



Final Report



RAPORT KOŃCOWY

Przy tworzeniu tego raportu współpracowali następujący autorzy:

Aleksandra Kaydzhyska, Giuseppe Perretti (AEIP); Barbara De Micheli, Sofia Gualandi (FGB Srl Sb); Catarina Sales Oliveira, Joana Marques, Susana Villas-Boas, Luisa Veloso (CIES – ISCTE); Bianca Maria Baron, Giovanni Carapella, Gazmend Llanaj, Feliciano Iudicone (CNCE); Marta Hevia Fano (FLC Asturias); Lisa Dornberger, Dana Schäfer (Soka Bau); Jakub Kus (ZZ Budowlani).

Redakcja raportu: Feliciano Iudicone (CNCE - Italy)

Raport ukończono: grudzień 2022 r

Więcej o projekcie EMECs na: emecs-project.eu



Niniejszy raport powstał w ramach projektu EMECs(VS/2020/0497), który otrzymał finansowanie w ramach zaproszenia do składania wniosków VP/2020/007 DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej. Wyrażone opinie odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Spis treści

Wprowadzenie.....	1
Konsorcjum.....	4
Pandemia i delegowanie pracowników: przepisy nadzwyczajne i główne utrudnienia.....	7
Pandemia i wykorzystanie narzędzi cyfrowych do usprawnienia działań w zakresie monitorowania i egzekwowania przepisów: ustalenia EMEcs.....	24
Wizja po pandemii: zestaw narzędzi EMEcs EU Toolkit.....	30
Wnioski.....	35
Załącznik 1 – Linki do raportów projektu EMEcs.....	38



Wprowadzenie

Niniejszy raport powstał w ramach współfinansowanego przez Komisję Europejską projektu „Europejskie otoczenie rynkowe w sektorze budowlanym – doskonalenie swobodnego przepływu pracowników delegowanych w UE” (EMECs), odnoszącego się do wpływu pandemii COVID-19 na mobilność, warunki pracy i ochrony socjalnej pracowników delegowanych w sektorze budowlanym.

Poprzez działania badawcze i wzajemną wymianę doświadczeń projekt ma na celu przedstawienie propozycji i zaleceń w celu lepszego wsparcia pracowników delegowanych w przypadku przyszłych pandemii.

W szczególności w ramach projektu, w pierwszej kolejności, przeanalizowano informacje kontekstowe w oparciu o sześć **raportów krajowych** dotyczących krajów objętych działaniem, a mianowicie Niemiec, Włoch, Polski, Portugalii, Rumunii i Hiszpanii.

Raporty krajowe, na podstawie wspólnego kwestionariusza, opisują środki ograniczające swobodny przepływ pracowników, produkcję i usługi; rzeczywisty wpływ pandemii na delegowanie zgodnie z dostępnymi danymi liczbowymi i dowodami; problemy firm zajmujących się delegowaniem oraz pracowników delegowanych; dane dotyczące ognisk COVID-19 na placach budowy.

Wyniki zostały podsumowane i porównane w **Raporcie UE**, w tym również w akapicie dotyczącym odpowiednich środków wdrażanych na szczeblu UE w celu koordynacji ograniczeń w podróżowaniu.

Jednocześnie, w **Podręczniku UE**, przeanalizowano reakcje na pandemię w obszarze BHP w sektorze budowlanym, w zakresie upowszechniania informacji, ochrony socjalnej pracowników delegowanych, a także związane z pandemią zmiany wpływające na kształcenie i szkolenie zawodowe w sektorze budowlanym we wszystkich krajach zaangażowanych w projekt.

Wszystkie te tematy są rozpatrywane poprzez łączenie informacji ogólnych z przykładami i zagadnieniami o dużym znaczeniu dla pracowników delegowanych, co z kolei może stanowić podstawę zaleceń dotyczących poszczególnych polityk.

Ponadto wyodrebniony etap projektu poświęcono analizie, w jaki sposób działania w zakresie monitorowania i egzekwowania przepisów mogą być prowadzone z wykorzystaniem nowych narzędzi, zwłaszcza w sytuacjach, takie jak te, które miały miejsce podczas pandemii COVID-19, gdy kontrole muszą odbywać się w odpowiednim czasie, w jak największym stopniu zapobiegać nieprawidłowościom, a jednocześnie fizyczne - bezpośrednie kontrole są trudniejsze do przeprowadzenia.

W tym celu w ramach projektu: (i) oceniono zestaw narzędzi cyfrowych, które mogą usprawnić monitorowanie warunków pracy przez organy publiczne lub same przedsiębiorstwa; oraz (ii) dokonano przeglądu treści przykładów ogłoszeń o pracę, aby przetestować potencjalne sposoby zapobiegania nieprawidłowościom w procesach rekrutacyjnych. Partnerzy mieli także podjąć próbę bezpośredniego kontaktu z przedsiębiorstwami wysyłającymi, wykorzystując art. 9 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2014/67/UE, polegający na ewentualnym wskazaniu osoby kontaktowej dla partnerów społecznych w wstępnej deklaracji delegowania.

Niestety, pomimo współpracy ze związkami zawodowymi w partnerstwie projektu i poza nim, nie udało się zrealizować tego zadania. Związki zawodowe potwierdziły, że nie dysponują takimi danymi, ponieważ albo przepisy nie zostały wdrożone w kraju, albo też związki nie uzyskały od władz publicznych dostępu do informacji zawartych w deklaracjach.

Raporty i wyniki projektu tymczasowego zostały opracowane poprzez połączenie analizy źródeł z badaniami terenowymi, w tym z dwiema grupami fokusowymi (pierwsza odbędzie się w Weronie 12 listopada 2021 r.; druga odbędzie się online 12 maja 2022 r.) oraz kilkoma wydarzeniami publicznymi (trzy warsztaty internetowe, które odbyły się w okresie od października do grudnia 2022 r., dwa seminaria dotyczące wzajemnego uczenia się w Wiesbaden w dniu 21 lipca 2022 r. i w Bolonii w dniu 21 października 2022 r. oraz internetowa konferencja końcowa, która odbyła się w dniu 16 grudnia 2022 r.). W ramach projektu wykorzystano również 51 wywiadów skierowanych do władz publicznych, partnerów społecznych, przedsiębiorstw i innych zainteresowanych stron w krajach objętych projektem. Trzy wywiady poświęcono aspektom o znaczeniu ogólnounijnym, dotyczącym mobilności pracowników delegowanych, ograniczeń w ich ochronie socjalnej oraz nadchodzącym zmianom cyfrowym w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zaangażowane organizacje to Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), sieć Inicjatywy na rzecz Mobilności Pracy (skupiająca ekspertów i zainteresowane strony na temat transgranicznej mobilności pracowników) oraz włoski Narodowy Instytut Zabezpieczenia Społecznego (INPS), który obecnie prowadzi pilotażowe projekt Europejskiej Karty Ubezpieczenia Społecznego.

Zestaw narzędzi UE projektu (EU Toolkit) podsumował wiedzę z poprzednich raportów i działań w ramach projektu, prezentując listę zaleceń dotyczących polityki w różnych obszarach objętych projektem oraz projekt protokołu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), który ma być wykorzystany jako podstawa w przypadku przyszłych podobnych sytuacji kryzysowych.

Niniejszy **Raport końcowy** podsumowuje ustalenia projektu, ukazując drogę przebytą od początku działania do opracowania zaleceń.

Dostępność tego dokumentu we wszystkich językach projektu ma również na celu rozpowszechnienie podsumowania ustaleń wśród szerokiego grona odbiorców we wszystkich krajach objętych partnerstwem.

W załączniku znajduje się pełna lista raportów z projektu, do których odnośniki znajdują się w tekście, gdzie czytelnicy mogą znaleźć szczegółowe informacje oraz pełny opis wymienionych w nich działań i narzędzi.

Konsorcjum

Projekt EMEcs był realizowany przez konsorcjum składające się z siedmiu organizacji z Belgii, Niemiec, Włoch, Polski, Portugalii i Hiszpanii, przy dobrowolnym wsparciu organizacji stowarzyszonej z Rumunii. Pomyślna realizacja projektu była możliwa również dzięki usługom badawczym świadczonym przez firmę Eastern Marketing Insights (EMI), która wdrożyła, jako podwykonawca, działania na poziomie krajowym w Rumunii.

Poniżej przedstawiono krótką charakterystykę członków konsorcjum.

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) (Włochy) – Koordynator

Parytarny Krajowy Komitet Funduszy Branżowych Pracowników Budownictwa (CNCE) jest organizacją utworzoną i zarządzaną wspólnie przez włoskie związki zawodowe i organizacje pracodawców sektora budowlanego.

Zgodnie z sektorowymi układami zbiorowymi CNCE powierzono koordynację i monitorowanie 113 funduszy socjalnych pracowników budowlanych (Casse Edili) działających we Włoszech na poziomie lokalnym, a także działania w zakresie współpracy instytucjonalnej na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Główną działalnością Casse Edili jest pośrednictwo w wypłatach wynagrodzeń pracowników budowlanych, przyjmowanie składek od pracodawców przeznaczonych na wypłatę świadczeń urlopowych, trzynastego wynagrodzenia miesięcznego i innych świadczeń.

Europejskie Stowarzyszenie Instytucji Parytarnych (AEIP) (Belgia) – Partner

Europejskie Stowarzyszenie Instytucji Parytarnych (AEIP) jest organizacją rzeczniczą z siedzibą w Brukseli, reprezentującą instytucje gwarantujące dochody i ochronę socjalną pracowników, które są tworzone i zarządzane przez organizacje pracodawców i związki zawodowe na zasadach wspólnych w ramach układów zbiorowych w 11 państwach członkowskich UE. W szczególności AEIP zajmuje się – poprzez dedykowane grupy robocze – skoordynowanymi przez UE programami emerytalnymi, funduszami emerytalnymi, uzupełniającymi ubezpieczeniami zdrowotnymi, funduszami zasiłków

dla bezrobotnych, funduszami płatnych urlopów oraz bezpieczeństwem i higieną pracy.

SOKA BAU (Niemcy) – Partner

SOKA BAU jest instytucją parytarną założoną przez partnerów społecznych niemieckiego przemysłu budowlanego Zentralverband Deutsches Baugewerbe i Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (organizacje pracodawców) oraz IG Bauen-Agrar-Umwelt (związek zawodowy). SOKA BAU zrzesza pod jednym dachem dwie instytucje: Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (Program płatnych urlopów i szkolenia zawodowego niemieckiego budownictwa, ULAK) oraz Zusatzversorgungskasse der Bauwirtschaft (Fundusz Emerytalny niemieckiego budownictwa, ZVK). Instytucje te wspólnie gwarantują uprawnienia urlopowe pracowników krajowych i pracowników delegowanych, zarządzają funduszem emerytalnym oraz współfinansują kształcenie zawodowe pracowników i firm z branży budowlanej.

Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) (Włochy) – Partner

Fundacja Giacomo Brodolini srl SB (FGB) jest prywatnym centrum badawczym opracowującym, wdrażającym i upowszechniającym projektowanie, realizację i ocenę polityki opartej na bazach danych na wszystkich poziomach zarządzania. Warunki pracy, stosunki przemysłowe, równouprawnienie płci, prawa podstawowe i innowacje społeczne należą do głównych obszarów jej działalności.

Związek Zawodowy Budowlani (Polska) – Partner

Związek Zawodowy Budowlani zrzesza około 10 000 pracowników w całej Polsce, reprezentujących pracowników budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych, członków spółdzielni mieszkaniowych, leśników, pracowników ochrony środowiska, pracowników przemysłu drzewnego i meblarskiego i innych. Związek Budowlani, założony ponad 130 lat temu, jest następcą prawnym wielu związków działających niegdyś w branżach objętych jego działalnością. Jego członkowie działają w ponad 260 podstawowych organizacjach na poziomie zakładowym i regionalnym w 14 Okręgach.

Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE – IUL) (Portugalia) – Partner

Instytut Uniwersytecki w Lizbonie (ISCTE-IUL), założony w 1972 roku, jest jednym z pierwszych nowoczesnych uniwersytetów w Portugalii, którego głównym celem jest badanie dynamiki pracy i przemian społecznych w zmieniającym się świecie pracy. Uniwersytet jest aktywnie zaangażowany we wspólne projekty, sieci i partnerstwa na całym świecie, w tym w szereg programów edukacyjnych, szkoleniowych i badawczych wspieranych przez Unię Europejską. ISCTE-IUL bierze udział w projekcie za pośrednictwem

swojego Centrum Badań i Studiów Socjologicznych (CIES-ISCTE).

Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC Asturias) (Hiszpania) – Partner

Fundacja Pracy Sektora Budowlanego Księstwa Asturii (FLC Asturias) jest instytucją parytarną założoną w 1988 roku przez partnerów społecznych branży budowlanej Asturii. Obecnie jest zarządzana przez Confederación Asturiana de la Construcción - ASPROCON ze strony pracodawców oraz związki zawodowe CC.OO. Construcción y Servicios de Asturias i Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (UGT FICA) de Asturias. Jej głównym celem jest świadczenie usług użyteczności publicznej dla sektora budowlanego Asturii, takich jak podnoszenie kwalifikacji ich specjalistów poprzez szkolenie zawodowe, promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy, wspieranie wzrostu zatrudnienia za pośrednictwem usług pośrednictwa na rynku pracy oraz zapewnienie kilku świadczeń ochrony socjalnej i pomocy dla pracowników i przedsiębiorstw.

Casa Socială a Constructorilor (CASOC) (Rumunia) – organizacja stowarzyszona

Dom Socialny Budowniczych (CASOC) został ustanowiony na mocy rumuńskiej ustawy nr. 215/1997. Jest instytucją parytarną, zarządzaną wspólnie przez reprezentatywnych na poziomie branżowym partnerów społecznych branży budowlanej. CASOC wspiera stabilność dochodów pracowników sektora budowlanego i produkcji materiałów budowlanych poprzez płatności i świadczenia finansowane ze składek pracodawców i pracowników sektorowych oraz beneficjentów robót budowlanych.

Pandemia i delegowanie pracowników: przepisy nadzwyczajne i główne utrudnienia

Nowa normalność w pandemii: ochrona zdrowia i ograniczenia w poruszaniu się

Pandemia wyrzuciła do góry nogami koncepcje i przekonania, które uważano za oczywiste, stopniowo zmuszając rządy w większości państw członkowskich UE do ograniczenia podróży i zgromadzeń jako antidotum na zmniejszenie skali infekcji w sytuacji, w której sprzęt ochronny, taki jak maski, szybko się wyczerpał, wiedza na temat wirusa była ograniczona, a służba zdrowia była nieprzygotowana na gwałtowne zwiększenie liczby oddziałów intensywnej terapii, zwłaszcza osłabionych przez dziesięciolecia polityki oszczędnościowej.

Jak opisano w sprawozdaniach krajowych projektu i w raporcie UE, począwszy od marca 2020 r. we wszystkich krajach objętych projektem **przyjęto stan wyjątkowy**, umożliwiając rządowi podjęcie szybkich działań poza standardowymi prerogatywami w celu zwalczania pandemii.

Ograniczenia w przepływach międzynarodowych były jednymi z pierwszych środków nadzwyczajnych, choć stosowano je z nieco zróżnicowanym podejściem.

Na przykład, podczas gdy rządy znacznie ograniczyły ruch lotniczy, a w niektórych przypadkach przywróciły kontrole graniczne, Portugalia opowiadała się za podobnymi ograniczeniami, z wyjątkami skierowanymi do pracowników transgranicznych i osób z krajów, w których żyją duże społeczności portugalskie, takich jak Wielka Brytania, Stany Zjednoczone Ameryki, Wenezuela, Kanada i RPA. Celem było między innymi ułatwienie powrotu do domu osobom, które straciły pracę z powodu pandemii.

Ogólnie rzecz biorąc, po ograniczeniach następował 14-dniowy **okres kwarantanny przy wjeździe**, z pewnymi wyjątkami. Na przykład Włochy wykluczyły z tego obowiązku pracowników transgranicznych i pracowników wjeżdżających na krótkie okresy, Polska zwolniła pracowników delegowanych lub przemierzających się z krajów graniczących, Niemcy chronili „osoby dojeżdżające do pracy” i kierowców ciężarówek.

Specyfika pracowników delegowanych była przedmiotem komunikatu Komisji Europejskiej z dnia 30 marca 2020 r. mającego na celu koordynację ograniczeń w wykonywaniu swobodnego przepływu pracowników podczas epidemii COVID-19,¹ ale znalazło to niewielkie odzwierciedlenie w kształtowaniu polityki na szczeblu krajowym, prawdopodobnie ze względu na trudności w dopasowaniu możliwych wyjątków do niezdefiniowanego zestawu krajów. W komunikacie wezwano do ustanowienia konkretnych, nieobciążających i szybkich procedur transgranicznego przepływu pracowników w zawodach krytycznych, również w przypadku pracowników przygranicznych lub delegowanych, oraz pracowników sezonowych, zwłaszcza w rolnictwie. Zostało to zintegrowane z listą zawodów uznanych za krytyczne, w tym między innymi niektórych związanych z budownictwem, takich jak „Specjaliści w dziedzinie inżynierii, tacy jak technicy energetycy, inżynierowie i technicy elektrotechniki”, „Osoby pracujące przy infrastrukturze krytycznej lub w inny sposób niezbędnej”, oraz „Wyżsi rangą specjaliści w dziedzinie nauki i inżynierii (w tym technicy elektrowni wodnych)”.

Lock-down a sektor budowlany

W przeciwieństwie do innych sektorów, działalność budowlana nie ustała.

W Niemczech w marcu 2020 r. Federalne Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Budownictwa i Ojczyzny (BMI) opublikowało wytyczne dotyczące zawierania umów w czasie kryzysu związanego z COVID-19. Po konsultacjach z wiodącymi stowarzyszeniami branżowymi wytyczne zachęcały do składania ofert przetargowych i planowania federalnych projektów budowlanych, jednocześnie wzywając do wprowadzenia klauzul zezwalających na przedłużenie terminu w przypadku zakłóceń spowodowanych przez COVID-19.

W Rumunii Minister Funduszy Europejskich oraz Minister Transportu, Infrastruktury i Łączności podpisali list otwarty skierowany do projektów infrastrukturalnych, beneficjentów i wykonawców zaangażowanych w te projekty. W liście tym rząd wzmocnił wsparcie dla projektów infrastrukturalnych poprzez fundusze europejskie i opowiedział się za podjęciem działań organów ścigania.

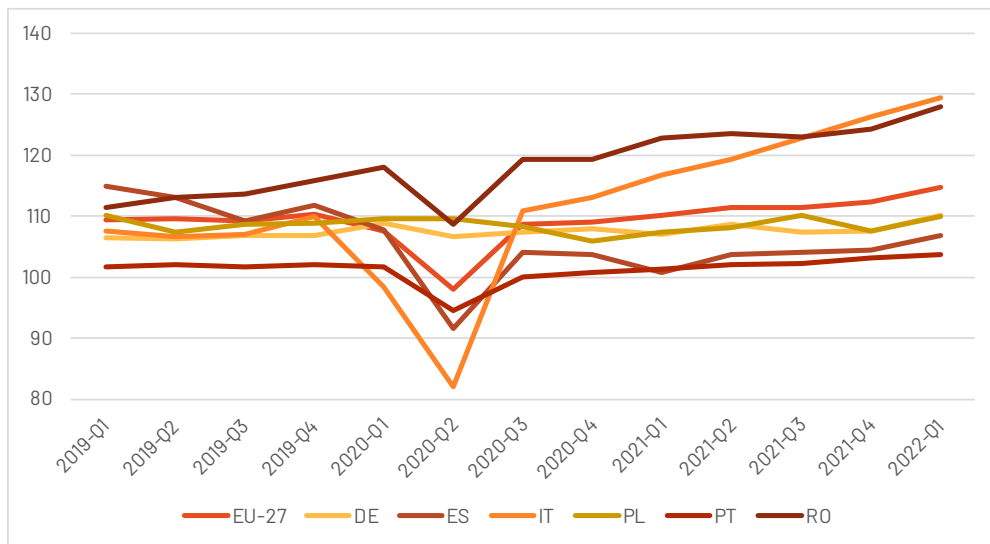
Włochy i Hiszpania stanowiły wyjątek wśród krajów objętych badaniem. Włochy zdecydowały o wstrzymaniu działalności budowlanej w okresie od 23 marca 2020 r. do 3 maja 2020 r., natomiast w Hiszpanii wstrzymanie prac miało miejsce w okresie od 30 marca 2020 r. do 12 kwietnia 2020 r. Następnie rząd hiszpański zablokował do 25 maja 2020 r. tylko niektóre działania związane z istniejącymi budynkami. W obu krajach roboty inżynieryjne były wyłączone z zakazu, chociaż w Hiszpanii wyjątek był bardziej ograniczony do robót związanych z zaopatrzeniem w wodę, oczyszczaniem, zasilaniem i sanityzacją. Hiszpania zezwoliła również na inne roboty budowlane, takie jak działania niezbędne

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020XC0330\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020XC0330(03))

do utrzymania i bezpieczeństwa budynków oraz odpowiedniego świadczenia usług publicznych przez firmy posiadające zlecenia na takie roboty.

Jednak, jak wskazują dane Eurostatu, wydaje się, że pandemia wpłynęła na godziny pracy we wszystkich objętych projektem krajach, być może także ze względu na strach przed wirusem, brak materiałów i ograniczenia wjazdu pracowników delegowanych i migrujących, jak podkreślono w niemieckim i polskim raporcie krajowym.

