbero riguardare anche le conoscenze linguistiche, la cultura dei paesi d'arrivo ed altre competenze trasversali, che rimangono un problema specie nei casi di mobilità di breve periodo.

Un altro strumento per sfruttare simili opportunità è l'inclusione di periodi di lavoro all'estero nei programmi di formazione continua o di apprendistato.

A tal proposito, i centri di formazione e le istituzioni pubbliche possono giocare un ruolo di supporto, facilitando la ricerca di partner all'estero.

Il programma Erasmus+ mette a disposizione un supporto finanziario che copre anche i costi di viaggio ed assicura una diaria ai partecipanti.

Il nuovo programma europeo ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) sembra particolarmente interessante in questo senso, poiché permette l'accesso a corsi finanziati all'estero per i cosiddetti NEET (giovani che non studiano né lavorano). È pertanto utilizzabile per promuovere l'attrattività del settore e preparare una forza lavoro qualificata nel mercato europeo.

I partecipanti dovrebbero ottenere un certificato finale, che li aiuti a vedersi riconosciuta l'esperienza al momento della ricerca di un'occupazione.

In determinate circostanze, esperienze simili possono ricadere nelle regole del distacco con le relative semplificazioni (ad esempio mantenendo i lavoratori coperti dal sistema di sicurezza sociale del paese di invio).

13. Cogliere le opportunità offerte dalla digitalizzazione

» **Target:** Istituzioni pubbliche nazionali, Imprese

In tempi di pandemia, l'e-learning e il lavoro da remoto sono diventati una pratica comune. Mentre il lavoro da remoto può difficilmente rappresentare un'opzione per le attività edili, il distacco può beneficiare dell'e-learning.

In particolare i lavoratori distaccati possono accedere con più facilità a corsi realizzati nel paese di destinazione o a corsi di lingua, se non seguirli prima del periodo di distacco. Al contempo, possono incontrare online i referenti dell'azienda ospite prima di incominciare i lavori.

Le istituzioni pubbliche dovrebbero avvantaggiarsi delle opportunità offerte dalla digitalizzazione per accedere a documenti utili (ad esempio nella richiesta delle buste paga), e per rendere alcune informazioni dai database sulle dichiarazioni di distacco più facili da accedere per organizzazioni con un interesse nella regolarità dell'occupazione, ad es. per gli enti bilaterali (in Germania ciò avviene a seguito di un accordo per lo scambio di dati tra la Soka Bau e le Autorità Doganali).

Infine, la disseminazione di informazioni rivolte ai lavoratori distaccati tramite app, come fatto in alcuni progetti, sembra molto promettente. Gli smartphone sono un canale importantissimo di comunicazione per i lavoratori all'estero. Le autorità pubbliche dovrebbero sviluppare un'app e cercare di disseminarla con il supporto delle istituzioni di sicurezza sociale, delle parti sociali e di altri stakeholder (come le camere di commercio o le associazioni professionali).

Un altro esempio viene dalla Polonia, dove il progetto governativo "Monitoraggio del lavoro e della permanenza per motivi economici degli stranieri nel territorio della Repubblica di Polonia" ha prodotto degli strumenti digitali pensati per facilitare le procedure amministrative legate al lavoro dei cittadini stranieri.



1. Incrementare la fruibilità delle informazioni destinate alle imprese distaccanti e ai lavoratori distaccati

- » **Target:** Ministero federale del lavoro e degli affari sociali (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) o/e le autorità doganali tedesche (Zoll/Generalzolldirektion)

Esempio

Un buon esempio e una grande fonte d'informazioni è la pagina web della SOKA-BAU: Europa - SOKA-BAU, che presenta le informazioni relative al regime di congedo retribuito in 14 lingue (tedesco, bulgaro, ceco, spagnolo, francese, inglese, ungherese, croato, italiano, olandese, polacco, portoghese, rumeno, turco). SOKA-BAU fornisce anche servizi di consulenza (hotline) nelle diverse lingue.

C'è poi una hotline Customs online - Contact and help (zoll.de) del Ministero federale del lavoro e della mobilità sociale, disponibile solo in tedesco. Fornisce consigli riguardanti il salario minimo. Non fornisce ulteriori informazioni. Questa hotline dovrebbe essere disponibile nelle lingue dei paesi d'invio più comuni.

Il sito web delle autorità doganali tedesche raccomanda ai paesi dell'Europa centrale e orientale di accedere a consulenza e supporto attraverso il portale della Confederazione dei sindacati tedeschi Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

I lavoratori distaccati hanno bisogno d'informazioni sui propri diritti al fine di poterli rivendicare. Pertanto, le informazioni necessarie in tal senso devono risultare accessibili.

Il sito ufficiale nazionale Zoll online - Anmeldungen bei Entsendung dovrebbe essere fruibile nelle lingue dei paesi distaccanti più frequenti, ad esempio in: polacco, rumeno, sloveno, croato, bulgaro, ungherese, serbo. Per un accesso più agevole alle informazioni è importante anche mostrare le stesse in modo strutturato e organico. Anche in tedesco, invece, il sito risulta complicato. Per fornire un accesso più adeguato, è necessario utilizzare un linguaggio facile.

Pur non stabilendo esplicitamente che i siti web nazionali debbano essere disponibili nelle lingue dei paesi d'invio più comuni, la Direttiva 2014/67/UE, articolo 5, paragrafo 2, stabilisce che l'accesso alle informazioni per i prestatori di servizi e per i lavoratori distaccati stessi debba essere agevole, e che ciascuno Stato membro sia tenuto a scegliere le lingue per il proprio sito web "in funzione delle esigenze del mercato del lavoro". Il concetto viene ripreso anche al considerandum n. 18 delle premesse.

In linea con questo obiettivo, e come suggerito nella raccomandazione n. 1 di livello europeo, il legislatore tedesco dovrebbe attuare nella legge nazionale

sul distacco dei lavoratori (AEntG – Arbeitnehmerentendegesetz – sez. 16 frase 2) l'obbligo per le autorità competenti – al momento, le autorità doganali tedesche (Zoll/Generalzollverwaltung) – di fornire le informazioni relative al regime di distacco in un linguaggio semplice, multilingue (scegliendo tra quelle dei principali paesi di invio) e strutturato.

Al momento, il sito ufficiale risulta disponibile solo in tedesco e in inglese. È poco chiaro, contorto e presenta un linguaggio giuridico complicato (ad esempio, vengono menzionati i paragrafi della legge sul salario minimo, sui lavoratori distaccati e sull'occupazione tramite agenzia di somministrazione dei lavoratori: tutti contenuti che una impresa straniera senza conoscenza del diritto tedesco non può essere in grado di comprendere).

I lavoratori distaccati e i loro datori di lavoro dovrebbero anche essere in grado di porre domande: il sito web dovrebbe quindi contenere una chat o rimandare a informazioni di contatto per affrontare eventuali problemi specifici.

Inoltre, dovrebbe esistere un'app relativa al distacco dei lavoratori, in modo che i lavoratori distaccati e i datori di lavoro siano in grado di informarsi sui propri diritti e doveri tramite smartphone. La digitalizzazione presenta un potenziale importante anche per minimizzare l'onere burocratico delle dichiarazioni relative al distacco.

Non tutti i lavoratori distaccati, tuttavia, sono in grado di utilizzare uno smartphone o un computer, quindi – oltre a fornire informazioni sul sito web nazionale e tramite applicazione – c'è ancora la necessità di metodi alternativi in grado di rendere accessibili le informazioni, come ad esempio una hotline, attraverso la quale i lavoratori distaccati e i datori di lavoro distaccati possano informarsi.

In poche parole, c'è bisogno di:

- informazioni trasparenti e facilmente accessibili;
- informazioni strutturate in modo user-friendly (chiare e ridotte all'essenziale);
- istruzioni in linguaggio semplice con frasi brevi e spiegazioni dettagliate;
- disponibilità di contenuti multilingue;
- FAQ;
- possibilità di contatti diretti;
- link diretti a:
 - contratti collettivi generalmente vincolanti applicabili per settore;
 - fondi per le ferie retribuite;
 - retribuzioni applicabili secondo i contratti collettivi.

2. Trasporre adeguatamente nel diritto tedesco l'obbligo dell'impresa distaccante di informare i lavoratori distaccati

» **Target:** Ministero federale del lavoro e degli affari sociali

Entro il 1° agosto 2022, la Direttiva 2019/1152/UE deve essere recepita nel diritto tedesco. La direttiva stabilisce che tutti i lavoratori debbano essere informati sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne la procedura di distacco, l'articolo 7 risulta di particolare interesse. Esso prevede che i datori di lavoro informino i lavoratori distaccati in

un altro Stato membro in merito alle condizioni di lavoro applicabili per il periodo del distacco. Questo elenca anche le informazioni supplementari che devono essere portate all'attenzione dei lavoratori distaccati ai sensi della direttiva. Come previsto dall'articolo 4 della Direttiva 2019/1152/UE, le informazioni devono essere fornite in modo tempestivo e per iscritto in una forma facilmente accessibile al lavoratore.

Gli obblighi di informazione dovrebbero essere integrati nella legislazione tedesca sul distacco dei lavoratori (AEntG) come prerequisito necessario per il rispetto delle condizioni minime di lavoro ai sensi della sezione 5 dell'AEntG, in modo che le autorità doganali siano anche in grado di monitorare gli obblighi di informazione dei datori di lavoro distaccati. Le informazioni in merito potrebbero essere integrate nella procedura di notifica ai sensi dell'articolo 18 dell'AEntG.

3. Considerare l'impresa ospite come responsabile della fornitura di informazioni alla società distaccante

» **Target:** Ministero federale del lavoro e degli affari sociali

Affinché il datore di lavoro distaccante possa trasmettere le informazioni necessarie ai lavoratori distaccati, il datore di lavoro deve anche essere in grado di ottenere informazioni sufficientemente dettagliate e comprensibili. Da un lato, questo è un ulteriore motivo per cui è importante migliorare il sito ufficiale nazionale sul distacco. Dall'altro lato, la fornitura d'informazioni dovrebbe rientrare tra gli obblighi delle imprese ospiti tedesche. Questo aspetto potrebbe essere integrato nell'articolo 14, capoverso 2, della legge tedesca sui lavoratori distaccati (AEntG).

4. Sviluppare un processo di accoglienza per i lavoratori distaccati

» **Target:** Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, Autorità doganali tedesche, Fair Mobility (Faire Mobilität), Associazione dei lavoratori migranti (europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer, EVW), Rete consultiva "Buon lavoro" (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit), Istituto PECO e.V.

Esempio

Fair Mobility dispone oggi di 11 centri di consulenza in tutta la Germania. In origine si trattava di un progetto della Federazione tedesca dei sindacati (DGB), ma ha poi ricevuto un mandato legale attraverso l'attuazione della riforma della Direttiva sul distacco dei lavoratori nel diritto tedesco. Da allora il progetto si è sviluppato all'interno di un'istituzione indipendente. Oltre alla consulenza, organizzano eventi informativi e visitano i cantieri per ispezioni. Fair Mobility opera con l'Associazione dei lavoratori migranti (EVW) per la consulenza e con il PECO-Institute e.V., in Baviera. Il Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (rete di consulenza 'Good Work') offre anche un servizio di consulenza per i dipendenti stranieri per garantire buone condizioni di lavoro e salari equi in Germania. Supportano i lavoratori distaccati, soprattutto provenienti da paesi UE, su tutte le questioni relative al lavoro.

Facendo seguito alla proposta di fornire informazioni più fruibili sul regime di distacco per coloro che ne hanno bisogno, sarebbe opportuno che si stabilisca una sorta di automatismo nel ricevere questo tipo di informazioni: le autorità doganali tedesche dovrebbero fornire un kit di informazioni di base per ogni impresa d'invio che segua la dichiarazione di distacco per i propri lavoratori. Questo potrebbe avvenire tramite un'app o utilizzando codici QR. L'accesso dovrebbe essere il più facile possibile. Potrebbe, altresì, essere esteso a tutti i lavoratori distaccati.

Come suggerito nella raccomandazione europea n. 2, durante il distacco andrebbe assegnata ai lavoratori una persona di riferimento nel paese di destinazione. Esistono in tal senso delle reti di consulenti, come i rappresentanti di Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit e l'Istituto PECO e.V.

Questo particolare compito consulenziale richiederebbe maggiori risorse finanziarie e più personale dedicato.

Ad oggi, alcune imprese d'invio offrono corsi che preparano i lavoratori distaccati al periodo che dovranno trascorrere nel paese ospitante. Tra gli argomenti trattati: salute e sicurezza, tasse e altri aspetti pratici. Anche questa dovrebbe essere una tappa obbligatoria del processo di accoglienza, controllata dalle autorità doganali tedesche. Questa competenza dovrebbe essere integrata nel § 16 dell'AEntG.

5. Garantire una cooperazione rafforzata tra le parti interessate

» **Target:** Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, Autorità doganali tedesche, Cassa pensione tedesca (Deutsche Rentenversicherung, DRV), Parti sociali dell'industria edile tedesca (IG-BAU, ZDB, HDB), Fair Mobility, EVW, Rete di consulenza "Good work", Associazione professionale dell'industria edile tedesca (BG-BAU)

Esempio

La regolamentazione di una maggiore cooperazione tra autorità e uffici del lavoro prevista dalla sezione 2 della legge sulla lotta al lavoro sommerso rappresenta l'inizio di una cooperazione rafforzata, ma andrebbe attuata con maggiore decisione.

Nel distacco entrano in ballo diverse competenze. Le varie istituzioni e autorità coinvolte detengono informazioni differenti. Esiste un fitto scambio bilaterale di dati, ma ancora nessun raccordo tra le parti interessate che lavorano con i lavoratori distaccati.

Dovrebbe esistere una piattaforma per la condivisione dei dati e delle informazioni al fine di contrastare il lavoro non dichiarato e per raccogliere le informazioni di cui i lavoratori distaccati e i datori di lavoro distaccati hanno bisogno.

6. Garantire che i lavoratori distaccati (e i loro datori di lavoro) siano a conoscenza delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro

- » **Target:** Ministero federale del lavoro e degli affari sociali, Autorità doganali tedesche, BG-BAU

Esempio

L'Associazione professionale dell'industria edile tedesca (BG-BAU) è l'istituzione responsabile della Salute e Sicurezza sul Lavoro per l'industria tedesca delle costruzioni. Rappresenta l'ente assicurativo competente in caso di infortuni sul lavoro. La BG-BAU offre corsi e fornisce informazioni in 12 lingue diverse e in modo strutturato nel campo della salute e sicurezza sul lavoro.

Data l'alta percentuale di incidenti nei cantieri è opportuno porre i riflettori sul tema della salute e della sicurezza nel settore delle costruzioni.

L'Associazione professionale dell'industria edile tedesca (BG-BAU) fornisce informazioni, ma non detiene particolari conoscenze sui lavoratori distaccati. Di fatto, non risulta in grado di intercettarne correttamente i bisogni e di offrire assistenza prima che si verifichi un incidente. Per questo motivo la BG-BAU dovrebbe essere informata di ogni distacco (articolo 18 della legge tedesca sui lavoratori distaccati) da parte delle autorità doganali tedesche.

Inoltre, sarebbe auspicabile coinvolgere tutti i lavoratori distaccati e i datori di lavoro distaccati in un corso obbligatorio sulla salute e la sicurezza ad hoc, che affronti in particolare le questioni relative al distacco e la terminologia tecnica in uso nei cantieri.

Le informazioni fornite dalla BG-BAU dovrebbero essere distribuite in anticipo ai lavoratori da distaccare e alle imprese d'invio, nell'ambito del processo di accoglienza o prima del distacco.

7. Promuovere la mobilità quale opportunità di apprendimento

- » **Target:** Centri di formazione, Istituto federale di formazione professionale (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB)

Esempio

Erasmus+ propone già un'attuazione della cooperazione europea nel settore dell'istruzione e formazione. Il programma motiva gli apprendisti a trascorrere una parte (non più di 1/4) della loro formazione professionale all'estero. Il programma permette di coprire le spese di viaggio e una diaria per la sussistenza, finanziata dalla Commissione Europea e dal Ministero Federale della Pubblica Istruzione.

Rispetto ad altri paesi, il sistema di formazione professionale nell'industria edile tedesca ha ancora un certo successo. Nel 2021, il mercato della formazione nel settore edile è cresciuto significativamente nonostante la pandemia, se

paragonato ad altri settori. Con oltre 41.000 apprendisti, se si considera l'intero comparto delle costruzioni, ha segnato il livello più alto dal 2002. Tuttavia, la carenza di lavoratori qualificati è in aumento. Lo scambio di apprendisti tra paesi potrebbe rendere il settore più attrattivo per i giovani.

Trascorrere un periodo all'estero dovrebbe essere la norma all'interno di percorsi di formazione professionale. Dovrebbe essere più interessante per i giovani apprendisti trascorrere parte della propria formazione professionale all'estero.

8. Richiedere prova della regolare contribuzione in Cassa nelle procedure di appalto pubblico

» **Target:** Governo federale tedesco

Esempio

Finora esistono solo regolamenti regionali (Bundesländer) relativi al rispetto dei contratti collettivi quando si partecipa ad appalti pubblici.

Una prima disposizione è stata inserita nella revisione della legge sugli appalti pubblici e la conformità ai contratti collettivi (HVTG) dell'Assia il 1 settembre 2021. La norma prevede che sia verificata la corretta partecipazione alle procedure dei fondi sociali come prova del rispetto delle condizioni del contratto collettivo nell'aggiudicazione degli appalti pubblici nel settore delle costruzioni.

Ci sono delle proposte normative per una legge federale sugli appalti pubblici in Germania. Si prevede, tra l'altro, che i datori di lavoro interessati ad aggiudicarsi un appalto pubblico rispettino le condizioni stabilite dai contratti collettivi.

Nel quadro di tali norme andrebbe fornita prova del rispetto dei contratti collettivi tramite presentazione di un certificato emesso dai fondi di protezione sociale. Il certificato non dovrebbe essere più vecchio di tre mesi.

Tali obblighi includerebbero la regolare contribuzione alla cassa del settore edile, che per le imprese di invio consisterebbe nel regime per le ferie retribuite istituito dalla SOKA-BAU. L'obiettivo sarebbe quello di prevenire il lavoro sommerso e di garantire il rispetto delle condizioni minime di lavoro di cui all'articolo 5 della legge tedesca sul distacco dei lavoratori (AEntG). Tramite il certificato della SOKA-BAU, un'impresa edile è in grado di documentare la corretta partecipazione alle procedure previste dalla Cassa ed il regolare versamento dei contributi dovuti. Ciò dovrebbe valere anche per le imprese di invio in caso di distacco, se il loro affidatario opera nel quadro di un appalto pubblico federale.

1. **Rendere le informazioni destinate alle imprese distaccanti e ai lavoratori distaccati disponibili nelle lingue dei principali paesi d'invio**

- » **Target:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni e province autonome, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)

Questa raccomandazione necessiterebbe di una modifica all'articolo 7, comma 2 del Decreto Legislativo 136/2016, la norma italiana che traspone le Direttive UE sul distacco.

Più in dettaglio, la norma potrebbe delegare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a rendere le informazioni sui termini e le condizioni di impiego disponibili nelle lingue dei principali paesi di provenienza verso l'Italia (al momento la legge richiede solamente che l'informazione sia disponibile in italiano e in inglese).

L'articolo di legge potrebbe anche inserire una clausola generale che consenta al Ministero di ospitare altre informazioni relative al distacco sul portale nazionale, prevedendo un raccordo con le istituzioni competenti nell'ambito ispettivo e del coordinamento della sicurezza sociale (INPS e INAIL), nonché con regioni e province autonome nell'ambito dei rispettivi ambiti di competenza (ad esempio, in virtù della sua autonomia statutaria, le pratiche per distacco dai paesi terzi sono gestite in Friuli Venezia Giulia dagli uffici della Regione).

2. **Aggiornare efficacemente il portale nazionale sul distacco**

- » **Target:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Tra le attuali debolezze del sito web da superare si rilevano: l'assenza di informazioni sul ruolo della bilateralità, specie nel settore edile e con riferimento all'obbligo di iscrizione presso la Cassa Edile, e la mancanza di informazioni chiare sul ruolo che le mansioni svolte ed il livello di esperienza hanno nell'individuazione dei minimi salariali definiti nei contratti collettivi.

Sarebbe auspicabile rendere disponibili sul sito anche norme particolari riguardanti la disciplina dei settori maggiormente coinvolti dal distacco. Ad esempio, il Decreto Legge 13/2022 ha reso obbligatoria con efficacia dal 25

maggio 2022 l'applicazione del CCNL Edilizia per le imprese italiane e straniere che operano in cantieri dal valore superiore a 70.000 € che beneficiano di finanziamenti/incentivi pubblici.

3. Considerare l'impresa ospite responsabile della trasmissione delle informazioni necessarie all'impresa distaccataria

» **Target:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Parlamento Italiano

Come da articolo 10 bis del decreto legislativo 136/2016, che traspone le direttive europee sul distacco, l'impresa utilizzatrice è tenuta ad informare le agenzie di somministrazione sulle condizioni di impiego applicabili secondo la normativa italiana per mezzo di una comunicazione scritta.

Tale obbligo potrebbe venire esteso alle imprese distaccanti in genere.

4. Aumentare il livello d'informazione disponibile per i lavoratori distaccati e, più in generale, per i lavoratori stranieri

» **Target:** Governo nazionale, Regioni e province autonome, Parti sociali, Patronati, ONG

Esempio

Il sito Web Formapp, realizzato dall'Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale in Edilizia (Formedil), ospita app per smartphone pensate per i lavoratori edili.

Tra queste, l'app Babele include informazioni in 9 lingue riguardanti la salute e la sicurezza nei cantieri, tra cui un glossario e un manuale illustrato con i comportamenti da adottare per prevenire gli incidenti durante l'esecuzione di lavori specifici.

Il portale italiano "integrazioneemigranti.gov.it" rappresenta un'utile base informativa per i cittadini stranieri che cerchino informazioni sia su aspetti legali che su informazioni di carattere generale sull'Italia.

Si potrebbe rendere disponibile il sito in più lingue ed integrare informazioni sulle aree al momento meno affrontate (come le disposizioni relative alla tassazione dei redditi e l'accesso alle prestazioni sanitarie).

È auspicabile anche la messa a disposizione, sul portale, di collegamenti a guide o app d'interesse per i lavoratori stranieri, a partire da app per la formazione linguistica o per la sicurezza sul lavoro.

5. Rafforzare il lavoro di squadra

- » **Target:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS, INAIL, Ispettorato nazionale del lavoro (INL), Regioni e province autonome, Parti sociali, Patronati, ONG

Esempio

La normativa italiana prevede già in caso di distacco da paesi terzi una dichiarazione preliminare da parte dell'impresa ospitante alle organizzazioni sindacali di settore (articolo 40(13) del Decreto del Presidente della Repubblica n. 394/99).

Alla luce dei progressi tecnologici, notifiche simili potrebbero avvenire tramite una piattaforma dedicata.

Come evidenziato nella raccomandazione di livello europeo n. 3, il decreto legislativo 136/2016 ha già istituito un osservatorio nazionale sul distacco, in cui siedono diverse parti interessate, tra cui autorità pubbliche, istituti di ricerca e parti sociali.

L'Osservatorio ha già consegnato due relazioni piuttosto esaustive sui flussi di lavoratori distaccati.

In ogni caso, al fine di rafforzare il monitoraggio, sarebbe opportuno creare un portale in cui il personale autorizzato possa scambiare informazioni in tempo reale (ad esempio, ispettorati, Casse Edili o parti sociali).

Altre possibili azioni per rafforzare il lavoro di squadra includono attività di coordinamento tra i membri dell'osservatorio per attuare campagne e iniziative congiunte.

6. Promuovere il coinvolgimento di lavoratori qualificati e la formazione professionale continua

- » **Target:** Pubblica amministrazione (a livello nazionale e locale)

Le regole sugli appalti pubblici sono incluse nel Codice dei contratti pubblici (Decreto legislativo 50/2016) che impegna le stazioni appaltanti pubbliche a valutare le offerte sulla base di indicatori sia economici che di qualità. Secondo il Codice, la valutazione della qualità deve basarsi anche sulle competenze tecniche e professionali dell'impresa e delle sue "risorse umane".

Si applicano dei criteri semplificati per i lavori pubblici di valore inferiore a € 5,225,000.

Il governo ha altresì illustrato i criteri di base che dovrebbero essere seguiti per aggiudicare opere pubbliche indipendentemente dal loro importo tramite delle Linee Guida approvate dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del paesaggio e del mare con il Decreto del 6 giugno 2012.

Tuttavia, il monitoraggio di tale misura ha dimostrato che l'applicazione di questi criteri è limitata e che, in ogni caso, la pubblica amministrazione manifesta difficoltà nel monitorare gli aspetti sociali e la qualità delle opere nella fase di attuazione.

Tramite delle riforme si potrebbe rafforzare il peso che le qualifiche delle imprese e del personale rivestono nell'aggiudicazione degli appalti. Tuttavia, gli sforzi andrebbero concentrati sull'effettiva applicazione delle norme. A questo proposito, sarebbe necessaria una maggiore attività di orientamento e formazione, soprattutto a vantaggio delle amministrazioni locali.

La pubblica amministrazione dovrebbe anche rafforzare il monitoraggio mediante degli osservatori locali, che includano le parti sociali, e stipulare accordi con gli ispettorati del lavoro locali per contribuire a garantire condizioni di lavoro adeguate nella realizzazione delle opere pubbliche, nonché la rispondenza tra gli standard occupazionali garantiti in fase di presentazione delle proposte e quelli attuati in fase di esecuzione.

7. Accertarsi che i lavoratori abbiano una preparazione adeguata per poter realizzare opere edili in sicurezza

» **Target:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

L'articolo 27 del Decreto Legislativo 81/2008, che traspone le Direttive europee sulla salute e sicurezza sul lavoro, prevede l'adozione di norme che vanno in questa direzione. Più in dettaglio, le aziende e i lavoratori indipendenti in alcuni settori dovrebbero essere valutati sulla base di un sistema di rating, che assegna punti a seguito di corsi di formazione, e alla luce di determinati standard contrattuali e organizzativi (anche con riferimento al ricorso al subappalto e a contratti atipici).

I punti sarebbero ridotti in caso di violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il rating sarebbe preso in considerazione anche nell'assegnazione dei lavori pubblici mentre la perdita totale del punteggio impedirebbe la realizzazione di tali opere. Tuttavia mancano ancora i necessari decreti attuativi. La loro approvazione è altamente raccomandata affinché queste disposizioni diventino effettive.

Il Codice degli appalti pubblici comporta, in ogni caso, l'esclusione dalle gare d'appalto degli operatori che hanno commesso infrazioni gravi e debitamente verificate alle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

8. Subordinare la creazione d'impresa edili all'acquisizione di competenze adeguate

- » **Target:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Parlamento Italiano, Pubblica Amministrazione (a livello nazionale e locale)

Esempio

Le Scuole Edili propongono corsi in cui la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza è preceduta da un orientamento iniziale sulle competenze professionali e linguistiche dei lavoratori in collaborazione con le organizzazioni locali e, ove possibile, da un corso di lingua di base. Alcune aziende italiane contattate nell'ambito del progetto hanno utilizzato lavori appaltati all'estero per inviarvi i loro apprendisti, insieme a tutor e personale specializzato.

Queste buone pratiche hanno comportato una formazione prima del distacco, anche sugli aspetti pratici da conoscere rispetto al paese ospitante, e incontri quotidiani ad hoc durante il distacco per ricapitolare le procedure per lavorare in sicurezza.

Il già citato articolo 27 del D. Lgs. n. 81/2008 potrebbe essere modificato affinché la costituzione d'impresa edili sia subordinata alla frequenza di specifici corsi professionalizzanti.

Con l'obiettivo di contrastare gli abusi in materia di distacco, misure analoghe dovrebbero essere coordinate a livello UE.

Tuttavia, le ultime modifiche al decreto hanno introdotto l'obbligo di frequentare corsi su salute e sicurezza sul lavoro anche per il datore di lavoro (in precedenza, questo obbligo riguardava i lavoratori, i dirigenti e i responsabili della prevenzione).

Un approccio complementare è quello di introdurre soglie dimensionali negli appalti pubblici, che aumentino insieme alla complessità delle opere da realizzare.

Tali informazioni potrebbero essere verificate tramite dati di proprietà delle Camere di Commercio e, per le società estere, tramite documenti ottenuti in modo analogo.

9. Promuovere la mobilità in uscita e in entrata come opportunità di apprendimento

- » **Target:** Parti sociali, Centri di formazione professionale, Regioni, ONG

Con l'obiettivo di implementare a livello nazionale la raccomandazione europea n. 12, i contratti collettivi nazionali potrebbero autorizzare le parti sociali a livello locale e gli enti bilaterali (Casse Edili e Scuole Edili, quest'ultime ora unificate con gli organismi paritari settoriali che si occupano di prevenzione degli infortuni sul lavoro, CPT) a promuovere l'interesse per il settore proponendo attività di cooperazione transfrontaliera volte a rafforzare le competenze linguistiche e lavorative.

Ad ogni modo, tale passaggio non è formalmente necessario.

Le Scuole Edili ed il loro ente di coordinamento nazionale (il Formedil) possono comunque lavorare alla realizzazione di gemellaggi ed opportunità formative

all'estero/per lavoratori stranieri in Italia, possibilmente anche con il supporto di lavoratori o partner (istituzionali) capaci di accedere a fondi europei o di costruire e mantenere reti internazionali.

A questo proposito, vale la pena ricordare che il corso italiano delle 16 ore sulla sicurezza e la salute sul lavoro in cantiere preferisce l'action learning all'apprendimento in aula. Il corso, obbligatorio per i lavoratori prima di accedere per la prima volta a un cantiere, viene implementato in laboratori dove i lavoratori sperimentano lo svolgimento in sicurezza delle principali attività di un cantiere. Tale approccio è particolarmente indicato per i lavoratori aventi una conoscenza limitata della lingua italiana.

Diverse iniziative attuate dalle parti sociali e dalle *Scuole Edili* per i richiedenti asilo o i lavoratori stranieri possono anche essere adattate alle caratteristiche dei lavoratori distaccati.

Infine, le grandi aziende possono "approfittare" della gestione di lavori all'estero per coinvolgere i giovani lavoratori interessati ad un'esperienza all'estero, a patto che siano inseriti in team adeguatamente preparati e formati.



Polonia

1. Costruire un database che descriva i requisiti per la verifica / il riconoscimento delle qualifiche nel settore delle costruzioni per i lavoratori migranti - in particolare per i dipendenti con qualifiche di livelli 2-5 dell'EQF

- » **Target:** Governo nazionale, Enti locali, Stakeholder a fini divulgativi (parti sociali, associazioni professionali, camere di commercio)

Esempio

Il Consiglio settoriale per le competenze nell'edilizia ha adottato una posizione condivisibile sul riconoscimento delle qualifiche dei lavoratori migranti. Il consiglio, che riunisce i rappresentanti delle più grandi imprese di costruzione, dovrebbe essere l'organo consultivo più importante nella preparazione del database.

La costruzione di una banca dati nazionale in una forma simile a quella suggerita nella raccomandazione europea n. 8 non richiede modifiche alla legge esistente. Tuttavia, dovrebbe diventare un elemento di cambiamento nelle politiche migratorie della Polonia. Sarebbe opportuno che l'obbligo di creare una banca dati fosse incluso nella legge sugli stranieri e in alcune altre leggi, come la legge sull'occupazione e le istituzioni del mercato del lavoro.

Nel paese, le istituzioni pubbliche che si occupano del distacco dei lavoratori e della concessione di permessi di lavoro ai dipendenti di paesi terzi dovrebbero essere responsabili dell'attuazione della raccomandazione e della creazione e diffusione della banca dati. Questo vale per i livelli dell'amministrazione centrale, regionale e di contea (*poviat*). Tali attività dovrebbero coinvolgere le parti sociali, le camere e le associazioni professionali. Il Consiglio delle competenze settoriali in materia di edilizia dovrebbe svolgere un ruolo importante nella preparazione (in quanto organo consultivo) e nella diffusione della banca dati.

2. Creare app che forniscano ai lavoratori distaccati informazioni per la verifica / il riconoscimento delle qualifiche in Polonia, la retribuzione per le posizioni individuali, i dettagli di contatto delle istituzioni che supportano i migranti.

- » **Target:** Ministero del Lavoro, Istituto di previdenza sociale (ZUS), Ispettorato nazionale del lavoro (PIP), Enti locali, Stakeholder a fini divulgativi (parti sociali, camere professionali, associazioni di migranti)

L'implementazione della raccomandazione non richiede alcuna modifica della legge. Il Ministero del lavoro sarebbe responsabile di creare l'app appropriata. Le informazioni da coprire in tale app sono già disponibili ma, al momento, disperse tra varie fonti (il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Educazione ed altri ministeri a seconda della qualifica di riferimento). La principale difficoltà perciò è di raccogliere le informazioni e assicurare la consistenza tra loro. Una comunicazione sull'applicazione andrebbe fornita nella fase di rilascio di un permesso di lavoro, se del caso (dagli uffici del lavoro a livello di *poviat*), tramite l'ispettorato del lavoro e tramite l'Istituto di previdenza sociale (ZUS). Le attività di informazione e promozione dell'app dovrebbero essere curate da organizzazioni attive nel settore delle costruzioni.

3. Preparare e diffondere informazioni circa i requisiti in materia di salute e sicurezza

- » **Target:** Ispettorato del lavoro, Stakeholder a scopo divulgativo (parti sociali, camere di commercio, associazione professionale, enti locali)

Esempio

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro sta già predisponendo questi materiali informativi, anche se in quantità insufficiente e facendo riferimento a dei gruppi professionali, piuttosto che a professioni e mansioni specifici. Il problema è quindi la portata della campagna e la sua attenzione alle professioni specifiche (aspetto particolarmente importanti per le opere edili).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (PIP) dovrebbe svolgere un ruolo di primo piano nella preparazione e nella distribuzione di informazioni sui requisiti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore delle costruzioni in Polonia, comprese le informazioni sulle norme e sui luoghi per la formazione e l'accertamento delle competenze (nelle lingue dei principali gruppi di migranti). L'ispettorato dispone di una adeguata preparazione e non sono necessari adeguamenti legislativi per attuare questa raccomandazione. Tuttavia, l'Ispettorato del lavoro necessiterebbe di fondi di bilancio aggiuntivi per realizzare questo compito. Le parti sociali, le camere di commercio, le associazioni professionali e gli uffici del lavoro a livello di *poviat* e regionale dovrebbero contribuire alla diffusione delle informazioni (con materiali cartacei ed in formato elettronico) negli ambienti dei lavoratori migranti e nelle piccole imprese che li impiegano.

4 **Costruire una rete di punti di contatto per lavoratori distaccati e migranti provenienti da paesi terzi**

» **Target:** Ministero del Lavoro, Enti locali

La creazione di una tale rete non richiede modifiche di legge, perché è già prevista dalla legge polacca sugli stranieri. Tuttavia, le disposizioni della norma sono molto generali. La disposizione elenca delle attività ma mancano i decreti attuativi e dei chiari canali di finanziamento. Dei punti di contatto dovrebbero essere istituiti in ciascun *powiat* (preferibilmente presso l'ufficio di collocamento del *powiat*). Dovrebbe essere assicurata la presenza di specialisti del settore presso quegli uffici.

La creazione di punti di contatto dovrebbe essere coordinata dalle istituzioni pubbliche (Ministero del lavoro). In ogni caso, tali punti possono anche essere gestiti da organizzazioni del settore sulla base di accordi con gli uffici del lavoro, e supportati da sovvenzioni per alcune attività.

5. **Introdurre corsi di formazione / percorsi di riqualificazione per lavoratori stranieri quanto alle qualifiche più richieste (comprese le nuove specializzazioni), nonché corsi di qualificazione riconosciuti in Polonia presso scuole e università**

» **Target:** Scuole e università finanziate con fondi pubblici

Esempio

Alcuni centri di formazione privati, commissionati da grandi aziende, forniscono già dei corsi di formazione retribuiti per lavoratori stranieri. Tuttavia, si tratta di un fenomeno marginale.

Questa raccomandazione richiede adeguamenti legislativi riferiti al sistema educativo e un nuovo percorso di finanziamento (sovvenzioni) per scuole e università, nonché l'impiego di specialisti della formazione professionale che parlano la lingua dei lavoratori stranieri.

Mentre l'obiettivo principale di questa azione sarebbero i lavoratori migranti, va sottolineato che per molti lavoratori il distacco è un trampolino di lancio per trovare un lavoro nel paese ospite. Essi potrebbero quindi essere interessati a tali opportunità. I tempi delle lezioni dovrebbero tenere conto anche delle esigenze del gruppo di riferimento, potrebbero ad esempio essere organizzati di sera/nei fine settimana se l'obiettivo è coinvolgere lavoratori edili già occupati, a meno che non si raggiunga un accordo con i datori di lavoro per formare i lavoratori durante l'orario di lavoro. In tal senso, dovrebbe essere presa in considerazione la possibilità d'introdurre incentivi economici per i datori di lavoro a sostegno della formazione dei lavoratori stranieri.

Portogallo

1. Aggiornare il portale nazionale sul distacco

- » **Target:** Ispettorato del lavoro (ACT), il Servizio pubblico portoghese per l'occupazione e la formazione professionale (IEFP), Parti sociali (da coinvolgere nelle campagne d'informazione).

In Portogallo, le attività informative ed ispettive relative al distacco sono di competenza dell'Ispettorato del lavoro (ACT), mentre i servizi EURES nel paese sono di competenza dell'Istituto per l'occupazione e la formazione professionale (IEFP). Pertanto ACT e IEFP dovrebbero essere primariamente coinvolte nell'aggiornamento delle informazioni fornite attraverso il portale nazionale sul distacco, come suggerito nella raccomandazione europea n. 1. Visto che non gli esperti ACT sul distacco e il personale IEFP non sono in gran numero e che essi svolgono anche altre funzioni, questo compito richiederebbe personale e formazione aggiuntivi.

Sarebbe importante garantire campagne d'informazione al fine di diffondere il sito, poiché molti lavoratori ed aziende potenzialmente interessati non ne sono a conoscenza. Pertanto, sarebbe altamente raccomandato il coinvolgimento di altre istituzioni, in particolare: associazioni di imprese edili (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), sindacati (FEVICCOM, STCM), centri di formazione (CENFIC, CICCOPN).


2. Introdurre un processo di accoglienza per i lavoratori distaccati

- » **Target:** Ministero del lavoro, della solidarietà e della sicurezza sociale e direzione generale dell'Occupazione e dei rapporti di lavoro (DGERT), Altri stakeholder nel settore del distacco (organizzazioni di sostegno per migranti, uffici consolari, consulenti EURES), Imprese (imprese d'invio e ospiti)

Esempio

Si veda il caso di studio 1: Le attività di un centro di formazione

Il processo di "onboarding", ovvero di accoglienza, è una pratica comune nel settore delle risorse umane e mira ad aiutare i dipendenti da avviare ad un



nuovo lavoro o ad un nuovo ruolo. Si tratta di una pratica implementata dalle grandi imprese di costruzione portoghesi, anche per il distacco, con buoni risultati. Sarebbe utile diffondere la stessa prassi in tutte le situazioni di distacco, anche per le piccole e medie imprese (PMI). Data la mancanza di competenze specifiche in molte imprese, le autorità pubbliche nazionali con responsabilità in materia di distacco (l'ACT, nel caso portoghese) dovrebbero predisporre e fornire informazioni utili quando le imprese dichiarano un distacco.

Le imprese metterebbero quindi queste informazioni a disposizione dei lavoratori distaccati.

Il processo di onboarding dovrebbe includere anche l'assegnazione di una persona di riferimento per i lavoratori distaccati nel luogo di destinazione (ad es.: all'interno delle organizzazioni di sostegno ai migranti, negli uffici consolari, presso uffici della rete EURES).

3. Trarre vantaggio dalle opportunità esistenti per la formazione all'estero nell'ambito dell'edilizia

» **Target:** Centri di formazione, Parti sociali, ACT, Imprese

Esempio

Il centro di formazione CENFIC è già stato coinvolto in un progetto Erasmus+ - Construction Inheritance, incentrato sul trasferimento di know-how dai lavoratori edili più anziani a quelli più giovani. La partnership ha coinvolto 6 organizzazioni attive nel campo della formazione professionale nel settore edile:

- FLC (Leader, Spagna);
- BZB (Germania);
- IFAPME (Belgio);
- CCCA-BTP (Francia);
- CENFIC (Portogallo);
- FORMEDIL-PUGLIA (Italia).

In Portogallo non esiste una tradizione nella promozione di programmi di scambio a scopo formativo nel settore delle costruzioni, nonostante le opportunità esistenti promosse dall'UE (come nell'ambito del programma Erasmus+). Alla luce delle sfide affrontate dal settore (fuga della manodopera, difficoltà a reperire risorse umane, svalutazione e stigmatizzazione delle professioni edili), le autorità nazionali, i centri di formazione (CENFIC, CICCOPN) e le parti sociali (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICCOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), così come le imprese, dovrebbero promuovere attivamente ed essere coinvolti nell'attuazione di progetti volti a favorire la mobilità transfrontaliera degli apprendisti. Questi ne trarrebbero vantaggio, contribuendo a sviluppare abilità/competenze specifiche, attirando i giovani e migliorando la qualità della formazione professionale nel settore delle costruzioni, nonché migliorando l'immagine delle professioni edili stesse.

A seconda della situazione effettiva, queste esperienze possono essere inquadrate dalle norme UE in materia di distacco.

4. Sfruttare gli strumenti UE esistenti e migliorare il processo di validazione delle competenze, semplificando le fasi di riconoscimento delle competenze dei lavoratori distaccati

- » **Target:** Agenzia nazionale per le qualifiche e l'istruzione professionale, I.P. (ANQEP), che è il punto di coordinamento nazionale per l'attuazione dell'EQF, in collaborazione con la direzione generale dell'istruzione superiore (DGES) e con il DGERT, Centri di formazione professionale

Esempio

Il Portogallo, come altri Stati membri, offre l'opportunità di integrare la formazione come muratore e di ottenere la certificazione corrispondente gratuitamente. Tuttavia, i corsi di formazione hanno spesso una doppia certificazione, il che significa che oltre a riconoscere entrambi, la formazione professionale e i titoli di istruzione formale, questo processo richiede condizioni minime di accesso che spesso ne ostacolano l'accesso.

I corsi per la doppia certificazione garantiscono che lo studente possa contemporaneamente completare l'istruzione secondaria ed al contempo ottenere una qualifica professionale. Si tratta di corsi che offrono una qualifica di livello 4 dal Quadro delle Qualifiche Nazionali (QNF). Tuttavia, richiedono che lo studente abbia già completato la formazione professionale in una determinata area.

In Portogallo, il Quadro nazionale delle qualifiche (QNF) è lo strumento di riferimento per classificare tutte le qualifiche prodotte nel sistema nazionale d'istruzione e formazione. Esso adotta i livelli di qualificazione e i rispettivi descrittori del Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Tuttavia, sorgono problemi per le professioni non regolamentate (ad esempio, il gruista), che richiedono un'analisi specifica. Sarebbe consigliabile un aggiornamento più regolare delle professioni disponibili, poiché queste sono in continua evoluzione. Si raccomanda, inoltre, di sfruttare meglio gli strumenti esistenti a livello UE, come il certificato Europass.

È necessario stabilire un processo più semplice e flessibile per convalidare le competenze nella formazione obbligatoria, assegnando questa mansione a un'istituzione pubblica.

La Direzione generale dell'occupazione e delle relazioni sindacali (DGERT) sembra essere l'istituzione pubblica più adatta a prendere in carico questo processo.

La DGERT è responsabile della formazione professionale e delle qualifiche, e non è collegata alle autorità portoghesi nel campo dell'istruzione (diversamente da quanto avviene in altri Stati membri UE).

5. Implementare formazione e tutoraggio in materia di cittadinanza, norme comportamentali e competenze linguistiche

- » **Target:** Erogatori di formazione professionale, Mentori (lavoratori locali o lavoratori distaccati senior)

Esempio

I centri formativi dei più grandi gruppi portoghesi di imprese edili prevedono una formazione sulle competenze trasversali e mettono in atto diversi metodi di formazione, con un attento monitoraggio dei tirocinanti. Nel caso dei lavoratori distaccati, la formazione comprende anche informazioni sulla cultura locale.

L'offerta formativa nel settore delle costruzioni dovrebbe includere non solo competenze tecniche, ma anche soft skills (norme comportamentali, competenze linguistiche, informazioni sulle diverse culture locali UE). Possibilmente, le sessioni di formazione dovrebbero includere un programma di tutoraggio con un mentore (ad esempio un lavoratore locale o un lavoratore distaccato senior) per ogni nuovo lavoratore distaccato in arrivo o per ciascun gruppo (di piccole dimensioni) di lavoratori distaccati.

Il tutoraggio sosterebbe l'integrazione sociale dei lavoratori distaccati in modo molto informale. I gruppi di piccole dimensioni possono essere coinvolti in sessioni dal taglio molto pratico, consistenti nell'andare a fare spesa o affrontare problemi di natura quotidiana.

Spagna

1. **Rendere più fruibili le informazioni destinate alle imprese d'invio e ai lavoratori distaccati, attraverso la loro completa traduzione in inglese e nelle lingue dei principali paesi d'invio**

- » **Target:** Amministrazione generale dello Stato, Ministero dell'occupazione e dell'economia sociale, Amministrazione delle comunità autonome, Istituto statale per la salute e la sicurezza sul lavoro (INSHT), Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale (ITSS)

La legge 45/1999 (l'atto spagnolo che recepisce le direttive UE sul distacco dei lavoratori) richiede al Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale di fornire informazioni aggiornate in conformità con la normativa spagnola ed UE.

Queste informazioni sono disponibili: 1) sul sito web del Ministero dell'Occupazione e dell'Economia Sociale, che funge da sito ufficiale nazionale sul distacco ed è accessibile tramite il link disponibile sul portale UE "La tua Europa", 2) presso il centro "La tua Europa" dell'Amministrazione generale statale, che centralizza le informazioni su aspetti rilevanti per l'Unione.

In entrambi i casi, le informazioni vengono fornite dal Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale. Le informazioni sono aggiornate e riguardano l'occupazione e la sicurezza sociale per le imprese d'invio ed ospiti e i lavoratori distaccati da/per la Spagna, anche se risultano più complete all'interno del sito ufficiale sul distacco.

Tuttavia, le informazioni sono disponibili solo in inglese e nelle lingue ufficiali spagnole (spagnolo, basco, catalano, galiziano, valenziano).

L'inclusione di altre lingue (vale a dire, quelle dei principali paesi d'invio) migliorerebbe l'accessibilità delle informazioni per le imprese che inviano lavoratori in Spagna e per gli stessi lavoratori distaccati. Si tratta di un aspetto rilevante sia prima che durante il distacco.

Inoltre, sul sito ufficiale sul distacco, il motore di ricerca dei contratti collettivi è disponibile solo in spagnolo. La sua traduzione, almeno in inglese, faciliterebbe l'accesso a questa banca dati alle aziende distaccanti e ai lavoratori distaccati in Spagna.

2. Sviluppare un processo di accoglienza per i lavoratori distaccati basato sulla collaborazione tra attori pubblici, parti sociali e aziende

» **Target:** Amministrazione Generale dello Stato, Ministero dell'occupazione e dell'economia sociale, Amministrazione delle comunità autonome, INSHT, ITSS, Servizi pubblici per l'impiego, EURES, Imprese, Parti sociali

Come esposto nella raccomandazione europea n. 2, gli Stati membri dovrebbero sviluppare un processo di accoglienza volto a migliorare l'accesso alle informazioni rilevanti per i lavoratori distaccati e a sostenere i lavoratori distaccati assegnando loro una persona di riferimento nel luogo di destinazione. In Spagna, questa raccomandazione potrebbe essere attuata attraverso:

1. lo sviluppo di un toolkit di base per i lavoratori distaccati in Spagna – da rendere disponibile per il pubblico in inglese e nelle lingue dei principali paesi d'invio;
2. l'istituzione di un gruppo di persone di riferimento nei servizi pubblici per l'impiego o nella rete EURES che metta tali informazioni a disposizione del pubblico;
3. lo sviluppo di linee guida per le aziende interessate a distaccare lavoratori dalla Spagna in altri paesi al fine di accrescerne la professionalità. Tali orientamenti dovrebbero includere il tipo di informazioni di cui i lavoratori distaccati hanno bisogno (al di là di quanto relativo all'occupazione e alla sicurezza sociale) e come fornire tali informazioni (ad esempio, tramite corsi brevi precedenti il distacco per preparare i lavoratori sui loro diritti, sulla tassazione dei redditi e sugli aspetti più prettamente pratici, dall'alloggio alla logistica del viaggio).

Ciò comporterebbe la cooperazione tra diverse amministrazioni, agenzie pubbliche, parti sociali e imprese.

Il caso "Experience counts! MySkills", descritto nel Country in focus paper spagnolo, mostra la necessità di sostenere i lavoratori distaccati, sia nel paese d'invio che nel paese ospite. A questo proposito, la collaborazione tra le pubbliche amministrazioni di entrambi i paesi risulta cruciale. Un aspetto chiave consiste nel fornire corsi di lingua nel paese d'invio, che potrebbero essere rafforzati nel paese ospite. Un secondo aspetto consiste nel sostenere il reperimento di un alloggio nel paese ospitante. Infine, una questione interessante da approfondire consiste nel garantire l'accesso alla formazione continua nel paese ospite, opportunità di particolare importanza per i lavoratori più giovani.

3. Intensificare gli sforzi per garantire un lavoro sicuro e sano attraverso la collaborazione tra attori pubblici, parti sociali e aziende

» **Target:** Amministrazione Generale dello Stato, Ministero dell'occupazione e dell'economia sociale, Amministrazione delle comunità autonome, INSHT, ITSS, Servizi pubblici per l'impiego, Rete EURES, Imprese, Parti sociali, Fondazione del lavoro nel settore delle costruzioni (FLC), Comunità nazionali e autonome

Garantire la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) è un aspetto di massima importanza per assicurare condizioni di lavoro dignitose nel settore delle costruzioni.

La mobilità internazionale e il distacco comportano ingenti sfide in questo campo e richiedono un rafforzamento della collaborazione tra attori pubblici, parti sociali, imprese.

Sono necessari ulteriori sforzi in Spagna, sia come paese d'invio che come paese ospite.

In quanto paese d'invio, la Spagna dovrebbe assicurarsi che i lavoratori distaccati e i loro datori di lavoro siano a conoscenza delle norme in materia di SSL nel paese ospite.

I datori di lavoro andrebbero informati delle sanzioni derivanti da negligenze nella formazione dei lavoratori distaccati in materia di SSL, conformemente alla legislazione del paese ospite. Si potrebbe procedere al potenziamento dell'attività ispettiva in questo campo. Buone prassi quali il corso VCA, riconosciuto in diversi paesi UE, potrebbero essere ulteriormente divulgate.

La Fondazione del lavoro nel settore delle costruzioni (FLC) potrebbe venire incaricata della valutazione della qualità e della certificazione della formazione in materia di SSL per i lavoratori distaccati. I datori di lavoro e i lavoratori dovrebbero avere accesso ad informazioni aggiornate e di alta qualità in materia di SSL nei paesi ospiti, almeno in spagnolo. Delle Linee guida sono disponibili su molti paesi, di solito in inglese, ma il contenuto varia e non vengono aggiornate regolarmente. Facilitare l'accesso ad informazioni concise e aggiornate è una sfida che potrebbe essere affrontata dagli attori pubblici, in collaborazione con le parti sociali. Dovrebbe essere sviluppata una guida standardizzata, disponibile almeno in spagnolo e da aggiornare continuamente, per i principali paesi ospiti.

Come paese di destinazione, la Spagna ha una regolamentazione molto chiara in materia di SSL nel settore delle costruzioni (stabilita da un contratto collettivo nazionale). La FLC è l'ente bilaterale responsabile della formazione in materia di SSL (di base e obbligatoria o avanzata). Inoltre, il distacco nel settore delle costruzioni è specificamente regolamentato al fine di evitare potenziali rischi in materia di SSL determinati dal c.d. subappalto a cascata. Oltre ai requisiti che si applicano a tutte le aziende che inviano lavoratori in Spagna, le aziende che intendono beneficiare di contratti di appalto o subappalto devono essere iscritte nel Registro delle imprese accreditate (REA). L'obiettivo principale di REA è verificare che le aziende soddisfino i requisiti di capacità e qualità in materia di gestione della SSL.

Gli elevati tassi di infortuni nel settore mostrano che sono necessari ulteriori sforzi nei confronti dei lavoratori mobili, compresi i lavoratori distaccati.



L'impresa ospite dovrebbe garantire formazione e supporto, specificamente calibrati in base al lavoro da svolgere e al profilo del lavoratore. A tale riguardo, tra gli altri aspetti pertinenti, si dovrebbe tenere conto delle questioni linguistiche, delle differenze culturali nel lavoro e nella gestione della SSL.

La FLC e le parti sociali dovrebbero rafforzare il sostegno alle imprese ospiti per aumentare la consapevolezza in materia di SSL, generalizzarla e migliorare la formazione on the job, nonché il supporto alla SSL.

Sono necessari ulteriori sforzi da parte dell'ispettorato del lavoro e delle parti sociali al fine di garantire l'applicazione delle norme in materia di SSL.

4. **Sviluppare un sistema organico per la verifica ed il riconoscimento delle qualifiche e delle esperienze effettive dei lavoratori**

» **Target:** Parti sociali, FLC (Comunità nazionali e autonome), Amministrazioni nazionali e comunitarie autonome incaricate del riconoscimento delle esperienze professionali

Il settore delle costruzioni ha bisogno di un sistema completo teso a verificare e riconoscere le qualifiche e le esperienze effettive dei lavoratori.

In un contesto in cui la maggior parte dei lavoratori non ha diplomi di formazione professionale iniziale ufficiali, questo sistema si rende necessario al fine di attirare e trattenere il capitale umano; sostenere la progressione professionale; facilitare l'identificazione delle competenze complementari; ridurre i rischi in materia di SSL connessi all'assegnazione inappropriata dei compiti; garantire una retribuzione adeguata.

Tutti questi aspetti sono di particolare importanza per i lavoratori mobili, compresi i lavoratori distaccati.

Il progetto 'Experience counts! MySkills', menzionato nel Country in focus paper spagnolo, mostra la necessità di sviluppare strumenti per l'autovalutazione dell'esperienza professionale e il suo riconoscimento nelle aziende ospitanti. La tessera professionale sviluppata dalla FLC è un valido punto di partenza per favorire un sistema più completo di verifica e riconoscimento delle qualifiche e delle esperienze effettive dei lavoratori.

Questo è un aspetto di particolare importanza per i lavoratori che non hanno una certificazione formale di formazione professionale iniziale.

Sono necessari ulteriori sforzi per sviluppare tale sistema, attraverso la cooperazione tra parti sociali e FLC.

Questo sistema potrebbe sfruttare le possibilità esistenti per certificare l'esperienza professionale (in conformità con i vari livelli di formazione professionale iniziale) stabiliti dalle pubbliche amministrazioni (comunità nazionali e autonome) e i lavori in corso sullo sviluppo del Quadro nazionale delle qualifiche per quanto riguarda i livelli di formazione iniziale afferenti al settore delle costruzioni.

Corollario di questo sistema consisterebbe in una banca dati contenente informazioni dettagliate su qualifiche, competenze, corsi di formazione e procedure per il riconoscimento delle qualifiche - collegate alle mansioni

stabilite nel contratto collettivo e alle relative disposizioni su aspetti come la retribuzione e la SSL.

Se gli sforzi in questo campo fossero coordinati a livello UE, come indicato nelle raccomandazioni europee, la banca dati rappresenterebbe una chiave di volta per facilitare la mobilità internazionale sia per le imprese che per i lavoratori.

5. Promuovere il coinvolgimento di lavoratori qualificati e la formazione professionale permanente

» **Target:** Amministrazione Generale dello Stato, Ministero dell'Occupazione e dell'Economia Sociale, Amministrazione delle Comunità Autonome, Parti Sociali, FLC (Comunità Nazionali e Autonome), Imprese

In Spagna, gli appalti pubblici sono disciplinati dalla legge 9/2017 sui contratti del settore pubblico (LPSC), che ha recepito le direttive europee 2014/23/UE e 2014/24/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione e sugli appalti pubblici. Questo regolamento promuove gli appalti sostenibili attraverso, tra gli altri aspetti, la selezione delle offerte aventi tra i criteri di aggiudicazione il miglior rapporto qualità/prezzo e il rispetto di considerazioni ambientali e sociali.

I criteri sociali sono definiti in senso lato, come: promuovere la parità di genere; promuovere l'accesso all'occupazione delle persone a rischio di esclusione sociale o interessate da difficoltà specifiche, al fine di migliorarne le qualifiche, la retribuzione e le condizioni di lavoro. In quest'ultimo campo, la regolamentazione fa esplicito riferimento, tra gli altri, a criteri sociali relativi alle condizioni di lavoro e alla retribuzione, alla stabilità del lavoro, al numero di persone assunte per l'esecuzione del contratto; alla formazione e alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'uso di criteri sociali negli appalti pubblici di opere edili ha registrato un grande sviluppo normativo negli ultimi anni. Sono tuttavia necessari ulteriori sforzi per un'attuazione efficace, tra cui: sviluppo delle capacità per il personale amministrativo; la definizione di un peso adeguato dei criteri sociali in relazione ai criteri generali di aggiudicazione; sviluppo di criteri sociali più specifici, che devono essere misurabili e realizzabili; diffusione di sistemi di monitoraggio; sensibilizzazione tra le aziende.

Il progresso in questi settori richiede la cooperazione tra le amministrazioni pubbliche e le parti sociali. Il coinvolgimento della FLC sarebbe fondamentale per sostenere la definizione e l'attuazione di criteri sociali relativi alla formazione professionale permanente.



6. Rendere la costituzione di imprese attive nel settore edile subordinata al possesso di competenze adeguate

- » **Target:** Amministrazione generale statale, Ministero dell'occupazione e dell'economia sociale, Amministrazione delle comunità autonome, INSHT, ITSS

In Spagna, le aziende attive nel settore delle costruzioni devono essere iscritte nel Registro delle imprese accreditate (REA). L'obiettivo principale di REA è verificare che le aziende soddisfino i requisiti di capacità e qualità in materia di gestione della SSL.

Nondimeno, gli elevati tassi di incidenti nel settore dimostrano che sarebbero necessari ulteriori sforzi per migliorare il sistema. Se i criteri e le procedure di valutazione sembrano essere ben definiti, il monitoraggio continuo da parte degli ispettorati del lavoro dovrebbe essere rafforzato. Una maggiore collaborazione tra ispettorati del lavoro e parti sociali risulta fondamentale ai fini di un'efficace prevenzione dei rischi in materia di SSL.

7. Promuovere la mobilità quale opportunità di apprendimento

- » **Target:** Scuole di formazione professionale iniziale nel settore delle costruzioni, FLC (Comunità Nazionali e Autonome), Imprese

Le scuole di formazione professionale iniziale nel settore delle costruzioni possono promuovere gemellaggi e opportunità di formazione all'estero o per i lavoratori stranieri in Spagna, principalmente attraverso la creazione di reti internazionali e grazie al supporto di fondi europei.

Lo stesso vale per la FLC, che ha già sviluppato alcune buone prassi nell'ambito (vedi il caso di studio spagnolo).

Il coinvolgimento della FLC sarebbe fondamentale per collegare la mobilità e l'apprendimento per i lavoratori edili.

Inoltre, le aziende (specie quelle di grandi dimensioni) possono concepire la gestione dei lavori all'estero quale ulteriore opportunità per valorizzare le competenze e l'esperienza professionale dei giovani lavoratori.

8. Sfruttare le opportunità offerte dalla digitalizzazione

- » **Target:** Amministrazione generale statale, Ministero dell'occupazione e dell'economia sociale, Amministrazione delle comunità autonome, ITSS, Parti sociali, Imprese, FLC (Comunità nazionali e autonome)

Le istituzioni pubbliche dovrebbero sfruttare le opportunità di digitalizzazione per migliorare le procedure amministrative e la cooperazione dei diversi attori, tra cui: accesso alla documentazione richiesta dalle aziende e dai lavoratori distaccati; coordinamento tra gli ispettorati del lavoro di diversi paesi; cooperazione tra ispettorato e parti sociali.

Ad esempio, le parti sociali del settore edile della Comunità autonoma delle Asturie hanno istituito un sistema comune per prevenire i rischi in materia di SSL in collaborazione con la FLC. All'interno di questo sistema, i delegati in materia di SSL nominati dai sindacati e dalle organizzazioni datoriali di settore utilizzano uno strumento digitale per monitorare i registri sui subappalti delle imprese e prevenire il falso lavoro autonomo. Le informazioni recuperate dai registri sui subappalti sono archiviate in una banca dati che consente di rilevare potenziali casi di lavoro autonomo "fasullo". Questo esempio fornisce una panoramica circa il potenziale della digitalizzazione in termini di cooperazione tra diversi attori e monitoraggio efficace delle condizioni di lavoro, nonché dei rischi in materia di SSL.



1. Migliorare il quadro giuridico sul distacco

- » **Target:** Ministero delle Finanze e dell'Economia, Ministero dell'Integrazione Europea, Istituto delle Assicurazioni Sociali (ISSH), Ispettorato statale del lavoro e dei servizi sociali (SLSSI)

Sebbene la legislazione sul distacco sia stata ravvicinata alle vigenti norme UE, l'Albania deve ancora introdurre delle chiare procedure amministrative ed una univoca ripartizione dei compiti tra le diverse istituzioni coinvolte per mezzo della redazione ed approvazione di decreti attuativi.

Delle attività di formazione sarebbero inoltre auspicabili per preparare le istituzioni, i sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro o le imprese interessate in relazione ai cambiamenti giuridici in corso.

Al momento, le aziende si sforzano di interpretare correttamente le modifiche legali al codice del lavoro, anche in materia di distacco. Ciò è anche una conseguenza della limitata consultazione con la comunità imprenditoriale, con scarse attività di orientamento e supporto a garanzia della corretta attuazione delle norme.

2. Migliorare l'organizzazione istituzionale

- » **Target:** Ministero delle Finanze e dell'Economia, Ministero dell'Integrazione Europea, ISSH, SLSSI

Nel processo di attuazione delle direttive sul distacco dei lavoratori, l'Albania deve ancora adottare una chiara distribuzione dei ruoli e delle responsabilità tra le istituzioni coinvolte. È inoltre importante confermare quale sia l'istituzione leader in materia di distacco, ovvero l'ufficio di collegamento che esiste nel contesto UE. Finora, questo compito è stato svolto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, essendo questa l'autorità nazionale responsabile della legislazione sul lavoro in generale.

Sarebbe invece utile introdurre un ufficio ad hoc. Questo coordinerebbe la cooperazione e lo scambio d'informazioni tra le diverse istituzioni competenti, ove necessario.

È altrettanto importante che l'Albania monitori, attraverso adeguate dichiarazioni e dati amministrativi, l'impatto del distacco sul mercato del lavoro e, in una prospettiva di più lungo termine, l'impatto sul sistema di protezione

sociale, in particolare sulle pensioni e sulle assicurazioni in caso di infortuni sul lavoro.

3. Promuovere la cooperazione tra istituzioni pubbliche

- » **Target:** Ministero delle Finanze e dell'Economia, Ministero dell'Integrazione Europea, ISSH, Agenzia Nazionale per l'Occupazione e le Competenze (AKPA), Agenzia nazionale per l'istruzione e la formazione professionale e le qualifiche (NAVETQ), SLSSI, Servizio nazionale per l'impiego (NES)

Il coordinamento e la condivisione delle informazioni tra le istituzioni pubbliche nella regione balcanica rimangono fondamentali per sostenere una mobilità equa del lavoro, vantaggiosa per le economie regionali. Ciò risulta attualmente ostacolato da leggi e procedure amministrative complesse. Sono stati compiuti degli sforzi per rafforzare la condivisione delle informazioni adottando soluzioni digitali (e-Albania, E-government). Tuttavia, questi dispositivi non operano ancora a regime. È opportuno promuovere la condivisione di esperienze tra istituzioni UE e nazionali, responsabili del follow-up e del monitoraggio dell'attuazione delle modifiche del diritto del lavoro che riflettono le direttive sul distacco dei lavoratori.

4. Investire nelle Risorse Umane

- » **Target:** Ministero delle Finanze e dell'Economia, Ministero dell'Integrazione Europea, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

La revisione del Codice del Lavoro per introdurre disposizioni sul distacco non è stata seguita da attività di sensibilizzazione o formazione rivolte a istituzioni, sindacati o aziende collegate.

La dimensione limitata del fenomeno del distacco determina anche la generale mancanza di consapevolezza circa le norme applicabili.

A questo proposito, oltre allo sviluppo di linee guida tecniche, è consigliabile preparare e diffondere un glossario completo sulla terminologia, i concetti di base, le regole, i limiti agli orari di lavoro e i principali riferimenti normativi sul distacco per i lavoratori albanesi e le imprese di costruzione. Il glossario dev'essere uno strumento pratico e di facile comprensione, e non invece una semplice traduzione letterale dei testi giuridici degli Stati membri europei.

Da una prospettiva più ampia, il miglioramento della governance del mercato del lavoro, ivi inclusi i meccanismi relativi al distacco, richiede la costruzione di capacità e know-how specifici delle istituzioni del mercato del lavoro, vale a dire la direzione del Ministero responsabile per le politiche dell'occupazione, della migrazione e dell'IFP, l'Agenzia nazionale per l'occupazione e le competenze, l'Agenzia nazionale per l'istruzione e la formazione professionale e le qualifiche (NAVETQ) e l'Ispettorato statale del lavoro e dei servizi sociali (SLSSI). Ciò dovrebbe basarsi su un approccio multidimensionale, promuovendo un meccanismo di dialogo sociale reale e profondo.

5. Promuovere il coinvolgimento degli stakeholder e la preparazione delle aziende e dei lavoratori

» **Target:** Ministero delle Finanze e dell'Economia, Ministero dell'Integrazione Europea, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Le modifiche al codice del lavoro hanno fatto seguito a consultazioni limitate con le parti interessate, comprese le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati. Inoltre, il processo di consultazione attraverso commissioni tripartiti non è proseguito nella fase di attuazione delle riforme. A questo proposito, occorre rendere più partecipativa l'attuazione della normativa sul distacco rispetto alle riforme precedenti. Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati dovrebbero essere attrezzati per sostenere l'aderenza alle norme da parte delle imprese e la consapevolezza dei diritti da parte dei lavoratori. Ciò è particolarmente importante per garantire la regolarità ogni volta che i lavoratori vengono inviati in Albania da paesi con livelli retributivi e standard di lavoro più bassi.

Per quanto riguarda i flussi in uscita, in teoria le organizzazioni e le istituzioni governative albanesi hanno tutto l'interesse a promuovere l'apertura e l'espansione di imprese stabilite in Albania, dotandole delle conoscenze necessarie per acquisire contratti di appalto negli Stati membri UE, per utilizzare le procedure per il distacco previste dai diversi regimi nazionali ed informandole su obblighi e disposizioni relativi. Le attività promozionali dovrebbero far leva sulla capacità delle imprese locali di selezionare e utilizzare profili professionali specializzati in opere tipiche tradizionali come la muratura in pietra naturale, l'intonaco e lo stucco a calce: competenze molto richieste e difficili da reperire nel mercato UE.

6. Rafforzare la governance pubblica, la cooperazione istituzionale e il dialogo sociale

» **Target:** Autorità UE, Commissione europea, Ministero delle finanze e dell'economia, Ministero dell'integrazione europea, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Nel processo di graduale ravvicinamento al diritto UE, le istituzioni albanesi dovrebbero cercare di svolgere un ruolo attivo e di rafforzare l'efficacia della cooperazione con le istituzioni UE, in particolare in settori sensibili come l'occupazione, la migrazione e la protezione sociale. Il loro ruolo non dovrebbe limitarsi semplicemente all'esecuzione passiva dei compiti legislativi imposti. Andrebbero promossi, invece, sistemi e meccanismi in grado d'imprimere una reale accelerazione all'integrazione europea dell'Albania.

Le istituzioni pubbliche albanesi devono impegnarsi in uno sforzo continuo di avvicinamento e costruzione di fiducia reciproca, da un lato con le istituzioni europee e dall'altro con sindacato, organizzazioni datoriali, nonché organizzazioni sociali e della società civile albanese.



**Scarica la versione digitale con
i collegamenti ipertestuali**

EU- WERKZEUGKASTEN

BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN JUNGER MENSCHEN IM RAHMEN EINER ENTSENDUNG YES-PROJEKT

EU-weite Empfehlungen:

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luisa Veloso, Susana Vilas Boas.

Empfehlungen auf Landesebene

DEUTSCHLAND: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITALIEN: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLEN: Jakub Kus.

PORTUGAL: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luisa Veloso, Susana Vilas Boas.

SPANIEN: Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBANIEN: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Sprachliche Überarbeitung und Layoutbearbeitung durch AEIP

Giuseppe Perretti.



Dieses Dokument wurde für das YES-Projekt erstellt, das im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2019/008 der GD Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission gefördert wurde.

Die hier zum Ausdruck gebrachten Meinungen spiegeln ausschließlich die Meinung der Verfasser wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Einleitung

Dieser Bericht stellt das Endergebnis des YES-Projekts dar, das von Januar 2020 bis März 2022 lief und sich mit der Entsendung im Bausektor aus der Perspektive der Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten der beteiligten Arbeitnehmer befasst.

Das Projekt zielte darauf ab, eine Reihe von Forschungsfragen zu beantworten, wie zum Beispiel: welche Informationen benötigen entsandte Arbeitnehmer und wie können sie diese erhalten; wo liegen die Grenzen der Entsendung aufgrund von Unterschieden in den Qualifikationssystemen und deren Anerkennung; wie kann die Entsendung als Lernmöglichkeit für Arbeitnehmer genutzt werden; und wie kann eine bessere Kenntnis der nationalen Qualifikationen und die Zusammenarbeit auf internationaler Ebene in diesem Bereich eine faire Mobilität fördern.

Dazu wurden Sekundärforschung und Literaturrecherche mit Interviews, Fokusgruppen und internationalen Workshops kombiniert, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen und unterschiedliche Erfahrungen und Standpunkte zu vergleichen.

Neben der EU-weiten Verbreitung werden auch Forschung und Analyse angestrebt: Deutschland, Italien, Polen, Portugal, Spanien und Albanien, wobei das letztgenannte Land die Bestimmungen über die Entsendung teilweise umgesetzt hat und vor allem im Hinblick auf einen möglichen künftigen EU-Beitritt interessiert ist.

Zu den früheren Ergebnissen, die auf der Website www.yesproject.net abrufbar sind, gehören: (i) ein EU-Hintergrundpapier zur Rolle von Fertigkeiten als Triebfeder für Entsendungen; (ii) ein EU-Handbuch, in dem die Entsendung von Arbeitnehmern unter der „Perspektive der Fertigkeiten“ eingehender untersucht wird; (iii) Fallstudien über die Erfahrungen mit der Entsendung einiger Unternehmen und Aktivitäten von Schulungszentren, die Arbeitnehmer für die im Ausland auszuführenden Tätigkeiten vorbereiten sollen; (iv) Land in Fokuspapieren, die zusätzliche Erkenntnisse oder Praktiken bezüglich der untersuchten Themen erforschen.

Im Rahmen der letzten Phase des Projekts und angesichts der Belege aus den vorangegangenen Projektberichten tauschten sich die Partner per E-Mail und in speziellen Online-Meetings aus, um ein gemeinsames Verständnis der Richtlinien, Maßnahmen und Instrumente zu erreichen, die auf EU-Ebene und in den an der Partnerschaft beteiligten Ländern umzusetzen sind. Die Partner erzielten unter anderem einen gemeinsamen Konsens darüber, dass es wünschenswert ist, einige Initiativen zu ergreifen, die einen breiteren Anwendungsbereich haben als die Entsendung, die jedoch als vorteilhaft für die Überwindung von Unzulänglichkeiten im Bausektor angesehen werden, die

in den verschiedenen Ländern auftreten und für das allgemeine Funktionieren des Binnenmarkts als nachteilig angesehen werden.

Die daraus resultierenden EU-weiten Empfehlungen werden im nächsten Abschnitt veranschaulicht. Sie werden in den folgenden Abschnitten durch länderspezifische Empfehlungen eingegliedert, die von den einzelnen Partnern für ihr Land entwickelt wurden, um sie angesichts der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen und Praktiken zu ergänzen oder in einen Zusammenhang zu setzen.

Die Empfehlungen sind mit Details zu den Zielgruppen und, gegebenenfalls, mit Links und der Beschreibung der konkreten Beispiele versehen.

EU-weite Empfehlungen

1. Informationen für entsendende Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer leicht zugänglich machen

» **Zielgruppe:** Nationale Behörden, lokale Behörden (optional), Sozialpartner

Die meisten nationalen Websites zur Entsendung sind nur in der Originalsprache und auf Englisch, was für entsandte Arbeitnehmer und entsendende Unternehmen schwer zugänglich ist. Stattdessen sollten umfassende, kohärente und leicht verständliche Informationen über die Beschäftigungsbedingungen und die mit der Entsendung verbundenen Verfahren in den Sprachen der gängigsten Entsendeländer zur Verfügung gestellt werden.

Der Zugang zu wichtigen Informationen über entsendungsbezogene Verfahren und Rechte könnte über das Portal „Ihr Europa“ einfacher gestaltet werden, auch durch die Verwendung von Tabellen/Datenbanken, die einen schnellen Zugriff auf Informationen nach Thema (z. B. Arbeitszeit, Entlohnung, Link zur nationalen Erklärung) und Land ermöglichen. Darüber hinaus machen es die oft begrenzten Kontakte und Kenntnisse der entsandten Arbeitnehmer dringend erforderlich, dass mit der Veröffentlichung von Informationen Maßnahmen einhergehen, die die Zielgruppen erreichen.

Verschiedene begleitende Maßnahmen können eingeführt werden, um Informationen leichter zugänglich zu machen, ausgehend von bestehenden bewährten Verfahren, wie zum Beispiel: die Erstellung und Verteilung praktischer Leitfäden (wie von UGT in Spanien), das Verteilen von Flugblättern auf Baustellen (wie u. a. von REDER Network), die Veröffentlichung von kurzen Erklärungsvideos (wie von italienischen paritätischen Einrichtungen zur Verbreitung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften), die Bereitstellung einer speziellen Telefonleitung (wie von SOKA BAU). Die Einführung von interaktiven Mechanismen (ein Chat oder die Möglichkeit, auf nationalen Websites Tickets für die Entsendung zu öffnen, oder die Benennung von Ansprechpartnern auf Seiten der Behörden für entsandte Arbeitnehmer) könnten auch zur Beseitigung von Zweifeln beitragen und letzten Endes die Durchsetzung der Rechte entsandter Arbeitnehmer unterstützen. Da mit der Entsendung auch Besonderheiten in Bezug auf die Sozialversicherung und Einkommensbesteuerung einhergehen und die nationalen Websites zur Entsendung das Zugangsportale für entsandte Arbeitnehmer im Aufnahmeland darstellen können, könnten sie als Katalysator für andere verlässliche Quellen dienen, in denen entsandte Arbeitnehmer nützliche Informationen für ihren Aufenthalt finden können, einschließlich allgemeiner Portale mit Informationen in verschiedenen Sprachen über die Regeln, die Kultur und das Leben im Land (z. B. die Website handbookgermany.de). Alle Informationen sollten zudem klar und leicht verständlich verfasst sein.

2. Entwicklung eines Onboarding-Prozesses für entsandte Arbeitnehmer

» **Zielgruppe:** Europäische Kommission, nationale Behörden, Unternehmen

Es ist erforderlich, nützliche Informationen für entsandte Arbeitnehmer immer dann bereitzustellen, wenn sie an einen neuen Ort entsandt werden.

Auf EU-Ebene sollte eine gemeinsame Checkliste der Informationen eingeführt werden, die für entsandte Arbeitnehmer erforderlich sind und die z. B. folgende Themen beinhaltet: Arbeitsrecht, Einkommensbesteuerung, Krankenversicherung und Sozialversicherungsschutz und damit verbundene Verfahren; allgemeine Aspekte bezüglich des Lebens im Aufnahmeland (z. B. Unterbringung, Freizeit, öffentliche Verkehrsmittel; grundlegende Institutionen, die bei Bedarf Unterstützung leisten). Die Europäische Arbeitsbehörde könnte mit der Umsetzung dieser Aufgabe beauftragt werden.

Auf nationaler Ebene sollten öffentliche Einrichtungen ein Basisinformationspaket im Einklang mit der vorgenannten Checkliste und nach der Entsendeerklärung der Unternehmen erstellen und verteilen.

Wenn es keinen direkten Ansprechpartner gibt, sollte das Paket den entsandten Arbeitnehmern von den Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen des Entsendelandes geliefert werden.

In diesem Onboarding-Prozess sollte die Zuweisung einer Bezugsperson für entsandte Arbeitnehmer im Aufnahmeort enthalten sein (z. B. je nach nationalem Kontext in den öffentlichen Arbeitsvermittlungszentren, in den Büros für Wanderarbeitnehmer und mobile Arbeitnehmer, im EURES-Netzwerk oder in anderen angemessen vorbereiteten lokalen öffentlichen Stellen). Wie einige im Rahmen des Projekts untersuchte bewährte Verfahren nahelegen, spielen auch die entsendenden Unternehmen eine Rolle. Sie können beispielsweise kurze Kurse vor der Entsendung einführen, um Arbeitnehmer auf ihre Rechte, die Einkommensbesteuerung und praktische Aspekte – von der Unterbringung bis hin zu Reisevorkehrungen – vorbereiten.

3. Bündelung von Kräften zur Lieferung zuverlässiger Informationen

» **Zielgruppe:** nationale Behörden, Sozialpartner, Branchenfonds

Das Ziel, klare und leicht zugängliche Informationen bereitzustellen, sollte ein gemeinsames Ziel für alle Interessengruppen im Bereich der Entsendung sein. In dieser Hinsicht sollten öffentliche Behörden, Sozialpartner und andere Interessengruppen (z. B. Branchenfonds) als Team zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass relevante Informationen an die entsandten Arbeitnehmer übermittelt werden. Diesbezüglich könnten Protokolle unterzeichnet werden, in denen Umfang und Verfahren der Zusammenarbeit festgelegt werden.

Ein guter Ausgangspunkt könnte die Verwendung der nationalen Website zur Entsendung als zentrale Anlaufstelle für die Verbreitung von Materialien sein, die von anderen Einrichtungen/Interessengruppen erarbeitet werden und die

vereinbarten Standards im Hinblick auf Inhalt und Stil erfüllen. Diese Form von Subsidiarität könnte zur Bereitstellung umfassender und kohärenter Informationen beitragen, während sie zugleich Sozialpartnern oder anderen Interessengruppen dabei hilft, die Zielgruppe ihrer Maßnahmen zu erreichen.

Öffentliche Behörden könnten auch Schulungsinitiativen entwickeln, die sich an Mitarbeiter in den Organisationen der Sozialpartner, in der Arbeitsförderung oder in lokalen Strukturen (z. B. in den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen) richten, um Wissen und Kompetenzen zu Regeln und Verfahren, die für entsandte Arbeitnehmer gelten, zu verbreiten und auf diese Weise die Unterstützung zu qualifizieren, die sie leisten können.

Nach italienischem Beispiel kann die nationale Gesetzgebung eine ständige Beobachtungsstelle einrichten, an der staatliche Stellen, öffentliche Forschungszentren und Sozialpartner beteiligt sind, um die Überwachung der Daten zur Entsendung zu unterstützen und die Zugänglichkeit von Informationen zu verbessern.

4. Sicherstellung, dass die entsandten Arbeitnehmer (und ihre Arbeitgeber) die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kennen

» **Zielgruppe:** nationale Behörden, Sozialpartner, Branchenfonds

Um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitnehmer Kenntnis von den Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben, sollten Interessengruppen Leitfäden in Papier – und elektronischer Form entwickeln und diese vor Beginn der Entsendung bereitstellen (siehe EU-weite Empfehlung Nr. 3 oben). Auch wenn ähnliche Leitfäden in vielen EU-Ländern verfügbar sind (die an entsandte Arbeitnehmer oder ganz allgemein mobile Arbeitnehmer gerichtet sind), gibt es eine Lücke bei der Zugänglichmachung (vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen). Gleichzeitig sollten öffentliche Einrichtungen des Aufnahmelandes sicherstellen, dass die entsendenden Unternehmen Kenntnis von den Strafen haben, die bei der Unterlassung der Schulung entsandter Arbeitnehmer in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gemäß den nationalen Rechtsvorschriften verhängt werden.

5. Sicherstellung, dass Arbeitnehmer eine angemessene Schulung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz erhalten haben

» **Zielgruppe:** nationale Behörden (einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden), Sozialpartner, Unternehmen, Berufsbildungszentren

Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein Aspekt von größter Bedeutung für menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Bausektor. Internationale Mobilität und die Entsendung bringen zusätzliche

Herausforderungen in diesem Bereich mit sich.

Gemäß den Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG gelten die Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, einschließlich der Vorschriften für Baustellen, für entsandte Arbeitnehmer.

Trotz der teilweisen Harmonisierung durch die EU-Richtlinien zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt es Unterschiede in der Gesetzgebung und den Tarifverhandlungsregelungen, oder bei der Qualität der Kurse und in den Mechanismen für die Akkreditierung dieser Schulungen in den EU-Ländern, wenn es um Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Bausektor geht.

Daher ist es wichtig, effektive Mechanismen umzusetzen, um zu kontrollieren, ob entsandte Arbeitnehmer an diesen Kursen im Ausland teilgenommen haben oder nicht, insbesondere unter Berücksichtigung der Entsendung durch Leiharbeitsfirmen oder aus Drittländern, sowie der Sicherstellung ausreichender praktischer Schulungen am Arbeitsplatz und Unterstützung im Aufnahmeland.