Wykres 1. Przpracowane godziny w budownictwie (2015=100)



Źródło: Eurostat, Krótkoterminowe statystyki gospodarcze

Pandemia i ogólnounijne wytyczne dotyczące ograniczeń w ruchu transgranicznym

Korzystając z dostępnych danych i ewolucji wiedzy na temat pandemii, instytucje UE koordynowały ograniczenia, przechodząc na **podejście oparte na obszarach ryzyka**. Zaleceniem (UE) 2020/1475² przyjętym w dniu 13 października 2020 r. wprowadzono różne kody kolorystyczne do oznaczania obszarów na podstawie uzgodnionych wskaźników epidemiologicznych, zwracając „szczególną uwagę na specyfikę regionów transgranicznych, regionów najbardziej oddalonych, eksklawy i obszary odizolowane geograficznie”.

Rada UE wezwała państwa członkowskie do ograniczenia ewentualnych ograniczeń wjazdu z obszarów zagrożonych poprzez umożliwienie wjazdu z 14-dniową kwarantanną lub negatywnym wynikiem testu na obecność COVID-19, ewentualnie po przyjeździe. Wyjątki od kwarantanny miały zostać utrzymane dla pracowników wykonujących

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32020H1475>

zawody krytyczne, obok innych kategorii, takich jak pasażerowie tranzytowi lub osoby podróżujące z ważnych powodów rodzinnych lub biznesowych. Kolejny wyjątek wprowadzono w lutym 2021 r., aby wykluczyć lub złagodzić wymagania dotyczące testów lub kwarantanny dla osób mieszkających w regionach przygranicznych i podróżujących przez granicę codziennie lub często³. Wreszcie, po wprowadzeniu szczepionek i przyjęciu wspólnych zasad wydawania unijnego cyfrowego certyfikatu poświadczającego negatywny wynik testu na COVID-19, szczepienia lub wyzdrowienia z wirusa, zalecenie (UE) 2022/107⁴ **zalecono podejście do ograniczenia podróży w zależności od sytuacji danej osoby** począwszy od 1 lutego 2022 r. Państwa członkowskie mogłyby nadal wprowadzać ograniczenia podróży z obszarów wysokiego ryzyka, po zgłoszeniu, które należy złożyć z możliwie dużym wyprzedzeniem do Komisji Europejskiej i innych państw członkowskich, oraz uzasadniając ograniczenia na podstawie kryteriów konieczności i proporcjonalności. W zaleceniu wezwano również państwa członkowskie, aby nie wymagały certyfikatu COVID-19 od osób mieszkających w regionach przygranicznych i codziennie lub często przekraczających granicę.

Wpływ ograniczeń na delegowanie pracowników: głębokie, ale krótkotrwałe ograniczenie przepływów transgranicznych

Ocena wpływu ograniczeń na mobilność pracowników delegowanych okazała się trudna ze względu na luki i niespójności pomiędzy dwoma możliwymi źródłami, tj. danymi z **formularzy A1** wydanych na podstawie rozporządzenia WE 883/2004 i rozporządzenia WE 987/2009 oraz tych z **wstępnych deklaracji** wprowadzonych w następstwie dyrektywy wykonawczej 2014/67/UE. Jeśli chodzi o główne niespójności wynikające z cech źródeł, należy przypomnieć, że formularze A1 poświadczają obowiązujące ustawodawstwo do celów koordynacji zabezpieczenia społecznego, umożliwiając przedsiębiorstwu potwierdzenie, że pracownicy są prawidłowo ubezpieczeni w kraju wysyłającym, co może obejmować większą liczbę oddelegowań tego samego pracownika lub jest wymagane, gdy delegowanie już się rozpoczęło, przy czym deklaracje wstępne należy składać przed każdym delegowaniem w celu poinformowania władz kraju przyjmującego.⁵ Ponadto, oprócz różnic w koncepcji delegowania w obu źródłach, dostępne statystyki nie zawsze są dostępne na tym samym poziomie szczegółowości, na przykład zawierają kilka luk w podziale na sektory.

Wreszcie, niedawne wprowadzenie wstępnych oświadczeń, luki w uświadamianiu obowiązku ich wprowadzania i trudności w jego egzekwowaniu wskazują na wciąż ograni-

³ Article 19b, introduced by Council Recommendation (EU) 2021/119 of 1 February 2021.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32022H0107>

⁵ Aby uzyskać więcej informacji na temat różnic między tymi dwoma źródłami, zob: De Wispelaere, F., De Smedt, L., and Pacolet, J. (2021), Posting of workers. Collection of data from the prior notification tools. Reference year 2019, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 34-35.

czone wykorzystanie tego narzędzia, przynajmniej w niektórych krajach.

Przykład jest dostępny we włoskim sprawozdaniu krajowym, podsumowującym dostępne dane w celu zrekonstruowania przepływów pracowników delegowanych do kraju. Jak wynika z poniższej tabeli, chociaż dane z formularzy A1 nie były dostępne na poziomie sektorów, ogólna liczba oddelegowań na podstawie wstępnego zgłoszenia oddelegowania spadła o połowę w porównaniu z liczbą z formularzy A1, co sugeruje znaczną niezgodność.

Tabela 1. Liczba delegowań i pracowników delegowanych do Włoch – porównanie danych

OKRES	FORMULARZE A1 (TYLKO PRACOWNICY)	DEKLARACJE KRAJOWE		
	No. delegowań	No. delegowań	No. prac. delegowanych	No. prac. delegowanych (tylko budownictwo)
2019	166,078	81,020	31,023	4,413
2020	87,923	34,260	7,694	825
2021(Q1)	N.a.	20,077	13,480	1,458

EMecs Opracowanie projektu na podstawie danych z formularzy A1 i deklaracji krajowych. Patrz: CNCE, FGB srl SB (2022), EMEcs Country Report Italy, dostępne pod adresem: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMecs_Italy.pdf.

Ponadto podczas spotkania grupy fokusowej, które odbyło się w Weronie w dniu 12 listopada 2021 r., niektórzy dyrektorzy Casse Edili podkreślali, że liczba delegowań w sektorze budowlanym wynikająca ze wstępnych deklaracji znacznie przewyższa liczbę pracowników zgłoszonych do funduszy, ostrzegając przed powszechnym niedopełnieniem obowiązku rejestracji i wpłacania składek do włoskiego Casse Edili.

Według najbardziej wiarygodnych i kompletnych danych liczba pracowników budowlanych delegowanych do niemieckiego sektora budowlanego zgodnie z deklaracjami krajowymi spadła o 4,3% w 2020 r. (82 351, w porównaniu z 86 014 w 2019 r.), po czym nastąpiła poprawa w 2021 r.

Hiszpańskie sprawozdanie krajowe podkreśla spadek o prawie 40% formularzy A1 wydanych przez władze hiszpańskie dla pracowników delegowanych, zgodnie z art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w latach 2019–2020 oraz o 54% spadek liczby formularzy A1 wydanych na potrzeby delegowania do Hiszpanii. Niemniej jednak spadek liczby pracowników wysyłanych za granicę wydaje się mniejszy, jeśli weźmie się pod uwagę, że

udział pracowników delegowanych na roboty budowlane wzrósł w latach 2019-2020 z 45% do 60% (w przypadku pracowników delegowanych do Hiszpanii odsetek ten pozostał raczej stabilny).

Zgodnie z tymi liczbami większość interesariuszy, z którymi przeprowadzono wywiady, uważa, że **zamknięcie granic wpłynęło na delegowanie**. Potwierdzili to rozmówcy w Niemczech, którzy zgłaszali trudności na granicy z Polską. Portugalskie sprawozdanie krajowe wskazuje kwestie logistyczne jako istotną przeszkodę, która wpływa również na możliwość powrotu pracowników do Portugalii lub kraju przyjmującego z powodu **braku opłacalnych opcji transportu**. Trudności w zorganizowaniu wysłania i powrotu pracowników delegowanych oraz w zapewnieniu im zakwaterowania na czas oczekiwania na powrót do domu są wymieniane w polskim Raporcie Krajowym. W raporcie utrzymuje się jednak, że problemy te trwały krótko, zwłaszcza w przypadku delegowania do krajów, które szybko dostosowały procedury wjazdowe, takich jak Belgia i Niemcy.

Długie kolejki notowano także na granicach Rumunii, zwłaszcza z Węgrami oraz w czasie pierwszej fali pandemii, gdy obywatele Rumunii mieszkający lub pracujący za granicą wracali do domu po wprowadzeniu pierwszych obostrzeń we Włoszech oraz w innych krajach Europy Zachodniej i Środkowej.

Definicja i dostosowanie środków nadzwyczajnych: ważny obszar dla partnerów społecznych

W objętych działaniami projektu państwach członkowskich UE konsultacje rządów z partnerami społecznymi pomogły ograniczyć ewentualne wątpliwości i dostosować przepisy dotyczące sytuacji nadzwyczajnych. Na przykład w Hiszpanii partnerzy społeczni lobbowali za zrewidowaniem przepisów dotyczących przebywania w pojazdach, tak aby zezwalano na przebywanie więcej niż jednej osoby, pod warunkiem zapewnienia bezpiecznej odległości 1,5 metra i noszenia maski.

W tym zakresie, również z uwagi na prowadzenie działalności budowlanej, dialog społeczny był kluczowy dla wprowadzenia środków nadzwyczajnych dotyczących realizacji robót budowlanych, wyszczególnionych w branżowych **wytycznych lub protokołach BHP**. We Włoszech i Hiszpanii partnerzy społeczni z sektora budowlanego brali udział w opracowaniu wytycznych sektorowych; w Portugalii poinformowali o tym projekcie władze publiczne; w Polsce to stowarzyszenie pracodawców zaproponowało niewiążące zalecenia dostosowujące środki ochrony zdrowia związane z COVID-19 do potrzeb sektora budowlanego.

Jednocześnie jednak doradca EKZZ, z którym przeprowadzono wywiad, skarżył się na brak włączenia i zaangażowania partnerów społecznych ze strony Komisji Europejskiej oraz na niewielką uwagę poświęcaną ochronie warunków pracy w porównaniu z działaniami w celu utrzymania mobilności i działaniami w obszarze prawodawstwa UE podję-

tymi w celu koordynacji ograniczenia w poruszaniu się.

Dostępność informacji dla firm i pracowników: problemy i dobre praktyki

W odniesieniu do głównych problemów, z jakimi borykają się firmy i pracownicy, jako krytyczny określono dostęp do informacji o obowiązujących przepisach, zwłaszcza w zakresie świadomości ograniczeń obowiązujących za granicą i ich zmian, ze względu na bariery językowe, niewielkie wsparcie ze strony władz kraju wysyłającego, trudność w znalezieniu właściwych kontaktów za granicą oraz częste zmiany przepisów.

Podczas grupy fokusowej w Weronie okazało się, że kilka włoskich firm zgłosiło **trudności w dostępie do informacji o ograniczeniach** obowiązujących za granicą, ponieważ władze włoskie udzieliły w tym zakresie niewielkiego wsparcia.

Wywiady przeprowadzone przez SOKA BAU z firmami i interesariuszami pokazują różnice w interpretacji przepisów przez władz sanitarne. Na przykład personel na granicy z Austrią był oficjalnie zobowiązany do poddania się kwarantannie również wtedy, gdy przepisy stanowią inaczej. W większości przypadków spory kończyły się sukcesem dopiero po zakończeniu kwarantanny. Niepewność przy wjeździe do kraju dotyczyła natomiast zasadniczo funkcjonowania różnych przepisów dotyczących COVID-19 w zależności od landów niemieckich, ze względu na system federalny tego kraju.

Niemniej badania przeprowadzone na potrzeby Podręcznika EU (Handbook) pozwoliły na dostrzeżenie wielu **dobrych praktyk rozpowszechniania** informacji w różnych językach lub szerokiego wykorzystania **symboli graficznych**, tak aby zapewnić jak najszersze zrozumienie. Na przykład włoskie organy parytarne sektora budowlanego udostępniły film, w prosty sposób wyjaśniający treść protokołu przyjętego w celu zwalczania ryzyka związanego z COVID-19 na placach budowy, oraz opracowały plakaty w kilku językach w tym samym celu. W Hiszpanii fundusz szkolenia zawodowego FLC zapewnił **bezpłatne szkolenia online** na różne tematy, w tym na temat ochrony przed COVID-19 w sektorze budowlanym; w Niemczech Instytut Arbeit und Leben zorganizował seminaria internetowe w różnych językach, aby informować pracowników nie tylko o aspektach zdrowotnych, ale także o ich prawach w pracy i ochronie socjalnej w czasie pandemii. Partnerzy poinformowali, że Rumunia stworzyła oficjalne informacyjne strony internetowe wyłącznie w języku rumuńskim. Jednak, jak zauważył CASOC, Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego, który dostarcza informacji o środkach do walki z COVID-19, stworzył niedawno nową stronę internetową⁶, której wersja angielska wkrótce zacznie działać.

Projekt dostrzegł także inicjatywę **współpracy instytucjonalnej** mającą na celu wypeł-

⁶ Patrz: <https://insp.gov.ro/>

nienie podobnych luk informacyjnych. W Niemczech utworzono transgraniczną grupę zadaniową zrzeszającą kraje związkowe Nadrenii Północnej-Westfalii i Dolnej Saksonii i ambasady niemieckie w sąsiadujących krajach – Holandii i Belgii. Celem było usprawnienie wzajemnej wymiany informacji, zsynchronizowanie działań oraz wyjaśnienie kwestii będących przedmiotem wspólnego zainteresowania w zakresie zarządzania kryzysowego.

Ogólnie rzecz biorąc, władze publiczne, partnerzy społeczni lub organizacje pozarządowe udostępniały ulotki, plakaty lub materiały informacyjne w języku angielskim lub w językach największych społeczności migrantów, choć rzadko odbywało się to w sposób systematyczny. Polska była tutaj wyjątkiem; udostępniono informacyjne strony internetowe w językach pracowników migrujących, zgodnie z poniższą ramką.

Ramka 1: Polska – Tłumaczenie kluczowych informacji i ‘gorące linie’ dla pracowników zagranicznych.

Informacje o warunkach podróżowania i innych środkach związanych z COVID-19 były dostępne w różnych językach na rządowej stronie internetowej⁷, tj. po polsku, angielsku, rosyjsku i ukraińsku.

Szczegółowe informacje dotyczące warunków pobytu i pracy w Polsce pracowników delegowanych i migrujących w czasie pandemii dostępne były w języku polskim, angielskim i rosyjskim w dziale COVID-19 Urzędu do Spraw Cudzoziemców⁸, wraz z infografikami ułatwiającymi zrozumienie przepisów obowiązujących w różnych sytuacjach; oraz w języku polskim, angielskim i częściowo w języku ukraińskim na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.⁹

Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła linie telefoniczne udzielające bezpłatnych porad prawnych w języku polskim, angielskim i rosyjskim, w których mogli korzystać pracownicy migrujący i delegowani.

Informacji w innych niż wskazane powyżej językach udzielała strona internetowa oraz infolinia działająca w ramach projektu AKTYWATORWLPK realizowanego w województwie wielkopolskim¹⁰.

7 <https://www.gov.pl/web/koronawirus>

8 <http://archiwalna.udsc.gov.pl/cudzniemcy/epidemia-koronawirusa/>

9 <https://www.pip.gov.pl/pl/informacje-dla-obcokrajowcow/covid-19-informacje-dla-cudzoziemcow>

10 <https://www.migrant.info.pl/>

W Hiszpanii, a także w Polsce, udostępniono również indywidualne wsparcie za pośrednictwem infolinii, wychodząc w ten sposób naprzeciw potrzebie spersonalizowanego wsparcia, jakiej oczekują pracownicy i firmy w czasach nadzwyczajnych zasad i procedur.

Ramka 2: Hiszpania – Plakaty, ‘gorące linie’ i przewodniki promujące podejmowanie działań w celu zwalczania COVID-19

Na stronie hiszpańskiego Ministerstwa Zdrowia¹¹ w sekcji Informacje dla obywateli dostępne były plakaty w kilku językach (angielskim, francuskim, arabskim, rumuńskim, chińskim, rosyjskim, bułgarskim, niemieckim i urdu). Plakaty mające na celu pomoc obcokrajowcom w zapobieganiu zarażeniu COVID-19 za pomocą ikon i obrazków dotyczących różnych tematów, takich jak: co robić w przypadku wystąpienia objawów, co robić w przypadku zdiagnozowania COVID-19, zalecenia dotyczące prawidłowej kwarentanny itp.

W dniu 8 czerwca 2020 r. hiszpańskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Unii Europejskiej i Współpracy uruchomiło usługę telefoniczną o nazwie „**CONECTA International Mobility**”¹², aby ułatwić międzynarodową mobilność przedsiębiorców, pracowników, techników lub innych specjalistów, którzy musieli wyjechać za granicę pomimo ograniczeń wynikających z COVID-19. Za pośrednictwem platformy telefonicznej i za pomocą zwykłego połączenia telefonicznego lub e-mailowego użytkownicy mogli zadawać szczegółowe pytania dotyczące warunków wjazdu i wymogów w różnych krajach, wprowadzonych środków zdrowotnych i kanałów, które można zastosować, aby uczynić je bardziej elastycznymi w razie zaistnienia potrzeby takiej podróży. Zajmowano się również pytaniami dotyczącymi wymagań i procedur niezbędnych do wjazdu do Hiszpanii w celach biznesowych lub zawodowych. Ministerstwo kierowało w jednolity sposób wszystkie zapytania, które docierały do różnych departamentów różnymi kanałami, i zapewniało jednolite i precyzyjne odpowiedzi ze strony administracji publicznej. W ciągu pierwszego tygodnia odebrano prawie 800 telefonów i udzielono odpowiedzi na ponad sto e-maili.¹³

Wycofanie ograniczeń i środków nadzwyczajnych: limity i środki skierowane do pracowników delegowanych

Wśród rzeczywistych problemów z mobilnością napotykanym w terenie doradca EKZZ wskazał, że w niektórych przypadkach pracownicy byli traktowani jako niezbędni w jednym kraju, ale nie w innym, co było kłopotliwym aspektem w czasie, gdy stanowiło to istotny powód do podróży. Na przykład pracownicy służby zdrowia byli ogólnie uznawani za niezbędnych, ale czasami należy wysłać pracowników delegowanych do naprawy maszyny niezbędnej do prowadzenia działalności szpitali. W niektórych przypadkach

11 <https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/ciudadania.htm>

12 La Moncloa (2020), Exteriores lanza CONECTA Movilidad Internacional, un servicio de información para facilitar los desplazamientos internacionales de empresarios y trabajadores, Press release, 05 June, available at: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/exteriores/Paginas/2020/050620-conecta.aspx>

13 La Moncloa (2020), Exteriores atiende 800 consultas sobre viajes laborales al extranjero durante la primera semana de ‘Conecta Movilidad Internacional’, Press release, 14 June, available at: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/exteriores/Paginas/2020/140620viajes-extranjero.aspx>

pracownicy mieli być delegowani w tym celu, ale nie byli uważani za niezbędnych w kraju przyjmującym i dlatego nie mogli podróżować. Podobne konflikty, w wyniku braku wzajemnego uznawania, zgłosiło wielu rozmówców w przypadku szczepionek, ponieważ w niektórych krajach UE można było zaszczepić się szczepionką Sputnik lub Sinovac, ale nie zostały one uznane w innych, co oznacza, że wymagałyby negatywnego wyniku testu COVID-19 (gdy była to alternatywa dla dowodu szczepienia) aby wjechać do kraju lub, jak było to wymagane we Włoszech, w celu podjęcia pracy.

Zgodnie z przewidywaniami pandemia oznaczała również wydłużenie prac, przy czym we wspomnianym komunikacie Komisji Europejskiej z dnia 30 marca 2020 r. zaproponowano skorzystanie z możliwości (jaką daje art. 16 rozporządzenia 883/2004) wydłużenia czasu ważności formularzy A1. Włochy uznały, że formularze A1 wygasające między 31 stycznia 2020 r. a 31 lipca 2020 r. są ważne do 31 lipca 2020 r., zgodnie z decyzją podjętą w komunikacie nr. 1633 z dnia 15 kwietnia 2020 r. przez INPS.

W rozmowie na temat prezes INPS ujawnił, że na podstawie wstępnych informacji zwrotnych od oddziałów terenowych, nie były wymagane ad hoc przedłużenia formularzy A1.

Przerwanie pracy, a co za tym idzie zakończenie delegowania, może być szczególnie uciążliwe dla pracowników delegowanych z krajów trzecich lub obywateli państw trzecich delegowanych z innego kraju UE.

Włoski region Friuli-Wenecja Julijska, graniczący z Austrią i Słowenią, wyjątkowo zezwolił pracownikom delegowanym z krajów trzecich na pobyt dłuższy niż pierwotnie zakładano (w przypadku przedłużenia prac), a nawet na prace inne niż pierwotnie zadeklarowane, w przypadku gdy zaangażowane firmy nie były w stanie wysłać innych pracowników do podjęcia nowych rodzajów prac.

Doradca EKZZ przypomniał szczególną podatność na zagrożenia i ryzyko wystąpienia nieprawidłowości, na jakie narażeni są pracownicy będący obywatelami krajów trzecich delegowani z jednego kraju UE do drugiego, czasami w wyniku fałszywych uzgodnień dotyczących delegowania, zgodnie z którymi wysyłającego państwa członkowskiego nie można uznać za ich zwykłe miejsce pracy:

„Ponieważ ich zezwolenia na pracę mogły jednak zostać wydane na podstawie tylko ich formalnego statusu zatrudnienia w wysyłającym państwie członkowskim, ich status pobytowy może być zagrożony w przypadku przerwania pracy i przerwania delegowania za granicę.

Możliwa kaskada konsekwencji obejmuje utratę pracy, dochodów i zakwaterowania – często organizowanego przez pracodawcę – kończącą się nieuregulowanym statusem.

W zależności od rodzaju wizy i jej ważności pracownicy delegowani będący obywatelami państw trzecich są zatem narażeni na ryzyko zatrzymania i deportacji z przyjmującego lub nawet z wysyłającego państwa członkowskiego”.