Darüber hinaus ist die Verbreitung und Akzeptanz international gültiger Kurse über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen ein potenzielles Instrument zur Sicherstellung der angemessenen Schulung von entsandten Arbeitnehmern. Diesbezügliche Piloterfahrungen, wie z. B. die VCA, könnten in grenzüberschreitenden Regionen oder zwischen Ländern mit erheblichen Strömen von entsandten Arbeitnehmern umgesetzt werden. Dies würde Schulungen von hoher Qualität, offizielle Akkreditierung von Schulungen und Anerkennung dieser Kurse durch Arbeitgeber gewährleisten.

Ergänzend legen die hohen Unfallraten im Sektor es nahe, die Wachsamkeit gegenüber Risiken für die Aufnahme von Arbeitnehmern, die nicht ausreichend für die sichere Ausführung einer bestimmten Aufgabe vorbereitet sind, hoch zu halten. Auch wenn es vorgeschrieben ist, dass entsandte Arbeitnehmer die im Aufnahmeland obligatorischen Schulungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erhalten haben, sollte das Aufnahmeunternehmen zusätzliche praktische Schulungen und Unterstützung sicherstellen, die speziell auf die auszuführende Arbeit und das Profil des Arbeitnehmers ausgerichtet sind. Diesbezüglich sollten die Firmen neben anderen relevanten Aspekten unter anderem Sprachprobleme, Unterschiede in der Arbeitskultur und dem Arbeitsschutzmanagement berücksichtigen. Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, paritätische Einrichtungen mit Aufgaben im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und die Arbeitsaufsichtsbehörden sollten diese Bemühungen durch die Bereitstellung geeigneter Leitlinien und Instrumente unterstützen.

6. Einrichtung eines EU-weiten Systems zur Überprüfung und Anerkennung der tatsächlichen Qualifikationen und Erfahrungen von (entsandten) Arbeitnehmern

» **Zielgruppe:** EU-Behörden, nationale Behörden, Sozialpartner, Branchenfonds

Es gibt mindestens drei verschiedene Perspektiven, um den Beruf eines Arbeitnehmers zu betrachten.

Erstens können Arbeitnehmer Qualifikationen erworben haben, die ihnen die

Fähigkeit bescheinigen, eine bestimmte Arbeit auszuführen (z. B. Maurer oder Zimmermann), was je nach nationaler Gesetzgebung unterschiedliche rechtliche Folgen haben kann (insbesondere, wenn die Arbeit zu einem reglementierten Beruf gehört); zweitens kann Arbeitnehmern eine Berufsbezeichnung zugewiesen werden, wie sie in Tarifverträgen beschrieben ist, was konkrete Auswirkungen auf die geltende Entlohnung hat, wenn Tarife bestehen; drittens die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers entsprechend seinen tatsächlichen Kompetenzen. Auch wenn es schwierig sein kann, letzteres zu überprüfen, da sie selten über die verfügbaren nationalen Mechanismen validiert werden und in der Regel vom Arbeitgeber/Auftraggeber mittels eines Tests oder bei der Arbeit überprüft werden, kann die Bedeutung von Qualifikationen und Berufsbezeichnungen mit relativ geringem Aufwand leichter zugänglich gemacht werden.

Mangelnde Transparenz kann dazu führen, dass entsandte Arbeitnehmer gefährliche Aufgaben ausführen, ohne entsprechend geschult zu sein, oder dass ihnen eine niedrigere als die geltende Lohnstufe zugewiesen wird.

Stattdessen würde ein System, das einerseits Informationen über Kompetenzen und Aufgaben, die jeder Entgeltstufe zugeordnet sind, und andererseits über die Berufserfahrung und die Qualifikationen der Bauarbeiter zur Verfügung stellt, vielfältige Vorteile bringen. Dies würde nicht nur die Transparenz des Marktes erhöhen und die Risiken der unangemessenen Anwendung der Entsendungsvorschriften verringern, sondern auch den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, im Aufnahmeland einen Arbeitsplatz zu finden oder ihre Kompetenzen im Heimatland besser zu würdigen.

Die persönlichen Arbeitsausweise, die in manchen Ländern entwickelt wurden, wie z. B. der von FLC in Spanien entwickelte Berufsausweis, sind ein wertvoller Ausgangspunkt.

Auf EU-Ebene könnte ein System entwickelt werden, um diese Informationen interoperabel zu machen, wie kürzlich von FIEC/EFBWW und vom EU-Parlament gemeinsam vorgeschlagen.

7. Unterstützung der Entwicklung des europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)

» **Zielgruppe:** Europäische Kommission, nationale Behörden

Die laufenden Arbeiten zur Entwicklung des europäischen Qualifikationsrahmens und zum Vergleich der nationalen Qualifikationsrahmen in den EU-Ländern sind für die Arbeitnehmer im Bausektor von großer Bedeutung. Er bezieht sich auf die Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung (IVET) in den Bauberufen und die verschiedenen Möglichkeiten, diese Abschlüsse zu erwerben (Bildungssystem; Kombination von Berufsausbildung und Berufserfahrung; Anerkennung von Berufserfahrung). Auch wenn dies eine Aufgabe nationaler Regierungen und der Europäischen Kommission ist, könnten öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, Berufsverbände und Sozialpartner miteinbezogen werden.

Obgleich ein verbesserter Vergleich von Lehrplänen im Hinblick auf eine mögliche Anerkennung oder die Bewertung der eigenen Kompetenzen durch den Markt nicht unbedingt mit einer Entsendung zusammenhängt, könnte dies

das Funktionieren des Arbeitsmarktes im Bausektor insgesamt verbessern, wie die europäischen Sozialpartner des Bausektors zuletzt mit dem Pakt für Kompetenzen im Baugewerbe festgestellt haben.

8. Aufbau einer europäischen Datenbank, in der die Anforderungen für die Bestätigung/Anerkennung von Qualifikationen im Bausektor für mobile Arbeitnehmer beschrieben wird – insbesondere für Arbeitnehmer mit Qualifikationen auf dem Niveau 2-5 des EQF

» **Zielgruppe:** Europäische Kommission, öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, nationale Behörden (einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden), Sozialpartner

Die Mehrheit der mobilen Arbeitnehmer (einschließlich entsandter Arbeitnehmer) wissen nicht, dass eine Anerkennung/Bestätigung ihrer Qualifikationen in anderen EU-Ländern möglich ist. Dies trifft insbesondere auf Arbeitnehmer in nicht reglementierten Berufen zu. Um diese Lücke zu schließen, sollte eine in allen EU-Sprachen verfügbare Datenbank Informationen zu Folgendem enthalten: (i) Hauptinhalte, erwartete Kompetenzen und rechtliche Ansprüche/Pflichten, die mit den verschiedenen Qualifikationen verbunden sind; (ii) die Verfahren zur Bestätigung/Anerkennung von Qualifikationen in den einzelnen EU-Ländern; (iii) Schulungsmöglichkeiten (zur Ergänzung von Wissen und Fertigkeiten), um Qualifikationen in Übereinstimmung mit den nationalen Anforderungen zu erlangen; und (iv) Informationen über entsprechende Berufsbezeichnungen gemäß den in einem bestimmten Land geltenden Branchentarifverträgen (mit aktuellen Informationen über die entsprechenden Mindestlöhne und Abfindungen). Die Datenbank sollte auch Informationen über Lizenzen und Anforderungen enthalten, die sich aus den Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ergeben. Einige Websites stellen diesbezüglich bereits Informationen bereit, wie z. B. das CEDEFOP-Portal, und die EU-Datenbank für reglementierte Berufe. Die Informationen sollten jedoch umfangreicher und für die Arbeitnehmer leichter abrufbar sein. Zudem sollten auch öffentliche Einrichtungen und Interessengruppen, einschließlich Sozialpartner, aktiv dazu beitragen, diese Instrumente unter Unternehmen und Arbeitnehmern zu verbreiten. Letztendlich würde sich die Mobilität der Arbeitnehmer erhöhen, während es für entsandte Arbeitnehmer einfacher nachzuvollziehen sein könnte, welches Lohnniveau angesichts ihrer tatsächlichen Fertigkeiten und Qualifikationen für sie im Ausland gilt.

9. Entwicklung international anerkannter Standards

» **Zielgruppe:** Berufsverbände, ISO-Mitglieder

Während viele Berufe im Baugewerbe nicht formell reglementiert sind, kann der Markt Zeugnisse und Erfahrungen in Berufen bewerten, die besondere

Kompetenzen erfordern, wie z. B. das Verlegen von Fliesen oder das Anbringen von Dämmstoffen.

Während die Entwicklung von Initiativen von Unternehmen eine temporäre Lösung sein kann, erscheinen die Entwicklung und Umsetzung von ISO-Normen und Standards ein vielversprechenderer Weg zur Förderung des Vertrauens in den Markt. So zielt zum Beispiel die Norm ISO 17024-2012 *Konformitätsbewertung – Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren* auf die Bildung von Vertrauen auf dem Markt und bei den Behörden und Arbeitgebern ab, indem die Kompetenzen einzelner Personen für die Ausführung bestimmter Tätigkeiten bescheinigt werden und somit Eingriffe und Betrug verhindert werden. Das Vertrauen in die jeweiligen Systeme zur Zertifizierung von Personen wird durch einen global anerkannten Prozess der Bewertung und regelmäßigen Neubewertung der Kompetenzen geschaffen. Standards können zu einem Eckpfeiler nicht nur für die Bewertung und Zertifizierung von Arbeitserfahrungen werden, sondern auch für die Entwicklung von Kursen, die auf spezifische Arbeiten oder Wissenslücken abzielen, so dass eine Ähnlichkeit der Inhalte und Leistungen erreicht wird.

10. Förderung der Einbeziehung qualifizierter Arbeitnehmer und der lebenslangen beruflichen Weiterbildung

» **Zielgruppe:** lokale Behörden, nationale Behörden

Öffentliche Ausschreibungen und Anreize für die Bauindustrie sollen die Einbeziehung qualifizierter Arbeitskräfte fördern, z. B. durch die Vorgabe, dass die Arbeiten von Fachunternehmen/Fachkräften ausgeführt werden müssen, damit Anreize gewährt werden können, oder indem bei öffentlichen Ausschreibungen die tatsächliche Erfahrung und Qualifikation des von den Bietern vorgeschlagenen Personals berücksichtigt wird. In dieser Hinsicht ist die Bezugnahme auf „Sozialklauseln“ und Qualitätskriterien in der Richtlinie 2014/24/EU über die öffentliche Auftragsvergabe (Artikel 67) gebührend zu berücksichtigen.

Dieser Ansatz würde die Vergabe von Unteraufträgen an nicht qualifizierte Unternehmen aus dem Land selbst oder dem Ausland erschweren.

Um diesen Ansatz effektiv umzusetzen, benötigen öffentliche Einrichtungen:

- (i) Instrumente und Ressourcen, um die tatsächliche Einbeziehung der in der Ausschreibung angegebenen Arbeitnehmer auf der Baustelle zu überprüfen;
- (ii) die Fähigkeit zur Gewährleistung der Qualität des Schulungssystems, beispielsweise durch Zertifizierung von berufsbildenden Schulungen und ihrer regelmäßigen Bewertung.

Die Effektivität dieser Empfehlung könnte erweitert werden, wenn sie zusammen mit einem System zur Verifizierung von Arbeitserfahrung und Qualifikation der Bauarbeiter umgesetzt wird (siehe Empfehlung Nr. 6 oben).

11. Die Gründung von Unternehmen im Bausektor vom Besitz angemessener Kompetenzen abhängig machen

» **Zielgruppe:** EU-Behörden

Um das ordnungsgemäße Funktionieren des Binnenmarktes zu gewährleisten und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz einem Sektor mit hohen Arbeitsunfallraten zu gewährleisten, sollten EU-Vorschriften eingeführt werden, um spezifische Anforderungen für Personen vorzuschreiben, die ein Bauunternehmen gründen wollen.

Angesichts der Unfälle, von denen häufig benachteiligte Arbeitnehmer betroffen sind, sollte die Gründung eines Unternehmens im Bausektor die erfolgreiche Teilnahme des Arbeitsgebers an Kursen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz voraussetzen. Ein Verbot der Ausführung von Bauarbeiten sollte im Falle von Fahrlässigkeit oder Arbeitsunfällen aufgrund von Verletzungen der Vorschriften durch den Arbeitgeber gelten.

Ähnliche Anforderungen sollten für Leiharbeitsfirmen gelten, deren Tätigkeit in diesem Sektor laut Literatur und den im Rahmen des Projekts befragten Interessengruppen ein ernsthaftes Risiko der Ausbeutung birgt.

Insgesamt wird empfohlen, eine Ex-post-Bewertung der tatsächlichen Auswirkungen der Arbeitsvermittlung auf den Arbeitsmarkt, den fairen Wettbewerb und den Schutz der Arbeitnehmer vorzunehmen, um zu entscheiden, ob die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit restriktiv überarbeitet werden muss.

Die Verabschiedung von Vorschriften auf EU-Ebene statt auf nationaler Ebene ist wünschenswert, um den Missbrauch von Briefkastenfirmen mit Sitz in Ländern mit geringen Anforderungen zu bekämpfen.

12. Förderung von Mobilität als Lernmöglichkeit

» **Zielgruppe:** Berufsbildungszentren, nationale Behörden, lokale Behörden

Dank der Verfügbarkeit von EU-Mitteln können einige Erfahrungen das arbeitsbezogene Lernen von Studenten oder die lernorientierte Mobilität von Bauarbeitern fördern. So kann beispielsweise Mobilität, wie die italienische Fallstudie zeigt, jungen Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, spezifische Restaurierungsarbeiten an Gebäuden von besonderem historischem und architektonischem Wert durchzuführen.

Die Förderung ähnlicher Erfahrungen, auch über Partnerschaften zwischen Berufsbildungseinrichtungen, könnte dazu beitragen, die Attraktivität des Sektors zu erhöhen und letztendlich die Arbeitnehmer über die im Ausland verfügbaren Möglichkeiten besser zu informieren. Die Kurse sollten auch auf die Sprachkenntnisse abzielen, die nach wie vor ein Problem darstellen, insbesondere bei kurzfristiger Mobilität, sowie andere „transversale Kompetenzen“, darunter Kenntnisse über die Kultur der Aufnahmeländer.

Ein weiteres Instrument zur Nutzung ähnlicher Möglichkeiten ist die Einbeziehung von Arbeitsaufenthalten im Ausland als Teil der Berufsbildungsprogramme und

Berufsausbildungen. In dieser Hinsicht könnten öffentliche Einrichtungen und berufsbildende Schulungen eine unterstützende Rolle spielen, indem Sie den Unternehmen bei der Suche von Partnern im Ausland helfen.

Die Mittel könnten über das Programm Erasmus+ abgerufen werden, das auch die Reisekosten abdeckt und den Begünstigten ein Tagegeld zusichert.

Die neue EU-Initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Anvisieren, Lernen, Meistern, Ankommen) scheint deshalb auch besonders interessant zu sein, weil sie den Zugang zu finanzierten Ausbildungsmaßnahmen im Ausland für junge Menschen ermöglicht, die sich in keiner Form von Beschäftigung, Ausbildung oder Schulung befinden (NEETs). Dies bietet einen Rahmen, der zur Förderung der Attraktivität des Sektors und zur Vorbereitung neuer qualifizierter Arbeitskräfte auf dem EU-Arbeitsmarkt genutzt werden könnte.

Teilnehmer dieser Programme haben Anspruch auf ein Abschlusszertifikat, das ihnen hilft, bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf die Erfahrungen zurückzugreifen.

Unter bestimmten Umständen können ähnliche Erfahrungen unter die Entsendungsvorschriften fallen, was mögliche Vereinfachungen mit sich bringt (z. B. indem die Arbeitnehmer weiterhin den Sozialversicherungsvorschriften des Entsendelands unterliegen).

13. Nutzung der durch Digitalisierung gebotenen Chancen

» **Zielgruppe:** nationale Behörden, Unternehmen

Während der COVID-19-Pandemie sind e-Learning und Fernarbeit zu einer gängigen Praxis geworden. Auch wenn die Fernarbeit für Bautätigkeiten schwierig umzusetzen ist, kann die Entsendung hingegen vom e-Learning profitieren.

Entsandte Arbeitnehmer haben leichteren Zugang zu Kursen, die im Aufnahmeland angeboten werden, oder zu Sprachkursen, und können diese vor Beginn der Entsendung absolvieren. Genauso können Sie relevante Ansprechpartner des Aufnahmelandes online kennenlernen, bevor die Arbeiten beginnen.

Öffentliche Einrichtungen sollten sich ebenfalls die Möglichkeiten der Digitalisierung zunutze machen, um auf relevante Dokumente zuzugreifen (z. B. bei der Anforderung von Gehaltsabrechnungen) und um den Zugang zu ausgewählten Informationen aus Datenbanken über Entsendeerkklärungen für Organisationen zu erleichtern, die ein Interesse an der Ordnungsmäßigkeit der Beschäftigung haben, z. B. Branchenfonds (wie es in Deutschland nach einer Vereinbarung über die gemeinsame Nutzung von Daten zwischen der Soka Bau und den Zollbehörden der Fall ist). Schließlich sieht die Verbreitung von Informationen für entsandte Arbeitnehmer über eine App, die bereits versuchsweise in einigen Projekten zum Einsatz kommt, sehr vielversprechend aus. Smartphones sind ein wichtiger Kommunikationskanal für Arbeitnehmer im Ausland. Diesbezüglich sollten nationale Behörden an der Entwicklung der App arbeiten und sich um ihre Verbreitung mit Unterstützung der Sozialversicherungsträger, Sozialpartner und anderen Interessengruppen (z. B. Handelskammern oder Berufsverbände) bemühen.

Ein weiteres interessantes Beispiel kommt aus Polen, wo das Regierungsprojekt „Überwachung der Arbeit und des Aufenthalts von Ausländern zu wirtschaftlichen Zwecken auf dem Gebiet der Republik Polen“ digitale Instrumente entwickelt hat, um die Verwaltungsverfahren in Verbindung mit der Arbeit ausländischer Bürger zu erleichtern.

Empfehlungen auf Landesebene

Deutschland

1. Informationen für entsendende Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer leicht zugänglich machen

- » **Zielgruppe:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales und/oder die deutschen Zollbehörden (Zoll/Generalzolldirektion)

Beispiel

Ein gutes Beispiel und eine großartige Informationsquelle ist die Website von SOKA-BAU: Europa - SOKA-BAU, auf der Informationen über die Regelung für bezahlten Urlaub in 14 Sprachen verfügbar sind (Deutsch, Bulgarisch, Tschechisch, Spanisch, Französisch, Englisch, Ungarisch, Kroatisch, Italienisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Türkisch). SOKA-BAU bietet auch Beratungsdienste über Hotlines mit Beratern in verschiedenen Sprachen.

Es gibt auch eine Hotline Zoll online – Kontakt und Hilfe (zoll.de) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nur auf Deutsch. Die Hotline bietet nur Beratung zum Mindestlohn. Es werden keine weiteren Informationen bereitgestellt. Diese Hotline sollte auch in den Sprachen der gängigsten Entsendeländer verfügbar sein.

Die Website der deutschen Zollbehörden empfiehlt für mittel- und osteuropäische Länder den Zugang zu Beratung und Unterstützung über das Portal des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

Entsandte Arbeitnehmer benötigen Informationen über ihre Rechte, um sie geltend zu machen. Daher müssen die erforderlichen Informationen zugänglich sein.

Die offizielle nationale Website Zoll online – Anmeldungen bei Entsendung sollte in den Sprachen der häufigsten Entsendeländer der entsandten Arbeitnehmer verfügbar sein, z. B. auf: Polnisch, Rumänisch, Slowenisch, Kroatisch, Bulgarisch, Ungarisch, Serbisch. Für einen einfachen Zugriff sollten die Informationen von Interesse strukturiert dargestellt sein. Selbst auf Deutsch ist die offizielle nationale Website kompliziert. Für einen einfachen Zugriff sollte eine einfache Sprache verwendet werden.

Auch wenn sie nicht ausdrücklich darlegt, dass nationale Websites in den Sprachen der häufigsten Entsendeländer verfügbar sein sollten, gibt die Richtlinie 2014/67/EU, Art. 5 (2) dennoch an, dass Informationen für Dienstleistungsanbieter und für entsandte Arbeitnehmer selbst einfacher zugänglich sein sollten und dass jeder Mitgliedsstaat die Sprachen für die Website „unter Berücksichtigung der Nachfrage auf seinem Arbeitsmarkt“ auswählen sollte. Dies wird auch in Absatz 18 der Präambel betont.

Im Einklang mit diesem Ziel, und wie von der EU-weiten Empfehlung Nr. 1 vorgeschlagen, sollte der deutsche Gesetzgeber im deutschen Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG – Paragraph 16 Satz 2) auch die Verpflichtung

für die zuständigen Behörden – derzeit die deutschen Zollbehörden (Zoll/Generalzolldirektion) – einführen, Informationen zum Entsendesystem in einfacher Sprache, in verschiedenen Sprachen (der häufigsten Entsendeländer) und auf strukturierte Weise bereitzustellen.

Derzeit ist die offizielle Website nur auf Deutsch und Englisch verfügbar. Sie ist unklar, unübersichtlich und in einer komplizierten Rechtssprache gestaltet (z. B. werden die Paragraphen des Mindestlohngesetzes, des Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes genannt, die ein ausländisches Unternehmen ohne Kenntnisse des deutschen Rechts nicht verstehen kann).

Die entsandten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber sollten auch Fragen stellen können: Die Website sollte daher einen Chat enthalten oder zu Kontaktinformationen führen, um ihre spezifischen Probleme zu klären.

Darüber hinaus sollte es eine App bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern geben, damit entsandte Arbeitnehmer und entsendende Arbeitgeber sich über Smartphones selbst über ihre Rechte und Pflichten informieren können. Die Digitalisierung bietet auch die Möglichkeit, die bürokratischen Hürden der Erklärungen zur Entsendung zu minimieren.

Nicht jeder entsandte Arbeitnehmer kann jedoch ein Smartphone oder einen Computer nutzen, daher muss es – neben der Bereitstellung der Informationen auf der nationalen Website und über eine App – immer noch einen anderen Weg geben, um Informationen zugänglich zu machen, wie z. B. über eine Hotline, über die entsandte Arbeitnehmer und entsendende Arbeitnehmer sich selbst informieren können.

Kurz gesagt, es besteht ein Bedarf an:

transparenten und leicht zugänglichen Informationen;

- benutzerfreundlich strukturierten Informationen (klar und auf das Wesentliche reduziert);
- Anweisungen in einfacher Sprache mit kurzen Sätzen und detaillierten Erläuterungen;
- Verfügbarkeit von Inhalten in zahlreichen Sprachen;
- FAQs;
- Möglichkeit der direkten Kontaktaufnahme;
- direkten Links zu:
 - den geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträgen pro Branche;
 - der Urlaubskasse;
 - den geltenden Tariflöhnen.

2. Angemessene Umsetzung der Verpflichtung des entsendenden Unternehmens zur Information der entsandten Arbeitnehmer im deutschen Recht

» **Zielgruppe:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bis 1. August 2022 muss die Richtlinie 2019/1152/EU im deutschen Recht umgesetzt sein. Die Richtlinie gibt an, dass alle Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses informiert werden müssen.

Für das Entsendeverfahren ist Art. 7 besonders interessant. Laut diesem sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedsstaat entsandt werden, über die für den Zeitraum der Entsendung geltenden Arbeitsbedingungen zu informieren. Dabei werden auch die zusätzlichen Informationen angeführt, die den entsandten Arbeitnehmern gemäß der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern zur Kenntnis gebracht werden müssen. Laut Präambel 4 der Richtlinie 2019/1152/EU müssen die Informationen zeitnah und in schriftlicher Form, die für den Arbeiter leicht zugänglich ist, bereitgestellt werden.

Die Informationspflichten sollten als notwendige Voraussetzung für die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen im Sinne des Paragraphen 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) in dieses aufgenommen werden, so dass die Zollbehörden in der Lage wären, die Informationspflichten der entsendenden Arbeitgeber zu überwachen. Die Informationen darüber könnten bereits in das Meldeverfahren gemäß Paragraph 18 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aufgenommen werden.

3. Betrachtung des Aufnahmeunternehmens als verantwortlich für die Übermittlung von Informationen an das entsendende Unternehmen

» **Zielgruppe:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Damit der entsendende Arbeitgeber die erforderlichen Informationen an seine entsandten Arbeitnehmer weiterleiten kann, muss der entsendende Arbeitgeber ebenfalls in der Lage sein, Informationen in ausreichender Ausführlichkeit und auf verständliche Weise zu erhalten. Einerseits ist auch in diesem Bereich die Verbesserung der offiziellen nationalen Website zur Entsendung wichtig. Andererseits sollte die Bereitstellung von Informationen Teil der Verpflichtungen deutscher Auftraggeber sein. Paragraph 14 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) könnten um diese Pflicht ergänzt werden.

4. Entwicklung eines Onboarding-Prozesses für entsandte Arbeitnehmer

- » **Zielgruppe:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die deutschen Zollbehörden, Faire Mobilität, europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer (EVW), Beratungsnetzwerk Gute Arbeit, PECO Institut e.V.

Beispiel

Faire Mobilität hat mittlerweile 11 Beratungsstellen in Deutschland. Es war früher ein Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), hat aber inzwischen durch die Umsetzung der überarbeiteten Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern in deutsches Recht einen gesetzlichen Auftrag erhalten. Seitdem wurde das Projekt zu einer unabhängigen Institution entwickelt. Neben der Beratungsarbeit gibt es nach wie vor Informationsveranstaltungen und die Besichtigung von Baustellen. Faire Mobilität arbeitet bei seiner Beratungstätigkeit eng mit dem europäischen Verein für Wanderarbeitnehmer (EVW) und mit dem PECO Institut e.V., das in Bayern tätig ist, zusammen. Das Beratungsnetzwerk Gute Arbeit bietet ebenfalls Beratungsdienste für ausländische Arbeitnehmer an, um für gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne in Deutschland zu sorgen. Es berät und unterstützt mobile Arbeitnehmer, vor allem aus europäischen Ländern, in allen Fragen bezüglich der Arbeit.

Gemäß dem Vorschlag, Informationen über das Entsendungssystem für diejenigen bereitzustellen, die sie benötigen, sollte es einen Automatismus für den Erhalt dieser Art von Informationen geben: Die deutschen Zollbehörden sollten ein Basisinformationspaket für jedes entsendende Unternehmen nach Eingabe der Entsendungserklärung und ihrer entsandten Arbeitnehmer bereitstellen. Dies könnte über eine App oder unter Verwendung von QR-Codes geschehen. Der Zugang sollte so einfach wie möglich sein. Diese Vorgehensweise könnte auch auf jeden entsandten Arbeitnehmer ausgedehnt werden.

Wie in der EU-weiten Empfehlung Nr. 2 vorgeschlagen, sollte während des Onboarding-Prozesses eine Bezugsperson für entsandte Arbeitnehmer im Aufnahmeort zugewiesen werden. Bestehende Beratungsnetzwerke, wie z. B. Stellvertreter von Faire Mobilität, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit, und dem PECO Institut e.V. wären für diesen Zweck geeignet.

Damit kann der Zugang zu Beratung im Aufnahmeland gewährleistet werden. Für diese spezielle Aufgabe wären weitere finanzielle Mittel sowie mehr Personal für die Beratungsnetzwerke erforderlich.

Bisher bieten einige entsendende Unternehmen Kurse an, in denen die entsandten Arbeitnehmer für ihre Zeit im Aufnahmeland vorbereitet werden. Die üblichen Themen sind: Gesundheit und Sicherheit, Steuern und weitere praktische Aspekte. Dies sollte auch ein Pflichtteil beim Onboarding-Prozess werden, der von deutschen Zollbehörden kontrolliert wird. Diese Zuständigkeit könnte in § 16 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) hinzugefügt werden.

5. Gewährleistung einer engeren Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Interessengruppen

- » **Zielgruppe:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales, deutsche Zollbehörden, Deutsche Rentenversicherung (DRV), Sozialpartner der deutschen Bauindustrie (IG-BAU, ZDB, HDB), Faire Mobilität, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG-BAU)

Beispiel

Die Regelung einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Behörden und wichtigen gemeinsamen Arbeitsämtern in § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung ist ein Anfang in Richtung einer engeren Kooperation, die aber verstärkt in die Praxis umgesetzt werden sollte.

Es gibt unterschiedliche Zuständigkeiten im Rahmen der Entsendung. Die verschiedenen Einrichtungen und Behörden haben unterschiedliche Arten von Informationen. Es gibt zwar einen regen bilateralen Datenaustausch, aber keine allgemeine Verbindung zwischen den Interessengruppen, die mit entsandten Arbeitnehmern arbeiten.

Es sollte eine Plattform für Daten – und Informationsaustausch geben, um die Bekämpfung der Schwarzarbeit zu erleichtern und die Informationen zu sammeln, die entsandte Arbeitnehmer und entsendende Unternehmen benötigen.

6. Sicherstellung, dass entsandte Arbeitnehmer (und ihre Arbeitgeber) die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kennen

- » **Zielgruppe:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales, deutsche Zollbehörden, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG-BAU)

Beispiel

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG-BAU) ist die Institution für die deutsche Bauindustrie, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich ist. Bei Unfällen am Arbeitsplatz ist sie der zuständige Versicherungsträger. Sie bietet Kurse an und stellt Informationen in 12 verschiedenen Sprachen und in einer einfach strukturierten Weise im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz bereit.

Die Situation hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Bauindustrie muss aufgrund der hohen Unfallrisiken auf Baustellen hervorgehoben werden. Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG-BAU) stellt zwar Informationen bereit, hat aber keine besonderen Kenntnisse über entsandte Arbeitnehmer. Ohne diese können sie Betroffene nicht richtig erreichen und ihnen Dienste anbieten, bevor es zu einem Unfall kommt. Daher sollte die BG-Bau über jede Entsendung nach der Erklärung der entsendenden Arbeitgeber (Paragraf 18 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes) von den deutschen Zollbehörden informiert werden.

Darüber hinaus wäre es erforderlich, alle entsandten Arbeitnehmer und entsendenden Arbeitgeber zu erreichen, damit sie einen Pflichtkurs für Sicherheit und Gesundheitsschutz speziell für entsandte Arbeitnehmer absolvieren, insbesondere im Hinblick auf das Erfordernis, bestimmte Terminologie zu verstehen, wie z. B. die auf Baustellen verwendeten Fachbegriffe.

Die Informationen, die die BG-BAU bereitstellt, sollten den Arbeitnehmern, die entsandt werden sollen, sowie den entsendenden Unternehmen im Vorfeld ausgehändigt werden – eventuell auch im Rahmen des Onboarding-Prozesses oder vor der Entsendung.

7. Förderung von Mobilität als Lernmöglichkeit

» **Zielgruppe:** Ausbildungszentren, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)

Beispiel

Mit Erasmus+ gibt es bereits eine Umsetzung der europäischen Zusammenarbeit im Bildungsbereich. Das Programm motiviert Auszubildende dazu, einen Teil (nicht mehr als ¼) ihrer Berufsausbildung im Ausland zu verbringen. Das Programm bietet die Bezahlung der Reisekosten sowie eines Tagegelds, die hauptsächlich von der Europäischen Kommission und dem Bundesministerium für Bildung finanziert werden.

Im Vergleich zu anderen Ländern und anderen Branchen ist das Berufsbildungssystem in der deutschen Bauindustrie nach wie vor erfolgreich. Im Jahr 2021 hat sich der Ausbildungsmarkt in der Bauindustrie während der Pandemie deutlich besser entwickelt als in anderen Sektoren. Die Zahl aller Auszubildenden in der Bauindustrie erreichte mit mehr als 41.000 den höchsten Stand seit 2002. Der Mangel an Facharbeitern nimmt jedoch weiter zu. Der Austausch von Auszubildenden zwischen den Ländern könnte die Attraktivität des Sektors für junge Menschen erhöhen.

Der Auslandsaufenthalt sollte im Rahmen der Berufsausbildung normalisiert werden. Es muss für junge Auszubildende attraktiver werden, einen Teil ihrer Berufsausbildung im Ausland zu verbringen.

8. Anforderung des Nachweises der ordnungsgemäßen Teilnahme am Sozialkassensystem der deutschen Bauindustrie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

» **Zielgruppe:** deutsche Bundesregierung

Beispiel

Bislang gibt es nur in den Bundesländern Regelungen zur Einhaltung von Tarifverträgen bei der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen.

In das überarbeitete Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) wurde zum 1. September 2021 erstmals eine Regelung aufgenommen, wonach bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Bausektor die ordnungsgemäße Teilnahme an Sozialkassenverfahren als Nachweis für die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen nachgewiesen werden muss.

Es gibt Pläne für ein Bundesgesetz über die Vergabe von Aufträgen (Bundesvergabegesetz) in Deutschland, das vorsieht, dass die Arbeitgeber, die an einem öffentlichen Auftrag interessiert sind, die in Tarifverträgen festgelegten Bedingungen erfüllen müssen.

Der Nachweis der Einhaltung von Tarifverträgen ist im Vergabeverfahren nach dem Gesetz über die Vergabe von Aufträgen durch Vorlage einer Bescheinigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers zu erbringen. Diese Bescheinigung darf nicht älter als drei Monate sein.

Dazu gehört auch die ordnungsgemäße Teilnahme am Sozialkassensystem, das für die entsendenden Arbeitgeber das bezahlte Urlaubskassensystem der SOKA-BAU wäre. Das Ziel wäre die Verhinderung von Schwarzarbeit und die Sicherstellung der Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen, die in Paragraph 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) angegeben sind. Mit der Bescheinigung der SOKA-BAU kann ein Bauunternehmen dokumentieren, dass es ordnungsgemäß an den Sozialkassenverfahren teilnimmt und regelmäßig seine Beiträge bezahlt. Dies sollte auch bei Entsendungen für die entsendenden Unternehmen gelten, wenn ihr Auftragnehmer der Bieter bei einer öffentlichen Auftragsvergabe ist.

Empfehlungen auf Landesebene

Italien

1. Bereitstellung von Informationen für entsendende Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer in den Sprachen der wichtigsten Entsendeländer

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, autonome Regionen und Provinzen, nationales Institut für soziale Sicherheit (INPS), nationales Institut für Versicherung gegen Arbeitsunfälle (INAIL)

Für diese grundlegende Empfehlung wäre eine Änderung von Artikel 7(2) des Gesetzesdekrets Nr. 136/2016 erforderlich, dem italienischen Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern. Im Einzelnen könnte das Gesetz das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik berechtigen, Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Sprachen der wichtigsten Entsendeländer Italiens zur Verfügung zu stellen (bisher ist nur gesetzlich vorgeschrieben, Informationen auf Italienisch und Englisch zur Verfügung zu stellen).

Die Bestimmung könnte auch durch eine Generalklausel ergänzt werden, die das Ministerium berechtigt, weitere Informationen über die Entsendung auf dem nationalen Portal einzustellen, was eine Abstimmung mit Institutionen voraussetzt, die mit der Kontrolle und Koordinierung der sozialen Sicherheit betraut sind (INPS und INAIL), sowie mit den autonomen Regionen und Provinzen in ihren Zuständigkeitsbereichen (z. B. verwaltet Friaul-Julisch Venetien aufgrund seiner gesetzlichen Autonomie die Praktiken der Entsendung aus Drittländern über seine regionalen Büros).

2. Aktualisierung der nationalen Website zur Entsendung

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik

Die aktuellen Mängel der Website sind unter anderem: Das Fehlen von Informationen zur Rolle der paritätischen Einrichtungen, insbesondere im Bausektor und mit Verweis auf die Verpflichtung, sich bei den entsprechenden sektoralen Kassen (*Casse Edili*) anzumelden, sowie das Fehlen klarer Informationen über die Rolle, die die Arbeitsaufgaben und das Erfahrungsniveau bei der Ermittlung der Mindestlöhne, wie in den Tarifverträgen festgelegt, spielen.

Es wäre empfehlenswert, spezifische Bestimmungen für die von der Entsendung am stärksten betroffenen Sektoren auf der Website zur Verfügung zu stellen. So wurde beispielsweise mit dem Gesetzesdekret Nr. 13/22 mit Wirkung vom 25. Mai 2022 die Anwendung der Tarifverträge für den Bausektor für italienische und ausländische Unternehmen verpflichtend, die auf Baustellen mit einem Wert von mindestens 70.000 Euro arbeiten und öffentliche Anreize erhalten.

3. Betrachtung des Aufnahmeunternehmens als verantwortlich für die Übermittlung von Informationen an das entsendende Unternehmen

» **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, italienisches Parlament

Gemäß Artikel 10bis des Gesetzesdekrets Nr. 136/2016, das die EU-Richtlinien über Entsendung umsetzt, ist das Aufnahmeunternehmen verpflichtet, die Leiharbeitsagenturen über die Arbeits – und Beschäftigungsbedingungen, die gemäß den italienischen Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer gelten, schriftlich zu informieren.

Diese Verpflichtung könnte auf alle entsendenden Unternehmen ausgeweitet werden.

4. Verbesserung des Informationsstandes der entsandten Arbeitnehmer und ganz allgemein der ausländischen Arbeitnehmer

» **Zielgruppe:** nationale Regierung, autonome Regionen und Provinzen, Sozialpartner, Arbeitspatronat, NROs

Beispiel

Die Website Formapp, die von der Koordinierungsstelle der paritätischen Berufsbildungsfonds des Bausektors (Formedil) realisiert wurde, enthält Smartphone-Apps, die für Bauarbeiter gedacht sind.

Darunter die App Babele, die Informationen in 9 Sprachen über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen enthält, einschließlich eines Glossars und eines illustrierten Leitfadens mit Verhaltensweisen zur Vermeidung von Unfällen bei der Durchführung bestimmter Arbeiten.

Das italienische Portal „integrazioneimmigrati.gov.it“ stellt eine nützliche Informationsbasis für ausländische Arbeitnehmer dar, die nach Informationen zu rechtlichen Fragen und zu allgemeinen Aspekten bezüglich Italien suchen. Die Seite sollte in mehr Sprachen zur Verfügung gestellt werden und Informationen zu bislang weniger behandelten Themen enthalten (wie z. B. Bestimmungen bezüglich der Einkommensbesteuerung und Zugang zu Gesundheitsdiensten). Leitfäden oder Apps für ausländische Arbeitnehmer sollten auf dem Portal zur Verfügung gestellt werden, angefangen bei Apps zu Sprachkenntnissen oder zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

5. Förderung von koordinierter Zusammenarbeit

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, INPS, INAIL, nationale Arbeitsaufsichtsbehörde (INL), autonome Regionen und Provinzen, Sozialpartner, Arbeitspatronat, NROs

Beispiel

Die italienische Gesetzgebung sieht bereits vor, dass das Aufnahmeunternehmen im Falle einer Entsendung aus einem Drittland eine vorherige Erklärung gegenüber den in dem betreffenden Bereich tätigen Branchengewerkschaften abgeben muss (Art. 40 (13) des Dekrets des Präsidenten der Republik Nr. 394/99).

Angesichts des technologischen Fortschritts könnten derartige Meldungen stattdessen über eine spezielle Plattform erfolgen.

Wie in der EU-weiten Empfehlung Nr. 3 hervorgehoben, wurde mit dem Gesetzesdekret Nr. 136/2016 bereits eine nationale Beobachtungsstelle für Entsendungen eingerichtet, in der mehrere Interessengruppen vertreten sind, einschließlich öffentlicher Behörden, Forschungsinstitute und Sozialpartner. Die Beobachtungsstelle lieferte bereits zwei Berichte mit zahlreichen Daten zu Entsendungsentwicklungen.

Um die Überwachung zu verstärken, wäre es auf jeden Fall empfehlenswert, ein Portal einzurichten, über das Echtzeit-Informationen durch autorisiertes Personal ausgetauscht werden können (z. B. von Aufsichtsbehörden, *Casse Edili* oder Sozialpartnern).

Weitere mögliche Maßnahmen zur Stärkung der koordinierten Zusammenarbeit sind einfache, leichte Koordinierungsaktivitäten zwischen den Mitgliedern der Beobachtungsstelle, um gemeinsame Kampagnen und Initiativen umzusetzen.

6. Förderung der Einbeziehung qualifizierter Arbeitnehmer und der beruflichen Weiterbildung

- » **Zielgruppe:** öffentliche Verwaltung (auf nationaler und lokaler Ebene)

Die Vorschriften für öffentliche Ausschreibungen sind im Kodex für öffentliche Aufträge (Gesetzesdekret Nr. 50/2016) enthalten, der die öffentlichen Auftraggeber dazu verpflichtet, Angebote auf der Grundlage von finanziellen und qualitativen Indikatoren zu bewerten. Laut dem Kodex sollte die Bewertung der Qualität auch auf fachlichen und beruflichen Kompetenzen des Unternehmens und seinen personellen Mitteln basieren.

Vereinfachte Kriterien gelten für öffentliche Arbeiten mit einem Wert unter 5.225.000 Euro.

Die Regierung hat auch grundlegende soziale Kriterien dargelegt, die bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unabhängig von deren Höhe zu beachten sind. Dies geschah mittels Leitlinien, die vom Ministerium für Umwelt, Landschafts- und Meeresschutz mit dem Dekret vom 6. Juni 2012 genehmigt wurden.

Die Überwachung dieser Maßnahme zeigte jedoch, dass die Anwendung dieser Kriterien begrenzt ist und dass es der öffentlichen Verwaltung schwer

fällt, soziale Probleme und die Qualität von Arbeiten in der Umsetzungsphase zu überwachen.

Reformen könnten die Rolle der Qualifikationen von Unternehmen und Mitarbeitern bei der Vergabe von Aufträgen stärken; die Bemühungen sollten sich jedoch auf die tatsächliche Einhaltung der Vorschriften konzentrieren. In dieser Hinsicht wären eine stärkere Anleitung und Schulungen erforderlich, insbesondere für lokale Verwaltungen.

Die öffentliche Verwaltung könnte die Überwachung auch mittels lokaler Beobachtungsstellen durch Einbeziehung der Sozialpartner und Abschluss von Vereinbarungen mit lokalen Arbeitsaufsichtsbehörden stärken, um zur Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen bei der Ausführung öffentlicher Arbeiten, sowie der Einhaltung der Arbeitsstandards, die im Angebot garantiert wurden, und denen, die in der Umsetzungsphase beobachtet wurden, beizutragen.

7. Sicherstellung, dass Arbeitnehmer zur sicheren Ausführung der Bauarbeiten angemessen vorbereitet sind

» **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik

Artikel 27 des Gesetzesdekrets Nr. 81/2009, das die EU-Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umsetzt, beinhaltet die Verabschiedung von Vorschriften, die in diese Richtung gehen. Im Einzelnen sollen Unternehmen und Selbständige in einigen Sektoren auf Grundlage eines Bewertungssystems bewertet werden, bei dem Punkte durch die Teilnahme an Schulungskursen und im Hinblick auf vertragliche und organisatorische Standards (auch in Bezug auf die Vergabe von Unteraufträgen und die Verwendung von Nicht-Standardverträgen) gesammelt werden.

Im Falle von Verletzungen der Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz würden Punkte abgezogen werden.

Die Bewertung würde auch bei der Vergabe öffentlicher Arbeiten berücksichtigt werden und der Gesamtverlust der Punkte würde die Möglichkeit der Durchführung von Bauarbeiten ausschließen. Die Umsetzungsdekrete sind jedoch noch nicht eingeführt worden. Ihre Verabschiedung wird dringend empfohlen, damit diese Bestimmungen in Kraft treten können.

Der Kodex für öffentliche Aufträge sieht vor, dass Unternehmen, die schwerwiegende und ordnungsgemäß nachgewiesene Verstöße gegen die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz begangen haben, von Ausschreibungen ausgeschlossen werden.

8. Die Gründung von Bauunternehmen von geeigneten Kompetenzen abhängig machen

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, italienisches Parlament, öffentliche Verwaltung (auf nationaler und lokaler Ebene)

Der vorgenannte Artikel 27 des Gesetzesdekrets Nr. 81/2008 könnte dahingehend geändert werden, dass die Gründung von Bauunternehmen von der erfolgreichen Teilnahme an bestimmten Kursen abhängig gemacht wird. Im Hinblick auf die Bekämpfung des Missbrauchs von Entsendungen sollten ähnliche Maßnahmen auf EU-Ebene koordiniert werden.

Mit den letzten Änderungen des Dekrets wurde jedoch die Verpflichtung zur Teilnahme an Kursen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch für den Arbeitgeber eingeführt (zuvor galt diese Verpflichtung für Arbeitnehmer, Führungskräfte und Präventionsbeauftragte).

Ein ergänzender Ansatz zur Unterstützung solider Unternehmen und zur Bekämpfung von Unternehmen ohne tatsächliche Kapazitäten, was sich möglicherweise auf die Ordnungsmäßigkeit der Beschäftigung auswirkt, ist die Einführung von Größenschwellen bei öffentlichen Ausschreibungen, die mit der Komplexität der auszuführenden Arbeiten steigen.

Diese Informationen könnten über Daten der Handelskammern überprüft werden und bei ausländischen Unternehmen mittels Dokumente, die auf ähnliche Weise erlangt werden.

9. Förderung der ausgehenden und eingehenden Mobilität als Lernmöglichkeit

- » **Zielgruppe:** Sozialpartner, berufsbildende Schulen, Regionen, NROs

Beispiel

Scuole Edili bieten Kurse an, bei denen der obligatorischen Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz eine erste Orientierung über die beruflichen und sprachlichen Kompetenzen der Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen und, wenn möglich, ein Grundsprachkurs vorausgeht.

Einige italienische Unternehmen, die im Rahmen des Projekts kontaktiert wurden, schickten ihre Auszubildenden zusammen mit Ausbildern und Fachpersonal ins Ausland.

Diese bewährten Verfahren umfassten Schulungen vor der Entsendung, auch in Bezug auf praktische Aspekte, die im Aufnahmeland zu beachten sind, sowie tägliche Ad-hoc-Sitzungen während der Entsendung, um die Verfahren für sicheres Arbeiten entsprechend den durchzuführenden Tätigkeiten zu wiederholen.

Im Hinblick auf die Umsetzung der EU-weiten Empfehlung Nr. 12 auf nationaler Ebene könnten Branchentarifverträge Sozialpartner auf lokaler Ebene und paritätische Einrichtungen (*Casse Edili* und *Scuole Edili*, nun mit den sektoralen paritätischen Organen, die sich mit der Verhütung von Arbeitsunfällen befassen, vereinigt, CPT) berechtigen, das Interesse an dem Sektor zu fördern, indem

sie Aktivitäten der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zur Stärkung der Sprach- und berufsbezogenen Kenntnisse unterstützen.

Dieser Schritt ist jedoch nicht formell notwendig.

Die berufsbildende Schule im Bausektor (*Scuole Edili*) und ihre Koordinierungsstelle (Formedil) können Partnerschaften und Schulungsmöglichkeiten im Ausland oder für ausländische Arbeitnehmer in Italien fördern, eventuell mit der Unterstützung von Arbeitnehmern oder (institutionellen) Partnern, die Zugang zu europäischen Mitteln haben oder internationale Netzwerke aufbauen und unterhalten können.

In diesem Zusammenhang sei an den italienischen 16-stündigen Kurs über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf Baustellen erinnert, bei dem Action Learning (handlungsorientiertes Lernen) dem Lernen im Klassenzimmer (theoretisches Lernen) vorgezogen wird. Der Kurs, der für Arbeitnehmer vor dem ersten Betreten einer Baustelle vorgeschrieben ist, wird in Workshops durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer die sichere Durchführung der wichtigsten Tätigkeiten, die auf einer Baustelle ausgeübt werden, testen. Diese Vorgehensweise eignet sich insbesondere für Arbeitnehmer mit begrenzten italienischen Sprachkenntnissen.

Verschiedene Initiativen, die von Sozialpartnern und *Scuole Edili* für Asylbewerber oder ausländische Arbeitnehmer umgesetzt werden, können auch auf die Merkmale entsandter Arbeitnehmer angepasst werden.

Zu guter Letzt können große Unternehmen die Leitung von Arbeiten im Ausland „nutzen“, um junge Arbeitnehmer, die an einer Auslandserfahrung interessiert sind, einzubinden, vorausgesetzt, sie werden in angemessen vorbereiteten und geschulten Teams eingesetzt.

10. Nutzung der durch Digitalisierung gebotenen Chancen

» **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik

Bei der Umsetzung der EU-weiten Empfehlung Nr. 13 auf nationaler Ebene möchten wir daran erinnern, dass die wichtigsten Interessengruppen im Bereich der Zusammenarbeit und des Datenaustausches im Bausektor die paritätischen Einrichtungen sind, die einen Teil des Lohns der Bauarbeiter vermitteln (*Casse Edili*). Vor kurzem wurde ein Protokoll zwischen ihrer Koordinierungsstelle (CNCE) und der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde (INL) zur Stärkung der Zusammenarbeit unterzeichnet. Dennoch gibt es, anders als in anderen Ländern, keine Rechtsgrundlage für *Casse Edili*, um auf Daten zuzugreifen, die von größter Bedeutung sind, um eine faire Behandlung von entsandten Arbeitnehmern im Hinblick auf die Zahlung des Urlaubsgeldes und anderer durch allgemein gültige Tarifverträge garantierte Abfindungen zu gewährleisten.

Eine mögliche Lösung könnte die Änderung des Artikels 10 des Gesetzesdekrets Nr. 136/2016 sein, um das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik zu verpflichten, vorläufige Entsendungserklärungen im Bausektor zu teilen.

Genauer gesagt würde die Möglichkeit des Austauschs von Verwaltungserklärungen von Unternehmen (sogenannte „obligatorische Mitteilungen“ und UNIEMENS-

Meldungen) zwischen dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, dem nationalen Institut für soziale Sicherheit (INPS) und *Casse Edili* die Fähigkeit dieser Stellen verbessern, gegen vorschriftswidrige Entsendungen vorzugehen und gleichzeitig ihre Koordinierung zu erleichtern.

1. Aufbau einer Datenbank, in der die Anforderungen für die Bestätigung/Anerkennung von Qualifikationen im Bausektor für Wanderarbeitnehmer beschrieben werden – insbesondere für Arbeitnehmer mit Qualifikationen auf dem Niveau 2-5 des EQF

- » **Zielgruppe:** nationale Regierung, Kompetenzrat für das Bauwesen, lokale Behörden Interessengruppen für Verbreitungszwecke (Sozialpartner, Berufsverbände, Handelskammern)

Beispiel

Der Branchenrat für Kompetenzen im Bauwesen hat einen angemessenen Standpunkt zur Anerkennung der Qualifikationen von Wanderarbeitnehmern eingenommen. Der Rat, der sich aus Vertretern der größten Bauverbände zusammensetzt, sollte das wichtigste Beratungsorgan bei der Erstellung der Datenbank sein.

Der Aufbau einer nationalen Datenbank selbst in einer ähnlichen Form wie der in der EU-weiten Empfehlung Nr. 8 vorgeschlagenen, erfordert keine Änderungen des bestehenden Rechts. Er sollte jedoch ein Bestandteil der Änderungen in der Migrationspolitik Polens werden. Es wäre empfehlenswert, dass die Verpflichtung zum Aufbau einer Datenbank im Ausländerrecht und in bestimmten anderen Gesetzen aufgenommen wird, wie z. B. das Gesetz über Beschäftigungsförderung und Institutionen des Arbeitsmarktes.

Im Land sollten die öffentlichen Einrichtungen, die mit der Entsendung von Arbeitnehmern und der Erteilung von Arbeitserlaubnissen für Arbeitnehmer aus Drittländern befasst sind, für die Umsetzung der Empfehlung sowie für den Aufbau und die Verbreitung der Datenbank verantwortlich sein. Dies gilt für die zentrale, regionale und kreisliche (*powiat*) Verwaltungsebene. Sozialpartner, Kammern und Berufsverbände sollten in diese Aktivitäten einbezogen werden. Der Branchenrat für Kompetenzen im Bauwesen sollte eine wichtige Rolle bei der Erstellung (als Beratungsorgan) und bei der Verbreitung der Datenbank spielen.

2. Erstellung von Apps, die den entsandten Arbeitnehmern Informationen über die Anerkennung/Bestätigung von Qualifikationen in Polen, die Entlohnung für die einzelnen Stellen und die Kontaktdaten von Einrichtungen, die Wanderarbeitnehmer unterstützen, liefern

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit, Sozialversicherungsanstalt (ZUS), nationale Arbeitsaufsichtsbehörde (PIP), lokale Behörden, Interessengruppen für Verbreitungszwecke (Sozialpartner, Berufskammern, Wanderarbeitnehmerverbände)

Für die Umsetzung dieser Empfehlung sind keine rechtlichen Änderungen erforderlich. Das Ministerium für Arbeit wäre für die Einführung der entsprechenden App zuständig.

Die Informationen, auf die sich der Antrag beziehen soll, sind vorhanden, aber derzeit auf verschiedene Quellen verteilt (Arbeitsministerium, Bildungsministerium und andere für die jeweiligen Qualifikationen zuständige Minister). Die größte Herausforderung besteht daher darin, die Informationen zu sammeln und ihre Kohärenz zu gewährleisten.

Informationen über die Anwendung sollten in der Phase der Erteilung einer Arbeitserlaubnis, sofern zutreffend (Arbeitsämter auf *Powiat*-Ebene) bei der Arbeitsaufsichtsbehörde und bei der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zur Verfügung gestellt werden.

Die Verbreitung der Informationen über die App sollte durch die in der Bauindustrie tätigen Organisationen erfolgen.

3. Erstellung und Verbreitung von Informationen über Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz

- » **Zielgruppe:** Arbeitsaufsichtsbehörde, Interessengruppen für Verbreitungszwecke (Sozialpartner, Handelskammern, Berufsverbände, lokale Behörden)

Beispiel

Die nationale Arbeitsaufsichtsbehörde bereitet diese Informationsmaterialien bereits vor, wenn auch in unzureichender Menge und nur in Bezug auf Gruppen von Arbeiten, nicht auf einzelne Berufe und Arbeitsplätze. Das Problem ist daher der Umfang der Kampagne und ihr Bezug zu bestimmten Berufen (besonders wichtig bei Bauarbeiten).

Die nationale Arbeitsaufsichtsbehörde (PIP) sollte eine führende Rolle bei der Erstellung und Verbreitung von Informationen über Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei einzelnen Arbeitsplätzen in der Bauindustrie in Polen spielen, einschließlich Informationen über die Regeln und Orte von Schulungen und die Bestätigung von Schulungen (in den Sprachen der Hauptgruppen von Wanderarbeitnehmern). Die Aufsichtsbehörde verfügt über angemessene Ressourcen. Gesetzliche Änderungen sind zur Umsetzung dieser Empfehlung nicht erforderlich. Die Arbeitsaufsichtsbehörde sollte

jedoch zusätzliche Haushaltsmittel für diese Aufgabe erhalten. Organisationen von Sozialpartnern, Handelskammern, Berufsverbände sowie Arbeitsämter auf *Powiat* – und regionaler Ebene sollten zur Verbreitung von Informationen (mit vorbereiteten Druckerzeugnissen und mit elektronischen Dokumenten) im Umfeld von Wanderarbeitnehmern und in kleinen Unternehmen, die sie beschäftigen, beitragen.

4. Aufbau eines Netzwerks von Kontaktstellen für entsandte Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer aus Drittländern

» **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit, lokale Behörden

Die Einrichtung eines solchen Netzwerks erfordert keine gesetzlichen Änderungen, da dies bereits im polnischen Ausländerrecht enthalten ist. Die Bestimmungen in diesem Gesetz sind jedoch sehr allgemein gehalten. Die Aktivitäten sind im Gesetz vorgesehen, aber es gibt keine Durchführungsbestimmungen und keine klaren Finanzierungswege. Das Problem könnte darin bestehen, dass es schwierig ist, geeignetes Personal für die Betreuung der Stellen zu finden.

Kontaktstellen sollten in jedem *Powiat* (vorzugsweise im Arbeitsamt des jeweiligen *Powiat*) eingerichtet werden. Die Verfügbarkeit von Branchenspezialisten und Referenzen aus den Hauptgruppen der entsandten Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer sollte in der Kontaktstelle gewährleistet sein.

Die Einrichtung von Kontaktstellen sollte durch öffentliche Einrichtungen (Ministerium für Arbeit) koordiniert werden. Derartige Stellen können aber auch von Branchenverbänden auf der Grundlage von Vereinbarungen mit den Arbeitsämtern betrieben und für einige ihrer Tätigkeiten bezuschusst werden.

5. Einführung von Ausbildungs-/Umschulungswegen für ausländische Arbeitnehmer in den am meisten benötigten Qualifikationen (einschließlich neuer Fachrichtungen) sowie von Qualifizierungskursen an Schulen und Universitäten mit in Polen anerkannten Abschlüssen

» **Zielgruppe:** Öffentliche Schulen und Universitäten im Bereich Bauwesen, die von öffentlichen Mitteln finanziert werden

Beispiel

Bezahlte Qualifizierungskurse für ausländische Arbeitnehmer werden bereits von einigen privaten Bildungszentren im Auftrag von Großunternehmen durchgeführt. Dies ist jedoch eine Randphänomen.

Für die Umsetzung dieser Empfehlung sind Änderungen im Gesetz über das Bildungssystem und ein neuer Finanzierungsweg (Zuschüsse) für

Schulen und Universitäten erforderlich, sowie die Beschäftigung von Berufsbildungsfachkräften, die die Sprache der ausländischen Arbeitnehmer sprechen.

Auch wenn die Hauptzielgruppe dieser Maßnahme die Wanderarbeitnehmer wären, ist doch zu betonen, dass die Entsendung für viele Arbeitnehmer ein Sprungbrett ist, um im Aufnahmeland einen Arbeitsplatz zu finden. Diese können daher an ähnlichen Möglichkeiten interessiert sein. Bei der zeitlichen Verteilung der Unterrichtsstunden sind auch die Bedürfnisse der Zielgruppe zu berücksichtigen, z. B. die Durchführung an Abenden/Wochenenden, wenn das Ziel darin besteht, bereits beschäftigte Bauarbeiter einzustellen, es sei denn, es wird eine Vereinbarung mit den Arbeitgebern getroffen, dass die Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit geschult werden. In der Tat sollte die Möglichkeit der Einführung wirtschaftlicher Anreize für Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer zur Ausbildung entsenden, geprüft werden.

1. Aktualisierung der nationalen Website zur Entsendung

- » **Zielgruppe:** die Arbeitsaufsichtsbehörde (ACT), das portugiesische Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP), Sozialpartner (die in Informationskampagnen einzubeziehen sind)

In Portugal ist die Arbeitsaufsichtsbehörde (Behörde für Arbeitsbedingungen, ACT) für die Informations- und Kontrolltätigkeiten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern zuständig, während die EURES-Dienste im Land in den Zuständigkeitsbereich des Instituts für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) fallen. Daher sollten die ACT und das IEFP die Hauptakteure sein, die an der Integration und Aktualisierung der Informationen auf der nationalen Website zur Entsendung beteiligt sind, wie in der EU-weiten Empfehlung Nr. 1 vorgeschlagen. Da die ACT-Fachleute für Entsendung und die IEFP-Mitarbeiter begrenzt sind und sie noch weitere Funktionen ausüben, würde diese neue Aufgabe zusätzliche Mitarbeiter und Schulungen erforderlich machen, damit sie in der Lage sind, fortlaufend Beiträge und Aktualisierungen bereitzustellen und die Ergebnisse auf verschiedenen Wegen und in einfachen Worten und Bildern zur Verfügung zu stellen, um sicherzustellen, dass jeder sie nutzen kann.

Informationskampagnen wären ebenfalls sehr wichtig, um dieses Instrument zu verbreiten, da viele Arbeitnehmer und Unternehmen keine Kenntnis von bereits vorhandenen verfügbaren Informationen haben. Daher wäre die Einbeziehung weiterer Einrichtungen sehr zu empfehlen, insbesondere: Baubranchenverbände (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), Gewerkschaften (FEVICOM, STCM) und Bildungszentren (CENFIC, CICCOPN).

2. Einrichtung eines Onboarding-Prozesses für entsandte Arbeitnehmer

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit, Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (DGERT), andere relevante Interessengruppen im Bereich der Entsendung (Organisationen zur Unterstützung von Wanderarbeitnehmern, Konsularstellen, EURES-Berater), Unternehmen (entsendende und aufnehmende Unternehmen)

Beispiel

Siehe Beschreibung der Fallstudie 1: Die Aktivitäten eines Bildungszentrums

Das Onboarding von Mitarbeitern ist eine gängige Praxis in der Personalabteilung, um Mitarbeiter bei der Aufnahme einer neuen Tätigkeit oder Rolle zu unterstützen. Diese Praxis wird von großen portugiesischen Bauunternehmen angewandt, auch bei der Entsendung, mit anerkannt guten Ergebnissen. Daher wäre es von Vorteil, die gleiche Praxis für alle Entsendungssituationen zu schaffen, auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Angesichts der mangelnden Kapazitäten vieler Unternehmen sollten die nationalen Behörden, die für Entsendungen zuständig sind (im portugiesischen Fall ACT), Informationen vorbereiten und bereitstellen, wenn Entsendungen von Unternehmen mitgeteilt werden.

Die Unternehmen würden dann diese Informationen den entsandten Arbeitnehmern zur Verfügung stellen.

Der Onboarding-Prozess sollte auch die Zuweisung einer Bezugsperson für entsandte Arbeitnehmer am Aufnahmeort umfassen (z. B.: in Organisationen zur Unterstützung von Wanderarbeitnehmern, Konsularstellen, EURES-Berater).

3. Nutzung der bestehenden Möglichkeiten zur Förderung der Bildung im Baugewerbe im Ausland

- » **Zielgruppe:** Bildungsanbieter, Sozialpartner, ACT, Unternehmen

Beispiel

Das Bildungszentrum CENFIC war bereits am Projekt Construction Inheritance von Erasmus+ beteiligt, bei dem es um die Übertragung von Know-how von älteren Bauarbeitern auf die junge Generation ging. An der Partnerschaft waren 6 Einrichtungen beteiligt, die Experten auf dem Gebiet der Berufsbildung in der Bauindustrie sind, nämlich:

- FLC (Leiter, Spanien);
- BZB (Deutschland);
- IFAPME (Belgien);
- CCCA-BTP (Frankreich);
- CENFIC (Portugal);
- FORMEDIL-PUGLIA (Italien).

In Portugal werden Austauschprogramme für die Berufsbildung im Baugewerbe traditionell nicht gefördert, obwohl es von der EU geförderte Möglichkeiten

(wie Erasmus+) gibt. Angesichts der Herausforderungen, vor denen der Sektor steht (Abwanderung von Arbeitskräften, personelle Engpässe, Abwertung und Stigmatisierung der Bauberufe), sollten nationale Behörden, Bildungszentren (CENFIC, CICCOPN) und Sozialpartner (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICOM, STCM, CENFIC, CICCOPN) sowie Unternehmen die Projekte zur Förderung des grenzüberschreitenden Austauschs von Auszubildenden aktiv fördern und sich an der Umsetzung beteiligen. Dabei sollten sie die Vorteile von EU-Austauschprogrammen nutzen, um spezifische Fertigkeiten/Kompetenzen zu entwickeln, junge Menschen und die Berufsausbildung in der Bauindustrie anzuziehen und das Image der Berufe zu verbessern. Je nach aktueller Situation können diese Erfahrungen durch EU-Vorschriften zur Entsendung gestaltet werden.

4. Nutzung bestehender EU-Instrumente und Verbesserung des Verfahrens zur Validierung von Kompetenzen, Vereinfachung des Verfahrens zur Anerkennung der Kompetenzen von entsandten Arbeitnehmern

Beispiel

Portugal bietet, wie andere Mitgliedstaaten auch, die Möglichkeit, die Ausbildung zu ergänzen und eine kostenlose Zertifizierung als Maurer zu erhalten. Allerdings haben die Ausbildungskurse oft doppelte Zertifizierungen, was bedeutet, dass neben der Anerkennung der Berufsausbildung und der formalen Bildungstitel auch Mindestzugangsbedingungen erforderlich sind, die oft den Zugang zur Ausbildung verhindern.

Übersetzt mit www.DeepL.com/Translator (kostenlose Version).

Kurse mit doppelter Zertifizierung garantieren, dass der Kursteilnehmer gleichzeitig eine Sekundarschulausbildung und eine berufliche Qualifikation absolvieren kann. Es handelt sich um Kurse, die eine Qualifikation der Stufe 4 des Nationalen Qualifikationsrahmens (QNR) bieten. Sie setzen jedoch voraus, dass der Kursteilnehmer bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem bestimmten Bereich hat.

In Portugal ist der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) ein einheitliches Referenzinstrument zur Klassifizierung aller Qualifikationen, die im nationalen Bildungs – und Ausbildungssystem erworben werden. Er übernimmt die Qualifikationsniveaus und die entsprechenden Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Bei nicht reglementierten Berufen (z. B. Kranführer) ergeben sich jedoch Probleme, die eine Einzelfallprüfung erfordern. Eine regelmäßiger und dynamischer Aktualisierung der Berufe wäre empfehlenswert, da sich die Berufe und Zertifizierungen ständig weiterentwickeln. Es wird zudem empfohlen, bestehende Instrumente auf EU-Ebene besser zu nutzen, wie z. B. die Europass-Zeugnisergläuterung. Es ist notwendig, ein einfacheres und flexibleres Verfahren zur Validierung der Fertigkeiten im Rahmen der obligatorischen Ausbildung einzuführen. Es ist notwendig, dieses Verfahren ausschließlich einer öffentlichen Einrichtung zuzuweisen und ihr die Befugnis zu erteilen, zusammen mit den Ausbildungszentren festzulegen, wie dieses Verfahren durchgeführt werden sollte.

Die Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (DGERT) scheint die öffentliche Einrichtung zu sein, die am besten geeignet ist, die Verantwortung für dieses Verfahren zu übernehmen.

Die DGERT ist für die berufliche Ausbildung und Qualifizierungen zuständig, die in Portugal nicht mit den Bildungsbehörden verbunden ist (im Gegensatz zu anderen EU-Mitgliedsstaaten).

5. Durchführung von Schulungen und Mentoring in den Bereichen Bürgerrecht, Verhaltensweisen und Sprachkenntnisse

- » **Zielgruppe:** Schulungsanbieter, Mentoren (lokale Arbeitnehmer oder ältere entsandte Arbeitnehmer)

Beispiel

Die Schulungszentren der größten portugiesischen Baukonzerne bieten als Querschnittsthema in allen Kursen Schulungen zu Verhaltensweisen an und wenden verschiedene Schulungsmethoden an, wobei die Auszubildenden genau überwacht werden. Im Falle von entsandten Arbeitnehmern umfasst die Ausbildung auch Informationen über die lokale Kultur.

Das Schulungsangebot im Baugewerbe sollte nicht nur technische Fertigkeiten, sondern auch Soft Skills (Verhaltensweisen, Sprachen, Informationen über die verschiedenen lokalen Kulturen in der EU) umfassen. Diese Schulungen sollten nach Möglichkeit ein Mentoring-Programm mit einem Mentor (z. B. lokaler Arbeitnehmer oder älterer entsandter Arbeitnehmer) für jeden neu hinzukommenden entsandten Arbeitnehmer oder eine kleine Gruppe von entsandten Arbeitnehmern enthalten.

Mentoring unterstützt ganz zwanglos die soziale Integration der entsandten Arbeitnehmer. Kleine Gruppen können mit sehr praktischen Sitzungen, wie z. B. Einkaufen gehen oder Besprechung täglicher Probleme, gebildet werden.

Empfehlungen auf Landesebene

Spanien

1. Bereitstellung und leichter Zugang zu Informationen für entsendende Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer durch vollständige Übersetzung ins Englische und in die Sprachen der wichtigsten Entsendeländer

- » **Zielgruppe:** staatliche Generalverwaltung, Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Verwaltung der autonomen Gemeinschaften, nationales Institut für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (INSHT), Aufsichtsbehörde für Arbeit und soziale Sicherheit (ITSS)

Gesetz 45/1999 (das spanische Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern) verpflichtet das Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft zur Bereitstellung aktualisierter Informationen in Übereinstimmung mit dem spanischen und dem EU-Rechtsrahmen.

Diese Informationen sind verfügbar auf: 1) der Website des Ministeriums für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, die bei der Entsendung als offizielle nationale Website erscheint, wie der Link auf dem EU-Portal „Ihr Europa“ zeigt und 2) die Drehscheibe „Ihr Europa“ der staatlichen Generalverwaltung, die Informationen zu EU-relevanten Aspekten zentral erfasst.

In beiden Fällen werden die Informationen vom Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft bereitgestellt. Die Informationen werden aktualisiert und decken die Themen Beschäftigung und soziale Sicherheit für entsendende/aufnehmende Unternehmen und entsandte Arbeitnehmer von/nach Spanien ab, auch wenn diese auf der offiziellen Website zur Entsendung vollständig enthalten sind.

Die Informationen sind jedoch nur auf Englisch und in den spanischen Amtssprachen (Spanisch, Baskisch, Katalanisch, Galicisch, Valencianisch) verfügbar.

Die Einbeziehung weiterer Sprachen (nämlich die Sprachen der Hauptentsendeländer) würde die Zugänglichkeit für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Spanien entsenden, und für entsandte Arbeitnehmer selbst verbessern. Dies ist sowohl vor als auch während der Entsendung relevant.

Des Weiteren ist die Suchmaschine für Tarifverträge auf der offiziellen Website zur Entsendung nur auf Spanisch verfügbar. Die Übersetzung zumindest ins Englische würde den Zugang zu dieser relevanten Datenbank für entsendende Unternehmen und für nach Spanien entsandte Arbeitnehmer erleichtern.

2. Entwicklung eines Onboarding-Prozesses für entsandte Arbeitnehmer auf Grundlage der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen öffentlichen Interessengruppen, Sozialpartnern und Unternehmen

- » **Zielgruppe:** staatliche Generalverwaltung, Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Verwaltung der autonomen Gemeinschaften, INSHT, ITSS, öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, EURES-Netzwerk, Unternehmen, Sozialpartner

Wie in der EU-weiten Empfehlung Nr. 2 vorgeschlagen, entwickeln Mitgliedsstaaten einen Onboarding-Prozess, dessen Ziel darin besteht, den Zugang zu Informationen für entsandte Arbeitnehmer zu verbessern und entsandte Arbeitnehmer durch Zuweisung einer Bezugsperson am Aufnahmeort zu unterstützen.

In Spanien könnten diese Empfehlung umgesetzt werden durch:

1. Entwicklung eines Basis-Toolkits für nach Spanien entsandte Arbeitnehmer – und öffentliche Bereitstellung dieses Toolkits auf Englisch und in den Sprachen der Hauptentsendeländer;
2. Einrichtung eines Pools von Bezugspersonen in den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen oder im EURES-Netzwerk – und öffentliche Bereitstellung dieser Informationen;
3. Entwicklung von Leitlinien für Unternehmen, die bereit sind, Arbeitnehmer aus Spanien in andere Länder zu entsenden, um die Arbeitnehmer vorzubereiten. Diese Leitlinien sollten die Art von Informationen, die Arbeitnehmer benötigen, bereitstellen (z. B. kurze Kurse vor der Entsendung der Arbeitnehmer, um sie in den Themen ihrer Rechte, Einkommensbesteuerung und praktische Aspekte – von Unterbringung bis zu Reisevorbereitungen – vorzubereiten).

Dies würde eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen öffentlichen Verwaltungen und Agenturen, Sozialpartnern und Unternehmen einschließen. Das Projekt „Experience counts! MySkills“, das im spanischen Fokuspapier beschrieben wird, zeigt die Notwendigkeit der Unterstützung entsandter Arbeitnehmer sowohl im Entsendeland als auch im Aufnahmeland. Diesbezüglich ist die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Verwaltungen in beiden Ländern von zentraler Bedeutung. Ein wichtiger Aspekt ist die Bereitstellung von Sprachkursen im Entsendeland, die im Aufnahmeland vertieft werden könnten. Ein zweiter Aspekt ist die Unterstützung bei der Unterbringung im Aufnahmeland. Schließlich ist ein interessanter Aspekt, den es weiter zu untersuchen gilt, der Zugang zur Weiterbildung im Aufnahmeland, eine Möglichkeit, die für junge Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung sein kann.

3. Intensivierung der Bemühungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch Zusammenarbeit verschiedener Interessengruppen, Sozialpartnern und Unternehmen

- » **Zielgruppe:** staatliche Generalverwaltung, Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Verwaltung der autonomen Gemeinschaften, INSHT, ITSS, öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, EURES-Netzwerk, Unternehmen, Sozialpartner, Arbeitsstiftung für den Bausektor (FLC) (nationale und autonome Gemeinschaften)

Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH) ist ein Aspekt von größter Bedeutung für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen im Bausektor.

Internationale Mobilität und Entsendung bringen zusätzliche Herausforderungen auf diesem Gebiet mit sich und erfordern eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen öffentlichen Interessengruppen, Sozialpartnern und Unternehmen.

Zusätzliche Bemühen sind in Spanien, sowohl als entsendendes als auch aufnehmendes Land, erforderlich.

Als Entsendeland sollte Spanien sicherstellen, dass entsandte Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber Kenntnis von den im Aufnahmeland geltenden Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben.

Arbeitgeber müssen auf die Strafen für Unterlassung der Schulung entsandter Arbeitnehmer in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gemäß dem im Aufnahmeland geltenden Recht aufmerksam gemacht werden. Die Arbeitsaufsicht könnte in diesem Bereich verstärkt werden. Bewährte Verfahren wie z. B. der VCA-Kurs, der in mehreren EU-Ländern anerkannt ist, könnte verallgemeinert werden.

Die Arbeitsstiftung für den Bausektor (FLC) könnten mit der Qualitätsbewertung und Bescheinigung der Schulung in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für entsandte Arbeitnehmer beauftragt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten Zugang zu aktualisierten und hochwertigen Informationen über die in den Aufnahmeländern geltende Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben, zumindest auf Spanisch. Leitfäden sind in vielen Ländern verfügbar, in der Regel auf Englisch, aber der Inhalt variiert und sie werden nicht regelmäßig aktualisiert. Die Erleichterung des Zugangs zu präzisen und aktuellen Informationen ist eine Herausforderung, die von öffentlichen Interessengruppen in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern angegangen werden könnte. Ein Standard-Leitfaden könnten zumindest auf Spanisch für die Hauptaufnahmeländer entwickelt und ständig aktualisiert werden.

Als Aufnahmeland hat Spanien im Bausektor eine sehr deutliche Verordnung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (die durch einen nationalen Tarifvertrag festgelegt wurde). Die FLC ist eine zweigliedrige Einrichtung, die für die Schulung in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig ist (entweder für die obligatorische Grundausbildung oder für die Weiterbildung). Des Weiteren ist die Entsendung im Bausektor speziell geregelt, um potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch eine kaskadenartige Vergabe

von Unteraufträgen zu vermeiden. Neben den Anforderungen, die für alle Unternehmen gelten, die Arbeitnehmer nach Spanien entsenden, müssen Unternehmen, die Bauarbeiten in Auftrag geben oder als Unterauftragnehmer vergeben wollen, im Register der akkreditierten Unternehmen (REA) eingetragen sein. Der Hauptzweck von REA besteht darin zu überprüfen, dass die Unternehmen die Anforderungen an Kapazitäten und Qualität im Hinblick auf das Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement erfüllen.

Hohe Unfallraten im Sektor zeigen, dass zusätzliche Bemühungen für mobile Arbeitnehmer, einschließlich entsandter Arbeitnehmer, erforderlich sind.

Das Aufnahmeunternehmen sollte praktische Schulungen und Unterstützung sicherstellen, die besonders auf die auszuführende Tätigkeit und das Profil des Arbeitnehmers ausgerichtet sind. Diesbezüglich sollten neben anderen relevanten Aspekten Sprachprobleme, Unterschiede in der Arbeitskultur und im Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement berücksichtigt werden.

Die FLC und Sozialpartner sollten die Unterstützung von Aufnahmeunternehmen intensivieren, um das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu schärfen und die praktische Schulung und Unterstützung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu generalisieren und zu verbessern.

Zusätzliche Bemühungen durch die Arbeitsaufsichtsbehörde und Sozialpartner sind erforderlich, um die Durchsetzung von Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

4. Entwicklung eines umfassenden Systems zur Überprüfung und Anerkennung der tatsächlichen Qualifizierungen und Erfahrungen von Arbeitnehmern

- » **Zielgruppe:** Sozialpartner, FLC, (nationale und autonome Gemeinschaften), Verwaltung der nationalen und autonomen Gemeinschaften, die für die Bescheinigung der Berufserfahrung zuständig sind

Der Bausektor muss ein umfassendes System zur Überprüfung und Anerkennung der tatsächlichen Qualifizierungen und Erfahrungen von Arbeitnehmern entwickeln.

In einem Kontext, in dem die meisten Arbeitnehmer keine offiziellen Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung haben, ist dieses System erforderlich, um Arbeitnehmer anzuziehen und zu halten; die berufliche Entwicklung zu fördern; die Abstimmung der Qualifikationen zu erleichtern; die Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit unangemessener Zuweisung von Aufgaben zu verringern und eine angemessene Entlohnung zu fördern.

All diese Aspekte sind für mobile Arbeitnehmer, einschließlich entsandter Arbeitnehmer, von größter Bedeutung. Das Projekt „Experience counts! MySkills“, das im spanischen Fokuspapier beschrieben wird, zeigt die Notwendigkeit der Entwicklung von Instrumenten zur Selbsteinschätzung der Berufserfahrung und ihrer Anerkennung in Aufnahmeunternehmen. Der von der FLC entwickelte Berufsausweis ist ein wertvoller Ausgangspunkt, um ein umfassenderes System

zur Überprüfung und Anerkennung der tatsächlichen Qualifizierungen und Erfahrungen von Arbeitnehmern zu entwickeln.

Dieser Aspekt ist für Arbeitnehmer, die keinen formellen Abschluss der beruflichen Erstausbildung haben, von besonderer Bedeutung.

Zusätzliche Bemühungen sind erforderlich, um solch ein System durch Kooperation zwischen Sozialpartnern und der FLC zu entwickeln.

Dieses System könnte die bestehenden Möglichkeiten zur Bescheinigung der Berufserfahrung (in Übereinstimmung mit den Abschlüssen der beruflichen Erstausbildung) nutzen, die von den öffentlichen Verwaltungen (nationale und autonome Gemeinschaften) geschaffen wurden, sowie die laufenden Arbeiten zur Entwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens im Hinblick auf die Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung im Bausektor.

Ein wichtiges Nebenprodukt dieses Systems wäre eine Datenbank, die detaillierte Informationen über Qualifikationen, Kompetenzen, Schulungskurse und Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen enthält – verknüpft mit den im Tarifvertrag festgelegten Berufsbezeichnungen und damit verbundenen Informationen über Aspekte wie z. B. Entlohnung und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Wenn die Bemühungen in diesem Bereich auf EU-Ebene koordiniert werden würden, wie in den EU-weiten Empfehlungen angegeben, wäre die Datenbank ein wichtiger Schritt zur Erleichterung der internationalen Mobilität sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer.

5. Förderung der Einbeziehung qualifizierter Arbeitnehmer und der lebenslangen beruflichen Weiterbildung

» **Zielgruppe:** staatliche Generalverwaltung, Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Verwaltung der autonomen Gemeinschaften, Sozialpartner, FLC (nationale und autonome Gemeinschaften), Unternehmen

In Spanien wird das öffentliche Auftragswesen durch das Gesetz 9/2017 über öffentliche Aufträge (LPSC) geregelt, mit dem die europäischen Richtlinien 2014/23/EU und 2014/24/EU über die Vergabe von Konzessionsverträgen und öffentlichen Aufträgen umgesetzt wurden. Diese Verordnung fördert die nachhaltige Beschaffung unter anderem durch die Auswahl von Angeboten mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis und die Verwendung von ökologischen und sozialen Aspekten als Zuschlagskriterien.

Soziale Kriterien werden im weitesten Sinne definiert, darunter Aspekte wie z. B.: Förderung der Gleichstellung der Geschlechter; Förderung des Zugangs zur Beschäftigung von Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind oder besondere Schwierigkeiten haben und Verbesserung von Qualifikationen, Entlohnung und Arbeitsbedingungen. Im letztgenannten Bereich verweist die Verordnung ausdrücklich auf die sozialen Kriterien, die sich unter anderem auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung, Stabilität des Arbeitsplatzes, Anzahl der an der Ausführung des Auftrags eingestellten Personen, Schulungen und Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen.

Die Anwendung von sozialen Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe von Bauarbeiten hat in den letzten Jahren eine starke regulatorische

Entwicklung erfahren. Es sind jedoch zusätzliche Bemühungen für die effektive Umsetzung erforderlich, darunter: Kapazitätsaufbau für Verwaltungspersonal; Festlegung einer angemessenen Gewichtung von sozialen Kriterien im Verhältnis zu den allgemeinen Vergabekriterien Entwicklung spezifischerer sozialer Kriterien, die messbar und durchführbar sein müssen; Einführung von Überwachungssystemen, Sensibilisierung der Unternehmen.

Fortschritte in diesen Bereichen erfordern die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Verwaltungen und Sozialpartnern. Die Einbeziehung der FLC wäre der Schlüssel zur Unterstützung der Definition und Umsetzung sozialer Kriterien im Zusammenhang mit der lebenslangen beruflichen Weiterbildung.

6. Die Gründung von Unternehmen im Bausektor vom Besitz angemessener Kompetenzen abhängig machen

» **Zielgruppe:** staatliche Generalverwaltung, Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Verwaltung der autonomen Gemeinschaften, INSHT, ITSS

In Spanien müssen im Bausektor tätige Unternehmen im Register der akkreditierten Unternehmen (REA) eingetragen sein. Der Hauptzweck von REA besteht darin zu überprüfen, dass die Unternehmen die Anforderungen an Kapazitäten und Qualität im Hinblick auf das Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement erfüllen.

Hohe Unfallraten im Sektor zeigen jedoch, dass zusätzliche Bemühungen zur Verbesserung dieses System erforderlich sind. Auch wenn Kriterien und Verfahren für die Bewertung gut definiert zu sein scheinen, sollte die kontinuierliche Überwachung durch Arbeitsaufsichtsbehörden verstärkt werden. Eine intensiviertere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden und Sozialpartnern wäre für die effektive Vorbeugung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hilfreich.

7. Förderung von Mobilität als Lernmöglichkeit

» **Zielgruppe:** IVET-Schulen (Schulen für die berufliche Erstausbildung) im Bausektor, FLC (nationale und autonome Gemeinschaften), Unternehmen

IVET-Schulen im Bausektor können Partnerschaften und Schulungsmöglichkeiten im Ausland oder für ausländische Arbeitnehmer in Spanien fördern, insbesondere durch den Aufbau von internationalen Netzwerken und Unterstützung durch europäische Fonds.

Das Gleiche gilt für die FLC, die bereits einige bewährte Verfahren in diesem Bereich entwickelt hat (siehe spanische Fallstudie).

Die Einbeziehung der FLC wäre der entscheidende Faktor, um Mobilität und Lernen für Bauarbeiter zu verbinden.

Darüber hinaus können Unternehmen (insbesondere Großunternehmen) die Leitung von Arbeiten im Ausland als weitere Möglichkeit zur Verbesserung der Fertigkeiten und Berufserfahrung junger Arbeitnehmer betrachten.

8. Nutzung der durch Digitalisierung gebotenen Chancen

» **Zielgruppe:** staatliche Generalverwaltung, Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Verwaltung der autonomen Gemeinschaften, ITSS, Sozialpartner, Unternehmen, FLC (nationale und autonome Gemeinschaften)

Öffentliche Einrichtungen sollten die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen, um die Verwaltungsverfahren und die Zusammenarbeit verschiedener Akteure zu verbessern, darunter: Zugang zu erforderlichen Unterlagen von Unternehmen und entsandten Arbeitnehmern; Koordination zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden verschiedener Länder; Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsaufsichtsbehörde und Sozialpartnern.

Sozialpartner im Bausektor der autonomen Gemeinschaft Asturien haben beispielsweise ein gemeinsames System zur Vorbeugung von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit der FLC eingerichtet. Im Rahmen dieses Systems nutzen die von den Branchengewerkschaften und Arbeitgeberverbänden benannten Arbeitsschutzbeauftragten ein digitales Instrument, um die Bücher der Unternehmen über die Vergabe von Unteraufträgen zu überwachen und Scheinselbständigkeit zu verhindern. Informationen aus diesen Büchern über die Vergabe von Unteraufträgen werden in einer Datenbank gespeichert, die es ermöglicht, potenzielle Fälle von Scheinselbstständigkeit festzustellen. Dieses Beispiel gibt nur einen Einblick in das Potenzial der Digitalisierung in Bezug auf die Zusammenarbeit verschiedener Akteure und die effektive Überwachung von Arbeitsbedingungen und Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Empfehlungen auf Landesebene

Albanien

1. Verbesserung des rechtlichen Rahmens für die Entsendung

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Ministerium für Europäische Integration, Sozialversicherungsinstitut (ISSH), staatliche Aufsichtsbehörde für Arbeit und Sozialleistungen (SLSSI)

Obwohl die Rechtsvorschriften über die Entsendung an die bestehenden EU-Vorschriften angeglichen wurden, sollte Albanien für klare Verwaltungsverfahren und die Verteilung der Aufgaben und Zuständigkeiten auf die verschiedenen Einrichtungen sorgen, indem es die erforderlichen Durchführungsbestimmungen ausarbeitet und verabschiedet.

Schulungsaktivitäten wären ebenfalls wünschenswert, um die betroffenen Einrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder Unternehmen im Hinblick auf gesetzliche Änderungen vorzubereiten.

Von jetzt an bemühen sich Unternehmen um eine korrekte Auslegung der gesetzlichen Änderungen im Arbeitsrecht, einschließlich im Falle der Entsendung. Dies ist auch eine Folge der begrenzten Rücksprache mit der Geschäftswelt, die zu einer geringen Bereitschaft und Anleitung zur Unterstützung ihrer Umsetzung führt.

2. Verbesserung der institutionellen Regelungen

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Ministerium für Europäische Integration, ISSH, SLSSI

Auf institutioneller Ebene muss Albanien im Zuge der Umsetzung der Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern eine klare Verteilung der Aufgaben und Zuständigkeiten zwischen den beteiligten Einrichtungen vornehmen. Es ist auch wichtig zu bestätigen, welches die führende Einrichtung ist, ähnlich wie das Verbindungsbüro auf EU-Länderebene. Bisher wird diese Aufgabe vom Ministerium für Wirtschaft und Finanzen wahrgenommen, da dieses die für das Arbeitsrecht im Allgemeinen zuständige nationale Behörde ist.

Stattdessen wäre es vorteilhaft, ein Ad-hoc-Verbindungsbüro einzurichten. Das Verbindungsbüro würde dann die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den verschiedenen relevanten Einrichtungen bei Bedarf koordinieren.

Es ist zudem wichtig, dass Albanien mittels angemessener Verwaltungserklärungen und Daten die Auswirkung von Entsendungen auf den Arbeitsmarkt überwacht und langfristig die Auswirkung auf das Sozialschutzsystem, insbesondere auf Renten und Versicherungen bei Arbeitsunfällen.

3. Förderung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Ministerium für Europäische Integration, ISSH, nationale Agentur für Arbeit und Berufsqualifikationen (AKPA), nationale Agentur für Berufsbildung und Qualifikation (NAVETQ), SLSSI, nationale Arbeitsverwaltung (NES)

Die Koordination und der Informationsaustausch zwischen öffentlichen Einrichtungen in der Balkan-Region bleiben entscheidend für die Unterstützung einer fairen Arbeitsmobilität, die der regionalen Wirtschaft zugutekommt. Dies wird gegenwärtig jedoch durch komplexe Gesetze und Verwaltungsverfahren erschwert. Bemühungen zur Intensivierung des Informationsaustauschs wurden durch Einführung digitaler Lösungen (e-Albania, E-Government) unterstützt. Sie sind jedoch noch nicht vollständig effizient und einsatzbereit.

Es ist empfehlenswert, den Austausch von Erfahrungen zwischen den EU – und nationalen Einrichtungen zu fördern, die für die Nachbereitung und Überwachung der Umsetzung von Änderungen des Arbeitsrechts zuständig sind, die die Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern widerspiegeln.

4. Investition in Humanressourcen

- » **Zielgruppe:** Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Ministerium für Europäische Integration, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Auf die Überarbeitung des Arbeitsrechts zur Einführung von Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern folgten keine Sensibilisierungs – oder Schulungsmaßnahmen, die sich an entsprechende Einrichtungen, Gewerkschaften oder Unternehmen richteten.

Der begrenzte Umfang von Entsendungen trägt auch dazu bei, dass die geltenden Vorschriften im Allgemeinen nicht bekannt sind.

Diesbezüglich ist es, zusätzlich zur Entwicklung fachlicher Leitlinien, empfehlenswert, ein umfassendes Glossar zur Terminologie, Basiskonzepte, Regeln, Arbeitszeitbegrenzungen und wichtigste verordnungsrechtliche Hinweise zur Entsendung für albanische Arbeitnehmer und Bauunternehmen zu erstellen und zu verbreiten. Das Glossar muss ein praktisches und leicht verständliches Hilfsmittel sein und nicht nur eine wörtliche Übersetzung der europäischen Rechtstexte oder Rechtstexte von EU-Mitgliedsstaaten.

Aus einem weiteren Blickwinkel betrachtet, erfordert die Verbesserung der Steuerung des Arbeitsmarkts, einschließlich der Entsendungsmechanismen,

den Aufbau spezifischer Kapazitäten und des Know-hows der Arbeitsmarktinstitutionen, d. h. der Direktion im Ministerium, die für die Beschäftigungs-, Migrations – und Berufsbildungspolitik zuständig ist, der nationalen Agentur für Berufsbildung und Qualifikation (NAVETQ) und der staatlichen Aufsichtsbehörde für Arbeit und Sozialleistungen (SLSSI). Grundlage dafür muss ein multidimensionaler Ansatz sein, der einen wirksamen und echten Mechanismus des sozialen Dialogs fördert.

5. Förderung des Engagements der Interessengruppen und der Bereitschaft von Unternehmen und Arbeitnehmern

» **Zielgruppe:** Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Ministerium für Europäische Integration, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Die Änderungen des Arbeitsrechts erfolgten im Anschluss an begrenzte Beratungsgespräche mit den betroffenen Interessengruppen, einschließlich Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Darüber hinaus wurde der Beratungsprozess über dreigliedrige Beratungsplattformen in der Umsetzungsphase der Gesetzesänderungen nicht fortgesetzt. Diesbezüglich sollte die Umsetzung der Rechtsvorschriften über die Entsendung partizipativer sein als frühere Reformen. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sollten befähigt werden, die Einhaltung der Rechtsvorschriften durch die Unternehmen und die Sensibilisierung der Arbeitnehmer für ihre Rechte zu unterstützen. Dies ist besonders wichtig, um die Ordnungsmäßigkeit zu gewährleisten, wenn Arbeitnehmer aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau und niedrigeren Arbeitsstandards nach Albanien entsandt werden.

Was die ausgehenden Ströme anbelangt, so haben albanische Organisationen und Regierungseinrichtungen jedes potenzielle Interesse daran, die Öffnung und Expansion albanischer Bauunternehmen zu fördern, sie mit den notwendigen Kenntnissen auszustatten, um Beschaffungsaufträge in den EU-Mitgliedstaaten zu erhalten, die Entsendungssysteme im Rahmen der verschiedenen nationalen Systeme zu nutzen und sie über die entsprechenden Verfahren und Pflichten zu informieren. Fördermaßnahmen sollten die Fähigkeit der lokalen Unternehmen nutzen, berufliche Profile auszuwählen und zu nutzen, die auf typische traditionelle Arbeiten wie Natursteinmauerwerk, Putz und Kalkstuck spezialisiert sind; Fertigkeiten, die immer noch sehr gefragt und auf dem europäischen Markt schwer zu finden sind.

6. Stärkung der Public Governance, der institutionellen Zusammenarbeit und des sozialen Dialogs

- » **Zielgruppe:** EU-Behörden, Europäische Kommission, Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Ministerium für Europäische Integration, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Im Zuge der schrittweisen Annäherung an das EU-Recht müssen albanische Einrichtungen sich bemühen, eine aktive Rolle zu spielen und die Effektivität der Zusammenarbeit mit EU-Einrichtungen zu stärken, insbesondere in sensiblen Sektoren, wie z. B. Beschäftigung, Migration und Sozialschutz. Ihre Rolle darf sich nicht einfach auf die passive Ausführung von auferlegten legislativen Aufgaben beschränken. Stattdessen sollten sie Systeme und Mechanismen fördern, mit denen eine echte Beschleunigung der europäischen Integration von Albanien möglich ist.

Die öffentlichen Einrichtungen Albaniens müssen sich kontinuierlich um die Annäherung und den Aufbau von gegenseitigem Vertrauen bemühen – auf der einen Seite mit den europäischen Institutionen und auf der anderen Seite mit den sozialen Organisationen und der albanischen Zivilgesellschaft, den Unternehmer – und Gewerkschaftsverbänden.



**Laden Sie die digitale Version
mit Hyperlinks herunter**

GUÍA UE

CUALIFICACIONES PARA EL EMPLEO EN EL DESPLAZAMIENTO DE JÓVENES PROYECTO YES

Recomendaciones UE

Bianca Maria Baron, María Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

Recomendaciones de país

ALEMANIA: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITALIA: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLONIA: Jakub Kus.

PORTUGAL: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

ESPAÑA: María Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBANIA: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Revisión y edición a cargo de AEIP

Giuseppe Perretti.



Esta publicación ha sido elaborada por el proyecto YES, que ha recibido financiación de la convocatoria de propuestas VP/2019/008 de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

Las opiniones expresadas en esta publicación reflejan únicamente el punto de vista de las personas autoras. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Introducción	134
Recomendaciones UE	136
Recomendaciones de país - Alemania	146
Recomendaciones de país - Italia	152
Recomendaciones de país - Polonia	158
Recomendaciones de país - Portugal	162
Recomendaciones de país - España	166
Recomendaciones de país - Albania	173

Introducción

Este informe es el resultado final del proyecto YES – desarrollado entre enero de 2020 y marzo de 2022 – que aborda el desplazamiento en el sector de la construcción desde la perspectiva de los conocimientos, las competencias y las habilidades de los trabajadores implicados.

El proyecto pretendía responder a una serie de preguntas de investigación, como por ejemplo: qué información necesitan los trabajadores desplazados y cómo llegar a ellos, cuáles son los límites actuales del desplazamiento debido a las diferencias en los sistemas de cualificaciones y en el reconocimiento de las mismas, cómo puede utilizarse el desplazamiento como una oportunidad de aprendizaje para los trabajadores, y cómo un mejor conocimiento de las cualificaciones nacionales y la cooperación a nivel internacional en este ámbito pueden promover una movilidad justa.

Para ello, se combinó la investigación documental y la revisión de la bibliografía con entrevistas, grupos de discusión y talleres internacionales, con el fin de obtener información adicional y comparar diferentes experiencias y puntos de vista.

Además de la difusión en toda la UE, la investigación y el análisis se dirigieron a: Alemania, Italia, Polonia, Portugal, España y Albania, país este último que ha aplicado parcialmente las disposiciones relativas al desplazamiento y que está interesado, principalmente, en la posible adhesión futura a la UE.

Entre los resultados anteriores disponibles en el sitio web www.yesproject.net se encuentran: i) un documento de referencia de la UE sobre el papel de las competencias como motor del desplazamiento; ii) un manual de la UE que explora más ampliamente el desplazamiento desde la "perspectiva de las competencias"; iii) estudios de casos que abordan la experiencia con el desplazamiento de algunas empresas o las actividades de los centros de formación destinados a preparar a los trabajadores para las actividades que se llevarán a cabo en el extranjero; iv) documentos de enfoque por países que exploran ideas o prácticas adicionales relativas a los temas investigados.

Como parte de la fase final del proyecto, y a la luz de las evidencias de los informes del proyecto anterior, los socios interactuaron a través del correo electrónico y en reuniones en línea dedicadas a llegar a un acuerdo compartido de las políticas, acciones y herramientas que deben aplicarse a nivel de la UE y en todos los países cubiertos por la asociación. Entre otras cosas, los socios alcanzaron un consenso común sobre la conveniencia de que algunas iniciativas tengan un alcance más amplio que el de la publicación, pero que se consideran beneficiosas para superar las deficiencias del sector de la construcción que surgen en los distintos países y que se consideran desventajosas para el funcionamiento general del mercado interior.

Las recomendaciones resultantes para toda la UE se ilustran en la siguiente sección. En las siguientes secciones se integran las recomendaciones

específicas para cada país, desarrolladas por cada socio para su país, con el fin de complementarlas o contextualizarlas a la luz de las diferentes disposiciones y prácticas nacionales.

Las recomendaciones van acompañadas de detalles sobre los grupos destinatarios y, cuando es pertinente, de enlaces y descripción de ejemplos concretos.

Recomendaciones UE

1. Facilitar el acceso a la información dirigida a las empresas de origen y a los trabajadores desplazados

- » **Destinatarios:** Autoridades nacionales, Autoridades locales (opcional), Agentes sociales

La mayoría de los sitios web nacionales sobre el desplazamiento están solo en el idioma original y en inglés, siendo de difícil acceso para los trabajadores desplazados y para las empresas de envío. En su lugar, se debe poner a disposición información completa, coherente y fácil de entender sobre las condiciones de empleo y los procedimientos relacionados con el desplazamiento en los idiomas de los países de envío más comunes.

Se podría facilitar el acceso a la información clave sobre los procedimientos y derechos relacionados con el desplazamiento desde el portal "Tu Europa", también mediante el uso de tablas/bases de datos que permitan un acceso rápido a la información por tema (por ejemplo, tiempo de trabajo, remuneración, enlace a la declaración nacional) y por país. Además, los contactos y conocimientos de los trabajadores desplazados, a menudo limitados, hacen que sea urgente acompañar la publicación de información con acciones que lleguen a los usuarios objetivo.

Se pueden introducir varias medidas de acompañamiento para facilitar el acceso a la información, partiendo de las buenas prácticas existentes, como: la creación y distribución de guías prácticas (como hace la UGT en España), la distribución de folletos en las obras de construcción (como hace la red REDER, entre otras), la publicación de videos explicativos cortos (como hacen las instituciones paritarias italianas para difundir las normas de salud y seguridad), la disponibilidad de una línea telefónica dedicada (como hace SOKA BAU). La introducción de mecanismos interactivos (un chat o la posibilidad de abrir entradas en los sitios web nacionales sobre el desplazamiento, o la designación de personas de contacto por parte de las autoridades para los trabajadores desplazados) también podría ayudar a resolver las dudas y, en última instancia, a apoyar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores desplazados. Por último, dado que el desplazamiento también presenta peculiaridades en materia de seguridad social e impuestos sobre la renta, y dado que los sitios web nacionales sobre el desplazamiento pueden representar la puerta de entrada para los trabajadores desplazados en el país de acogida, podrían actuar como catalizadores de otras fuentes fiables en las que los trabajadores desplazados puedan encontrar información útil para su estancia, incluidos los portales de uso general que albergan información en diferentes idiomas sobre las normas, la cultura y la vida en el país (por ejemplo, el sitio web handbookgermany.de). Además, toda la información debe estar en un lenguaje sencillo y fácil.

2. Desarrollar un proceso de incorporación para los trabajadores desplazados

» **Destinatarios:** Comisión Europea, Autoridades Nacionales, Empresas

Es necesario proporcionar información útil a los trabajadores desplazados cada vez que se desplazan a un nuevo lugar.

A nivel de la UE, se pondrá en marcha una lista común de comprobación de la información necesaria para los trabajadores desplazados, en la que se abordarán cuestiones como: la legislación laboral, el impuesto sobre la renta, la cobertura del seguro médico y la seguridad social y los procedimientos correspondientes; los aspectos generales relativos a la vida en el país de acogida (por ejemplo, la vivienda, el ocio, el transporte público, las instituciones básicas que prestan apoyo en caso necesario). Se podría encargar a la Autoridad Laboral Europea la realización de esta tarea.

A nivel nacional, las instituciones públicas elaborarán y distribuirán un kit de información básica en consonancia con la lista de comprobación antes mencionada y tras la declaración de desplazamiento de las empresas.

A falta de un contacto directo, el kit será entregado a los trabajadores desplazados por las empresas o por las instituciones públicas del país de envío. Este proceso de incorporación debería incluir la asignación de una persona de referencia para los trabajadores desplazados en el lugar de acogida (por ejemplo, según el contexto nacional, en los Centros Públicos de Empleo, en las oficinas destinadas a los trabajadores migrantes y móviles, en la red EURES o en otros departamentos públicos locales preparados adecuadamente).

Como sugieren algunas buenas prácticas estudiadas durante el proyecto, las empresas de envío también deben desempeñar un papel. Por ejemplo, pueden poner en marcha cursos cortos antes del desplazamiento para preparar a los trabajadores sobre sus derechos, el impuesto sobre la renta y los aspectos prácticos, desde el alojamiento hasta los preparativos del viaje.

3. Unir fuerzas para ofrecer información fiable

» **Destinatarios:** Autoridades nacionales, Agentes sociales, Fondos sectoriales

El objetivo de ofrecer una información clara y de fácil acceso debe ser una meta común para todas las partes interesadas en el ámbito del desplazamiento.

A este respecto, las autoridades públicas, los interlocutores sociales y otras partes interesadas (por ejemplo, los fondos sectoriales) deberán trabajar conjuntamente para garantizar que la información pertinente llegue a los trabajadores desplazados. Para ello, podrían firmarse protocolos que detallen el alcance y los procedimientos de cooperación.

Un buen punto de partida podría ser utilizar el sitio web nacional sobre desplazamiento como punto de entrada único para promover el material elaborado por otras instituciones/partes interesadas, que cumpla las normas acordadas en cuanto a contenidos y estilo. Esta forma de subsidiariedad podría ayudar a proporcionar una información completa y coherente, al tiempo que

apoyaría a los interlocutores sociales u otras partes interesadas a alcanzar el objetivo de sus acciones.

Las autoridades públicas también podrían desarrollar iniciativas de formación dirigidas a los empleados de las organizaciones de los agentes sociales o de las estructuras locales (por ejemplo, en los Servicios Públicos de Empleo) para difundir los conocimientos y las competencias sobre las normas y los procedimientos aplicables a los trabajadores desplazados, y cualificar de este modo el apoyo que pueden prestar.

Siguiendo el ejemplo italiano, la legislación nacional puede introducir un observatorio permanente en el que participen organismos gubernamentales, centros públicos de investigación e interlocutores sociales para apoyar el seguimiento de los datos sobre el desplazamiento y mejorar la accesibilidad de la información.

4. Asegurarse de que los trabajadores desplazados (y sus empleadores) conozcan las normas de seguridad y salud en el trabajo

» **Destinatarios:** Autoridades nacionales, Agentes sociales, Fondos sectoriales

Para asegurarse de que los trabajadores desplazados conozcan las normas de seguridad y salud en el trabajo, las partes interesadas deben elaborar guías en papel y en formato electrónico, y entregarlas antes de que comience el desplazamiento (véase la recomendación nº 3 de la UE). Aunque en muchos países de la UE se dispone de guías similares (dirigidas a los trabajadores desplazados o, más en general, a los trabajadores móviles), existe una laguna a la hora de hacerlas accesibles (especialmente en las pequeñas y medianas empresas). Al mismo tiempo, las instituciones públicas del país de acogida deben asegurarse de que las empresas de envío conozcan las sanciones en caso de no haber formado a los trabajadores desplazados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la legislación nacional.

5. Asegurarse de que los trabajadores tienen una formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo

» **Destinatarios:** Autoridades nacionales (incluyendo las inspecciones de trabajo), Agentes sociales, Empresas, Centros de formación profesional

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un aspecto de suma importancia para unas condiciones de trabajo dignas en el sector de la construcción. La movilidad internacional y el desplazamiento suponen retos adicionales en este ámbito.

De conformidad con las disposiciones de la Directiva 96/71/CE, se aplican a los trabajadores desplazados las normas de SST del país de acogida, incluidas las relativas a las obras de construcción.

A pesar de la armonización parcial a través de las Directivas de SST de la UE, existen diferencias en la legislación y en la regulación de la negociación colectiva, o en la calidad de los cursos de formación y en los mecanismos de acreditación de los mismos entre los países de la UE cuando se trata de SST en el sector de la construcción.

Por lo tanto, es importante poner en marcha mecanismos eficaces para comprobar si los trabajadores desplazados han asistido o no a dichos cursos en el extranjero, especialmente si se trata de desplazamientos por parte de empresas temporales o de terceros países, así como garantizar una formación y un apoyo adecuados en la empresa de acogida.

Por otra parte, la difusión y aceptación de cursos de validez internacional sobre salud y seguridad en las obras de construcción es una herramienta potencial para asegurarse de que los trabajadores desplazados están debidamente formados. Las experiencias piloto a este respecto, como el AVC, podrían llevarse a cabo en regiones transfronterizas o entre países con importantes flujos de trabajadores desplazados. Esto garantizaría una formación de alta calidad, la acreditación oficial de la formación y el reconocimiento de estos cursos por parte de los empleadores.

De forma complementaria, los elevados índices de siniestralidad en el sector aconsejan mantener la guardia alta ante los riesgos de acoger a trabajadores que no estén adecuadamente preparados para realizar una determinada tarea de forma segura. Aunque es obligatorio que los trabajadores desplazados hayan recibido la SST obligatoria del país de acogida, la empresa de acogida debería garantizar una formación y un apoyo en el trabajo adicionales, específicamente orientados al trabajo que se va a realizar y al perfil del trabajador. En este sentido, las empresas deben tener en cuenta las cuestiones lingüísticas, las diferencias en la cultura laboral y la gestión de la SST, entre otros aspectos relevantes. Las organizaciones empresariales, los sindicatos, los organismos paritarios con tareas en el ámbito de la SST y las inspecciones de trabajo deberán apoyar estos esfuerzos proporcionando la orientación y las herramientas adecuadas.

6. Establecer un sistema a escala de la UE para verificar y reconocer las cualificaciones y experiencia reales de los trabajadores (desplazados)

» **Destinatarios:** Autoridades de la UE, Autoridades nacionales, Agentes sociales, Fondos sectoriales

Existen al menos tres perspectivas diferentes para considerar la ocupación de un trabajador.

En primer lugar, los trabajadores pueden haber obtenido cualificaciones que certifiquen que son capaces de realizar un trabajo determinado (por ejemplo, albañil o carpintero), y posiblemente tengan diferentes consecuencias legales en función de la legislación nacional (especialmente en el caso de que el trabajo pertenezca a una profesión regulada); en segundo lugar, los trabajadores pueden tener un título de trabajo descrito en los convenios colectivos, con efectos concretos en la remuneración aplicable cuando existen escalas

salariales; en tercer lugar, la ocupación del trabajador según sus competencias reales.

Aunque esta última puede ser bastante difícil de determinar, ya que rara vez se valida a través de los mecanismos nacionales disponibles, y suele ser verificada por el empleador/cliente a través de una prueba o en el trabajo, el significado de las cualificaciones y de los títulos de trabajo puede ser más fácil de acceder con relativamente poco esfuerzo. En ausencia de transparencia, los trabajadores desplazados pueden realizar tareas peligrosas sin estar debidamente formados o se les puede asignar un nivel salarial inferior al aplicable.

En cambio, un sistema que permita disponer de información, por un lado, sobre las competencias y tareas asignadas a cada nivel salarial y, por otro, sobre la experiencia laboral y las cualificaciones de los trabajadores de la construcción, aportaría múltiples beneficios. Además de aumentar la transparencia del mercado y reducir los riesgos de una aplicación inadecuada de las normas de desplazamiento, permitiría a los trabajadores encontrar un empleo en el país de acogida o que sus competencias se valoraran mejor en su país.

Las tarjetas laborales personales desarrolladas en algunos países, como la tarjeta profesional desarrollada por la FLC en España, son un valioso punto de partida.

A nivel de la UE, podría desarrollarse un sistema para que esta información sea interoperable, como han sugerido recientemente la FIEC/EFBWW y EU Parliament. (Parlamento de la UE)

7. Apoyar el desarrollo del Marco Europeo de Cualificaciones

» **Destinatarios:** Comisión Europea, Autoridades nacionales

Los trabajos en curso sobre el desarrollo del Marco Europeo de Cualificaciones y sobre la comparación de los Marcos Nacionales de Cualificaciones en los países de la UE son de gran importancia para los trabajadores del sector de la construcción. Se refiere a las titulaciones de FP inicial relacionadas con las profesiones de la construcción y a los diferentes medios por los que se pueden obtener estas titulaciones (sistema educativo; combinación de formación profesional y experiencia laboral; acreditación de la experiencia laboral). Aunque esta es una tarea de los gobiernos nacionales y de la Comisión Europea, los servicios públicos de empleo, las asociaciones profesionales y los interlocutores sociales podrían participar.

Aunque la mejora de la comparación de los currículos para un posible reconocimiento o para que las competencias sean valoradas por el mercado no está estrictamente relacionada con el desplazamiento, esto podría mejorar el funcionamiento general del mercado laboral en el sector de la construcción, como han señalado por último los interlocutores sociales europeos del sector de la construcción con el pacto por las competencias en la construcción (Pact for Skills in Construction).

8. Construir una base de datos europea que describa los requisitos para la confirmación/reconocimiento de las cualificaciones en el sector de la construcción para los trabajadores móviles – especialmente para los empleados con cualificaciones en el nivel 2-5 del MEC

- » **Destinatarios:** Comisión europea, Servicios públicos de empleo, Autoridades nacionales (incluidas las inspecciones de trabajo), Agentes sociales

La mayoría de los trabajadores móviles (incluidos los desplazados) desconocen las posibilidades de reconocer/confirmar sus cualificaciones en otros países de la UE. Esto es especialmente cierto para las profesiones no reguladas. Para colmar esta laguna, una base de datos disponible en todos los idiomas de la UE debería incluir información sobre (i) los contenidos principales, las competencias esperadas y los derechos/deberes legales vinculados a las diferentes cualificaciones; (ii) los procedimientos de confirmación/reconocimiento de las cualificaciones en cada uno de los países de la UE; (iii) las oportunidades de formación (complementando conocimientos y habilidades) para obtener cualificaciones de acuerdo con los requisitos nacionales; y (iv) información sobre los títulos de trabajo relacionados según los convenios colectivos sectoriales en vigor en un país determinado (con información actualizada sobre los salarios mínimos y las indemnizaciones correspondientes). La base de datos también debería contener información sobre las licencias y los requisitos derivados de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Algunos sitios web ya ofrecen información a este respecto, como el portal del CEDEFOP y la EU database on regulated professions (base de datos de la UE sobre profesiones reguladas).

Sin embargo, la información debe ser más completa y fácil de consultar para los trabajadores. Asimismo, las instituciones públicas y las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, deberán contribuir activamente a difundir estas herramientas entre las empresas y los trabajadores. En última instancia, mientras que los trabajadores verían aumentadas sus oportunidades de desplazarse, los trabajadores desplazados podrían entender más fácilmente qué nivel salarial se les aplica cuando están en el extranjero a la luz de sus capacidades y cualificaciones reales.

9. Desarrollar normas aceptadas internacionalmente

- » **Destinatarios:** Asociaciones profesionales, miembros de la ISO

Mientras que muchas ocupaciones de la construcción no están formalmente reguladas, el mercado puede valorar los certificados y la experiencia en trabajos que requieren competencias peculiares, como la colocación de baldosas o el revestimiento de aislamientos.

Mientras que el desarrollo de iniciativas por parte de las empresas puede ser una solución temporal, el desarrollo y la aplicación de normas y estándares ISO parece una vía más prometedora para promover la confianza en el mercado. Por

ejemplo, la norma ISO 17024-2012 *Conformity assessment-General requirements for bodies operating the certification of persons* (Evaluación de la conformidad: requisitos generales para los organismos de certificación de personas) tiene como objetivo crear confianza en el mercado y con las autoridades y los empleadores mediante la certificación de las competencias de las personas para el desempeño de determinadas actividades, evitando así el intrusismo y el fraude. La confianza en los respectivos sistemas de certificación de personas se genera a través de un proceso globalmente aceptado de evaluación y reevaluación periódica de la competencia.

Las normas pueden convertirse en una piedra angular no sólo para evaluar y certificar la experiencia laboral, sino también para desarrollar cursos dirigidos a trabajos específicos o lagunas de conocimiento, de forma que se alcance una similitud en los contenidos y los logros.

10. Promover la participación de trabajadores cualificados y la formación profesional a lo largo de la vida

» **Destinatarios:** Autoridades locales, Autoridades nacionales

Las licitaciones públicas y los incentivos dirigidos al sector de la construcción promoverán la participación de trabajadores cualificados, por ejemplo, exigiendo que las obras sean realizadas por empresas/técnicos especializados para que se apliquen los incentivos, o asignando puntuaciones en las licitaciones públicas a la experiencia y las cualificaciones reales del personal propuesto por los licitadores. En este sentido, se tendrá debidamente en cuenta la referencia a las "cláusulas sociales" y a los criterios de calidad de la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública (artículo 67).

Este enfoque desincentivaría la subcontratación a empresas no cualificadas, del propio país o del extranjero.

Para que este enfoque sea eficaz, las instituciones públicas necesitan (i) herramientas y recursos para verificar la participación real de los trabajadores declarados en la licitación en la obra; (ii) la capacidad de garantizar la calidad del sistema de formación, por ejemplo, certificando las escuelas de formación profesional y evaluándolas periódicamente.

Esta recomendación podría ser más eficaz si se aplicara junto con un sistema de verificación de la experiencia laboral y de las cualificaciones de los trabajadores de la construcción (véase la recomendación nº 6).

11. Supeditar el establecimiento de empresas activas en el sector de la construcción a la posesión de competencias adecuadas

» **Destinatarios:** Autoridades de la UE

Para asegurar el buen funcionamiento del mercado interior y garantizar la salud y la seguridad en un sector que presenta altos índices de siniestralidad laboral, se introducirán normas comunitarias para imponer requisitos específicos a las personas que deseen crear una empresa de construcción.

Teniendo en cuenta los accidentes, que a menudo se ceban con los trabajadores más desfavorecidos, el establecimiento de una empresa en el sector deberá implicar la asistencia a cursos de seguridad y salud laboral por parte del empresario. La prohibición de ejecutar obras de construcción deberá aplicarse en caso de negligencia o accidentes de trabajo debidos a violaciones de las normas por parte del empresario.

Deberán aplicarse requisitos similares a las empresas de trabajo temporal, cuyas actividades en el sector fueron señaladas por la bibliografía y las partes interesadas entrevistadas a lo largo del proyecto, como un elemento que esconde graves riesgos de explotación.

En general, se aconseja realizar una evaluación a posteriori de los efectos reales de la intermediación laboral en el mercado de trabajo, en la competencia leal y en la protección de los trabajadores para decidir si se revisa de forma restrictiva la Directiva 2008/104/CE sobre el trabajo temporal.

La adopción de normas a nivel de la UE, en lugar de a nivel nacional, es deseable para hacer frente al mal uso del desplazamiento a través de empresas buzón establecidas en países con pocos requisitos.

12. Promover la movilidad como una oportunidad de aprendizaje

» **Destinatarios:** Centros de formación profesional, Autoridades nacionales, Autoridades locales

Gracias a la disponibilidad de financiación de la UE, algunas experiencias pueden fomentar el aprendizaje basado en el trabajo de los estudiantes o la movilidad orientada al aprendizaje de los trabajadores de la construcción. Por ejemplo, como muestra el estudio de caso italiano, la movilidad puede dar a los jóvenes trabajadores la oportunidad de realizar trabajos específicos de restauración en edificios con un valor histórico y arquitectónico peculiar.

La promoción de experiencias similares, también a través de hermanamientos entre institutos de formación profesional, podría contribuir a hacer más atractivo el sector y, por último, a que los trabajadores sean más conscientes de las posibilidades disponibles en el extranjero. Los cursos también deberían centrarse en las competencias lingüísticas, que siguen siendo un problema, especialmente en los casos de movilidad de corta duración, y en otras "competencias transversales", como la cultura de los países de acogida.

Otra herramienta para aprovechar oportunidades similares es la inclusión de periodos de trabajo en el extranjero como parte de los programas de formación profesional y de aprendizaje. A este respecto, las instituciones públicas o las escuelas de formación profesional podrían desempeñar un papel de apoyo, ayudando a las empresas a encontrar socios en el extranjero.

Se puede acceder a los fondos a través del programa Erasmus+, que cubre también los gastos de viaje y garantiza a los beneficiarios una tarifa diaria.

La nueva iniciativa de la UE ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) también parece especialmente interesante porque permite acceder a formación financiada en el extranjero a aquellos jóvenes que no tienen ningún tipo de empleo, educación o formación (NEET). Se trata de un marco que podría utilizarse para fomentar el atractivo del sector y preparar una nueva mano de obra cualificada dentro del mercado laboral de la UE.

Los participantes en estos programas tendrán derecho a un certificado final, lo que les ayudará a tener una experiencia valorada a la hora de buscar un empleo.

En algunas circunstancias, experiencias similares pueden ser integradas en las normas de desplazamiento, lo que implica posibles simplificaciones (por ejemplo, manteniendo a los trabajadores vinculados a la legislación de seguridad social del país de envío).

13. Aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización

» **Destinatarios:** Autoridades nacionales, Empresas

Durante la pandemia de COVID-19, el aprendizaje electrónico y el teletrabajo se han convertido en una práctica habitual. Aunque el trabajo a distancia puede ser difícil de aplicar en las actividades de construcción, el desplazamiento puede beneficiarse del aprendizaje electrónico.

Los trabajadores desplazados pueden acceder más fácilmente a los cursos que se imparten en el país de acogida o a los cursos de idiomas, y seguirlos realmente antes de comenzar el desplazamiento. Del mismo modo, pueden conocer los contactos relevantes de la empresa de acogida en línea antes de que comiencen las obras.

Las instituciones públicas también aprovecharán las oportunidades de la digitalización para acceder a los documentos pertinentes (por ejemplo, al exigir las nóminas), y para facilitar el acceso a la información seleccionada de las bases de datos sobre las declaraciones de desplazamiento a las organizaciones interesadas en la regularidad del empleo, por ejemplo, los fondos sectoriales (como ocurre en Alemania tras un acuerdo de intercambio de datos entre Soka Bau y las autoridades aduaneras). Por último, la difusión de información dirigida a los trabajadores desplazados a través de una aplicación, ya experimentada en algunos proyectos, parece muy prometedora. Los teléfonos inteligentes son un canal de comunicación clave para los trabajadores en el extranjero. A este respecto, las autoridades nacionales deberían trabajar en el desarrollo de la aplicación y tratar de difundirla con el apoyo de las instituciones de seguridad

social, los interlocutores sociales y otras partes interesadas (por ejemplo, las cámaras de comercio o las asociaciones profesionales).

Otro ejemplo interesante procede de Polonia, donde el proyecto gubernamental "Control del trabajo y la estancia con fines económicos de los extranjeros en el territorio de la República de Polonia" ha desarrollado herramientas digitales para facilitar los procedimientos administrativos relacionados con el trabajo de los ciudadanos extranjeros.

Alemania

1. Facilitar el acceso a la información a las empresas de desplazamiento y los trabajadores desplazados

- » **Destinatarios:** Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) o/y las autoridades aduaneras alemanas (Zoll/Generalzolldirektion)

Ejemplo

Un buen ejemplo y una gran fuente de información es el sitio web de SOKA-BAU: Europa - SOKA-BAU, que presenta la información relativa al régimen de permisos retribuidos en 14 idiomas (alemán, búlgaro, checo, español, francés, inglés, húngaro, croata, italiano, neerlandés, polaco, portugués, rumano y turco). SOKA-BAU también ofrece un servicio de asesoramiento a través de líneas directas con asesores en los distintos idiomas.

Existe una línea de atención telefónica - Contacto y ayuda (zoll.de) del Ministerio Federal de Trabajo y Movilidad Social sólo en alemán. Sólo ofrecen asesoramiento sobre el salario mínimo. No proporcionan más información. Esta línea directa debería estar también en los idiomas de los países de origen más comunes.

La página web de las autoridades aduaneras alemanas recomienda a los países de Europa Central y Oriental acceder a asesoramiento y apoyo a través del portal de la Confederación Alemana de Sindicatos: Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de).

Los trabajadores desplazados necesitan información sobre sus derechos para poder reclamarlos. Por lo tanto, la información necesaria tiene que ser accesible. El sitio web nacional oficial de Zoll online – Anmeldungen bei Entsendung debe estar en los idiomas de los países de envío más frecuentes de los trabajadores desplazados, por ejemplo en polaco, rumano, esloveno, croata, búlgaro, húngaro y serbio. Para facilitar el acceso también es importante mostrar la información de interés de forma estructurada. Incluso en alemán, el sitio web nacional oficial es complicado. Para facilitar el acceso, hay que utilizar un lenguaje sencillo.

Aunque no establece explícitamente que los sitios web nacionales estén disponibles en las lenguas de los países de envío más comunes, la Directiva 2014/67/UE, Art. 5 (2) establece que debe haber un fácil acceso a la información para los proveedores de servicios y para los propios trabajadores desplazados, y que cada estado miembro "elegirá" los idiomas para el sitio web "teniendo en cuenta las demandas de su mercado laboral". Esto también se subraya en el párrafo 18 de los considerandos.

En consonancia con este objetivo, y tal como se sugiere en la recomendación nº 1 a escala de la UE, el legislador alemán también debería implementar en la Ley de Trabajadores Desplazados de Alemania (AEntG – Arbeitnehmerentsendegesetz –

sección 16 frase 2) la obligación de que las autoridades competentes – actualmente las autoridades aduaneras alemanas (Zoll/Generalzolldirektion) – proporcionen la información relativa al régimen de desplazamiento en un lenguaje fácil, en diferentes idiomas (de los países de envío más comunes) y de forma estructurada. Por el momento, el sitio web oficial sólo está disponible en alemán e inglés. Es poco clara, enrevesada y con un lenguaje jurídico complicado (por ejemplo, se mencionan párrafos de la Ley de Salario Mínimo, de la Ley de Trabajadores Desplazados y de la Ley de Trabajo Temporal y Cesión de Trabajadores, que una empresa extranjera sin conocimientos de derecho alemán no podrá entender). Los trabajadores desplazados y sus empleadores también deben poder hacer preguntas: por ello, el sitio web debe contener un chat o llevar a información de contacto para tratar sus problemas específicos.

Además, debería haber una aplicación relativa al desplazamiento de trabajadores, de modo que los trabajadores desplazados y los empresarios que los desplazan puedan informarse de sus derechos y obligaciones a través de los teléfonos inteligentes. La digitalización tiene también el potencial de minimizar la carga burocrática de las declaraciones relativas al desplazamiento.

Sin embargo, no todos los trabajadores desplazados pueden utilizar un teléfono inteligente o un ordenador, por lo que – además de proporcionar información en el sitio web nacional y a través de una aplicación – sigue siendo necesaria otra forma de hacer accesible la información, como una línea directa, en la que los trabajadores y los empresarios desplazados puedan informarse.

En resumen, es necesario:

información transparente y de fácil acceso;

- información estructurada de forma sencilla (clara y reducida a lo esencial);
- instrucciones en un lenguaje sencillo, con frases cortas y explicaciones detalladas;
- disponibilidad de contenidos en varios idiomas;
- preguntas frecuentes;
- posibilidad de contactos directos;
- enlaces directos a:
 - los convenios colectivos generalmente vinculantes aplicables por sector;
 - los fondos de vacaciones pagadas;
 - o los salarios aplicables según los convenios colectivos.

2. Aplicar adecuadamente en la legislación alemana la obligación de la empresa de envío de informar a los trabajadores desplazados

» **Destinatarios:** Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales

Antes del 1 de agosto de 2022, la Directiva 2019/1152/UE debe estar implementada en la legislación alemana. La directiva establece que todos los empleados deben ser informados sobre los aspectos esenciales de la relación laboral.

Para el procedimiento de desplazamiento, el art. 7 es de especial interés. Según éste, los empresarios están obligados a informar a los trabajadores que se desplazan a otro Estado miembro sobre las condiciones de trabajo aplicables durante el período de desplazamiento. También enumera la información adicional

que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores desplazados en virtud de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. Según el considerando 4 de la Directiva 2019/1152/UE, la información debe facilitarse de manera oportuna y por escrito en una forma fácilmente accesible para el trabajador.

Los requisitos de información deben integrarse en la Ley de Trabajadores Desplazados de Alemania (AEntG) como requisito previo necesario para el cumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas en el sentido del artículo 5 de la Ley de Trabajadores Desplazados de Alemania (AEntG), de modo que las autoridades aduaneras también puedan controlar los requisitos de información de los empleadores desplazados. La información al respecto podría integrarse ya en el procedimiento de notificación con arreglo al artículo 18 de la Ley alemana sobre el desplazamiento de trabajadores (AEntG).

3. Considerar a la empresa de acogida como responsable del suministro de información a la empresa de desplazamiento

» **Destinatarios:** Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales

Para que el empresario que desplaza a sus trabajadores pueda transmitir la información necesaria, también debe poder obtener la información con suficiente detalle y de forma comprensible. Por un lado, también para esta cuestión, es importante la mejora del sitio web nacional oficial sobre el desplazamiento. Por otro lado, el suministro de información debería formar parte de las obligaciones de los contratistas alemanes. Esto podría añadirse en el apartado 2 del artículo 14 de la Ley de Trabajadores Desplazados (AEntG).

4. Desarrollar un proceso de incorporación para los trabajadores desplazados

» **Destinatarios:** Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Autoridades aduaneras alemanas, Movilidad justa (Faire Mobilität), Asociación de Trabajadores Migrantes (Asociación Europea de Trabajadores Migrantes, EVW), Red de Asesoramiento "Buen Trabajo", PECO Institut e.V.

Ejemplo

Fair Mobility (La Movilidad Justa), cuenta ya con 11 centros de asesoramiento en toda Alemania. Antes era un proyecto de la Federación Alemana de Sindicatos (DGB), pero desde entonces ha recibido un mandato legal gracias a la incorporación de la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores a la legislación alemana. Desde entonces, el proyecto se ha convertido en una institución independiente. Además de la labor de asesoramiento, siguen realizando actos informativos y visitando obras. Fair Mobility colabora estrechamente con la Asociación de Trabajadores Migrantes (EVW) en su labor de asesoramiento y con el PECO-Institut e.V., que opera en Baviera. La Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (Red de Asesoramiento "Buen Trabajo") ofrece también un servicio de asesoramiento a los trabajadores extranjeros para garantizar unas buenas condiciones de trabajo y unos salarios justos en Alemania. Asesoran y apoyan a los trabajadores móviles, principalmente de países europeos, en todas las cuestiones relacionadas con el trabajo.

Siguiendo la propuesta de proporcionar información sobre el régimen de desplazamiento a quienes la necesiten, debería haber un automatismo para recibir este tipo de información: las autoridades aduaneras alemanas deberían proporcionar un kit de información básica a cada empresa remitente tras introducir la declaración de desplazamiento y a sus trabajadores desplazados. Esto podría ser a través de una aplicación o utilizando códigos QR. El acceso debería ser lo más fácil posible. También podría extenderse a todos los trabajadores desplazados. Como se sugiere en la recomendación nº 2 para toda la UE, durante el proceso de incorporación, se asignará una persona de referencia a los trabajadores desplazados en el lugar de acogida. Las redes de asesoramiento existentes, como los representantes de Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit y el Instituto PECO e.V. serían adecuados para este fin.

Esto puede garantizar el acceso al asesoramiento en el país de acogida. Esta tarea concreta requeriría más recursos financieros, así como más personal para las redes de asesoramiento.

Hasta ahora, algunas empresas de envío ofrecen cursos que preparan a los trabajadores desplazados para su estancia en el país de acogida. Los temas habituales son: salud y seguridad, impuestos y otros aspectos prácticos. Esto también debería ser una parte obligatoria del proceso de incorporación controlado por las autoridades aduaneras alemanas. Esta competencia podría añadirse en el artículo 16 de la Ley de Trabajadores Desplazados de Alemania (AEntG).

5. Garantizar una cooperación más estrecha entre las diferentes partes interesadas

» **Destinatarios:** Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Autoridades aduaneras alemanas, Caja de Pensiones Alemana (Deutsche Rentenversicherung, DRV), Interlocutores sociales de la industria alemana de la construcción (IG-BAU, ZDB, HDB), Movilidad Justa, EVW, Red de Asesoramiento "Buen Trabajo", Asociación Profesional de la Industria Alemana de la Construcción (BG-BAU)

Ejemplo

La regulación de una mayor cooperación entre las autoridades y las importantes oficinas de trabajo conjunto en la Sección 2 de la Ley de Lucha contra el Trabajo No Declarado es un comienzo hacia una cooperación más estrecha, pero esto debería aplicarse cada vez más en la práctica.

Las competencias sobre desplazamiento recaen en diferentes instituciones y autoridades, que además tienen diferentes tipos de información. Hay mucho intercambio bilateral de datos, pero no hay una conexión general entre las partes interesadas que trabajan con los trabajadores desplazados. Debería existir una plataforma para compartir datos e información con el fin de abordar el trabajo no declarado con mayor facilidad y recoger la información que necesitan los trabajadores desplazados y los empleadores que los desplazan.

6. Asegurarse de que los trabajadores desplazados (y sus empleadores) conocen las normas de seguridad y salud en el trabajo

- » **Destinatarios:** Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), Autoridades aduaneras alemanas, BG-BAU

Ejemplo

La Asociación Profesional de la Industria de la Construcción Alemana (BG-BAU) es la institución responsable de la SST para la industria de la construcción alemana. En caso de accidentes de trabajo, es la institución aseguradora competente. Están ofreciendo cursos y brindando información en 12 idiomas diferentes y de una manera fácil y estructurada en el campo de la SST.

Es necesario destacar la situación de la salud y la seguridad en el sector de la construcción, debido a los elevados riesgos de accidentes en las obras.

Además, sería necesario llegar a todos los trabajadores desplazados y a los empleadores que los desplazan para hacer un curso obligatorio de salud y seguridad adaptado a los trabajadores desplazados, especialmente en lo que respecta a la necesidad de comprender cierta terminología, como los términos técnicos utilizados en las obras de construcción.

La información que proporciona la BG-BAU debe entregarse de antemano a los trabajadores que se van a desplazar y a las empresas de envío, posiblemente también como parte del proceso de incorporación o antes del desplazamiento.

7. Promover la movilidad como oportunidad de aprendizaje

- » **Destinatarios:** Centros de formación, Instituto Federal de formación profesional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB)

Ejemplo

Con Erasmus+ ya hay una implementación de la cooperación europea en educación. El programa motiva a los aprendices a pasar parte (no más de $\frac{1}{4}$) de su formación profesional en el extranjero. El programa ofrece pagar los gastos de viaje y una tarifa diaria financiada principalmente por la Comisión Europea y el Ministerio Federal de Educación.

En comparación con otros países y otras ramas, el sistema de formación profesional en la industria de la construcción alemana sigue teniendo éxito. En 2021, el mercado de la formación en la industria de la construcción se desarrolló significativamente mejor durante la pandemia que en otros sectores. Con más de 41.000, el número de todos los aprendices en la industria de la construcción marcó el nivel más alto desde 2002. Sin embargo, la escasez de trabajadores calificados está aumentando. El intercambio de aprendices entre países podría hacer que el sector fuera más atractivo para los jóvenes. Estar en el extranjero debe normalizarse dentro de la formación profesional. Debe ser más atractivo para los jóvenes aprendices pasar parte de su formación profesional en el extranjero.

8. Exigir la prueba de la correcta participación en el régimen de fondos sociales de la industria alemana de la construcción en la contratación pública

» **Destinatarios:** Gobierno Federal Aleman

Ejemplo

Hasta el momento, solo existen reglamentos regionales (Bundesländer) relativos al cumplimiento de los convenios colectivos cuando se participa en la contratación pública. El 1 de septiembre de 2021 se incluyó una disposición por primera vez en la Ley de Cumplimiento de Acuerdos Colectivos y Contratación Pública de Hesse (HVTG), según la cual la participación adecuada en los procedimientos del fondo social debe probarse como prueba del cumplimiento de las condiciones del contrato colectivo. convenio en la adjudicación de contratos públicos en el sector de la construcción.

Hay planes para una Ley Federal de Contratación Pública en Alemania, que incluye que los empleadores interesados en obtener un contrato público deben cumplir con las condiciones establecidas en los convenios colectivos. La prueba del cumplimiento de los convenios colectivos se acreditará en el procedimiento de licitación conforme a la ley de contratación pública mediante la presentación de un certificado de la caja de seguridad social competente. Este certificado no debe tener una antigüedad mayor a tres meses.

Un requisito debería ser la correcta participación en el régimen de fondos sociales de la industria, que sería para los empleadores que participan en el esquema de vacaciones pagadas de SOKA-BAU. El objetivo sería prevenir el trabajo no declarado y garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales mínimas establecidas en la sección 5 de la Ley de trabajadores desplazados de Alemania (AEntG). Con el certificado SOKA-BAU, una empresa constructora puede documentar que participa adecuadamente en los procedimientos del fondo social y paga regularmente sus contribuciones. Esto también debe aplicarse en caso de publicación para empresas de envío, si su contratista es el postor en la contratación pública federal.

Italia

1. Poner a disposición de las empresas de envío y de los trabajadores desplazados información en los idiomas de los principales países de envío

- » **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Regiones Autónomas y provincias, Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS), Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo (INAIL)

Esta recomendación básica necesitaría una modificación del apartado 2 del artículo 7 del Decreto Legislativo núm. 136/2016, la ley italiana que transpone las directivas de la UE sobre el desplazamiento de trabajadores.

Más concretamente, la ley podría facultar al Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales para hacer que la información sobre las condiciones de empleo esté disponible en las lenguas de los principales países de envío para Italia (hasta ahora, la ley solo exige que la información esté disponible en italiano y en inglés).

La disposición también podría enriquecerse con una cláusula general que faculte al Ministerio a alojar en el portal nacional otras informaciones relativas al desplazamiento, lo que implicaría una coordinación con las instituciones con funciones de inspección y de coordinación de la seguridad social (INPS e INAIL), así como con las regiones y provincias autónomas en sus ámbitos de competencia (por ejemplo, en virtud de su autonomía estatutaria, Friuli Venezia Giulia gestiona las prácticas de desplazamiento desde terceros países a través de sus oficinas regionales).

2. Despliegue del portal nacional sobre desplazamiento

- » **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales

Entre las deficiencias actuales del portal: la ausencia de información sobre el papel de las instituciones paritarias, especialmente en el sector de la construcción y con referencia a la obligación de registrarse en los fondos sectoriales relacionados (Casse Edili), y la ausencia de información clara sobre el papel que tienen las tareas del trabajo y el nivel de experiencia en la identificación de los salarios mínimos definidos en los convenios colectivos.

También sería aconsejable incluir en el sitio web disposiciones específicas relativas a los sectores más afectados por el desplazamiento. Por ejemplo, el Decreto Ley núm. 13/22 hizo obligatoria, con efecto a partir del 25 de mayo de 2022, la aplicación de los convenios colectivos dirigidos al sector de la construcción para las empresas italianas y extranjeras que trabajan en obras de construcción de un valor mínimo de 70.000 y que se benefician de incentivos públicos.

3. Considerar a la empresa de acogida como responsable del suministro de información a la empresa emisora

» **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Parlamento italiano

Según el artículo 10bis del Decreto Legislativo núm. 136/2016, por el que se transponen las Directivas de la UE sobre el desplazamiento, la empresa de acogida está obligada a informar a las empresas de trabajo temporal sobre las condiciones de empleo aplicables a los trabajadores desplazados según la normativa italiana a través de una comunicación escrita. Esta obligación podría extenderse a todas las empresas de envío.

4. Aumentar el nivel de información disponible para los trabajadores desplazados y, más en general, para los trabajadores extranjeros

» **Destinatarios:** Autoridades públicas nacionales, Regiones y provincias autónomas, Agentes sociales, Patronatos, ONGs

El portal italiano "integrazioneimmigranti.gov.it" representa una base de información útil para los trabajadores extranjeros que buscan información sobre cuestiones jurídicas y sobre aspectos más generales relativos a Italia.

El sitio web estará disponible en más idiomas e incluirá información sobre aspectos menos cubiertos hasta ahora (como las disposiciones relativas al impuesto sobre la renta y el acceso a los servicios sanitarios).

En el portal se pondrán a disposición de los trabajadores extranjeros guías o aplicaciones dirigidas a ellos, empezando por las aplicaciones sobre conocimientos lingüísticos o sobre salud y seguridad en el trabajo.

5. Fomentar el trabajo en equipo

- » **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, INPS, INAIL, Inspección Nacional del Trabajo (INL), Regiones y provincias autónomas, Agentes sociales, Patronatos del Trabajo, ONGs

Ejemplo

La legislación italiana ya exige, en caso de desplazamiento desde terceros países, una declaración previa por parte de la empresa de acogida a los sindicatos sectoriales activos en el ámbito correspondiente (art. 40 (13) del Decreto del Presidente de la República n.º 394/99).

A la luz de los avances tecnológicos, las notificaciones similares podrían realizarse a través de una plataforma específica.

Como se destaca en la recomendación similar a nivel de la UE, el Decreto Legislativo núm. 136/2016 ya estableció un observatorio nacional sobre el desplazamiento, en el que participan varias partes interesadas, como las autoridades públicas, los institutos de investigación y los agentes sociales.

El Observatorio ya ha presentado dos informes con datos sobre las tendencias del desplazamiento. De todos modos, con vistas a reforzar el seguimiento, sería aconsejable crear un portal en el que el personal autorizado (por ejemplo, de los servicios de inspección, Casse Edili o los agentes sociales) pueda intercambiar información en tiempo real. Otras posibles acciones para reforzar el trabajo en equipo son simples actividades ligeras de coordinación entre los miembros del observatorio, para poner en marcha campañas y medidas conjuntas.

6. Promover la participación de trabajadores cualificados y la formación profesional continua

- » **Destinatarios:** Administración pública (a nivel nacional y local)

Las normas sobre licitaciones públicas se incluyen en el Código de Contratos Públicos (Decreto Legislativo n.º 50/2016), que compromete a los poderes adjudicadores a evaluar las ofertas en función de indicadores tanto financieros como de calidad.

Según el Código, la evaluación de la calidad se basará también en las competencias técnicas y profesionales de la empresa y de sus "recursos humanos".

Los criterios simplificados se aplican a las obras públicas de valor inferior a 5.225.000 euros.

El Gobierno también expuso los criterios sociales básicos que se aplican para adjudicar las obras públicas, independientemente de su importe. Esto se hizo a través de las Directrices aprobadas por el Ministerio de Medio Ambiente y de Protección del Paisaje y del Mar con el Decreto de 6 de junio de 2012.

Sin embargo el seguimiento de esta medida mostró que la aplicación de estos criterios es limitada y que, en cualquier caso, la administración pública tiene dificultades para controlar las cuestiones sociales y la calidad de las obras en la fase de ejecución.

Las reformas podrían reforzar el papel que desempeñan las cualificaciones de las empresas y del personal para la adjudicación de contratos; sin embargo, los esfuerzos deberán centrarse en el cumplimiento real de las normas. A este respecto, sería necesario reforzar la orientación y la formación, especialmente para las administraciones locales.

La administración pública también podría reforzar la supervisión mediante un observatorio local que incluya a los agentes sociales y celebre acuerdos con las inspecciones de trabajo locales para contribuir a garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas en la ejecución de las obras públicas, así como la adhesión entre los criterios de calidad garantizados en la propuesta y los observados en la fase de ejecución.

7. Asegurarse de que los trabajadores tienen la preparación adecuada para ejecutar las obras de construcción de forma segura

» **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales

El artículo 27 del Decreto Legislativo núm. 81/2009, por el que se transponen las directivas de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo, implica la adopción de normas que van en esta dirección. Más en detalle, las empresas y los trabajadores independientes de algunos sectores serán valorados sobre la base de un sistema de calificación – por el que se ganan puntos por la participación en cursos de formación – y a la luz de las normas contractuales y organizativas (también en referencia a la subcontratación y el uso de contratos no estándar).

Los puntos se reducirían en caso de violación de las normas de salud y seguridad en el trabajo.

La calificación también se tendría en cuenta a la hora de adjudicar las obras públicas, y la pérdida total de puntos impediría la realización de obras de construcción. Sin embargo, todavía no se han introducido los decretos de aplicación. Se recomienda encarecidamente su aprobación para que estas disposiciones entren en vigor.

El Código de Contratos Públicos implica, en cualquier caso, la exclusión de las licitaciones de los operadores que hayan cometido infracciones graves y debidamente comprobadas a las normas de salud y seguridad en el trabajo.

8. Condicionar la creación de empresas de construcción a que tengan las competencias adecuadas

- » **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Parlamento italiano, Administración pública (a nivel nacional y local)

Ejemplo

Las escuelas de formación profesional del sector de la construcción (Scuole Edili) proponen cursos en los que la formación obligatoria en materia de salud y seguridad va precedida de una orientación inicial sobre las competencias profesionales y lingüísticas de los trabajadores en colaboración con las organizaciones locales y, siempre que sea posible, de un curso básico de idiomas.

Algunas empresas italianas con las que se contactó en el marco del proyecto utilizaron obras contratadas en el extranjero para enviar allí a sus aprendices, junto con tutores y personal especializado. Estas buenas prácticas conllevaban una formación previa al desplazamiento, también en relación con los aspectos prácticos a conocer en el país de acogida, y reuniones diarias ad hoc durante el desplazamiento para recapitular los procedimientos para trabajar con seguridad en función de las actividades a realizar.

El anteriormente mencionado artículo 27 del Decreto Legislativo núm. 81/2008 podría modificarse para imponer que el establecimiento de empresas de construcción esté supeditado a la asistencia a algunos cursos.

A la luz de la lucha contra los abusos del desplazamiento, deberían coordinarse medidas similares a nivel de la UE.

No obstante, las últimas modificaciones del decreto introdujeron la obligación de asistir a cursos de salud y seguridad en el trabajo también para el empresario (antes, esta obligación se dirigía a los trabajadores, a los directivos y a los responsables de la prevención).

Un enfoque complementario para apoyar a las empresas sólidas y hacer frente a la presencia de empresas sin capacidad real, con posibles consecuencias en la regularidad del empleo, es introducir en las licitaciones públicas un requisito de plantilla mínima que aumente junto con la complejidad de las obras a realizar. Esta información podría verificarse a través de los datos que poseen las Cámaras de Comercio y, en el caso de las empresas extranjeras, a través de documentos obtenidos de forma similar.

9. Promover la movilidad saliente y entrante como una oportunidad de formación

- » **Destinatarios:** Agentes sociales, Escuelas de formación profesional, Regiones, ONGs

Con el fin de aplicar a nivel nacional la recomendación nº 12 de la UE, los convenios colectivos sectoriales podrían facultar a los agentes sociales a nivel local y a las instituciones paritarias (Casse Edili y Scuole Edili, ahora unificadas con los organismos paritarios sectoriales que se ocupan de la prevención de accidentes laborales, CPT) para promover el interés en el sector mediante el fomento de actividades de cooperación transfronteriza destinadas a reforzar

las competencias lingüísticas y laborales.

Sin embargo, este paso no es formalmente necesario.

Las escuelas de formación profesional del sector de la construcción (Scuole Edili) y su organismo coordinador (Formedil) pueden, de todos modos, promover hermanamientos y oportunidades de formación en el extranjero o para trabajadores extranjeros en Italia, a ser posible con el apoyo de trabajadores o socios (institucionales) capaces de acceder a fondos europeos o de establecer y mantener redes internacionales.

A este respecto, cabe recordar el curso italiano de 16 horas de duración sobre seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción, que prima el aprendizaje en acción al aprendizaje en el aula.

El curso, obligatorio para los trabajadores antes de acceder por primera vez a una obra, se desarrolla en talleres en los que los trabajadores ponen a prueba la realización segura de las principales actividades que se llevan a cabo en una obra. Este enfoque es especialmente adecuado para los trabajadores con un conocimiento limitado de la lengua italiana.

Varias iniciativas puestas en marcha por los interlocutores sociales y las Scuole Edili para los solicitantes de asilo o los trabajadores extranjeros también pueden adaptarse a las características de los trabajadores desplazados.

Por último, las grandes empresas pueden "aprovechar" la gestión de las obras en el extranjero para implicar a los jóvenes trabajadores interesados en una experiencia en el extranjero, siempre que se les incluya en equipos adecuadamente preparados y formados.

10. Aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización

» **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales

Conviene recordar que aplicando a nivel nacional la recomendación nº 13 de la UE, las principales partes interesadas en el ámbito de la cooperación y el intercambio de datos en el sector de la construcción son las instituciones paritarias que intermedian una parte del salario de los trabajadores de la construcción (Casse Edili). Recientemente se ha firmado un protocolo entre su organismo coordinador (CNCE), y la Inspección Nacional del Trabajo para reforzar la cooperación. Sin embargo, a diferencia de otros países, no existe una base legal para que Casse Edili pueda acceder a datos de suma importancia para garantizar un trato justo a los trabajadores desplazados en lo que respecta al pago de la paga de vacaciones y otras indemnizaciones garantizadas por los convenios colectivos de aplicación general.

Una posible solución podría residir en una modificación del artículo 10 del Decreto Legislativo no. 136/2016, para comprometer al Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales a compartir las declaraciones preliminares de desplazamiento en el sector de la construcción.

Más concretamente, compartir las declaraciones administrativas de las empresas (las denominadas "comunicaciones obligatorias" y las declaraciones UNIEMENS) entre el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS) y Casse Edili, mejoraría la capacidad de estos organismos para hacer frente al desplazamiento irregular, al tiempo que facilitaría su coordinación.

Polonia

1. Construir una base de datos que describa los requisitos para la confirmación/reconocimiento de las cualificaciones en el sector de la construcción para los trabajadores inmigrantes – especialmente para los empleados con cualificaciones en los niveles 2-5 del MEC

- » **Destinatarios:** Autoridades públicas nacionales, Consejo Sectorial de Competencias en la Construcción, Autoridades locales, Partes interesadas con fines de difusión (agentes sociales, asociaciones profesionales, Cámaras de comercio...)

Ejemplo

El Consejo Sectorial de Competencias en la Construcción ha adoptado una posición adecuada sobre el reconocimiento de las cualificaciones de los trabajadores inmigrantes. Este consejo que reúne a los representantes de las mayores organizaciones de la construcción debería ser el órgano consultivo más importante en la preparación de la base de datos.

La construcción de una base de datos nacional en sí misma, con un diseño similar a la sugerida en la recomendación nº8 para toda la UE no requiere cambios en la ley existente. Sin embargo, debería convertirse en un elemento de cambio en las políticas migratorias de Polonia. Sería aconsejable que la obligación de crear una base de datos se incluyera en la Ley de extranjería y en algunas otras leyes, como la Ley de empleo e instituciones del mercado laboral.

En este país, las instituciones públicas que se ocupan del desplazamiento de trabajadores y de la concesión de permisos de trabajo a empleados de terceros países deberían encargarse de la aplicación de la recomendación y de la creación y difusión de la base de datos. Esto se aplica a los niveles de administración central, regional y de condado (*powiat*). En estas actividades deberían participar los agentes sociales, las cámaras de comercio y las asociaciones profesionales. El Consejo de Competencia Sectorial de la Construcción debería desempeñar un papel importante en la preparación (como órgano consultivo) y en la difusión de la base de datos.

2. Crear aplicaciones que proporcionen a los trabajadores desplazados información sobre el reconocimiento/ confirmación de las cualificaciones en Polonia, la remuneración de los distintos puestos y los datos de contacto de las instituciones que apoyan a los inmigrantes

- » **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo, Institución de Seguridad Social (ZUS), Inspección Nacional de Trabajo (PIP), Autoridades locales, Partes interesadas con fines de difusión (interlocutores sociales, cámaras profesionales, asociaciones de inmigrantes)

La aplicación de esta recomendación no requiere ninguna modificación de la ley. El Ministerio responsable de Trabajo se encargaría de poner en marcha la aplicación correspondiente. La información sobre la aplicación debería estar disponible en la fase de concesión del permiso de trabajo (oficinas de trabajo a nivel de *powiat*), en la inspección de trabajo y en la Institución de Seguridad Social (ZUS).

La información que debe proporcionar la aplicación está disponible, aunque se encuentra dispersa en distintas instituciones (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y otros ministerios responsables de las cualificaciones relevantes). Por lo tanto, el principal desafío es recopilar esta información y garantizar su consistencia.

La difusión de la información sobre la aplicación debe ser llevada a cabo por las organizaciones activas en el sector de la construcción.

3. Preparar y distribuir información sobre los requisitos de salud y seguridad

- » **Destinatarios:** Inspección de trabajo, Partes interesadas con fines de difusión (agentes sociales, cámaras de comercio, asociaciones profesionales, autoridades locales)

Ejemplo

La Inspección Nacional de Trabajo ya está elaborando este tipo de material informativo, aunque en cantidad insuficiente y refiriéndose sólo a grupos de obras, no a profesiones y trabajos individuales. El problema es, por tanto, la escala de la campaña y su relación con profesiones específicas (especialmente importante para las obras de construcción).

La inspección Nacional de Trabajo (PIP) debe desempeñar un papel destacado en la preparación y distribución de información sobre los requisitos de salud y seguridad en los distintos centros de trabajo del sector de la construcción en Polonia, incluida la información sobre las normas y los lugares de formación y confirmación de la misma (en los idiomas de los principales grupos de inmigrantes). El cuerpo de inspectores cuenta con los recursos adecuados. No es necesario modificar la ley para aplicar esta recomendación. Sin embargo, la Inspección de Trabajo debería recibir fondos presupuestarios adicionales para

esta tarea. Las organizaciones de los agentes sociales, las cámaras de comercio, las asociaciones profesionales, así como las oficinas de trabajo a nivel *poviat* y regional deberían contribuir a la difusión de información (con material impreso preparado y con documentos electrónicos) en los entornos de los trabajadores migrantes y en las pequeñas empresas que los emplean.

4. Crear una red de puntos de contacto para los trabajadores desplazados y los inmigrantes de terceros países.

» **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo, autoridades locales

La creación de una red de este tipo no requiere cambios en la ley, porque ya está incluida en la Ley de Extranjería polaca. Sin embargo, las disposiciones de la ley son muy generales.

Las actividades de la red están definidas por la ley, pero no hay regulación ejecutiva ni vías claras de financiación. El problema puede estar en las limitaciones para la contratación de personal adecuado en los puntos de contacto.

Deberían establecerse puntos de contacto en cada *poviat* (preferiblemente en la oficina de empleo del *poviat*). En el punto de contacto debería garantizarse la disponibilidad de especialistas del sector y de hablantes de los principales grupos de trabajadores desplazados y migrantes.

La creación de puntos de contacto debería ser coordinada por las instituciones públicas (Ministerio de Trabajo). De todos modos, estos puntos también pueden ser gestionados por organizaciones de la industria sobre la base de acuerdos con las oficinas de trabajo, y apoyados por subvenciones para algunas de sus actividades.

5. Introducir vías de formación / reciclaje para los trabajadores extranjeros en las cualificaciones más necesarias (incluidas las nuevas especialidades), así como cursos de cualificación en escuelas y universidades con títulos reconocidos en Polonia

» **Destinatarios:** Escuelas y universidades de construcción y obras públicas financiadas con fondos públicos

Ejemplo

Los cursos de cualificación remunerados para trabajadores extranjeros ya son impartidos por algunos centros de formación privados encargados por las grandes empresas. Sin embargo, se trata de un fenómeno marginal.

Esta recomendación requiere cambios en la ley sobre el sistema educativo y una nueva vía de financiación (becas) para las escuelas y universidades, así

como el empleo de especialistas en formación profesional que hablen el idioma de los trabajadores extranjeros.

Aunque el objetivo principal de esta acción serían los trabajadores inmigrantes, hay que destacar que para muchos trabajadores el desplazamiento es un trampolín para encontrar un empleo en el país de acogida. Por lo tanto, pueden estar interesados en oportunidades similares. La distribución del tiempo de las clases también deberá tener en cuenta las necesidades del grupo objetivo, por ejemplo, teniendo lugar por las tardes/fin de semana si el objetivo es reclutar a trabajadores de la construcción que ya estén empleados, a menos que se llegue a un acuerdo con los empresarios para que los trabajadores reciban la formación durante su tiempo de trabajo. De hecho, se estudiará la posibilidad de introducir incentivos económicos para los empresarios que envíen a trabajadores extranjeros a formarse.

Portugal

1. Actualizar el sitio web nacional sobre la publicación

- » **Destinatarios:** Inspección de Trabajo (ACT), Servicio Público de Empleo y Formación Profesional portugués (IEFP), Agentes sociales (que participen en las campañas de información)

En Portugal, las actividades de información e inspección relacionadas con el desplazamiento son responsabilidad de la Inspección de Trabajo (Autoridad de las Condiciones de Trabajo, ACT), mientras que los servicios de EURES en el país son responsabilidad del Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP). Por lo tanto, ACT e IEFP deberían ser las principales partes interesadas en integrar y mantener actualizada la información proporcionada en el sitio web nacional sobre el desplazamiento, tal como se sugiere en la recomendación nº 1 de la UE. Dado que los expertos de ACT en materia de desplazamiento y el personal del IEFP son limitados y acumulan otras funciones, esta nueva tarea requeriría personal adicional y formación para que tuvieran la capacidad de proporcionar aportaciones y actualizaciones continuas y para que los resultados estuvieran disponibles a través de diferentes medios y en palabras e imágenes fáciles de utilizar para todos. Las campañas de información también serían muy importantes para difundir esta herramienta, ya que muchos trabajadores y empresas no conocen la información disponible. Por lo tanto, sería muy recomendable la participación de otras instituciones, en particular: las asociaciones empresariales de la construcción (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), los sindicatos (FEVICOM, STCM) y los centros de formación (CENFIC, CICCOPN).

2. Establecer un proceso de incorporación para los trabajadores desplazados

- » **Destinatarios:** Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social y Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (DGERT), otras partes interesadas en el ámbito del desplazamiento (organizaciones de apoyo a los migrantes, oficinas consulares, consejeros EURES), Empresas (de envío y de acogida)

Ejemplo

Véase la descripción del estudio de caso 1: Las actividades de un centro de formación

El “onboarding” de los empleados es una práctica común dentro de los Recursos Humanos para ayudar a los empleados en su nuevo trabajo o función. Se trata de una práctica aplicada por las grandes empresas de construcción portuguesas, incluso para el desplazamiento, con reconocidos buenos resultados. Por lo tanto, sería beneficioso crear la misma práctica para todas las situaciones de desplazamiento, incluso para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Dada la falta de capacidad de muchas empresas, las autoridades públicas nacionales con responsabilidades en materia de desplazamiento (ACT en el caso portugués) deberían preparar y proporcionar información cuando las empresas comuniquen el desplazamiento.

Las empresas pondrían entonces esta información a disposición de los trabajadores desplazados.

El proceso de incorporación debería incluir también la asignación de una persona de referencia para los trabajadores desplazados en el lugar de acogida (por ejemplo, en las organizaciones de apoyo a los inmigrantes, las oficinas consulares o los consejeros EURES).

3. Aprovechar las oportunidades existentes para promover la formación en la construcción en el extranjero. Proveedores de formación, agentes sociales, inspección de trabajo (ACT), empresas.

» **Destinatarios:** Proveedores de formación, Agentes Sociales, ACT, Empresas

Ejemplo

El centro de formación CENFIC ya ha participado en un programa Erasmus+. El Proyecto Construction Inheritance centrado en la transferencia de conocimientos técnicos de los trabajadores de la construcción de más edad a los jóvenes. En la asociación participaron 6 entidades expertas en FP en el sector de la construcción, a saber

- FLC (Lider, España);
- BZB (Alemania);
- IFAPME (Bélgica);
- CCCA-BTP (Francia);
- CENFIC (Portugal);
- FORMEDIL-PUGLIA (Italy).

En Portugal no existe una tradición de promoción de programas de intercambio de formación en el ámbito de la construcción, a pesar de las oportunidades existentes fomentadas por la UE (como Erasmus+). A la luz de los retos a los que se enfrenta el sector (salida de trabajadores hacia otros sectores, cuellos de botella en algunos perfiles profesionales, devaluación y estigmatización de las profesiones de la construcción), las autoridades nacionales, los centros de formación (CENFIC, CICCOPN) y los agentes sociales (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICCOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), así como las empresas, deberían promover activamente y participar en la puesta en marcha de proyectos para fomentar el intercambio transfronterizo de aprendices. Para ello, deberán aprovechar los programas de intercambio de la UE para

desarrollar habilidades/competencias específicas, para atraer a los jóvenes y la formación profesional en la industria de la construcción y mejorar la imagen de las profesiones.

Dependiendo de la situación real, estas experiencias pueden enmarcarse en las normas de la UE sobre desplazamiento.

4. **Aprovechar las herramientas existentes en la UE y mejorar el proceso de validación de competencias, simplificando el proceso de reconocimiento de competencias de los trabajadores desplazados**

» **Destinatarios:** la Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional, I.P. (ANQEP), que es el Punto Nacional de Coordinación para la implementación del MEC, en cooperación con la Dirección General de Educación Superior (DGES) y con la DGERT, Proveedores de formación

Ejemplo

Portugal, al igual que otros Estados miembros, ofrece la posibilidad de complementar la formación y obtener la certificación de albañilería de forma gratuita. Sin embargo, los cursos de formación suelen tener doble certificación, lo que significa que además de reconocer ambos títulos, el de formación profesional y el de educación formal, esto requiere unas condiciones mínimas de acceso que a menudo impiden el acceso a la formación.

Los cursos de doble certificación garantizan que el estudiante pueda completar simultáneamente la educación secundaria y la cualificación profesional. Son cursos que ofrecen una cualificación de nivel 4 del Marco Nacional de Cualificaciones (QNQ). Sin embargo, requieren que el estudiante haya completado ya una formación profesional en un área determinada.

En Portugal, el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es una herramienta única de referencia para clasificar todas las cualificaciones producidas en el sistema nacional de educación y formación. Adopta los niveles de cualificación y los respectivos descriptores del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Sin embargo, se plantean problemas en el caso de las profesiones no reguladas (por ejemplo, operador de grúa), que requieren un análisis caso por caso. Sería aconsejable una actualización más regular y dinámica de las profesiones, ya que las profesiones y las certificaciones evolucionan constantemente. También se recomienda aprovechar mejor las herramientas existentes a nivel de la UE, como el Suplemento Europass al Certificado.

Es necesario establecer un proceso más sencillo y flexible en la formación obligatoria para validar las competencias.

Es necesario asignar este proceso sólo a una institución pública, así como darle la facultad de determinar, junto con los centros de formación, cómo debe llevarse a cabo este proceso.

La Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (DGERT) parece ser la institución pública más adecuada para responsabilizarse de este proceso.

La DGERT es responsable de la formación y las cualificaciones profesionales, que en Portugal no está vinculada a las autoridades educativas (a diferencia de otros Estados miembros de la UE).

5. Implementar la formación y la tutoría en materia de ciudadanía, comportamiento y habilidades lingüísticas

- » **Destinatarios:** Proveedores de formación, Mentores (trabajadores locales o trabajadores desplazados de alto nivel)

Ejemplo

Los centros de formación de los mayores grupos empresariales portugueses del sector de la construcción incluyen la formación en habilidades de comportamiento como algo transversal a todos los cursos, y llevan a cabo diferentes métodos de formación, con un estrecho seguimiento de los alumnos. En el caso de los trabajadores desplazados, la formación incluye también información sobre la cultura local.

La oferta de formación en el sector de la construcción debe incluir no sólo competencias técnicas, sino también competencias sociales (comportamiento, idiomas, información sobre las diferentes culturas locales de la UE). A ser posible, estas sesiones de formación deberían incluir un programa de tutoría con un mentor (por ejemplo, un trabajador local o un trabajador desplazado de alto nivel) por cada nuevo trabajador desplazado o pequeño grupo de trabajadores desplazados.

La tutoría apoyará la integración social de los trabajadores desplazados de una manera muy informal. Se pueden crear pequeños grupos con sesiones muy prácticas, como ir de compras o discutir los problemas cotidianos, por ejemplo.

España

1. Hacer que la información dirigida a las empresas de envío y a los trabajadores desplazados esté disponible y sea de fácil acceso mediante una traducción completa al inglés y a las lenguas de los principales países de envío

- » **Destinatarios:** Administración General del Estado, Ministerio de Empleo y Economía Social, Administración de las Comunidades Autónomas, Instituto Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

La Ley 45/1999 (la ley española que transpone las directivas de la UE sobre el desplazamiento de trabajadores) obliga al Ministerio de Empleo y Economía Social a proporcionar información actualizada de acuerdo con el marco jurídico español y de la UE.

Esta información está disponible en 1) la página web del Ministerio de Empleo y Economía Social, que aparece como página oficial nacional sobre el desplazamiento según el enlace disponible en el portal de la UE "Tu Europa" y 2) el hub "Tu Europa" de la Administración General del Estado, que centraliza la información sobre aspectos de relevancia comunitaria. En ambos casos la información la proporciona el Ministerio de Empleo y Economía Social. La información está actualizada y cubre el empleo y la seguridad social de las empresas de envío/acogida y de los trabajadores desplazados desde/hacia España, aunque es más completa en la web oficial sobre desplazamiento.

Sin embargo, la información sólo está disponible en inglés y en las lenguas oficiales del Estado Español (castellano, euskera, catalán, gallego y valenciano). La inclusión de otras lenguas (concretamente, las de los principales países de origen) mejoraría la accesibilidad para las empresas que envían trabajadores a España y para los propios trabajadores desplazados. Esto es relevante tanto antes como durante el desplazamiento.

Además, el buscador de convenios colectivos sólo está disponible en español en la página web oficial sobre desplazamiento. La traducción al menos al inglés facilitaría el acceso a esta relevante base de datos para las empresas de envío y para los trabajadores desplazados a España.

2. Desarrollar un proceso de incorporación de los trabajadores desplazados basado en la colaboración de los distintos agentes públicos, los agentes sociales y las empresas

» **Destinatarios:** Administración General del Estado, Ministerio de Empleo y Economía Social, Administración de las Comunidades Autónomas, INSHT, ITSS, Servicios Públicos de Empleo, Red EURES, Empresas, Agentes sociales

Tal y como se propone en la recomendación nº 2 para el conjunto de la UE, los Estados miembros deberán desarrollar un proceso de acogida destinado a mejorar el acceso a la información de los trabajadores desplazados, y a apoyarlos mediante la asignación de una persona de referencia en el lugar de acogida.

En España, esta recomendación podría aplicarse a través de

1. desarrollar un conjunto de herramientas básicas para los trabajadores desplazados a España y poner este conjunto de herramientas a disposición del público en inglés y en las lenguas de los principales países de envío;
2. establecer una lista de personas de referencia en los Servicios Públicos de Empleo o en la red EURES, y hacer pública esta información;
3. elaborar directrices para las empresas que deseen desplazar trabajadores de España a otros países con el fin de preparar a los trabajadores. Estas directrices deberían incluir el tipo de información que necesitan los trabajadores desplazados (más allá del empleo y la seguridad social) y cómo proporcionar esta información (por ejemplo, cursos breves antes del desplazamiento para preparar a los trabajadores sobre sus derechos, el impuesto sobre la renta y los aspectos prácticos, desde el alojamiento hasta la organización del viaje).

Esto implicaría la cooperación entre las diferentes administraciones y organismos públicos, los interlocutores sociales y las empresas.