Obowiązki kwarantanny dla pracowników wyjeżdżających za granicę są ogólnie określone jako trudne dla przedsiębiorstw, przy czym w rumuńskim sprawozdaniu krajowym podkreślono, że stanowiły one czynnik zniechęcający do delegowania pracowników za granicę w przypadku wielu przedsiębiorstw prowadzących działalność na poziomie transgranicznym, a w polskim zwrócono uwagę na Państwową Inspekcję Pracy (PIP) która otrzymała wiele zapytań dotyczących obowiązków kwarantanny dla pracowników delegowanych.

Jeśli chodzi o **testy**, wymóg poddania pracowników badaniu tuż przed wyjazdem (zwykle w ciągu 48 lub 72 godzin wcześniej) był czasami trudny do spełnienia, biorąc pod uwagę ograniczoną dostępność lotów i długość transportu drogowego. Przedsiębiorstwo z Bośni i Hercegowiny, z którym przeprowadzono wywiad, podkreśliło, że było to szczególnie trudne, biorąc pod uwagę, że podróż do Niemiec trwała 15 godzin, podczas gdy rumuńskie przedsiębiorstwo wymienione w niemieckim sprawozdaniu krajowym przypominało, że test kosztował około 100 EUR. W sprawozdaniu tym podkreślono również, że niektórym przedsiębiorstwom udało się uzyskać pokrycie tych kosztów przez państwo. Ale czasami nie było jasne, kto miał ponieść koszty, a ostatecznie koszty pokrywał pracownik, co potwierdził doradca EKZZ. W podręczniku UE wymieniono pozytywne uwagi dotyczące dostępności testów na COVID-19 dla przedsiębiorstw w odniesieniu do Hiszpanii i Portugalii, co sugeruje ogólnie niejednorodny obraz faktycznej dostępności i dysponowania testami na COVID-19 w całej UE.

W tym aspekcie rozmówca z Inicjatywy Mobilności Pracy podkreślił, że polskim firmom trudno było pozyskać na rynku wystarczającą liczbę testów na COVID i dostarczyć je pracownikom delegowanym w ciągu 72 godzin pozwalających na wjazd do Niemiec, m.in. z powodu opóźnienia w dostępności wyników. Skutkowało to również naruszeniem przepisów, gdzie firmy przepychały delegowanych pracowników przez niemiecką granicę bez uprzedniego dostarczenia im testów na COVID-19, często w drodze podróży samochodem, w czasie, gdy nie było kontroli granicznych ze strony niemieckiej policji.

Delegowanie w czasie pandemii: między starymi a nowymi problemami

Wśród problemów napotykanym przez pracowników delegowanych, poza lukami w dostępie do informacji oraz ograniczeniami w zakresie funkcjonowania i stopniowego wychodzenia z ograniczeń w mobilności transgranicznej, powodem do niepokoju pozostawały **kwestie związane z zakwaterowaniem**. Dowody świadczące o nieodpowiednich warunkach wymieniono w przypadkach omawianych przez media rumuńskie, o których mowa w rumuńskim sprawozdaniu krajowym, oraz w sprawozdaniach krajowych obejmujących Niemcy, Polskę i Portugalie. Między innymi doradca Europejskiego Stowarzyszenia Pracowników Migrujących oraz Instytutu PECO opisał główne rezultaty badania warunków mieszkaniowych we Frankfurcie-Griesheim, zrealizowanego na zlecenie obu organizacji pozarządowych i obejmującego głównie pracowników z Europy Wschodniej:

„Większość pomieszczeń miała około 20-25 metrów kwadratowych i przeważnie mieściła trzy osoby, rzadziej cztery. W większości skrzydeł budynku znajdują się cztery pokoje w jednym korytarzu, gdzie ich mieszkańcy dzielą wspólną kuchnię i łazienkę. Jednak są też skrzydła ze znacznie większymi korytarzami i odpowiednio większym zapleczem sanitarnym, które też jest wspólne”.

Ograniczenia w rozwiązaniach transportowych są sygnalizowane w raportach krajowych z Niemiec, Włoch i Portugalii, a także przez rumuńskiego związkowca, z którym EMI rozmawiał na potrzeby projektu. Ekspert ds. BHP z Włoch skarżył się na procedury ‘jak zwykle’ w przemieszczaniu pracowników samochodami dostawczymi, może oprócz poświęcania uwagi na ich częstą wstępną dezynfekcję. Podobne obawy wyrażali niemieccy rozmówcy ze związku IG BAU i organizacji pozarządowych, skarżąc się na używanie furgonetek w pełnym zakresie ładowności i łamanie obowiązku noszenia masek. Z kolei w wywiadach ewaluacyjnych przeprowadzonych z firmami delegującymi pracowników do Niemiec zwracano uwagę na przypadki transportu samochodami o zmniejszonym obciążeniu, a jednak na powszechny brak w wielu krajach związkowych Niemiec obowiązku noszenia maseczek w pojazdach.

Z wywiadów z przedstawicielami pracodawców oraz ankiety przeprowadzonej przez polskie Ministerstwo Rozwoju w organizacjach pracodawców, związkach zawodowych i dużych firmach wynika, że w pierwszej fazie pandemii 2020 Polska charakteryzowała się odpowiednią reorganizacją modalności transportu w dużych firmach, które również przejęły koszty bezpiecznego przemieszczania pracowników – także delegowanych z zagranicy oraz występowało bardziej ograniczone wsparcie w małych firmach, które na ogół zapewniały jedynie środki ochrony osobistej do walki z COVID-19, takie jak maski.

Niektóre rumuńskie przedsiębiorstwa, z którymi przeprowadzono wywiady, cytowane w niemieckich i rumuńskich sprawozdaniach krajowych, zwracały uwagę na **problemy psychologiczne** pracowników związane z długimi okresami kwarantanny, początkowo ustalonymi na 14 dni, a także trudnościami w powrocie do domu w czasie wakacji lub na zwykłych zasadach w przypadku dłuższych okresów delegowania. W rumuńskim sprawozdaniu krajowym podkreślono, że chociaż zorganizowano korytarze dla pracowników, większość zainteresowanych stron, z którymi przeprowadzono wywiady w ramach projektu, nie była ich świadoma. Sama organizacja pracy mogłaby pociągać za sobą ścisły podział na grupy pracowników. Podczas grupy fokusowej w Weronie, Cassa Edile z Udine wspomniała o doświadczeniach niektórych firm tworzących „bańki”, tj. ograniczające kontakty między swoimi pracownikami za granicą a osobami z zewnątrz, aby zapobiegać chorobom i w ten sposób bezpiecznie pracować. Firma zorganizowała również loty czarterowe w celu przemieszczania dużych ekip budowlanych w czasie, gdy niektóre kraje zamknęły granice (w omawianym przypadku Salwador), odwołano loty komercyjne i korzystano z aplikacji na smartfony, zatwierdzonej przez włoską inspekcję pracy, aby śledzić miejsce przebywania pracowników i sprawdzać zachowanie bezpiecznej odległości.

Podczas gdy podział pracowników na oddzielne grupy był faktycznie promowany przez protokoły sektorowe mające na celu zapewnienie ścigania działań łamiących prawo przy jednoczesnej ochronie pracowników przed COVID-19, pojawiły się również obawy, że firmy źle je interpretują. Niemiecki związkowiec z IG BAU, zaangażowany w I Seminarium Wymiany Doświadczeń w Wiesbaden, potępił fakt, że wielu delegowanych pracowników zostało zmuszonych przez pracodawcę do pozostania w Niemczech. Związkowiec skarżył się też na zwyczaj podejmowania „grupowych kwarantann”:

„jeśli wykryto przypadek, cały zespół musiał dalej pracować i był oddzielony od innych, więc pracownicy musieli zaakceptować ryzyko zarażenia się wirusem, a politycy to popierali. W końcu wprowadzono prawo mające na celu zwalczanie tych praktyk po pojawieniu się ognisk w przemyśle mięsny, w których zgłoszono podobne okoliczności”.

Hiszpański raport krajowy podkreślał, że wizyty parytarnych komisji BHP na budowach, kontrolujących w czasie pandemii, upewniały się, że środki przeciwdziałania pandemii były zrozumiałe i stosowane. Natomiast radca prawny EKZZ podkreślił, że inspektorzy mieli trudności z przeprowadzaniem kontroli, co oznaczało, że nie mogli ich przeprowadzić lub robili to przez telefon/wideopołączenie, co nie jest tak skuteczne w zapewnianiu zdrowia i bezpieczeństwa, a czasami związki zawodowe nie były dopuszczane do kontaktów z pracownikami na podstawie ogólnych ograniczeń związanych z COVID-19. Podczas I Seminarium Wymiany Doświadczeń niemiecka organizacja prowadząca obowiązkowe ubezpieczenia od wypadków przy pracy w budownictwie BG BAU zwróciła uwagę, że na początku pandemii liczba wypadków wzrosła również dlatego, że architekci mieli wprowadzony przez swoich pracodawców zakaz wstępu na budowę, więc pracownikom brakowało niezbędnego wsparcia i koordynacji.

Ochrona socjalna pracowników delegowanych: cechy i ograniczenia między krajami

Zabezpieczenie społeczne pracowników delegowanych zawsze było przedmiotem szczególnego zainteresowania, z powodu przyznanego na mocy art. 12 rozporządzenia WE 883/2004 wyjątku, umożliwiającego im pozostanie ubezpieczonym w kraju ojczystym podczas pracy za granicą. Z jednej strony upraszcza to ich przemieszczanie się transgraniczne, faktycznie realizując zapisaną w traktatach zasadę swobodnego przepływu pracowników, z drugiej strony wciąż **znaczące różnice w systemach zabezpieczenia społecznego i funkcjonowaniu ochrony socjalnej** mogą stanowić przeszkodę dla zapewnienia rzeczywistego stopnia ich ochrony, jeśli nie pretekst do oszustw ze strony firm poszukujących oszczędności. Wydaje się, że pandemia dodatkowo ujawniła te sprzeczności.

Przykład podał rozmówca z Inicjatywy Mobilności Pracy:

„Procedura repatriacji karetką polskich pracowników delegowanych, którzy zachorowali, z kosztami pokrywanymi przez państwo, nie zawsze była możliwa, także ze względu na obciążony system opieki zdrowotnej, co oznaczało, że pracownicy mogli być repatriowani prywatnymi karetkami lub musieli pozostać w kraju przyjmującym.

W konkretnym przypadku 15 pracowników budowlanych oddelegowanych do Niemiec zostało wysłanych do formalnych ośrodków kwarantanny na co najmniej pięć dni w Niemczech. Nawet jeśli otrzymywali wynagrodzenie za okres bezczynności, nie było jasne, czy mieli otrzymać odszkodowanie na zasadach niemieckich czy polskich”.

Te same obawy podzielał doradca EKZZ, przypominając, że z lektury, a zwłaszcza z interpretacji dyrektywy o delegowaniu pracowników (dyrektywa 96/71/WE, zmieniona dyrektywą UE 2018/957) nie wynika jasno, czy zasiłek chorobowy stanowi część wynagrodzenia, które należy dostosować do przepisów obowiązujących w kraju przyjmującym. W przypadku braku jasności interpretacji pracownicy mogą po prostu bać się deklarowania choroby.