La iniciativa '¡La experiencia cuenta! Proyecto MySkills', descrita en el Informe Español 'en foco' muestra la necesidad de apoyar a los trabajadores desplazados, tanto en el país de origen como en el de acogida. En este sentido, la colaboración entre las administraciones públicas de ambos países es fundamental. Un aspecto clave es ofrecer cursos de idiomas en el país de origen, que podrían reforzarse en el país de acogida. Un segundo aspecto es el apoyo al alojamiento en el país de acogida. Por último, un aspecto interesante que hay que seguir estudiando es dar acceso a la formación continua en el país de acogida, una oportunidad que puede ser especialmente importante para los trabajadores jóvenes.

3. Intensificar los esfuerzos para garantizar un trabajo seguro y saludable mediante la colaboración de los distintos agentes públicos, los agentes sociales y las empresas

- » **Destinatarios:** Administración General del Estado, Ministerio de Empleo y Economía Social, Administración de las Comunidades Autónomas, INSHT, ITSS, Servicios Públicos de Empleo, Red EURES, Empresas, Agentes Sociales, Fundación Laboral del Sector de la Construcción (FLC) (estatal y comunidades autónomas)

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un aspecto de suma importancia para asegurar unas condiciones laborales dignas en el sector de la construcción.

La movilidad internacional y el desplazamiento suponen retos adicionales en este ámbito y requieren reforzar la colaboración entre los distintos agentes públicos, los agentes sociales y las empresas.

En España es necesario realizar esfuerzos adicionales, tanto como país de origen como de acogida.

Como país de origen, España deberá asegurarse de que los trabajadores desplazados y sus empleadores conozcan las normas de SST del país de acogida. Los empleadores deben conocer las sanciones por no formar a los trabajadores desplazados en materia de SST de acuerdo con la legislación del país de acogida. Podrían reforzarse las inspecciones de trabajo en este ámbito. Podrían generalizarse buenas prácticas como el curso de VCA reconocido en varios países de la UE.

La Fundación Laboral del sector de la construcción (FLC) podría encargarse de la evaluación de la calidad y la certificación de la formación en SST de los trabajadores desplazados. Los empresarios y los trabajadores deberán tener acceso a información actualizada y de calidad sobre SST en los países de acogida, al menos en español. En muchos países hay guías disponibles, normalmente en inglés, pero su contenido varía y no se actualizan con regularidad. Facilitar el acceso a información concisa y actualizada es un reto que podrían abordar los agentes públicos en cooperación con los agentes sociales. Podría elaborarse una guía estándar, al menos en español, para los principales países de acogida, que se actualizaría continuamente.

Como país de acogida, España cuenta con una normativa muy clara en materia de SST en el sector de la construcción (establecida por convenio colectivo nacional). La FLC es el organismo bipartito encargado de la formación en SST (ya sea básica y obligatoria o avanzada). Además, el desplazamiento en el sector de la construcción está específicamente regulado para evitar los posibles riesgos de SST de la subcontratación en cascada. Además de los requisitos que se aplican a todas las empresas que envían trabajadores a España, las empresas que pretenden ser contratadas o subcontratadas en obras de construcción deben estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas (REA). El principal objetivo del REA es verificar que las empresas cumplen los requisitos de capacidad y calidad en materia de gestión de la SST.

Los elevados índices de siniestralidad del sector demuestran que es necesario realizar esfuerzos adicionales en relación con los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores desplazados.

La empresa de acogida debe garantizar la formación y el apoyo en el trabajo, orientados específicamente al trabajo que se va a realizar y al perfil del trabajador. En este sentido, debería tener en cuenta las cuestiones lingüísticas, las diferencias en la cultura laboral y la gestión de la SST, entre otros aspectos relevantes.

La FLC y los interlocutores sociales deberían reforzar el apoyo a las empresas de acogida para aumentar la concienciación en materia de SST, y generalizar y mejorar la formación en el trabajo y el apoyo en materia de SST.

Es necesario que la inspección de trabajo y los interlocutores sociales realicen esfuerzos adicionales para garantizar el cumplimiento de las normas de SST.

4. Desarrollar un sistema completo para verificar y reconocer las cualificaciones y experiencia reales de los trabajadores

» **Destinatarios:** Agentes sociales, FLC (estatal y comunidades autónomas), Administraciones nacionales y autonómicas encargadas de la certificación de la experiencia profesional

El sector de la construcción necesita desarrollar un sistema integral para verificar y reconocer las cualificaciones y la experiencia reales de los trabajadores.

En un contexto en el que la mayoría de los trabajadores no tienen títulos oficiales de FP, este sistema es necesario para atraer y retener a los trabajadores; apoyar la progresión profesional; facilitar la adecuación de las cualificaciones; reducir los riesgos de SST relacionados con la asignación inadecuada de tareas; mejorar la remuneración adecuada.

Todos estos aspectos son de especial importancia para los trabajadores móviles, incluidos los desplazados.

La iniciativa '¡La experiencia cuenta! Proyecto MySkills', mencionada en el Informe Español'en foco' muestra la necesidad de desarrollar herramientas para la autoevaluación de la experiencia profesional y su reconocimiento en las empresas de acogida. La tarjeta profesional desarrollada por la FLC es un valioso punto de partida para desarrollar un sistema más completo de verificación y reconocimiento de las cualificaciones y la experiencia reales de los trabajadores.

Este es un aspecto de especial importancia para los trabajadores que no tienen un título oficial de FP inicial.

Se requieren esfuerzos adicionales para desarrollar dicho sistema, mediante la cooperación entre los interlocutores sociales y la FLC.

Este sistema podría aprovechar las posibilidades existentes para certificar la experiencia profesional (de acuerdo con las titulaciones de FP inicial) que establecen las administraciones públicas (nacionales y autonómicas), así como los trabajos en curso sobre el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones con respecto a las titulaciones de FP inicial en el sector de la construcción.

Es importante destacar que un subproducto de este sistema sería una base de datos que contenga información detallada sobre las cualificaciones, competencias, cursos de formación y procedimientos de reconocimiento de las cualificaciones – vinculados a los títulos de los puestos de trabajo establecidos

en el convenio colectivo – e información relacionada con aspectos como el salario y la SST.

Si los esfuerzos en este campo se coordinaran a nivel de la UE, como se indica en las recomendaciones para toda la UE, la base de datos sería un paso importante para facilitar la movilidad internacional tanto de las empresas como de los trabajadores.

5. Promover la participación de trabajadores cualificados y la formación profesional permanente

» **Destinatarios:** Administración General del Estado, Ministerio de Empleo y Economía Social, Administración de las Comunidades Autónomas, Agentes Sociales, FLC (estatal y comunidades autónomas), Empresas

En España, la contratación pública se rige por la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (LPSC), que transpuso las Directivas europeas 2014/23/UE y 2014/24/UE sobre adjudicación de contratos de concesión y contratación pública. Esta normativa promueve la contratación sostenible a través, entre otros aspectos, de la selección de ofertas con la mejor relación calidad/precio y la utilización de aspectos medioambientales y sociales como criterios de adjudicación.

Los criterios sociales se definen en un sentido amplio, incluyendo aspectos como: el fomento de la igualdad de género; la promoción del acceso al empleo de personas en riesgo de exclusión social o con dificultades específicas y la mejora de la cualificación, la remuneración y las condiciones de trabajo. En este último ámbito, la normativa hace referencia explícita a criterios sociales relacionados con las condiciones de trabajo y salariales, la estabilidad en el empleo, el número de personas contratadas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, entre otros.

La utilización de criterios sociales en la contratación pública de obras de construcción ha experimentado un gran desarrollo normativo en los últimos años. Sin embargo, se requieren esfuerzos adicionales para su aplicación efectiva, entre los que se incluyen: el desarrollo de capacidades del personal de la administración; el establecimiento de un peso adecuado de los criterios sociales en relación con los criterios generales de adjudicación; el desarrollo de criterios sociales más específicos, que han de ser medibles y ejecutables; el despliegue de sistemas de seguimiento; la sensibilización de las empresas.

El avance en estos campos requiere la cooperación entre las administraciones públicas y los interlocutores sociales. La participación de la FLC sería clave para apoyar la definición y aplicación de los criterios sociales relacionados con la formación profesional permanente.

6. Supeditar el establecimiento de empresas activas en el sector de la construcción a la posesión de competencias adecuadas

- » **Destinatarios:** Administración General del Estado, Ministerio de Empleo y Economía Social, Administración de las Comunidades Autónomas, INSHT, ITSS

En España, las empresas que trabajan en el sector de la construcción deben estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas (REA). El principal objetivo del REA es verificar que las empresas cumplen los requisitos de capacidad y calidad en materia de gestión de la SST.

Sin embargo, los elevados índices de siniestralidad del sector demuestran que es necesario realizar esfuerzos adicionales para mejorar este sistema. Aunque los criterios y procedimientos de evaluación parecen estar bien definidos, debería reforzarse el seguimiento continuo por parte de las inspecciones de trabajo. Una mayor colaboración entre las inspecciones de trabajo y los interlocutores sociales sería decisiva para una prevención eficaz de los riesgos en materia de SST.

7. Promover la movilidad como una oportunidad de aprendizaje

- » **Destinatarios:** Centros de FP inicial en el sector de la construcción, FLC (estatal y comunidades autónomas), Empresas

Los centros de FP inicial del sector de la construcción pueden promover hermanamientos y oportunidades de formación en el extranjero o para trabajadores extranjeros en España, principalmente mediante el establecimiento de redes internacionales y el apoyo de fondos europeos.

Lo mismo se aplica a la FLC, que ya ha desarrollado algunas buenas prácticas en este campo (véase el Estudio de caso español).

La participación de la FLC sería clave para vincular la movilidad y el aprendizaje de los trabajadores de la construcción.

Además, las empresas (especialmente las grandes) pueden abordar la gestión de obras en el extranjero como una oportunidad más para mejorar las competencias y la experiencia profesional de los jóvenes trabajadores

8. Aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización

- » **Destinatarios:** Administración General del Estado, Ministerio de Empleo y Economía Social, Administración de las Comunidades Autónomas, ITSS, Agentes Sociales, Empresas, FLC (estatal y comunidades autónomas)

Las instituciones públicas deberían aprovechar las oportunidades de la digitalización para mejorar los procedimientos administrativos y la cooperación

de los diferentes actores, incluyendo: el acceso a la documentación requerida de las empresas y de los trabajadores desplazados; la coordinación entre las inspecciones de trabajo de los diferentes países; la cooperación entre la inspección de trabajo y los agentes sociales.

Por ejemplo, los agentes sociales del sector de la construcción en la Comunidad Autónoma de Asturias han establecido un sistema conjunto para prevenir los riesgos de SST en colaboración con la FLC. Dentro de este sistema, los delegados de SST designados por los sindicatos sectoriales y las organizaciones empresariales utilizan una herramienta digital para supervisar los libros de subcontratación de las empresas y evitar el "falso" autoempleo. La información obtenida de los libros de subcontratación se almacena en una base de datos que permite detectar posibles casos de "falso" autoempleo. Este ejemplo es sólo una muestra del potencial de la digitalización en cuanto a la cooperación de los diferentes actores y la supervisión eficaz de las condiciones de trabajo y los riesgos de SST.

Albania

1. Mejorar el marco jurídico del desplazamiento

- » **Destinatarios:** Ministerio de Finanzas y Economía, Ministerio de Integración Europea, Instituto de la Seguridad Social (ISSH), Inspección Estatal de Trabajo y Servicios Sociales (SLSSI)

Mientras que la legislación sobre el desplazamiento se ha aproximado a las normas vigentes de la UE, Albania deberá garantizar la presencia de procedimientos administrativos claros y la distribución de tareas y responsabilidades entre las diferentes instituciones mediante la elaboración y aprobación de los reglamentos necesarios.

También sería deseable realizar actividades de formación para preparar a las instituciones, los sindicatos, las organizaciones patronales o las empresas afectadas con respecto a los cambios legales.

En la actualidad, las empresas se esfuerzan por interpretar correctamente los cambios legales del código laboral, incluso en el caso del desplazamiento. Esto también es consecuencia de la escasa consulta con la comunidad empresarial, lo que se traduce en una escasa preparación y orientación para apoyar su aplicación.

2. Mejorar los acuerdos institucionales

- » **Destinatarios:** Ministerio de Finanzas y Economía, Ministerio de Integración Europea, ISSH, SLSSI

Desde el punto de vista institucional, en el curso de la aplicación de las directivas sobre el desplazamiento de trabajadores, Albania debe adoptar una distribución clara de las funciones y responsabilidades entre las instituciones implicadas. También es pertinente confirmar cuál es la institución líder de manera similar a la oficina de enlace a nivel del país de la UE. Hasta ahora, esta tarea la realiza el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo éste la autoridad nacional responsable de la legislación laboral en general.

En cambio, sería beneficioso introducir una oficina de enlace ad hoc. La oficina de enlace coordinaría entonces la cooperación y el intercambio de información entre las diferentes instituciones pertinentes según sea necesario.

También es importante que Albania controle, mediante declaraciones administrativas y datos adecuados, el impacto del desplazamiento en el

mercado laboral y, en una perspectiva a más largo plazo, el impacto en el sistema de protección social, especialmente en las pensiones y el seguro en caso de accidentes laborales.

3. Promover la cooperación entre las instituciones públicas

» **Destinatarios:** Ministerio de Finanzas y Economía, Ministerio de Integración Europea, ISSH, Agencia Nacional de Empleo y Competencias (AKPA), Agencia Nacional de Educación y Formación Profesional y Cualificaciones (NAVETQ), SLSSI, Servicio Nacional de Empleo (NES)

La coordinación y el intercambio de información entre las instituciones públicas de la región de los Balcanes siguen siendo cruciales para apoyar una movilidad laboral justa, beneficiosa para las economías regionales. Sin embargo, actualmente esto se ve obstaculizado por la complejidad de las leyes y los procedimientos administrativos. Se han realizado esfuerzos para reforzar el intercambio de información mediante la adopción de soluciones digitales (e-Albania, E-government). Sin embargo, todavía no son totalmente eficaces y operativas.

Es aconsejable promover el intercambio de experiencias entre la UE y las instituciones nacionales responsables del seguimiento y la supervisión de la aplicación de los cambios en la legislación laboral que reflejan las directivas sobre el desplazamiento de trabajadores.

4. Invertir en recursos humanos

» **Destinatarios:** Ministerio de Finanzas y Economía, Ministerio de Integración Europea, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

La revisión del Código Laboral para introducir disposiciones sobre el desplazamiento no fue seguida de actividades de sensibilización o formación dirigidas a las instituciones, los sindicatos o las empresas relacionadas.

La escasez de publicaciones sobre estos aspectos también contribuye al desconocimiento general de las normas aplicables.

A este respecto, además de la elaboración de directrices técnicas, es aconsejable preparar y difundir un glosario completo sobre la terminología, los conceptos básicos, las normas, los límites de tiempo de trabajo y las principales referencias normativas sobre el desplazamiento para los trabajadores y las empresas de la construcción de Albania. El glosario debe ser una herramienta práctica y de fácil comprensión, y no una mera traducción literal de los textos jurídicos europeos de los Estados miembros de la UE.

Desde una perspectiva más amplia, la mejora de la gobernanza del mercado de trabajo, incluidos los mecanismos de desplazamiento, requiere la creación de capacidades y conocimientos específicos de las instituciones del mercado de trabajo, es decir, la dirección del ministerio responsable de las políticas de

empleo, migración y EFP, la Agencia Nacional de Empleo y Competencias, la Agencia Nacional de Educación y Formación Profesional y Cualificaciones (NAVETQ) y la Inspección Estatal de Trabajo y Servicios Sociales (SLSSI). Esto debe basarse en un enfoque multidimensional, promoviendo un mecanismo de diálogo social potente y real.

5. Promover el compromiso de las partes interesadas y la preparación de las empresas y los trabajadores

» **Destinatarios:** Ministerio de Finanzas y Economía, Ministerio de Integración Europea, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Los cambios en el Código de Trabajo fueron objeto de consultas limitadas con las partes interesadas, incluidas las organizaciones empresariales y los sindicatos. Además, el proceso de consulta a través de plataformas de consulta tripartitas no continuó en la fase de aplicación de los cambios legales. En este sentido, la aplicación de la legislación sobre el desplazamiento debería ser más participativa que las reformas anteriores. Las organizaciones empresariales y los sindicatos deberían estar preparados para apoyar el cumplimiento de la ley por parte de las empresas y el conocimiento de los derechos por parte de los trabajadores. Esto es especialmente importante para garantizar la regularidad cuando se envían trabajadores a Albania desde países con niveles salariales y normas laborales inferiores.

Por lo que respecta a los flujos de salida, las organizaciones albanesas y las instituciones gubernamentales tienen todo el interés potencial en promover la apertura y la expansión de las empresas de construcción albanesas, dotándolas de los conocimientos necesarios para adquirir contratos de compra en los estados miembros de la UE, utilizar los regímenes de desplazamiento que conllevan los diferentes regímenes nacionales e informarlas sobre los procedimientos y las obligaciones correspondientes. Las actividades de promoción deben potenciar la capacidad de las empresas locales para seleccionar y utilizar perfiles profesionales especializados en obras tradicionales típicas como la albañilería de piedra natural, el yeso y el estuco de cal; habilidades todavía muy demandadas y difíciles de encontrar en el mercado europeo.

6. Reforzar la gobernanza pública, la cooperación institucional y el diálogo social

» **Destinatarios:** Autoridades de la UE, Comisión Europea, Ministerio de Finanzas y Economía, Ministerio de Integración Europea, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

En el proceso de aproximación progresiva de la legislación de la UE, las instituciones albanesas deben tratar de desempeñar un papel activo y reforzar la eficacia de la cooperación con las instituciones de la UE, especialmente en

ámbitos sensibles como el empleo, la migración y la protección social. Su papel no debe limitarse simplemente a la ejecución pasiva de las tareas legislativas impuestas. Por el contrario, deberán promover sistemas y mecanismos capaces de imprimir una verdadera aceleración a la integración europea de Albania. Las instituciones públicas albanesas deben comprometerse en un esfuerzo continuo de acercamiento y construcción de la confianza mutua, por una parte, con las instituciones europeas y, por otra, con las organizaciones sociales y las asociaciones de la sociedad civil albanesa, empresariales y sindicales.



**Descarga la versión digital
con hipervínculos**

BOÎTE À OUTILS DE L'UE

COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES JEUNES DANS LE CADRE DU DÉTACHEMENT YES PROJECT

Recommandations à l'échelle de l'UE

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

Recommandations au niveau national

ALLEMAGNE : Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITALIE : Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLOGNE : Jakub Kus.

PORTUGAL : Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

ESPAGNE : Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBANIE : Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Révision linguistique et modification de la mise en page par l'AEIP

Giuseppe Perretti.



Ce document a été produit pour le projet YES, qui a reçu un financement dans le cadre de l'appel à propositions VP/2019/008 de la DG emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne.

Les opinions exprimées ici ne reflètent que le point de vue des auteurs. La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui peut être fait des informations qu'elle contient.

Introduction	180
Recommandations à l'échelle de l'UE	182
Recommandations au niveau national - Allemagne	192
Recommandations au niveau national - Italie	199
Recommandations au niveau national - Pologne	206
Recommandations au niveau national - Portugal	210
Recommandations au niveau national - Espagne	214
Recommandations au niveau national - Albanie	221

Introduction

Ce rapport représente le résultat final du projet YES, qui s'est déroulé de janvier 2020 à mars 2022, et qui traite du détachement dans le secteur de la construction du point de vue des connaissances, des compétences et des aptitudes des travailleurs concernés.

Le projet visait à répondre à un ensemble de questions de recherche, telles que : de quelles informations les travailleurs détachés ont besoin et comment leur faire parvenir, quelles sont les limites actuelles au détachement en raison des différences dans les systèmes de qualifications et dans leur reconnaissance, comment le détachement peut être utilisé comme une opportunité d'apprentissage pour les travailleurs, et comment une meilleure connaissance des qualifications nationales et une coopération au niveau international dans ce domaine peuvent promouvoir une mobilité équitable.

Pour ce faire, la recherche documentaire et l'analyse de la littérature ont été combinées à des entretiens, des groupes de discussion et des ateliers internationaux, afin de recueillir des informations supplémentaires et de comparer les différents points de vue et expériences.

Outre la diffusion à l'échelle de l'UE, la recherche et l'analyse ont été ciblées : l'Allemagne, l'Italie, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, et l'Albanie. Ce dernier pays a partiellement mis en œuvre des dispositions concernant le détachement et les personnes intéressées, principalement en prévision d'une éventuelle adhésion future à l'UE.

Les livrables précédents, disponibles sur le site www.yesproject.net, comprennent : (i) un document d'information de l'UE sur le rôle des compétences en tant que moteur du détachement ; (ii) un manuel de l'UE explorant plus largement le détachement dans une « perspective d'apprentissage » ; (iii) des études de cas portant sur l'expérience du détachement de certaines entreprises en matière de détachement ou des activités de centres de formation destinés à préparer les travailleurs aux activités à mettre en œuvre à l'étranger ; (iv) des documents d'orientation par pays explorant des idées ou des pratiques supplémentaires concernant les sujets étudiés.

Dans le cadre de la phase finale du projet, et à la lumière des preuves des rapports du projet précédent, les partenaires ont interagi par e-mail et dans des réunions en ligne dédiées afin de parvenir à une compréhension commune des politiques, des actions et des outils à mettre en œuvre au niveau de l'UE et dans les pays couverts par le partenariat. Entre autres, les partenaires ont obtenu un consensus sur l'opportunité de certaines initiatives ayant une portée plus large que le détachement pourtant jugé bénéfique pour surmonter les lacunes du secteur de la construction survenant dans les différents pays et considérées comme désavantageuses pour le fonctionnement global du marché intérieur.

Les recommandations à l'échelle de l'UE qui en résultent sont illustrées dans la section suivante. Elles sont intégrées dans les sections suivantes par des recommandations spécifiques à chaque pays, élaborées par chaque partenaire pour son pays en vue de les compléter ou de les contextualiser à la lumière des différentes dispositions et pratiques nationales.

Les recommandations sont accompagnées de détails sur les groupes cibles et, le cas échéant, de liens et de descriptions d'exemples concrets.

Recommandations à l'échelle de l'UE

1. Faciliter l'accès aux informations relatives aux entreprises détachant des travailleurs et aux travailleurs détachés

» **Cibles** : autorités nationales, autorités locales (à titre facultatif), partenaires sociaux

La plupart des sites web nationaux sur le détachement sont uniquement dans la langue originale et en anglais, ce qui les rend difficiles d'accès pour les travailleurs détachés et pour les entreprises qui les envoient. Au lieu de cela, des informations complètes, cohérentes et faciles à comprendre sur les conditions d'emploi et sur les procédures relatives au détachement doivent être disponibles dans les langues des pays qui envoient des travailleurs le plus fréquemment des travailleurs.

Les informations clés sur les procédures et les droits liés au détachement pourraient être plus facilement accessibles à partir du portail « Your Europe », notamment en utilisant des tableaux ou bases de données permettant un accès rapide aux informations classée par sujet (par exemple : temps de travail, rémunération, lien vers la déclaration nationale) et par pays. En outre, les contacts et les connaissances des travailleurs détachés étant souvent limités, il est urgent d'accompagner la publication d'informations avec des actions visant à atteindre les utilisateurs cibles.

Plusieurs mesures d'accompagnement peuvent être introduites pour rendre l'information facilement accessible, en partant des bonnes pratiques existantes, comme : la création et la distribution de guides pratiques (comme le fait UGT en Espagne), la distribution de tracts sur les chantiers de construction (comme le fait le réseau REDER, entre autres), la publication de courtes vidéos explicatives (comme le font les institutions paritaires italiennes pour diffuser les règles de santé et de sécurité), la mise à disposition d'une ligne téléphonique dédiée (comme le fait SOKA BAU). L'introduction de mécanismes interactifs (un chat ou la possibilité d'ouvrir des tickets sur les sites web nationaux au sujet du détachement, ou la désignation de personnes de contact du côté des autorités pour les travailleurs détachés) pourrait également contribuer à dissiper les doutes et, en fin de compte, à soutenir l'application des droits des travailleurs détachés. Enfin, étant donné que le détachement présente des particularités aussi bien en termes de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, et puisque les sites web nationaux sur le détachement peuvent représenter la porte d'entrée pour les travailleurs détachés dans le pays d'accueil, ils pourraient agir comme catalyseur d'autres sources fiables où les travailleurs détachés peuvent trouver

des informations utiles pour leur séjour, y compris des portails à usage général contenant des informations dans différentes langues sur les règles, la culture et la vie dans le pays (par exemple : le site web handbookgermany.de). Toutes les informations doivent également être rédigées dans un langage simple et facile.

2. Développer un processus d'intégration pour les travailleurs détachés

» **Cibles :** Commission européenne, autorités nationales, entreprises

Il est nécessaire de fournir des informations utiles aux travailleurs détachés chaque fois qu'ils sont affectés à dans un nouvel endroit.

Au niveau de l'UE, il convient de mettre en place une liste de contrôle commune des informations nécessaires aux travailleurs détachés, traitant des questions telles que : la législation du travail, l'impôt sur le revenu, la couverture de l'assurance maladie et de la sécurité sociale et les procédures connexes ; les aspects généraux de la vie dans le pays d'accueil (par exemple : le logement, les loisirs, les transports publics ; les institutions de base fournissant un soutien si nécessaire). L'Autorité européenne du travail pourrait être chargée de la mise en œuvre de cette tâche.

Au niveau national, les institutions publiques doivent élaborer et distribuer un kit d'information de base conformément à la liste de contrôle susmentionnée et à la suite de la déclaration de détachement par les entreprises.

En l'absence de contact direct, le kit doit être remis aux travailleurs détachés par les entreprises ou par les institutions publiques du pays d'origine.

Ce processus d'intégration devrait inclure l'affectation d'une personne de référence pour les travailleurs détachés dans le lieu d'accueil (par exemple, selon le contexte national : dans les centres publics pour l'emploi, dans les bureaux ciblant les travailleurs migrants et mobiles, au sein du réseau EURES ou dans d'autres services publics locaux préparés de manière adéquate).

Comme le suggèrent certaines bonnes pratiques étudiées au cours du projet, les entreprises qui envoient des travailleurs doivent également jouer un rôle. Par exemple, elles peuvent organiser des cours de courte durée avant leur détachement afin de préparer les travailleurs à leurs droits, à leur imposition du revenu et aux aspects pratiques, de l'hébergement à l'organisation des voyages.

3. Unir les forces pour transmettre des informations fiables

» **Cibles :** autorités nationales, partenaires sociaux, fonds sectoriels

L'objectif de fournir de des informations claires et faciles d'accès devrait être un objectif commun pour toutes les parties prenantes dans le domaine du détachement.

À cet égard, les autorités publiques, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes (par exemple : les fonds sectoriels) doivent travailler en équipe

pour s'assurer que les informations pertinentes parviennent aux travailleurs détachés. Des protocoles pourraient être signés à cet effet, détaillant la portée et les procédures de coopération.

Un bon point de départ pourrait être d'utiliser le site web national sur le détachement comme point d'entrée unique pour promouvoir le matériel développé par d'autres institutions/parties prenantes, qui répond aux normes convenues en termes de contenu et de style. Cette forme de subsidiarité pourrait contribuer à fournir des informations complètes et cohérentes tout en aidant les partenaires sociaux ou d'autres parties prenantes à atteindre la cible de leurs actions.

Les autorités publiques pourraient également développer des initiatives de formation ciblant les employés des organisations de partenaires sociaux, de patronages du travail ou des structures locales (par exemple : dans les services publics de l'emploi) afin de diffuser des connaissances et compétences sur les règles et procédures applicables aux travailleurs détachés, et de qualifier ainsi le soutien qu'elles peuvent apporter.

Suivant l'exemple italien, la législation nationale peut mettre en place un observatoire permanent impliquant des organismes gouvernementaux, des centres publics de recherche et des partenaires sociaux afin de soutenir le suivi des données sur le détachement et d'améliorer l'accessibilité de l'information.

4. **S'assurer que les travailleurs détachés (et leurs employeurs) connaissent les règles de sécurité et de santé au travail**

» **Cibles** : autorités nationales, partenaires sociaux, fonds sectoriels

Pour s'assurer que les travailleurs détachés connaissent les règles de sécurité et de santé au travail, les parties prenantes doivent élaborer des guides sur papier et sous forme électronique, et les distribuer avant le début du détachement (voir la recommandation n° 3 à l'échelle de l'UE ci-dessus). Bien que des guides similaires soient disponibles dans de nombreux pays de l'UE (ciblant les travailleurs détachés ou, plus généralement, les travailleurs mobiles), il existe une lacune dans leur mise à disposition (en particulier dans les petites et moyennes entreprises). Parallèlement, les institutions publiques du pays d'accueil veillent à ce que les entreprises qui envoient des travailleurs connaissent les sanctions prévues par la législation nationale en cas d'omission de la formation des travailleurs détachés en matière de sécurité et de santé au travail.

5. Veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation adéquate dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail

- » **Cibles :** autorités nationales (y compris les inspections du travail), partenaires sociaux, entreprises, centres de formation professionnelle

Garantir la sécurité et la santé au travail (SST) est un aspect de la plus haute importance pour des conditions de travail décentes dans le secteur de la construction. La mobilité internationale et le détachement entraînent des défis supplémentaires dans ce domaine.

En vertu des dispositions de la directive 96/71/CE, les règles du pays d'accueil en matière de SST, y compris celles qui couvrent les chantiers de construction, s'appliquent aux travailleurs détachés.

Malgré une harmonisation partielle par le biais des directives de l'UE en matière de SST, il existe des différences dans la législation et la réglementation des négociations collectives, ou dans la qualité des cours et dans les mécanismes d'accréditation de cette formation dans les pays de l'UE en matière de SST dans le secteur de la construction.

Par conséquent, il est important de mettre en œuvre des mécanismes efficaces pour vérifier si les travailleurs détachés ont suivi ou non de tels cours à l'étranger, en particulier en considérant le détachement par des agences temporaires ou à partir de pays tiers, ainsi que pour garantir une formation et un soutien adéquats au travail dans l'entreprise d'accueil.

En outre, la diffusion et la reconnaissance de cours internationalement valables sur la santé et la sécurité sur les chantiers de construction constituent un outil potentiel pour s'assurer que les travailleurs détachés sont correctement formés. Des expériences pilotes à cet égard, comme le VCA, pourraient être mises en œuvre dans des régions transfrontalières ou entre des pays avec des flux importants de travailleurs détachés. Cela permettrait de garantir une formation de haute qualité, une accréditation officielle de la formation et la reconnaissance de ces cours par les employeurs.

En complément, les taux élevés d'accidents dans le secteur suggèrent de rester sur ses gardes face aux risques d'accueillir des travailleurs insuffisamment préparés pour effectuer une tâche donnée en toute sécurité. Bien qu'il soit obligatoire que les travailleurs détachés aient reçu la formation obligatoire en matière de SST du pays d'accueil, l'entreprise d'accueil devrait assurer une formation et un soutien supplémentaires sur le lieu de travail, spécifiquement ciblés sur le travail à effectuer et le profil du travailleur. À cet égard, les entreprises devraient tenir compte, entre autres aspects pertinents, des questions linguistiques, des différences de culture du travail et de la gestion de la SST. Les organisations d'employeurs, les syndicats, les organismes paritaires chargés de tâches dans le domaine de la SST et les inspections du travail soutiennent ces efforts en fournissant des conseils et des outils appropriés.

6. Mettre en place à l'échelle de l'UE un système permettant de vérifier et de reconnaître les qualifications et l'expérience réelles des travailleurs (détachés)

» **Cibles** : autorités de l'UE, autorités nationales, partenaires sociaux, fonds sectoriels

Il y a au moins trois perspectives différentes pour examiner la profession d'un travailleur.

Tout d'abord, les travailleurs peuvent avoir obtenu des qualifications certifiant qu'ils sont capables d'exercer un emploi donné (par exemple : maçon ou charpentier), ce qui peut avoir des conséquences juridiques différentes selon la législation nationale (en particulier dans le cas où le travail relève d'une profession réglementée) ; deuxièmement, les travailleurs peuvent se voir attribuer un titre d'emploi tel que décrit dans les conventions collectives, avec des effets concrets sur la rémunération applicable lorsque des barèmes salariaux sont en place ; troisièmement, la profession du travailleur selon ses compétences réelles.

Bien que ces derniers puissent être assez difficiles à vérifier, étant rarement validés par les mécanismes nationaux disponibles et généralement vérifiés par l'employeur/le client par un test ou sur le lieu de travail, la signification des qualifications et des titres d'emploi peut être rendue plus accessible avec relativement peu d'efforts.

En l'absence de transparence, les travailleurs détachés peuvent effectuer des tâches dangereuses sans avoir reçu une formation appropriée ou se voir attribuer un niveau de salaire inférieur à celui qui est applicable.

Au lieu de cela, un système permettant de disposer d'informations, d'une part, sur les compétences et les tâches attribuées à chaque niveau de rémunération et, d'autre part, sur l'expérience professionnelle et les qualifications des travailleurs de la construction, apporterait de nombreux avantages. Tout en augmentant la transparence du marché et en réduisant les risques d'application inappropriée des règles de détachement, cela permettrait également aux travailleurs de trouver un emploi dans le pays d'accueil ou de mieux valoriser leurs compétences dans leur pays.

Les cartes de travail personnelles développées dans certains pays, comme la carte professionnelle développée par le FLC en Espagne, constituent un point de départ précieux.

Au niveau de l'UE, un système pourrait être développé pour rendre ces informations interoperables, comme l'a récemment suggéré conjointement la FIEC/EFBW/W et le Parlement européen.

7. Soutenir le développement du cadre européen des certifications

» **Cibles :** Commission européenne, autorités nationales

Les travaux en cours sur l'élaboration du cadre européen des certifications et sur la comparaison des cadres nationaux de certifications dans les pays de l'UE revêtent une grande importance pour les travailleurs du secteur de la construction. Il s'agit des diplômes EFPI liés aux professions de la construction et des différents moyens par lesquels ces diplômes peuvent être obtenus (système éducatif ; combinaison de formation professionnelle et d'expérience professionnelle ; certification d'expérience de travail). Bien que cette tâche incombe aux gouvernements nationaux et à la Commission européenne, les services publics de l'emploi, les associations professionnelles et les partenaires sociaux pourraient être impliqués.

Bien que l'amélioration de la comparaison des programmes d'études en vue d'une éventuelle reconnaissance ou de la valorisation des compétences par le marché ne soit pas strictement liée au détachement, elle pourrait améliorer le fonctionnement général du marché du travail dans le secteur de la construction, comme l'ont enfin souligné les partenaires sociaux européens du secteur de la construction avec le Pacte pour les compétences en construction.

8. Créer une base de données européenne décrivant les exigences pour la confirmation/reconnaissance des qualifications dans le secteur de la construction pour les travailleurs mobiles, en particulier pour les employés ayant des qualifications aux niveaux 2 à 5 du CEC

» **Cibles :** Commission européenne, services publics de l'emploi, autorités nationales (y compris les inspections du travail), partenaires sociaux

La plupart des travailleurs mobiles (y compris les travailleurs détachés) ne sont pas au courant des possibilités de reconnaissance/confirmation de leurs qualifications dans d'autres pays de l'UE. Cela est particulièrement vrai pour les professions non réglementées. Pour combler cette lacune, une base de données disponible dans toutes les langues de l'UE devrait inclure des informations sur : (i) le contenu principal, les compétences attendues et les droits/devoirs légaux attachés aux différentes qualifications ; (ii) les procédures de confirmation/reconnaissance des qualifications dans les différents pays de l'UE ; (iii) les possibilités de formation (complétant les connaissances et les compétences) pour obtenir des qualifications conformément aux exigences nationales ; et (iv) des informations sur les titres d'emploi connexes, conformément aux conventions collectives sectorielles en vigueur dans un pays donné (avec des informations actualisées sur les salaires minimums et les indemnités connexes). La base de données doit également contenir des informations sur les licences et les exigences découlant de la législation en matière de sécurité et de santé au travail. Certains sites web fournissent déjà des informations à cet égard,

comme le portail du CEDEFOP et la base de données de l'UE sur les professions réglementées. Toutefois, les informations doivent être plus complètes et plus faciles à consulter pour les travailleurs. En outre, les institutions publiques et les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, doivent contribuer activement à la diffusion de ces outils auprès des entreprises et des travailleurs. En fin de compte, alors que les travailleurs verraient leurs possibilités de mobilité augmenter, les travailleurs détachés pourraient avoir plus de facilité à comprendre quel niveau de salaire s'applique à eux lorsqu'ils sont à l'étranger, à la lumière de leurs compétences et de leurs qualifications réelles.

9. Élaborer des normes acceptées au niveau international

» **Cibles** : associations professionnelles, membres de l'ISO

Alors que de nombreuses professions du secteur de la construction ne sont pas officiellement réglementées, le marché peut valoriser les certificats et l'expérience dans les emplois nécessitant des compétences particulières, comme la pose de carreaux ou le revêtement d'isolation.

Si le développement d'initiatives par les entreprises peut être une solution temporaire, le développement et la mise en œuvre des normes et de standards ISO semblent être un moyen plus prometteur de promouvoir la confiance dans le marché. Par exemple, l'Évaluation de la conformité ISO 17024-2012 — Exigences générales pour les organismes de certification procédant à la certification de personnes vise à créer la confiance au sein du marché et avec les autorités et les employeurs en certifiant les compétences des individus pour la réalisation de certaines activités, en empêchant ainsi l'intrusion et la fraude. La confiance dans les systèmes respectifs de certification des personnes est générée par un processus d'évaluation et de réévaluation régulière des compétences accepté dans le monde entier.

Les standards peuvent devenir une pierre angulaire non seulement de l'évaluation et de la certification de l'expérience professionnelle, mais aussi de l'élaboration de cours ciblant des travaux spécifiques ou des lacunes dans les connaissances, de manière à parvenir à une similitude des contenus et des résultats.

10. Promouvoir la participation des travailleurs qualifiés et la formation professionnelle tout au long de la vie

» **Cibles** : autorités locales, autorités nationales

Les appels d'offres publics et les incitations ciblant le secteur de la construction favorisent la participation de travailleurs qualifiés, par exemple en exigeant que les travaux soient exécutés par des entreprises/techniciens spécialisés pour que des mesures d'incitation s'appliquent, ou en attribuant des notes dans les appels d'offres publics à l'expérience et aux qualifications réelles du personnel

proposé par les soumissionnaires. À cet égard, la référence aux « clauses sociales » et aux critères de qualité figurant dans la directive 2014/24/UE relative aux marchés publics (article 67) est dûment prise en compte.

Cette approche dissuaderait de sous-traiter à des entreprises non qualifiées, du pays lui-même ou de l'étranger.

Afin de rendre cette approche efficace, les institutions publiques ont besoin : (i) d'outils et de ressources nécessaires pour vérifier l'implication réelle des travailleurs déclarés dans l'appel d'offres sur le chantier ; (ii) la capacité de garantir la qualité du système de formation, par exemple en certifiant les écoles de formation professionnelle et en les évaluant périodiquement.

Cette recommandation pourrait être plus efficace si elle était mise en œuvre conjointement avec un système de vérification de l'expérience professionnelle et des qualifications des travailleurs du secteur de la construction (voir la recommandation n° 6 ci-dessus).

11. Subordonner la création d'entreprises actives dans le secteur de la construction à la possession de compétences adéquates

» **Cible** : autorités de l'UE

Afin d'assurer le bon fonctionnement du marché intérieur et de garantir la santé et la sécurité dans un secteur enregistrant des taux élevés d'accidents du travail, des règles européennes sont introduites pour imposer des exigences spécifiques aux personnes souhaitant créer une entreprise de construction.

Compte tenu des accidents, qui ciblent souvent les travailleurs défavorisés, la création d'une entreprise dans le secteur entraîne la participation de l'employeur à des cours de sécurité et de santé au travail. Une interdiction d'entamer des travaux de construction devrait s'appliquer en cas de négligence ou d'accident du travail en raison de violations des règles par l'employeur.

Des exigences similaires s'appliquent aux agences de travail temporaire, dont les activités dans le secteur ont été signalées par la documentation et les parties prenantes interrogées dans le cadre du projet comme cachant des risques graves d'exploitation.

Dans l'ensemble, il est conseillé de procéder à une évaluation ex post des effets réels de l'intermédiation du travail sur le marché du travail, sur la concurrence loyale et sur la protection des travailleurs afin de décider s'il convient de réviser de manière restrictive la directive 2008/104/CE sur le travail intérimaire.

L'adoption de règles au niveau de l'UE plutôt qu'au niveau national est souhaitable pour lutter contre l'utilisation abusive du détachement par des sociétés-écrans établies dans des pays peu exigeants.

12. Promouvoir la mobilité comme une opportunité d'apprentissage

» **Cibles** : centres de formation professionnelle, autorités nationales, autorités locales

Grâce à la possibilité de financements européens, certaines expériences peuvent favoriser l'apprentissage des étudiants sur le lieu de travail ou la mobilité des travailleurs du bâtiment axée sur l'apprentissage. Par exemple, comme le montre l'étude de cas italienne, la mobilité peut donner aux jeunes travailleurs la possibilité de réaliser des travaux de restauration spécifiques dans des bâtiments ayant une valeur historique et architecturale particulière.

La promotion d'expériences similaires, également par le biais de jumelages entre instituts de formation professionnelle, pourrait contribuer à rendre le secteur plus attrayant et, enfin, à sensibiliser les travailleurs aux possibilités offertes à l'étranger. Les cours devraient également porter sur les compétences linguistiques, qui restent un problème, en particulier concernant la mobilité à court terme, et sur d'autres « compétences transversales », notamment en ce qui concerne la culture des pays d'accueil.

Un autre outil permettant d'exploiter des possibilités similaires est l'inclusion des périodes de travail à l'étranger dans le cadre des programmes de formation professionnelle et de l'apprentissage. À cet égard, les institutions publiques ou les écoles de formation professionnelle pourraient jouer un rôle de soutien, en aidant les entreprises à trouver des partenaires à l'étranger.

Les fonds sont accessibles via le programme Erasmus+, couvrant également les frais de déplacement et garantissant aux bénéficiaires un salaire journalier. La nouvelle initiative de l'UE ALMA (AIM, Learn, Master, Achieve — Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite) semble également particulièrement intéressante car elle permet d'accéder à des formations financées à l'étranger pour les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). Cette initiative offre un cadre qui pourrait être utilisé pour promouvoir l'attractivité du secteur et pour préparer une nouvelle main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail de l'UE.

Les participants à ces programmes ont droit à un certificat final, les aidant à acquérir une expérience valorisée lors de la recherche d'un emploi.

Dans certaines circonstances, des expériences similaires peuvent relever des règles de détachement, entraînant d'éventuelles simplifications (par exemple : en maintenant les travailleurs attachés à la législation de sécurité sociale du pays d'origine).

13. Exploiter les possibilités offertes par la numérisation

» **Cibles** : autorités nationales, entreprises

Pendant la pandémie de COVID-19, l'apprentissage en ligne et le travail à distance sont devenus une pratique courante. Bien que le travail à distance

puisse être difficile à mettre en œuvre pour les activités de construction, le détachement peut bénéficier de l'apprentissage en ligne.

Les travailleurs détachés peuvent accéder plus facilement aux cours dispensés dans le pays d'accueil ou aux cours de langue, et les suivre réellement avant le début du détachement. De même, ils peuvent rencontrer en ligne les contacts pertinents de l'entreprise d'accueil avant le début des travaux.

Les institutions publiques doivent également tirer parti des possibilités offertes par la numérisation pour accéder aux documents pertinents (par exemple : lorsqu'elles exigent des fiches de paie), et pour faciliter l'accès à des informations sélectionnées à partir de bases de données sur les déclarations de détachement aux organisations concernées par la régularité de l'emploi, par exemple les fonds sectoriels (comme cela se produit en Allemagne à la suite d'un accord de partage des données entre Soka Bau et les autorités douanières). Enfin, la diffusion d'informations ciblant les travailleurs détachés via une application, déjà expérimentée dans certains projets, semble très prometteuse. Les smartphones sont un canal de communication essentiel pour les travailleurs à l'étranger. À cet égard, les autorités nationales devraient travailler au développement de l'application et chercher à la diffuser avec le soutien des institutions de sécurité sociale, des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes (par exemple : les chambres de commerce ou les associations professionnelles).

Un autre exemple intéressant vient de la Pologne, où le projet gouvernemental « Surveillance du travail et du séjour à des fins économiques des étrangers sur le territoire de la République de Pologne » a développé des outils numériques pour faciliter les procédures administratives liées au travail des citoyens étrangers.

Allemagne

1. Faciliter l'accès aux informations relatives aux entreprises de détachement et aux travailleurs détachés

- » **Cibles :** Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) ou/et autorités douanières allemandes (Zoll/Generalzoldirektion)

Exemple

Le site Internet de SOKA-BAU en est un bon exemple et une grande source d'information : Europe - SOKA-BAU, qui présente les informations relatives au régime de congés payés en 14 langues (allemand, bulgare, tchèque, espagnol, français, anglais, hongrois, croate, italien, néerlandais, polonais, portugais, roumain, turc). SOKA-BAU fournit également un service de consultation par le biais de lignes d'assistance téléphonique avec des conseillers dans les différentes langues.

Il existe une ligne d'assistance téléphonique en ligne pour les douanes - contact et aide (zoll.de) du ministère fédéral du travail et de la mobilité sociale, uniquement en allemand. Elle ne fournit que des conseils concernant le salaire minimum. Elle ne fournit aucune autre information. Cette ligne téléphonique devrait également être disponible dans les langues des pays d'origine les plus courants.

Le site web des autorités douanières allemandes recommande aux pays d'Europe centrale et orientale d'accéder à des conseils et à une assistance via le portail de la Confédération syndicale allemande : Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

Les travailleurs détachés ont besoin d'être informés sur leurs droits afin de les faire valoir. Les informations nécessaires doivent donc être accessibles.

Le site national officiel Zoll online – Anmeldungen BEI Entsendung devrait être dans les langues des pays d'origine les plus fréquents de travailleurs détachés, par exemple en : polonais, roumain, slovène, croate, bulgare, hongrois, serbe. Pour faciliter l'accès, il est également important de présenter les informations intéressantes de manière structurée. Même en allemand, le site officiel national est compliqué. Pour faciliter l'accès, il faut utiliser un langage simple.

Même s'il n'énonce pas explicitement que les sites web nationaux doivent être disponibles dans les langues des pays d'origine les plus courants, l'article 5 (2) de la directive 2014/67/UE dispose que les prestataires de services et les travailleurs détachés eux-mêmes doivent pouvoir accéder facilement aux informations, et que chaque État membre doit « choisir » les langues du site web « en tenant compte des demandes sur son marché du travail ». Ce point est également souligné au paragraphe 18 des considérants.

Conformément à cet objectif et comme le suggère la recommandation n° 1 à l'échelle de l'UE, le législateur allemand devrait également introduire

dans la loi allemande sur le détachement des travailleurs (AEntG – Arbeitnehmerentendegesetz – section 16 phrase 2) l'obligation pour les autorités compétentes – actuellement les autorités douanières allemandes (Zoll/Generalzoldldirektion) – de fournir les informations relatives au régime de détachement en langage facile à comprendre, dans différentes langues (des pays d'origine les plus courants) et de manière structurée.

À l'heure actuelle, le site officiel n'est disponible qu'en allemand et en anglais. Il n'est pas clair, alambiqué et comporte un langage juridique compliqué (par exemple : les paragraphes de la loi sur le salaire minimum, de la loi sur les travailleurs détachés et de la loi sur l'emploi temporaire des travailleurs sont mentionnés, ce qu'une entreprise étrangère sans connaissance du droit allemand ne pourra pas comprendre).

Les travailleurs détachés et leurs employeurs devraient également être en mesure de poser des questions. Le site web devrait donc contenir un chat ou mener à des informations de contact pour traiter leurs problèmes spécifiques. En outre, il devrait y avoir une application concernant le détachement des travailleurs, de sorte que les travailleurs détachés et les employeurs détachant puissent se renseigner sur leurs droits et devoirs via les smartphones. La numérisation offre également la possibilité de réduire la charge bureaucratique liée aux déclarations de détachement.

Cependant, tous les travailleurs détachés ne sont pas en mesure d'utiliser un smartphone ou un ordinateur. Il est donc nécessaire, en plus de fournir des informations sur le site web national et via une application, de trouver un autre moyen de rendre les informations accessibles, comme une ligne d'assistance téléphonique où les travailleurs détachés et les employeurs détachants peuvent s'informer.

En résumé, il faut :

- que les informations soient transparentes et facilement accessibles ;
- que les informations soient structurées de manière intuitive (claires et réduites aux éléments essentiels) ;
- que les instructions soient rédigées dans un langage simple avec des phrases courtes et des explications détaillées ;
- que le contenu soit disponible dans plusieurs langues ;
- des FAQ ;
- que des contacts directs soit possibles ;
- des liens directs vers :
 - les conventions collectives applicables généralement contraignantes par secteur ;
 - les caisses de congés payés ;
 - les salaires applicables selon les conventions collectives.

2. Mettre en œuvre de manière adéquate dans le droit allemand l'obligation pour l'entreprise qui envoie les travailleurs détachés de les informer

» **Cible** : Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales

D'ici le 1er août 2022, la directive 2019/1152/UE doit être transposée en droit allemand. Cette directive prévoit que tous les salariés doivent être informés des aspects essentiels de la relation de travail.

Pour la procédure de détachement, l'article 7 présente un intérêt particulier. Selon cet article, les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs qu'ils détachent dans un autre État membre des conditions de travail applicables pendant la période de détachement. Il énumère également les informations supplémentaires qui doivent être portées à l'attention des travailleurs détachés en vertu de la directive sur le détachement des travailleurs. Selon le considérant 4 de la directive 2019/1152/UE, les informations doivent être fournies en temps utile et par écrit, sous une forme facilement accessible au travailleur.

Les exigences en matière d'informations devraient être intégrées dans la loi allemande sur le détachement des travailleurs (AEntG) comme condition préalable nécessaire au respect des conditions de travail minimales au sens de la section 5 de la loi allemande sur le détachement des travailleurs (AEntG), afin que les autorités douanières puissent également contrôler les exigences en matière d'information des employeurs détachant des travailleurs. Les informations à ce sujet pourraient déjà être intégrées dans la procédure de notification conformément à la section 18 de la loi allemande sur le détachement des travailleurs (AEntG).

3. Considérer l'entreprise d'accueil comme responsable de la transmission d'informations à la société de détachement

» **Cible** : Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales

Pour que l'employeur détachant puisse transmettre les informations nécessaires à ses travailleurs détachés, il doit également être en mesure d'obtenir des informations suffisamment détaillées et compréhensibles. D'une part, l'amélioration du site web national officiel sur le détachement est également importante à cet égard. D'autre part, la transmission d'informations devrait faire partie des obligations des contractants allemands. Cela pourrait être ajouté à l'article 14, paragraphe 2 de la loi allemande sur le détachement des travailleurs (AEntG).

4. Développer un processus d'intégration pour les travailleurs détachés

- » **Cibles** : Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, autorités douanières allemandes, mobilité équitable (Faire Mobilität), Association des travailleurs migrants (europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer, EVW), réseau consultatif « Good Work » (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit), institut e.V. PECO

Exemple

Fair Mobility compte aujourd'hui 11 bureaux de consultation dans toute l'Allemagne. Il s'agissait auparavant d'un projet de la Fédération allemande des syndicats (DGB), mais il a depuis reçu un mandat légal par la mise en œuvre de la directive révisée sur le détachement des travailleurs dans le droit allemand. Le projet s'est depuis développé en institution indépendante. En plus du travail consultatif, il continue d'organiser des événements informatifs et de visiter des chantiers de construction. Fair Mobility travaille en étroite collaboration avec l'association des travailleurs migrants (EVW) dans le cadre de son travail consultatif et avec l'institut e.V. PECO, qui opère en Bavière.

Le Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (réseau de consultation « Good Work ») offre également un service de conseils aux employés étrangers afin de garantir de bonnes conditions de travail et des salaires équitables en Allemagne. Ils conseillent et soutiennent les travailleurs mobiles, principalement originaires de pays européens, sur toutes les questions relatives au travail.

Suite à la proposition de transmettre des informations sur le système de détachement pour ceux qui en ont besoin, il devrait y avoir un automatisme pour recevoir ce type d'informations : les autorités douanières allemandes devraient fournir un kit d'informations de base pour chaque entreprise qui détache des travailleurs après avoir entré la déclaration de détachement et leurs travailleurs détachés. Cela pourrait se faire via une application ou en utilisant des QR-Codes. Ce kit devrait être aussi facile que possible d'accès et pourrait également être étendu à tous les travailleurs détachés.

Comme suggéré dans la recommandation n° 2 à l'échelle de l'UE, au cours du processus d'intégration, une personne de référence doit être affectée aux travailleurs détachés dans le lieu d'accueil. Les réseaux consultatifs existants, tels que les représentants de Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit et l'institut e.V. PECO, seraient appropriés à cet effet.

Cela peut garantir l'accès aux conseils dans le pays d'accueil. Cette tâche particulière exigerait davantage de ressources financières ainsi que davantage de personnel pour les réseaux consultatifs.

Jusqu'à présent, certaines entreprises détachant des travailleurs proposent des cours qui préparent les travailleurs détachés à leur séjour dans le pays d'accueil. Les sujets habituels sont : la santé et la sécurité, les taxes et d'autres aspects pratiques. Ces cours devraient également constituer une partie obligatoire du processus d'intégration contrôlé par les autorités douanières allemandes. Cette compétence pourrait être ajoutée au § 16 de la loi allemande sur le détachement des travailleurs (AEntG).

5. Assurer une coopération plus étroite entre les différentes parties prenantes

- » **Cibles** : Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, les autorités douanières allemandes, fonds de pension allemand (Deutsche Rentenversicherung, DRV), partenaires sociaux de l'industrie allemande de la construction (IG-BAU, ZDB, HDB), mobilité équitable, EVW, réseau consultatif « Good Work », association professionnelle de l'industrie allemande de la construction (BG-BAU)

Exemple

La réglementation d'une coopération accrue entre les autorités et les principaux bureaux de travail conjoints dans la section 2 de la loi sur la lutte contre le travail non déclaré est un début vers une coopération plus étroite, mais elle devrait être davantage mise en œuvre dans la pratique.

Il existe différentes compétences en matière de détachement. Les différentes institutions et les autorités disposent de différents types d'informations. Il y a beaucoup d'échanges bilatéraux de données, mais il n'y a aucun lien général entre les parties prenantes qui travaillent avec les travailleurs détachés.

Il devrait y avoir une plateforme pour le partage des données et des informations afin de s'attaquer plus facilement au travail non déclaré et de recueillir les informations dont les travailleurs détachés et les employeurs détachant des travailleurs ont besoin.

6. S'assurer que les travailleurs détachés (et leurs employeurs) connaissent les règles de sécurité et de santé au travail

- » **Cibles** : Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, autorités douanières allemandes, BG-BAU

Exemple

L'association professionnelle de l'industrie allemande de la construction (BG-BAU) est l'institution responsable de la SST pour l'industrie allemande de la construction. En cas d'accident sur le lieu de travail, elle est l'institution d'assurance compétente. BG-BAU propose des cours et transmet des informations dans 12 langues différentes et de manière structurée et facile dans le domaine de la SST.

La situation en matière de santé et de sécurité dans le secteur de la construction doit être soulignée, en raison des risques élevés d'accidents sur les chantiers. L'association professionnelle de l'industrie allemande de la construction (BG-BAU) transmet des informations, mais elle n'a aucune connaissance particulière sur les travailleurs détachés. Sans cela, elle n'est pas en mesure de les atteindre correctement et d'offrir un service avant qu'un accident ne se produise. Par conséquent, BG-BAU devrait être informée de chaque détachement après la déclaration de l'employeur détachant (section 18 de la loi allemande sur le détachement de travailleurs) par les autorités douanières allemandes.

En outre, il serait nécessaire de joindre tous les travailleurs détachés et les employeurs détachant des travailleurs pour avoir un cours obligatoire sur la santé et la sécurité adapté aux travailleurs détachés, en particulier en ce qui concerne la nécessité de comprendre certaines terminologies comme les termes techniques utilisés sur les chantiers de construction.

Les informations transmises par BG-BAU doivent être transmises au préalable aux travailleurs détachés et aux entreprises détachant des travailleurs, éventuellement aussi dans le cadre du processus d'intégration ou avant le détachement.

7. Promouvoir la mobilité comme une opportunité d'apprentissage

» **Cibles :** Centres de formation, Institut fédéral de la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB)

Exemple

Avec Erasmus+, il existe déjà une mise en œuvre de la coopération européenne en matière d'éducation. Le programme incite les apprentis à passer une partie (pas plus du quart) de leur formation professionnelle à l'étranger. Le programme propose de payer les frais de voyage et un salaire journalier financé principalement par la Commission européenne et le ministère fédéral de l'éducation.

Par rapport à d'autres pays et à d'autres branches, le système de formation professionnelle dans l'industrie allemande de la construction est encore performant. En 2021, le marché de la formation dans l'industrie de la construction s'est beaucoup mieux développé que dans d'autres secteurs pendant la pandémie. Avec plus de 41 000 apprentis, le nombre de ces derniers dans l'industrie de la construction a atteint son plus haut niveau depuis 2002. Pourtant, la pénurie de travailleurs qualifiés s'accroît. L'échange d'apprentis entre les pays pourrait rendre le secteur plus attractif pour les jeunes.

Le séjour à l'étranger devrait être normalisé dans le cadre de la formation professionnelle. Il faut rendre plus attrayant pour les jeunes apprentis le fait de passer une partie de leur formation professionnelle à l'étranger.

8. Exiger une preuve de participation appropriée au régime de fonds sociaux de l'industrie allemande de la construction dans les marchés publics

» **Cible :** Gouvernement fédéral allemand

Exemple

Jusqu'à présent, il n'existe que des réglementations régionales (Bundesländer) concernant le respect des conventions collectives lors de la participation aux marchés publics.

Une disposition a été incluse pour la première fois dans la loi révisée de la Hesse sur les marchés publics et le respect des conventions collectives (HVTG) le 1er septembre 2021, selon laquelle la participation adéquate aux procédures des fonds sociaux doit être prouvée comme preuve du respect des conditions de la convention collective lors de l'attribution des marchés publics dans le secteur de la construction.

Il est prévu d'adopter une loi fédérale sur les marchés publics en Allemagne, qui prévoit que les employeurs souhaitant obtenir un marché public doivent respecter les conditions énoncées dans les conventions collectives.

La preuve du respect des conventions collectives est apportée dans le cadre de la procédure d'appel d'offres prévue par le droit des marchés publics par la présentation d'une attestation de la caisse de sécurité sociale compétente. Cette attestation ne doit pas dater de plus de trois mois.

La participation appropriée au régime de fonds social devrait en faire partie. Il s'agirait du régime de congés payés de SOKA-BAU pour les employeurs détachant des travailleurs. L'objectif serait d'empêcher le travail non déclaré et de garantir le respect des conditions de travail minimales énoncées à la section 5 de la loi allemande sur le détachement de travailleurs (AEntG). Avec l'attestation SOKA-BAU, une entreprise de construction peut prouver qu'elle participe correctement aux procédures du fonds social et paie régulièrement ses cotisations. Cela devrait également s'appliquer en cas de détachement pour les entreprises détachant des travailleurs, si leur entrepreneur est le soumissionnaire dans le marché public fédéral.

Recommandations au niveau national

Italie

1. Mettre à disposition des informations destinées aux entreprises détachant des travailleurs et aux travailleurs détachés dans les langues des principaux pays d'origine

- » **Cibles :** Ministère du Travail et des Affaires sociales, régions et provinces autonomes, Institut national de sécurité sociale (INPS), Institut national d'assurance contre les accidents du travail (INAIL)

Cette recommandation de base nécessiterait une modification de l'article 7, paragraphe 2, du décret législatif n° 136/2016, la loi italienne transposant les directives de l'UE sur le détachement de travailleurs.

Plus en détail, la loi pourrait habiliter le ministère du travail et des politiques sociales à mettre à disposition des informations sur les conditions d'emploi dans les langues des principaux pays d'envoi vers l'Italie (jusqu'à présent, la loi exige seulement que les informations soient disponibles en italien et en anglais).

La disposition pourrait également être enrichie d'une clause générale autorisant le ministère à héberger d'autres informations relatives au détachement sur le portail national, ce qui impliquerait une coordination avec les institutions chargées des inspections et de la coordination de la sécurité sociale (INPS et INAIL), ainsi qu'avec les régions autonomes et les provinces dans leurs domaines de compétence (par exemple, compte tenu de son autonomie statutaire, le Frioul-Vénétie Julienne gère les pratiques de détachement des pays tiers par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux).

2. Améliorer le site web national sur le détachement

- » **Cible :** Ministère du Travail et des Affaires sociales

Parmi les lacunes actuelles du site web : l'absence d'informations sur le rôle des institutions paritaires, en particulier dans le secteur de la construction et en référence à l'obligation de s'inscrire aux fonds sectoriels correspondants (*Casse Edili*), et l'absence d'informations claires sur le rôle que les tâches professionnelles et le niveau d'expérience ont dans l'identification des salaires minimums définis dans les conventions collectives.

Il serait également souhaitable de mettre à disposition sur le site web des dispositions spécifiques concernant les secteurs les plus touchés par le

détachement. Par exemple, décret-loi n° 13/22 a rendu obligatoire, à compter du 25 mai 2022, l'application des conventions collectives visant le secteur de la construction pour les entreprises italiennes et étrangères travaillant sur des chantiers d'une valeur d'au moins 70 000 € et bénéficiant d'incitations publiques.

3. Considérer l'entreprise d'accueil comme responsable de la transmission d'informations à l'entreprise détachant des travailleurs

» **Cibles** : Ministère du Travail et des Affaires sociales, Parlement italien

Conformément à l'article 10bis du décret législatif n° 136/2016, transposant les directives de l'UE sur le détachement, l'entreprise d'accueil est tenue d'informer les agences de travail temporaire des conditions de travail applicables aux travailleurs détachés conformément à la réglementation italienne par voie de communication écrite.

Cette obligation pourrait être étendue à toutes les entreprises détachant des travailleurs.

4. Augmenter le niveau d'information disponible pour les travailleurs détachés et, plus généralement, pour les travailleurs étrangers

» **Cibles** : Gouvernement national, régions et provinces autonomes, partenaires sociaux, patronages du travail, ONG

Exemple

Le site web Formapp, réalisé par l'organisme de coordination du fonds de formation paritaire du secteur de la construction (Formedil), héberge des applications pour smartphones destinées aux travailleurs du secteur de la construction.

Parmi celles-ci, l'application Babele comprend des informations en 9 langues concernant la santé et la sécurité sur les chantiers de construction, y compris un glossaire, et un manuel illustré avec des comportements à adopter pour prévenir les accidents lors de travaux spécifiques.

Le portail italien « integrazioneimmigrati.gov.it » représente une base d'information utile pour les travailleurs étrangers qui cherchent à obtenir des informations sur des questions juridiques et sur des aspects plus généraux concernant l'Italie.

Le site sera disponible dans un plus grand nombre de langues et contiendra des informations sur des aspects moins couverts jusqu'à présent (tels que les dispositions concernant l'impôt sur le revenu et l'accès aux services de santé). Des guides ou des applications destinés aux travailleurs étrangers seront mis à disposition sur le portail, à commencer par des applications sur les compétences linguistiques ou sur la santé et la sécurité au travail.

5. Favoriser le travail d'équipe

- » **Cibles :** Ministère du Travail et des Affaires sociales, INPS, INAIL, inspection nationale du travail (INL), régions et provinces autonomes, partenaires sociaux, patronages du travail, ONG

Exemple

La législation italienne prévoit déjà, en cas de détachement en provenance de pays tiers, une déclaration préalable de l'entreprise d'accueil aux syndicats sectoriels actifs dans le domaine concerné (art. 40 (13) du décret du Président de la République n° 394/99).

Compte tenu de l'évolution technologique, des notifications similaires pourraient plutôt être effectuées via une plateforme dédiée.

Comme le souligne la recommandation n° 3 à l'échelle de l'UE, le décret législatif n° 136/2016 a déjà établi un observatoire national du détachement, où siègent plusieurs parties prenantes, notamment les autorités publiques, les instituts de recherche et les partenaires sociaux.

L'Observatoire a déjà livré deux rapports remplis de données sur les tendances de détachement.

Quoi qu'il en soit, afin de renforcer le suivi, il serait souhaitable de créer un portail où les informations en temps réel peuvent être échangées par le personnel autorisé (par exemple : des inspections, *des Casse Edili* ou des partenaires sociaux).

D'autres actions possibles pour renforcer le travail d'équipe comprennent des activités simples de coordination légère entre les membres de l'observatoire, pour mettre en œuvre des campagnes et initiatives conjointes.

6. Promouvoir la participation des travailleurs qualifiés et la formation professionnelle continue

- » **Cible :** administration publique (au niveau national et local)

Les règles relatives aux appels d'offres publics sont incluses dans le Code des marchés publics (décret législatif n° 50/2016), qui engage les pouvoirs adjudicateurs publics à évaluer les offres sur la base d'indicateurs financiers et qualitatifs. Selon le Code, l'évaluation de la qualité doit également se baser sur les compétences techniques et professionnelles de l'entreprise et de ses « ressources humaines ».

Des critères simplifiés s'appliquent aux travaux publics d'une valeur inférieure à 5 225 000 €.

Le gouvernement a également illustré les critères sociaux de base qui doivent être suivis pour l'attribution des travaux publics, quel que soit leur montant. Cela s'est fait par le biais de directives approuvées par le Ministère de l'Environnement et de la protection du paysage et de la mer avec le décret du 6 juin 2012.

Néanmoins, le suivi de cette mesure a montré que l'application de ces critères est limitée et que, dans tous les cas, l'administration publique a du mal à

contrôler les questions sociales et la qualité des travaux dans la phase de mise en œuvre.

Les réformes pourraient renforcer le rôle que jouent les qualifications des entreprises et du personnel dans l'attribution des contrats, mais les efforts doivent porter sur le respect effectif des règles. À cet égard, il serait nécessaire de renforcer les orientations et la formation, notamment pour les administrations locales.

L'administration publique pourrait également renforcer le suivi au moyen d'observatoires locaux incluant les partenaires sociaux, et conclure des accords avec les inspections locales du travail afin de contribuer à garantir des conditions de travail adéquates dans la mise en œuvre des travaux publics, ainsi que le respect des normes de travail garanties dans la proposition et celles observées dans la phase de mise en œuvre.

7. S'assurer que les travailleurs disposent d'une préparation adéquate pour mettre en œuvre les travaux de construction en toute sécurité

» **Cible :** Ministère du Travail et des Affaires sociales

L'article 27 du décret législatif n° 81/2009, qui transpose les directives de l'UE sur la sécurité et la santé au travail, prévoit l'adoption de règles allant dans ce sens. Plus en détail, les entreprises et les travailleurs indépendants dans certains secteurs sont évalués sur la base d'un système de notation, par lequel des points sont acquis en participant à des cours de formation et selon les normes contractuelles et organisationnelles (également en ce qui concerne la sous-traitance et l'utilisation de contrats non standards).

Les points seraient réduits en cas de violation des règles sur la santé et la sécurité au travail.

La notation serait également prise en compte lors de l'attribution des travaux publics, et la perte totale de points interdirait la possibilité de réaliser des travaux de construction. Néanmoins, les décrets d'application n'ont pas encore été introduits. Leur approbation est fortement recommandée pour que ces dispositions deviennent effectives.

Le Code des marchés publics prévoit, en tout état de cause, l'exclusion des appels d'offres des opérateurs ayant commis des infractions graves et dûment vérifiées aux règles de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

8. Subordonner la création d'entreprises de construction à l'existence de compétences adéquates

- » **Cibles** : Ministère du Travail et des Affaires sociales, Parlement italien, administration publique (au niveau national et local)

Exemple

Scuole Edili propose des cours dans lesquels la formation obligatoire en matière de santé et de sécurité est précédée d'une orientation initiale sur les compétences professionnelles et linguistiques des travailleurs, en coopération avec les organisations locales, et, dans la mesure du possible, d'un cours de langue de base.

Certaines entreprises italiennes contactées dans le cadre du projet ont envoyé leurs apprentis sur des chantiers à l'étranger, accompagnés de tuteurs et de personnel spécialisé.

Ces bonnes pratiques ont nécessité une formation avant le détachement, portant également sur les aspects pratiques à connaître dans le pays d'accueil, et des réunions quotidiennes ad hoc pendant le détachement pour récapituler les procédures à suivre pour travailler en toute sécurité en fonction des activités à mettre en œuvre.

L'article 27 susmentionné du décret législatif n° 81/2008 pourrait être modifié pour imposer que la création d'entreprises de construction soit subordonnée à la participation réussie de cours spécifiques.

Dans l'optique de lutter contre les abus du détachement, des mesures similaires devraient être coordonnées au niveau de l'UE.

Néanmoins, les dernières modifications apportées au décret ont introduit une obligation d'assister à des cours de santé et de sécurité au travail également pour l'employeur (auparavant, cette obligation visait les travailleurs, les cadres et les responsables de la prévention).

Une approche complémentaire pour soutenir les entreprises solides et s'attaquer à la présence d'entreprises sans capacité réelle, avec des conséquences possibles sur la régularité de l'emploi, consiste à introduire des seuils dans les appels d'offres publics, qui augmentent avec la complexité des travaux à réaliser.

Ces informations pourraient être vérifiées par le biais de données détenues par les chambres de commerce et, pour les sociétés étrangères, par le biais de documents obtenus de la même manière.

9. Promouvoir la mobilité sortante et entrante comme une opportunité d'apprentissage

- » **Cibles** : partenaires sociaux, écoles de formation professionnelle, régions, ONG

En vue de mettre en œuvre au niveau national la recommandation n° 12 à l'échelle de l'UE, les conventions collectives sectorielles pourraient permettre aux partenaires sociaux au niveau local et aux institutions paritaires (*Casse Edili* et *Scuole Edili*, désormais unifiées avec les organismes paritaires sectoriels chargés de la prévention des accidents du travail, CPT) de promouvoir l'intérêt

pour le secteur en encourageant les activités de coopération transfrontalière visant à renforcer les compétences linguistiques et professionnelles.

Quoi qu'il en soit, cette étape n'est pas formellement nécessaire.

L'école de formation professionnelle dans le secteur de la construction (*Scuole Edili*) et leur organisme de coordination (Formedil) peuvent de toute façon promouvoir les jumelages et les possibilités de formation à l'étranger ou pour les travailleurs étrangers en Italie, éventuellement avec le soutien de travailleurs ou de partenaires (institutionnels) capables d'accéder à des fonds européens ou d'établir et d'entretenir des réseaux internationaux.

À cet égard, il convient de rappeler le cours italien de 16 heures sur la sécurité et la santé au travail sur les chantiers de construction, qui privilégie l'apprentissage par la pratique à l'apprentissage en classe. Le cours, obligatoire pour les travailleurs avant d'accéder à un chantier de construction pour la première fois, est dispensé dans des ateliers où les travailleurs testent l'exécution en toute sécurité des principales activités réalisées sur un chantier de construction. Une telle approche est particulièrement appropriée pour les travailleurs ayant une connaissance limitée de la langue italienne.

Plusieurs initiatives mises en œuvre par les partenaires sociaux et *Scuole Edili* pour les demandeurs d'asile ou les travailleurs étrangers peuvent également être adaptées aux caractéristiques des travailleurs détachés.

Enfin, les grandes entreprises peuvent « profiter » de la gestion des travaux à l'étranger pour impliquer de jeunes travailleurs intéressés par une expérience à l'étranger, à condition qu'ils soient inclus dans des équipes correctement préparées et formées.

10. Saisir les opportunités offertes par la numérisation

» **Cible :** Ministère du Travail et des Affaires sociales

Mettant en œuvre au niveau national la recommandation n° 13 à l'échelle de l'UE, nous rappelons que les principales parties prenantes dans le domaine de la coopération et du partage des données dans le secteur de la construction sont les institutions paritaires qui servent d'intermédiaire pour une part de la rémunération des travailleurs de la construction (*Casse Edili*). Un protocole a récemment été signé entre leur organe de coordination (CNCE) et l'inspection nationale du travail (INL) pour renforcer la coopération. Néanmoins, contrairement à d'autres pays, il n'existe aucune base juridique permettant au Casse Edili d'accéder à des données de la plus haute importance pour garantir un traitement équitable des travailleurs détachés en ce qui concerne le paiement du pécule de vacances et d'autres indemnités garanties par des conventions collectives généralement applicables.

Une solution possible pourrait résider dans une modification de l'article 10 du décret législatif n° 136/2016, pour que le Ministère du Travail et des Affaires sociales s'engage à partager les déclarations préalables de détachement dans le secteur de la construction.

Plus en détail, le partage des déclarations administratives des entreprises (dites « communications obligatoires » et déclarations UNIMENS) entre le Ministère

du Travail et des Affaires sociales, l'Institut national de sécurité sociale (INPS) et *la Casse Edili* améliorerait la capacité de ces organismes à s'attaquer au détachement irrégulier tout en facilitant leur coordination.

Pologne

1. Créer une base de données décrivant les exigences pour la confirmation/reconnaissance des qualifications dans le secteur de la construction pour les travailleurs migrants, en particulier pour les employés ayant des qualifications aux niveaux 2 à 5 du CEC

- » **Cibles :** Gouvernement national, Conseil des compétences sectorielles dans le secteur de la construction, autorités locales, parties prenantes à des fins de diffusion (partenaires sociaux, associations professionnelles, chambres de commerce)

Exemple

Le Conseil des compétences sectorielles dans le secteur de la construction a adopté une position appropriée sur la reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants. Le conseil, qui réunit les représentants des plus grandes organisations de la construction, devrait être l'organe consultatif le plus important dans la préparation de la base de données.

La création d'une base de données nationale sous une forme similaire à celle suggérée dans la recommandation européenne n° 8 ne nécessite pas de modification de la loi existante. Toutefois, elle devrait devenir un élément de changement dans les politiques migratoires de la Pologne. Il serait souhaitable que l'obligation de créer une base de données soit incluse dans la loi sur les étrangers et dans certaines autres lois, comme la loi sur l'emploi et les institutions du marché du travail.

Dans le pays, les institutions publiques chargées du détachement des travailleurs et de l'octroi de permis de travail aux travailleurs de pays tiers devraient être responsables de la mise en œuvre de la recommandation, ainsi que de la création et de la diffusion de la base de données. Cela s'applique aux niveaux d'administration central, régional et de comté (*poviat*). Ces activités devraient impliquer les partenaires sociaux, les chambres et les associations professionnelles. Le Conseil des compétences sectorielles dans le secteur de la construction devrait jouer un rôle important dans la préparation (en tant qu'organe consultatif) et dans la diffusion de la base de données.

2. Créer des applications qui fournissent aux travailleurs détachés des informations sur la reconnaissance/confirmation des qualifications en Pologne, la rémunération des différents postes, les coordonnées des institutions qui soutiennent les migrants

- » **Cibles :** Ministère du Travail, institution de sécurité sociale (ZUS), inspection nationale du travail (PIP), autorités locales, parties prenantes à des fins de diffusion (partenaires sociaux, chambres professionnelles, associations de migrants)

La mise en œuvre de cette recommandation ne nécessite aucune modification de la loi. Le Ministère du Travail serait chargé de mettre en œuvre l'application appropriée.

Les informations à couvrir par l'application sont disponibles mais actuellement dispersées entre diverses sources (Ministère du Travail, Ministère de l'Éducation et autres ministres responsables des qualifications pertinentes). Le principal défi consiste donc à collecter les informations et à en assurer la cohérence.

Les informations sur la candidature devraient être disponibles au stade de l'octroi du permis de travail, le cas échéant (bureaux du travail au niveau du *poviat*), à l'inspection du travail et à l'institution de sécurité sociale (ZUS).

La diffusion d'informations sur l'application devrait être assurée par les organisations actives dans le secteur de la construction.

3. Préparer et diffuser des informations sur les exigences en matière de santé et de sécurité

- » **Cibles :** Inspection du travail, parties prenantes à des fins de diffusion (partenaires sociaux, chambres de commerce, associations professionnelles, autorités locales)

Exemple

L'inspection nationale du travail prépare déjà ces documents d'information, bien qu'en quantité insuffisante et ne se référant qu'à des groupes de travaux, et non à des professions et à des emplois individuels. Le problème réside donc dans l'ampleur de la campagne et dans sa relation avec des professions spécifiques (particulièrement importantes pour les travaux de construction).

L'inspection nationale du travail (PIP) devrait jouer un rôle de premier plan dans la préparation et la diffusion d'informations sur les exigences en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail individuels de l'industrie de la construction en Pologne, y compris des informations sur les règles et les lieux de formation et la confirmation de la formation (dans les langues des principaux groupes de migrants). L'inspection dispose de ressources appropriées. Il n'est pas nécessaire de modifier la loi pour mettre en œuvre cette recommandation. Cependant, l'inspection du travail devrait recevoir des fonds budgétaires supplémentaires pour cette tâche.

Les organisations de partenaires sociaux, les chambres de commerce, les associations professionnelles ainsi que les bureaux du travail au niveau du *poviat* et des régions devraient contribuer à la diffusion d'informations (avec des documents préparés imprimés et électroniques) dans les milieux des travailleurs migrants et dans les petites entreprises qui les emploient.

4. Créer un réseau de points de contact pour les travailleurs détachés et les migrants de pays tiers

» **Cibles** : Ministère du Travail, autorités locales

La création d'un tel réseau ne nécessite pas de modification de la loi, car elle figure déjà dans la loi polonaise sur les étrangers. Toutefois, les dispositions de la loi sont très générales. Les activités sont prévues dans la loi, mais il n'y a pas de règlements exécutifs ni de voies de financement claires. Le problème peut résider dans le fait qu'il est difficile de recruter le personnel approprié pour assurer le service des points de contact.

Ces points devraient être établis dans chaque *poviat* (de préférence au bureau de l'emploi du *poviat*). La disponibilité de spécialistes de l'industrie et de confédérations des principaux groupes de travailleurs détachés et migrants devrait être assurée au point de contact.

La création de points de contact devrait être coordonnée par les institutions publiques (Ministère du Travail). Quoi qu'il en soit, ces points peuvent également être gérés par des organisations professionnelles sur la base d'accords avec les agences pour l'emploi, et soutenus par des subventions pour certaines de leurs activités.

5. Introduire des parcours de formation/reconversion pour les travailleurs étrangers dans les qualifications les plus nécessaires (y compris les nouvelles spécialités), ainsi que des cours de qualification dans les écoles et les universités avec des qualifications reconnues en Pologne

» **Cibles** : écoles publiques de construction et universités financées par des fonds publics

Exemple

Des cours de qualification payants pour les travailleurs étrangers sont déjà organisés par quelques centres de formation privés mandatés par de grandes entreprises. Il s'agit toutefois d'un phénomène marginal.

Cette recommandation nécessite des changements dans la loi sur le système éducatif et une nouvelle voie de financement (subventions) pour les écoles et les universités, ainsi que l'emploi de spécialistes de la formation professionnelle qui parlent la langue des travailleurs étrangers.

Alors que la cible principale de cette action serait les travailleurs migrants, il convient de souligner que pour de nombreux travailleurs, le détachement est un tremplin pour trouver un emploi dans le pays d'accueil. Ils peuvent donc être intéressés par des opportunités similaires. La répartition dans le temps des cours doit également tenir compte des besoins du groupe cible, par exemple en se déroulant le soir ou le week-end si l'objectif est de recruter des travailleurs du bâtiment déjà en activité, à moins qu'un accord avec les employeurs ne soit conclu pour que les travailleurs soient formés pendant leur temps de travail. En effet, la possibilité d'introduire des incitations économiques pour les employeurs qui envoient des travailleurs étrangers se former doit être envisagée.

Recommandations au niveau national

Portugal

1. Améliorer le site web national sur le détachement

- » **Cibles :** Inspection du travail (ACT), le service public portugais de l'emploi et de la formation professionnelle (PFE), les partenaires sociaux (qui participeront aux campagnes d'information)

Au Portugal, les activités d'information et d'inspection liées au détachement relèvent de la responsabilité de l'inspection du travail (Autorité des conditions de travail, ACT), tandis que les services EURES dans le pays relèvent de la responsabilité de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP). Par conséquent, l'ACT et l'IEFP devraient constituer les principales parties prenantes impliquées dans l'intégration et la mise à jour des informations fournies sur le site web national sur le détachement, comme le suggère la recommandation n° 1 à l'échelle de l'UE. Puisque les experts en détachement de l'ACT et le personnel de l'IEFP sont limités et cumulent d'autres fonctions, cette nouvelle tâche nécessiterait du personnel supplémentaire et une formation pour qu'ils aient la capacité de contribuer et de mettre à jour en permanence et de rendre les résultats disponibles par différents moyens, avec des mots et des images faciles à comprendre pour que tout le monde puisse les utiliser.

Des campagnes d'information seraient également très importantes pour diffuser cet outil, car de nombreux travailleurs et entreprises ne sont pas au courant des informations déjà disponibles. Par conséquent, la participation d'autres institutions serait fortement recommandée, notamment : les associations d'entreprises de construction (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), les syndicats (FEVICOM, STCM) et les centres de formation (CENFIC, CICCOPN).

2. Mettre en place un processus d'intégration pour les travailleurs détachés

- » **Cibles** : Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale et direction générale de l'emploi et des relations de travail (DGERT), autres parties prenantes pertinentes dans le domaine du détachement (organisations de soutien aux migrants, bureaux consulaires, conseillers EURES), entreprises (entreprises d'origine et d'accueil)

Exemple

Voir la description de l'étude de cas 1 : Les activités d'un centre de formation

L'intégration des employés est une pratique courante au sein des ressources humaines pour aider les employés à s'adapter à un nouveau poste ou à un nouveau rôle. Il s'agit d'une pratique mise en œuvre par les grandes entreprises de construction portugaises, y compris pour le détachement, avec de bons résultats reconnus. Il serait donc bénéfique de créer la même pratique pour toutes les situations de détachement, y compris pour les petites et moyennes entreprises (PME). Étant donné le manque de capacité de nombreuses entreprises, les autorités publiques nationales exerçant des responsabilités dans le domaine du détachement (ACT dans le cas portugais) devraient préparer et transmettre des informations lorsque le détachement est communiqué par les entreprises.