Przeгляд przeprowadzony w ramach projektu dotyczącego warunków przyznawania świadczeń z tytułu **skróconego czasu pracy i zasiłków chorobowych** postulował rozszerzenie lub wprowadzenie dotychczasowych systemów w celu uwzględnienia sytuacji związanej z pandemią, a także na ogólne traktowanie okresów przebywania na kwarantannie jako choroby. Pojawiły się jednak znaczne różnice w wysokości świadczeń, ponieważ parametry odzwierciedlają duże różnice w wynagrodzeniach w całej Unii Europejskiej, a także w relacji uprawnień pracodawcy i instytucji zabezpieczenia społecznego.

Podczas gdy przepisy nadzwyczajne zasadniczo wprowadzały interwencję państwa w celu pokrycia kosztów związanych z chorobą zwykle pokrywaną przez pracodawcę, nie miało to miejsca we Włoszech, gdzie choroba i kwarantanna były opłacane przez INPS od czwartego dnia (z ubezpieczeniem za poprzednie dni i dopłatami przez pracodawcę określonymi w układach zbiorowych) oraz w Niemczech, gdzie koszty choroby były w dużej mierze pokrywane bezpośrednio przez pracodawcę, z możliwością rekompensowania przez państwo.

Mieszanka elementów zabezpieczenia społecznego i wynagrodzenia była jeszcze bardziej wyraźna w przypadku systemów skróconego czasu pracy. Obie sytuacje uwydatniają ograniczenia w rewizji dyrektywy 96/71/WE, ponieważ istniała niepewność co do dostosowania powiązanych uprawnień do wynagrodzenia do ustawodawstwa kraju przyjmującego, o ile nie występuje nie wyraźne ich wykluczenie, jak w Niemczech.

Ponadto, jeśli chodzi o Włochy, o ile zasiłek chorobowy dla pracowników chorujących

na COVID-19 podczas delegowania za granicę był uznawany na takich samych warunkach jak w przypadku pracowników pozostających we Włoszech, o tyle przedłużenie świadczenia o przypadki kwarantanny było uznawane wyłącznie na podstawie decyzji włoskich władz sanitarnych. Oznaczało to wyłączenie ze świadczeń pracowników ubezpieczonych we Włoszech, którzy zostali poddani kwarantannie za granicą.

Zamiast tego, przyjmując podejście, które wydaje się bardziej zgodne z rozporządzeniem 883/2004, władze portugalskie zezwoliły pracownikom delegowanym przez dany kraj na dostęp po przedstawieniu oświadczenia o izolacji lub równoważnego dokumentu urzędowego wydanego przez organ ds. zdrowia państwa członkowskiego, w którym pracują, za pośrednictwem platformy Social Security Direct online.¹⁴

Co ciekawe, Podręcznik EU dokonuje przeglądu świadczeń zapewnianych **przez fundusze parytetowe** w czasie pandemii, czasami dostępne dla pracowników delegowanych – w ramach wynagrodzenia, do którego są uprawnieni na mocy znowelizowanej dyrektywy o delegowaniu pracowników. O ile premia wprowadzona w Niemczech nie obejmowała pracowników delegowanych, w świetle wciąż obowiązujących ich ograniczeń w elementach płacowych, to we Włoszech fundusze sektorowe w 2020 r. wyprzedziły wypłaty wynagrodzenia urlopowego i dodatków z tytułu stażu pracy o kilka miesięcy. W Rumunii parytetowy fundusz CASOC wprowadził świadczenia ad hoc w celu rozwiązania problemu przerw w pracach, co zaprezentowano w ramce poniżej.

Ramka 3 – Działania podjęte przez sektorowy fundusz CASOC przed pandemią – Rumunia

Rumuński fundusz sektorowy Casa Socială a Constructorilor przyznał zasiłki pracownikom firm członkowskich, których budowy zostały wstrzymane w wyniku działań wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19.

Aby skorzystać z tego środka, pracownicy musieli udowodnić, że pracują na podstawie indywidualnej umowy o pracę i są zatrudnieni przez firmę członkowską, która przyczyniła się do utworzenia zarządzanego przez Casa Socială funduszu ochrony socjalnej. Ochrona socjalna oferowana przez fundusz sektorowy obejmowała:

- świadczenia z tytułu ochrony socjalnej w okresie przerwy w działalności: 75% średniej z ostatnich 3 miesięcy wynagrodzenia podstawowego brutto w okresie stanu nadzwyczajnego/alarmowego ustalonego na szczeblu krajowym. Wraz z wypłatą zasiłków fundusz branżowy pokrywał również dochody i składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracownika/pracodawcy od wysokości przyznanych zasiłków;
- utrzymanie zatrudnienia w okresie przerwy w działalności;
- uprawnienia wynikające ze statusu pracownika budowlanego: staż pracy, uprawnienia do ubezpieczeń społecznych, ulgi podatkowe itp.

Dostęp do świadczeń mieli pracownicy delegowani z Rumunii i do kraju, pod warunkiem, że firma była zarejestrowana w funduszu, a składki były opłacane przez co najmniej jeden miesiąc. Zgodnie z obowiązującymi przepisami fundusz zwracał świadczenia pracodawcy, który musiał potwierdzić ich odbiór przez pracowników oświadczeniem złożonym pod przysięgą.

¹⁴ <https://www.seg-social.pt/>

Szczepienia i pomoc w nagłych przypadkach: w centrum uwagi kilka ograniczeń prawnych lub administracyjnych

Jeśli chodzi o dostęp do **kampanii szczepień** przeciwko COVID-19, informacje pozyskane z raportów tematycznych Europejskiej Sieci Polityki Społecznej (ESPN)¹⁵ oraz z analizy przeprowadzonej przez Agencję Praw Podstawowych (FRA)¹⁶ i zweryfikowane w świetle oceny dokonanej przez sieć Platform Współpracy Międzynarodowej ds. Niedokumentowanych Migrantów (PICUM)¹⁷ sugerują, że pomimo formalnie powszechnego zasięgu kampanie szczepień miały w niektórych krajach ograniczenia ze względu na procedury rejestracji. Chociaż źródła koncentrują się głównie na nielegalnych migrantach lub osobach ubiegających się o azyl i uchodźcach, zawarte w nich informacje sugerują, że w niektórych przypadkach pracownicy delegowani mogli zostać de facto wykluczeni.

W **Niemczech** wymagane było albo podanie adresu zameldowania, albo wykazanie, że mieszka się w Niemczech „w normalnych okolicznościach”.

We **Włoszech** zauważono pewne dobre praktyki, takie jak możliwość uzyskania szczepionki w siedzibach niektórych Casse Edili lub parytarnych ośrodków szkolenia zawodowego dla sektora budowlanego (Scuole Edili) lub „dni otwarte”, umożliwiające przeprowadzenie szczepień bez szczególnych wymagań, zwykle przy kluczowym wsparciu wolontariuszy/organizacji pozarządowych. Jednak w celu zarezerwowania szczepionki większość regionów wymagała włoskiego numeru identyfikacyjnego do celów pomocy zdrowotnej i podatkowej (Codice Fiscale), który jest nadawany w momencie zamieszkania w kraju. Podobna sytuacja miała miejsce w **Hiszpanii**, gdzie większość regionów ograniczyła dostęp do osób zarejestrowanych w swoich bazach danych dotyczących zdrowia. Tam również w wielu przypadkach poszukiwano współpracy z organizacjami pozarządowymi w celu identyfikacji osób nieujętych w bazie i skontaktowania się z nimi w celu podania szczepionki Johnson & Johnson.

W innych objętych badaniem krajów należy zauważyć, że szczepienie można wykonać za pomocą dowolnego dokumentu identyfikującego osobę w **Portugalii**, co wydaje się skuteczniejszym sposobem zagwarantowania powszechnego dostępu.

Aby zaradzić społecznym skutkom pandemii i związanych z nią ograniczeń, władze publiczne i organizacje pozarządowe zapewniły **pomoc żywnościową**, tak jak miało to miejsce we Włoszech i Portugalii. Podczas gdy zaangażowanie organizacji pozarządowych z pewnością pomogło dotrzeć do społeczności zmarginalizowanych, a bardziej ogólnie do osób znajdujących się w sytuacji niedoboru, ale niespełniających kryteriów formalnych (np. niedokumentowany pobyt), niektóre włoskie gminy faktycznie wydały

¹⁵ https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=%20ESPN_covid2021&mode=advancedSubmit&-catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0

¹⁶ <https://fra.europa.eu/en/publication/2021/covid19-rights-impact-june-1#country-related>

¹⁷ <https://picum.org/covid-19-undocumented-migrants-europe/>

decyzje mające na celu **formalne wykluczenie osób niemieszkających w kraju**. Decyzje te zostały uznane za niekonstytucyjne przez włoskie trybunały, które odniosły się do zaspokojenia podstawowych potrzeb człowieka i uznały, że podobna pomoc mieści się w zbiorze praw podstawowych, które nie mogą być ograniczane na podstawie przepisów **określających pobyt osób w kraju** i narzuciły dostęp do świadczenia na podstawie miejsca zamieszkania, a nie statusu pobytu, oraz na podstawie zaistnienia trudnej sytuacji ekonomicznej.

Pandemia i wykorzystanie narzędzi cyfrowych do usprawnienia działań w zakresie monitorowania i egzekwowania przepisów: ustalenia EMEcs

Osoby kontaktowe dla partnerów społecznych: nadal niewykorzystane narzędzie

Ambitnym zadaniem projektu było dotarcie do osób kontaktowych w wysyłających przedsiębiorstwach, w celu sprawdzenia, czy partnerom społecznym uda się uzyskać odpowiedź i sprawdzenia podejścia firm do przekazywania informacji do wykorzystania w ewentualnych rokowaniach zbiorowych. Pomysł badania wynikał z art. 9 lit. f) dyrektywy wykonawczej 2014/67/UE, który zawiera w ramach obowiązków, jakie państwa członkowskie mogą nałożyć na firmy wysyłające:

„obowiązek wyznaczenia, w razie potrzeby, osoby kontaktowej działającej jako przedstawiciel, za pośrednictwem którego właściwi partnerzy społeczni mogą starać się zaangażować usługodawcę do podjęcia rokowań zbiorowych w przyjmującym państwie członkowskim, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową, w okresie świadczenia usług. Osoba ta może być inna niż osoba, o której mowa w lit. e), i nie musi przebywać w przyjmującym państwie członkowskim, ale musi być dostępna - na uzasadnione i udokumentowane żądanie”.

Ponieważ informacja ta powinna być zawarta we wstępnej deklaracji o delegowaniu, państwa członkowskie powinny mieć informacje o osobie kontaktowej dla partnerów społecznych dla każdej firmy delegującej pracowników do ich kraju. Dyrektywa nie reguluje jednak dostępu partnerów społecznych do tych informacji ani tego, czy i w jaki sposób władze krajowe mają udostępniać dane osób kontaktowych. Przeszkoda ta okazała się trudna do pokonania, ponieważ związkowcy, z którymi się skontaktowano, zgłaszali, że nie mają dostępu do danych lub że nie uzyskano pozytywnej odpowiedzi na ich prośby, a dane były najwyraźniej dostępne tylko w przypadku udokumentowanego żądania, na przykład po wykryciu przedsiębiorstwa wysyłającego w konkretny plac budowy. Jednak

ze względu na utrzymujące się luki w dostępności informacji o obecności i lokalizacji pracowników delegowanych to nowe narzędzie dyrektywy pozostaje zasadniczo niewykorzystane a w niektórych przypadkach nawet nie uwzględnione w ustawodawstwie krajowym.

Analiza ogłoszeń o pracę przez EMEcs: spostrzeżenia dotyczące prawidłowej mobilności pracowników w sektorze budowlanym

Podejmując próbę wyprzedzającej analizy **trendów na rynku pracy**, projekt zbadał cechy charakterystyczne przykładów ogłoszeń o pracę, w celu rozpoznania trendów **w międzynarodowej mobilności pracowników w** sektorze budowlanym i dostarczenia **wskazówek dotyczących monitorowania i działań wykonawczych.**

Po pierwsze, partnerzy wybrali zestaw 10 witryn internetowych w krajach objętych badaniem, według różnych typów portali, a mianowicie: portale publiczne, „nieformalne” strony internetowe (tj. obsługiwane przez podmioty prywatne, najprawdopodobniej niezarejestrowane jako pośrednicy na rynku pracy), grupy tematyczne na Facebooku. Początkowo miały zostać uwzględnione również strony internetowe zarejestrowanych agencji pracy tymczasowej, jednak wstępna weryfikacja wykazała, że wiele z nich udostępnia ogłoszenia o pracę tylko klientom, co utrudnia dostęp do nich.

Partnerstwo uzyskało pełne teksty ogłoszeń, linki i zestawy standardowych informacji na temat wszystkich ogłoszeń o pracę opublikowanych na wybranych stronach internetowych w okresie od 1 do 30 września 2022 r. Ogłoszenia zakwalifikowane do badania musiały być kierowane na „działalność budowlaną” (zarówno zawody robotnicze jak i pracownicy nadzoru i administracyjni) i być wykonywane „za granicą” w odniesieniu do kraju referencyjnego strony internetowej (warunek ten nie miał zastosowania do strony internetowej „UE”, ponieważ jej celem są generalnie pracownicy mobilni).

Ogółem próba składała się z 203 ogłoszeń, w większości dotyczących pracowników fizycznych, skierowanych głównie do realizacji prac w: Niemczech (18%), Holandii (18%), Szwajcarii (12%), Belgii (9%) i Francji (9%). Delegowanie zostało wymienione tylko w 2% przypadków, co jest okolicznością pozytywną, ponieważ pracownicy delegowani muszą być już zatrudnieni w kraju wysyłającym, aby delegowanie było rzeczywiste. Wyniki statystyki opisowej i analizy danych sugerują, co następuje:

- wyraźne **naruszenia prawa** są trudne do wykrycia, ponieważ ogłoszenia rzadko wydają się proponować przepisy niezgodne z krajowymi lub unijnymi przepisami prawa pracy, pozostawiając raczej niejasne zapisy, gdy propozycja pracy wydaje się problematyczna;
- **tożsamość pracodawcy jest często ukryta** (1 na 5 ogłoszeń w naszej próbie), ten brak wykrywany jest na prywatnych stronach internetowych, a zwłaszcza na gru-

pach na Facebooku, co wiąże się z brakiem informacji o wielu aspektach dotyczących oferty, od miejsca i czasu trwania prac, po proponowane wynagrodzenie i czas pracy;

- **oferowany czas pracy** wydaje się (**częściowo**) **niezgodny z normami europejskimi**, z wymaganymi znacznymi nadgodzinami lub przedstawiany jako możliwość uzyskania dodatkowego dochodu. Niezależnie od tego, czy propozycje te są zgodne z obowiązującym prawodawstwem, co jest trudne do ustalenia w świetle elastyczności czasu pracy zawartej w prawodawstwie UE i w niektórych przepisach krajowych. Z pewnością badania zawierają sugestie dla organów wykonawczych, aby zwróciły uwagę na ten aspekt, i ewentualnie wykorzystywały same ogłoszenia o pracę jako wskazówki do działań;
- **informacje o wynagrodzeniu są trudne do rozszyfrowania**. W niektórych wątpliwych przypadkach ogłoszenia odnoszą się zarówno do minimalnej, jak i maksymalnej oferowanej kwoty, znacznie się od siebie różniących, lub proponowana płaca wydaje się dość wysoka w porównaniu z obowiązującą płacą minimalną, a nawet przeciętną;
- **informacje wydają się pełniejsze i bardziej zrozumiałe na portalach publicznych** niż na prywatnych stronach internetowych, zwłaszcza w porównaniu z grupami na Facebooku. W tym względzie należy wspomnieć, że tożsamość pracodawcy była znana we wszystkich ogłoszeniach na portalach publicznych;
- analiza porównująca wyniki według typów firm nie wykazuje istotnych różnic między ogłoszeniami zamieszczanymi przez agencje pracy tymczasowej i inne firmy;
- w związku z powyższym wydaje się, że **agencje pracy tymczasowej nie gwarantują większej przejrzystości** oferowanych warunków zatrudnienia niż firmy, gdy poszukują pracowników bezpośrednio, ani nie odgrywają istotnej roli w dopasowywaniu profili pracowników o wysokich kwalifikacjach.

Narzędzia cyfrowe EMEcs: pomysły i możliwości wynikające z analizy studium przypadku

Trzeci nurt analizy dotyczył próby dziewięciu narzędzi cyfrowych, które miały pomóc zrozumieć, w jaki sposób działania w zakresie monitorowania i egzekwowania mogą wykorzystać nowe narzędzia w sytuacjach kryzysowych i poza nimi. Działanie to wynikało z analizy wywołanego pandemią ożywienia działań w Internecie jako szansy w dobie współczesnych ograniczeń dla działalności inspekcji pracy. Wybór obejmował:

- trzy narzędzia do analizy/dopasowywania danych wykorzystywane przez inspektoraty pracy i oparte na deklaracjach administracyjnych: niemiecki portal rejestracyjny płacy minimalnej, wykorzystywany do identyfikacji delegowań występujących

w sektorze budowlanym oraz do informowania właściwego funduszu sektorowego (SOKA BAU); portugalska baza danych SINAI, w tym zapisy z kontroli, a także zestawienia z deklaracjami delegowania; REVISAL, bazujący na rumuńskim rejestrze pracowników, służący do udzielania odpowiedzi na zapytania dotyczące pracowników delegowanych z kraju;

- cztery narzędzia służące do monitorowania stosunków pracy w całym łańcuchu dostaw, wprowadzone przez władze publiczne, fundusze sektorowe czy kontrahentów (CHECK i SICO we Włoszech; Rejestr Firm Akredytowanych w Hiszpanii) lub dostępne na rynku dla firm prywatnych (GESTPLANO w Portugalii);
- jedno narzędzie wykorzystywane przez partnerów społecznych w sektorze budowlanym Księstwa Asturii (Hiszpania) do kontroli i monitorowania warunków BHP oraz kontraktowania robót, w koordynacji z ubezpieczeniem społecznym i Inspekcją Pracy (platforma COPREVAS);
- jeden portal informacyjny dla branży budowlanej w Polsce *Wielkibudowanie.pl*, zawierający wyszukiwarkę ofert pracy, informacje o płacach rynkowych oraz cenach produktów i usług.

Jeśli chodzi o bazy danych wykorzystywane przez inspektoraty pracy, działania podejmowane w wykorzystaniu omawianych narzędzi polegają na śledzeniu informacji o delegowaniu i integrowaniu ich w szerszych ramach, ukierunkowanych na informacje o stosunkach pracy i wypadkach przy pracy lub z bazami danych służącymi celom podatkowym i ubezpieczeń społecznych, chociaż to dopasowanie nie zawsze jest proste lub jest zbyt nowym zastosowaniem, aby można było właściwie ocenić jego osiągnięcia i ograniczenia. Podobnie, analizowane narzędzia dotyczące robót budowlanych COPREVAS (Hiszpania) i SICO (Włochy) pokazują, w jaki sposób **dopasowanie danych** o rodzaju, lokalizacji i wielkości robót do innych dostępnych informacji o zatrudnieniu i stosunkach pracy na miejscu może pomóc w **identyfikowaniu i zwalczaniu nieprawidłowości**, także zapobieganiu wypadkom.

W przypadku Niemiec udostępnianie danych, choć nie w pełni zautomatyzowane i wymagające dodatkowych wysiłków ludzkich, umożliwia funduszowi sektorowemu SOKA BAU i organom odpowiedzialnym za przyjmowanie wstępnych zgłoszeń delegowania (organom celnym) pozwala na informowanie przedsiębiorstw świadczących usługi w Niemczech o ich obowiązkach podczas pracy w budownictwie. Umożliwia to strona internetowa zawierająca odpowiednie informacje w dziewięciu językach.

Inne sprawdzone narzędzia wiązały się głównie z oprogramowaniem, które ma zwiększać przejrzystość na placach budowy. W odniesieniu do wielkości łańcuchów podwykonawczych narzędzia te mają odpowiadać na obawy o jakość usługodawców, także w aspekcie zapobiegania wypadkom, dostarczać informacji o pracach do wykonania i ich

harmonogramie, obecności personelu na budowie. W zależności od ich zadań, ostatecznych klientów i producentów, cechy tych narzędzi różnią się, a nawet mogą być 'szyte na miarę', jak w przypadku GESTPLANO. Zwraca to uwagę na **potrzebę korzystania przez firmy**, zwłaszcza wiodących wykonawców, z **narzędzi umożliwiających im właściwe zarządzanie pracami rozproszonymi w łańcuchu podwykonawstwa**. Zasadna jest sugestia, że może to być drogą do zwrócenia **większej uwagi na regularność i bezpieczeństwo pracy**, przede wszystkim gdy oprogramowanie jest promowane przez partnerów społecznych/fundusze parytetowe a klauzule solidarnej odpowiedzialności sprzyjają zachowaniu ostrożności w praktykach podwykonawstwa.

Ta sama potrzeba przejrzystości charakteryzuje polski portal *Wielkiebudowanie.pl*, dostarczający informacji nie odnoszących się do samego placu budowy, ale także trendów rynkowych w zakresie płac i cen, które są w stanie informować zarówno pracowników, jak i firmy w kontekście, w którym większość firm nie jest objęta układami zbiorowymi pracy a negocjacje w sprawie wynagrodzeń i świadczeń odbywają się głównie na szczelnie przedsiębiorstw i indywidualnym.