Les entreprises devraient alors mettre ces informations à la disposition des travailleurs détachés.

Le processus d'intégration devrait également inclure l'affectation d'une personne de référence pour les travailleurs détachés dans le lieu d'accueil (par exemple : au sein des organisations de soutien aux migrants, des bureaux consulaires, des conseillers EURES).

3. Profitez des possibilités existantes pour promouvoir la formation en construction à l'étranger

- » **Cibles** : prestataires de formation, partenaires sociaux, ACT, entreprises

Exemple

Le centre de formation CENFIC a déjà participé à un projet Erasmus+ Construction Inheritance, axé sur le transfert du savoir-faire des travailleurs du secteur de la construction plus âgés vers les jeunes. Le partenariat a impliqué 6 entités experts en EFP dans l'industrie de la construction, à savoir :

- FLC (leader, Espagne) ;
- BZB (Allemagne) ;
- IFAPME (Belgique) ;
- CCCA-BTP (France) ;
- CENFIC (Portugal) ;
- FORMEDIL-PUGLIA (Italie).

Au Portugal, il n'existe pas de tradition de promotion des programmes d'échange de formation dans le domaine de la construction, malgré les possibilités existantes encouragées par l'UE (comme Erasmus+). À la lumière des défis auxquels le secteur est confronté (manque de main-d'œuvre, pénurie de ressources humaines, dévalorisation et stigmatisation des professions de la construction), les autorités nationales, les centres de formation (CENFIC, CICCOPN) et les partenaires sociaux (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), ainsi que les entreprises devraient promouvoir activement et s'impliquer dans la mise en œuvre de projets visant à favoriser les échanges transfrontaliers d'apprentis. Ce faisant, ils doivent tirer parti des programmes d'échange de l'UE pour développer des aptitudes/compétences spécifiques, pour attirer les jeunes et la formation professionnelle dans le secteur de la construction et pour améliorer l'image des professions. En fonction de la situation réelle, ces expériences peuvent être encadrées par les règles de l'UE en matière de détachement.

4. Tirer parti des outils existants de l'UE et améliorer le processus de validation des compétences, en simplifiant le processus de reconnaissance des compétences des travailleurs détachés

» **Cibles** : l'agence nationale pour la qualification et l'enseignement professionnel, I.P. (ANQEP), qui est le point national de coordination pour la mise en œuvre du CEC, en coopération avec la direction générale de l'enseignement supérieur (DGES), et avec la DGERT), prestataires de formation

Exemple

Le Portugal, comme les autres États membres, offre la possibilité de compléter la formation et d'obtenir gratuitement une certification en maçonnerie. Cependant, les cours de formation ont souvent une double certification, ce qui signifie qu'en plus de reconnaître les deux, la formation professionnelle et les titres d'enseignement formel, cela exige des conditions d'accès minimales qui empêchent souvent l'accès à la formation.

Les cours de double certification garantissent à l'étudiant la possibilité de compléter simultanément l'enseignement secondaire et la qualification professionnelle. Ce sont des cours qui offrent une qualification de niveau 4 du cadre national des certifications (CNC). Toutefois, ils exigent que l'étudiant ait déjà suivi une formation professionnelle dans un domaine donné.

Au Portugal, le cadre national des certifications (CNC) est un outil de référence unique pour classer toutes les certifications produites dans le système national d'éducation et de formation. Il adopte les niveaux de qualification et les descripteurs respectifs du cadre européen des certifications (CEC). Toutefois, des questions se posent pour les professions non réglementées (par exemple : grutier), nécessitant une analyse au cas par cas. Une mise à jour plus régulière et dynamique des professions serait souhaitable, car les professions et les certifications étant en constante évolution.

Il est également recommandé de mieux tirer parti des outils existants au niveau de l'UE, tels que le Supplément au certificat Europass.

Il est nécessaire de mettre en place un processus plus simple et plus flexible dans la formation obligatoire pour valider les compétences.

Il est nécessaire de n'attribuer ce processus qu'à une institution publique et de lui donner le pouvoir de déterminer, avec les centres de formation, comment ce processus doit être mené à bien.

La direction générale de l'emploi et des relations de travail (DGERT) semble être l'institution publique la plus à même de prendre en charge ce processus.

La DGERT est responsable de la formation et des qualifications professionnelles qui, au Portugal, ne sont pas liées aux autorités chargées de l'éducation (contrairement aux autres États membres de l'UE).

5. Mettre en place une formation et un tutorat en matière de citoyenneté, de comportement et de compétences linguistiques

» **Cibles :** prestataires de formation, mentors (travailleurs locaux ou travailleurs détachés)

Exemple

Les centres de formation des plus grands groupes portugais d'entreprises de construction incluent une formation sur les compétences comportementales comme transversale à tous les cours, et appliquent différentes méthodes de formation, avec un suivi étroit des stagiaires. Dans le cas des travailleurs détachés, la formation comprend également des informations sur la culture locale.

L'offre de formation en matière de construction doit inclure non seulement les compétences techniques, mais aussi les compétences non techniques (comportementales, linguistiques, informations sur les différentes cultures locales de l'UE). Si possible, ces séances de formation devraient inclure un programme de tutorat avec un tuteur (par exemple : un travailleur local ou un travailleur détaché expérimenté) par nouveau travailleur détaché ou petit groupe de travailleurs détachés.

Le tutorat soutiendra l'intégration sociale des travailleurs détachés de manière très informelle. De petits groupes peuvent être créés avec des activités très pratiques comme faire les courses ou discuter des problèmes quotidiens, par exemple.

Espagne

1. Rendre les informations disponibles et faciles d'accès destinées aux entreprises détachant des travailleurs et aux travailleurs détachés en les traduisant intégralement en anglais et dans les langues des principaux pays d'origine

- » **Cibles** : administration générale de l'État, Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, administration des communautés autonomes, Institut national de la santé et de la sécurité au travail (INSHT), inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS)

La loi 45/1999 (loi espagnole transposant les directives de l'UE sur le détachement de travailleurs) exige que le Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale fournisse des informations actualisées conformément aux cadres juridiques de l'Espagne et de l'UE.

Ces informations sont disponibles sur : 1) le site web du Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, qui apparaît comme le site web national officiel sur le détachement, conformément au lien disponible sur le portail « Your Europe » de l'UE et 2) la plateforme « Your Europe » de l'administration générale de l'État, qui centralise les informations sur les aspects pertinents pour l'UE.

Dans les deux cas, les informations sont fournies par le Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale. Les informations sont mises à jour et couvrent l'emploi et la sécurité sociale pour les entreprises détachant des travailleurs, celles d'accueil et les travailleurs détachés depuis/vers l'Espagne, bien que le site web officiel sur le détachement soit plus complet.

Toutefois, les informations ne sont disponibles qu'en anglais et dans les langues officielles de l'Espagne (espagnol, basque, catalan, galicien, valencien).

L'inclusion d'autres langues (à savoir celles des principaux pays d'origine) améliorerait l'accessibilité pour les entreprises qui envoient des travailleurs en Espagne et pour les travailleurs détachés eux-mêmes. Ceci est pertinent aussi bien avant que pendant le détachement.

En outre, le moteur de recherche des conventions collectives n'est disponible qu'en espagnol sur le site officiel du détachement. Une traduction au moins en anglais faciliterait l'accès à cette base de données pertinente pour les entreprises détachant des travailleurs et les travailleurs détachés en Espagne.

2. Développer un processus d'accueil des travailleurs détachés basé sur la collaboration de différents acteurs publics, partenaires sociaux et entreprises

- » **Cibles** : administration générale de l'État, Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, administration des communautés autonomes, INSHT, ITSS, services publics de l'emploi, réseau EURES, entreprises, partenaires sociaux

Comme le propose la recommandation n° 2 à l'échelle de l'UE, les États membres doivent mettre en place un processus d'intégration visant à améliorer l'accès à l'information pour les travailleurs détachés et à les soutenir en désignant une personne de référence dans le lieu d'accueil.

En Espagne, cette recommandation pourrait être mise en œuvre en :

1. développant une boîte à outils de base pour les travailleurs détachés en Espagne et en rendant cette boîte à outils accessible au public en anglais et dans les langues des principaux pays détachant des travailleurs ;
2. créant un réservoir de personnes de référence dans les services publics de l'emploi ou le réseau EURES et en rendant ces informations accessibles au public ;
3. élaborant des lignes directrices pour les entreprises désireuses de détacher des travailleurs d'Espagne vers d'autres pays afin de préparer les travailleurs. Ces lignes directrices devraient inclure le type d'informations dont les travailleurs détachés ont besoin (au-delà de l'emploi et de la sécurité sociale) et la manière de transmettre ces informations (par exemple : des cours de courte durée avant le détachement pour préparer les travailleurs à leurs droits, à leurs impôts sur le revenu et aux aspects pratiques, du logement à l'organisation des voyages).

Cela impliquerait une coopération entre les différentes administrations et agences publiques, les partenaires sociaux et les entreprises.

Le projet « Experience counts! MySkills », décrit dans le document Spanish Country in focus paper, montre la nécessité de soutenir les travailleurs détachés, tant dans le pays d'origine que dans le pays d'accueil. À cet égard, la collaboration entre les administrations publiques des deux pays est essentielle. Un aspect essentiel consiste à proposer des cours de langue dans le pays d'origine, qui pourraient être renforcés dans le pays d'accueil. Un deuxième aspect consiste à soutenir l'hébergement dans le pays d'accueil. Enfin, un aspect intéressant à explorer davantage consiste à donner accès à la formation continue dans le pays d'accueil, une possibilité qui peut revêtir une importance particulière pour les jeunes travailleurs.

3. Renforcer les efforts visant à garantir un travail sûr et sain grâce à la collaboration de différents acteurs publics, partenaires sociaux et entreprises

- » **Cibles :** administration générale de l'État, Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, administration des communautés autonomes, INSHT, ITSS, services publics de l'emploi, réseau EURES, entreprises, partenaires sociaux, Fondation du travail dans le secteur de la construction (FLC) (communautés nationales et autonomes)

Garantir la sécurité et la santé au travail (SST) est un aspect de la plus haute importance pour assurer des conditions de travail décentes dans le secteur de la construction.

La mobilité et le détachement internationaux impliquent des défis supplémentaires dans ce domaine et nécessitent le renforcement de la collaboration entre les différents acteurs publics, les partenaires sociaux et les entreprises.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires en Espagne, à la fois comme pays d'origine et comme pays d'accueil.

En tant que pays envoyant des travailleurs, l'Espagne doit s'assurer que les travailleurs détachés et leurs employeurs connaissent les règles de SST dans le pays d'accueil.

Les employeurs doivent être informés des sanctions encourues s'ils omettent de former les travailleurs détachés à la SST conformément à la législation du pays d'accueil. Les inspections du travail dans ce domaine pourraient être renforcées. Les bonnes pratiques comme le cours VCA, reconnu dans plusieurs pays de l'UE, pourraient être généralisées.

La Fondation du travail dans le secteur de la construction (FLC) pourrait être chargée de l'évaluation de la qualité et de la certification de la formation en SST pour les travailleurs détachés. Les employeurs et les travailleurs ont accès à des informations actualisées et de haute qualité sur la SST dans les pays d'accueil, au moins en espagnol. Des guides sont disponibles dans de nombreux pays, généralement en anglais, mais leur contenu varie et ils ne sont pas régulièrement mis à jour. Faciliter l'accès à des informations concises et actualisées est un défi qui pourrait être relevé par les acteurs publics en coopération avec les partenaires sociaux. Un guide standard, au moins en espagnol, pourrait être élaboré pour les principaux pays d'accueil et être mis à jour en permanence.

En tant que pays d'accueil, l'Espagne dispose d'une réglementation très claire en matière de SST dans le secteur de la construction (établie par convention collective nationale). La FLC est l'organisme bipartite chargé de la formation en SST (soit de base et obligatoire, soit avancée). En outre, le détachement dans le secteur de la construction est spécifiquement réglementé afin d'éviter les risques pour la SST liés à la sous-traitance en cascade. En plus des exigences qui s'appliquent à toutes les entreprises qui envoient des travailleurs en Espagne, les entreprises qui ont l'intention de se voir confier des travaux de construction ou de les sous-traiter doivent être inscrites au registre des entreprises accréditées (REA). L'objectif principal de REA est de vérifier que les

entreprises répondent aux exigences de capacité et de qualité en matière de gestion de la SST.

Les taux élevés d'accidents dans le secteur montrent que des efforts supplémentaires sont nécessaires à l'égard des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs détachés.

La société d'accueil devrait assurer une formation et un soutien sur le lieu de travail, spécifiquement adaptés au travail à effectuer et au profil du travailleur. À cet égard, les entreprises devraient tenir compte, entre autres aspects pertinents, des questions linguistiques, des différences de culture du travail et de la gestion de la SST.

La FLC et les partenaires sociaux devraient renforcer le soutien aux entreprises d'accueil afin d'accroître la sensibilisation à la SST, et généraliser et améliorer la formation sur le lieu de travail et le soutien à la SST.

Des efforts supplémentaires de la part de l'inspection du travail et des partenaires sociaux sont nécessaires pour garantir l'application des règles de SST.

4. Développer un système complet pour vérifier et reconnaître les qualifications et l'expérience réelles des travailleurs

» **Cibles :** partenaires sociaux, FLC, (communautés nationales et autonomes), administrations nationales et communautaires autonomes chargées de la certification de l'expérience professionnelle

Le secteur de la construction doit développer un système complet pour vérifier et reconnaître les qualifications et l'expérience réelles des travailleurs.

Dans un contexte où la plupart des travailleurs n'ont pas de diplôme officiel EFPI, ce système est nécessaire pour attirer et retenir les travailleurs, soutenir la progression professionnelle, faciliter l'adéquation des compétences, réduire les risques pour la SST liés à l'attribution inappropriée de tâches et favoriser une rémunération adéquate.

Tous ces aspects revêtent une importance particulière pour les travailleurs mobiles, y compris les travailleurs détachés.

Le projet « Experience counts! MySkills », mentionné dans le document Spanish Country in focus paper, montre la nécessité de développer des outils d'auto-évaluation de l'expérience professionnelle et de sa reconnaissance dans les entreprises d'accueil. La carte professionnelle mise au point par la FLC est un point de départ précieux pour élaborer un système plus complet de vérification et de reconnaissance des qualifications et de l'expérience réelle des travailleurs. Il s'agit d'un aspect particulièrement important pour les travailleurs qui ne disposent pas d'un diplôme formel EFPI.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour développer un tel système, par le biais d'une coopération entre les partenaires sociaux et la FLC.

Ce système pourrait tirer parti des possibilités existantes de certification de l'expérience professionnelle (conformément aux diplômes EFPI) qui sont établies par les administrations publiques (communautés nationales et autonomes) ainsi que des travaux en cours sur le développement du cadre

national des qualifications en ce qui concerne les diplômes EFPI dans le secteur de la construction.

Il est important de noter qu'un sous-produit de ce système serait une base de données contenant des informations détaillées sur les qualifications, les compétences, les cours de formation et les procédures de reconnaissance des qualifications liées aux titres d'emploi établis dans la convention collective et aux informations connexes sur des aspects tels que la rémunération et la SST. Si les efforts dans ce domaine étaient coordonnés au niveau de l'UE, comme indiqué dans les recommandations à l'échelle de l'UE, la base de données constituerait une étape importante pour faciliter la mobilité internationale tant pour les entreprises que pour les travailleurs.

5. Promouvoir la participation des travailleurs qualifiés et la formation professionnelle tout au long de la vie

» **Cibles** : administration générale de l'État, Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, administration des communautés autonomes, partenaires sociaux, FLC (communautés nationales et autonomes), entreprises

En Espagne, les marchés publics sont régis par la loi 9/2017 sur les marchés publics (LPSC), qui a transposé les directives européennes 2014/23/EU et 2014/24/EU sur l'attribution des contrats de concession et les marchés publics. Cette réglementation favorise les achats responsables, entre autres, la sélection d'offres au meilleur rapport qualité/prix et l'utilisation d'aspects environnementaux et sociaux comme critères d'attribution.

Les critères sociaux sont définis au sens large et comprennent des aspects tels que : la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ; la promotion de l'accès à l'emploi des personnes exposées à l'exclusion sociale ou à des difficultés spécifiques et l'amélioration des qualifications, des salaires et des conditions de travail. Dans ce dernier domaine, la réglementation fait explicitement référence aux critères sociaux liés aux conditions de travail et de rémunération, à la stabilité de l'emploi, au nombre de personnes embauchées pour l'exécution du contrat, à la formation et à la protection de la santé et de la sécurité au travail, entre autres.

L'utilisation de critères sociaux dans les marchés publics des travaux de construction a connu un grand développement réglementaire au cours des dernières années. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour une mise en œuvre efficace, notamment : le renforcement des capacités du personnel administratif ; l'établissement d'un poids adéquat des critères sociaux par rapport aux critères d'attribution globaux ; le développement de critères sociaux plus spécifiques, qui doivent être mesurables et exécutoires ; le déploiement de systèmes de contrôle ; la sensibilisation des entreprises.

Les progrès dans ces domaines nécessitent une coopération entre les administrations publiques et les partenaires sociaux. La participation de la FLC serait essentielle pour soutenir la définition et la mise en œuvre de critères sociaux liés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

6. Subordonner la création d'entreprises actives dans le secteur de la construction à la possession de compétences adéquates

- » **Cibles** : administration générale de l'État, Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, administration des communautés autonomes, INSHT, ITSS

En Espagne, les entreprises actives dans le secteur de la construction doivent être enregistrées au registre des entreprises accréditées (REA). L'objectif principal de REA est de vérifier que les entreprises répondent aux exigences de capacité et de qualité en matière de gestion de la SST.

Toutefois, les taux élevés d'accidents dans le secteur montrent que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer ce système. Si les critères et les procédures d'évaluation semblent bien définis, le contrôle continu par les inspections du travail devrait être renforcé. Une collaboration accrue entre les inspections du travail et les partenaires sociaux serait déterminante pour une prévention efficace des risques pour la SST.

7. Promouvoir la mobilité comme une opportunité d'apprentissage

- » **Cibles** : établissements EFPI du secteur de la construction, FLC (communautés nationales et autonomes), entreprises

Les établissements EFPI du secteur de la construction peuvent promouvoir les jumelages et les possibilités de formation à l'étranger ou pour les travailleurs étrangers en Espagne, principalement par la création de réseaux internationaux et le soutien de fonds européens.

Il en va de même pour la FLC, qui a déjà développé certaines bonnes pratiques dans ce domaine (voir l'étude de cas en espagnol).

La participation de la FLC serait essentielle pour lier la mobilité et l'apprentissage des travailleurs du secteur de la construction.

En outre, les entreprises (en particulier les grandes entreprises) peuvent considérer la gestion des travaux à l'étranger comme une occasion supplémentaire d'améliorer les compétences et l'expérience professionnelle des jeunes travailleurs.

8. Exploiter les possibilités offertes par la numérisation

- » **Cibles :** administration générale de l'État, Ministère de l'Emploi et de l'Économie sociale, administration des communautés autonomes, ITSS, partenaires sociaux, entreprises, FLC (communautés nationales et autonomes)

Les institutions publiques devraient profiter des possibilités offertes par la numérisation pour améliorer les procédures administratives et la coopération des différents acteurs, notamment : l'accès aux documents requis des entreprises et des travailleurs détachés, la coordination entre les inspections du travail de différents pays, la coopération entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux.

Par exemple, les partenaires sociaux du secteur de la construction dans la Communauté autonome des Asturies ont mis en place un système commun pour prévenir les risques pour la SST en collaboration avec la FLC. Dans le cadre de ce système, les délégués à la SST désignés par les syndicats sectoriels et les organisations d'employeurs utilisent un outil numérique pour contrôler les livres de sous-traitance des entreprises et prévenir travail indépendant « factice ». Les informations extraites des livres de sous-traitance sont stockées dans une base de données qui permet de détecter des cas potentiels de travail indépendant « factice ». Cet exemple ne donne qu'un aperçu du potentiel de la numérisation en termes de coopération entre les différents acteurs et de contrôle efficace des conditions de travail et des risques pour la SST.

Recommandations au niveau national

Albanie

1. Améliorer le cadre juridique du détachement

- » **Cibles :** Ministère des Finances et de l'Économie, Ministère de l'Intégration européenne, Institut d'assurance sociale (ISSH), inspection nationale du travail et des services sociaux (SLSSI)

Alors que la législation sur le détachement a été harmonisée avec les règles communautaires existantes, l'Albanie doit veiller à l'existence de procédures administratives claires et à la répartition des tâches et des responsabilités entre les différentes institutions par le biais de la rédaction et de l'approbation des règlements nécessaires.

Des activités de formation seraient également souhaitables pour préparer aux changements juridiques es institutions concernées, les syndicats, les organisations d'employeurs ou les entreprises concernés.

À l'heure actuelle, les entreprises s'efforcent d'interpréter correctement les modifications juridiques apportées au code du travail, y compris dans le cas du détachement. Cette situation est également une conséquence de la consultation limitée du monde des affaires, ce qui se traduit par un faible niveau de préparation et d'orientation pour soutenir leur mise en œuvre.

2. Améliorer les arrangements institutionnels

- » **Cibles :** Ministère des Finances et de l'Économie, Ministère de l'Intégration européenne, ISSH, SLSSI

Sur le plan institutionnel, au cours de la mise en œuvre des directives sur le détachement des travailleurs, l'Albanie doit adopter une répartition claire des rôles et des responsabilités entre les institutions concernées. Il convient également de confirmer quelle est l'institution chef de file, de même que le bureau de liaison au niveau du pays de l'UE. Jusqu'à présent, cette tâche est accomplie par le Ministère de l'Économie et des Finances, puisqu'il s'agit de l'autorité nationale responsable de la législation du travail en général.

Au lieu de cela, il serait bénéfique d'introduire un bureau de liaison ad hoc. Ce bureau de liaison coordonnerait alors la coopération et l'échange d'informations entre les différentes institutions concernées, si nécessaire.

Il est également important que l'Albanie surveille, au moyen de déclarations et de données administratives adéquates, l'impact du détachement sur le marché du travail et, dans une perspective à plus long terme, l'impact sur le système de protection sociale, notamment sur les pensions et l'assurance en cas d'accident du travail.

3. Promouvoir la coopération entre les institutions publiques

- » **Cibles** : Ministère des finances et de l'Économie, Ministère de l'Intégration européenne, ISSH, agence nationale pour l'emploi et les compétences (AKPA), Agence nationale de l'enseignement et de la formation professionnels et des qualifications (NAVETQ), SLSSI, service national de l'emploi (NES)

La coordination et le partage d'informations entre les institutions publiques de la région des Balkans restent essentiels pour soutenir une mobilité équitable de la main-d'œuvre, bénéfique pour les économies régionales. Pourtant, cette démarche est actuellement entravée par la complexité des lois et des procédures administratives. Des efforts ont été faits pour renforcer le partage d'informations en adoptant des solutions numériques (e-Albania, E-government). Toutefois, elles ne sont pas encore totalement efficaces et opérationnelles.

Il est conseillé de promouvoir le partage d'expériences entre les institutions européennes et nationales chargées de suivre et de contrôler la mise en œuvre des modifications du droit du travail qui reflètent les directives sur le détachement de travailleurs.

4. Investir dans les ressources humaines

- » **Cibles** : Ministère des Finances et de l'Économie, Ministère de l'Intégration européenne, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

La révision du code du travail visant à introduire des dispositions sur le détachement n'a pas été suivie d'activités de sensibilisation ou de formation ciblant les institutions, syndicats ou entreprises concernés.

La taille limitée du détachement contribue également à la méconnaissance générale des règles applicables.

À cet égard, en plus de l'élaboration de lignes directrices techniques, il est conseillé de préparer et de diffuser un glossaire complet sur la terminologie, les concepts de base, les règles, les limites de temps de travail et les principales références réglementaires en matière de détachement pour les travailleurs et les entreprises de construction albanais. Ce glossaire doit être un outil pratique et facile à comprendre, plutôt qu'une simple traduction littérale des textes juridiques européens des États membres de l'UE.

D'un point de vue plus large, l'amélioration de la gouvernance du marché du travail, y compris les mécanismes de détachement, nécessite le renforcement des capacités et du savoir-faire spécifiques des institutions du marché du

travail, à savoir : la direction du Ministère responsable des politiques de l'emploi, de la migration et des politiques VET ; l'agence nationale pour l'emploi et les compétences ; l'Agence nationale de l'enseignement et de la formation professionnels et des qualifications (NAVETQ) et l'Inspection nationale du travail et des services sociaux (SLSSI). Cette démarche doit se fonder sur une approche multidimensionnelle, favorisant un mécanisme de dialogue social puissant et réel.

5. Promouvoir l'engagement des parties prenantes et la préparation des entreprises et des travailleurs

» **Cibles** : Ministère des Finances et de l'Économie, Ministère de l'Intégration européenne, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Les modifications du code du travail n'ont donné lieu qu'à des consultations limitées avec les parties prenantes concernées, notamment les organisations d'employeurs et les syndicats. En outre, le processus de consultation par le biais de plateformes de consultation tripartites ne s'est pas poursuivi lors de la phase d'application des changements juridiques. À cet égard, l'application de la législation sur le détachement devrait être plus participative que les réformes précédentes. Les organisations d'employeurs et les syndicats devraient être équipés pour soutenir le respect de la législation par les entreprises et la sensibilisation des travailleurs aux droits. Ceci est particulièrement important pour garantir la régularité chaque fois que des travailleurs sont envoyés en Albanie depuis des pays dont les niveaux de rémunération et les normes de travail sont plus bas.

En ce qui concerne les flux sortants, les organisations albanaises et les institutions gouvernementales ont tout intérêt à promouvoir l'ouverture et l'expansion des entreprises de construction albanaises, à les doter des connaissances nécessaires pour obtenir des marchés publics dans les États membres de l'UE, à utiliser les systèmes de détachement prévus par les différents régimes nationaux et à les informer sur les procédures et les obligations correspondantes. Les activités promotionnelles devraient tirer parti de la capacité des entreprises locales à sélectionner et à utiliser des profils professionnels spécialisés dans les travaux traditionnels typiques tels que la maçonnerie en pierre naturelle, le plâtre et le stuc à la chaux ; des compétences encore très demandées et difficiles à trouver sur le marché européen.

6. Renforcer la gouvernance publique, la coopération institutionnelle et le dialogue social

- » **Cibles :** autorités de l'UE, Commission européenne, Ministère des Finances et de l'Économie, Ministère de l'Intégration européenne, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Dans le cadre du processus de rapprochement progressif du droit communautaire, les institutions albanaises doivent chercher à jouer un rôle actif et à renforcer l'efficacité de la coopération avec les institutions de l'UE, notamment dans des secteurs sensibles tels que l'emploi, la migration et la protection sociale. Leur rôle ne doit pas se limiter à l'exécution passive de tâches législatives imposées. Au contraire, elles doivent promouvoir des systèmes et des mécanismes capables de provoquer une véritable accélération de l'intégration européenne de l'Albanie.

Les institutions publiques albanaises doivent s'engager dans un effort continu de rapprochement et de construction d'une confiance mutuelle d'une part avec les institutions européennes et d'autre part avec les organisations sociales et la société civile albanaise, les associations d'entrepreneurs et les syndicats.



**Téléchargez la version numérique
avec les hyperliens**

ZESTAW NARZĘDZI UE

UMIĘJĘTNOŚCI W OBSZARZE ZATRUDNIENIA MŁODZIEŻY W DELEGOWANIU PROJEKT YES

Zalecenia ogólnounijne

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Persi, Dana Schäfer, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

Zalecenia na poziomie krajowym

NIEMCY: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

WŁOCHY: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLSKA: Jakub Kus.

PORTUGALIA: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

HISZPANIA: Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBANIA: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Korekta językowa i redakcja layoutu przez AEIP

Giuseppe Perretti.



Niniejszy dokument został opracowany na potrzeby projektu YES, który otrzymał finansowanie w ramach zaproszenia do składania wniosków VP/2019/008 DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej.

Wyrażone niniejszym opinie odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nich zawartych.

Wstęp	228
Zalecenia ogólnounijne	230
Rekomendacje na poziomie krajowym - Niemcy	239
Rekomendacje na poziomie krajowym - Włochy	245
Rekomendacje na poziomie krajowym - Polska	251
Rekomendacje na poziomie krajowym - Portugalia	255
Rekomendacje na poziomie krajowym - Hiszpania	259
Rekomendacje na poziomie krajowym - Albania	266

Wstęp

Niniejszy raport stanowi końcowy rezultat projektu YES, realizowanego od stycznia 2020 r. do marca 2022 r., dotyczącego delegowania pracowników w sektorze budowlanym z perspektywy wiedzy, kompetencji i umiejętności zaangażowanych pracowników.

Celem projektu było udzielenie odpowiedzi na zestaw pytań badawczych, takich jak: jakich informacji potrzebują pracownicy delegowani i jak do nich dotrzeć, jakie są obecne ograniczenia delegowania ze względu na różnice w systemach kwalifikacji i ich uznawaniu, w jaki sposób delegowanie może być wykorzystywane jako okazja do nauki dla pracowników oraz jak lepsza wiedza na temat kwalifikacji krajowych i współpraca na poziomie międzynarodowym w tej dziedzinie mogą promować sprawiedliwą mobilność.

Dokonano tego poprzez połączenie badań wtórnych i przeglądu literatury z wywiadami, grupami fokusowymi i międzynarodowych warsztatów, które miały na celu zebranie dodatkowych spostrzeżeń i porównanie różnych doświadczeń i punktów widzenia.

Choć prowadzone w całej UE badania i analizy skierowane były głównie do Niemiec, Włoch, Polski, Portugalii, Hiszpanii, dotyczyły także Albanii, która częściowo wdrożyła przepisy dotyczące delegowania i jest zainteresowana nimi głównie w kontekście ewentualnej przyszłej akcesji do UE.

Osiągnięte rezultaty dostępne na www.yesproject.net obejmują: (i) dokument informacyjny UE na temat roli umiejętności jako czynnika w delegowaniu; (ii) podręcznik UE badający szerzej delegowanie z „perspektywy umiejętności”; (iii) studia przypadków dotyczące doświadczeń z delegowaniem niektórych firm lub działalnością ośrodków szkoleniowych mających na celu przygotowanie pracowników do działań, które mają być realizowane za granicą; (iv) opracowania tematyczne kraju zbierające dodatkowe spostrzeżenia lub praktyki dotyczące tematów będących przedmiotem badania.

W ramach końcowej fazy projektu oraz w świetle dowodów z raportów z poprzedniego projektu partnerzy kontaktowali się za pośrednictwem poczty elektronicznej i dedykowanych spotkań online, aby osiągnąć wspólne zrozumienie polityk, działań i narzędzi, które mają zostać wdrożone na poziomie UE i we wszystkich krajach objętych partnerstwem. Między innymi partnerzy osiągnęli konsensus co do tego, czy pożądane są niektóre inicjatywy o szerszym zakresie niż delegowanie, ale uznane za korzystne dla przewyciężenia niedociągnięć sektora budowlanego występujących w różnych krajach i uważanych za niekorzystne dla ogólnego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

Wynikające z tego zalecenia dla całej UE przedstawiono w następnej sekcji. Zostały one włączone w poniższe sekcje poprzez zalecenia dla poszczególnych krajów opracowane przez każdego partnera (partnerów) dla

danego kraju w celu ich uzupełnienia lub kontekstualizacji w świetle różnych przepisów i praktyk krajowych.

Zaleceniom towarzyszą szczegółowe informacje na temat grup docelowych oraz, w stosownych przypadkach, linki i opis konkretnych przykładów.

Zalecenia ogólnounijne

1. Zapewnienie łatwego dostępu do informacji kierowanych do przedsiębiorstw wysyłających i pracowników delegowanych

» **Adresaci:** Władze krajowe, Władze lokalne (opcjonalnie), Partnerzy społeczni

Większość krajowych stron internetowych dotyczących delegowania jest dostępna tylko w języku oryginalnym i w języku angielskim, co ogranicza dostęp dla pracowników delegowanych i przedsiębiorstw wysyłających. Zamiast tego należy udostępnić wyczerpujące, spójne i łatwe do zrozumienia informacje o warunkach zatrudnienia i procedurach związanych z delegowaniem w językach najczęściej stosowanych przez kraje wysyłające.

Dostęp do kluczowych informacji na temat procedur i praw związanych z delegowaniem można by ułatwić z portalu „Twoja Europa”, również za pomocą tabel/baz danych umożliwiających szybki dostęp do informacji według tematu (np. czas pracy, wynagrodzenie, link do deklaracji krajowej) i kraju. Ponadto często ograniczone kontakty i wiedza pracowników delegowanych sprawiają, że publikację informacji należy pilnie wiązać z działaniami docierającymi do docelowych użytkowników.

Potencjalnie można wprowadzić szereg środków towarzyszących celem ułatwienia dostępu do informacji, począwszy od istniejących dobrych praktyk, takich jak: tworzenie i dystrybucja praktycznych przewodników (jak to robi UGT w Hiszpanii), ulotki na placach budowy (jak to robi sieć REDER, m.in.), publikacja krótkich filmów objaśniających (jak to robią włoskie instytucje parytetowe w celu rozpowszechniania zasad BHP), udostępnienie dedykowanej linii telefonicznej (tak jak robi to SOKA BAU). Wprowadzenie mechanizmów interaktywnych (czat czy możliwość otwierania zgłoszeń na krajowych stronach internetowych w sprawie delegowania, czy wyznaczenie osób kontaktowych ze strony urzędów dla pracowników delegowanych) mogłoby pomóc w rozwianiu wątpliwości, a docelowo wesprzeć egzekwowanie praw pracowniczych delegowanych osób. Wreszcie, ponieważ delegowanie ma szczególne cechy pod względem ubezpieczeń społecznych i opodatkowania dochodów, a krajowe strony internetowe dotyczące delegowania mogą stanowić drzwi wejściowe dla pracowników delegowanych w kraju przyjmującym, mogą one działać jako katalizator innych wiarygodnych źródeł, w których pracownicy delegowani mogą znaleźć przydatne informacje dotyczące ich pobytu, w tym portale ogólnego przeznaczenia zawierające informacje w różnych językach na temat zasad, kultury i życia w kraju (np. strona internetowa handbookgermany.de). Wszystkie informacje powinny być również napisane prostym i łatwym językiem.

2. Opracowanie procesu onboardingu (procesu wdrażania do pracy) dla pracowników delegowanych

» **Adresaci:** Komisja Europejska, władze krajowe, firmy

Konieczne jest dostarczanie przydatnych informacji pracownikom delegowanym za każdym razem, gdy są delegowani w nowym miejscu.

Na szczelbu UE zostanie wdrożona wspólna lista kontrolna informacji niezbędnych dla pracowników delegowanych, obejmująca kwestie takie jak: prawo pracy, opodatkowanie dochodów, ubezpieczenia zdrowotne i ubezpieczenia społeczne oraz powiązane procedury; ogólne aspekty dotyczące życia w kraju przyjmującym (np. mieszkalnictwo, wypoczynek, transport publiczny; podstawowe instytucje udzielające wsparcia w razie potrzeby). Europejski Urząd ds. Pracy mógłby zostać upoważniony do realizacji tego zadania.

Na szczelbu krajowym instytucje publiczne opracowywałyby i rozpowszechniały zestaw podstawowych informacji zgodnie z wyżej wymienioną listą kontrolną i po złożeniu przez firmy deklaracji delegowania.

W przypadku braku bezpośredniego kontaktu zestaw powinien być dostarczony pracownikom delegowanym przez firmy lub instytucje publiczne kraju wysyłającego.

Ten proces onboardingu powinien obejmować wyznaczenie osoby referencyjnej dla pracowników delegowanych w miejscu przyjmującym (np., w zależności od kontekstu krajowego, w publicznych centrach zatrudnienia, w biurach zajmujących się pracownikami migrującymi i mobilnymi, w sieci EURES lub w innych odpowiednio przygotowanych lokalnych oddziałach publicznych).

Jak sugerują niektóre dobre praktyki badane w ramach projektu, pewną rolę odegrają również instytucje wysyłające. Mogą na przykład wdrożyć krótkie kursy przed oddelegowaniem, aby przygotować pracowników co do ich praw, opodatkowania dochodów i aspektów praktycznych, od zakwaterowania po organizację podróży.

3. Połączenie sił celem dostarczania wiarygodnych informacji

» **Adresaci:** władze krajowe, partnerzy społeczni, fundusze sektorowe

Cel dostarczania jasnych i łatwo dostępnych informacji powinien być wspólnym celem wszystkich interesariuszy w obszarze delegowania.

W związku z tym władze publiczne, partnerzy społeczni i inne zainteresowane strony (np. fundusze sektorowe) powinny pracować jako zespół, aby upewnić się, że odpowiednie informacje docierają do pracowników delegowanych. W tym celu można by podpisać protokoły określające zakres i procedury współpracy.

Dobrym punktem wyjścia może być wykorzystanie krajowej strony internetowej dotyczącej delegowania jako jednego punktu dostępu do promowania materiałów opracowanych przez inne instytucje/interesariuszy, które spełniają uzgodnione standardy pod względem treści i stylu. Ta forma może pomóc w

dostarczaniu kompleksowych i spójnych informacji, wspierając partnerów społecznych lub inne zainteresowane strony w osiągnięciu celu ich działań. Władze publiczne mogłyby również opracować inicjatywy szkoleniowe skierowane do pracowników organizacji partnerów społecznych, patronatów pracy lub w strukturach lokalnych (np. w publicznych służbach zatrudnienia) w celu szerzenia wiedzy i kompetencji na temat zasad i procedur mających zastosowanie do pracowników delegowanych i kwalifikować w ten sposób wsparcie, które mogą zapewnić.

Idąc za przykładem włoskim, ustawodawstwo krajowe może wprowadzić stałe obserwatorium obejmujące organy rządowe, publiczne ośrodki badawcze i partnerów społecznych w celu monitorowania danych dotyczących delegowania i poprawy dostępności informacji.

4. Zapewnienie, że pracownicy delegowani (i ich pracodawcy) znają zasady bezpieczeństwa i higieny pracy

» **Adresaci:** władze krajowe, partnerzy społeczni, fundusze sektorowe

Aby upewnić się, że pracownicy delegowani są zaznajomieni z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, zainteresowane strony opracują wytyczne w formie papierowej i elektronicznej oraz dostarczą je przed rozpoczęciem delegowania

(zob. ogólnounijna rekomendacja nr 3 powyżej). Chociaż podobne przewodniki są dostępne w wielu krajach UE (ukierunkowane na pracowników delegowanych lub, ogólniej, pracowników mobilnych), istnieje luka w ich udostępnianiu (zwłaszcza w małych i średnich firmach). Jednocześnie instytucje publiczne kraju przyjmującego dopilnują, aby przedsiębiorstwa wysyłające były świadome sankcji za zaniechanie szkolenia pracowników delegowanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

5. Zapewnienie pracownikom odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

» **Adresaci:** władze krajowe (w tym inspekcje pracy), partnerzy społeczni, firmy, ośrodki szkolenia zawodowego

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest aspektem o najwyższym znaczeniu dla godnych warunków pracy w sektorze budowlanym. Międzynarodowa mobilność i delegowanie wiąże się z dodatkowymi wyzwaniem w tej dziedzinie.

Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 96/71/WE przepisy kraju przyjmującego dotyczące BHP, w tym te dotyczące placów budowy, mają zastosowanie do pracowników delegowanych.

Pomimo częściowej harmonizacji za pomocą dyrektyw UE BHP, istnieją różnice w ustawodawstwie i przepisach dotyczących rokowań zbiorowych lub w jakości

kursów i mechanizmach akredytacji tego szkolenia w krajach UE, jeśli chodzi o BHP w sektorze budowlanym.

Dlatego ważne jest wdrożenie skutecznych mechanizmów sprawdzających, czy delegowani pracownicy uczęszczali lub nie uczęszczali na takie kursy za granicą, szczególnie biorąc pod uwagę delegowanie przez agencje pracy tymczasowej lub z krajów trzecich, a także zapewnienie odpowiedniego szkolenia zawodowego i wsparcia w firmie przyjmującej.

Ponadto rozpowszechnianie i akceptacja międzynarodowych kursów z zakresu BHP na budowach jest potencjalnym narzędziem zapewniającym odpowiednie przeszkolenie pracowników delegowanych. Doświadczenia pilotażowe w tym zakresie, takie jak VCA, można by wdrażać w regionach transgranicznych lub między krajami o znacznym przepływie pracowników delegowanych. Zapewniłoby to wysokiej jakości szkolenia, oficjalną akredytację szkoleń i uznanie tych kursów przez pracodawców.

Dodatkowo wysokie wskaźniki wypadków w tym sektorze sugerują utrzymanie wysokiego poziomu ochrony przed ryzykiem przyjmowania pracowników, którzy nie są odpowiednio przygotowani do bezpiecznego wykonywania danego zadania. Chociaż obowiązkowe jest, aby pracownicy delegowani podlegali obowiązkowi BHP kraju przyjmującego, firma przyjmująca powinna zapewnić dodatkowe szkolenie w miejscu pracy i wsparcie, szczególnie ukierunkowane na wykonywaną pracę i profil pracownika. W związku z tym firmy powinny uwzględnić między innymi kwestie językowe, różnice w kulturze pracy i zarządzaniu BHP. Organizacje pracodawców, związki zawodowe, organy parytetowe zajmujące się zadaniami z zakresu BHP oraz inspekcje pracy będą wspierać te wysiłki poprzez zapewnienie odpowiednich wskazówek i narzędzi.

6. Stworzenie ogólnounijnego systemu weryfikacji i uznawania faktycznych kwalifikacji i doświadczenia pracowników (delegowanych)

» **Adresaci:** władze UE, władze krajowe, partnerzy społeczni, fundusze sektorowe

Istnieją co najmniej trzy możliwe sposoby określenia zawodu pracownika.

W pierwszym, pracownicy mogli uzyskać kwalifikacje, poświadczające zdolność do wykonywania danej pracy (np. murarz lub stolarz), i ewentualnie wiążące się z różnymi konsekwencjami prawnymi w zależności od ustawodawstwa krajowego (zwłaszcza w przypadku wykonywania pracy w zawodzie regulowanym); w drugim, pracownikom można nadać tytuł zawodowy opisany w układach zbiorowych, co ma konkretny wpływ na obowiązujące wynagrodzenie, gdy obowiązują siatki płac; w trzecim, zawód pracownika określony zostaje zgodnie z jego faktycznymi kompetencjami.

Chociaż to ostatnie może być dość trudne do ustalenia, rzadko jest weryfikowane za pomocą dostępnych mechanizmów krajowych i zwykle jedynie potwierdzone przez pracodawcę/klienta za pomocą testu lub podczas pracy – potwierdzenie kwalifikacji i tytułów zawodowych może być uczynione łatwiej dostępnym sposobem przy stosunkowo małym nakładzie pracy.

W przypadku braku przejrzystości pracownicy delegowani mogą wykonywać niebezpieczne zadania bez odpowiedniego przeszkolenia lub mogą otrzymywać niższy poziom wynagrodzenia niż obowiązujący.

Zamiast tego system udostępniania informacji z jednej strony o kompetencjach i zadaniach przypisanych do poszczególnych poziomów płac, a z drugiej o doświadczeniu zawodowym i kwalifikacjach pracowników budowlanych przyniosłby wielorakie korzyści. Zwiększając przejrzystość rynku i zmniejszając ryzyko niewłaściwego stosowania zasad delegowania, umożliwiłoby to również pracownikom znalezienie pracy w kraju przyjmującym lub lepsze docenienie ich kompetencji w kraju.

Osobiste karty pracy opracowane w niektórych krajach, podobnie jak karta zawodowa opracowana przez FLC w Hiszpanii, są cennym punktem wyjścia.

Na poziomie UE można by opracować system umożliwiający współdziałanie tych zbiorów informacji, jak niedawno zasugerowały wspólnie FIEC/EFBWW i Parlament UE.

7. Wspieranie rozwoju Europejskich Ram Kwalifikacji

» **Adresaci:** Komisja Europejska, władze krajowe

Trwające prace nad rozwojem Europejskich Ram Kwalifikacji oraz porównaniem Krajowych Ram Kwalifikacji w krajach UE mają ogromne znaczenie dla pracowników sektora budowlanego. Odnosi się to do stopni IVET związanych z zawodami budowlanymi i różnych sposobów uzyskania tych stopni (system edukacji; połączenie szkolenia zawodowego i doświadczenia zawodowego; akredytacja doświadczenia zawodowego). Chociaż jest to zadanie rządów krajowych i Komisji Europejskiej, publiczne służby zatrudnienia, stowarzyszenia zawodowe i partnerzy społeczni mogą być zaangażowani.

Choć lepsze porównywanie programów nauczania pod kątem ewentualnego uznania lub cenionych przez rynek kompetencji nie jest ściśle związane z delegowaniem, mogłoby to poprawić ogólne funkcjonowanie rynku pracy w sektorze budowlanym, na co w końcu zwracają uwagę europejscy partnerzy społeczni sektora budowlanego poprzez Pakt na rzecz Umiejętności w Budownictwie.

8. Zbudowanie europejskiej bazy danych opisującej wymagania dotyczące potwierdzania/uznawania kwalifikacji w branży budowlanej dla pracowników mobilnych – w szczególności dla pracowników z kwalifikacjami na poziomie 2-5 EQF

» **Adresaci:** Komisja Europejska, Publiczne służby zatrudnienia, Władze krajowe (w tym inspektoraty pracy), Partnerzy społeczni

Większość pracowników mobilnych (w tym pracowników delegowanych) nie jest świadoma możliwości uznania/potwierdzenia swoich kwalifikacji w innych krajach UE. Dotyczy to zwłaszcza zawodów nieregulowanych. Aby wypełnić tę lukę, baza danych dostępna we wszystkich językach UE powinna zawierać informacje dotyczące: (i) głównych treści, oczekiwanych kompetencji oraz praw/obowiązków związanych z różnymi kwalifikacjami; (ii) procedury potwierdzania/uznawania kwalifikacji w poszczególnych krajach UE; (iii) możliwości szkoleń (uzupełniających wiedzę i umiejętności) w celu uzyskania kwalifikacji zgodnie z wymogami krajowymi; oraz (iv) informacje o powiązanych stanowiskach pracy zgodnie z sektorowymi układami zbiorowymi obowiązującymi w danym kraju (ze zaktualizowanymi informacjami o odnośnych płacach minimalnych i odszkodowaniach). Baza danych powinna również zawierać informacje o licencjach i wymaganiach wynikających z przepisów BHP. Niektóre strony internetowe już dostarczają informacji w tym zakresie, np. portal CEDEFOP oraz unijna baza danych o zawodach regulowanych. Jednak informacje powinny być bardziej wyczerpujące i łatwe do wglądu dla pracowników. Również instytucje publiczne i interesariusze, w tym partnerzy społeczni, powinni aktywnie przyczynić się do rozpowszechniania tych narzędzi wśród firm i pracowników. Ostatecznie, podczas gdy pracownicy zauważyliby większe możliwości przemieszczania się, pracownikom delegowanym może być łatwiej zrozumieć, jaki poziom wynagrodzenia ma do nich zastosowanie podczas pobytu za granicą w świetle ich rzeczywistych umiejętności i kwalifikacji.

9. Opracowanie standardów akceptowanych na arenie międzynarodowej

» **Adresaci:** Stowarzyszenia zawodowe, członkowie ISO

Podczas gdy wiele zawodów w budownictwie nie jest formalnie uregulowanych, rynek może cenić certyfikaty i doświadczenie w zawodach wymagających szczególnych kompetencji, takich jak układanie płytek czy powlekanie izolacji. Podczas gdy rozwijanie inicjatyw przez firmy może być rozwiązaniem tymczasowym, opracowanie i wdrożenie norm i standardów ISO wydaje się bardziej obiecującym sposobem promowania zaufania na rynku. Na przykład ISO 17024-2012 *Ocena zgodności – Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób ma* na celu stworzenie zaufania na rynku oraz do władz i pracodawców poprzez poświadczanie kompetencji osób do wykonywania określonych czynności, zapobiegając tym samym naruszeniom i oszustwom.

Zaufanie do odpowiednich systemów certyfikacji osób jest generowane przez globalnie akceptowany proces oceny i regularnej ponownej oceny kompetencji. Normy mogą stać się podstawą nie tylko do oceny i poświadczania doświadczenia zawodowego, ale także do opracowywania kursów ukierunkowanych na konkretne prace lub luki w wiedzy, w taki sposób, aby osiągnąć podobieństwo treści i osiągnięć.

10. Promowanie zaangażowania wykwalifikowanych pracowników i kształcenia zawodowego przez całe życie

» **Adresaci:** Władze lokalne, władze krajowe

Przetargi publiczne i zachęty skierowane do branży budowlanej będą promować zaangażowanie wykwalifikowanych pracowników, np. poprzez wymaganie wykonywania prac przez wyspecjalizowane firmy/techników w celu uzyskania zachęt do lub poprzez przypisanie punktów w przetargach publicznych do rzeczywistego doświadczenia i kwalifikacji personelu zaproponowanego przez oferentów. W tym zakresie należy należycie uwzględnić odniesienie do „klauzul społecznych” i kryteriów jakości w dyrektywie 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych (art. 67).

Takie podejście zniechęcałoby do zlecania podwykonawstwa firmom niewykwalifikowanym, z samego kraju lub z zagranicy.

Aby takie podejście było skuteczne, instytucje publiczne potrzebują: (i) narzędzi i zasobów do weryfikacji rzeczywistego zaangażowania pracowników deklarowanych w przetargu na budowie; (ii) umiejętność zapewnienia jakości systemu szkolenia, na przykład poprzez certyfikację szkół kształcenia zawodowego i okresową ich ocenę.

Rekomendacja ta mogłaby być bardziej skuteczna, gdyby została wdrożona wraz z systemem weryfikacji doświadczenia zawodowego i kwalifikacji pracowników budowlanych (patrz Rekomendacja nr 6 powyżej).

11. Uzależnienie powstawania firm działających w sektorze budowlanym od posiadania odpowiednich kompetencji

» **Adresaci:** władze UE

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego oraz zagwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze charakteryzującym się wysokimi wskaźnikami wypadków przy pracy, należy wprowadzić przepisy UE nakładające szczególne wymagania na osoby chcące założyć przedsiębiorstwo budowlane.

W świetle wypadków, które często dotyczą pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, założenie firmy w tym sektorze wiąże się z pomyślnym ukończeniem przez pracodawcę kursów BHP. Zakaz prowadzenia robót

budowlanych powinien obowiązywać w przypadku zaniedbań lub wypadków przy pracy spowodowanych naruszeniem przepisów przez pracodawcę. Podobne wymagania mają zastosowanie do agencji pracy tymczasowej, których działalność w sektorze została wskazana przez literaturę i interesariuszy, z którymi przeprowadzono wywiady w ramach projektu, jako stwarzających poważne ryzyko wyzysku.

Ogólnie rzecz biorąc, zaleca się przeprowadzenie oceny ex post rzeczywistych skutków pośrednictwa pracy na rynku pracy, uczciwej konkurencji i ochrony pracowników, aby podjąć decyzję, czy dokonać dokładnego przeglądu dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej.

Pożądane jest przyjęcie przepisów na szczeblu UE, a nie na szczeblu krajowym, aby przeciwdziałać nadużywaniu delegowania za pośrednictwem firm-przykrywek z siedzibą w krajach o niewielkich wymaganiach.

12. Promowanie mobilności jako możliwości uczenia się

» **Adresaci:** ośrodki szkolenia zawodowego, władze krajowe, władze lokalne

Dzięki dostępności funduszy UE niektóre doświadczenia mogą wspierać uczenie się studentów/uczników w miejscu pracy lub mobilność pracowników budowlanych zorientowaną na uczenie się. Na przykład, jak pokazuje włoskie studium przypadku, mobilność może dać młodym pracownikom szansę na wykonanie określonych prac renowacyjnych w budynkach o szczególnej wartości historycznej i architektonicznej.

Promowanie podobnych doświadczeń, również poprzez partnerstwa między instytucjami kształcenia zawodowego, mogłoby pomóc w uatrakcyjnieniu sektora i uświadomić pracownikom możliwości dostępne za granicą. Kursy powinny również dotyczyć umiejętności językowych, które pozostają problemem, zwłaszcza w przypadku mobilności krótkoterminowej, oraz innych „umiejętności przekrojowych”, w tym dotyczących kultury krajów przyjmujących.

Innym narzędziem pozwalającym wykorzystać podobne możliwości jest włączenie okresów pracy za granicą do programów szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych. W tym zakresie instytucje publiczne lub szkoły zawodowe mogłyby pełnić rolę pomocniczą, pomagając firmom w znalezieniu partnerów za granicą.

Fundusze można uzyskać za pośrednictwem programu Erasmus+, pokrywającego również koszty podróży i zapewniając beneficjentom opłatę dzienną.

Nowa inicjatywa UE ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) również wydaje się szczególnie interesująca, ponieważ umożliwia dostęp do finansowanych szkoleń za granicą tym młodym ludziom, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (NEET). Zapewnia to ramy, które można wykorzystać do promowania atrakcyjności sektora i przygotowania nowej wykwalifikowanej siły roboczej na rynku pracy UE. Uczestnikom tych programów przysługuje końcowy certyfikat, który pomoże im zdobyć doświadczenie cenione przy poszukiwaniu pracy.

W pewnych okolicznościach podobne doświadczenia mogą podlegać zasadom delegowania, co wiąże się z możliwymi uproszczeniami (na przykład poprzez utrzymanie powiązania pracowników z ustawodawstwem państwa wysyłającego w zakresie ubezpieczeń społecznych).

13. Wykorzystanie możliwości oferowanych przez cyfryzację

» **Adresaci:** władze krajowe, firmy

Podczas pandemii COVID-19 e-learning i praca zdalna stały się powszechną praktyką. Podczas gdy praca zdalna może być trudna do wdrożenia w przypadku prac budowlanych, delegowanie może skorzystać na e-learningu.

Pracownicy delegowani mają łatwiejszy dostęp do kursów prowadzonych w kraju przyjmującym lub kursów językowych, a także mogą uczestniczyć w nich przed rozpoczęciem delegowania. Podobnie mogą oni spotkać się z odpowiednimi osobami kontaktowymi firmy przyjmującej online przed rozpoczęciem prac.

Instytucje publiczne wykorzystują także możliwości digitalizacji w celu uzyskania dostępu do odpowiednich dokumentów (np. przy żądaniu potwierdzenia wypłaty) oraz ułatwienia dostępu do wybranych informacji z baz danych o deklaracjach delegowania dla organizacji zainteresowanych prawidłowością zatrudnienia, np. funduszy branżowych (jak to ma miejsce w Niemczech w następstwie umowy o udostępnianiu danych między Soka Bau a organami celnymi). Wreszcie, bardzo obiecująco wygląda rozpowszechnianie informacji skierowanych do pracowników delegowanych za pośrednictwem aplikacji, z którym eksperymentowano już w niektórych projektach. Smartfony są kluczowym kanałem komunikacji dla pracowników za granicą. W związku z tym władze krajowe powinny pracować nad rozwojem aplikacji i dążyć do ich rozpowszechniania przy wsparciu instytucji ubezpieczeń społecznych, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron (np. izb handlowych lub stowarzyszeń zawodowych).

Inny ciekawy przykład pochodzi z Polski, gdzie w ramach rządowego projektu „Monitoring pracy i pobytu w celach gospodarczych cudzoziemców na terytorium RP” opracowano cyfrowe narzędzia ułatwiające procedury administracyjne związane z pracą cudzoziemców.

Rekomendacje na poziomie krajowym

Niemcy

1. Zapewnienie łatwego dostępu do informacji dotyczących przedsiębiorstw delegujących i pracowników delegowanych

- » **Adresaci:** Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) lub/i Niemieckie Władze Celne (Zoll/Generalzolldirektion)

Przykład

Dobrym przykładem i doskonałym źródłem informacji jest strona internetowa SOKA-BAU: Europa - SOKA-BAU, na której informacje dotyczące systemu płatnych urlopów prezentowane są w 14 językach (niemiecki, bułgarski, czeski, hiszpański, francuski, angielski, węgierski, chorwacki, włoski, holenderski, polski, portugalski, rumuński, turecki). SOKA-BAU świadczy również usługi konsultingowe za pośrednictwem infolinii z doradcami w różnych językach.

Dostępna jest infolinia celna online - Kontakt i pomoc (zoll.de) Federalnego Ministerstwa Pracy i Mobilności Społecznej tylko w języku niemieckim. Udziela jedynie porad dotyczących płacy minimalnej. Nie dostarcza dalszych informacji. Ta infolinia powinna być również dostępna w językach najpopularniejszych krajów wysyłających.

Strona internetowa niemieckich organów celnych zaleca krajom Europy Środkowej i Wschodniej dostęp do porad i wsparcia za pośrednictwem portalu Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych: Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

Pracownicy delegowani potrzebują informacji o swoich prawach, aby móc dochodzić swoich roszczeń. Dlatego niezbędne informacje muszą być dostępne. Oficjalna krajowa strona internetowa Zoll online – Anmeldungen bei Entsendung powinna być dostępna w językach najczęściej wysyłanych pracowników delegowanych, np. w języku: polskim, rumuńskim, słoweńskim, chorwackim, bułgarskim, węgierskim, serbskim. Dla łatwego dostępu ważne jest również przedstawienie ważnych informacji w przejrzysty, ustrukturyzowany sposób. Nawet w języku niemieckim oficjalna krajowa strona internetowa jest skomplikowana. Aby zapewnić łatwy dostęp, należy używać łatwego języka.

Nawet jeśli nie określono wyraźnie, że krajowe strony internetowe będą dostępne w językach najpopularniejszych krajów wysyłających, dyrektywa 2014/67/UE, art. 5 ust. 2 stwierdza, że powinien istnieć łatwy dostęp do informacji dla usługodawców i samych pracowników delegowanych oraz że każde państwo członkowskie „wybiera” języki strony internetowej „biorąc pod uwagę potrzeby na swoim rynku pracy”. Podkreślono to również w ust. 18 motywów.

Zgodnie z tym celem i zgodnie z zaleceniem ogólnounijnym nr. 1, niemiecki ustawodawca powinien także wdrożyć w ustawie o delegowanych pracownikach (AEntG – Arbeitnehmerentsendegesetz – ust. 16 paragraf 2) obowiązek dla

właściwych organów – w chwili obecnej niemieckich organów celnych (Zoll/Generalzolldirektion) – przekazywania informacji dotyczących mechanizmów delegowania prostym językiem, w różnych językach (najczęściej stosowanych krajów wysyłających) oraz w sposób ustrukturyzowany.

W chwili obecnej oficjalna strona internetowa jest dostępna tylko w języku niemieckim i angielskim. Tekst jest niejasny, zawity i skomplikowany, przedstawiony w języku prawniczym (m.in. wymienione są paragrafy ustawy o płacy minimalnej, ustawy o pracownikach delegowanych i ustawy o czasowym zatrudnianiu pracowników, których zagraniczna firma bez znajomości prawa niemieckiego nie będzie w stanie rozumieć).

Oddelegowani pracownicy i ich pracodawcy powinni również mieć możliwość zadawania pytań: strona internetowa powinna zatem zawierać chat lub prowadzić do informacji kontaktowych w celu rozwiązania ich konkretnych problemów.

Dodatkowo powinna powstać aplikacja dotycząca delegowania pracowników, dzięki której pracownicy delegowani i delegujący pracodawcy będą mogli za pośrednictwem smartfona informować się o swoich prawach i obowiązkach. Cyfryzacja ma również potencjał, aby zminimalizować obciążenie biurokratyczne oświadczeniami dotyczącymi delegowania.

Nie każdy delegowany pracownik jest jednak w stanie korzystać ze smartfona czy komputera, więc istnieje – poza udostępnianiem informacji na ogólnopolskiej stronie internetowej i przez aplikację – wciąż potrzeba innego sposobu udostępniania informacji, np. infolinii, gdzie pracownicy delegowani i pracodawcy delegujący mogą się informować.

Krótko mówiąc, potrzebne są:

- przejrzyste i łatwo dostępne informacje;
- informacje ustrukturyzowane w sposób przyjazny dla użytkownika (jasne i zredukowane do niezbędnego minimum);
- instrukcje w prostym języku z krótkimi zdaniem i szczegółowymi wyjaśnieniami;
- dostępność treści w wielu językach;
- FAQ;
- możliwość bezpośrednich kontaktów;
- bezpośrednie linki do:
 - obowiązujących ogólnie wiążących układów zbiorowych w poszczególnych sektorach;
 - płatnych funduszy urlopowych;
 - informacji o wynagrodzeniu obowiązującym zgodnie z układami zbiorowymi.

2. Odpowiednie wdrożenie w prawie niemieckim obowiązku przedsiębiorstwa wysyłającego do informowania pracowników delegowanych

» **Adresaci:** Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych

Do 1 sierpnia 2022 r. dyrektywa 2019/1152/UE musi zostać wdrożona do prawa niemieckiego. Dyrektywa stanowi, że wszyscy pracownicy muszą zostać poinformowani o istotnych aspektach stosunku pracy.

W przypadku procedury delegowania art. 7 jest szczególnie interesujący. Zgodnie z nim pracodawcy są zobowiązani do informowania pracowników, których delegują do innego państwa członkowskiego, o warunkach pracy obowiązujących w okresie delegowania. Zawiera również wykaz dodatkowych informacji, na które należy zwrócić uwagę pracowników delegowanych zgodnie z dyrektywą o delegowaniu pracowników. Zgodnie z motywem 4 dyrektywy 2019/1152/UE informacje muszą być przekazywane terminowo i na piśmie w formie łatwo dostępnej dla pracownika.

Wymogi informacyjne powinny zostać włączone do niemieckiej ustawy o delegowanych pracownikach (AEntG) jako niezbędny warunek spełnienia minimalnych warunków pracy w rozumieniu § 5 niemieckiej ustawy o delegowanych pracownikach (AEntG), tak aby również organy celne mogły monitorować wymagania informacyjne delegujących pracodawców. Informacje na ten temat mogłyby zostać włączone do procedury zgłoszeniowej zgodnie z § 18 niemieckiej ustawy o pracownikach delegowanych (AEntG).

3. Uznanie przedsiębiorstwa przyjmującego za odpowiedzialne za dostarczanie informacji firmie delegującej

» **Adresaci:** Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych

Przykład:

Fair Mobility posiada obecnie 11 poradni w całym Niemczech. Kiedyś był to projekt Niemieckiej Federacji Związków Zawodowych (DGB), ale od tego czasu otrzymał mandat prawny poprzez wdrożenie zmienionej dyrektywy o delegowaniu pracowników do prawa niemieckiego. Od tego czasu projekt rozwinął się w niezależną instytucję. Oprócz pracy doradczej, nadal prowadzi akcje informacyjne i odwiedza place budowy. Fair Mobility ściśle współpracuje ze Stowarzyszeniem Pracowników Migrujących (EVW) w ramach swojej pracy doradczej oraz z PECO-Institute e.V., który działa w Bawarii. Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (sieć konsultingowa „Dobra praca”) oferuje również usługi doradcze dla pracowników zagranicznych w celu zapewnienia dobrych warunków pracy i godziwych wynagrodzeń w Niemczech. Doradza i wspiera mobilnych pracowników, głównie z krajów europejskich, we wszystkich kwestiach dotyczących pracy.

Aby pracodawca delegujący mógł przekazać niezbędne informacje swoim delegowanym pracownikom, pracodawca delegujący musi również mieć możliwość uzyskania informacji w sposób wystarczająco szczegółowy i zrozumiały. Z jednej strony, również w tej kwestii, ważna jest poprawa oficjalnej krajowej strony internetowej poświęconej delegowaniu. Z drugiej strony dostarczanie informacji powinno być częścią obowiązków niemieckich wykonawców. Można to dodać w § 14 ust. 2 niemieckiej ustawy o pracownikach delegowanych (AEntG).

4. Wytworzenie procesu onboardingowego dla pracowników

- » **Adresaci:** Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, Niemieckie Władze Celne, Sprawiedliwa Mobilność/Fair Mobility (Faire Mobilität), Stowarzyszenie Pracowników Migrujących (europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer, EVW), Sieć Doradcza „Dobra Praca” (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit), PECO Institut eV

Zgodnie z propozycją udostępnienia informacji dotyczących schematu delegowania dla tych, którzy ich potrzebują, powinien nastąpić automatyzm otrzymywania tego rodzaju informacji: niemieckie organy celne powinny zapewnić każdemu przedsiębiorstwu wysyłającemu podstawowy zestaw informacyjny po wprowadzeniu zgłoszenia delegowania i jego pracowników delegowanych. Może to być za pośrednictwem aplikacji lub kodów QR. Powinno to być jak najłatwiejsze do uzyskania. Mogłoby również zostać rozszerzone na każdego pracownika delegowanego.

Jak zasugerowano w ogólnounijnej rekomendacji nr. 2, w trakcie procesu onboardingowego pracownikowi delegowanemu w miejscu goszczącym zostanie przydzielona osoba referencyjna. W tym celu odpowiednie byłyby istniejące sieci doradcze, takie jak przedstawiciele Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit oraz PECO Institute eV.

Może to zapewnić dostęp do poradnictwa w kraju przyjmującym. To szczególne zadanie wymagałoby większych środków finansowych, a także większej liczby personelu dla sieci doradczych.

Do tej pory niektóre przedsiębiorstwa wysyłające oferują kursy przygotowujące pracowników delegujących do pobytu w kraju przyjmującym. Standardowe tematy to: zdrowie i bezpieczeństwo, podatki i inne praktyczne aspekty. Powinno to być również obowiązkową częścią procesu onboardingowego kontrolowanego przez niemieckie organy celne. Kompetencja ta mogłaby zostać dodana w § 16 niemieckiej ustawy o pracownikach delegowanych (AEntG).

5. Zapewnienie bliższej współpracy pomiędzy interesariuszami

- » **Adresaci:** Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, Niemieckie Władze Celne, niemiecki fundusz emerytalny (Deutsche Rentenversicherung, DRV), partnerzy społeczni niemieckiego przemysłu budowlanego (IG-BAU, ZDB, HDB), Sprawiedliwa Mobilność, EVW, Sieć Doradcza „Dobra Praca”, Stowarzyszenie Zawodowe Niemieckiego Przemysłu Budowlanego (BG-BAU)

W ramach delegowania istnieją różne kompetencje. Różne instytucje i władze dysponują różnymi rodzajami informacji. Istnieje wiele dwustronnej wymiany danych, ale nie ma ogólnego powiązania między interesariuszami pracującymi z delegowanymi pracownikami.

Powinna istnieć platforma wymiany danych i informacji, aby łatwiej zwalczać pracę nierejestrowaną i gromadzić informacje potrzebne pracownikom delegowanym i pracodawcom delegującym.

6. Zapewnienie, że pracownicy delegowani (i ich pracodawcy) zdają sobie sprawę z zasad BHP

» **Adresaci:** Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, Niemieckie Urzędy Celne, BG-BAU

Na uwagę zasługuje sytuacja w zakresie BHP w budownictwie, ze względu na wysokie ryzyko wypadków na budowach.

Zrzeszenie Zawodowe Niemieckiego Przemysłu Budowlanego (BG-BAU) udziela informacji, ale nie ma szczególnej wiedzy na temat pracowników delegowanych. Bez tego nie jest w stanie odpowiednio do nich dotrzeć i zaoferować usługi, zanim zdarzy się wypadek. Dlatego BG-BAU powinien być informowany o każdym delegowaniu po zgłoszeniu pracodawcy delegującego (§ 18 niemieckiej ustawy o delegowaniu) przez niemieckie władze celne.

Dodatkowo konieczne byłoby dotarcie do wszystkich pracowników delegowanych i pracodawców delegujących, aby odbyć obowiązkowy kurs BHP dostosowany do pracowników delegowanych, zwłaszcza w zakresie konieczności zrozumienia pewnych terminów, np. terminów technicznych stosowanych na budowach.

Informacje, które przekazuje BG-BAU, należy wcześniej przekazać pracownikom, którzy mają zostać oddelegowani, oraz przedsiębiorstwom wysyłającym – ewentualnie również w ramach procesu onboardingu lub przed oddelegowaniem.

7. Promowanie mobilności jako okazji do nauki

» **Adresaci:** Centra szkoleniowe, Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB)

W porównaniu z innymi krajami i innymi branżami – system kształcenia zawodowego w niemieckim budownictwie nadal odnosi sukcesy. W 2021 r. rynek szkoleniowy w budownictwie rozwijał się znacznie lepiej poprzez pandemię niż w innych sektorach. Liczba wszystkich praktykantów w branży budowlanej wyniosła ponad 41 000 osób, co oznacza najwyższy poziom od 2002 roku. Jednak niedobór wykwalifikowanych pracowników jest coraz większy. Wymiana między krajami o praktykantów mogłaby zwiększyć atrakcyjność sektora dla młodych ludzi.

Przebywanie za granicą powinno być znormalizowane w ramach szkolenia zawodowego. Odbywanie części szkolenia zawodowego za granicą musi być bardziej atrakcyjne dla młodych praktykantów.

8. Żądanie dowodu prawidłowego uczestnictwa w systemie funduszy socjalnych niemieckiego budownictwa w Zamówieniu Publicznym

» **Adresaci:** Niemiecki rząd federalny

Przykład

Jak dotąd istnieją tylko regionalne (Bundesländer) przepisy dotyczące przestrzegania układów zbiorowych podczas udziału w zamówieniach publicznych.

Po raz pierwszy w znowelizowanej Heskiej Ustawie o Przestrzeganiu Zamówień Publicznych i Układów Zbiorowych (HVTG) z dnia 1 września 2021 r. po raz pierwszy wprowadzono zapis, zgodnie z którym należy wykazać należyte uczestnictwo w procedurach funduszu socjalnego jako dowód spełnienia warunków zbiorowego układu przy udzielaniu zamówień publicznych w sektorze budowlanym.

W Niemczech planuje się wprowadzenie federalnej ustawy o zamówieniach publicznych, która przewiduje, że pracodawcy zainteresowani uzyskaniem zamówienia publicznego muszą przestrzegać warunków określonych w układach zbiorowych.

Dowód zgodności z układami zbiorowymi zostanie przedstawiony w postępowaniu przetargowym na podstawie prawa zamówień publicznych poprzez złożenie zaświadczenia z właściwego funduszu ubezpieczeń społecznych. Ten certyfikat nie może być starszy niż trzy miesiące.

Częścią tego powinno być prawidłowe uczestnictwo w systemie funduszu socjalnego, czyli w przypadku pracodawców delegujących, systemu urlopów płatnych SOKA-BAU. Celem byłoby zapobieganie pracy nierejestrowanej i zapewnienie przestrzegania minimalnych warunków pracy określonych w art. 5 niemieckiej ustawy o pracownikach delegowanych (AEntG). Dzięki certyfikatowi SOKA-BAU firma budowlana może udokumentować, że prawidłowo uczestniczy w procedurach funduszu socjalnego i regularnie opłaca składki. Powinno to mieć również zastosowanie w przypadku delegowania przedsiębiorstw wysyłających, jeśli ich wykonawcą jest oferent w federalnych zamówieniach publicznych.

Rekomendacje na poziomie krajowym

Włochy

1. Udostępnienie informacji dotyczących przedsiębiorstw wysyłających i pracowników delegowanych w językach głównych krajów wysyłających

- » **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, regiony i prowincje autonomiczne, Narodowy Instytut Zabezpieczenia Społecznego (INPS), Narodowy Instytut Ubezpieczeń od Wypadków przy Pracy (INAIL)

To zalecenie podstawowe wymagałoby zmiany art. 136/2016 włoskiej ustawy transponującej unijne dyrektywy dotyczące delegowania pracowników.

Bardziej szczegółowo, ustawa mogłaby uprawniać Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do udostępniania informacji o warunkach zatrudnienia w językach głównych krajów wysyłających dla Włoch (dotychczas prawo wymagało jedynie, aby informacje były dostępne w języku włoskim i po angielsku).

Zapis ten mógłby być również wzbogacony o klauzulę generalną uprawniającą Ministerstwo do umieszczania innych informacji dotyczących delegowania na portalu krajowym, polegających na koordynacji z instytucjami zadań w zakresie kontroli i koordynacji zabezpieczenia społecznego (INPS i INAIL), a także z autonomicznymi regionami i prowincjami w ich obszarach kompetencji (np. w świetle swojej statutowej autonomii Friuli Venezia Giulia zarządza praktykami delegowania z krajów trzecich za pośrednictwem swoich biur regionalnych).

2. Uaktualnienie ogólnokrajowego serwisu delegowania

- » **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Wśród obecnych braków serwisu są: brak informacji o roli instytucji parytetowych, zwłaszcza w sektorze budowlanym oraz w odniesieniu do obowiązku rejestracji w powiązanych funduszach sektorowych (*Casse Edili*) oraz brak jasnych informacji na temat roli zadań zawodowych i poziomu doświadczenia w określaniu płac minimalnych określonych w układach zbiorowych.

Wskazane byłoby również udostępnienie na stronie internetowej szczegółowych przepisów dotyczących sektorów najbardziej objętych delegowaniem. Na przykład dekret z mocą ustawy nr. 13/22 wprowadził obowiązek stosowania z dniem 25 maja 2022 r. układów zbiorowych ukierunkowanych na sektor budowlany

dla włoskich i zagranicznych przedsiębiorstw pracujących na placach budowy o wartości co najmniej 70 000 EURO i korzystających z pomocy publicznej.

3. Uznanie przedsiębiorstwa przyjmującego za odpowiedzialne za dostarczanie informacji do przedsiębiorstwa wysyłającego

» **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Parlament Włoski

Zgodnie z artykułem 10bis Dekretu Legislacyjnego nr.136/2016, transponującego dyrektywy UE w sprawie delegowania, przedsiębiorstwo przyjmujące jest zobowiązane do poinformowania agencji pracy tymczasowej o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych zgodnie z włoskimi przepisami za pośrednictwem pisemnego zawiadomienia.

Obowiązek ten można by rozszerzyć na wszystkie przedsiębiorstwa wysyłające.

4. Zwiększenie poziomu informacji dostępnych dla pracowników delegowanych i, bardziej ogólnie, dla pracowników zagranicznych

» **Adresaci:** rząd krajowy, regiony i prowincje autonomiczne, partnerzy społeczni, patronat pracy, organizacje pozarządowe

Przykład

Na stronie Formapp, realizowanej przez organ koordynujący parytetowe fundusze kształcenia zawodowego sektora budowlanego (Formedil), znajdują się aplikacje na smartfony przeznaczone dla pracowników budowlanych.

Wśród nich aplikacja Babele zawiera informacje w 9 językach dotyczące bezpieczeństwa i higieny na budowach, w tym słowniczek oraz ilustrowany podręcznik z zachowaniami, jakie należy przyjąć, aby zapobiegać wypadkom podczas wykonywania określonych prac.

Włoski portal 'integrazioneimmigranti.gov.it' stanowi przydatną podstawę informacyjną dla pracowników zagranicznych poszukujących informacji w kwestiach prawnych i bardziej ogólnych aspektach dotyczących Włoch.

Strona będzie dostępna w większej liczbie języków i będzie zawierać informacje o aspektach dotychczas mniej uwzględnionych (takich jak przepisy dotyczące podatku dochodowego i dostępu do świadczeń zdrowotnych).

Na portalu zostaną udostępnione przewodniki lub aplikacje skierowane do pracowników z zagranicy, począwszy od aplikacji dotyczących umiejętności językowych lub BHP.

5. Wspieranie pracy zespołowej

- » **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, INPS, INAIL, Państwowa Inspekcja Pracy (INL), regiony i prowincje autonomiczne, partnerzy społeczni, patronaty pracy, organizacje pozarządowe

Przykład

Ustawodawstwo włoskie przewiduje już w przypadku delegowania z krajów trzecich wstępną deklarację przedsiębiorstwa goszczącego do branżowych związków zawodowych działających na danym obszarze (art. 40 (13) Dekretu Prezydenta RP nr 394/99).

W świetle zaawansowania technologicznego podobne powiadomienia mogłyby zamiast tego odbywać się za pośrednictwem dedykowanej platformy.

Jak wspomniano w zaleceniu ogólnounijnym nr. 3, dekret ustawodawczy nr. 136/2016 ustanowił już krajowe obserwatorium delegowania, w którym uczestniczy kilka zainteresowanych stron, w tym władze publiczne, instytuty badawcze i partnerzy społeczni.

Obserwatorium dostarczyło już dwa raporty pełne danych na temat trendów w delegowaniu.

W każdym razie, w celu wzmocnienia monitoringu, wskazane byłoby stworzenie portalu, na którym upoważniony personel (na przykład z inspektoratów, Casse Edili lub partnerów społecznych) może wymieniać informacje w czasie rzeczywistym.

Inne możliwe działania mające na celu wzmocnienie pracy zespołowej obejmują proste działania koordynacyjne dla członków obserwatorium w celu realizacji wspólnych kampanii i inicjatyw.

6. Promowanie zaangażowania wykwalifikowanych pracowników i ustawicznego szkolenia zawodowego

- » **Adresaci:** Administracja publiczna (na poziomie krajowym i lokalnym)

Zasady przetargów publicznych są zawarte w Kodeksie zamówień publicznych (Dekret z mocą ustawy nr 50/2016), który zobowiązuje instytucje zamawiające oceny ofert na podstawie zarówno wskaźników finansowych, jak i jakościowych. Zgodnie z Kodeksem ocena jakości powinna opierać się również na kompetencjach technicznych i zawodowych firmy oraz jej „zasobów ludzkich”. Uproszczone kryteria mają zastosowanie do robót publicznych o wartości niższej niż 5225000 EUR.

Rząd zilustrował również podstawowe kryteria społeczne, których należy przestrzegać przy przyznawaniu robót publicznych niezależnie od ich kwoty. Dokonano tego za pomocą Wytocznych zatwierdzonych przez Ministerstwo Środowiska oraz ochrony krajobrazu i morza Dekretem z 6 czerwca 2012 r.

Niemniej jednak monitoring takiego działania wykazał, że zastosowanie tych kryteriów jest ograniczone i że w każdym razie administracja publiczna ma trudności z monitorowaniem spraw społecznych i jakości prac w fazie realizacji.

Reformy mogłyby wzmocnić rolę, jaką kwalifikacje przedsiębiorstw i personelu odgrywają w udzielaniu zamówień; jednak wysiłki będą koncentrować się na faktycznym przestrzeganiu zasad. W związku z tym konieczne byłyby silniejsze wytyczne i szkolenia, zwłaszcza dla administracji lokalnych.

Administracja publiczna mogłaby również wzmocnić monitorowanie za pomocą lokalnych obserwatoriów, w tym partnerów społecznych oraz poprzez zawieranie porozumień z lokalnymi inspekcjami pracy w celu zapewnienia odpowiednich warunków pracy przy realizacji robót publicznych, a także przestrzegania standardów pracy gwarantowanych we wniosku i standardów pracy faza implementacji.

7. Zapewnienie pracownikom odpowiedniego przygotowania do bezpiecznej realizacji prac budowlanych

» **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Artykuł 27 Dekretu Legislacyjnego nr. 81/2009, transpozycja unijnych dyrektyw w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, pociąga za sobą przyjęcie przepisów idących w tym kierunku. Bardziej szczegółowo, firmy i samodzielni pracownicy w niektórych sektorach będą oceniani w oparciu o system ocen, w którym punkty zdobywa się poprzez udział w szkoleniach oraz w świetle standardów umownych i organizacyjnych (również w odniesieniu do podwykonawstwa i wykorzystania umów niestandardowych).

Punkty byłyby pomniejszane w przypadku naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ocena byłaby brana również pod uwagę przy przyznawaniu robót publicznych, a całkowita utrata punktów wykluczałaby możliwość realizacji robót budowlanych. Niemniej jednak dekrety wykonawcze nie zostały jeszcze wprowadzone. Ich zatwierdzenie jest wysoce zalecane, aby te przepisy zaczęły obowiązywać.

Kodeks zamówień publicznych przewiduje jednak wykluczenie z przetargów wykonawców, którzy dopuścili się poważnych i należyście zweryfikowanych naruszeń zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

8. Uzależnienie tworzenia przedsiębiorstw budowlanych od posiadania odpowiednich kompetencji

- » **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Parlament Włoski, Administracja publiczna (na poziomie krajowym i lokalnym)

Przykład

Scuole Edili proponują kursy, w których obowiązkowe szkolenie z zakresu BHP poprzedzone jest wstępną orientacją w zakresie kompetencji zawodowych i językowych pracowników we współpracy z lokalnymi organizacjami oraz, w miarę możliwości, podstawowym kursem językowym.

Niektóre włoskie firmy, które skontaktowały się w ramach projektu, wykorzystywały prace zakontraktowane za granicą, aby wysłać tam swoich praktykantów wraz z opiekunami i wyspecjalizowanym personelem.

Te dobre praktyki obejmowały szkolenia przed oddelegowaniem, również w zakresie praktycznych aspektów, które należy znać w kraju przyjmującym, oraz doraźne codzienne spotkania podczas oddelegowania w celu podsumowania procedur bezpiecznej pracy zgodnie z działaniami, które mają zostać wdrożone.

Wspomniany wyżej artykuł 27 Dekretu Legislacyjnego nr. 81/2008 można zmodyfikować tak, aby narzucać uzależnienie zakładania firm budowlanych od pomyślnego ukończenia określonych kursów.

W celu przeciwdziałania nadużyciom związanym z delegowaniem podobne środki powinny być skoordynowane na szczeblu UE.

Jednak ostatnie zmiany dekretu wprowadziły obowiązek uczestniczenia w kursach BHP również dla pracodawcy (wcześniej obowiązek ten dotyczył pracowników, kadry kierowniczej i odpowiedzialnych za profilaktykę).

Uzupełniającym podejściem do wspierania solidnych przedsiębiorstw i przeciwdziałania obecności firm bez faktycznego potencjału, z możliwymi konsekwencjami dla prawidłowości zatrudnienia, jest wprowadzenie progów wielkościowych w przetargach publicznych, rosnących wraz ze złożonością prac do realizacji.

Informacje te można było zweryfikować za pomocą danych będących własnością Izby Handlowych, a w przypadku firm zagranicznych za pomocą dokumentów uzyskanych w podobny sposób.

9. Promowanie wyjazdów i przyjazdów jako możliwości uczenia się

- » **Adresaci:** partnerzy społeczni, szkoły zawodowe, regiony, organizacje pozarządowe

W celu wdrożenia na poziomie krajowym ogólnounijnej rekomendacji nr. 12 sektorowe układy zbiorowe mogą uprawnianić partnerów społecznych na szczeblu lokalnym i instytucje parytetowe (*Casse Edili* i *Scuole Edili*, obecnie zjednoczone z sektorowymi organami parytetowymi zajmującymi się zapobieganiem wypadkom przy pracy, CPT) do promowania zainteresowania sektorem poprzez

wspieranie działań – współpraca przygraniczna mająca na celu wzmocnienie umiejętności językowych i związanych z pracą.

W każdym razie ten krok nie jest formalnie konieczny.

Szkoła kształcenia zawodowego w sektorze budowlanym (*Scuole Edili*) i jej organ koordynujący (Formedil) mogą w każdym razie promować partnerstwa bliźniacze i możliwości szkolenia za granicą lub dla pracowników zagranicznych we Włoszech, ewentualnie przy wsparciu pracowników lub (instytucjonalnych) partnerów mających dostęp do funduszy europejskich lub tworzenie i utrzymywanie międzynarodowych sieci.

W tym kontekście warto przypomnieć włoski 16-godzinny kurs BHP na budowach preferuje naukę w działaniu od nauki w klasie. Kurs, obowiązkowy dla pracowników przed pierwszym wejściem na plac budowy, realizowany jest w warsztatach, w których pracownicy testują bezpieczne wykonywanie głównych czynności wykonywanych na budowie. Takie podejście jest szczególnie trafne dla pracowników o ograniczonej znajomości języka włoskiego.

Kilka inicjatyw realizowanych przez partnerów społecznych i *Scuole Edili* na rzecz osób ubiegających się o azyl lub pracowników zagranicznych można również dostosować do cech pracowników delegowanych.

Wreszcie, duże firmy mogą „wykorzystać” zarządzanie pracami za granicą, aby zaangażować młodych pracowników zainteresowanych doświadczeniem za granicą, pod warunkiem, że zostaną oni zatrudnieni w odpowiednio przygotowanych i przeszkolonych zespołach.

10. Wykorzystanie okazji oferowanych przez cyfryzację

» **Adresaci:** Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Wdrażając na szczeblu krajowym ogólnounijną rekomendację nr. 13 przypomnimy, że głównymi interesariuszami w obszarze współpracy i wymiany danych w sektorze budowlanym są instytucje parytetowe pośredniczące w części wynagrodzeń pracowników budowlanych (*Casse Edili*). Niedawno podpisano protokół między ich organem koordynującym (CNCE) a Państwową Inspekcją Pracy (INL) w celu zacieśnienia współpracy. Niemniej jednak, w przeciwieństwie do innych krajów, nie ma podstawy prawnej, aby *Casse Edili* miał dostęp do danych o najwyższym znaczeniu dla zagwarantowania sprawiedliwego traktowania pracowników delegowanych w zakresie wypłaty wynagrodzenia urlopowego i innych odszkodowań gwarantowanych przez powszechnie obowiązujące układy zbiorowe.

Ewentualnym rozwiązaniem może być modyfikacja art. 10 dekretu ustawodawczego nr. 136/2016, zobowiązująca Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do udostępniania wstępnych oświadczeń o delegowaniu w budownictwie.

Wymiana oświadczeń administracyjnych przedsiębiorstw (tzw. „obowiązkowej komunikacji” i deklaracji UNIMENS) między Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, Narodowym Instytutem Ubezpieczeń Społecznych (INPS) i *Casse Edili* poprawiłaby możliwości tych organów w przeciwdziałaniu nieregularnemu delegowaniu, jednocześnie usprawniając ich koordynację.

Rekomendacje na poziomie krajowym

Polska

1. Zbudowanie bazy danych opisującej wymagania dotyczące potwierdzania/uznawania kwalifikacji w sektorze budowlanym dla pracowników migrujących – szczególnie dla pracowników z kwalifikacjami na poziomach 2-5 ERK

- » **Adresaci:** rząd, Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie, władze lokalne na szczeblu wojewódzkim i powiatowym, interesariusze związani z rozpowszechnianiem (partnerzy społeczni, stowarzyszenia zawodowe, izby handlowe)

Przykład

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie zajęła odpowiednie stanowisko w sprawie uznawania kwalifikacji pracowników migrujących. Rada, skupiająca przedstawicieli największych organizacji budowlanych, powinna być najważniejszym organem doradczym w przygotowaniu bazy danych.

Sama budowa krajowej bazy danych w kształcie zbliżonym do proponowanego w rekomendacji ogólnounijnej nr. 8 nie wymaga zmian w obowiązującym prawie. Powinna jednak stać się elementem zmian w polskiej polityce migracyjnej. Wskazane byłoby, aby obowiązek tworzenia bazy danych znalazł się w ustawie o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustawach, jak np. ustawa o zatrudnieniu i instytucjach rynku pracy.

W kraju za wdrożenie rekomendacji oraz stworzenie i upowszechnienie bazy danych powinny odpowiadać instytucje publiczne zajmujące się delegowaniem pracowników i udzielaniem zezwoleń na pracę pracownikom z państw trzecich. Dotyczy to administracji szczebla centralnego, regionalnego i powiatowego. W działania te powinni być zaangażowani partnerzy społeczni, izby i stowarzyszenia zawodowe. Sektorowa Rada Kompetencji w Budownictwie powinna odgrywać ważną rolę w przygotowaniu (jako organ konsultacyjny) oraz w rozpowszechnianiu bazy danych.

2. Stworzenie aplikacji, które dostarczają pracownikom delegowanym informacje o uznawaniu/potwierdzeniu kwalifikacji w Polsce, wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach, danych kontaktowych instytucji wspierających migrantów

- » **Adresaci:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), Władze lokalne, Interesariusze związani z upowszechnianiem (partnerzy społeczni, izby zawodowe, stowarzyszenia migrantów)

Wdrożenie tej rekomendacji nie wymaga zmian w prawie. Za wdrożenie odpowiedniej aplikacji odpowiadałoby Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Informacje, które należy uwzględnić w aplikacji, są dostępne, ale obecnie rozproszone w różnych źródłach (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji i Nauki i inne ministerstwa odpowiedzialne za odpowiednie kwalifikacje). Głównym wyzwaniem jest zatem zebranie informacji i zapewnienie ich spójności.

Informacja o wniosku powinna być dostępna na etapie udzielania zezwolenia na pracę w stosownych przypadkach (powiatowe urzędy pracy), w inspekcji pracy oraz w ZUS.

Rozpowszechnianiem informacji o aplikacji powinny zajmować się organizacje działające w branży budowlanej.

3. Przygotowywanie i rozpowszechnianie informacji o wymogach BHP

- » **Adresaci:** Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), Władze lokalne, Interesariusze związani z upowszechnianiem (partnerzy społeczni, izby zawodowe, stowarzyszenia migrantów)

Przykład

Państwowa Inspekcja Pracy już przygotowuje odpowiednie materiały informacyjne, choć w niedostatecznej ilości i odnoszące się tylko do grup robót, a nie do poszczególnych zawodów i zawodów. Problemem jest więc skala kampanii i jej powiązanie z konkretnymi zawodami (szczególnie ważne przy pracach budowlanych).

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) powinna odgrywać wiodącą rolę w przygotowaniu i dystrybucji informacji o wymaganiach BHP na poszczególnych stanowiskach pracy w budownictwie w Polsce, w tym informacji o zasadach i miejscach szkolenia oraz potwierdzeniu odbycia szkolenia (w językach głównych grup migrantów). Inspektorat dysponuje odpowiednimi zasobami. Do realizacji tej rekomendacji nie są wymagane zmiany prawa. Inspekcja Pracy powinna jednak otrzymać na to zadanie dodatkowe środki budżetowe.

Organizacje partnerów społecznych, izby gospodarcze, stowarzyszenia zawodowe, a także urzędy pracy na poziomie powiatowym i regionalnym powinny

przyczyniać się do upowszechniania informacji (za pomocą przygotowanych materiałów drukowanych i dokumentów elektronicznych) w środowiskach pracowników migrujących oraz w małych firmach ich zatrudniających.

4. Budowa sieci punktów kontaktowych dla pracowników delegowanych i migrantów z krajów trzecich

» **Adresaci:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, władze lokalne (wojewódzkie i powiatowe)

Realizacja rekomendacji nie wymaga głębokich zmian w prawie, ponieważ to, co wymagane, jest już zawarte w polskiej ustawie o cudzoziemcach. Jednak zapisy w ustawie są bardzo ogólne.

Działania są przewidziane w ustawie, brak jest jednak przepisów wykonawczych i jasnych ścieżek finansowania. Problemem mogą być ograniczenia w rekrutacji odpowiedniego personelu do obsługi punktów. Punkty kontaktowe powinny być utworzone w każdym powiecie (najlepiej w powiatowym urzędzie pracy). W punkcie kontaktowym należy zapewnić dostępność specjalistów branżowych i osób postępujących się odpowiednimi językami głównych grup pracowników delegowanych i migrujących.

Tworzenie punktów kontaktowych powinno być koordynowane przez instytucje publiczne (Ministerstwo Pracy). Zresztą takie punkty mogą być również prowadzone przez organizacje branżowe na podstawie porozumień z urzędami pracy – i wspierane dotacjami na część ich działalności.

5. Wprowadzenie ścieżek szkoleń/przekwalifikowań dla pracowników zagranicznych w zakresie najbardziej potrzebnych kwalifikacji (w tym nowych specjalności) oraz kursów kwalifikacyjnych w szkołach i uczelniach posiadających kwalifikacje uznawane w Polsce

» **Adresaci:** Publiczne szkoły branżowe i uczelnie budowlane finansowane ze środków publicznych.

Przykład

Płatne kursy kwalifikacyjne dla pracowników zagranicznych są już prowadzone przez kilka prywatnych ośrodków szkoleniowych na zlecenie dużych firm. Jest to jednak zjawisko marginalne.

Rekomendacja ta wymaga zmian w ustawie o systemie oświaty i nowej ścieżki finansowania (dotacji) dla szkół i uczelni, a także zatrudnienia specjalistów ds. kształcenia zawodowego postępujących się językiem pracowników zagranicznych.

Chociaż głównym celem tego działania byłoby pracowników migrujących, należy podkreślić, że dla wielu pracowników delegowanych jest odskocznią do znalezienia

pracy w kraju przyjmującym. Mogą więc być zainteresowani podobnymi możliwościami. Przydział czasu zajęć powinien również uwzględniać potrzeby grupy docelowej, na przykład poprzez odbywanie się zajęć wieczorami/weekendami, jeśli celem jest rekrutacja pracowników budowlanych już zatrudnionych, chyba że zostanie osiągnięte porozumienie z pracodawcami, aby pracownicy zostali przeszkoleni podczas ich czasu pracy. Jednocześnie, należy rozważyć możliwość wprowadzenia zachęt ekonomicznych dla pracodawców wysyłających pracowników zagranicznych na szkolenia.

Rekomendacje na poziomie krajowym

Portugalia

1. Aktualizacja ogólnokrajowej strony o delegowaniu

- » **Adresaci:** Inspekcja Pracy (ACT), Portugalska publiczna służba zatrudnienia i szkolenia zawodowego (IEFP), Partnerzy społeczni (zaangażowani w kampanie informacyjne)

W Portugalii za działania informacyjne i kontrolne związane z delegowaniem odpowiada Inspekcja Pracy (Urząd ds. Warunków Pracy, ACT), natomiast za usługi EURES w kraju odpowiada Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP). W związku z tym ACT i IEFP powinny być głównymi interesariuszami zaangażowanymi w integrację i aktualizowanie informacji udostępnianych na krajowej stronie internetowej na temat delegowania, jak sugeruje ogólnounijna rekomendacja nr. 1. Ponieważ liczba ekspertów ACT ds. delegowania i pracowników IEFP jest ograniczona i pełnią oni inne funkcje, to nowe zadanie wymagałoby dodatkowego personelu i szkolenia, tak aby mieli oni możliwość dostarczania bieżących danych i aktualizacji oraz udostępniania wyników za pomocą różnych środków i w łatwy sposób tak, aby każdy mógł z nich korzystać. Kampanie informacyjne byłyby również bardzo ważne dla rozpowszechniania tego narzędzia, ponieważ wielu pracowników i firm nie jest świadomych już istniejących dostępnych informacji. Dlatego wysoce zalecane byłoby zaangażowanie innych instytucji, w szczególności: stowarzyszeń przedsiębiorców budowlanych (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), związków zawodowych (FEVICCOM, STCM) oraz ośrodków szkoleniowych (CENFIC, CICCOPN).

2. Ustanowienie procesu onboardingu dla pracowników delegowanych

- » **Adresaci:** Ministerstwo Pracy, Solidarności i Ubezpieczeń Społecznych oraz Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Stosunków Pracy (DGERT), Inne zainteresowane strony w dziedzinie delegowania (organizacje wspierające migrantów, Konsularne biura, doradcy EURES), firmy (przedsiębiorstwa wysyłające i przyjmujące)

Przykład

Zobacz opis studium przypadku nr. 1: Działalność centrum treningowego

Onboarding pracowników jest powszechną praktyką w dziedzinie zasobów ludzkich, mającą na celu pomóc pracownikom w dostosowaniu się do nowej pracy lub roli. Jest to praktyka stosowana przez duże portugalskie firmy budowlane, m.in. w zakresie delegowania, z uznanymi dobrymi wynikami. W związku z tym korzystne byłoby stworzenie tej samej praktyki dla wszystkich sytuacji delegowania, w tym dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Biorąc pod uwagę brak zdolności wielu przedsiębiorstw, krajowe organy publiczne odpowiedzialne za delegowanie (ACT w przypadku Portugalii) powinny przygotowywać i dostarczać informacje, gdy przedsiębiorstwa informują o delegowaniu.

Firmy udostępniłyby następnie te informacje pracownikom delegowanym. Proces onboardingu powinien również obejmować wyznaczenie osoby referencyjnej dla pracowników delegowanych w miejscu goszczącym (np. w ramach organizacji wspierających migrantów, urzędów konsularnych, doradców EURES).

3. Skorzystanie z istniejących okazji do promowania treningów budowlanych za granicą

» **Adresaci:** Dostarczyciele szkoleń, Partnerzy społeczni, ACT, Firmy

Przykład

Centrum treningowe CENFIC było zaangażowane już w projekt w ramach Erasmus+ (Construction Inheritance), skupiony na transferze wiedzy od starszych robotników budowlanych do młodszych. Współpraca dotyczyła 6 jednostek składających się z ekspertów w budownictwie:

- FLC (, Hiszpania);
- BZB (Niemcy);
- IFAPME (Belgia);
- CCCA-BTP (Francja);
- CENFIC (Portugalia);
- FORMEDIL-PUGLIA (Włochy).

W Portugalii nie ma tradycji promowania programów wymiany szkoleniowej w dziedzinie budownictwa, pomimo istniejących wspieranych możliwości przez UE (jak Erasmus+). W świetle wyzwań stojących przed sektorem (odpływ pracowników, braki kadrowe, dewaluacja i piętnowanie zawodów budowlanych), władze krajowe, ośrodki szkoleniowe (CENFIC, CICCOPN) oraz partnerzy społeczni (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), a także firmy powinny aktywnie promować i angażować się w realizację projektów promujących transgraniczną wymianę praktykantów. W ten sposób będą korzystać z programów wymiany UE w celu rozwijania określonych umiejętności/kompetencji, przyciągania młodych ludzi i szkolenia zawodowego w branży budowlanej oraz poprawy wizerunku zawodów.

W zależności od aktualnej sytuacji doświadczenia te mogą być ujęte w przepisach UE dotyczących delegowania.

4. Wykorzystanie istniejących narzędzi UE i usprawnienie procesu zatwierdzania kompetencji, uproszczenie procesu uznawania kompetencji pracowników delegowanych

- » **Adresaci:** Narodowa Agencja Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, IP (ANQEP), Krajowy Punkt Koordynacyjny ds. wdrażania EQF, we współpracy z Dyrekcją Generalną ds. Szkolnictwa Wyższego (DGES) i z DGERT, Dostarczyciele szkoleń

Przykład

Portugalia, podobnie jak inne państwa członkowskie, oferuje możliwość bezpłatnego uzupełnienia szkolenia i uzyskania certyfikatu murarskiego. Jednak kursy szkoleniowe często mają podwójne certyfikaty, co oznacza, że oprócz uznawania zarówno tytułów szkolenia zawodowego, jak i tytułów edukacji formalnej, wymaga to minimalnych warunków dostępu, które często uniemożliwiają dostęp do szkolenia.

W Portugalii Krajowe Ramy Kwalifikacji (NQF) są pojedynczym narzędziem referencyjnym do klasyfikacji wszystkich kwalifikacji krajowy system edukacji i szkoleń. Przyjmuje poziomy kwalifikacji i odpowiednie deskryptory Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF). Pojawiają się jednak problemy w przypadku zawodów nieregulowanych (np. operator dźwigu), wymagające analizy każdego przypadku z osobna. Wskazana byłaby bardziej regularna i dynamiczna aktualizacja zawodów, ponieważ zawody i certyfikaty stale się rozwijają. Zaleca się również lepsze wykorzystanie istniejących narzędzi na poziomie UE, takich jak Suplement do Certyfikatu Europass.

Konieczne jest ustanowienie prostszego i bardziej elastycznego procesu obowiązkowego szkolenia w celu walidacji umiejętności.

Niezbędne jest przypisanie tego procesu tylko instytucji publicznej oraz nadanie jej uprawnień do decydowania wraz z ośrodkami szkoleniowymi, jak ten proces powinien być realizowany.

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Stosunków Pracy (DGERT) wydaje się być instytucją publiczną bardziej odpowiednią do przejścia odpowiedzialności za ten proces.

DGERT odpowiada za szkolenia i kwalifikacje zawodowe, które w Portugalii nie są powiązane z władzami edukacyjnymi (w przeciwieństwie do innych państw członkowskich UE).

5. Wdrażanie szkoleń i mentoringu w zakresie praw dotyczących obywatelstwa, umiejętności behawioralnych i językowych

- » **Adresaci:** Dostarczyciele szkoleń, Mentorzy (pracownicy lokalni lub starsi pracownicy delegowani)

Przykład

Centra szkoleniowe największych portugalskich grup branży budowlanej obejmują szkolenia z umiejętności behawioralnych jako przekrojowe dla wszystkich kursów i stosują różne metody szkoleniowe, przy ścisłym monitorowaniu uczestników. W przypadku pracowników delegowanych szkolenie obejmuje również informacje o lokalnej kulturze.

Oferta szkoleń budowlanych powinna obejmować nie tylko umiejętności techniczne, ale także umiejętności miękkie (behawioralne, językowe, informacje o różnych UE kultury lokalne). Jeśli to możliwe, te sesje szkoleniowe powinny obejmować program mentorski z mentorem (np. pracownikiem lokalnym lub starszym pracownikiem delegowanym) na każdego nowego, przychodzącego pracownika delegowanego lub małą grupę pracowników delegowanych. Mentoring będzie wspierał integrację społeczną pracowników delegowanych w bardzo nieformalny sposób. Można tworzyć małe grupy z bardzo praktycznymi sesjami, na przykład robieniem zakupów lub omawianiem codziennych problemów.

Rekomendacje na poziomie krajowym

Hiszpania

1. Zapewnienie łatwego dostępu do informacji dotyczących przedsiębiorstw wysyłających i pracowników delegowanych poprzez pełne tłumaczenie na język angielski i języki głównych krajów wysyłających

- » **Adresat:** Państwowa Administracja Generalna, Ministerstwo Zatrudnienia i Gospodarki Społecznej, Administracja Wspólnot Autonomicznych, Państwowy Instytut Zdrowia i Bezpieczeństwa w Pracy (INSHT), Inspektorat Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (ITSS)

Ustawa 45/1999 (hiszpańska ustawa transponująca dyrektywy UE w sprawie delegowania pracowników) wymaga od Ministerstwa Zatrudnienia i Gospodarki Społecznej dostarczania aktualnych informacji zgodnie z ramami prawnymi Hiszpanii i UE.

Informacje te są dostępne na: 1) stronie internetowej Ministerstwa Zatrudnienia i Gospodarki Społecznej, która pojawia się jako oficjalna krajowa strona internetowa dotycząca delegowania, zgodnie z linkiem dostępnym na unijnym portalu „Twoja Europa” oraz 2) w centrum „Twoja Europa” Krajowej Administracji Generalnej, która zbiera informacje o aspektach istotnych dla UE.

W obu przypadkach informacji udziela Ministerstwo Pracy i Gospodarki Społecznej. Informacje są aktualizowane i obejmują zatrudnienie i ubezpieczenie społeczne dla firm wysyłających/przyjmujących oraz pracowników delegowanych z/do Hiszpanii, chociaż są one bardziej kompletne na oficjalnej stronie internetowej poświęconej delegowaniu.

Informacje są jednak dostępne tylko w języku angielskim oraz w oficjalnych językach Hiszpanii (hiszpański, baskijski, kataloński, galicyjski, walencki).

Włączenie innych języków (mianowicie języków głównych krajów wysyłających) poprawiłoby dostępność dla firm wysyłających pracowników do Hiszpanii oraz dla samych pracowników delegowanych. Dotyczy to zarówno sytuacji sprzed, jak i w trakcie delegowania.

Ponadto wyszukiwarka układów zbiorowych jest dostępna tylko w języku hiszpańskim na oficjalnej stronie internetowej dotyczącej delegowania. Tłumaczenie przynajmniej na język angielski ułatwiłoby dostęp do tej odpowiedniej bazy danych firmom wysyłającym i pracownikom delegowanym do Hiszpanii.

2. Opracowanie procesu onboardingu dla pracowników delegowanych w oparciu o współpracę różnych podmiotów publicznych, partnerów społecznych i firm

» **Adresaci:** Państwowa Administracja Generalna, Ministerstwo Pracy i Gospodarki Społecznej, Administracja Wspólnot Autonomicznych, INSHT, ITSS, Publiczne Służby Zatrudnienia, Sieć EURES, Firmy, Partnerzy społeczni

Zgodnie z propozycją w ogólnounijnej rekomendacji nr. 2, państwa członkowskie opracowują proces onboardingu mający na celu poprawę dostępu pracowników delegowanych do informacji oraz wspieranie pracowników delegowanych poprzez wyznaczenie osoby referencyjnej w miejscu przyjmującym.

W Hiszpanii to zalecenie mogłoby zostać wdrożone poprzez:

1. opracowanie podstawowego zestawu narzędzi dla pracowników delegowanych do Hiszpanii – i publiczne udostępnienie tego zestawu w języku angielskim i językach głównych krajów wysyłających;
2. utworzenie puli osób referencyjnych w publicznych służbach zatrudnienia lub sieci EURES – i udostępnienie tych informacji do publicznej wiadomości;
3. opracowanie wytycznych dla firm chcących delegować pracowników z Hiszpanii do innych krajów w celu przygotowania pracowników. Wytyczne te powinny obejmować rodzaj informacji, których potrzebują pracownicy delegowani (poza zatrudnieniem i ubezpieczeniem społecznym) oraz sposób udzielania tych informacji (na przykład krótkie kursy przed oddelegowaniem mające na celu przygotowanie pracowników na temat ich praw, opodatkowania dochodów i aspektów praktycznych, od zakwaterowania po organizację podróży).

Wymagałoby to współpracy między różnymi administracjami publicznymi i agencjami, partnerami społecznymi i firmami.

„Doświadczenie się liczy! MySkills”, opisane w hiszpańskim dokumencie fokusowym, pokazuje potrzebę wspierania pracowników delegowanych, zarówno w kraju wysyłającym, jak i w kraju przyjmującym. Pod tym względem współpraca między administracjami publicznymi w obu krajach ma kluczowe znaczenie. Kluczowym aspektem jest zapewnienie kursów językowych w kraju wysyłającym, które można wzmocnić kursami w kraju przyjmującym. Drugim aspektem jest wspieranie zakwaterowania w kraju przyjmującym. Wreszcie, ważnym aspektem, który należy dalej zbadać, jest umożliwienie dostępu do kształcenia ustawicznego w kraju przyjmującym, co może mieć szczególne znaczenie dla młodych pracowników.

3. Wzmocnienie wysiłków na rzecz zapewnienia bezpiecznej i zdrowia w pracy poprzez współpracę różnych podmiotów publicznych, partnerów społecznych i firm

- » **Adresaci:** Państwowa Administracja Generalna, Ministerstwo Pracy i Gospodarki Społecznej, Administracja Wspólnot Autonomicznych, INSHT, ITSS, Publiczne Służby Zatrudnienia, sieć EURES, Firmy, Partnerzy społeczni, Fundacja Pracy w Budownictwie (FLC) (Wspólnoty Krajowe i Autonomiczne)

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest aspektem o najwyższym znaczeniu dla zapewnienia godziwych warunków pracy w sektorze budowlanym. Międzynarodowa mobilność i delegowanie pociągają za sobą dodatkowe wyzwania w tej dziedzinie i wymagają zacieśnienia współpracy między różnymi podmiotami publicznymi, partnerami społecznymi i firmami.

W Hiszpanii potrzebne są dodatkowe wysiłki, zarówno jako kraj wysyłający, jak i przyjmujący.

Jako kraj wysyłający Hiszpania dopilnuje, aby pracownicy delegowani i ich pracodawcy znali przepisy BHP obowiązujące w kraju przyjmującym.

Pracodawcy powinni być poinformowani o sankcjach za zaniechanie szkolenia pracowników delegowanych w zakresie BHP zgodnie z ustawodawstwem kraju przyjmującego. Inspekcje pracy w tej dziedzinie mogłyby zostać wzmocnione. Dobre praktyki, takie jak kurs VCA, uznawany w kilku krajach UE, można by upowszechnić.

Zadaniem Fundacji Pracy w budownictwie (FLC) może być ocena jakości i certyfikacja szkoleń BHP dla pracowników delegowanych. Pracodawcy i pracownicy powinni mieć dostęp do aktualnych i wysokiej jakości informacji BHP w krajach przyjmujących, przynajmniej w języku hiszpańskim. Przewodniki są dostępne w wielu krajach, zwykle w języku angielskim, ale ich treść jest różna i nie są regularnie aktualizowane. Ułatwienie dostępu do zwięzłych i aktualnych informacji jest wyzwaniem, któremu mogą sprostać podmioty publiczne we współpracy z partnerami społecznymi. Standardowy przewodnik przynajmniej w języku hiszpańskim mógłby zostać opracowany dla głównych krajów goszczących i stale aktualizowany.

Jako kraj przyjmujący Hiszpania ma bardzo jasne przepisy BHP w sektorze budowlanym (ustanowione na mocy krajowego układu zbiorowego). FLC jest organem dwustronnym odpowiedzialnym za szkolenia BHP (zarówno podstawowe, jak i obowiązkowe lub zaawansowane). Ponadto delegowanie w sektorze budowlanym jest szczegółowo uregulowane w celu uniknięcia potencjalnego ryzyka związanego z kaskadowym podwykonawstwem dla BHP. Oprócz wymagań, które dotyczą wszystkich firm, które wysyłają pracowników do Hiszpanii, firmy, które zamierzają zlecać lub podzlecać roboty budowlane, muszą być zarejestrowane w Rejestrze Firm Akredytowanych (REA). Głównym celem REA jest weryfikacja, czy firmy spełniają wymagania wydajnościowe i jakościowe w zakresie zarządzania BHP.

Wysokie wskaźniki wypadków w sektorze pokazują, że potrzebne są dodatkowe wysiłki na rzecz pracowników mobilnych, w tym pracowników delegowanych.

Firma przyjmująca powinna zapewnić szkolenie w miejscu pracy i wsparcie, szczególnie ukierunkowane na wykonywaną pracę i profil pracownika. W

związku z tym powinna uwzględniać między innymi kwestie językowe, różnice w kulturze pracy i zarządzanie BHP.

FLC i partnerzy społeczni powinni wzmocnić wsparcie dla firm goszczących, aby zwiększyć świadomość BHP oraz uogólnić i poprawić szkolenia w miejscu pracy i wsparcie BHP.

Potrzebne są dodatkowe wysiłki ze strony inspekcji pracy i partnerów społecznych, aby zapewnić egzekwowanie przepisów BHP.

4. Opracowanie kompleksowego systemu weryfikacji i uznawania faktycznych kwalifikacji i doświadczenia pracowników

» **Adresaci:** Partnerzy społeczni, FLC, (Wspólnoty Krajowe i Autonomiczne), Administracja Krajowa i Wspólnot Autonomicznych odpowiedzialna za certyfikację doświadczenia zawodowego

Sektor budowlany musi opracować kompleksowy system weryfikacji i potwierdzania faktycznych kwalifikacji i doświadczenia pracowników.

W kontekście, w którym większość pracowników nie posiada oficjalnych stopni IVET, system ten jest wymagany, aby przyciągnąć i zatrzymać pracowników; wspierać rozwój zawodowy; ułatwiać dopasowywanie umiejętności; zmniejszyć ryzyko BHP związane z niewłaściwym przydzielaniem zadań; zwiększyć odpowiednią płacę.

Wszystkie te aspekty mają szczególne znaczenie dla pracowników mobilnych, w tym pracowników delegowanych.

„Doświadczenie się liczy! Projekt MySkills”, wspomniany w hiszpańskim dokumencie fokusowym, wskazuje na potrzebę opracowania narzędzi do samooceny doświadczenia zawodowego i jego uznania w firmach goszczących. Opracowana przez KPS legitymacja zawodowa jest cennym punktem wyjścia do opracowania bardziej kompleksowego systemu weryfikacji i uznawania faktycznych kwalifikacji i doświadczenia pracowników.

Jest to aspekt o szczególnym znaczeniu dla pracowników, którzy nie posiadają formalnego stopnia IVET.

Niezbędne są dodatkowe wysiłki w celu opracowania takiego systemu, poprzez współpracę między partnerami społecznymi i FLC.

System ten mógłby wykorzystywać istniejące możliwości poświadczania doświadczenia zawodowego (zgodnie ze stopniami IVET), które są tworzone przez administrację publiczną (wspólnoty narodowe i autonomiczne), a także trwające prace nad rozwojem Krajowych Ram Kwalifikacji w zakresie IVET oraz stopnie naukowe w sektorze budowlanym.

Co ważne, produktem ubocznym tego systemu byłaby baza danych zawierająca szczegółowe informacje o kwalifikacjach, kompetencjach, szkoleniach i procedurach uznawania kwalifikacji – powiązana z tytułami zawodowymi ustalonymi w układzie zbiorowym oraz powiązane informacje dotyczące takich aspektów jak płace i BHP.

Gdyby wysiłki w tej dziedzinie były koordynowane na poziomie UE, jak wskazano w zaleceniach ogólnounijnych, baza danych byłaby ważnym krokiem w celu ułatwienia mobilności międzynarodowej zarówno firmom, jak i pracownikom.

5. Promowanie zaangażowania wykwalifikowanych pracowników i kształcenia zawodowego przez całe życie

» **Adresaci:** Państwowa Administracja Generalna, Ministerstwo Zatrudnienia i Gospodarki Społecznej, Administracja Wspólnot Autonomicznych, Partnerzy społeczni, FLC (Wspólnoty Krajowe i Autonomiczne), Firmy

W Hiszpanii zamówienia publiczne są regulowane przez prawo 9/2017 w sprawie umów w sektorze publicznym (LPSC), które transponowało dyrektywy europejskie 2014/23/UE i 2014/24/UE dotyczące udzielania koncesji i zamówień publicznych. Niniejsze rozporządzenie promuje równoważone zamówienia poprzez, między innymi, wybór ofert o najlepszym stosunku jakości do ceny oraz wykorzystanie aspektów środowiskowych i społecznych jako kryteriów udzielenia zamówienia.

Kryteria społeczne są definiowane w szerokim znaczeniu, obejmującym takie aspekty, jak: wspieranie równości płci; promowanie dostępu do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub szczególnymi trudnościami oraz podnoszenie kwalifikacji, płacy i warunków pracy. W tej ostatniej dziedzinie przepisy wyraźnie odwołują się do kryteriów społecznych związanych z warunkami pracy i płacą, stabilnością pracy, liczbą osób zatrudnionych do wykonania umowy; oraz m.in. szkolenia i ochrona BHP

Stosowanie kryteriów społecznych w zamówieniach publicznych na roboty budowlane doświadczyło w ostatnich latach ogromnego rozwoju regulacyjnego. Jednak do skutecznego wdrożenia potrzebne są dodatkowe wysiłki, w tym: budowanie zdolności personelu administracyjnego; ustanowienie odpowiedniej wagi kryteriów społecznych w stosunku do ogólnych kryteriów udzielenia zamówienia; opracowanie bardziej szczegółowych kryteriów społecznych, które muszą być mierzalne i wykonalne; wdrażanie systemów monitorowania; podnoszenie świadomości wśród firm.

Postęp w tych dziedzinach wymaga współpracy między administracją publiczną a partnerami społecznymi. Zaangażowanie FLC miałyby kluczowe znaczenie dla wsparcia definiowania i wdrażania kryteriów społecznych związanych z ustawicznym kształceniem zawodowym.

6. Uzależnienie tworzenia firm działających w sektorze budowlanym od posiadania odpowiednich kompetencji

- » **Adresaci:** Państwowa Administracja Generalna, Ministerstwo Pracy i Gospodarki Społecznej, Administracja Wspólnot Autonomicznych, INSHT, ITSS

W Hiszpanii firmy działające w sektorze budowlanym muszą być zarejestrowane w Rejestrze Firm Akredytowanych (REA). Głównym celem REA jest weryfikacja, czy firmy spełniają wymagania wydajnościowe i jakościowe w zakresie zarządzania BHP.

Jednak wysokie wskaźniki wypadków w sektorze pokazują, że potrzebne są dodatkowe wysiłki w celu ulepszenia tego systemu. Podczas gdy kryteria i procedury oceny wydają się być dobrze zdefiniowane, należy wzmocnić stały monitoring prowadzony przez inspekcje pracy. Zwiększona współpraca między inspekcjami pracy i partnerami społecznymi byłaby instrumentem dla skutecznego zapobiegania zagrożeniom BHP.

7. Promowanie mobilności jako możliwości uczenia się

- » **Adresaci:** Szkoły IVET w sektorze budowlanym, FLC (Wspólnoty Krajowe i Autonomiczne), Firmy

Szkoły IVET w sektorze budowlanym mogą promować partnerstwa bliźniacze i możliwości szkolenia za granicą lub dla pracowników zagranicznych w Hiszpanii, głównie poprzez zaangażowanie przedsiębiorstw międzynarodowych sieci i wsparcie funduszy europejskich.

To samo dotyczy FLC, które opracowało już pewne dobre praktyki w tej dziedzinie (patrz: hiszpańskie studium przypadku).

Zaangażowanie FLC byłoby kluczowe dla połączenia mobilności i uczenia się pracowników budowlanych.

Ponadto firmy (zwłaszcza duże) mogą podejść do zarządzania pracami za granicą jako do dalszej możliwości podnoszenia umiejętności i doświadczenia zawodowego młodych pracowników.

8. Wykorzystanie możliwości oferowanych przez cyfryzację

- » **Adresaci:** Administracja Generalna, Ministerstwo Pracy i Gospodarki Społecznej, Administracja Wspólnot Autonomicznych, ITSS, Partnerzy społeczni, Firmy, FLC (Wspólnoty Narodowe i Autonomiczne)

Instytucje publiczne powinny wykorzystać możliwości cyfryzacji w celu usprawnienia administracji procedury i współpracy różnych podmiotów, w tym: dostęp do wymaganej dokumentacji od firm i pracowników delegowanych;

koordynacja między inspekcjami pracy różnych krajów; współpraca między inspekcją pracy a partnerami społecznymi.

Na przykład partnerzy społeczni z sektora budowlanego we Wspólnocie Autonomicznej Asturii ustanowili wspólny system zapobiegania zagrożeniom BHP we współpracy z FLC. W ramach tego systemu delegaci BHP wyznaczeni przez branżowe związki zawodowe i organizacje pracodawców wykorzystują cyfrowe narzędzie do monitorowania ksiąg podwykonawców firm i zapobiegania „fałszywemu” samozatrudnieniu. Informacje pobrane z ksiąg podwykonawców są przechowywane w bazie danych, która pozwala wykryć potencjalne przypadki „fałszywego” samozatrudnienia. Ten przykład daje jedynie wgląd w potencjał cyfryzacji w zakresie współpracy różnych podmiotów oraz skutecznego monitorowania warunków pracy i zagrożeń BHP.

Rekomendacje na poziomie krajowym

Albania

1. Poprawa ram prawnych dotyczących delegowania

- » **Adresaci:** Ministerstwo Finansów i Gospodarki, Ministerstwo Integracji Europejskiej, Instytut Ubezpieczeń Społecznych (ISSH), Państwowa Inspekcja Pracy i Usług Socjalnych (SLSSI)

Jako że ustawodawstwo dotyczące delegowania zostało zbliżone do istniejących przepisów UE, Albania zapewnia istnienie jasnych procedur administracyjnych oraz podział zadań i odpowiedzialności między różne instytucje poprzez projekt i zatwierdzenie niezbędnych regulaminów i praw.

Pożądane byłyby również działania szkoleniowe mające na celu przygotowanie zainteresowanych instytucji, związków zawodowych, organizacji pracodawców czy przedsiębiorstw do zmian prawnych.

Na chwilę obecną firmy dążą do właściwej interpretacji zmian prawnych w kodeksie pracy, także w przypadku delegowania. Jest to również konsekwencją ograniczonych konsultacji ze środowiskiem biznesowym, co skutkuje niską gotowością i niewystarczającymi wskazówkami w zakresie wsparcia ich wdrażania.

2. Poprawa rozwiązań instytucjonalnych

- » **Adresaci:** Ministerstwo Finansów i Gospodarki, Ministerstwo Integracji Europejskiej, ISSH, SLSSI

Instytucjonalnie, w trakcie wdrażania dyrektyw w sprawie delegowania pracowników, Albania musi przyjąć jasny podział ról i obowiązków między zaangażowane instytucje. Istotne jest również potwierdzenie, która instytucja pełni rolę wiodącej, podobnie jak biuro łącznikowe na szczeblu krajowym UE. Do tej pory zadanie to realizowało Ministerstwo Gospodarki i Finansów, będące organem krajowym odpowiedzialnym za prawo pracy w ogólności.

Zamiast tego korzystne byłoby wprowadzenie biura łącznikowego ad hoc. Biuro łącznikowe koordynowałoby wówczas współpracę i wymianę informacji między różnymi właściwymi instytucjami, jeśli to konieczne.

Ważne jest również, aby Albania monitorowała za pomocą odpowiednich oświadczeń administracyjnych i danych wpływ delegowania na rynek pracy, a w dłuższej perspektywie wpływ na system ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza na emerytury i ubezpieczenia w razie wypadków przy pracy.

3. Promowanie współpracy między instytucjami publicznymi

- » **Adresaci:** Ministerstwo Finansów i Gospodarki, Ministerstwo Integracji Europejskiej, ISSH, Narodowa Agencja Zatrudnienia i Umiejętności (AKPA), Narodowa Agencja Kształcenia Zawodowego i Kwalifikacji (NAVETQ), SLSSI, Krajowe Służby Zatrudnienia (NES)

Koordinacja i wymiana informacji między instytucjami publicznymi w regionie Bałkanów nadal mają kluczowe znaczenie dla wspierania sprawiedliwej mobilności pracowników, korzystnej dla gospodarek regionalnych. Jednak obecnie utrudniają to skomplikowane przepisy i procedury administracyjne. Wysiłki na rzecz wzmocnienia wymiany informacji podjęto poprzez przyjęcie rozwiązań cyfrowych (e-Albania, e-administracja). Jednak nie są one jeszcze w pełni sprawne. Wskazane jest promowanie wymiany doświadczeń pomiędzy instytucjami unijnymi i krajowymi odpowiedzialnymi za śledzenie i monitorowanie wdrażania zmian w prawie pracy, które odzwierciedlają Dyrektywy o delegowaniu pracowników.

4. Inwestowanie w zasoby ludzkie

- » **Adresaci:** Ministerstwo Finansów i Gospodarki, Ministerstwo Integracji Europejskiej, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Po nowelizacji Kodeksu pracy w celu wprowadzenia przepisów dotyczących delegowania nie prowadzono działań informacyjnych ani szkoleniowych ukierunkowanych na powiązane instytucje, związki zawodowe lub firmy.

Ograniczona skala delegowania przyczynia się również do ogólnego braku wiedzy na temat obowiązujących przepisów.

W związku z tym, oprócz opracowywania wytycznych technicznych, wskazane jest przygotowanie i rozpowszechnienie obszernego glosariusza na temat terminologii, podstawowych pojęć, zasad, terminów pracy i głównych odniesień regulacyjnych dotyczących delegowania pracowników albańskich i firm budowlanych. Glosariusz musi być poręcznym i łatwym do zrozumienia narzędziem, a nie tylko dostównym tłumaczeniem europejskich tekstów prawnych państw członkowskich UE.

W szerszej perspektywie poprawa zarządzania rynkiem pracy, w tym mechanizmów delegowania, wymaga budowania określonych zdolności i know-how instytucji rynku pracy, tj. dyrekcji ministerstwa odpowiedzialnego za politykę zatrudnienia, migracji i kształcenia i szkolenia zawodowego, Krajowej Agencji Zatrudnienia i Umiejętności, Narodowej Agencji ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego oraz Kwalifikacji (NAVETQ) oraz Państwowej Inspekcji Pracy i Usług Socjalnych (SLSSI). Musi się to opierać na podejściu wielowymiarowym, promującym silny i rzeczowy dialog społeczny.

5. Promowanie zaangażowania interesariuszy, firm i pracowników

» **Adresaci:** Ministerstwo Finansów i Gospodarki, Ministerstwo Integracji Europejskiej, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

Zmiany w Kodeksie pracy nastąpiły po ograniczonych w skali konsultacjach z powiązаныmi interesariuszami, w tym organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. Ponadto proces konsultacji za pośrednictwem trójstronnych platform doradczych nie był kontynuowany na etapie wdrażania zmian prawnych. W związku z tym wdrażanie przepisów dotyczących delegowania powinno być bardziej partycypacyjne niż poprzednie reformy. Organizacje pracodawców i związki zawodowe powinny być wyposażone do wspierania przestrzegania prawa przez firmy i świadomości praw pracowników. Jest to szczególnie ważne dla zapewnienia regularności, gdy pracownicy są wysyłani do Albanii z krajów o niższym poziomie płac i niższych standardach pracy.

Jeśli chodzi o przepływy wychodzące, albańskie organizacje i instytucje rządowe mają każdy potencjalny interes w promowaniu otwierania i ekspansji albańskich firm budowlanych, wyposażając je w niezbędną wiedzę do zdobywania zamówień publicznych w państwach członkowskich UE, korzystając ze schematów delegowania w ramach różnych programów krajowych oraz informować ich o powiązanych procedurach i obowiązkach. Działania promocyjne powinny wykorzystywać zdolność lokalnych przedsiębiorstw do wybierania i wykorzystywania profesjonalnych profili wyspecjalizowanych w typowych tradycyjnych pracach, takich jak murowanie z kamienia naturalnego, tynk i stiuk wapienny; umiejętności wciąż bardzo poszukiwane i trudne do znalezienia na rynku europejskim.

6. Wzmocnienie zarządzania publicznego, współpracy instytucjonalnej i dialogu społecznego

» **Adresaci:** władze UE, Komisja Europejska, Ministerstwo Finansów i Gospodarki, Ministerstwo Integracji Europejskiej, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

W procesie stopniowego zbliżania prawa UE, instytucje albańskie muszą starać się odgrywać aktywną rolę i wzmacniać skuteczność współpracy z instytucjami UE, zwłaszcza w sektorach wrażliwych, takich jak zatrudnienie, migracja i opieka społeczna. Ich rola nie może ograniczać się po prostu do biernej realizacji nałożonych zadań legislacyjnych. Zamiast tego będą promować systemy i mechanizmy zdolne wyrzucić rzeczywiste przyspieszenie integracji europejskiej Albanii.

Albańskie instytucje publiczne muszą angażować się w nieustanny wysiłek na rzecz zbliżenia się i budowania wzajemnego zaufania z jednej strony z instytucjami europejskimi, a z drugiej strony z organizacjami społecznymi i albańskim społeczeństwem obywatelskim, stowarzyszeniami przedsiębiorców i związkami zawodowymi.



**Ściągnij wersję cyfrową
z hiperłączami**

KIT DE FERRAMENTAS DA UE

COMPETÊNCIAS PARA O EMPREGO DE JOVENS EM DESTACAMENTO PROJETO YES

Recomendações a nível da UE

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

Recomendações a nível nacional

ALEMANHA: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITÁLIA: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLÓNIA: Jakub Kus.

PORTUGAL: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luísa Veloso, Susana Vilas Boas.

ESPANHA: Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

ALBÂNIA: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Revisão linguística e edição do layout a cargo da AEIP

Giuseppe Perretti.



Este relatório foi produzido para o projeto YES, que recebeu financiamento no âmbito do Convite à apresentação de propostas VP/2019/008 da DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão da Comissão Europeia.

As opiniões aqui expressas refletem apenas a visão dos autores. A Comissão Europeia não se responsabiliza por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Introdução

Este relatório apresenta o resultado final do projeto YES, que decorreu entre janeiro de 2020 e março de 2022, dedicado ao destacamento de trabalhadores no setor da construção civil, do ponto de vista do conhecimento, competências e aptidões desses mesmos trabalhadores.

O projeto pretendeu responder a um conjunto de perguntas de investigação, tais como: qual a informação de que os trabalhadores destacados precisam e como fazê-la chegar a eles, quais os atuais limites ao destacamento tendo em conta diferenças nos sistemas de qualificações e seu reconhecimento, como o destacamento pode representar uma oportunidade de aprendizagem para os trabalhadores, e como um melhor conhecimento sobre as qualificações nacionais e a cooperação a nível internacional neste campo podem promover uma mobilidade justa.

Para tal, o projeto integrou investigação documental e revisão de literatura com entrevistas, grupos focais e *workshops* internacionais, com o intuito de reunir novos dados e comparar experiências e pontos de vista diferentes.

Além da divulgação a nível da UE, a investigação e análise focaram-se na: Alemanha, Itália, Polónia, Portugal, Espanha e Albânia, sendo que o último país implementou parcialmente as disposições relativas ao destacamento, tendo em vista a sua possível adesão à UE.

Resultados anteriores disponíveis no *site* www.yesproject.net incluem: (i) um documento de referência ao nível da UE sobre o papel das competências enquanto motor do destacamento; (ii) um manual da UE que explora o destacamento de forma mais ampla de uma 'perspetiva das competências'; (iii) estudos de caso sobre a experiência de algumas empresas com o destacamento ou atividades de centros de formação destinadas a preparar os trabalhadores para as atividades a serem implementadas no estrangeiro; (iv) documentos com cada país em foco que exploram novos dados ou práticas relativos aos tópicos em discussão.

Como parte da fase final do projeto e à luz das evidências dos relatórios anteriores do projeto, os parceiros comunicaram por *email* e em reuniões *online* com o intuito de chegarem a um entendimento partilhado das políticas, ações e ferramentas a serem implementadas a nível da UE e nos países abrangidos pela parceria. Entre outros, os parceiros chegaram a um consenso sobre a pertinência de algumas iniciativas tendo um âmbito mais alargado do que o destacamento, mas consideradas benéficas para superar lacunas no setor da construção identificadas nos diferentes países e consideradas prejudiciais ao funcionamento global do mercado interno.

As recomendações resultantes a nível da UE são apresentadas na secção seguinte. Aparecem depois integradas nas secções que se seguem de acordo com as recomendações específicas por país desenvolvidas pelo(s) parceiro(s)

correspondente(s) com vista a complementá-las ou contextualizá-las à luz das diferentes disposições e práticas nacionais.

As recomendações vêm acompanhadas de informação sobre os grupos-alvo e, sempre que relevante, por *links* e a descrição de exemplos concretos.

Recomendações a nível da UE

1. Facilitar o acesso à informação destinada a empresas de envio e trabalhadores destacados

» **Alvo:** Autoridades nacionais, Autoridades locais (opcional), Parceiros sociais

A maioria dos *sites* nacionais sobre destacamento existe apenas em inglês e na língua original, sendo de difícil acesso para trabalhadores destacados e empresas de envio. Nesse sentido, deve ser disponibilizada informação abrangente, coerente e de fácil compreensão sobre as condições de trabalho e emprego e procedimentos associados ao destacamento nas línguas dos países de origem mais frequentes.

O acesso a informação-chave sobre direitos e procedimentos associados ao destacamento a partir do portal 'Your Europe' podia ser facilitado, também mediante o uso de tabelas/ bases de dados permitindo um acesso rápido à informação por tópico (por exemplo, tempo de trabalho, remuneração, *link* para declaração nacional) e país. Além disso, os contactos e conhecimento dos trabalhadores destacados, muitas vezes limitados, fazem com que seja urgente acompanhar a publicação de informação com ações dirigidas aos utilizadores-alvo.

Várias medidas de acompanhamento podem ser introduzidas de modo a tornar a informação facilmente acessível, começando por boas práticas existentes, tais como: a criação e distribuição de guias práticos (como feito pela UGT em Espanha), a distribuição de folhetos informativos em estaleiros de construção (como feito pela rede REDER, entre outros), a publicação de vídeos explicativos curtos (como feito por instituições paritárias italianas para divulgar normas de segurança e saúde), a disponibilização de uma linha de telefone dedicada (como faz a SOKA BAU). A introdução de mecanismos interativos (um *chat* ou a possibilidade de solicitar apoio técnico em *sites* nacionais sobre destacamento, ou a nomeação de pessoas de ligação por parte das autoridades para trabalhadores destacados) também podia ajudar a responder a dúvidas e, em última análise, a apoiar o exercício de direitos dos trabalhadores destacados. Finalmente, como o destacamento também tem peculiaridades ao nível da segurança social e tributação dos rendimentos e, uma vez que os *sites* nacionais sobre destacamento podem representar a porta de entrada para trabalhadores destacados no país de acolhimento, estes podiam ser um catalisador de outras fontes fidedignas onde os trabalhadores destacados podem encontrar informações úteis para a sua estadia, incluindo portais de interesse geral com informação em várias línguas sobre as regras, cultura e vida no país (por exemplo, o *site* handbookgermany.de). Toda a informação também deve aparecer numa linguagem simples e clara.

2. Desenvolver um processo de integração (onboarding) para trabalhadores destacados

» **Alvo:** Comissão Europeia, Autoridades nacionais, Empresas

É necessário fornecer informação útil aos trabalhadores destacados cada vez que são destacados para um novo lugar.

A nível da UE, poderia ser implementada uma lista de verificação comum com a informação necessária aos trabalhadores destacados, incluindo aspetos como: legislação laboral, tributação dos rendimentos, seguro de saúde e cobertura da segurança social e procedimentos relacionados; aspetos gerais relativos à vida no país de acolhimento (por exemplo, habitação, lazer, transportes públicos; instituições locais que prestam apoio se necessário). A Autoridade Europeia do Trabalho poderia ser mandatada para a implementação desta tarefa.

A nível nacional, sugere-se que as instituições públicas desenvolvam e distribuam um *kit* de informações básicas, em linha com a referida lista de verificação e após a emissão da declaração de destacamento pelas empresas. Na impossibilidade de um contacto direto, o *kit* seria entregue aos trabalhadores destacados pelas empresas ou instituições públicas do país de envio.

Este processo de integração deve incluir a nomeação de uma pessoa de referência para os trabalhadores destacados no país de acolhimento (por exemplo, dependendo do contexto nacional, nos Centros públicos de Emprego, em repartições para trabalhadores migrantes e móveis, entre a rede EURES ou noutros departamentos públicos locais com a devida preparação).

Como sugerem algumas das boas práticas estudadas durante o projeto, as empresas de envio também têm um papel importante. Por exemplo, podem implementar cursos de curta duração antes do destacamento de modo a preparar os trabalhadores sobre os seus direitos, a tributação dos rendimentos e aspetos práticos, desde o alojamento até aos planos de viagem.

3. Unir forças para fornecer informação fiável

» **Alvo:** Autoridades nacionais, Parceiros sociais, Fundos setoriais

O objetivo de fornecer informação clara e facilmente acessível deve ser partilhado por todos os intervenientes no processo de destacamento.

Neste sentido, autoridades públicas, parceiros sociais e outros intervenientes (por exemplo, fundos setoriais) podem trabalhar em equipa de modo a assegurar que a informação relevante chega aos trabalhadores destacados. Podiam ser assinados protocolos para este fim, especificando o âmbito e os procedimentos da cooperação.

Um bom ponto de partida seria utilizar o *site* nacional sobre destacamento como ponto de entrada único para promover materiais desenvolvidos por outras instituições/intervenientes, que respeitem normas acordadas em termos de conteúdos e estilo. Este tipo de subsidiariedade permitiria fornecer informação completa e coerente, ajudando ao mesmo tempo parceiros sociais ou outros intervenientes a chegarem ao alvo das suas ações.

As autoridades públicas podiam também desenvolver ações de formação para funcionários em organizações dos parceiros sociais, patronatos ou estruturas locais (os Serviços de Emprego Público, por exemplo) com o intuito de divulgar conhecimentos e competências ligados às regras e procedimentos aplicáveis a trabalhadores destacados, e assim qualificar o apoio que estes podem prestar. Seguindo o exemplo italiano, a legislação nacional pode introduzir um observatório permanente envolvendo órgãos governamentais, centros públicos de investigação e parceiros sociais, de modo a apoiar a monitorização de dados sobre o destacamento e melhorar o acesso à informação.

4. Garantir que os trabalhadores destacados (e seus empregadores) estão cientes das regras de segurança e saúde no trabalho

» **Alvo:** Autoridades nacionais, Parceiros sociais, Fundos setoriais

De modo a garantir que os trabalhadores destacados conhecem as regras de segurança e saúde no trabalho, os intervenientes poderiam elaborar guias em papel e em formato eletrónico e distribuí-los antes do início do destacamento (ver acima a 3ª recomendação a nível da UE). Apesar de existirem guias semelhantes em várias línguas da UE (dirigidos a trabalhadores destacados ou, de forma mais geral, a trabalhadores em mobilidade), eles ainda não estão acessíveis (sobretudo em pequenas e médias empresas). Ao mesmo tempo, as instituições públicas do país de acolhimento assegurariam que as empresas de envio estão cientes das sanções aplicáveis no caso de não darem formação aos trabalhadores destacados em segurança e saúde no trabalho, de acordo com a legislação nacional.

5. Garantir que os trabalhadores recebem formação adequada na área de segurança e saúde no trabalho

» **Alvo:** Autoridades nacionais (incluindo inspeções do trabalho), Parceiros sociais, Empresas, Centros de formação profissional

Assegurar segurança e saúde no trabalho (SST) é um aspeto da maior importância para condições de trabalho dignas no setor da construção. A mobilidade internacional e o destacamento acarretam desafios adicionais nesta área.

Ao abrigo da Diretiva 96/71/CE, as regras do país de acolhimento sobre SST, incluindo as que abrangem estaleiros de construção, aplicam-se aos trabalhadores destacados.

Apesar de uma harmonização parcial trazida pelas Diretivas da UE sobre SST, existem diferenças na legislação e na regulamentação da negociação coletiva, ou na qualidade dos cursos e nos mecanismos para certificar esta formação nos vários países da UE quando se trata de SST no setor da construção.

Logo, é importante implementar mecanismos efetivos para verificar se os trabalhadores destacados frequentaram ou não estes cursos no estrangeiro, especialmente quando se trata de destacamento por agências temporárias ou a partir de países terceiros, bem como assegurar uma adequada formação em contexto de trabalho e apoio na empresa de acolhimento.

Além disso, a divulgação e aceitação de cursos internacionalmente reconhecidos sobre segurança e saúde em estaleiros de construção é um possível instrumento para ter a certeza que os trabalhadores destacados recebem a formação adequada. Experiências-piloto nesta área, como o VCA, podiam ser implementadas em regiões transfronteiriças ou entre países com um fluxo significativo de trabalhadores destacados. Isto asseguraria uma formação de qualidade, a certificação oficial da formação e o reconhecimento destes cursos pelos empregadores.

Por outro lado, as taxas elevadas de acidentes no setor aconselham a prevenir os riscos de acolher trabalhadores sem a devida preparação para desempenhar uma dada tarefa de forma segura. Apesar de os trabalhadores terem de receber a formação obrigatória em SST do país de acolhimento, a empresa de acolhimento deve assegurar formação contínua e apoio adicionais, especificamente dirigidos ao trabalho a ser desempenhado e ao perfil do trabalhador. Neste sentido, as empresas devem tomar em consideração aspetos linguísticos, diferenças na cultura de trabalho e gestão da SST, entre outros aspetos relevantes. As organizações de empregadores, sindicatos, órgãos paritários com funções no campo da SST e inspeções do trabalho devem apoiar estes esforços, fornecendo a orientação e os instrumentos adequados.

6. Criar um sistema a nível da UE para verificar e reconhecer as reais qualificações e experiência dos trabalhadores (destacados)

» **Alvo:** Autoridades da UE, Autoridades nacionais, Parceiros sociais, Fundos setoriais

Existem pelo menos três modos diferentes de olhar para a ocupação de um trabalhador.

Primeiro, os trabalhadores podem ter obtido qualificações, que certificam a sua aptidão para desempenhar certo tipo de trabalho (por exemplo, pedreiro ou carpinteiro), com diferentes consequências legais associadas, dependendo da legislação nacional (sobretudo se o trabalho se inserir na categoria de profissão regulamentada); segundo, os trabalhadores podem receber uma designação profissional, tal como descrita em convenções coletivas, com efeitos concretos sobre a remuneração aplicável, sempre que existirem escalões salariais; terceiro, a ocupação de um(a) trabalhador(a) segundo as suas competências reais.

Apesar de esta última ser bastante difícil de comprovar, sendo raramente validada através dos mecanismos nacionais disponíveis, e sendo normalmente verificada pelo empregador/cliente mediante um teste ou no trabalho, o acesso às qualificações e designações profissionais pode ser facilitado com relativamente pouco esforço.

Na ausência de transparência, os trabalhadores destacados podem desempenhar tarefas perigosas sem terem formação para o efeito ou podem receber um salário mais baixo do que o aplicável.

Em vez disso, um sistema que disponibilizasse informação sobre as competências e funções atribuídas a cada nível salarial, por um lado, e sobre a experiência profissional e qualificações dos trabalhadores da construção, por outro, traria vários benefícios. Ao mesmo tempo que aumentaria a transparência do mercado e reduziria os riscos da inadequada aplicação das disposições sobre destacamento, também permitiria aos trabalhadores encontrarem um emprego no país de acolhimento ou terem as suas competências mais bem valorizadas no seu país de origem.

Os cartões pessoais de trabalho criados nalguns países, como o cartão profissional desenvolvido pela FLC em Espanha, são um valioso ponto de partida.

A nível da UE, podia ser desenvolvido um sistema que tornasse esta informação interoperável, como recentemente sugerido em conjunto pela FIEC/EFBW/W e pelo Parlamento Europeu.

7. Apoiar o desenvolvimento do Quadro Europeu de Qualificações

» **Alvo:** Comissão Europeia, Autoridades nacionais

O trabalho contínuo sobre o desenvolvimento do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e sobre a comparação dos Quadros Nacionais de Qualificações entre países da UE é de enorme importância para os trabalhadores do setor da construção. Refere-se a cursos de ensino e formação profissional inicial ligados às profissões da construção e aos diferentes meios pelos quais podem ser obtidos (sistema educativo; uma combinação de formação profissional e experiência profissional; acreditação da experiência profissional). Apesar de esta ser uma tarefa dos governos nacionais e da Comissão Europeia, os serviços de emprego público, associações profissionais e parceiros sociais podiam estar envolvidos.

Embora uma melhor comparação entre currículos para possível reconhecimento ou valorização de competências pelo mercado não esteja estritamente ligada ao destacamento, isto podia melhorar o funcionamento global do mercado de trabalho no setor da construção, como recentemente afirmado pelos parceiros sociais europeus deste setor no Pact for Skills in Construction .

8. Construir uma base de dados europeia descrevendo os requisitos para a confirmação / reconhecimento de qualificações no setor da construção para trabalhadores móveis – sobretudo para funcionários com qualificações entre os níveis 2 e 5 do QEQ

» **Alvo:** Comissão Europeia, Serviços de emprego público, Autoridades nacionais (incluindo inspeções do trabalho), Parceiros sociais

A maioria dos trabalhadores móveis (incluindo trabalhadores destacados) não conhece as possibilidades de reconhecer / confirmar as suas qualificações noutros países da UE. Isto é particularmente verdade no caso das profissões não regulamentadas. De modo a colmatar esta lacuna, uma base de dados disponível em todas as línguas da UE deveria incluir informação sobre: (i) principais conteúdos, competências esperadas e direitos/deveres legais associados às diferentes qualificações; (ii) os procedimentos para confirmar / reconhecer qualificações em países individuais da UE; (iii) oportunidades de formação (que complementem o conhecimento e as aptidões) para obter qualificações de acordo com os requisitos nacionais; e (iv) informação sobre profissões associadas, de acordo com as convenções coletivas setoriais em vigor num dado país (com informação atualizada sobre os respetivos salários mínimos e indemnizações). A base de dados também deveria conter informação sobre licenças e requisitos legais na área da segurança e saúde no trabalho. Alguns *sites* já disponibilizam esta informação, como o portal CEDEFOP e a base de dados da UE sobre profissões regulamentadas. Contudo, a informação poderia ser mais exaustiva e fácil de consultar pelos trabalhadores. Além disso, as instituições públicas e outros stakeholders, incluindo os parceiros sociais, podem contribuir de forma ativa para divulgar estes instrumentos entre as empresas e trabalhadores. Por fim, enquanto os trabalhadores veriam as suas oportunidades de mobilidade crescer, os trabalhadores destacados poderiam ter mais facilidade a perceber qual o nível salarial que se lhes aplica quando estão no estrangeiro, à luz das suas aptidões e qualificações reais.

9. Desenvolver normas internacionalmente aceites

» **Alvo:** Associações profissionais, Membros da ISO

Embora muitas profissões no setor da construção não se encontrem formalmente regulamentadas, o mercado pode validar certificados e experiência em empregos que exijam competências específicas, tais como a pavimentação ou o revestimento de isolamento térmico.

Enquanto o desenvolvimento de iniciativas por empresas pode ser uma solução temporária, o desenvolvimento e implementação de normas ISO parece ser uma opção mais promissora para promover a confiança no mercado. Por exemplo, a ISO 17024-2012 *Conformity assessment-General requirements for bodies operating the certification of persons* pretende criar confiança no mercado e com autoridades e empregadores ao certificar as competências

de indivíduos para o desempenho de certas atividades, prevenindo assim a intrusão e a fraude. A confiança nos respetivos sistemas para a certificação de pessoas é gerada mediante um processo globalmente aceite de avaliação e reavaliação regular da competência.

As normas poderão tornar-se a pedra angular, não só para avaliar e certificar a experiência profissional, mas também para desenvolver cursos dirigidos a trabalhos específicos ou lacunas no conhecimento, de modo a normalizar conteúdos e resultados.

10. Promover o envolvimento de trabalhadores qualificados e a formação profissional ao longo da vida

» **Alvo:** Autoridades locais, Autoridades nacionais

Os concursos e incentivos públicos dirigidos à indústria da construção devem promover o envolvimento de trabalhadores qualificados, exigindo, por exemplo, que os trabalhos sejam desempenhados por empresas/técnicos especializados para que possam ser concedidos incentivos, ou atribuindo pontos em concursos públicos para a real experiência e qualificações dos funcionários propostos pelos proponentes. Neste sentido, a referência a 'cláusulas sociais' e critérios de qualidade na Diretiva 2014/24/UE sobre contratos públicos (Artigo 67) deverá ser devidamente tida em conta.

Esta abordagem desincentivaria a subcontratação a empresas não qualificadas, do próprio país ou do estrangeiro.

De modo a tornar esta abordagem eficaz, as instituições públicas precisam de: (i) instrumentos e recursos para verificar o envolvimento efetivo de trabalhadores declarados no concurso no estaleiro de construção; (ii) capacidade de assegurar a qualidade do sistema de formação, por exemplo certificando as escolas de formação profissional e avaliando-as periodicamente.

Esta recomendação seria mais eficaz se implementada em conjunto com um sistema de verificação da experiência profissional e qualificações dos trabalhadores da construção (ver recomendação nº.6 acima).

11. Fazer a criação de empresas ativas no setor da construção depender da posse das competências adequadas

» **Alvo:** Autoridades da UE

De modo a assegurar o adequado funcionamento do mercado interno e a garantir segurança e saúde num setor com uma elevada taxa de acidentes no trabalho, deveriam ser introduzidas regras da UE para impor requisitos específicos a pessoas que queiram abrir uma empresa de construção.

Tendo em conta os acidentes, que muitas vezes atingem trabalhadores desfavorecidos, a criação de uma empresa no setor deveria implicar a frequência com aprovação de cursos de segurança e saúde no trabalho pelo

empregador. A proibição de levar a cabo obras de construção deve vigorar no caso de negligência ou acidentes no trabalho devidos a violações das regras pelo empregador.

Devem ser exigidos requisitos semelhantes às agências de trabalho temporário, cujas atividades no setor são apontadas na literatura e por intervenientes entrevistados durante o projeto como ocultando sérios riscos de exploração.

Globalmente, recomenda-se implementar uma avaliação *ex post* dos efeitos reais da intermediação laboral no mercado de trabalho, na concorrência leal e na proteção dos trabalhadores para decidir se se deve rever de forma restritiva a Diretiva 2008/104/CE sobre o trabalho temporário.

A adoção de regras a nível da UE, em vez de a nível nacional, é desejável para resolver o uso abusivo do destacamento por parte de empresas fictícias estabelecidas em países onde existem poucos requisitos.

12. Promover a mobilidade como uma oportunidade de aprendizagem

» **Alvo:** Centros de formação profissional, Autoridades nacionais, Autoridades locais

Graças ao financiamento disponível na UE, algumas experiências podem incentivar a aprendizagem em contexto de trabalho por parte de estudantes ou a mobilidade orientada para a aprendizagem por parte de trabalhadores da construção. Por exemplo, como se vê no estudo de caso italiano, a mobilidade pode dar a jovens trabalhadores a oportunidade de participar em obras de reabilitação específicas em edifícios com determinado valor histórico e arquitetónico.

A promoção de experiências similares, também através de parcerias entre institutos de formação profissional, podia ajudar a tornar o setor mais atrativo e a sensibilizar os trabalhadores para as possibilidades disponíveis no estrangeiro. Os cursos também devem abranger competências linguísticas, que continuam a ser um problema, sobretudo nos casos da mobilidade de curta duração, e outras 'competências transversais', incluindo sobre a cultura dos países de acolhimento.

Outra ferramenta para explorar oportunidades similares é a inclusão de períodos de trabalho no estrangeiro como parte de programas de formação e aprendizagem. Neste sentido, as instituições públicas ou escolas de formação profissional podiam desempenhar um papel de apoio, ajudando as empresas a encontrarem parceiros no estrangeiro.

O financiamento pode ser acedido através do programa Erasmus+, que também cobre os custos de viagem e assegura uma diária aos beneficiários.

A nova iniciativa da UE, ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve), também parece particularmente interessante pois permite aceder a formação financiada no estrangeiro para jovens que não trabalham, não estudam, nem seguem qualquer tipo de formação (NEETs). Este enquadramento podia ser usado para promover a atratividade do setor e preparar mão de obra nova e qualificada no mercado de trabalho da UE.

Os participantes nestes programas deveriam ter direito a um certificado final, ajudando-os a terem a experiência reconhecida quando estiverem à procura de emprego.

Nalguns casos, experiências similares poderão ser abrangidas pelas regras do destacamento, envolvendo possíveis simplificações (por exemplo, mantendo os trabalhadores ligados à legislação da segurança social do país de origem).

13. Explorar as oportunidades oferecidas pela digitalização

» **Alvo:** Autoridades nacionais, Empresas

Durante a pandemia da COVID-19, o *e-learning* e o trabalho remoto tornaram-se uma prática comum. Enquanto o trabalho remoto pode ser difícil de implementar para atividades de construção, o destacamento pode beneficiar do *e-learning*.

Os trabalhadores destacados poderão aceder de forma mais fácil a cursos oferecidos no país de acolhimento ou cursos de língua, e começar a frequentá-los antes do início do destacamento. Do mesmo modo, poderão fazer contactos relevantes com a empresa de acolhimento *online* antes de começarem a trabalhar.

As instituições públicas também poderão aproveitar as oportunidades oferecidas pela digitalização para aceder a documentos relevantes (por exemplo, ao requererem folhas de vencimento) e para tornar certas informações das bases de dados sobre declarações de destacamento mais fáceis de aceder pelas organizações com um interesse na regularidade do emprego, por exemplo os fundos setoriais (como acontece na Alemanha, seguindo um acordo de partilha de dados entre a Soka Bau e as autoridades aduaneiras). Finalmente, a divulgação de informação destinada a trabalhadores destacados através de uma aplicação, já experimentada nalguns projetos, parece muito promissora. Os *smartphones* são um canal de comunicação chave para trabalhadores no estrangeiro. Assim, as autoridades nacionais devem trabalhar no sentido de desenvolver a aplicação e procurar divulgá-la com o apoio de instituições da segurança social, parceiros sociais e outros intervenientes (tais como câmaras de comércio ou associações profissionais).

Outro exemplo interessante vem da Polónia, onde o projeto do governo 'Monitorização do trabalho e estadia para efeitos de trabalho de estrangeiros no território da República da Polónia' desenvolveu ferramentas digitais para facilitar procedimentos administrativos ligados ao trabalho de cidadãos estrangeiros.

Recomendações a nível nacional

Alemanha

1. Facilitar o acesso à informação dirigida a empresas de envio e trabalhadores destacados

- » **Alvo:** o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) e/ou as Autoridades Aduaneiras Alemãs (Zoll/Generalzolldirektion)

Exemplo

Um bom exemplo e ótima fonte de informação é o site da SOKA-BAU: Europa - SOKA-BAU, que apresenta a informação sobre o regime de férias pagas em 14 línguas (alemão, búlgaro, checo, espanhol, francês, inglês, húngaro, croata, italiano, holandês, polaco, português, romeno, turco). A SOKA-BAU também presta serviços de consultoria através de linhas diretas com consultores nas várias línguas.

Existe uma linha direta Customs online - Contact and help (zoll.de) do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais apenas em alemão. Esta linha só presta aconselhamento em relação ao salário mínimo. Não fornece mais informações. Esta linha também devia funcionar nas línguas dos países de origem mais frequentes.

O site das Autoridades Aduaneiras Alemãs recomenda que os países da Europa Central e de Leste acedam a aconselhamento e apoio através do portal da Confederação de Sindicatos Alemã: Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

Os trabalhadores destacados precisam de informação sobre os seus direitos para poderem reivindicá-los. Logo, a informação necessária tem de estar acessível.

O *site* nacional oficial Zoll online – Anmeldungen bei Entsendung deveria estar disponível nas línguas dos países de origem mais frequentes, nomeadamente em: polaco, romeno, esloveno, croata, búlgaro, húngaro e sérvio. Para um acesso fácil, é também importante disponibilizar a informação de interesse de forma estruturada. Mesmo em alemão, o *site* é confuso. De modo a facilitar o acesso, deve ser usada uma linguagem simples.

Apesar de não declarar de forma explícita que os *sites* nacionais devem estar disponíveis nas línguas dos países de envio mais frequentes, a Diretiva 2014/67/UE, Art. 5 (2) afirma que o acesso à informação deve ser fácil, tanto para prestadores de serviços como para os próprios trabalhadores destacados, e que cada Estado-Membro tem 'escolha' sobre as línguas do *site* 'em função da procura no mercado de trabalho'. Isto também é enfatizado no parágrafo 18 dos considerandos.

Em linha com este objetivo, e como sugerido na primeira recomendação a nível da UE, o legislador alemão também deve incorporar na Lei Alemã dos

Trabalhadores Destacados (AEntG – Arbeitnehmerentsendegesetz – secção 16, número 2) a obrigação de as autoridades competentes – neste momento, as Autoridades Aduaneiras Alemãs (Zoll/Generalzolldirektion) – disponibilizarem a informação sobre o sistema de destacamento numa linguagem fácil, em diferentes línguas (dos países de origem mais frequentes) e de forma estruturada.

Atualmente, o *site* oficial só está disponível em alemão e inglês. É pouco claro, rebuscado e utiliza uma linguagem jurídica complicada (por exemplo, são mencionados parágrafos da Lei do Salário Mínimo, da Lei dos Trabalhadores Destacados e da Lei do Trabalho Temporário, que uma empresa estrangeira sem conhecimento da lei alemã não será capaz de entender).

Os trabalhadores destacados e seus empregadores também devem ser capazes de colocar questões: assim, o *site* deveria incluir um *chat* ou *link* com contactos que lhes permitam resolver os seus problemas específicos.

Além disso, deve existir uma aplicação para o destacamento de trabalhadores, para que os trabalhadores destacados e seus empregadores possam informar-se sobre os seus direitos e deveres através de *smartphones*. A digitalização também tem o potencial de reduzir os encargos burocráticos associados às declarações relativas ao destacamento.

Contudo, nem todos os trabalhadores destacados têm a possibilidade de usar um *smartphone* ou computador, por isso – além de fornecer informações através do *site* nacional ou da aplicação – há ainda a necessidade de outro modo de tornar a informação acessível, como uma linha direta, através da qual os trabalhadores destacados e seus empregadores se possam informar.

Resumindo, existe a necessidade de:

- informação transparente e facilmente acessível;
- informação estruturada de forma simples para o utilizador (clara e reduzida ao essencial);
- instruções em linguagem simples com frases curtas e explicações detalhadas;
- conteúdos disponíveis em várias línguas;
- secção de questões frequentes;
- possibilidade de contactos diretos;
- *links* diretos para:
 - as convenções coletivas vinculativas por setor;
 - as caixas de férias;
 - os salários aplicáveis de acordo com as convenções coletivas.

2. Implementar devidamente na Lei Alemã a obrigação de as empresas de envio informarem os trabalhadores destacados

» **Alvo:** o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais

Até 1 de agosto de 2022, a Diretiva 2019/1152/UE deve ser implementada na lei alemã. A diretiva estipula que todos os trabalhadores devem ser informados sobre os aspetos essenciais da relação de trabalho.

Para o procedimento de destacamento, o Art. 7 é especialmente importante. Segundo este artigo, os empregadores têm a obrigação de informar os trabalhadores que destacam para outro Estado-Membro das condições de trabalho aplicáveis durante o período de destacamento. O artigo também lista a informação adicional que deve ser disponibilizada aos trabalhadores destacados segundo a Diretiva relativa a Trabalhadores Destacados. De acordo com o considerando 4 da Diretiva 2019/1152/UE, a informação deve ser fornecida atempadamente, por escrito e de um modo facilmente acessível para o trabalhador.

Os requisitos de informação devem ser integrados na Lei Alemã dos Trabalhadores Destacados (AEntG) como um pré-requisito necessário para cumprimento das condições mínimas de trabalho, na aceção da Secção 5 da Lei Alemã dos Trabalhadores Destacados (AEntG), para que as Autoridades Aduaneiras também possam ser capazes de monitorizar os requisitos de informação para as empresas de envio. Esta informação já podia estar integrada no procedimento de notificação, conforme a Secção 18 da Lei Alemã dos Trabalhadores Destacados (AEntG).

3. Considerar a empresa de acolhimento responsável por fornecer informação à empresa de envio

» **Alvo:** o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais

Para que a empresa de envio possa passar a informação necessária aos seus trabalhadores destacados, a informação que recebe deve ser detalhada e compreensível. Por um lado, também para esta questão, é importante melhorar o *site* nacional oficial sobre destacamento. Por outro lado, o fornecimento de informação também deve fazer parte das obrigações dos contratantes alemães. Isto podia ser acrescentado ao parágrafo 2 da secção 14 da Lei Alemã dos Trabalhadores Destacados (AEntG).

4. Desenvolver um processo de integração (onboarding) para trabalhadores destacados

- » **Alvo:** o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais, as Autoridades Aduaneiras Alemãs, Fair Mobility, Associação de Trabalhadores Migrantes (Europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer, EVW), Rede de consultoria 'Bom Trabalho' (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit), PECO Institut e.V.

Exemplo

A Fair Mobility tem agora 11 centros de aconselhamento na Alemanha. Começou por ser um projeto da Confederação de Sindicatos Alemã (DGB), mas entretanto foi-lhe atribuído um mandato com a implementação na lei alemã da revisão da Diretiva relativa aos Trabalhadores Destacados. O projeto deu assim lugar a uma instituição independente. Além do trabalho de aconselhamento, também organizam sessões de informação e visitam estaleiros de construção. A Fair Mobility trabalha em estreita colaboração com a Associação de Trabalhadores Migrantes (EVW) no seu trabalho de aconselhamento e com o PECO-Institute e.V., que funciona na Baviera. A Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (Rede de consultoria 'Bom Trabalho') também presta serviços de aconselhamento a trabalhadores estrangeiros, de modo a assegurar boas condições de trabalho e salários justos na Alemanha. Aconselham e apoiam trabalhadores móveis, sobretudo de países europeus, em todas as questões ligadas ao trabalho.

No seguimento da proposta de fornecer informação sobre o sistema de destacamento àqueles que precisam dela, deve haver uma forma automática de receber este tipo de informação: as Autoridades Aduaneiras Alemãs devem fornecer um *kit* de informações básicas a todas as empresas de envio, sempre que estas submetam uma declaração de destacamento e dos seus trabalhadores destacados. Isto podia ser feito através de uma aplicação ou da utilização de códigos QR. O *kit* deve ser muito fácil de aceder. Também se podia estender a todos os trabalhadores destacados.

Como sugerido na segunda recomendação a nível da UE, durante o processo de integração deve ser atribuída uma pessoa de contacto aos trabalhadores destacados no local de acolhimento. As redes de consultoria existentes, nomeadamente os representantes da Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit, e do PECO Institute e.V., seriam indicados para este efeito.

Isto garantiria o acesso a aconselhamento no país de acolhimento. Esta tarefa em concreto exigiria mais recursos financeiros, assim como mais pessoal, para as redes de consultoria.

Até agora, algumas empresas de envio oferecem cursos que preparam os trabalhadores destacados para a sua estadia no país de acolhimento. Assuntos comuns são: segurança e saúde, impostos e outros aspetos práticos. Isto também devia ser uma parte obrigatória do processo de integração controlado pelas Autoridades Aduaneiras Alemãs. Esta incumbência podia ser acrescentada à secção 16 da Lei Alemã dos Trabalhadores Destacados (AEntG).

5. Assegurar uma cooperação mais estreita entre os vários intervenientes

- » **Alvo:** o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais, Autoridades Aduaneiras Alemãs, Fundo de Pensões Alemão (Deutsche Rentenversicherung, DRV), Parceiros sociais da indústria de construção alemã (IG-BAU, ZDB, HDB), Fair Mobility (EVW), Rede de consultoria 'Bom Trabalho', Associação Profissional da Indústria de Construção Alemã (BG-BAU)

Exemplo

A regulamentação de uma cooperação crescente entre as autoridades e os serviços de emprego integrados, na Secção 2 da Lei de Combate ao Trabalho Não Declarado, é um começo no sentido de uma cooperação mais estreita, mas tem de ser cada vez mais implementada na prática.

Existem diferentes competências na área do destacamento. As várias instituições e autoridades detêm diferentes tipos de informação. Há muita troca bilateral de dados, mas não existe uma ligação mais abrangente entre os vários intervenientes no processo de destacamento.

Deve existir uma plataforma para a partilha de dados e de informação, de modo a facilitar o combate ao trabalho não declarado e a reunir a informação necessária a trabalhadores e empregadores envolvidos no processo de destacamento.

6. Garantir que os trabalhadores destacados (e seus empregadores) estão cientes das regras de segurança e saúde no trabalho

- » **Alvo:** o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais, Autoridades Aduaneiras Alemãs, BG-BAU

Exemplo

A Associação Profissional da Indústria de Construção Alemã (BG-BAU) é a instituição responsável pela SST na indústria de construção alemã. No caso de acidentes no trabalho, é a instituição de seguro competente. Oferecem cursos e disponibilizam informação em 12 línguas diferentes, de forma clara e estruturada, na área da SST.

A questão da segurança e saúde na indústria da construção tem de ser salientada, tendo em conta o elevado risco de acidentes em estaleiros de construção.

A Associação Profissional da Indústria de Construção Alemã (BG-BAU) disponibiliza informação, mas não tem nenhum conhecimento específico sobre trabalhadores destacados. Sem esse conhecimento, não conseguem chegar aos trabalhadores de forma adequada, nem prestar os seus serviços antes de um acidente acontecer. Logo, a BG-BAU deve ser informada sobre cada destacamento após emissão da declaração da empresa de envio (secção

18, Lei Alemã para Trabalhadores Destacados) por parte das Autoridades Aduaneiras Alemãs.

Além disso, seria necessário chegar a todos os trabalhadores destacados e empresas de envio no sentido de haver um curso obrigatório sobre segurança e saúde adaptado aos trabalhadores destacados, focando a necessidade de entender certa terminologia, nomeadamente termos técnicos utilizados em estaleiros de construção.

A informação disponibilizada pela BG-BAU deve ser distribuída aos trabalhadores destacados e às empresas de envio de antemão – possivelmente também como parte do processo de integração ou antes do destacamento.

7. Promover a mobilidade como uma oportunidade de aprendizagem

» **Alvo:** Centros de formação, Instituto Federal de Formação Profissional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB)

Exemplo

Com o Erasmus+ já existe a implementação de cooperação europeia na área da educação. O programa incentiva os aprendentes a realizarem parte (não mais do que ¼) da sua formação profissional no estrangeiro. O programa assegura os custos de viagem e uma diária, financiados em grande parte pela Comissão Europeia e pelo Ministério Federal da Educação.

Comparativamente com outros países e outros ramos, o sistema de formação profissional na indústria de construção alemã ainda funciona bem. Em 2021, durante a pandemia, o mercado da formação na indústria da construção desenvolveu-se significativamente melhor do que noutros setores. Ultrapassando os 41 000, o número total de aprendentes na indústria da construção atingiu o nível mais alto desde 2002. No entanto, a falta de mão de obra qualificada está a aumentar. O intercâmbio entre países para aprendentes podia tornar o setor mais atrativo para jovens.

Estar no estrangeiro deve ser normalizado na área da formação profissional. Tem de se tornar mais atrativo para jovens aprendentes realizarem parte da sua formação profissional no estrangeiro.

8. Exigir prova da devida participação no regime da segurança social para a indústria de construção alemã no caso da contratação pública

» **Alvo:** Governo Federal Alemão

Exemplo

Até agora, existem apenas regulamentos regionais (Bundesländer) relativos ao cumprimento de convenções coletivas aquando da participação em contratos públicos.

Pela primeira vez, a 1 de setembro de 2021, a revisão da Lei de Hesse sobre o Cumprimento de Contratos Públicos e Convenções Coletivas (HVTG) incluiu uma cláusula segundo a qual a devida participação no sistema de segurança social deve ser comprovada como atestando o cumprimento das condições da convenção coletiva aquando da adjudicação de contratos públicos no setor da construção.

Existem planos para uma Lei Federal de Contratação Pública na Alemanha, que incluem que os empregadores interessados na concessão de um contrato público têm de cumprir com as condições estipuladas nas convenções coletivas. A prova do cumprimento das convenções coletivas será apresentada no processo de concurso, de acordo com a legislação sobre contratação pública, submetendo um certificado do fundo competente da segurança social. Este certificado não deve ter mais do que três meses.

Isso devia incluir a devida participação no regime de segurança social que, no caso dos trabalhadores destacados, seria o regime de férias pagas da SOKA-BAU. O objetivo seria evitar o trabalho não declarado e assegurar o cumprimento das condições mínimas de trabalho descritas na secção 5 da Lei Alemã dos Trabalhadores Destacados (AEntG). Com o certificado da SOKA-BAU, uma empresa de construção pode comprovar que participa devidamente no sistema de segurança social e que paga as suas contribuições de forma regular. Isto também se devia aplicar no caso do destacamento para empresas de envio, quando o contratante é o proponente no contrato público federal.

Recomendações a nível nacional

Itália

1. Disponibilizar a informação destinada a empresas de envio e trabalhadores destacados nas línguas dos principais países de origem

- » **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais, Regiões e províncias autónomas, Instituto Nacional de Segurança Social (INPS), Instituto Nacional de Seguros Contra Acidentes no Trabalho (INAIL)

Esta recomendação básica implicaria uma revisão do artigo 7(2) do Decreto Legislativo 136/2016, o decreto italiano que transpõe as Diretivas da UE relativas ao destacamento de trabalhadores.

Mais especificamente, o decreto podia mandar o Ministério do Trabalho e Políticas Sociais para disponibilizar a informação sobre as condições de trabalho e emprego nas línguas dos principais países de envio para Itália (até agora, o decreto apenas exige que a informação esteja disponível em italiano e inglês). A alteração podia ser enriquecida com uma cláusula geral que desse poderes ao Ministério para incluir outras informações relativas ao destacamento no portal nacional. Isto implicaria a coordenação com instituições responsáveis pelas áreas de inspeções e coordenação da segurança social (INPS e INAIL), bem como com regiões e províncias autónomas nas suas áreas de competência (por exemplo, à luz da sua autonomia estatutária, a Friuli Venezia Giulia gere práticas para o destacamento a partir de países terceiros através das suas delegações regionais.

2. Atualizar o site nacional sobre destacamento

- » **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais

Entre as atuais lacunas do *site*: a ausência de informação sobre o papel das instituições paritárias, sobretudo no setor da construção e com referência à obrigação de registo com os respetivos fundos setoriais (*Casse Edili*), e a ausência de informação clara sobre o papel que certas funções e o nível de experiência têm na identificação de salários mínimos, tal como definido nas convenções coletivas.

Seria também aconselhável disponibilizar no *site* disposições específicas dirigidas aos setores mais afetados pelo destacamento. Por exemplo, o

Decreto-Lei 13/22, com efeitos a partir de 25 de maio de 2022, tornou obrigatória a aplicação das convenções coletivas dirigidas ao setor da construção para empresas italianas e estrangeiras trabalhando em estaleiros de construção com um capital de pelo menos 70 000 euros e que beneficiem de incentivos públicos.

3. Considerar a empresa de acolhimento responsável pelo fornecimento de informação à empresa de envio

» **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais, Parlamento Italiano

Segundo o artigo 10bis do Decreto Legislativo 136/2016, que transpõe Diretivas da UE relativas ao destacamento, a empresa de acolhimento é obrigada a informar as agências de trabalho temporário sobre as condições de trabalho e emprego aplicáveis a trabalhadores destacados, de acordo com as regras em Itália, numa comunicação por escrito.

Esta obrigação podia estender-se a todas as empresas de envio.

4. Aumentar o nível de informação disponível para trabalhadores destacados e, de modo mais geral, para trabalhadores estrangeiros

» **Alvo:** Governo nacional, Regiões e províncias autónomas, Parceiros sociais, Patronatos, ONGs

Exemplo

O site Formapp, criado pelo organismo que coordena os fundos paritários para a formação profissional no setor da construção (Formedil) inclui aplicações para smartphones concebidas para trabalhadores da construção.

Entre elas, a aplicação Babele disponibiliza informação em 9 línguas sobre segurança e saúde em estaleiros de construção, incluindo um glossário e um manual ilustrado com comportamentos a adotar para evitar acidentes no desempenho de certos trabalhos.

O portal italiano 'integrazionemigranti.gov.it' é uma plataforma útil de informação para trabalhadores estrangeiros que procuram informação sobre questões legais e aspetos mais gerais sobre Itália.

O *site* deveria estar disponível em mais línguas e incluir informação sobre aspetos menos abrangidos até agora (tais como a tributação dos rendimentos e o acesso a serviços de saúde).

Guias ou aplicações dirigidos a trabalhadores estrangeiros deveriam ser disponibilizados no portal, começando com aplicações sobre competências linguísticas ou segurança e saúde no trabalho.

5. Fomentar o trabalho em equipa

- » **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais, INPS, INAIL, Inspeção Nacional do Trabalho (INL), Regiões e províncias autónomas, Parceiros sociais, Patronatos, ONGs

Exemplo

A legislação italiana já exige, no caso do destacamento a partir de países terceiros, uma declaração prévia da empresa de acolhimento aos sindicatos setoriais ativos na área correspondente (art. 40 (13) do Decreto do Presidente da República 394/99).

À luz dos avanços tecnológicos, notificações deste género poderiam ser antes feitas através de uma plataforma dedicada.

Como salientado na terceira recomendação a nível da UE, o Decreto Legislativo 136/2016 já criou um observatório nacional para o destacamento, onde estão representados vários intervenientes, desde autoridades públicas a institutos de investigação e parceiros sociais.

O Observatório já apresentou dois relatórios com uma quantidade enorme de dados sobre tendências do destacamento.

De qualquer modo, com vista a reforçar a monitorização, seria aconselhável criar um portal onde informação em tempo real pudesse ser trocada por pessoal autorizado (por exemplo, das inspeções, *Casse Edili* ou parceiros sociais).

Outras ações possíveis para fortalecer o trabalho em equipa incluem atividades leves de coordenação entre membros do observatório para implementar campanhas e iniciativas conjuntas.

6. Promover o envolvimento de trabalhadores qualificados e a formação profissional contínua

- » **Alvo:** Administração pública (a nível nacional e local)

As regras sobre contratos públicos estão incluídas no Código dos contratos públicos (Decreto Legislativo 50/2016) que encarrega as entidades públicas adjudicantes da avaliação de propostas com base em indicadores financeiros e de qualidade. Segundo o Código, a avaliação de qualidade também se deve basear em competências técnicas e profissionais da empresa e dos seus 'recursos humanos'.

Aplicam-se critérios simplificados a obras públicas com um valor inferior a € 5 225 000.

O governo também enunciou critérios sociais básicos que devem ser seguidos na adjudicação de obras públicas, independentemente do seu valor. Isto foi feito através de Linhas Orientadoras aprovadas pelo Ministério do Ambiente e de proteção do território e do mar com o Decreto de 6 de junho de 2012.

Contudo, a monitorização desta medida mostrou que a aplicação destes critérios é limitada e que, em qualquer caso, a administração pública tem dificuldade em monitorizar questões sociais e a qualidade de obras na fase de implementação.

Reformas poderiam fortalecer o papel que as qualificações das empresas e do pessoal desempenham na adjudicação de contratos; contudo, os esforços devem concentrar-se no cumprimento efetivo das regras. Neste sentido, seria necessário uma orientação e formação mais fortes, sobretudo para as administrações locais.

A administração pública também podia reforçar a monitorização através de observatórios locais, incluindo parceiros sociais, e celebrando acordos com inspeções do trabalho locais, para ajudar a assegurar condições adequadas de trabalho na implementação de obras públicas, assim como a harmonia entre as normas de trabalho garantidas na proposta e aquilo que é observado na fase de implementação.

7. Garantir que os trabalhadores têm a preparação adequada para implementar obras de construção de forma segura

» **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais

O artigo 27 do Decreto Legislativo 81/2009, que transpõe Diretivas da UE sobre Segurança e Saúde no Trabalho, prevê a adoção de regras que vão neste sentido. De forma mais concreta, empresas e trabalhadores independentes nalguns setores devem ser avaliados com base num sistema de pontuação através do qual são atribuídos pontos pela participação em cursos de formação e à luz de normas contratuais e organizacionais (também em referência à subcontratação e ao uso de contratos atípicos).

Devem se descontados pontos no caso de violações das regras de segurança e saúde no trabalho.

A pontuação também deve ser considerada aquando da adjudicação de obras públicas e a perda total de pontos proíbe a implementação de obras de construção. Contudo, ainda não foram introduzidos os decretos de execução. A sua aprovação é altamente recomendada para que estas disposições se tornem efetivas.

De qualquer modo, o Código dos contratos públicos prevê a exclusão dos contratos de operadores que tenham cometido infrações graves e devidamente verificadas das regras de segurança e saúde no trabalho.

8. Fazer a criação de empresas de construção depender da posse das competências adequadas

- » **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais, Parlamento Italiano, Administração pública (a nível nacional e local)

Exemplo

As Scuole Edili oferecem cursos em que a formação obrigatória em segurança e saúde é precedida de uma orientação inicial sobre competências linguísticas e profissionais dos trabalhadores em cooperação com organizações locais e, sempre que possível, de um curso de iniciação à língua. Algumas empresas italianas contactadas no âmbito do projeto usaram obras adjudicadas no estrangeiro para aí enviarem os seus aprendizes, juntamente com tutores e pessoal especializado. Estas boas práticas envolveram formação antes do destacamento, também sobre aspetos práticos a saber relativamente ao país de acolhimento, e reuniões ad hoc diárias durante o destacamento para recapitular procedimentos sobre como trabalhar em segurança, de acordo com as atividades a serem implementadas.

O artigo 27 do Decreto Legislativo 81/2008 podia ser alterado de modo a fazer com que a criação de empresas de construção dependesse da participação aprovada em cursos específicos.

De modo a combater abusos na área do destacamento, medidas semelhantes devem ser coordenadas a nível da UE.

Contudo, as alterações mais recentes ao decreto estenderam a obrigação de frequentar cursos de segurança e saúde no trabalho também aos empregadores (anteriormente, esta era apenas uma obrigação dos trabalhadores, gestores e responsáveis pela prevenção).

Uma abordagem complementar para apoiar empresas sólidas e resolver a presença de empresas sem qualquer capacidade efetiva, com possíveis consequências na regularidade do emprego, consiste em introduzir limiares de dimensão nos contratos públicos, que vão aumentando à medida da complexidade das obras a serem implementadas.

Esta informação podia ser verificada através de dados na posse das Câmaras de Comércio e, no caso de empresas estrangeiras, através de documentos obtidos de forma semelhante.

9. Promover a mobilidade de saída e de entrada como uma oportunidade de aprendizagem

- » **Alvo:** Parceiros sociais, Escolas de formação profissional, Regiões, ONGs

Com vista a implementar a nível nacional a 12ª recomendação a nível da UE, as convenções coletivas setoriais podiam dar poderes aos parceiros sociais a nível local e às instituições paritárias (*Casse Edili* e *Scuole Edili*, que entretanto se fundiram com os organismos paritários setoriais responsáveis pela prevenção de acidentes no trabalho, CPT) para promoverem o interesse no setor, fomentando atividades de cooperação transfronteiriça destinadas a reforçar as competências linguísticas e profissionais.

Contudo, este passo não é formalmente necessário.

As escolas de formação profissional no setor da construção (*Scuole Edili*) e a sua entidade coordenadora (Formedil) podem, de qualquer modo, promover parcerias e oportunidades de formação no estrangeiro ou para trabalhadores estrangeiros em Itália, possivelmente com o apoio de trabalhadores ou parceiros (institucionais) capazes de aceder a fundos europeus ou de criar e manter redes internacionais.

Neste sentido, vale a pena recordar que o curso italiano de 16 horas sobre segurança e saúde ocupacional em estaleiros de construção privilegia a formação-ação à formação em sala de aula. O curso, obrigatório para os trabalhadores antes de entrarem num estaleiro de construção pela primeira vez, é dado em *workshops* em que os trabalhadores testam o desempenho seguro das principais atividades implementadas num estaleiro de construção. Esta abordagem adapta-se particularmente bem a trabalhadores com conhecimentos limitados da língua italiana.

Várias iniciativas implementadas por parceiros sociais e as *Scuole Edili* para requerentes de asilo ou trabalhadores estrangeiros também podem ser adaptadas às características dos trabalhadores destacados.

Finalmente, as grandes empresas podem 'aproveitar' a gestão de obras no estrangeiro para envolver trabalhadores jovens interessados numa experiência no estrangeiro, desde que os incluam em equipas devidamente preparadas e formadas.

10. Explorar as oportunidades oferecidas pela digitalização

» **Alvo:** Ministério do Trabalho e Políticas Sociais

A propósito da implementação a nível nacional da recomendação 13 a nível da UE, recordamos que os principais intervenientes na área da cooperação e partilha de dados no setor da construção são as instituições paritárias, que contribuem com uma parte dos salários dos trabalhadores da construção (*Casse Edili*). Um protocolo foi recentemente assinado entre o seu organismo de coordenação (CNCE) e a Inspeção Nacional do Trabalho (INL) no sentido de reforçar a cooperação. Contudo, ao contrário do que acontece noutros países, não existe nenhuma base jurídica que permita que as *Casse Edili* acedam a dados de importância maior para garantir um tratamento justo dos trabalhadores destacados no que toca ao pagamento das suas férias e outras indemnizações garantidas pelas convenções coletivas de aplicação geral.

Uma solução possível seria a revisão do artigo 10 do Decreto Legislativo 136/2016, de modo a mandar o Ministério do Trabalho e Políticas Sociais para partilhar declarações prévias de destacamento no setor da construção.

Mais especificamente, a partilha de declarações administrativas de empresas (as chamadas 'Comunicações Obrigatórias' e declarações UNIMENS) entre o Ministério do Trabalho e Políticas Sociais, o Instituto Nacional de Segurança Social (INPS) e as *Casse Edili* melhoraria a capacidade de estes organismos resolverem situações de irregularidade no destacamento, ao mesmo tempo que facilitaria a sua coordenação.

Recomendações a nível nacional

Polónia

1. Construir uma base de dados descrevendo os requisitos para a confirmação / reconhecimento de qualificações no setor da construção para trabalhadores migrantes – sobretudo para funcionários com qualificações entre os níveis 2 e 5 do QEQ

- » **Alvo:** Governo nacional, Conselho Setorial para Competências na Construção, Autoridades locais, Intervenientes para fins de divulgação (parceiros sociais, associações profissionais, câmaras de comércio)

Exemplo

O Conselho Setorial para Competências na Construção adotou uma posição apropriada relativamente ao reconhecimento das qualificações de trabalhadores migrantes. O conselho, reunindo representantes das maiores organizações de construção, deve ser o mais importante órgão consultivo na preparação da base de dados.

A construção de uma base de dados nacional, semelhante em forma à sugerida na recomendação 8 a nível da UE, não exige mudanças à legislação atual. Contudo, deve tornar-se um propulsor de mudança nas políticas de migração da Polónia. Seria aconselhável que a obrigação de criar uma base de dados fosse incluída na Lei sobre estrangeiros e nalgumas outras leis, tal como a Lei sobre o Emprego e Instituições do Mercado Laboral.

A nível nacional, as instituições públicas responsáveis pelo destacamento de trabalhadores e a concessão de licenças de trabalho para funcionários de países terceiros devem assumir responsabilidade pela implementação da recomendação, e pela criação e divulgação da base de dados. Isto aplica-se aos níveis central, regional e distrital (*powiat*) da administração. Estas atividades devem envolver parceiros sociais, câmaras de comércio e associações profissionais. O Conselho Setorial para Competências na Construção deve desempenhar um papel importante na preparação (enquanto órgão consultivo) e divulgação da base de dados.

2. Criar aplicações que informem os trabalhadores destacados do reconhecimento / confirmação de qualificações na Polónia, da remuneração para cargos individuais e dos contactos de instituições de apoio a migrantes

- » **Alvo:** Ministério do Trabalho, Instituição da Segurança Social (ZUS), Inspeção Nacional do Trabalho (PIP), Autoridades locais, Intervenientes para fins de divulgação (parceiros sociais, câmaras de comércio, associações profissionais, associações de migrantes)

A implementação desta recomendação não exige quaisquer mudanças à legislação. O Ministério do Trabalho seria responsável por implementar a devida aplicação. A informação a ser coberta pela aplicação está disponível, mas atualmente dispersa por várias fontes (Ministério do Trabalho, Ministério da Educação, e outros ministérios responsáveis pelas qualificações relevantes). O principal desafio é, portanto, reunir a informação e assegurar a sua consistência.

A informação sobre a aplicação deve estar disponível na fase de concessão de uma licença de trabalho sempre que aplicável (serviços de emprego ao nível *poviat*), na inspeção do trabalho e na Instituição da Segurança Social (ZUS). A divulgação de informação sobre a aplicação deve ficar a cargo de organizações ativas na indústria da construção.

3. Preparar e distribuir informação sobre requisitos de segurança e saúde

- » **Alvo:** Inspeção do trabalho, Intervenientes para fins de divulgação (parceiros sociais, câmaras de comércio, associações profissionais, autoridades locais)

Exemplo

A Inspeção Nacional do Trabalho já está a preparar estes materiais informativos, embora em quantidade insuficiente e referindo-se apenas a grupos de trabalhos, não a profissões e funções individuais. Logo, o problema prende-se com a escala da campanha e a sua relação com profissões específicas (particularmente importante no caso de obras de construção).

A Inspeção Nacional do Trabalho (PIP) deve desempenhar um papel dianteiro na preparação e distribuição de informação sobre os requisitos de segurança e saúde em locais individuais de trabalho na indústria da construção na Polónia, incluindo informação sobre as regras e locais de formação e confirmação da formação (nas línguas dos principais grupos de migrantes). A inspeção tem recursos apropriados. Não são necessárias alterações à legislação para implementar esta recomendação. No entanto, a Inspeção do Trabalho deve receber dotações orçamentais adicionais para esta tarefa.

As organizações dos parceiros sociais, câmaras de comércio, associações profissionais, bem como os serviços de emprego ao nível *poviat* e regional, devem contribuir para a divulgação de informação (com materiais impressos

e documentos eletrónicos devidamente preparados) nos ambientes de trabalhadores migrantes e nas pequenas empresas que os empregam.

4. Criar uma rede de pontos de contacto para trabalhadores destacados e migrantes de países terceiros

» **Alvo:** Ministério do Trabalho, Autoridades locais

A criação desta rede não requiere alterações à legislação, uma vez que já está incluída na Lei polaca sobre estrangeiros. No entanto, as disposições da lei são muito gerais.

As atividades estão previstas na lei, mas não existem regulamentos de execução nem caminhos de financiamento claros. O problema poderá estar nas limitações no recrutamento de pessoal adequado para servir os pontos. Devem ser estabelecidos pontos de contacto em cada *poviat* (preferencialmente no serviço de emprego do *poviat*). Deve ser assegurada a presença de especialistas da indústria e falantes dos principais grupos de trabalhadores destacados e migrantes no ponto de contacto.

A criação de pontos de contacto deve ser coordenada por instituições públicas (Ministério do trabalho). Contudo, esses pontos também podem ser geridos por organizações da indústria, na base de convenções com serviços de emprego – e com o apoio de subsídios para algumas das suas atividades.

5. Introduzir percursos de formação / reconversão para trabalhadores estrangeiros nas qualificações mais necessárias (incluindo novas especialidades), assim como cursos de qualificação em escolas e universidades com qualificações reconhecidas na Polónia

» **Alvo:** Escolas de construção públicas e universidades financiadas por fundos públicos

Exemplo

Cursos de qualificação pagos para trabalhadores estrangeiros já são facilitados por alguns centros de formação privados contratados por grandes empresas. Contudo, este é um fenómeno marginal.

Esta recomendação exige alterações à lei sobre o sistema de educação e um novo caminho de financiamento (bolsas) para escolas e universidades, assim como a contratação de especialistas em formação profissional que falem a língua dos trabalhadores estrangeiros.

Enquanto o principal alvo desta ação seriam os trabalhadores migrantes, deve ser salientado que para muitos trabalhadores o destacamento funciona como um trampolim para encontrar um emprego no país de acolhimento. Podem,

assim, ter interesse em oportunidades semelhantes. A fixação do período das aulas também terá em consideração as necessidades do grupo-alvo, acontecendo por exemplo ao fim do dia/fins de semana se o objetivo é recrutar trabalhadores da construção já empregados, a não ser que se chegue a um acordo com os empregadores para que os trabalhadores recebam formação durante o seu horário de trabalho. Na verdade, a possibilidade de introduzir incentivos económicos para empregadores que encaminhem trabalhadores estrangeiros para formação deverá ser considerada.

Recomendações a nível nacional

Portugal

1. Atualizar o site nacional sobre destacamento

- » **Alvo:** Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Parceiros sociais (a serem envolvidos em campanhas de informação)

Em Portugal, as atividades de informação e inspeção ligadas ao destacamento são da responsabilidade da Inspeção do trabalho (Autoridade para as Condições do Trabalho, ACT), enquanto os serviços EURES são da responsabilidade do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Logo, a ACT e o IEFP devem ser os principais intervenientes na integração e atualização da informação disponibilizada no *site* nacional sobre destacamento, como sugerido na primeira recomendação a nível da UE. Uma vez que os peritos em destacamento da ACT e o pessoal do IEFP são limitados e acumulam outras funções, esta nova incumbência exigiria mais pessoal e formação de modo a terem a capacidade de fornecer contributos e atualizações contínuos, bem como disponibilizar os resultados através de vários meios, utilizando imagens e palavras simples acessíveis a todos.

Campanhas de informação também seriam muito importantes para divulgar esta ferramenta, uma vez que muitos trabalhadores e empresas não têm conhecimento de informação que já existe e está disponível. Assim sendo, a participação de outras instituições seria altamente recomendada, nomeadamente: associações empresariais da construção (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), sindicatos (FEVICOM, STCM) e centros de formação (CENFIC, CICCOPN).

2. Criar um processo de integração (onboarding) para trabalhadores destacados

- » **Alvo:** Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), Outros intervenientes relevantes na área do destacamento (organizações de apoio a migrantes, Serviços consulares, Conselheiros EURES), Empresas (de envio e acolhimento)

Exemplo

Ver a descrição do Estudo de Caso 1: The activities of a training centre

A prática de *onboarding* para integração de funcionários é comum na área dos Recursos Humanos, para ajudar os funcionários com um novo emprego ou cargo. Esta prática já é implementada por grandes empresas portuguesas de construção, incluindo para o destacamento, com bons resultados reconhecidos. Logo, seria benéfico implementar a mesma prática em todas as situações de destacamento, incluindo em Pequenas e médias empresas (PMEs). Dada a falta de capacidade de muitas empresas, as autoridades públicas nacionais com responsabilidades na área do destacamento (a ACT no caso português) devem preparar e fornecer informação quando o destacamento é comunicado por empresas.

As empresas depois disponibilizariam a informação aos trabalhadores destacados.

O processo de integração também poderia incluir a nomeação de uma pessoa de ligação para os trabalhadores destacados no local de acolhimento (escolhida, por exemplo, de entre organizações de apoio a migrantes, serviços consulares ou Conselheiros EURES).

3. Tirar partido das oportunidades existentes para promover a formação em construção no estrangeiro

» **Alvo:** Prestadores de formação, Parceiros sociais, ACT, Empresas

Exemplo

O centro de formação CENFIC participou num projeto Erasmus+ Construction Inheritance, focado na transferência de know-how dos trabalhadores da construção mais velhos para os mais novos. A parceria envolveu 6 entidades peritas no ensino e formação profissional na indústria da construção, a saber:

- FLC (Líder, Espanha);
- BZB (Alemanha);
- IFAPME (Bélgica);
- CCCA-BTP (França);
- CENFIC (Portugal);
- FORMEDIL-PUGLIA (Itália).

Em Portugal não existe a tradição de promover o intercâmbio em programas de formação na área da construção, apesar das oportunidades existentes incentivadas pela UE (como o Erasmus+). À luz dos desafios que o setor enfrenta (a fuga de trabalhadores, falta de recursos humanos, desvalorização e estigma das profissões da construção), as autoridades nacionais, centros de formação (CENFIC, CICCOPN) e parceiros sociais (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE, FEVICOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), bem como as empresas, devem promover e envolver-se de forma ativa na implementação de projetos que promovam o intercâmbio transfronteiriço de aprendizes. Ao fazê-lo podem tirar partido dos programas de intercâmbio da UE para desenvolver aptidões/competências específicas, atrair jovens e formação profissional para a indústria da construção e melhorar a imagem das profissões.

Dependendo de cada situação, estas experiências poderão guiar-se pelas regras da UE relativas ao destacamento.

4. Tirar partido das ferramentas da UE existentes e melhorar o processo para a validação de competências, simplificando o processo de reconhecimento das competências de trabalhadores destacados

- » **Alvo:** Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.), que é o Ponto Nacional de Coordenação para a implementação do QEQ, em cooperação com a Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) e com a DGERT, Prestadores de formação

Exemplo

Portugal, tal como outros Estados-Membros, oferece a possibilidade de complementar a formação e obter um certificado de pedreiro sem custos. Contudo, os cursos de formação muitas vezes têm duplas certificações, o que significa que, além de reconhecer ambas – a formação profissional e o ensino formal – isto exige condições mínimas de acesso que muitas vezes impedem o acesso à formação.

Os cursos de dupla certificação garantem que o aluno pode completar o ensino secundário e uma qualificação profissional. Estes cursos oferecem uma qualificação de nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ). Contudo, exigem que o aluno já tenha completado uma formação profissional numa dada área.

Em Portugal, o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) é um instrumento de referência único para classificar todas as qualificações produzidas no sistema nacional de ensino e formação. Adota os níveis de qualificação e respetivos descritores do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ). Contudo, levantam-se questões no caso das profissões não regulamentadas (por exemplo, operador de grua), exigindo uma análise caso a caso. Uma atualização mais regular e dinâmica das profissões seria aconselhável, uma vez que as profissões e certificações estão em constante evolução. Também é recomendado aproveitar melhor as ferramentas existentes a nível da UE, tal como o Europass Suplemento ao Certificado.

É necessário criar um processo mais simples e flexível na formação obrigatória para validar as competências.

É igualmente necessário definir melhor as responsabilidades, atribuindo este processo a apenas uma instituição pública e conferindo-lhe os poderes para determinar, em conjunto com os centros de formação, como este processo deve ser conduzido.

A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) parece ser a instituição pública mais indicada para assumir responsabilidade por este processo.

A DGERT é responsável pela formação e qualificação profissional, que em Portugal não está ligada às autoridades do ensino (ao contrário do que acontece noutros Estados-Membros da UE).

5. Implementar formação e mentoria em cidadania, competências comportamentais e linguísticas

- » **Alvo:** Prestadores de formação, Mentores (trabalhadores locais ou trabalhadores destacados seniores)

Exemplo

Os centros de formação dos maiores grupos empresariais portugueses na área da construção incluem formação sobre competências sociais, transversais a todos os cursos, e adotam diferentes métodos de formação, com um acompanhamento próximo dos formandos. No caso dos trabalhadores destacados, a formação também inclui informação sobre a cultura local.

A oferta de formação em construção deve incluir não só competências técnicas, mas também competências sociais (comportamentais, linguísticas, informação sobre diferentes culturas locais da UE). Se possível, estas sessões de formação devem incluir um programa de mentoria com um mentor (por exemplo, um trabalhador local ou trabalhador destacado sénior) por cada novo trabalhador destacado ou pequeno grupo de trabalhadores destacados.

A mentoria irá apoiar a integração social dos trabalhadores destacados de modo muito informal. Podem ser criados pequenos grupos com sessões muito práticas sobre como ir às compras ou discutir problemas do dia a dia, por exemplo.

Recomendações a nível nacional

Espanha

1. Tornar a informação destinada a empresas de envio e trabalhadores destacados disponível e de fácil acesso mediante a tradução completa para inglês e línguas dos principais países de envio

- » **Alvo:** Administração Geral do Estado, Ministério do Emprego e Economia Social, Administração das Comunidades Autónomas, Instituto Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (INSHT), Inspeção do Trabalho e da Segurança Social (ITSS)

A lei 45/1999 (a lei espanhola que transpõe Diretivas da UE relativas ao destacamento de trabalhadores) exige que o Ministério do Emprego e Economia Social forneça informação atualizada em conformidade com o enquadramento jurídico espanhol e da UE.

Esta informação está disponível: 1) no *site* do Ministério do Emprego e Economia Social, que aparece como o *site* nacional oficial sobre destacamento, de acordo com o *link* disponível no portal da UE 'Your Europe' e 2) na secção 'Your European Space' do *site* da Administração Geral do Estado, que reúne informação sobre aspetos de relevância a nível da UE.

Em ambos os casos, a informação é fornecida pelo Ministério do Emprego e Economia Social. A informação está atualizada e abrange o emprego e a segurança social para empresas de envio/acolhimento e trabalhadores destacados de/para Espanha, embora esteja mais completa no *site* oficial sobre destacamento.

Contudo, a informação só está disponível em inglês e nas línguas oficiais de Espanha (espanhol, basco, catalão, galego e valenciano).

Incluir outras línguas (nomeadamente, dos principais países de envio) melhoraria a acessibilidade para as empresas que enviam trabalhadores para Espanha e para os próprios trabalhadores destacados. Isto é importante tanto antes como durante o destacamento.

Além disso, o motor de busca para as convenções coletivas apenas está disponível em espanhol no *site* oficial sobre destacamento. A tradução, pelo menos para inglês, facilitaria o acesso a esta base de dados importante para empresas de envio e trabalhadores destacados para Espanha.

2. Desenvolver um processo de integração (onboarding) para trabalhadores destacados, com base na colaboração entre diferentes entidades públicas, parceiros sociais e empresas

» **Alvo:** Administração Geral do Estado, Ministério do Emprego e Economia Social, Administração das Comunidades Autónomas, INSHT, ITSS, Serviços de Emprego Públicos, rede EURES, Empresas, Parceiros sociais

Como proposto na recomendação nº. 2 a nível da UE, os Estados-Membros devem desenvolver um processo de integração destinado a melhorar o acesso a informação para trabalhadores destacados e a apoiar os trabalhadores destacados através da nomeação de uma pessoa de ligação no local de acolhimento.

Em Espanha, esta recomendação podia ser implementada através:

1. da criação de um *kit* de ferramentas básicas para trabalhadores destacados em Espanha, tornando este *kit* publicamente disponível em inglês e nas línguas dos principais países de envio;
2. da criação de uma rede de pessoas de contacto nos Serviços de Emprego Públicos ou na rede EURES, tornando esta informação publicamente disponível;
3. do desenvolvimento de diretrizes para empresas que queiram destacar trabalhadores de Espanha para outros países de modo a preparar os trabalhadores. Estas diretrizes devem incluir o tipo de informação de que os trabalhadores destacados precisam (além do emprego e da segurança social) e como fornecer esta informação (por exemplo, cursos de curta duração antes do destacamento para preparar os trabalhadores sobre os seus direitos, a tributação de rendimentos e aspetos práticos, desde o alojamento aos planos de viagem).

Isto implicaria a cooperação entre diferentes administrações e agências públicas, parceiros sociais e empresas.

O 'Experience counts! MySkills', descrito no 'País em foco: Espanha' mostra a necessidade de apoiar os trabalhadores destacados, tanto no país de origem como no país de acolhimento. Neste sentido, a colaboração entre administrações públicas em ambos os países é central. Um aspeto chave é oferecer cursos de língua no país de origem, que podem ser reforçados no país de acolhimento. Um segundo aspeto é apoiar o alojamento no país de acolhimento. Finalmente, um aspeto interessante que merece ser explorado é dar acesso a formação contínua no país de acolhimento, uma oportunidade que pode ser de particular importância para trabalhadores jovens.

3. Intensificar os esforços para assegurar segurança e saúde no trabalho através da colaboração entre diferentes entidades públicas, parceiros sociais e empresas

- » **Alvo:** Administração Geral do Estado, Ministério do Emprego e Economia Social, Administração das Comunidades Autónomas, INSHT, ITSS, Serviços de Emprego Públicos, rede EURES, Empresas, Parceiros sociais, Fundação Laboral da Construção (FLC) (Comunidades Nacionais e Autónomas)

Assegurar segurança e saúde no trabalho (SST) é um aspeto da maior importância para garantir condições de trabalho dignas no setor da construção. A mobilidade internacional e o destacamento implicam desafios acrescidos nesta área e exigem reforçar a colaboração entre diferentes entidades públicas, parceiros sociais e empresas.

São necessários esforços adicionais em Espanha, enquanto país de origem e de acolhimento.

Enquanto país de origem, Espanha deve assegurar-se de que os trabalhadores destacados e seus empregadores estão cientes das regras de SST no país de acolhimento.

Os empregadores devem ser informados das sanções aplicáveis no caso de não darem formação aos trabalhadores destacados em SST, em linha com a legislação do país de acolhimento. As inspeções do trabalho nesta área podiam ser reforçadas. Boas práticas como o curso VCA, reconhecido em vários países da UE, podiam ser generalizadas.

A Fundação Laboral da Construção (FLC) podia ser incumbida da avaliação de qualidade e certificação da formação em SST para trabalhadores destacados. Empregadores e trabalhadores deveriam ter acesso a informação atualizada e de qualidade sobre SST nos países de acolhimento, pelo menos em espanhol. Existem guias disponíveis em vários países, normalmente em inglês, mas o conteúdo varia e não é atualizado de forma regular. Facilitar o acesso a informação concisa e atualizada é um desafio que podia ser abraçado por entidades públicas em cooperação com parceiros sociais. Um guia padrão, pelo menos em espanhol, podia ser criado para os principais países de acolhimento e ser continuamente atualizado.

Enquanto país de acolhimento, Espanha tem regulamentos muito claros em SST no setor da construção (estabelecidos por convenção coletiva nacional). A FLC é o organismo bipartido responsável pela formação em SST (quer básica e obrigatória, quer avançada). Além disso, o destacamento no setor da construção está especificamente regulamentado de forma a evitar potenciais riscos de SST associados à subcontratação em cascata. Além dos requisitos que se aplicam a todas as empresas que enviam trabalhadores para Espanha, as empresas que queiram contratar ou subcontratar obras de construção devem estar registadas no Registo de Empresas Acreditadas (REA). O principal objetivo do REA é verificar se as empresas cumprem os requisitos de capacidade e qualidade relativamente à gestão de SST.

Taxas elevadas de acidentes no setor mostram que são necessários esforços adicionais dirigidos aos trabalhadores móveis, incluindo trabalhadores destacados.

A empresa de acolhimento deve assegurar formação contínua e apoio especialmente dirigidos à função a ser desempenhada e ao perfil do trabalhador.

Neste sentido, deve ter em consideração aspetos de língua, diferenças na cultura de trabalho e gestão de SST, entre outros aspetos relevantes.

A FLC e os parceiros sociais devem reforçar o apoio às empresas de acolhimento, de modo a aumentar a sensibilização para a SST, bem como generalizar e melhorar a formação contínua e o apoio em SST.

São necessários esforços adicionais por parte da inspeção do trabalho e dos parceiros sociais, de modo a assegurar o cumprimento das regras de SST.

4. Desenvolver um sistema abrangente para verificar e reconhecer as reais qualificações e experiência dos trabalhadores

» **Alvo:** Parceiros sociais, FLC, (Comunidades Autónomas e Nacionais), Administrações das Comunidades Autónomas e Nacionais responsáveis pela certificação da experiência profissional

O setor da construção precisa de desenvolver um sistema abrangente para verificar e reconhecer as reais qualificações e experiência dos trabalhadores.

Num contexto em que a maioria dos trabalhadores não tem certificados oficiais de ensino e formação profissional inicial, este sistema é necessário para atrair e reter trabalhadores; apoiar a progressão na carreira; facilitar a correspondência de competências; reduzir os riscos de SST associados à atribuição inadequada de funções; promover salários mais justos.

Todos estes aspetos são de especial importância para trabalhadores móveis, incluindo trabalhadores destacados.

O 'Experience counts! MySkills project', mencionado no 'País em foco: Espanha' mostra a necessidade de desenvolver ferramentas para a autoavaliação da experiência profissional e o seu reconhecimento nas empresas de acolhimento. O cartão profissional desenvolvido pela FLC é um valioso ponto de partida para desenvolver um sistema mais abrangente de verificação e reconhecimento das reais qualificações e experiência dos trabalhadores.

Este aspeto é especialmente importante para trabalhadores que não têm um certificado formal de ensino e formação profissional inicial.

São necessários esforços adicionais para desenvolver este sistema, através da cooperação entre os parceiros sociais e a FLC.

Este sistema podia tirar partido das possibilidades existentes para certificar a experiência profissional (de acordo com os certificados de ensino e formação profissional inicial), que são estabelecidas pelas administrações públicas (comunidades nacionais e autónomas), e do trabalho continuado sobre o desenvolvimento do Quadro Nacional de Qualificações com respeito aos certificados de ensino e formação profissional inicial no setor da construção.

Um aspeto importante, decorrente deste sistema, seria uma base de dados contendo informação detalhada sobre qualificações, competências, cursos de formação e procedimentos para reconhecer qualificações – associada às profissões estipuladas por convenção coletiva e informação relacionada sobre aspetos como remuneração e SST.

Se os esforços nesta área fossem coordenados a nível da UE, como indicado nas recomendações a nível da UE, a base de dados seria um passo importante para facilitar a mobilidade internacional, tanto para empresas como para trabalhadores.

5. Promover a participação de trabalhadores qualificados e a formação profissional ao longo da vida

» **Alvo:** Administração Geral do Estado, Ministério do Emprego e Economia Social, Administração das Comunidades Autónomas, Parceiros sociais, FLC (Comunidades Nacionais e Autónomas), Empresas

Em Espanha, a contratação pública é regida pela Lei 9/2017 sobre Contratos Públicos (LPSC), que transpôs as Diretivas Europeias 2014/23/UE e 2014/24/UE relativas à adjudicação de contratos de concessão e contratos públicos. Esta lei promove a contratação sustentável mediante, entre outros aspetos, a seleção propostas com a melhor relação qualidade/preço e o uso de aspetos ambientais e sociais como critérios de adjudicação.

Os critérios sociais são definidos num sentido amplo, incluindo aspetos como: promover a igualdade de género; promover o acesso ao emprego de pessoas em risco de exclusão social ou dificuldades específicas e melhorar as qualificações, a remuneração e as condições de trabalho. Neste último campo, a legislação faz referência explícita a critérios sociais associados às condições de trabalho e remuneração, estabilidade no emprego, número de pessoas contratadas para a execução do contrato; formação e proteção da segurança e saúde no trabalho, entre outros.

O uso de critérios sociais na contratação pública de obras de construção conheceu um importante desenvolvimento legislativo nos últimos anos. Contudo, são necessários esforços adicionais para uma implementação efetiva, incluindo: criação de capacidades para o pessoal administrativo; atribuição de um peso adequado aos critérios sociais face aos critérios de adjudicação no seu todo; desenvolvimento de critérios sociais mais específicos, que têm de ser mensuráveis e exequíveis; mobilização de sistemas de monitorização; sensibilização das empresas.

O progresso nestas áreas requiere cooperação entre as administrações públicas e os parceiros sociais. A participação da FLC seria essencial para apoiar a definição e implementação de critérios sociais ligados à formação profissional ao longo da vida.

6. Fazer a criação de empresas ativas no setor da construção depender da posse das competências adequadas

- » **Alvo:** Administração Geral do Estado, Ministério do Emprego e Economia Social, Administração das Comunidades Autónomas, INSHT, ITSS

Em Espanha, as empresas ativas no setor da construção devem estar registadas no Registo de Empresas Acreditadas (REA). O principal objetivo do REA é verificar que as empresas cumprem os requisitos de capacidade e qualidade no que toca à gestão de SST.

Contudo, as taxas elevadas de acidentes no setor mostram que são necessários esforços adicionais para melhorar este sistema. Enquanto os critérios e procedimentos para a avaliação parecem estar bem definidos, a monitorização contínua por parte das inspeções do trabalho deve ser reforçada. Uma maior colaboração entre inspeções do trabalho e parceiros sociais seria essencial para a efetiva prevenção de riscos de SST.

7. Promover a mobilidade como uma oportunidade de aprendizagem

- » **Alvo:** Escolas de ensino e formação profissional inicial no setor da construção, FLC (Comunidades Nacionais e Autónomas), Empresas

As escolas de ensino e formação profissional inicial no setor da construção podem promover parcerias e oportunidades de formação no estrangeiro ou para trabalhadores estrangeiros em Espanha, sobretudo através da criação de redes internacionais e do apoio de fundos europeus.

O mesmo se aplica à FLC, que já desenvolveu algumas boas práticas neste campo (ver o Estudo de Caso Espanhol).

O envolvimento da FLC seria essencial para associar a mobilidade à aprendizagem para trabalhadores da construção.

Para mais, as empresas (sobretudo as grandes empresas) podem encarar a gestão de obras no estrangeiro como mais uma oportunidade de melhorar as competências e experiência profissional de trabalhadores jovens.

8. Explorar oportunidades oferecidas pela digitalização

- » **Alvo:** Administração Geral do Estado, Ministério do Emprego e Economia Social, Administração das Comunidades Autónomas, ITSS, Parceiros sociais, Empresas, FLC (Comunidades Nacionais e Autónomas)

As instituições públicas devem aproveitar as oportunidades da digitalização para melhorar os procedimentos administrativos e a cooperação entre diferentes entidades, incluindo: acesso à documentação exigida às empresas e trabalhadores destacados; coordenação entre as inspeções do trabalho de

diferentes países; cooperação entre a inspeção do trabalho e os parceiros sociais.

Por exemplo, os parceiros sociais no setor da construção na Comunidade Autónoma das Astúrias criaram um sistema conjunto para prevenir riscos de SST em colaboração com a FLC. De acordo com este sistema, os delegados de SST nomeados por sindicatos setoriais e organizações de empregadores utilizam uma ferramenta digital para monitorizar os livros de subcontratação das empresas e prevenir o falso trabalho independente. A informação extraída dos livros de subcontratação é armazenada numa base de dados que permite detetar casos potenciais de falso trabalho independente. Este é apenas um exemplo do potencial da digitalização para a cooperação entre diferentes entidades e a efetiva monitorização de condições de trabalho e riscos de SST.

Albânia

1. Melhorar o quadro legal relativo ao destacamento

- » **Alvo:** Ministério das Finanças e da Economia, Ministério da Integração Europeia, Instituto da Segurança Social (ISSH), Inspeção do Estado para o Trabalho e Serviços Sociais (SLSSI)

Embora a legislação sobre destacamento já se tenha aproximado das regras existentes a nível da UE, a Albânia deve assegurar a presença de procedimentos administrativos claros e a distribuição de tarefas e responsabilidades entre as diferentes instituições mediante a proposta e aprovação dos regulamentos necessários.

Atividades de formação também seriam desejáveis, de modo a preparar as instituições implicadas, sindicatos, organizações de empregadores ou empresas, relativamente às mudanças na legislação.

Atualmente, as empresas têm dificuldade em interpretar devidamente as alterações legais ao código do trabalho, incluindo no caso do destacamento. Isto é também uma consequência de poucas consultas com a comunidade empresarial, resultando em fraca preparação e orientação para apoiar a sua implementação.

2. Melhorar as disposições institucionais

- » **Alvo:** Ministério das Finanças e da Economia, Ministério da Integração Europeia, ISSH, SLSSI

Institucionalmente, ao implementar as Diretivas relativas ao Destacamento de trabalhadores, a Albânia precisa de adotar uma distribuição clara de papéis e responsabilidades entre as instituições implicadas. É também importante confirmar qual a instituição de tutela, semelhante ao serviço de ligação entre a UE e o nível nacional. Até agora, esta tutela é assumida pelo Ministério das Finanças e da Economia, que é a autoridade responsável pela legislação laboral em geral.

Em vez disso, seria benéfico introduzir um serviço de ligação ad hoc. Este serviço depois coordenaria a cooperação e troca de informação entre as diferentes instituições relevantes, conforme necessário.

É também importante que a Albânia monitorize, através de declarações administrativas e dados adequados, o impacto do destacamento no mercado

de trabalho e, numa perspetiva de mais longo prazo, o impacto no sistema de proteção social, particularmente nas pensões e seguros no caso de acidentes no trabalho.

3. Promover a cooperação entre instituições públicas

» **Alvo:** Ministério das Finanças e da Economia, Ministério da Integração Europeia, ISSH, Agência Nacional para o Emprego e Competências (AKPA), Agência Nacional para o Ensino e Formação Profissional e Qualificações (NAVETQ), SLSSI, Serviço Nacional de Emprego (NES)

A coordenação e partilha de informação entre instituições públicas na região dos Balcãs continua a ser essencial para apoiar uma mobilidade laboral justa, que beneficie as economias da região. Contudo, este processo é atualmente dificultado por leis e procedimentos administrativos complexos. Foram feitos esforços para reforçar a partilha de informação, adotando soluções digitais (e-Albania, E-government). Contudo, estas ainda não são completamente eficientes e operacionais.

É recomendável promover a partilha de experiências entre a UE e instituições nacionais responsáveis pelo acompanhamento e controlo da implementação de alterações à legislação laboral que reflitam as Diretivas relativas ao Destacamento de Trabalhadores.

4. Investir em Recursos Humanos

» **Alvo:** Ministério das Finanças e da Economia, Ministério da Integração Europeia, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

A revisão do Código do Trabalho para introduzir disposições relativas ao destacamento não foi acompanhada de campanhas de sensibilização ou atividades de formação destinadas às instituições, sindicatos ou empresas relevantes.

O facto de o destacamento ser pouco expressivo também contribui para a falta de conhecimento geral sobre as regras aplicáveis.

Neste sentido, além do desenvolvimento de orientações técnicas, é recomendável preparar e divulgar um glossário exaustivo com a terminologia, conceitos básicos, regras, limites ao tempo de trabalho e principais referências legais sobre o destacamento para trabalhadores e empresas de construção albaneses. O glossário deve ser uma ferramenta de fácil acesso e compreensão e não uma mera tradução literal de textos legais da UE e dos seus Estados-Membros.

De uma perspetiva mais ampla, a melhoria da governação do mercado de trabalho, incluindo os mecanismos de destacamento, exige a criação de capacidades e *know-how* específicos por parte das instituições do mercado de trabalho, ou seja, a Direção do Ministério responsável pelo Emprego, Migração e Políticas de Ensino e Formação Profissional, a Agência Nacional para o Emprego

e Competências, a Agência Nacional para o Ensino e Formação Profissional e Qualificações (NAVETQ) e a Inspeção do Estado para o Trabalho e Serviços Sociais (SLSSI). Isto deve basear-se numa abordagem multidimensional que promova um mecanismo real e eficaz de diálogo social.

5. Promover o envolvimento dos intervenientes e a preparação de empresas e trabalhadores

» **Alvo:** Ministério das Finanças e da Economia, Ministério da Integração Europeia, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

As alterações ao Código do Trabalho seguiram-se a poucas consultas com os intervenientes relevantes, incluindo organizações de empregadores e sindicatos. Além disso, o processo de consulta, através de plataformas de consulta tripartidas, não foi continuado na fase de implementação das alterações legais. Neste sentido, a implementação de legislação sobre destacamento deve ser mais participativa do que reformas anteriores. As organizações patronais e sindicatos devem estar preparados para apoiar a conformidade legal das empresas e a sensibilização dos trabalhadores para os seus direitos. Isto é particularmente importante para assegurar a regularidade sempre que são enviados para a Albânia trabalhadores com condições de trabalho e níveis salariais mais baixos.

No que diz respeito a fluxos de saída, as organizações e instituições governamentais albanesas têm todo o interesse em promover a abertura e expansão das empresas de construção albanesas, fornecendo-lhes os conhecimentos necessários para que lhes sejam atribuídos contratos públicos em Estados-Membros da UE, fazendo uso de sistemas de destacamento previstos pelas diferentes legislações nacionais, e informando-as dos procedimentos e deveres relacionados. As atividades de promoção devem otimizar a capacidade de empresas locais selecionarem e utilizarem perfis profissionais especializados em trabalhos típicos e tradicionais, tais como a alvenaria de pedra natural ou o estuque de gesso e cal, competências ainda com muita procura e difíceis de encontrar no mercado europeu.

6. Reforçar a governação pública, a cooperação institucional e o diálogo social

» **Alvo:** Autoridades da UE, Comissão Europeia, Ministério das Finanças e da Economia, Ministério da Integração Europeia, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, NES

No processo de aproximação gradual à legislação da UE, as instituições albanesas devem procurar desempenhar um papel ativo e reforçar a eficácia da cooperação com instituições da UE, particularmente em setores sensíveis como o emprego, a migração e a proteção social. O seu papel não se deve

limitar à execução passiva de tarefas legislativas impostas. Em vez disso, devem promover sistemas e mecanismos capazes de imprimir uma real aceleração ao processo de integração europeia da Albânia.

As instituições públicas albanesas devem envolver-se num esforço contínuo de aproximação e criação de confiança mútua com as instituições europeias, por um lado, e com as organizações sociais, sociedade civil, associações empresariais e sindicatos do país, por outro.



Baixe a versão digital com links

PAKETA E PUNËS SË BE-SË

AFTËSIMI I TË RINJVE PËR PUNËSIM NË POSTIM PROJEKTI YES

Rekomandime në mbarë BE-në

Bianca Maria Baron, Maria Caprile, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Lisa Dornberger, Feliciano Iudicone, Aleksandra Kaydzhyska, Flora Krasniqi, Jakub Kus, Marta Hevia Fano, Gazmend Llanaj, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Giuseppe Perretti, Ilda Rusi, Dana Schäfer, Luisa Veloso, Susana Vilas Boas.

Rekomandime në nivel vendi

GJERMANIA: Lisa Dornberger, Dana Schäfer.

ITALIA: Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Francesco De Falco, Feliciano Iudicone, Gazmend Llanaj.

POLONIA: Jakub Kus.

PORTUGALIA: Joana Marques, Catarina Sales Oliveira, Luisa Veloso, Susana Vilas Boas.

SPANJA: Maria Caprile, Marta Hevia Fano.

SHQIPËRIA: Flora Krasniqi, Ilda Rusi.

Rishikimi i gjuhës dhe redaktimi i paraqitjes nga AEIP

Giuseppe Perretti.



Ky material është hartuar në kuadër të projektit YES, i cili mbështetet me fonde, bazuar në propozimet sipas thirrjes VP/2019/008 të Direktivës së Përgjithshme të Punësimit, Çështjeve Sociale dhe Gjithëpërfshirjes të Komisionit Evropian.

Opinionet e dhëna reflektojnë vetëm pikëpamjet e autorit. Komisioni Evropian nuk është përgjegjës për informacionet e dhëna në document.

Hyrje	318
Rekomandimet e BE-së	320
Rekomandime në nivel vendi - Gjermania	329
Rekomandime në nivel vendi - Italia	335
Rekomandime në nivel vendi - Polonia	341
Rekomandime në nivel vendi - Portugalia	344
Rekomandime në nivel vendi - Spanja	348
Rekomandime në nivel vendi - Shqipëria	354

Hyrje

Ky raport përfaqëson raportin përfundimtar të projektit YES, me kohëzgjatje nga janari 2020 deri në mars 2022 dhe adreson fenomenin e "postimit" të punëtorëve të përfshirë në sektorin e ndërtimit, nga këndvështrimi i njohurive, kompetencave dhe aftësimit.

Projekti u përpoq t'i përgjigjej një sërë pyetjesh, të tilla si: për cilin informacion kanë nevojë "punëtorët e spostuar" dhe si mund t'i marrin ato, cilat janë kufijtë aktualë të numrit të të ardhurve për shkak të dallimeve në sistemet e kualifikimeve dhe në njohjen e tyre, si mund të përdoret kjo lëvizje si një mundësi mësimi për punëtorët, si dhe se si njohuritë më të mira mbi kualifikimet kombëtare dhe bashkëpunimi në nivel ndërkombëtar në këtë fushë mund të nxisin lëvizshmëri të drejtë.

Kjo u arrit duke kombinuar kërkimin në zyrë dhe rishikimin e literaturës me intervistat, grupet e fokusit dhe seminarët ndërkombëtare, me synimin për të mbledhur njohuri shtesë dhe për të krahasuar përvoja dhe këndvështrime të ndryshme.

Krahas shpërndarjes në mbarë BE-në, kërkimet dhe analizat synuan: Gjermaninë, Italinë, Poloninë, Portugalinë, Spanjën dhe Shqipërinë, ku ky i fundit ka zbatuar pjesërisht dispozitat në lidhje me postimin dhe është i interesuar kryesisht përpara anëtarësimit të mundshëm të ardhshëm në BE.

Produktet e mëparshme të disponueshme në faqen e internetit www.yesproject.net përfshijnë: (i) një dokument historik të BE-së mbi rolin e aftësive si nxitës i postimit; (ii) një manual i BE-së që eksploron postimet më të gjera nga një *<perspektivë e aftësive>*; (iii) Raste studimore që trajtojnë përvojën me postimin e disa kompanive ose aktiviteteve të qendrave të trajnimit që synojnë të përgatisin punëtorët për aktivitetet që do të zbatohen jashtë vendit; (iv) Dokumentet në fokus të vendit që eksplorojnë njohuri ose praktika shtesë në lidhje me tematikat në shqyrtim.

Si pjesë e fazës përfundimtare të projektit, dhe në dritën e evidencave nga raportet e projektit të mëparshëm, partnerët ndërvepruan përmes postës elektronike dhe në takime të dedikuara online për të arritur një dakortësim të përbashkët të politikave, veprimeve dhe mjeteve që do të zbatohen në nivel të BE-së dhe në të gjitha vendet e mbuluara nga partneriteti. Ndër të tjera, partnerët arritën një konsensus të përbashkët për ndërmarrjen e disa nismave që kanë një shtrirje më të gjerë se postimi, por që konsiderohen si të dobishme për të kapërcyer mangësitë e sektorit të ndërtimit që dalin në vende të ndryshme dhe të konsideruara si të pafavorshme për funksionimin e përgjithshëm të tregut të brendshëm.

Këto rekomandime të BE-së, siç u dakortësua përfundimisht, janë ilustruar në seksionin vijues. Ato janë të integruara në seksionet e mëposhtme sipas rekomandimeve specifike të zhvilluara nga secili nga partner(ët) për vendin e

tij, me qëllim plotësimin ose kontekstualizimin e tyre në dritën e dispozitave dhe praktikave të ndryshme kombëtare.

Rekomandimet shoqërohen me detaje të grupeve të interesit dhe, sa herë që është e përshtatshme, nga lidhjet dhe përshkrimi i shembujve konkretë.

Rekomandimet e BE-së

1. Lehtësimi i aksesit të informacionit për punëtorët e spostuar

- » **Target:** Autoritetet Kombëtare, Autoritetet Lokale (fakultative), Partnerët Socialë

Shumica e faqeve kombëtare të internetit për lëvizjen e puntorëve janë vetëm në gjuhën vendase dhe gjuhën angleze, duke e vështirësuar aksesin për spostimin e punëtorëve. Përkundrazi, informacioni gjithëpërfshirës, koherent dhe i lehtë për tu kuptuar mbi termat dhe kushtet e punësimit si dhe mbi procedurën përkatëse, duhet të vihet në dispozicion në gjuhët e vendeve dërguese.

Informacioni kryesor për spostimin lidhur me procedurat dhe të drejtat sipas çdo vendi, mund të bëhet më i aksesueshëm në portalin 'Europa Jua!', gjithashtu duke përdorur tabela/bazat e të dhënave që mundësojnë një akses më të shpejtë në informacion (p.sh. koha e punës, shpërblimi, lidhja me deklaratën kombëtare), dhe vendi. Për më tepër, kontaktet dhe njohuritë shpeshherë të kufizuara për spostimin e punëtorëve bëjnë urgjente që publikimi i informacionit të shoqërohet me veprime që arrijnë tek përfituesi.

Që informacioni të jetë më të vërtetë i arritshëm, mund të futen disa masa shoqëruese, mbështetur edhe nga disa praktika të mira të mëparshme, të tilla si: krijimi dhe shpërndarja e udhëzuesve praktik (siç është bërë nga UGT në Spanjë), fletëpalosje në kantjeret e ndërtimit (siç është bërë nga rrjeti REDER, midis të tjerëve), publikimi i videove të shkurtra shpjeguese (siç bëhet nga institucionet paritariane italiane për të shpërndarë rregullat e shëndetit dhe sigurisë), disponueshmëria e një linje telefonike të dedikuar (siç bën SOKA BAU). Gjithashtu, futja e mekanizmave ndërveprues (një bisedë ose mundësia për të hapur bileta në faqet e internetit kombëtare për spostimin e punëtorëve, ose caktimi i personave kontaktues nga ana e autoriteteve për spostimin e punëtorëve) mund të ndihmojë në adresimin e dyshimeve dhe në fund të fundit, të mbështesë zbatimin e të drejtave të punëtorëve të spostuar. Së fundi, duke qenë se lëvizja e punëtorëve ka veçori edhe përsa i përket sigurimeve shoqërore dhe taksimit të të ardhurave dhe meqenëse faqet e internetit kombëtare mund të përfaqësojnë derën e hyrjes për punëtorët e spostuar në vendin pritës, ato mund të veprojnë si një katalizator i besueshëm i burimeve të tjera ku punëtorët e spostuar mund të gjejnë informacione të dobishme për qëndrimin e tyre, duke përfshirë portalet për qëllime të përgjithshme që mbajnë informacion në gjuhë të ndryshme mbi rregullat, kulturën dhe jetën në vend (p.sh. faqja e internetit handbookgermany.de). I gjithë informacioni duhet të jetë gjithashtu në një gjuhë të thjeshtë.

2. Zhvillimi i një procesi të përfshirjes në bord për punëtorët e spostuar

» **Target:** Komisioni Evropian, Autoritetet Kombëtare, Kompanitë

Është i nevojshëm sigurimi i informacionit të nevojshëm për spostimin e punëtorëve sa herë që ata dërgohen në një vend të ri.

Në nivel të BE-së, duhet të zbatohet një listë e përbashkët kontrolli i informacionit të nevojshëm për punëtorët e postuar, duke trajtuar çështje si: legjislacioni i punës, tatimi mbi të ardhurat, sigurimet shëndetësore dhe mbulimi i sigurimeve shoqërore dhe procedurat përkatëse; aspekte të përgjithshme në lidhje me jetën në vendin pritës (p.sh. strehimi, koha e lirë, transporti publik; institucionet bazë që ofrojnë mbështetje nëse është e nevojshme). Autoriteti Evropian i Punës mund të mandatohet për zbatimin e kësaj detyre.

Në nivel kombëtar, institucionet publike duhet të zhvillojnë dhe shpërndajnë një paketë informacioni bazë në përputhje me listën kontrolluese të sipërpërmendur dhe në vijim të deklaratës së afishimit nga kompanitë.

Në mungesë të një kontakti të drejtpërdrejtë, kompleti do t'u dorëzohet punonjësve të postuar nga kompanitë ose nga institucionet publike të vendit dërgues.

Procesi i hyrjes në bord duhet të përfshijë caktimin e një personi referues për spostimin e punëtorëve në vendin pritës (p.sh., në varësi të kontekstit kombëtar, në Qendrat Publike të Punësimit, në zyra që merren me emigrantë dhe punëtorë të lëvizshëm, midis rrjetit EURES, ose në vende të tjera të përshtatshme të përgatitura nga departamentet publike lokale).

Ashtu siç sugjerohet nga disa rezultate të mira të studiuara gjatë projektit, një rol do të luajnë edhe ndërmarjet dërguese. Për shembull, ata mund të zbatojnë kurse të shkurtra përpara postimit për të përgatitur punëtorët mbi të drejtat e tyre, tatimin mbi të ardhurat si dhe aspektet praktike, nga akomodimi deri te rregullimet e udhëtimit.

3. Bashkimi i forcave për të ofruar informacione të besueshme

» **Target:** Autoritetet Kombëtare, Partnerët Socialë, Fondet sektoriale

Objektivi i dhënies së informacionit të qartë dhe të lehtë për t'u aksesuar duhet të jetë një synim i përbashkët për të gjitha palët e interesuara në fushën e postimit.

Në këtë drejtim, autoritetet publike, partnerët socialë dhe palët e tjera të interesuara (p.sh. fondet sektoriale) duhet të punojnë si ekip për të siguruar që informacioni përkatës të arrijë tek punëtorët e spostuar. Për këtë qëllim, mund të nënshkruhen protokolle, duke detajuar qëllimin dhe procedurat e bashkëpunimit.

Një pikënisje e mirë mund të jetë përdorimi i faqes kombëtare së internetit për spostimin, si një pikë e vetme hyrëse për të promovuar edhe materialin e zhvilluar nga institucione/aktorë të tjerë, me kusht që kjo të përmbushë standardet e dakortësuara për sa i përket përmbajtjes dhe formës. Kjo mund

të ndihmojë në sigurimin e informacionit gjithëpërfshirës dhe koherent duke mbështetur partnerët socialë ose palët e tjera të interesuara për të arritur objektivin e veprimeve të tyre.

Autoritetet publike mund të zhvillojnë iniciativa për trajnimin e punonjësve në organizatat e partnerëve socialë, patronazhet, ose në strukturat lokale (p.sh. në Shërbimet Publike të Punësimit PES) për të përhapur njohuritë dhe kompetencat mbi rregullat dhe procedurat e zbatueshme për spostimin e punëtorëve, si dhe të kualifikojnë në këtë mënyrë mbështetjen që ata mund të sigurojnë.

Ashtu siç veprohet në Itali, mund të krijohet një vëzhgues i përhershëm që përfshin organe qeveritare, qendra kërkimore publike dhe partnerë socialë për të monitoruar të dhënat mbi spostimin dhe për të përmirësuar aksesin e informacionit.

4. Sigurimi që punëtorët e spostuar (dhe punëdhënësit e tyre) të jenë të vetëdijshëm për rregullat e sigurisë dhe shëndetit në punë

» **Target:** Autoritetet Kombëtare, Partnerët Socialë, Fondet sektoriale

Për t'u siguruar që punëtorët e spostuar të jenë të vetëdijshëm për rregullat e sigurisë dhe shëndetit në punë, palët e interesuara duhet të zhvillojnë udhëzues në formë të printuar dhe elektronike dhe t'i dorëzojnë ato përpara fillimit të postimit (shih rekomandimin më lart «Bashkoni forcat»). Ndonëse udhëzues të ngjashëm janë të disponueshëm në shumë vende të BE-së (që synojnë spostimin e punëtorëve ose më shumë, në përgjithësi punonjësit e lëvizshëm), ka një boshllëk për t'i bërë ato të aksesueshme (veçanërisht në kompanitë e vogla dhe të mesme). Në të njëjtën kohë, punëdhënësit duhet të ndërjegjësohen për sanksionet për mos-trajnimin e punëtorëve të spostuar për sigurinë dhe shëndetin në punë, sipas legjisllacionit të vendit pritës.

5. Sigurimi që punëtorët të kenë trajnimin e duhur në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë

» **Target:** Autoritetet Kombëtare (përfshirë inspektoriatet e punës), Partnerët Socialë, Kompanitë, Qendrat e trajnimit profesional

Garantimi i sigurisë dhe shëndetit në punë (SSHP) është dhe një aspekt i një rëndësie të madhe për kushtet e mira të punës në sektorin e ndërtimit. Lëvizja ndërkombëtare dhe spostimi sjell sfida shtesë në këtë fushë.

Sipas dispozitave të Direktivës 96/71/KE, rregullat e vendit pritës për SSHP, përfshirë ato që aplikohen posaçërisht për kantjeret e ndërtimit, zbatohen për spostimin e punëtorëve.

Pavarësisht harmonizimit të pjesshëm me Direktivat e BE-së për SSHP, në çdo vend të BE-së ka dallime në legjisllacion dhe rregullore të marrëveshjeve kolektive kur bëhet fjalë për SSHP në sektorin e ndërtimit.

Prandaj, është e rëndësishme të zbatohen mekanizma efektivë për të kontrolluar nëse punëtorët e postuar kanë ndjekur ose jo kurse të tilla jashtë vendit, veçanërisht duke marrë parasysh postimin nga agjencitë e përkohshme ose nga vendet e treta, si dhe sigurimin e trajnimit dhe mbështetjes adekuate në punë në kompaninë pritëse.

Për më tepër, përhapja dhe pranimi i kurseve të vlefshme ndërkombëtarisht për shëndetin dhe sigurinë në kantjeret e ndërtimit është një mjet i rëndësishëm për t'u siguruar që punëtorët e spostuar të trajnohen siç duhet. Eksperiencat pilot në këtë drejtim, të tilla si VCA, mund të zbatohen në rajone ndërkufitare ose midis vendeve me flukse të konsiderueshme të punëtorëve të spostuar. Kjo do të siguronte trajnime cilësore, akreditim zyrtar të trajnimeve dhe njohje të këtyre kurseve nga punëdhënësit.

Gjithashtu, shkalla e lartë e aksidenteve në këtë sektor sugjeron mbajtjen e lartë të vëmendjes ndaj rreziqeve të punëtorëve të ardhur, të papërgatitur në mënyrën e duhur për të kryer një detyrë të caktuar në mënyrë të sigurt. Ndërsa është e detyrueshme që punëtorët e spostuar të kenë marrë SSHP të vendit pritës, kompania pritëse duhet të sigurojë trajnime shtesë në punë dhe mbështetje, veçanërisht të synuara për punën që do të kryhet dhe profilin e punonjësit. Në këtë drejtim, ai duhet të marrë parasysh çështjet gjuhësore, dallimet në kulturën e punës dhe menaxhimin e SSHP, midis aspekteve të tjera që mund të jenë të rëndësishme. Organizatat e punëdhënësve, sindikatat, organet paritariane me detyra në fushën e SSHP dhe inspektoriatet e punës duhet t'i mbështesin këto përpjekje duke ofruar udhëzime dhe mjete të përshtatshme.

6. Ngritja e një sistemi të gjerë në BE për të verifikuar dhe pranuar punëtorët e spostuar aktualisht të kualifikuar dhe me përvojë

» **Target:** Autoritetet e BE-së, Autoritetet Kombëtare, Partnerët Socialë, Fondet Sektoriale

Ka të paktën tre këndvështrime të ndryshme për të parë një profesion të punëtorit. Së pari, punëtorët mund të kenë fituar kualifikime, duke u certifikuar se ata janë në gjendje të kryejnë një punë të caktuar (p.sh. murator ose karpentier), dhe ndoshta të bashkangjitur pasoja të ndryshme ligjore në varësi të legjislacionit kombëtar (sidomos në rast se puna bie në një profesion të rregulluar); së dyti, punëtorët mund të pajisen me një titull pune siç përshkruhet në marrëveshjet kolektive, me efekte konkrete në shpërblim sa herë që ka shkallëzim të pagave; së treti, kompetencat aktuale të punëtorëve.

Megjithëse kjo e fundit mund të jetë mjaft e vështirë për ta konstatuar, rrallë mund të vërtetohet nëpërmjet mekanizmave kombëtarë në dispozicion dhe zakonisht vërtetohet nga punëdhënësi/klienti nëpërmjet një testi ose në punë, kuptimi i kualifikimeve dhe i titujve të punës mund të bëhet më i lehtë për t'u përdorur me përpjekje relativisht të vogla.

Në mungesë të informacioneve transparente, punëtorët e spostuar mund të kryejnë punë të rrezikshme pa u trajnuar siç duhet ose mund tu caktohen një nivel pagash më i ulët se niveli i pagave i aplikuar përgjithësisht.

Në këtë aspekt, në njëren anë një sistem për të marrë informacion të vlefshëm mbi kompetencat dhe detyrat e caktuara për secilën nivel pagash dhe nga ana tjetër, për përvojën e punës dhe kualifikimet e punëtorëve të ndërtimit do të sillte përfitime të shumëfishta. Ndërsa rritja e transparencës së tregut dhe reduktimi i rreziqeve të zbatimit të papërshtatshëm të rregullave të postimit, ai gjithashtu do t'u mundësonte punëtorëve të gjejnë një punë në vendin pritës ose të kenë mundësitë më mira në vendin e tyre.

Kartat personale të punës të zhvilluara në disa vende, si karta profesionale e zhvilluar nga FLC në Spanjë, janë një pikënisje e vlefshme.

Në nivel të BE-së, një sistem mund të zhvillohet për ta bërë këtë informacion të ndërveprueshëm, siç është sugjeruar së fundmi bashkërisht nga FIEC/EFBWV dhe nga Parlamenti i BE-së.

7. Mbështetja e zhvillimit të Sistemit Evropian të Kualifikimeve

» **Target:** Komisioni European, Autoritetet Kombëtare

Puna e vazhdueshme për krijimin e Sistemit Evropian të Kualifikimeve dhe për krahasimin e njohjes së Sistemeve Kombëtare të Kualifikimeve midis vendet e BE-së ka një rëndësi të madhe për spostimin e punëtorëve në sektorin e ndërtimit. Ai i referohet diplomave të IVET në lidhje me profesionet e ndërtimit dhe mënyrave të ndryshme me të cilat mund të përfitohen këto diploma: (sistemi arsimor; kombinimi i formimit profesional dhe përvojës në punë; akreditimi i përvojës së punës). Megjithëse roli i kësaj është detyrë e qeverive kombëtare dhe e Komisionit European (KE), në shërbimet publike të punësimit, mund të përfshihen, shoqatat profesionale dhe partnerët socialë.

Megjithëse krahasimi i zgjeruar i kurrikulës, për njohjen e mundshme ose për të vlerësuar kompetencat e dikujt nga tregu nuk lidhet saktësisht me spostimin, kjo mund të përmirësojë funksionimin e përgjithshëm të tregut të punës në sektorin e ndërtimit, siç u vërejt së fundmi nga partnerët socAfialë evropianë të sektorit të ndërtimit me Paktin për Aftësimin në Ndërtim.

8. Ndërtimi i një baze të dhënash evropiane që përshkruan kërkesat për confirmimin / njohjen e kualifikimeve në sektorin e ndërtimit për punëtorët e lëvizshëm – veçanërisht për punonjësit me kualifikime në nivelin 2-5 EQF

» **Target:** Komisioni European, plus shpërndarjen nga / publiku Shërbimet publike të punësimit, Autoritetet Kombëtare (përfshirë inspektoriatet e punës), Partnerët Socialë

Shumica e punëtorëve të lëvizshëm (përfshirë edhe punëtorët e spostuar) nuk kanë njohuri, nuk janë të vetëdijshëm për mundësitë e njohjes/konfirmimit të kualifikimeve të tyre në vendet e tjera të BE-së. Kjo është veçanërisht e vërtetë për profesionet e parregulluara. Për të mbushur këtë boshllëk, një bazë

të dhënash, e disponueshme në të gjitha gjuhët e BE-së, duhet të përfshijë informacion mbi: (i) përmbajtjen kryesore, kompetencat e pritshme dhe të drejtat/detyrat ligjore bashkangjitur kualifikimeve të ndryshme; (ii) procedurat për konfirmimin/njohjen e kualifikimeve në vende të ndryshme të BE-së; (iii) mundësitë e trajnimit (duke plotësuar njohuritë dhe aftësitë) për të marrë konfirmimin e kualifikimeve në përputhje me kërkesat kombëtare të vendit pritës; dhe (iv) informacion mbi titujt përkatës të punës sipas marrëveshjeve kolektive sektoriale në fuqi në një vend të caktuar (me informacion të përditësuar mbi pagat minimale dhe dëmshpërblimet përkatëse). Baza e të dhënave gjithashtu duhet të përmbajë informacion mbi licencat dhe kërkesat që rrjedhin nga legjislacioni për sigurinë në punë dhe legjislacionin e shëndetit dhe kërkesat e sigurisë. Disa faqe interneti tashmë ofrojnë informacion në këtë drejtim, si portali CEDEFOP dhe Baza e të Dhënave të BE-së për Profesionet e Rregulluara. Megjithatë, informacioni duhet të jetë më gjithëpërfshirës dhe i lehtë për t'u konsultuar nga punëtorët. Gjithashtu, institucionet publike dhe palët e interesuara, duke përfshirë partnerët socialë, duhet të kontribuojnë në mënyrë aktive në shpërndarjen e këtyre mjeteve ndërmjet kompanive dhe punëtorëve. Në fund të fundit, ndërsa punëtorët do të shihnin mundësitë e tyre për të lëvizur në rritje, punëtorët e sposuar mund ta kenë më të lehtë të kuptojnë se cili nivel pagash zbatohet për ta kur janë jashtë vendit, në këndvështrimin e aftësive dhe kualifikimeve të tyre aktuale.

9. Krijimi i standardeve të pranuar ndërkombëtarisht

» **Target:** Shoqatat profesionale, Anëtarët e ISO-s

Ndërsa shumë profesione në ndërtim nuk rregullohen zyrtarisht, tregu mund të vlerësojë certifikatat dhe përvojën në vendet e punës që kërkojnë kompetenca të veçanta, si shtrimin e pllakave ose shtresën e izolimit.

Ndërkohë që zhvillimi i iniciativave nga kompanitë mund të jetë një zgjidhje e përkohshme, zhvillimi dhe zbatimi i normave dhe standardeve të ISO shfaqet si një mënyrë më premtuese për të promovuar besimin në treg. Për shembull, *ISO 17024-2012 Vlerësimi i përshtatjes – Kërkesat e përgjithshme për organet që operojnë në certifikimin e personave*, kërkon të krijojë besim brenda tregut dhe me autoritetet dhe punëdhënësit, duke garantuar kompetencat e individëve për kryerjen e aktiviteteve të caktuara dhe parandaluar ndërhyrjen dhe mashtrimin. Besimi në skemat përkatëse për certifikimin e personave gjenerohet përmes një procesi vlerësimi të pranuar globalisht dhe rivlerësimit të rregullt të kompetencës së personave të certifikuar.

Besimi në skemat përkatëse të certifikimit të personave krijohet nëpërmjet një procesi të pranuar globalisht vlerësimi dhe rivlerësimi të rregullt të kompetencave..

10. Promovimi i përfshirjes së punëtorëve të kualifikuar dhe trajnimi afatgjatë profesional

» **Target:** Autoritetet Lokale, Autoritetet Kombëtare

Tenderët dhe stimujt publikë që synojnë industrinë e ndërtimit do të nxisin përfshirjen e punëtorëve të kualifikuar, p.sh. duke kërkuar kryerjen e punëve nga kompani/teknikë të specializuar për stimujt për të aplikuar, ose duke caktuar pikë në tenderët publikë përvojës dhe kualifikimeve aktuale të personelit të propozuar nga tenderuesit. Në këtë aspekt, duhet të merret parasysh siç duhet referenca për 'klauzolat sociale' dhe kriteret e cilësisë në Direktivën 2014/24/BE për prokurimin publik (neni 67).

Kjo qasje do të dekurajonte nënkontraktimin për kompanitë e pakualifikuara, nga brenda ose jashtë vendit.

Megjithatë, që ai të jetë efektiv, ka nevojë për: (i) mjete dhe burime për të verifikuar përfshirjen aktuale të punëtorëve të deklaruar në tender në kantierin e ndërtimit; (ii) aftësinë për të siguruar cilësinë e sistemit të trajnimit, për shembull duke certifikuar shkollat e formimit profesional dhe vlerësimin e tyre periodik.

Ky rekomandim mund të jetë më efektiv nëse zbatohet së bashku me një sistem të verifikimit të përvojës së punës dhe të kualifikimeve të punëtorëve të ndërtimit. (Shih Rekomandimin nr. 6 më sipër).

11. Kushtëzimi i themelimit të kompanive aktive në sektorin e ndërtimit me zotërimin e kompetencave të duhura

» **Target:** Autoritetet e BE-së

Për të garantuar funksionimin e duhur të tregut të brendshëm dhe për të garantuar shëndetin dhe sigurinë në një sektor që kryen shkallë të lartë aksidentesh në punë, do të futen rregullat e BE-së për të vendosur kërkesa specifike për personat që dëshirojnë të krijojnë një ndërmarrje ndërtimi.

Referuar aksidenteve, të cilat shpesh ndodhin me punëtorët e pafavorizuar, krijimi i një kompanie në këtë sektor do të sjellë ndjekjen e suksesshme të kurseve të sigurisë dhe shëndetit në punë nga vetë punëdhënësi dhe ndalimet në zbatimin e punimeve duhet të zbatohen në rast neglizhence ose aksidentet në punë për shkak të shkeljeve të rregullave nga punëdhënësi.

Kërkesa të ngjashme do të zbatohen për agjencitë e punës së përkohshme, aktivitetet e të cilave në këtë sektor u vunë në dukje nga literatura dhe palët e interesuara të intervistuarat përgjatë projektit si rreziqeve të fshehura të shfrytëzimit.

Në përgjithësi, këshillohet që të zbatohet një vlerësim post i efekteve aktuale të ndërmjetësimit të punës në tregun e punës, në konkurrencën e ndershme dhe në mbrojtjen e punëtorëve për të vendosur nëse do të rishikohet në mënyrë kufizuese Direktiva 2008/104/CE.

Miratimi i rregullave në BE dhe jo në nivel kombëtar është i dëshirueshëm për të trajtuar keqpërdorimin e postimeve nëpërmjet kompanive të kutive të postës së krijuar në vende me pak kërkesa.

12. Promovimi i lëvizjes si mundësi të të mësuarit

» **Target:** Qendrat e trajnimit vokacional, Autoritetet Kombëtare, Autoritetet Lokale

Falë disponueshmërisë së fondeve të BE-së, ekzistojnë disa përvoja për të nxitur mësimin e bazuar në punë të studentëve ose lëvizshmërinë e orientuar drejt mësimin të punëtorëve të ndërtimit. Për shembull, siç tregohet nga rasti studimor italian, lëvizshmëria mund t'i pajisë punëtorët e rinj me mundësinë për të kryer punime të veçanta restaurimi në ndërtesa që kanë një vlerë të veçantë historike dhe arkitektonike.

Promovimi i përvojave të ngjashme, gjithashtu nëpërmjet binjakëzimit ndërmjet instituteve të formimit profesional, mund të ndihmojë në bërjen e sektorit më tërheqës dhe, së fundmi, t'i ndërgjegjësojë punëtorët për mundësitë e disponueshme jashtë vendit. Kurset duhet të synojnë gjithashtu aftësitë gjuhësore, të cilat mbeten një problem, veçanërisht në rastet e lëvizshmërisë afatshkurtër, dhe 'aftësitë e tjera transversale', duke përfshirë kulturën e vendeve pritëse.

Një mjet tjetër për të shfrytëzuar mundësi të ngjashme është përfshirja e periudhave të punës jashtë vendit si pjesë e programeve të formimit profesional dhe e praktikave. Në këtë drejtim, institucionet publike apo shkollat e formimit profesional mund të luajnë një rol mbështetës, duke ndihmuar kompanitë të gjejnë partnerë jashtë vendit.

Fondet mund të aksesohen nëpërmjet programit Erasmus+, duke mbuluar gjithashtu kostot e udhëtimit dhe duke u siguruar përfituesve një tarifë ditore.

Nisma e re e BE-së ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) duket gjithashtu veçanërisht interesante pasi mundëson aksesin në trajnime të financuara jashtë vendit për ata të rinj që nuk janë në asnjë lloj punësimi, arsimimi ose trajnimi (NEETS). Kjo siguron një kornizë që mund të përdoret për të promovuar atraktivitetin e sektorit dhe për të përgatitur një fuqi punëtore të re të kualifikuar brenda tregut të punës të BE-së.

Pjesëmarrësit e këtyre programeve do të kenë të drejtën e një certificate përfundimtare, duke i ndihmuar ata të kenë përvojën e vlerësuar kur kërkojnë një punë.

Në disa rrethana, përvoja të ngjashme mund të bien brenda rregullave të postimit, duke sjellë thjeshtime të mundshme (për shembull duke i mbajtur punëtorët të lidhur me legjislacionin e sigurimeve shoqërore të vendit dërgues).

13. Eksplorimi i mundësive të ofruara nga dixhitalizimi

» **Target:** Autoritetet Kombëtare, Kompanitë

Gjatë pandemisë COVID-19, mësimi elektronik dhe puna në distancë janë bërë një praktikë e zakonshme. Ndërsa puna në distancë mund të jetë e vështirë për t'u zbatuar për aktivitetet e ndërtimit, spostimi mund të përfitojë nga mësimi elektronik. Punonëtorët e spostuar mund t'i qasen më lehtë kurseve të mësuara në vendin pritës ose kurset e gjuhës, dhe në fakt t'i ndjekin ato përpara se të fillojë spostimi.

Në mënyrë të ngjashme, ata mund të takojnë kontaktet përkatëse të kompanisë pritëse në internet përpara se të fillojë puna.

Institucionet publike do të përfitojnë gjithashtu nga mundësitë e dixhitalizimit për të aksesuar dokumentet përkatëse (p.sh. kur kërkohen fletëpagesat) dhe për t'ua bërë më të lehtë aksesin e informacionit të përzgjedhur nga bazat e të dhënave mbi deklaratat e spostimeve për organizatat që kanë interes në rregullsinë e punësimit, p.sh. fondet sektoriale (s siç ndodh në Gjermani pas një marrëveshjeje për ndarjen e të dhënave midis Soka Bau dhe autoriteteve doganore). Së fundmi, shpërndarja e informacionit që synon punëtorët e spostuar përmes një aplikacioni, tashmë të avancuar nga projekte të tjera, duket shumë premtuese. Telefonat inteligjentë janë një kanal kyç komunikimi për punëtorët jashtë vendit. Në këtë drejtim, autoritetet kombëtare duhet të punojnë për të zhvilluar aplikacionin dhe të kërkojnë ta shpërndajnë atë me mbështetjen e institucioneve të sigurimeve shoqërore, partnerëve socialë dhe palëve të tjera të interesuara (p.sh. dhomat e tregtisë ose shoqatat profesionale). Një shembull tjetër interesant vjen nga Polonia, ku projekti qeveritar 'Monitorimi i punës dhe qëndrimit për qëllime ekonomike të të huajve në territorin e Republikës së Polonisë' ka zhvilluar mjete dixhitale për të lehtësuar procedurat administrative që lidhen me punën e shtetasve të huaj.

Rekomandime në nivel vendi

Gjermania

1. Lehtësimi i aksesit të informacionit që synon ndërmarrjet e postimit dhe punëtorët e postuar

- » **Target:** Ministria Federale e Punës dhe Çështjeve Sociale (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) ose/dhe Autoritetet Doganore Gjermane (Zoll/Generalzolldirektion)

Shembull

Një shembull i mirë dhe një burim i shkëlqyer informacioni është faqja e internetit e SOKA-BAU-t: Europa - SOKA-BAU, e cila paraqet informacionin në lidhje me skemën e pushimit me pagesë në 14 gjuhë (gjermanisht, bullgarisht, çekisht, spanjisht, frëngjisht, anglisht, hungarisht, kroatisht, italisht, holandisht, polonisht, portugalisht, rumanisht, turqisht). SOKA-BAU gjithashtu ofron shërbime konsulence nëpërmjet linjave telefonike me këshilltarë në gjuhë të ndryshme.

Ka një linjë telefonike Dogana online - Kontakt dhe ndihmë (zoll.de) nga Ministria Federale e Punës dhe Lëvizshmërisë Sociale vetëm në gjermanisht. Ata japin vetëm këshilla në lidhje me pagën minimale. Ata nuk japin informacion të mëtejshëm. Kjo linjë telefonike duhet të jetë gjithashtu në gjuhët e vendeve më të zakonshme dërguese.

Faqja e internetit e autoriteteve doganore gjermane rekomandon që vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore të kenë akses në këshilla dhe mbështetje përmes portalit të Konfederatës së Sindikatave Gjermane: Faire Mobilität (faire-mobilitaet.de)

Punëtorët e dërguar kanë nevojë për informacion në lidhje me të drejtat e tyre në mënyrë që të pretendojnë për to. Prandaj, informacioni i nevojshëm duhet të jetë i aksesueshëm.

Faqja zyrtare kombëtare Zoll online – Anmeldungen bei Entsendung duhet të jetë në gjuhët e vendeve dërguese më të shpeshta të punëtorëve të dërguar, p.sh. në: polake, rumune, sllovene, kroate, bullgare, hungareze, serbe. Për një akses të lehtë, është gjithashtu e rëndësishme që informacioni me interes të tregohet në mënyrë të strukturuar. Edhe në gjermanisht faqja zyrtare kombëtare është e ndërlikuar. Për të siguruar një akses të lehtë, duhet të përdoret një gjuhë e lehtë. Edhe nëse nuk parashikon në mënyrë eksplicite se faqet e internetit kombëtare duhet të jenë të disponueshme në gjuhët e vendeve më të zakonshme dërguese, Direktiva 2014/67/BE, Art. 5 (2) thekson se duhet të ketë një akses të lehtë në informacion për ofruesit e shërbimeve dhe për vetë punëtorët e postuar, dhe se çdo Shtet Anëtar do të 'zgjidhë' gjuhët për faqen e internetit 'duke marrë parasysh kërkesat në tregun e tij të punës'. Kjo është theksuar edhe në para. 18 nga recitalet.

Në përputhje me këtë qëllim, dhe siç sugjerohet në rekomandimin në mbarë BE-në nr. 1, ligjvënësi gjerman duhet të zbatojë gjithashtu në Aktin Gjerman

të Punëtorëve të Postuar (AEntG – Arbeitnehmersendegesetz – seksioni 16 fraza 2) detyrimin për autoritetet kompetente – në momentin që autoritetet doganore gjermane (Zoll/Generalzolldirektion) – të japin informacionin në lidhje me skema e postimit në gjuhë të thjeshtë, në gjuhë të ndryshme (nga vendet më të zakonshme dërguese) dhe në mënyrë të strukturuar.

Për momentin, faqja zyrtare e internetit është e disponueshme vetëm në gjermanisht dhe anglisht. Është e paqartë, e ndërlikuar dhe me një gjuhë juridike të ndërlikuar (p.sh. përmenden paragrafët e Aktit të Pagës Minimale, Ligjit për Punëtorët e Postuar dhe ligji për punësimin e përkohshëm të punëtorëve, të cilat një kompani e huaj pa njohuri të ligjit gjerman nuk do të jetë në gjendje të kuptojë). Punëtorët e postuar dhe punëdhënësit e tyre duhet gjithashtu të jenë në gjendje të bëjnë pyetje: faqja e internetit duhet të përmbajë një bisedë ose të çojë në informacione kontakti për adresimin e problemeve të tyre specifike.

Për më tepër, duhet të ekzistojë një aplikacion në lidhje me postimin e punëtorëve, në mënyrë që punëtorët e postuar dhe punëdhënësit e postuar të jenë në gjendje të informohen për të drejtat dhe detyrat e tyre përmes telefonave inteligjentë. Në dixhitalizim ka potencial edhe për të minimizuar barrën burokratike të deklaratave në lidhje me postimin.

Megjithatë, jo çdo punëtor i postuar është në gjendje të përdorë një telefon inteligjent ose kompjuter, kështu që – përveç dhënies së informacionit në faqen e internetit kombëtare dhe nëpërmjet aplikacionit – ekziston ende nevoja për një mënyrë tjetër për ta bërë informacionin të aksesueshëm, si një linjë telefonike, ku punëtorët e postuar dhe postimi i punëdhënësve mund të informohen vetë. Me pak fjalë, ka nevojë për:

- informacion transparent dhe lehtësisht i aksesueshëm;
- informacion i strukturuar në një mënyrë miqësore për përdoruesit (i qartë dhe i reduktuar deri në gjërat thelbësore);
- udhëzime në gjuhë të thjeshtë me fjali të shkurtra dhe shpjegime të hollësishme;
- disponueshmëria e përmbajtjeve në shumë gjuhë;
- FAQs-et;
- mundësia e kontakteve të drejtpërdrejta;
- linqe direkte me:
 - marrëveshjet kolektive përgjithësisht të detyrueshme të zbatueshme për sektor;
 - fondet e pushimit të paguar;
 - pagat e aplikueshme sipas marrëveshjeve kolektive.

2. Zbatimi në mënyrë të duhur i ligjit gjerman mbi detyrimin e ndërmarrjes dërguese për të informuar punëtorët e dërguar

» **Target:** Ministria Federale e Punës dhe Çështjeve Sociale

Deri më 1 gusht 2022, Direktiva 2019/1152/BE duhet të zbatohet në ligjin gjerman. Direktiva thotë se të gjithë punonjësit duhet të informohen për aspektet thelbësore të marrëdhënies së punës.

Për procedurën e postimit, Art. 7 është me interes të veçantë. Sipas kësaj, punëdhënësit janë të detyruar të informojnë ata punëtorë të cilët i postojnë në një

shtet tjetër anëtar për kushtet e punës të zbatueshme për periudhën e postimit. Kjo rendit gjithashtu informacionin shtesë që duhet t'u vihet në vëmendje punonjësve të postuar sipas Direktivës për Postimin e Punëtorëve. Sipas pikës 4 të Direktivës 2019/1152/BE, informacioni duhet të jepet në kohën e duhur dhe me shkrim në një formë që të jetë lehtësisht e aksesueshme për punëtorin. Kërkesat e informacionit duhet të integrohen në Aktin e Punëtorëve të Postuar në Gjermani (AEntG) si një parakusht i domosdoshëm për respektimin e kushteve minimale të punës sipas kuptimit të seksionit 5 të ligjit gjerman për punëtorët e postuar (AEntG), në mënyrë që Autoritetet Doganore të jenë gjithashtu në gjendje për të monitoruar kërkesat për informacion të punëdhënësve të postuar. Informacioni për këtë tashmë mund të integrohet në procedurën e njoftimit në përputhje me Seksionin 18 të Aktit të Punëtorëve të Postuar në Gjermani (AEntG).

3. Konsiderimi i ndërmarrjeve pritëse si përgjegjëse për furnizimin e informacionit për kompaninë postuese

» **Target:** Ministria Federale e Punës dhe Çështjeve Sociale

Në mënyrë që punëdhënësi që poston të jetë në gjendje t'ua përcjellë informacionin e nevojshëm punëtorëve të tij të postuar, punëdhënësi i postimit duhet gjithashtu të jetë në gjendje të marrë informacion në detaje të mjaftueshme dhe në mënyrë të kuptueshme. Nga njëra anë, edhe për këtë çështje, është i rëndësishëm përmirësimi i faqes zyrtare kombëtare të postimeve. Nga ana tjetër, dhënia e informacionit duhet të jetë pjesë e detyrimeve të kontraktorëve gjermanë. Kjo mund të shtohet në seksionin 14 para. 2 i Ligjit për Punëtorët e Postuar në Gjermani (AEntG).

4. Zhvillimi i një procesi të hyrjes në bord për punëtorët e postuar

» **Target:** Ministria Federale e Punës dhe Çështjeve Sociale, Autoritetet doganore gjermane, Lëvizshmëri e drejtë (Faire Mobilität), Shoqata e Punëtorëve Emigrantë (europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer, EVW), Rrjeti këshillues 'Good Work' (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit), Instituti PECO e.V.

Shembull

Fair Mobility ka tani 11 qendra këshillimi në të gjithë Gjermaninë. Dikur ishte një projekt i Federatës Gjermane të Sindikatave (DGB), por që atëherë i është dhënë një mandat ligjor përmes zbatimit të Direktivës së rishikuar të Postimit të Punëtorëve në ligjin gjerman. Projekti që atëherë është zhvilluar në një institucion të pavarur. Përveç punës këshillimore, ata ende bëjnë ngjarje informuese dhe vizitojnë kantierin. Fair Mobility punon ngushtë me Shoqatën e Punëtorëve Migrantë (EVW) në punën e saj këshilluese dhe me PECO-Institute e.V., i cili operon në Bavari. Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (Rrjeti i Konsulencës 'Good Work') ofron gjithashtu një shërbim këshillues për punonjësit e huaj për të siguruar kushte të mira pune dhe paga të drejta në Gjermani. Ata këshillojnë dhe mbështesin punëtorët e lëvizshëm, kryesisht nga vendet evropiane, për të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me punën.

Pas propozimit për të dhënë informacion në lidhje me skemën e afishimit për ata që kanë nevojë, duhet të ketë një automatizëm për marrjen e këtij lloji informacioni: Autoritetet Doganore Gjermane duhet të ofrojnë një paketë informacioni bazë për çdo ndërmarrje dërguese pas futjes në deklaratën e postimit dhe të tyre. punëtorët e dërguar. Kjo mund të jetë nëpërmjet një aplikacioni ose duke përdorur kode QR. Kjo duhet të jetë sa më e lehtë për t'u përdorur. Ai gjithashtu mund të shtrihet për çdo punonjës të postuar.

Siç sugjerohet në rekomandimin për mbarë BE-në nr. 2, gjatë procesit të hyrjes në bord, një person referues do të caktohet për punëtorët e postuar në vendin pritës. Rrjetet ekzistuese këshilluese, si përfaqësuesit e Fair Mobility, EVW, Beratungsnetzwerk Gute Arbeit dhe Instituti PECO e.V. do të ishte e përshtatshme për këtë qëllim.

Kjo mund të sigurojë akses në këshillim në vendin pritës. Kjo detyrë e veçantë do të kërkonte më shumë burime financiare si dhe më shumë personel për rrjetet këshilluese.

Deri më tani, disa ndërmarrje dërguese ofrojnë kurse të cilat përgatisin punëtorët e postuar për kohën e tyre në vendin pritës. Temat e zakonshme janë: shëndeti dhe siguria, taksat dhe aspekte të tjera praktike. Kjo duhet të jetë gjithashtu një pjesë e detyrueshme e procesit të hyrjes në bord të kontrolluar nga Autoritetet Doganore Gjermane. Kjo kompetencë mund të shtohet në § 16 të Aktit Gjerman për Punëtorët e Postuar (AEntG).

5. Sigurimi i bashkëpunimit më të ngushtë ndërmjet palëve të ndryshme të interesit

» **Target:** Ministria Federale e Punës dhe Çështjeve Sociale, Autoritetet Doganore Gjermane, Fondi gjerman i pensioneve (Deutsche Rentenversicherung, DRV), Partnerët socialë të industrisë gjermane të ndërtimit (IG-BAU, ZDB, HDB), Lëvizshmëri e drejtë, EVW, Rrjeti këshillues 'Good Work', Shoqata profesionale e industrisë gjermane të ndërtimit (BG-BAU)

Shembull

Rregullimi i rritjes së bashkëpunimit ndërmjet autoriteteve dhe zyrave të rëndësishme të punës së përbashkët në Seksionin 2 të Ligjit për Luftimin e Punës së Padeklaruar është një fillim drejt një bashkëpunimi më të ngushtë, por kjo duhet të zbatohet gjithnjë e më shumë në praktikë.

Ka kompetenca të ndryshme brenda postimit. Institucionet dhe autoritetet e ndryshme kanë lloje të ndryshme informacioni. Ka shumë shkëmbime dypalëshe të të dhënave, por nuk ka lidhje të përgjithshme ndërmjet palëve të interesuara që punojnë me punëtorët e dërguar.

Duhet të ekzistojë një platformë për shkëmbimin e të dhënave dhe informacionit në mënyrë që të trajtohet më lehtë puna e padeklaruar dhe të mblihdet informacioni që u nevojitet punëtorëve dhe punëdhënësve të postuar.

6. Sigurimi që punëtorët e postuar (dhe punëdhënësit e tyre) të jenë të vetëdijshëm për rregullat e sigurisë dhe shëndetit në punë

- » **Target:** Ministria Federale e Punës dhe Çështjeve Sociale, Autoritetet Doganore Gjermane, BG-BAU

Shembull

Shoqata Profesionale e Industrisë Gjermane të Ndërtimit (BG-BAU) është institucioni përgjegjës për SSHP për industrinë gjermane të ndërtimit. Në rast aksidentesh në vendin e punës është institucioni kompetent i sigurimit. Ato ofrojnë kurse dhe ofrojnë informacion në 12 gjuhë të ndryshme dhe në mënyrë të strukturuar lehtë në fushën e SSHP.

Duhet theksuar situata në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në industrinë e ndërtimit, për shkak të rreziqeve të larta të aksidenteve në kantiere.

Shoqata Profesionale e Industrisë Gjermane të Ndërtimit (BG-BAU) jep informacion, por ata nuk kanë njohuri të veçanta për punëtorët e dërguar. Pa këtë ata nuk janë në gjendje t'i arrijnë siç duhet dhe të ofrojnë shërbim para se të ndodhë një aksident. Prandaj, BG-BAU duhet të informohet për çdo postim pas deklaratës së punëdhënësit të postuar (seksioni 18 Ligji për punëtorët e dërguar në Gjermani) nga Autoritetet Doganore Gjermane.

Për më tepër, do të ishte e nevojshme që të gjithë punëtorët e dërguar dhe punëdhënësit e postuar të kenë një kurs të detyrueshëm për shëndetin dhe sigurinë e përshtatur për punëtorët e postuar, veçanërisht në lidhje me nevojën për të kuptuar terminologjinë e caktuar si termat teknike të përdorura në kantieret e ndërtimit.

Informacioni që ofron BG-BAU duhet t'u shpërndahet paraprakisht punëtorëve që do të postohen dhe ndërmarrjeve dërguese – ndoshta edhe si pjesë e procesit të hyrjes në bord ose përpara postimit.

7. Promovimi i lëvizshmërisë si një mundësi mësimi

- » **Target:** Qendrat e trajnimit, Instituti Federal i Formimit Profesional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB)

Shembull

Me Erasmus+ tashmë ka një zbatim të bashkëpunimit evropian në arsim. Programi i motivon praktikantët të shpenzojnë një pjesë (jo më shumë se ¼) të formimit të tyre profesional jashtë vendit. Programi ofron të paguajë për shpenzimet e udhëtimit dhe për një tarifë ditore të financuar kryesisht nga Komisioni Evropian dhe Ministria Federale e Arsimit.

Në krahasim me vendet e tjera dhe degët e tjera – sistemi i formimit profesional në industrinë gjermane të ndërtimit është ende i suksesshëm. Në vitin 2021, tregu i trajnimit në industrinë e ndërtimit u zhvillua dukshëm më mirë gjatë pandemisë sesa në sektorët e tjerë. Në më shumë se 41.000, numri i të gjithë

praktikantëve në industrinë e ndërtimit shënoi nivelin më të lartë që nga viti 2002. Megjithatë, mungesa e punëtorëve të kualifikuar po rritet. Shkëmbimi ndërmjet vendeve për praktikantët mund ta bëjë sektorin më tërheqës për të rinjtë.

Të qenit jashtë vendit duhet të normalizohet në kuadër të formimit profesional. Duhet të jetë më tërheqëse për të rinjtë që të kalojnë një pjesë të formimit të tyre profesional jashtë vendit.

8. Kërkimi i dëshmimeve të pjesëmarrjes së duhur në skemën e fondit social të industrisë gjermane të ndërtimit në prokurimin publik

» **Target:** Qeveria federale gjermane

Shembull

Deri më tani, ekzistojnë vetëm rregullore rajonale (Bundesländer) në lidhje me pajtueshmërinë me marrëveshjet kolektive kur merrni pjesë në prokurimet publike.

Një dispozitë u përfshi për herë të parë në Aktin e rishikuar të Prokurimit Publik Hessian dhe Përputhshmërisë së Marrëveshjes Kolektive (HVTG) më 1 shtator 2021, sipas të cilit pjesëmarrja e duhur në procedurat e fondit social duhet të provohet si dëshmi e pajtueshmërisë me kushtet e marrëveshjeve kolektive për dhënien e kontratave publike në sektorin e ndërtimit.

Ka plane për një Akt Federal të Prokurimit Publik në Gjermani, i cili përfshin që punëdhënësit e interesuar për të marrë një kontratë publike duhet të respektojnë kushtet e përcaktuara në marrëveshjet kolektive.

Dëshmia e pajtueshmërisë me marrëveshjet kolektive do të sigurohet në procedurën e tenderit sipas ligjit të prokurimit publik duke dorëzuar një vërtetim nga fondi kompetent i sigurimeve shoqërore. Kjo certifikatë nuk duhet të jetë më e vjetër se tre muaj.

Pjesë e kësaj duhet të jetë pjesëmarrja e duhur në skemën e fondit social, i cili do të ishte për vendosjen e punëdhënësve të skemave të pushimeve me pagesë të SOKA-BAU-t. Qëllimi do të ishte parandalimi i punës së padeklaruar dhe sigurimi i respektimit të kushteve minimale të punës të përcaktuara në seksionin 5 të Aktit Gjerman për Punëtorët e Postuar (AEntG). Me certifikatën SOKA-BAU, një kompani ndërtimi mund të dokumentojë se merr pjesë siç duhet në procedurat e fondit social dhe paguan rregullisht kontributet e saj. Kjo duhet të zbatohet edhe në rastin e afishimit për ndërmarrje dërguese, nëse kontraktori i tyre është ofertuesi në prokurimin publik federal.

1. Disponimi i informacionit që synon ndërmarrjet dërguese dhe punëtorët e dërguar në gjuhët e vendeve kryesore dërguese

- » **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale, Rajonet dhe krahinat autonome, Instituti Kombëtar i Sigurimeve Shoqërore (INPS), Instituti Kombëtar i Sigurimeve Kundër Aksidenteve në Punë (INAIL)

Ky rekomandim bazë do të kërkonte një ndryshim në nenin 7(2) të Dekretit Legjislativ nr. 136/2016, akti italian që transpozon direktivat e BE-së për postimin e punëtorëve.

Në mënyrë më të detajuar, akti mund t'i japë të drejtë Ministrisë së Punës dhe Politikave Sociale që të bëjë të disponueshme informacionin mbi termat dhe kushtet e punësimit në gjuhët e vendeve kryesore dërguese për në Itali (deri tani, ligji kërkon që informacioni të jetë i disponueshëm vetëm në italisht dhe në Anglisht).

Dispozita mund të pasurohet gjithashtu me një klauzolë të përgjithshme që i jep të drejtë Ministrisë që të presë informacione të tjera në lidhje me postimin në portalin kombëtar, që përfshin bashkërendimin me institucionet me detyra në fushën e inspektimeve dhe të koordinimit të sigurimeve shoqërore (INPS dhe INAIL), si dhe me rajone dhe provinca autonome në fushat e tyre të kompetencave (p.sh. në dritën e autonomisë së saj statutore, Friuli Venezia Giulia menaxhon praktikën e postimeve nga vendet e treta nëpërmjet zyrave të saj rajonale).

2. Përditësimi i faqes kombëtare të internetit për postimin

- » **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale

Ndër mangësitë aktuale të faqes në internet: mungesa e informacionit mbi rolin e institucioneve paritare, veçanërisht në sektorin e ndërtimit dhe në lidhje me detyrimin për t'u regjistruar në fondet sektoriale përkatëse (*Casse Edili*), dhe mungesa e informacionit të qartë për rolin që kanë detyrat e punës dhe niveli i përvojës në identifikimin e pagave minimale të përcaktuara në marrëveshjet kolektive.

Do të ishte gjithashtu e këshillueshme që të vihen në dispozicion në faqen e internetit dispozita specifike që adresojnë sektorët më të prekur nga postimi.

Për shembull, Dekreti ligjor nr. 13/22 bëri të detyrueshëm me fuqi nga 25 maj 2022 aplikimin e marrëveshjeve kolektive që synojnë sektorin e ndërtimit për sipërmarrjet italiane dhe të huaja që punojnë në kantiere me vlerë të paktën 70 000 dhe që përfitojnë stimuj publikë.

3. Konsiderimi i ndërmarrjeve pritëse si përgjegjëse për furnizimin e informacionit për ndërmarrjen dërguese

» **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale, Parlamenti italian

Sipas nenit 10bis të Dekretit Legjislativ nr. 136/2016, duke transpozuar direktivat e BE-së për postimin, ndërmarrja pritëse është e detyruar të informojë agjencitë e punës së përkohshme për termat dhe kushtet e punësimit të zbatueshme për punëtorët e postuar sipas rregullave italiane nëpërmjet një komunikimi me shkrim.

Ky detyrim mund të shtrihet në të gjitha ndërmarrjet dërguese.

4. Rritja e nivelit të informacionit të disponueshëm për punëtorët e dërguar dhe, më në përgjithësi, për punëtorët e huaj

» **Target:** Qeveria kombëtare, Rajone dhe krahina autonome, Partnerë socialë, Patronazhe pune, OJQ

Shembull

Faqja e internetit Formapp, e realizuar nga trupi koordinues i fondeve të formimit profesional paritar të sektorit të ndërtimit (Formedil) pret aplikacione smartphone të menduara për punëtorët e ndërtimit.

Midis tyre, aplikacioni Babele përfshin informacion në 9 gjuhë në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në kantiere, duke përfshirë një fjalor dhe një manual të ilustruar me sjellje që duhen adoptuar për të parandaluar aksidentet gjatë kryerjes së punëve specifike.

Portali italian 'integrazioneimmigranti.gov.it' përfaqëson një bazë të dobishme informacioni për punëtorët e huaj që kërkojnë informacion mbi çështje ligjore dhe për aspekte më të përgjithshme në lidhje me Italinë.

Faqja do të vihet në dispozicion në më shumë gjuhë dhe do të përfshijë informacion për aspekte më pak të mbuluara deri më tani (si dispozitat në lidhje me tatimin mbi të ardhurat dhe aksesin në shërbimet shëndetësore).

Udhëzuesit ose aplikacionet që synojnë punëtorët e huaj do të vihen në dispozicion në portal, duke filluar nga aplikacionet për aftësitë gjuhësore ose për shëndetin dhe sigurinë në punë.

5. Nxitja e punës në grup

- » **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale, INPS, INAIL, Inspektorati Kombëtar i Punës (INL), Rajonet dhe krahinat autonome, Partnerët socialë, Patronazhe pune, OJQ

Shembull

Legjislacioni italian parashikon tashmë në rast postimi nga vendet e treta një deklaratë paraprake nga sipërmarrja pritëse për sindikatat sektoriale aktive në fushën përkatëse (neni 40 pika 13 e Dekretit të Presidentit të Republikës nr. 394/99).

Në dritën e avancimit teknologjik, njoftime të ngjashme mund të ndodhin në vend të kësaj nëpërmjet një platforme të dedikuar.

Siç theksohet në rekomandimin për mbarë BE-në nr. 3, Dekreti Legjislativ nr. 136/2016 tashmë ka krijuar një Observator kombëtar për postimet, ku ulen disa palë të interesuara, duke përfshirë autoritetet publike, institutet kërkimore dhe partnerët socialë.

Observatori ka dorëzuar tashmë dy raporte plot me të dhëna mbi tendencat e postimeve. Gjithsesi, me qëllim forcimin e monitorimit, do të ishte e këshillueshme që të krijohej një portal ku informacioni në kohë reale mund të shkëmbehet nga personeli i autorizuar (për shembull, nga inspektoriatet, *Casse Edili*, apo partnerët socialë). Veprime të tjera të mundshme për të forcuar punën ekipore përfshijnë aktivitete të thjeshta të koordinimit të lehta midis anëtarëve të observatorit, për të zbatuar fushata dhe iniciativa të përbashkëta.

6. Promovimi i përfshirjes së punëtorëve të kualifikuar dhe trajnimit të vazhdueshëm profesional

- » **Target:** Administrata publike (në nivel kombëtar dhe lokal)

Rregullat për tenderët publikë janë përfshirë në Kodin e Kontratave Publike (Dekreti Legjislativ nr. 50/2016), që detyron autoritetet kontraktore publike të vlerësojnë ofertat mbi bazën e treguesve financiarë dhe cilësorë. Sipas Kodit, vlerësimi i cilësisë do të bazohet edhe në kompetencat teknike dhe profesionale të shoqërisë dhe të "burimeve njerëzore" të saj.

Kriteret e thjeshtuara aplikohen për punët publike me vlerë më të vogël se 5,225,000 €

Qeveria gjithashtu illustroi kriteret bazë sociale të cilat duhet të ndiqen për dhënien e veprave publike pavarësisht nga shumica e tyre. Kjo është bërë nëpërmjet Udhëzimeve të miratuara nga Ministria e Mjedisit dhe e Mbrojtjes së Peizazhit dhe Detit me Dekretin e 6 Qershor 2012.

Megjithatë, nga monitorimi i kësaj mase rezultoi se zbatimi i këtyre kriterëve është i kufizuar dhe se në çdo rast, administrata publike e ka të vështirë të monitorojë çështjet sociale dhe cilësinë e punëve në fazën e zbatimit.

Reformat mund të forcojnë rolin që luajnë kualifikimet e kompanive dhe stafit për dhënien e kontratave; megjithatë përpjekjet do të fokusohen në pajtueshmërinë

aktuale me rregullat. Në këtë aspekt, do të nevojiteshin udhëzime dhe trajnime më të forta, veçanërisht për administratat lokale.

Administrata publike mund të forcojë gjithashtu monitorimin me anë të observatorëve lokalë, duke përfshirë partnerët socialë dhe duke nënshkruar marrëveshje me inspektoriatet lokale të punës për të ndihmuar në sigurimin e kushteve të përshtatshme të punës në zbatimin e punëve publike, si dhe respektimin e standardeve të punës të garantuara në propozim dhe atyre të vëzhguara në fazën e zbatimit.

7. Sigurimi që punëtorët të kenë përgatitjen e duhur për të zbatuar punimet e ndërtimit në mënyrë të sigurt

» **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale

Neni 27 i Dekretit Legjislativ nr. 81/2009, që transpozon direktivat e BE-së për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, kërkon miratimin e rregullave që shkojnë në këtë drejtim. Më në detaje, kompanitë dhe punëtorët e pavarur në disa sektorë do të vlerësohen në bazë të një sistemi vlerësimi, ku pikët fitohen duke marrë pjesë në kurse trajnimi, dhe në dritën e standardeve kontraktuale dhe organizative (gjithashtu në lidhje me nënkontraktimin dhe përdorimin të kontratave jo standarde).

Do të ulen pikët në rast të shkeljes së rregullave për shëndetin dhe sigurinë në punë. Vlerësimi do të merret parasysh edhe gjatë dhënies së punëve publike dhe humbja totale e pikëve do të ndalonte mundësinë e realizimit të punimeve ndërtimore. Megjithatë, ende nuk janë miratuar dekrete zbatuese. Miratimi i tyre rekomandohet shumë që këto dispozita të hyjnë në fuqi.

Kodi i kontratave publike përfshin gjithsesi përjashtimin nga tenderët e operatorëve që kanë kryer shkelje të rënda dhe të verifikuara siç duhet të rregullave për shëndetin dhe sigurinë në punë.

8. Të kushtëzohet krijimi i ndërmarrjeve ndërtimore me kompetencat të duhura

» **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale, Parlamenti Italian, Administrata Publike (në nivel kombëtar dhe vendor)

Shembull

Scuole Edili propozon kurse ku trajnimi i detyrueshëm për shëndetin dhe sigurinë paraprihet nga orientimi fillestar mbi kompetencat profesionale dhe gjuhësore të punëtorëve në bashkëpunim me organizatat lokale dhe, kur është e mundur, nga një kurs gjuhësor bazë.

Disa kompani italiane të kontaktuar si pjesë e projektit përdorën punët e kontraktuara jashtë vendit për të dërguar atje praktikantët e tyre, së bashku me tutorët dhe personelin e specializuar. Këto praktika të mira përfshinin trajnime përpara postimit, gjithashtu në lidhje me aspektet praktike për t'u njohur në vendin pritës, dhe takime ditore ad-hoc gjatë postimit për të përmbledhur procedurat për të punuar në mënyrë të sigurtë sipas aktiviteteve që do të zbatohen.

Neni 27 i lartpërmendur i Dekretit Legjislativ nr. 81/2008 mund të modifikohet për të imponuar që themelimi i kompanive të ndërtimit të kushtëzohet me ndjekjen e suksesshme të kurseve specifike.

Në dritën e trajtimit të abuzimeve të postimeve, masa të ngjashme duhet të koordinohen në nivel të BE-së.

Megjithatë, ndryshimet e fundit në dekret vendosën detyrimin për të ndjekur kurset e shëndetit dhe sigurisë në punë edhe për punëdhënësin (përpara, ky detyrim synonte punëtorët, menaxherët dhe përgjegjësit për parandalimin).

Një qasje plotësuese për të mbështetur ndërmarrjet solide dhe për të trajtuar praninë e kompanive pa donjë kapacitet aktual, me pasoja të mundshme në rregullsinë e punësimit, është futja e pragjeve të madhësisë në tenderët publikë duke u rritur së bashku me kompleksitetin e punëve për t'u zbatuar.

Ky informacion mund të verifikohet nëpërmjet të dhënave të zotëruara nga Dhomat e Tregtisë dhe, për kompanitë e huaja, nëpërmjet dokumenteve të marra në mënyrë të ngjashme.

9. Promovimi lëvizshmërisë dalëse dhe hyrëse si një mundësi mësimi

» **Target:** Partnerët socialë, Shkollat e formimit profesional, Rajonet, OJQ-të

Me qëllim zbatimin në nivel kombëtar të rekomandimit në mbarë BE-në nr. 12, marrëveshjet kolektive sektoriale mund t'u japin të drejtë partnerëve socialë në nivel lokal dhe institucioneve paritariane (*Casse Edili* dhe *Scuole Edili*, tashmë të unifikuar me organet sektoriale paritare që merren me parandalimin e aksidenteve në punë, CPT) për të nxitur interesin në sektor duke nxitur aktivitetet e bashkëpunimit ndër-kufitar që synojnë të përforcojnë aftësitë gjuhësore dhe të punës.

Gjithsesi ky hap nuk është formalisht i nevojshëm.

Shkolla e formimit profesional në sektorin e ndërtimit (*Scuole Edili*) dhe organi koordinues i tyre (Formedil) gjithsesi mund të promovojë binjakëzime dhe mundësi trajnimi jashtë vendit ose për punëtorë të huaj në Itali, ndoshta me mbështetjen e punëtorëve ose partnerëve (institucionalë) të aftë për të hyrë në fondet evropiane ose për të krijuar dhe mbajtur rrjete ndërkombëtare.

Në këtë aspekt, ia vlen të kujtojmë kursin italian 16-orësh për sigurinë dhe shëndetin në punë në kantieret e ndërtimit që preferon mësimin në veprim sesa mësimin në klasë. Kursi, i detyrueshëm për punëtorët përpara se të hyjnë në një kantier ndërtimi për herë të parë, zbatohet në workshope ku punëtorët testojnë performancën e sigurt të aktiviteteve kryesore të zbatuara në një kantier ndërtimi. Një qasje e tillë është veçanërisht e përshtatshme për punëtorët me njohuri të kufizuara të gjuhës italiane.

Disa nisma të zbatuara nga partnerët socialë dhe *Scuole Edili* për azilkërkuesit ose punëtorët e huaj gjithashtu mund të përshtaten me karakteristikat e punëtorëve të dërguar.

Së fundi, kompanitë e mëdha mund të 'përfitojnë' nga menaxhimi i punëve jashtë vendit për të përfshirë punëtorë të rinj të interesuar për një përvojë jashtë vendit, me kusht që ata të përfshihen në ekipe të përgatitura dhe të trajnuara në mënyrë adekuate.

10. Mundësitë që ofron dixhitalizimi

» **Target:** Ministria e Punës dhe Politikave Sociale

Në zbatim në nivel kombëtar, rekomandimi në mbarë BE-në nr. 13, do të kujtojme se palët kryesore të interesuara në fushën e bashkëpunimit dhe shkëmbimit të të dhënave në sektorin e ndërtimit janë institucionet paritariane që ndërmjetësojnë një pjesë të pagës së punëtorëve të ndërtimit (*Casse Edili*). Së fundmi u nënshkrua një protokoll ndërmjet organit të tyre koordinues (CNCE) dhe Inspektoratit Kombëtar të Punës (INL) për të forcuar bashkëpunimin. Megjithatë, ndryshe nga vendet e tjera, nuk ka asnjë bazë ligjore që Casse Edili të ketë akses në të dhëna të një rëndësie të madhe për të garantuar një trajtim të drejtë të punëtorëve të dërguar në lidhje me pagesën e pagesës së pushimeve dhe dëmshpërblime të tjera të garantuara nga marrëveshjet kolektive përgjithësisht të zbatueshme.

Një zgjidhje e mundshme mund të ishte ndryshimi i nenit 10 të Dekretit Legjislativ nr. 136/2016, duke angazhuar Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale që të ndajë deklaratat paraprake të postimeve në sektorin e ndërtimit.

Më në detaje, ndarja e deklaratave administrative nga kompanitë (të ashtuquajturat 'Komunikimet e Detyrueshme' dhe deklaratat UNIEMENS) ndërmjet Ministrisë së Punës dhe Politikave Sociale, Institutit Kombëtar të Sigurimeve Shoqërore (INPS) dhe Casse Edili do të përmirësonte aftësinë e këtyre organeve për të trajtuar postimet e parregullta duke zbutur koordinimin e tyre.

Polonia

1. Ndërtimi i një bazë të dhënash që përshkruan kërkesat për konfirmimin / njohjen e kualifikimeve në sektorin e ndërtimit për punëtorët migrantë – veçanërisht për punonjësit me kualifikime në nivelet 2-5 të EQF

- » **Target:** Qeveria kombëtare, Këshilli i Kompetencës Sektoriale në Ndërtim, Autoritetet Lokale, Palët e Interesit për qëllime të shpërndarjes (partnerët socialë, shoqatat profesionale, dhomat e tregtisë)

Shembull

Këshilli Sektorial për Kompetencat në Ndërtim ka marrë qëndrim të duhur për njohjen e kualifikimeve të punëtorëve migrantë. Këshilli, duke mbledhur përfaqësues të organizatave më të mëdha të ndërtimit, duhet të jetë organi më i rëndësishëm konsultativ në përgatitjen e bazës së të dhënave.

Vetë ndërtimi i një databaze kombëtare në një formë të ngjashme me atë të sugjeruar në rekomandimin nr. 8 nuk kërkon ndryshime në ligjin ekzistues. Megjithatë, ai duhet të bëhet një element i ndryshimeve në politikat e migracionit të Polonisë. Do të ishte e këshillueshme që detyrimi për krijimin e bazës së të dhënave të përfshihej në Ligjin për të huajt dhe disa akte të tjera, si Ligji për Punësimin dhe Institucionet e Tregut të Punës.

Në vend, institucionet publike që merren me dërgimin e punëtorëve dhe dhënien e lejeve të punës për punonjësit nga vendet e treta duhet të jenë përgjegjëse për zbatimin e rekomandimit dhe krijimin dhe shpërndarjen e bazës së të dhënave. Kjo vlen për nivelet e administratës qendrore, rajonale dhe të qarkut (*poviat*). Këto aktivitete duhet të përfshijnë partnerë socialë, oda dhe shoqata profesionale. Këshilli i Kompetencës Sektoriale në Ndërtim duhet të luajë një rol të rëndësishëm në përgatitjen (si organ konsultativ) dhe në shpërndarjen e bazës së të dhënave.

2. Krijimi i aplikacioneve që u ofrojnë punonjësve të postuar informacion mbi njohjen / konfirmimin e kualifikimeve në Poloni, shpërblimin për pozicionet individuale, detajet e kontaktit të institucioneve që mbështesin migrantët

- » **Target:** Ministria e Punës, Institucioni i Sigurimeve Shoqërore (ZUS), Inspektorati Kombëtar i Punës (PIP), Autoritetet Lokale, Palët e Interesit për qëllime të shpërndarjes (partnerët socialë, dhomat profesionale, shoqatat e migrantëve)

Zbatimi i këtij rekomandimi nuk kërkon ndonjë ndryshim në ligj. Ministria përgjegjëse për Punën do të jetë përgjegjëse për të zbatuar aplikacionin e duhur. Informacioni që do të mbulohet nga aplikacioni është i disponueshëm, por aktualisht i shpërndarë në burime të ndryshme (Ministria e Punës, Ministria e Arsimit dhe ministra të tjerë përgjegjës për kualifikimet përkatëse). Prandaj, sfida kryesore është mbledhja e informacionit dhe sigurimi i qëndrueshmërisë së tij. Informacioni rreth aplikimit duhet të jetë i disponueshëm në fazën e dhënies së lejes së punës kurdoherë që është e aplikueshme (zyrat e punës në nivel poviati), në inspektoratin e punës dhe në Institucionin e Sigurimeve Shoqërore (ZUS). Shpërndarja e informacionit në lidhje me aplikacionin duhet të ndërmerret nga organizatat aktive në industrinë e ndërtimit.

3. Përgatitja dhe shpërndarja e informacionit mbi kërkesat e shëndetit dhe sigurisë

- » **Target:** Inspektorati i Punës, Grupet e Interesit për qëllimin e shpërndarjes (partnerët socialë, dhomat e tregtisë, shoqata profesionale, autoritetet lokale)

Shembull

Inspektorati Kombëtar i Punës tashmë po përgatit këto materiale informative, ndonëse në sasi të pamjaftueshme dhe i referohen vetëm grupeve të punimeve, jo profesioneve dhe punëve individuale. Prandaj, problemi është shkalla e fushatës dhe lidhja e saj me profesione specifike (veçanërisht të rëndësishme për punët e ndërtimit).

Inspektorati Kombëtar i Punës (PIP) duhet të luajë një rol udhëheqës në përgatitjen dhe shpërndarjen e informacionit mbi kërkesat e shëndetit dhe sigurisë në vendet e punës individuale në industrinë e ndërtimit në Poloni, duke përfshirë informacionin për rregullat dhe vendet e trajnimit (në gjuhët e grupeve kryesore të migrantëve). Inspektorati ka burimet e duhura. Për zbatimin e këtij rekomandimi nuk kërkohen ndryshime në ligj. Megjithatë, Inspektorati i Punës duhet të marrë mjete buxhetore shtesë për këtë detyrë.

Organizatat e partnerëve socialë, dhomat e tregtisë, shoqatat profesionale si dhe zyrat e punës në nivel poviati dhe rajonal duhet të kontribuojnë në shpërndarjen e informacionit (me materiale të përgatitura të shtypura dhe me dokumente elektronike) në mjediset e punëtorëve migrantë dhe në kompanitë e vogla që punësojnë ato.

4. Ndërtimi i një rrjeti pikash kontakti për punëtorët e postuar dhe migrantët nga vendet e treta

» **Target:** Ministria e Punës, Autoritetet Vendore

Krijimi i një rrjeti të tillë nuk kërkon ndryshime në ligj, sepse është përfshirë tashmë në Aktin polak për të huajt. Megjithatë, dispozitat në akt janë shumë të përgjithshme. Aktivitetet parashikohen në ligj, por nuk ka rregullore ekzekutive dhe rrugë të qarta financimi. Problemi mund të jenë kufizimet në rekrutimin e personelit të përshtatshëm për shërbimin e pikave.

Pikat e kontaktit duhet të vendosen në çdo *poviat* (mundësisht në zyrën e punësimit të *poviat*). Në pikën e kontaktit duhet të sigurohet disponueshmëria e specialistëve të industrisë dhe folësve nga grupet kryesore të punëtorëve të postuar dhe migrantë.

Krijimi i pikave të kontaktit duhet të koordinohet nga institucionet publike (Ministria e Punës). Gjithsesi, pika të tilla mund të drejtohen edhe nga organizata të industrisë në bazë të marrëveshjeve me zyrat e punës – dhe të mbështeten nga subvencione për disa nga aktivitetet e tyre.

5. Prezantimi i shtigjeve të trajnimit / rikualifikimit për punëtorët e huaj në kualifikimet më të nevojshme (përfshirë specialitetet e reja), si dhe kurse kualifikimi në shkolla dhe universitete me kualifikime të njohura në Poloni

» **Target:** Shkollat dhe universitetet e ndërtimit publik të financuara nga fondet publike

Shembull

Kurset e kualifikimit me pagesë për punëtorët e huaj tashmë drejtohen nga disa qendra private trajnimi të porositura nga kompani të mëdha. Megjithatë, ky është një fenomen marginal.

Ky rekomandim kërkon ndryshime në aktin për sistemin arsimor dhe një rrugë të re financimi (grante) për shkollat dhe universitetet, si dhe punësimin e specialistëve të formimit profesional që flasin gjuhën e punëtorëve të huaj. Ndërsa objektivi kryesor i këtij veprimi do të ishin punëtorët migrantë, duhet theksuar se për shumë punëtorë postimi është një hap për të gjetur një punë në vendin pritës. Prandaj, ata mund të jenë të interesuar për mundësi të ngjashme. Ndarja e kohës së mësimave do të marrë parasysh gjithashtu nevojat e grupit të synuar, për shembull që bëhet në pasdite/fundjavë, nëse qëllimi është të rekrutohen punëtorë ndërtimi tashmë të punësuar, përveç rasteve kur arrihet një marrëveshje me punëdhënësit që punëtorët të trajnohen gjatë kohës së tyre të punës. Në të vërtetë, do të merret parasysh mundësia e futjes së stimujve ekonomikë për punëdhënësit që dërgojnë punëtorë të huaj në trajnim.

Rekomandime në nivel vendi

Portugalia

1. Përditësimi i faqes kombëtare të internetit për postimin

- » **Target:** Inspektorati i Punës (ACT), shërbimi publik portugez i punësimit dhe formimit profesional (IEFP), Partnerët socialë (për t'u përfshirë në fushata informuese)

Në Portugali, aktivitetet e informacionit dhe inspektimit në lidhje me postimin janë përgjegjësi e Inspektoratit të Punës (Autoriteti i Kushteve të Punës, ACT), ndërsa shërbimet EURES në vend janë përgjegjësi e Institutit për Punësimin dhe Formimin Profesional (IEFP). Prandaj, ACT dhe IEFP duhet të jenë aktorët kryesorë të përfshirë në integrimin dhe mbajtjen e përditësuar të informacionit të dhënë në faqen kombëtare të internetit për postimin, siç sugjerohet në rekomandimin në mbarë BE-në nr. 1. Meqenëse ekspertët e ACT për postimet dhe stafi i IEFP janë të kufizuar dhe grumbullojnë funksione të tjera, kjo detyrë e re do të kërkonte staf dhe trajnim shtesë në mënyrë që ata të kenë kapacitetin për të ofruar inpute dhe përditësime të vazhdueshme dhe për t'i bërë rezultatet të disponueshme përmes mjeteve të ndryshme dhe në mënyrë të lehtë. fjalë dhe figura për t'u siguruar që të gjithë mund t'i përdorin ato.

Fushatat informuese do të ishin gjithashtu shumë të rëndësishme për të shpërndarë këtë mjet, pasi shumë punëtorë dhe kompani nuk janë në dijeni të informacionit ekzistues të disponueshëm. Prandaj, do të rekomandohej shumë përfshirja e institucioneve të tjera, veçanërisht: shoqatat e biznesit të ndërtimit (AECOPS, AICCOPN, FEPICOP, AICE), sindikatat (FEVICCOM, STCM) dhe qendrat e trajnimit (CENFIC, CICCOPN).

2. Krijimi i një procesi të hyrjes në bord për punëtorët e dërguar

- » **Target:** Ministria e Punës, Solidaritetit dhe Sigurimeve Shoqërore dhe Drejtoria e Përgjithshme për Punësimin dhe Marrëdhëniet e Punës (DGERT), Palë të tjerë të interesuar në fushën e postimeve (organizatat mbështetëse të migrantëve, zyrat konsullore, këshilltarët EURES), Kompanitë (ndërmarrjet dërguese dhe pritëse)

Shembull

Shih përshkrimin e Rastit Studimor 1: Aktivitetet e një qendre trajnimi

Futja e punonjësve është një praktikë e zakonshme brenda Burimeve Njerëzore për të ndihmuar punonjësit me një punë të re ose rol. Kjo është një praktikë e zbatuar nga kompanitë e mëdha portugeze të ndërtimit, duke përfshirë edhe postimet, me rezultate të mira të njohura. Prandaj, do të ishte e dobishme të krijohet e njëjta praktikë për të gjitha situatat e postimeve, duke përfshirë edhe ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM). Duke pasur parasysh mungesën e kapaciteteve të shumë kompanive, autoritetet publike kombëtare me përgjegjësi në fushën e postimeve (ACT në rastin portugez) duhet të përgatisin dhe të japin informacion kur postimi komunikohet nga kompanitë.

Më pas, kompanitë do ta bëjnë këtë informacion të disponueshëm për punëtorët e postuar.

Procesi i hyrjes në bord duhet të përfshijë gjithashtu caktimin e një personi referues për punëtorët e postuar në vendin pritës (p.sh.: brenda organizatave të mbështetjes së migrantëve, zyra konsullore, këshilltarëve EURES).

3. Përfitim nga mundësitë ekzistuese për të promovuar trajnimin e ndërtimit jashtë vendit

- » **Target:** Ofruesit e trajnimeve, Partnerët Socialë, ACT, Kompanitë

Shembull

Qendra e trajnimit CENFIC tashmë është përfshirë në një projekt Erasmus+ Trashëgimia e Ndërtimit, fokusuar në transferimin e njohurive nga punëtorët më të vjetër të ndërtimit tek të rinjtë. Partneriteti përfshiu 6 subjekte ekspertë në AAP në industrinë e ndërtimit, konkretisht:

- FLC (Lider, Spanjë);
- BZB (Gjermani);
- IFAPME (Belgjikë);
- CCCA-BTP (Francë);
- CENFIC (Portugali);
- FORMEDIL-PUGLIA (Itali).

Në Portugali nuk ekziston një traditë e promovimit të programeve të shkëmbimit të trajnimit në fushën e ndërtimit, pavarësisht mundësive ekzistuese të nxitura nga BE-ja (si Erasmus+). Në dritën e sfidave me të cilat përballet sektori (ikja

e fuqisë punëtore, pengesa e burimeve njerëzore, zhvlerësimi dhe stigma e profesioneve të ndërtimit), autoritetet kombëtare, qendrat e trajnimit (CENFIC, CICCOPN) dhe partnerët socialë (ACT, AECOPS, AICCOPN, FEPIOP, AICE, FEVICOM, STCM, CENFIC, CICCOPN), si dhe kompanitë duhet të promovojnë dhe të përfshihen në mënyrë aktive në zbatimin e projekteve për të nxitur shkëmbimin ndërkufitar të praktikantëve. Duke vepruar kështu, ata do të përfitojnë nga programet e shkëmbimit të BE-së për të zhvilluar aftësi/kompetenca specifike, për të tërhequr të rinjtë dhe trajnime profesionale në industrinë e ndërtimit dhe për të përmirësuar imazhin e profesioneve. Në varësi të situatës aktuale, këto përvoja mund të përshtaten nga rregullat e BE-së për postimin.

4. Përfitimi nga mjetet ekzistuese të BE-së dhe përmirësimi i procesit për vlefshmërinë e kompetencave, duke thjeshtuar procesin e njohjes së kompetencave të punëtorëve të postuar

» **Target:** Agjencia Kombëtare e Kualifikimit dhe Arsimit Profesional, I.P. (ANQEP), e cila është Pika Kombëtare Koordinuese për zbatimin e KEK-ut, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Arsimit të Lartë (DGES) dhe me DGERT-në, ofruesit e trajnimit.

Shembull

Portugalia, si Shtetet e tjera Anëtare, ofron mundësinë për të plotësuar trajnimin dhe për të marrë certifikimin e muraturës pa pagesë. Megjithatë, kurset e trajnimit shpesh kanë certifikime të dyfishta, që do të thotë se përveç njohjes së të dyjave, titujve të formimit profesional dhe arsimit formal, kjo kërkon kushte minimale aksesit që shpesh pengojnë aksesin në trajnim.

Kurset e certifikimit të dyfishtë garantojnë që studenti të mund të përfundojë njëkohësisht arsimin e mesëm dhe kualifikimin profesional. Këto janë kurse që ofrojnë një kualifikim të nivelit 4 nga Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (QNQ). Megjithatë, ata kërkojnë që studenti të ketë përfunduar tashmë trajnimin profesional në një fushë të caktuar.

Në Portugali, Korniza Kombëtare e Kualifikimeve (KKK) është një mjet i vetëm referimi për klasifikimin e të gjitha kualifikimeve të prodhuara në sistemin kombëtar të arsimit dhe formimit. Ai miraton nivelet e kualifikimit dhe përshkruesit përkatës të Kornizës Evropiane të Kualifikimeve (EQF). Megjithatë, lindin çështje për profesionet e parregulluara (p.sh.: operatori i vinçit), që kërkojnë një analizë rast pas rasti. Një përditësim më i rregullt dhe dinamik i profesioneve do të ishte i këshillueshëm, pasi profesionet dhe certifikimet janë vazhdimisht në zhvillim. Gjithashtu rekomandohet të përfitohet më mirë nga mjetet ekzistuese në nivel të BE-së, si p.sh. Suplementi i Certifikatës Europass.

Është e nevojshme të vendoset një proces më i thjeshtë dhe më fleksibël në trajnimin e detyrueshëm për të vërtetuar aftësitë.

Është e nevojshme që ky proces t'i caktohet vetëm një institucioni publik si dhe t'i jepet kompetenca që së bashku me qendrat e trajnimit të përcaktojë se si duhet të kryhet ky proces.

Drejtoria e Përgjithshme për Punësimin dhe Marrëdhëniet e Punës (DGERT) duket se është institucioni publik më i përshtatshëm për të marrë përgjegjësinë për këtë proces.

DGERT është përgjegjëse për trajnimin dhe kualifikimet profesionale, të cilat në Portugali nuk janë të lidhura me autoritetet arsimore (në kundërshtim me shtetet e tjera anëtare të BE-së).

5. Zbatimi i trajnimit dhe mentorimit në aftësitë qytetare, të sjelljes dhe gjuhësore

» **Target:** Ofruesit e trajnimit, Mentorët (punëtorë lokalë ose punonjës të lartë të postuar)

Shembull

Qendrat e trajnimit të grupeve më të mëdha të biznesit portugez të ndërtimit përfshijnë trajnime mbi aftësitë e sjelljes si transversale për të gjitha kurset, dhe ndërmarrin metoda të ndryshme trajnimi, me monitorim të ngushtë të kursantëve. Në rastin e punëtorëve të dërguar, trajnimi përfshin gjithashtu informacion për kulturën lokale.

Oferta e trajnimit në ndërtim duhet të përfshijë jo vetëm aftësi teknike, por edhe aftësi të buta (sjellje, gjuhë, informacion rreth kulturave të ndryshme lokale të BE-së). Nëse është e mundur, këto sesione trajnimi duhet të përfshijnë një program mentorimi me një mentor (p.sh. punëtor lokal ose punonjës i lartë i postuar) për punëtor të ri të postuar ose grup të vogël punonjësish të postuar. Mentorimi do të mbështesë integrimin social të punëtorëve të postuar në një mënyrë shumë informale. Grupe të vogla mund të krijohen me sesione shumë praktike, si p.sh., të bëni pazar, ose të diskutoni problemet e përditshme.

Spanja

1. Disponueshmëria dhe lehtësimi i aksesit të informacionit që synon ndërmarrjet dërguese dhe punëtorët e dërguar me përkthim të plotë në anglisht dhe gjuhët e vendeve kryesore dërguese

- » **Target:** Administrata e Përgjithshme Shtetërore, Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, Administrata e Komuniteteve Autonome, Instituti Shtetëror i Shëndetit dhe Sigurisë në Punë (INSHT), Inspektorati i Punës dhe Sigurimeve Shoqërore (ITSS)

Ligji 45/1999 (akti spanjoll që transpozon direktivat e BE-së për dërgimin e punëtorëve) kërkon që Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale të sigurojë informacion të përditësuar në përputhje me kuadrin ligjor spanjoll dhe atë të BE-së.

Ky informacion është i disponueshëm në: 1) faqen e internetit të Ministrisë së Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, e cila shfaqet si faqja zyrtare kombëtare për postime sipas lidhjes së disponueshme në portalin "Evropa juaj" e BE-së dhe 2) qendra "Evropa juaj" të Administratës së Përgjithshme Shtetërore, e cila centralizon informacionin mbi aspektet e rëndësishme të BE-së.

Në të dyja rastet, informacioni jepet nga Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale. Informacioni përditësohet dhe mbulon punësimin dhe sigurimet shoqërore për kompanitë dërguese/pritëse dhe punëtorët e dërguar nga/në Spanjë, edhe pse kjo është më e plotë në faqen zyrtare të postimit.

Megjithatë, informacioni është i disponueshëm vetëm në anglisht dhe në gjuhët zyrtare të Spanjës (Spanjisht, Baske, Katalanisht, Galike, Valenciane).

Përfshirja e gjuhëve të tjera (domethënë ato të vendeve kryesore dërguese) do të përmirësonte aksesin për kompanitë që dërgojnë punëtorë në Spanjë dhe për vetë punëtorët e dërguar. Kjo është e rëndësishme si para dhe gjatë postimit.

Për më tepër, motori i kërkimit i marrëveshjeve kolektive është i disponueshëm vetëm në spanjisht në faqen zyrtare të postimit. Përkthimi të paktën në anglisht do të lehtësonte aksesin në këtë bazë të dhënash përkatëse për kompanitë dërguese dhe për punëtorët e dërguar në Spanjë.

2. Zhvillimi i një procesi të hyrjes në bord për punëtorët e postuar bazuar në bashkëpunimin e aktorëve të ndryshëm publikë, partnerëve socialë dhe kompanive

» **Target:** Administrata e Përgjithshme Shtetërore, Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, Administrata e Komuniteteve Autonome, INSHT, ITSS, Shërbimet Publike të Punësimit, Rrjeti EURES, Kompanitë, Partnerët Socialë

Siç propozohet në rekomandimin për mbarë BE-në nr. 2, Shtetet Anëtare do të zhvillojnë një proces të hyrjes në bord që synon përmirësimin e aksesit në informacion për punëtorët e postuar dhe mbështetjen e punonjësve të postuar duke caktuar një person referues në vendin pritës.

Në Spanjë, ky rekomandim mund të zbatohet nga:

1. zhvillimi i një pakete mjetesh bazë për punëtorët e dërguar në Spanjë – dhe vënia e kësaj pakete mjetesh të disponueshme publikisht në anglisht dhe gjuhët e vendeve kryesore dërguese;
2. krijimi i një grupi personash referues në Shërbimet Publike të Punësimit ose rrjeti EURES – dhe vënia e këtij informacioni publikisht;
3. zhvillimi i udhëzimeve për kompanitë që dëshirojnë të dërgojnë punëtorë nga Spanja në vende të tjera në mënyrë që të përgatisin punëtorë. Këto udhëzime duhet të përfshijnë llojin e informacionit për të cilin kanë nevojë punëtorët e postuar (përtej punësimit dhe sigurimeve shoqërore) dhe mënyrën e sigurimit të këtij informacioni (për shembull, kurse të shkurtra përpara postimit për të përgatitur punëtorët mbi të drejtat e tyre, tatimin mbi të ardhurat dhe aspektet praktike, nga akomodimi në aranzhimet e udhëtimit).

Kjo do të kërkonte bashkëpunim ndërmjet administratave dhe agjencive të ndryshme publike, partnerëve socialë dhe kompanive.

'Përvoja ka rëndësi! MySkills', i përshkruar në Artikullin për Spanjën, tregon nevojën për të mbështetur punëtorët e postuar, si në vendin dërgues ashtu edhe në vendin pritës. Në këtë drejtim, bashkëpunimi ndërmjet administratave publike në të dy vendet është thelbësor. Një aspekt kyç është ofrimi i kurseve të gjuhës në vendin dërgues, të cilat mund të forcohen në vendin pritës. Një aspekt i dytë është mbështetja e akomodimit në vendin pritës. Së fundi, një aspekt interesant për t'u eksploruar më tej është dhënia e aksesit në arsimin e vazhdueshëm në vendin pritës, një mundësi që mund të jetë e një rëndësie të veçantë për punëtorët e rinj.

3. Forcimi i përpjekjeve për të siguruar punë të sigurt dhe të shëndetshme përmes bashkëpunimit të aktorëve të ndryshëm publikë, partnerëve socialë dhe kompanive

» **Target:** Administrata e Përgjithshme Shtetërore, Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, Administrata e Komuniteteve Autonome, INSHT, ITSS, Shërbimet Publike të Punësimit, Rrjeti EURES, Kompanitë, Partnerët Social, Fondacioni i Punës në sektorin e ndërtimit (FLC) (Komunitetet Kombëtare dhe Autonome)

Sigurimi i sigurisë dhe shëndetit në punë (SSHP) është një aspekt me rëndësi të madhe për sigurimin e kushteve të mira të punës në sektorin e ndërtimit. Lëvizshmëria dhe postimi ndërkombëtar sjell sfida shtesë në këtë fushë dhe kërkon forcimin e bashkëpunimit ndërmjet aktorëve të ndryshëm publikë, partnerëve socialë dhe kompanive.

Në Spanjë nevojiten përpjekje shtesë, si vend dërgues ashtu edhe si vend pritës. Si vend dërgues, Spanja duhet të sigurohet që punëtorët e dërguar dhe punëdhënësit e tyre të jenë në dijeni të rregullave të SSHP në vendin pritës. Punëdhënësit duhet të ndërgjegjësohen për sanksionet për mostrajnimin e punëtorëve të postuar në SSHP sipas legjislacionit të vendit pritës. Inspektimet e punës në këtë fushë mund të forcohen. Praktikrat e mira si kursi VCA, i njohur në disa vende të BE-së, mund të përgjithësohen.

Fondacioni i Punës në sektorin e ndërtimit (FLC) mund të ngarkohet me vlerësimin e cilësisë dhe certifikimin e trajnimit për SSHP për punëtorët e dërguar. Punëdhënësit dhe punëtorët do të kenë akses në informacionin e përditësuar dhe me cilësi të lartë të SSHP në vendet pritëse, të paktën në spanjisht. Udhëzuesit janë të disponueshëm në shumë vende, zakonisht në anglisht, por përbajtja ndryshon dhe ato nuk përditësohen rregullisht. Lehtësimi i aksesit në informacionin konciz dhe të përditësuar është një sfidë që mund të trajtohet nga aktorët publikë në bashkëpunim me partnerët socialë. Një udhëzues standard të paktën në spanjisht mund të zhvillohet për vendet kryesore pritëse dhe të përditësohet vazhdimisht.

Si vend pritës, Spanja ka një rregullore shumë të qartë të SSHP në sektorin e ndërtimit (të vendosur me marrëveshje kolektive kombëtare). FLC është organi dypalësh përgjegjës për trajnimin për SSHP (qoftë bazë dhe i detyrueshëm ose i avancuar). Për më tepër, postimi në sektorin e ndërtimit është i rregulluar në mënyrë specifike për të shmangur rreziqet e mundshme të SSHP të nënkontraktimit në kaskadë. Përveç kërkesave që zbatohen për të gjitha kompanitë që dërgojnë punëtorë në Spanjë, kompanitë që synojnë të kontraktohen ose nënkontraktohen punime ndërtimi duhet të regjistrohen në Regjistrin e Kompanive të Akredituara (REA). Objektivi kryesor i ARM-së është të verifikojë nëse kompanitë përmbushin kërkesat e kapacitetit dhe cilësisë në lidhje me menaxhimin e SSHP.

Normat e larta të aksidenteve në këtë sektor tregojnë se nevojiten përpjekje shtesë ndaj punëtorëve të lëvizshëm, duke përfshirë punëtorët e dërguar.

Kompania pritëse duhet të sigurojë trajnime dhe mbështetje në punë, veçanërisht të synuara për punën që do të kryhet dhe profilin e punonjësit. Në këtë drejtim, ajo duhet të marrë parasysh çështjet gjuhësore, dallimet në kulturën e punës dhe menaxhimin e SSHP, ndër aspekte të tjera relevante.

FLC dhe partnerët socialë duhet të forcojnë mbështetjen për kompanitë pritëse për të rritur ndërgjegjësimin për SSHP dhe për të përgjithësuar dhe përmirësuar trajnimin në punë dhe mbështetjen për SSHP. Përpyqje shtesë nga inspektorati i punës dhe partnerët socialë nevojiten për të siguruar zbatimin e rregullave të SSHP.

4. Zhvillimi i një sistemi gjithëpërfshirës për të verifikuar dhe njohur kualifikimet dhe përvojën aktuale të punëtorëve

» **Target:** Partnerët socialë, FLC, (Komunitetet Kombëtare dhe Autonome), Administratat e Komunitetit Kombëtar dhe Autonome përgjegjëse për certifikimin e përvojës profesionale

Sektori i ndërtimit duhet të zhvillojë një sistem gjithëpërfshirës për të verifikuar dhe pranuar kualifikimet dhe përvojën aktuale të punëtorëve.

Në një kontekst ku shumica e punëtorëve nuk kanë diploma zyrtare të IVET, ky sistem kërkohet për të tërhequr dhe mbajtur punëtorë; për mbështetjen e përparimit profesional; lehtësimin e përputhjes së aftësive; zvogëlimin të rreziqeve të SSHP që lidhen me caktimin e papërshtatshëm të detyrave; rritja e pagës adekuatë.

Të gjitha këto aspekte janë të një rëndësie të veçantë për punëtorët e lëvizshëm, duke përfshirë punëtorët e postuar.

'Përvoja ka rëndësi! Projekti MySkills', i përmendur në Artikullin për Spanjën tregon nevojën e zhvillimit të mjeteve për vetëvlerësimin e përvojës profesionale dhe njohjen e saj në kompanitë pritëse. Karta profesionale e zhvilluar nga FLC është një pikënisje e vlefshme për të zhvilluar një sistem më gjithëpërfshirës verifikimi dhe njohjeje të kualifikimeve dhe përvojës aktuale të punëtorëve. Ky është një aspekt me rëndësi të veçantë për punëtorët që nuk kanë një diplomë formale të IVET.

Kërkohen përpjekje shtesë për të zhvilluar një sistem të tillë, nëpërmjet bashkëpunimit ndërmjet partnerëve socialë dhe FLC.

Ky sistem mund të përfitojë nga mundësitë ekzistuese për të certifikuar përvojën profesionale (në përputhje me gradat e IVET) që janë krijuar nga administratat publike (komunitetet kombëtare dhe autonome) si dhe punën e vazhdueshme për zhvillimin e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve në lidhje me diplomat IVET në sektorin e ndërtimit.

E rëndësishmja, një nënprodukt i këtij sistemi do të ishte një bazë të dhënash që përmban informacion të detajuar mbi kualifikimet, kompetencat, kurset e trajnimit dhe procedurat për njohjen e kualifikimeve – të lidhura me titujt e punës të përcaktuara në marrëveshjen kolektive dhe informacione të lidhura me aspekte të tilla si paga dhe SSHP.

Nëse përpjekjet në këtë fushë do të koordinoheshin në nivel të BE-së, siç tregohet në rekomandimet në mbarë BE-në, baza e të dhënave do të ishte një hap i rëndësishëm për të lehtësuar lëvizshmërinë ndërkombëtare si për kompanitë ashtu edhe për punëtorët.

5. Promovimi i përfshirjes së punëtorëve të kualifikuar dhe trajnimit profesional gjatë gjithë jetës

- » **Target:** Administrata e Përgjithshme Shtetërore, Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, Administrata e Komuniteteve Autonome, Partnerët Socialë, FLC (Komunitetet Kombëtare dhe Autonome), Kompanitë

Në Spanjë, prokurimi publik rregullohet nga Ligji 9/2017 për Kontratat e Sektorit Publik (LPSC), i cili transpozoi Direktivat Evropiane 2014/23/BE dhe 2014/24/BE për dhënien e kontratave koncesionare dhe prokurimit publik. Kjo rregullore promovon prokurimin e qëndrueshëm, ndër të tjera, përmes përzgjedhjes së ofertave në raportin më të mirë cilësi/çmim dhe përdorimit të aspekteve mjedisore dhe sociale si kritere të dhënies së çmimit.

Kriteret sociale përcaktohen në një kuptim të gjerë, duke përfshirë aspekte të tilla si: nxitja e barazisë gjinore; promovimi i aksesit në punësim të njerëzve në rrezik të përjashtimit social ose vështirësive specifike dhe përmirësimi i kualifikimeve, pagave dhe kushteve të punës. Në këtë fushë të fundit, rregullorja i referohet qartë kriterëve sociale që lidhen me kushtet e punës dhe pagën, stabilitetin e punës, numrin e personave të punësuar për ekzekutimin e kontratës; trajnimin dhe mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë, ndër të tjera.

Përdorimi i kriterëve sociale në prokurimin publik të punimeve të ndërtimit ka pësuar një zhvillim të madh rregullativ në vitet e fundit. Megjithatë, nevojiten përpjekje shtesë për zbatimin efektiv, duke përfshirë: ngritjen e kapaciteteve për stafin e administratës; vendosja e një peshe adekuate të kriterëve sociale në lidhje me kriteret e përgjithshme të dhënies; zhvillimi i kriterëve sociale më specifike, të cilat duhet të jenë të matshme dhe të zbatueshme; vendosja e sistemeve të monitorimit; ndërgjegjësimi i kompanive.

Përparimi në këto fusha kërkon bashkëpunim ndërmjet administratës publike dhe partnerëve socialë. Përfshirja e FLC do të ishte kyçe për të mbështetur përcaktimin dhe zbatimin e kriterëve sociale që lidhen me formimin profesional gjatë gjithë jetës.

6. Kushtëzimi i themelimit të kompanive aktive në sektorin e ndërtimit me zotërimin e kompetencave adekuate

- » **Target:** Administrata e Përgjithshme Shtetërore, Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, Administrata e Komuniteteve Autonome, INSHT, ITSS

Në Spanjë, kompanitë aktive në sektorin e ndërtimit duhet të regjistrohen në Regjistrin e Kompanive të Akredituara (REA). Objektivi kryesor i ARM-së është të verifikojë nëse kompanitë përmbushin kërkesat e kapacitetit dhe cilësisë në lidhje me menaxhimin e SSHP.

Megjithatë, ritmet e larta të aksidenteve në këtë sektor tregojnë se nevojiten përpjekje shtesë për të përmirësuar këtë sistem. Përderisa kriteret dhe procedurat për vlerësim duket se janë të mirëpërcaktuara, monitorimi i vazhdueshëm nga inspektorati i punës duhet të forcohet. Rritja e bashkëpunimit ndërmjet inspektorateve të punës dhe partnerëve socialë do të ishte instrumentale për parandalimin efektiv të rreziqeve të SSHP.

7. Promovimi lëvizshmërisë si një mundësi mësimi

- » **Target:** Shkollat IVET në sektorin e ndërtimit, FLC (Komunitetet Kombëtare dhe Autonome), Kompanitë

Shkollat IVET në sektorin e ndërtimit mund të promovojnë binjakëzime dhe mundësi trajnimi jashtë vendit ose për punëtorët e huaj në Spanjë, kryesisht nëpërmjet krijimit të rrjeteve ndërkombëtare dhe mbështetjes së fondeve evropiane.

E njëjta gjë vlen edhe për FLC, e cila tashmë ka zhvilluar disa praktika të mira në këtë fushë (shih Rastin Studimor Spanjoll).

Përfshirja e FLC do të ishte kyçe për të lidhur lëvizshmërinë dhe mësimin për punëtorët e ndërtimit.

Përveç kësaj, kompanitë (veçanërisht kompanitë e mëdha) mund t'i qasen menaxhimit të punëve jashtë vendit si një mundësi e mëtejshme për të rritur aftësitë dhe përvojën profesionale të punëtorëve të rinj.

8. Shfrytëzimi i mundësive të ofruara nga dixhitalizimi

- » **Target:** Administrata e Përgjithshme Shtetërore, Ministria e Punësimit dhe Ekonomisë Sociale, Administrata e Komuniteteve Autonome, ITSS, Partnerët socialë, Kompanitë, FLC (Komunitetet Kombëtare dhe Autonome)

Institucionet publike duhet të përfitojnë nga mundësitë e dixhitalizimit për të përmirësuar procedurat administrative dhe bashkëpunimin e aktorëve të ndryshëm, duke përfshirë: aksesin në dokumentacionin e kërkuar nga kompanitë dhe punëtorët e dërguar; koordinimi ndërmjet inspektorateve të punës të vendeve të ndryshme; bashkëpunimi ndërmjet inspektoratit të punës dhe partnerëve socialë.

Për shembull, partnerët socialë në sektorin e ndërtimit në Komunitetin Autonom të Asturias kanë krijuar një sistem të përbashkët për të parandaluar rreziqet e SSHP në bashkëpunim me FLC. Brenda këtij sistemi, delegatët e SSHP-së të emëruar nga sindikatat sektoriale dhe organizatat e punëdhënësve përdorin një mjet dixhital për të monitoruar librat e nënkontraktimit të kompanive dhe për të parandaluar vetëpunësimin 'fals'. Informacioni i marrë nga librat e nënkontraktimit ruhet në një bazë të dhënash e cila lejon zbulimin e rasteve të mundshme të vetëpunësimit 'fals'. Ky shembull ofron vetëm një pasqyrë të potencialit të dixhitalizimit në drejtim të bashkëpunimit të aktorëve të ndryshëm dhe monitorimit efektiv të kushteve të punës dhe rreziqeve të SSHP.

Rekomandime në nivel vendi

Shqipëria

1. Përmirësimi i kuadrit ligjor për postimet

- » **Target:** Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Integritetit Evropian, Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH), Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale (ISSHP)

Ndërsa legjislacioni për postimet është përafuar me rregullat ekzistuese të BE-së, Shqipëria duhet të sigurojë praninë e procedurave të qarta administrative dhe shpërndarjen e detyrave dhe përgjegjësive ndërmjet institucioneve të ndryshme nëpërmjet hartimit dhe miratimit të akteve të nevojshme nënligjore. Aktivitetet e trajnimit do të ishin gjithashtu të dëshirueshme për të përgatitur institucionet përkatëse, sindikatat, organizatat e punëdhënësve ose bizneset në lidhje me ndryshimet ligjore.

Deri më tani, kompanitë përpiqen të interpretojnë siç duhet ndryshimet ligjore në kodin e punës, përfshirë edhe rastin e postimeve. Kjo është gjithashtu pasojë e konsultimeve të kufizuara me komunitetin e biznesit, duke rezultuar në gashmëri dhe udhëzim të ulët për të mbështetur zbatimin e tyre.

2. Përmirësimi i rregullimeve institucionale

- » **Target:** Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Integritetit Evropian, ISSH, SLSSI

Institucionalisht, gjatë zbatimit të Direktivave për Postimin e Punëtorëve, Shqipëria duhet të miratojë një shpërndarje të qartë të roleve dhe përgjegjësive ndërmjet institucioneve të përfshira. Është gjithashtu e rëndësishme të konfirmohet se cili është institucioni kryesor në mënyrë të ngjashme me zyrën ndërlidhëse në nivel vendi të BE-së. Deri tani këtë detyrë e kryen Ministria e Ekonomisë dhe Financave, duke qenë autoriteti kombëtar përgjegjës për legjislacionin e punës në përgjithësi. Në vend të kësaj, do të ishte e dobishme të futej një zyrë ndërlidhëse ad-hoc. Zyra ndërlidhëse do të koordinojë më pas bashkëpunimin dhe shkëmbimin e informacionit ndërmjet institucioneve të ndryshme përkatëse sipas nevojës.

Është gjithashtu e rëndësishme që Shqipëria të monitorojë nëpërmjet deklaratave dhe të dhënave të përshtatshme administrative ndikimin e postimeve në tregun e punës dhe, në një këndvështrim afatgjatë, ndikimin në sistemin e mbrojtjes sociale, veçanërisht në pensionet dhe sigurimet në rast aksidentesh në punë.

3. Nxitja e bashkëpunimit ndërmjet institucioneve publike

- » **Target:** Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Integrimit Evropian, ISSH, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA), Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (NAVETQ), SLSSI, Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP)

Koordinimi dhe shkëmbimi i informacionit ndërmjet institucioneve publike në rajonin e Ballkanit mbeten thelbësore për të mbështetur një lëvizshmëri të drejtë të punës, e dobishme për ekonominë rajonale. Megjithatë, kjo aktualisht pengohet nga ligjet komplekse dhe procedurat administrative. Përpjekjet për të forcuar shkëmbimin e informacionit u bënë duke adoptuar zgjidhje dixhitale (e-Albania, E-government). Megjithatë, ato ende nuk janë plotësisht efektive dhe funksionale.

Është e këshillueshme që të promovohet shkëmbimi i përvojës ndërmjet BE-së dhe institucioneve kombëtare përgjegjëse për ndjekjen dhe monitorimin e zbatimit të ndryshimeve të ligjit të punës që pasqyrojnë Direktivat për Postimin e Punëtorëve.

4. Investimi në Burimet Njerëzore

- » **Target:** Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Integritimeve Evropiane, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, SHKP

Rishikimi i Kodit të Punës për futjen e dispozitave për postimin nuk u pasua nga aktivitete ndërgjegjëse apo trajnimi që synonin institucionet, sindikatat apo kompanitë e lidhura.

Madhësia e kufizuar e postimit gjithashtu kontribuon në mungesën e përgjithshme të vetëdijes për rregullat e zbatueshme.

Në këtë drejtim, në krye të zhvillimit të udhëzimeve teknike, është e këshillueshme që të përgatitet dhe shpërndalet një fjalor gjithëpërfshirës mbi terminologjinë, konceptet bazë, rregullat, afatet kohore të punës dhe referencat kryesore rregullatore për postimet për punëtorët dhe kompanitë shqiptare të ndërtimit. Fjalori duhet të jetë një mjet i dobishëm dhe i lehtë për t'u kuptuar, në vend se një përkthim i thjeshtë fjalë për fjalë i teksteve ligjore evropiane të shteteve anëtare të BE-së.

Në një këndvështrim më të gjerë, përmirësimi i qeverisjes së tregut të punës, duke përfshirë mekanizmat e postimit, kërkon ndërtimin e kapaciteteve dhe njohurive specifike të institucioneve të tregut të punës, pra drejtorisë pranë ministrisë përgjegjëse për politikën e punësimit, migracionit dhe AFP-së, Kombëtare. Agjencia e Punësimit dhe Aftësive, Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (NAVETQ) dhe Inspektorati Shtetëror i Punës dhe i Shërbimeve Sociale (SHPSSH). Kjo duhet të bazohet në një qasje shumëdimensionale, duke promovuar një mekanizëm të fuqishëm dhe real të dialogut social.

5. Promovimi i angazhimit dhe gatishmërisë së palëve të interesuara të kompanive dhe punëtorëve

» **Target:** Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Integritetit Evropian, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, SHKP

Ndryshimet e Kodit të Punës pasuan konsultime të kufizuara me palët e interesuara, duke përfshirë organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat. Gjithashtu, procesi i konsultimit nëpërmjet platformave konsultative trepalëshe nuk ka vazhduar në fazën e zbatimit të ndryshimeve ligjore. Në këtë drejtim, zbatimi i legjislationit për postimet duhet të jetë më pjesëmarrës se reformat e mëparshme. Organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat duhet të pajisen për të mbështetur respektimin ligjor nga kompanitë dhe ndërgjegjësimin për të drejtat e punëtorëve. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për të siguruar rregullsinë sa herë që dërgohen punëtorë në Shqipëri nga vende me nivele më të ulëta pagash dhe standarde pune.

Për sa i përket flukseve dalëse, organizatat dhe institucionet qeveritare shqiptare kanë çdo interes të mundshëm për të nxitur hapjen dhe zgjerimin e kompanive shqiptare të ndërtimit, duke i pajisur ato me njohuritë e nevojshme për të marrë kontrata prokurimi në shtetet anëtare të BE-së, duke përdorur skema postimi të përfshira në skemat e ndryshme kombëtare dhe t'i informojë ata për procedurat dhe detyrat përkatëse. Aktivitetet promovuese duhet të nxisin aftësinë e bizneseve vendase për të zgjedhur dhe përdorur profile profesionale të specializuara në punimet tipike tradicionale si muratura me gurë natyral, suva dhe llaç gëlqereje; aftësi ende të kërkuara dhe të vështira për t'u gjetur në tregun evropian.

6. Forcimi i qeverisjes publike, bashkëpunimi institucional dhe dialogu social

» **Target:** Autoritetet e BE-së, Komisioni Evropian, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Integritetit Evropian, ISSH, AKPA, NAVETQ, SLSSI, SHKP

Në procesin e përafrimit gradual të ligjit të BE-së, institucionet shqiptare duhet të kërkojnë të luajnë një rol aktiv dhe të forcojnë efektivitetin e bashkëpunimit me institucionet e BE-së, veçanërisht në sektorë të ndjeshëm si punësimi, migrimi dhe mbrojtja sociale. Roli i tyre nuk duhet të kufizohet thjesht në ekzekutimin pasiv të detyrave të imponuara legjislative. Në vend të kësaj, ata do të promovojnë sisteme dhe mekanizma të aftë për të impresionuar një përshpejtim real të integritetit evropian të Shqipërisë.

Institucionet publike shqiptare duhet të angazhohen në një përpjekje të vazhdueshme për afrimin dhe ndërtimin e besimit të ndërsjellë nga njëra anë me institucionet evropiane dhe nga ana tjetër me organizatat sociale dhe shoqërinë civile shqiptare, shoqatat sipërmarrëse dhe sindikaliste.



**Shkarko versionin dixhital
me lidhjet hipertekstuale**

SHĚNIME

NOTAS

NOTATKI

NOTER

NOTAS

NOTIZEN

NOTE

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

NOTES

NOTE

NOTIZEN

NOTAS

NOTER

NOTATKI

NOTAS

SHĚNĪME

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

SHĚNIME

NOTAS

NOTATKI

NOTER

NOTAS

NOTIZEN

NOTE

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

NOTES

NOTE

NOTIZEN

NOTAS

NOTER

NOTATKI

NOTAS

SHĚNIME

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

SHĚNIME

NOTAS

NOTATKI

NOTER

NOTAS

NOTIZEN

NOTE

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

NOTES

NOTE

NOTIZEN

NOTAS

NOTER

NOTATKI

NOTAS

SHĚNĪME

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.



www.yesproject.net