Możliwości cyfrowe: dalsze spostrzeżenia z działań EMEcs

W analizie możliwości zastosowań narzędzi cyfrowych dla sektora budowlanego po pandemii, jak również do wykorzystania w przypadku przyszłych sytuacji kryzysowych, wykorzystano również spotkania i wydarzenia online, w tym drugie międzynarodowe seminarium wzajemnego wymiany doświadczeń, które odbyło się w Bolonii w dniu 21 października 2022 r., oraz internetową grupę fokusową zajmującą się niektórymi włoskimi lokalnymi doświadczeniami a także wywiad z INPS.

Seminarium w Bolonii uwypukliło **szeroki konsensus co do potrzeby poprawy wykorzystania danych w celu zapewnienia regularności w zatrudnianiu pracowników delegowanych**, w tym po stronie włoskich partnerów społecznych i zaangażowanych instytucji publicznych.

Wydarzenie posłużyło do omówienia niektórych innych przykładów nieuwzględnionych w narzędziach cyfrowych EMEcs, takich jak „Indeksy zgodności”, wprowadzone niedawno przez włoskie ustawodawstwo i zarządzane przez CNCE. Pomyślane jako narzędzie do przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, indeksy mierzą, czy nakłady pracy zarejestrowane na konkretnej budowie są „zgodne” w świetle ogólnej ilości i rodzajów prac do wykonania. W tym celu tabela przypisuje udział oczekiwanej wielkości nakładów pracy dla każdej kategorii robót (np. minimalny udział nakładów pracy w wartości robót wynosi 22% w przypadku restrukturyzacji budynków cywilnych, a 13,77% w przypadku budowy dróg lub mostów).

Grupa fokusowa wskazała, w jaki sposób **fundusze parytetowe mogą faktycznie promować narzędzia do bezpośredniego wykorzystania przez firmy**. Nie mając zwykle

uprawnień do nakładania sankcji i kontroli, fundusze te mogą nadal promować narzędzia ukierunkowane na głównych wykonawców, którzy w sytuacji obowiązywania klauzuli solidarnej odpowiedzialności są zainteresowani dostępem do informacji o stosunkach pracy w całym łańcuchu dostaw, aby zapobiegać nieprawidłowościom.

W wywiadzie z INPS przypomniano realizowany obecnie projekt pilotażowy dotyczący wprowadzenia europejskiej karty ubezpieczenia społecznego, który zakłada w początkowej fazie certyfikację cyfrowych formularzy A1 oraz możliwość weryfikacji wersji papierowych za pomocą kodu QR.

„Zobowiązujemy się do udostępniania naszych danych zagranicznym zakładom ubezpieczeń społecznych, z wykorzystaniem zaawansowanych technologii, takich jak blockchain, oraz gwarantujących dostęp w czasie rzeczywistym do ważnych danych dotyczących delegowania, a także innych aspektów, takich jak świadczenia, w celu uniknięcia oszustw.

Rzecz jasna to, jaki będzie charakter tego narzędzia, zależy będzie od tego, jak nasza propozycja zostanie oceniona przez inne państwa członkowskie”.

Wizja po pandemii: zestaw narzędzi EMEcs EU Toolkit

W ramach ostatniego zadania partnerzy opierając się o ustalenia projektu, opracowali zestaw narzędzi, w tym zestaw zaleceń dotyczących polityki oraz projekt protokołu BHP, który będzie stanowił podstawę w przypadku podobnych sytuacji kryzysowych w przyszłości.

Po pierwsze, w ramach tego działania zidentyfikowano wstępny zestaw obszarów określonych jako trudne lub perspektywiczne, a następnie zebrano pisemne opinie na temat dodatkowych aspektów zasługujących na uwagę lub możliwych środków politycznych, które należy zaproponować. Dyskusyjne spotkanie online umożliwiło porównanie i weryfikację propozycji przed ostateczną edycją, dla ich udoskonalenia w celu uwzględnienia różnych punktów widzenia, kontekstów i wiedzy fachowej znajdującej odzwierciedlenie w konsorcjum. Zalecenia podzielono na cztery różne główne dziedziny, odzwierciedlające różne tematy poruszane w ramach projektu. Podsumowanie zaleceń, wyjaśniające ich uzasadnienie i stosowane praktyki, przedstawiono w kolejnych akapitach, zgodnie z różnymi obszarami, o których mowa w samych zaleceniach.

Ograniczenia związane z sytuacją nadzwyczajną i dostęp do informacji

Pierwsza część zaleceń dotyczy dostępu do informacji o ograniczeniach związanych z sytuacją nadzwyczajną z różnych punktów widzenia. Sześć zawartych w nich propozycji dotyczy **wymiany informacji** między organami publicznymi a partnerami społecznymi na temat ograniczeń, przy czym wszystkie one wspominają o roli, jaką ci ostatni odegrali w dostosowaniu środków BHP do kontekstu sektora i odpowiednim wdrożeniu środków bezpieczeństwa. Dotyczy to również **realizacji wizyt na miejscu pracy** przez parytetowe komisje BHP, które mogą egzekwować wprowadzanie bezpiecznych warunków, a także inspekcji, będących narzędziem informowania firm i pracowników oraz przeciwdziałania nieprzestrzeganiu przepisów. Promowany powinien być dostęp pracowników do porad prawnych. Na przykład w Niemczech sieć Fair Mobility otrzymuje wsparcie finansowe swoich działań informacyjnych i porad prawnych skierowanych do pracowników delegowanych za pośrednictwem ośrodków rozmieszczonych w całym kraju.

Propozycje dotyczą również towarzyszących tym działaniom, łatwo dostępnych i ustrukturyzowanych informacji dla ogółu społeczeństwa wraz ze zindywidualizowanym wsparciem, na przykład za pośrednictwem infolinii.

Wreszcie, w świetle zgłaszanych trudności w dostępie do informacji o ograniczeniach dostępnych za granicą, sugeruje się tworzenie **transgranicznych grup roboczych** wśród organów publicznych w celu promowania szybkiego przekazywania informacji lub wspólnych działań.

Mobilność pracowników delegowanych

Druga część zaleceń dotyczy trzech aspektów poruszonych w ramach projektu przez firmy i/lub pracowników zaangażowanych w delegowanie. Po pierwsze, zgodnie z propozycją Komisji Europejskiej, zrealizowaną np. we Włoszech przez INPS, **formularze A1 można by uznać za ważne nawet po upływie terminu** ich ważności w warunkach, w których ograniczenia wyraźnie spowalniają działalność produkcyjną.

Po drugie, można by **złagodzić wymogi dotyczące kwarantanny** dla pracowników delegowanych, biorąc pod uwagę, że mogą oni podlegać „podwójnej kwarantannie”, w sytuacji, w której chcą wrócić do domu na krótkie okresy.

Wreszcie, biorąc pod uwagę pewne niejasności w stosowaniu zasad BHP pojawiające się wśród rezultatów badań projektu, sugeruje się wyraźne wskazanie, że **pracodawca jest odpowiedzialny za pokrycie kosztów BHP związanych z pandemią**, począwszy od możliwie różnorodnych potrzeb w zakresie transportu - dotarcia i opuszczenia placu budowy, zabezpieczenia w niezbędne środki ochrony indywidualnej i badań. W świetle możliwej wielkości związanych z tym kosztów państwo winno zapewnić pełny zwrot kosztów lub dostęp do środków ochrony po cenach subsydiowanych.

Ochrona socjalna pracowników delegowanych

W zakresie ochrony socjalnej pracowników delegowanych zalecenia dotyczą: (i) leczenia w przypadku kwarantanny; (ii) dostępu do szczepionek; (iii) dostępu do pomocy w nagłych wypadkach; (iv) dostępu do usług socjalnych i w zakresie zdrowia psychicznego; (v) adekwatności systemów wymuszonego zmniejszonego wymiaru czasu pracy. We wszystkich tych obszarach zidentyfikowano problemy związane z lukami w dostępie lub nieadekwatnością świadczeń. Na przykład, jak wspomniano wcześniej, władze włoskie nie uznały świadczeń wprowadzonych w przypadku kwarantanny dla pracowników izolowanych przez władze zagraniczne. Ustawodawstwo i jego interpretacja powinny być zgodne z zasadami zawartymi w rozporządzeniu WE 883/2004, obejmującymi **pokrycie świadczeń zabezpieczenia społecznego dla pracowników delegowanych w kraju wysyłającym**.

W niektórych krajach procedury dostępu do szczepionek uniemożliwiały również dostęp pracownikom niezarejestrowanym w krajowych służbach zdrowia, w tym także pracownikom delegowanym. W tym obszarze **Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego mogłaby być wykorzystywana do gwarantowania objęcia kampaniami szczepień pracowników delegowanych i innych obywateli czasowo przebywających za granicą.**

Jeśli chodzi o **dostęp do pomocy żywnościowej** i innej pomocy w sytuacjach nadzwyczajnych, **współpraca między organami publicznymi i organizacjami pozarządowymi** w przypadkach zidentyfikowanych we Włoszech i Portugalii wygląda obiecująco, także jeśli chodzi o dotarcie do osób niepoinformowanych lub nie zidentyfikowanych przez organy publiczne z różnych powodów, w tym z powodu delegowania z zagranicy. To powinno być promowane w sytuacjach nadzwyczajnych przy jednoczesnym **zakazie ograniczeń związanych ze statusem stałego rezydenta.**

Wreszcie, w świetle problemów psychologicznych wynikających z długotrwałej izolacji, **usługi w zakresie zdrowia psychicznego powinny być odpowiednio finansowane i wspierane przez instytucje publiczne**, z uwzględnieniem ewentualnych potrzeb osób o różnym pochodzeniu językowym i kulturowym.

Raport UE projektu wykazał, w jaki sposób pracownicy delegowani mogą być poszkodowani z powodu obciążenia psychicznego w czasie, gdy nie mogą wrócić do domu i odwiedzić bliskich podczas przerw i wakacji, pozostając samotnie w kraju przyjmującym.

Ostatnie zalecenie dotyczy sytuacji po pandemii, odnosząc się od luk, jakie wystąpiły w ostatnich latach. W związku z tym oraz biorąc pod uwagę ograniczenia w ochronie pracowników delegowanych w przypadku ograniczenia lub przerwania prac budowlanych, zachęca się władze europejskie do prac nad **legislacją określającą minimalne standardy dla skróconego czasu pracy.** Wraz z celami konwergencji promowanymi m.in. w dyrektywie w sprawie odpowiednich płac minimalnych, pomoże to zapobiegać nierównościom na rynku pracy, zwłaszcza w nagłych przypadkach.

Możliwości wynikające z cyfryzacji

Bazując na wnioskach, jakie można wyciągnąć z czasu pandemii w zakresie korzystania z narzędzi cyfrowych, zalecenia wzywają do **odpowiedniej wymiany danych między organami publicznymi**, na przykład poprzez dopasowywanie danych na formularzach A1 do danych z oświadczeń wstępnych lub skorzystania z możliwości, jakie daje infrastruktura narzędzia ESSPASS. Biorąc pod uwagę rolę funduszy sektorowych w sektorze budowlanym, tak jak to ma miejsce w Niemczech, powinny one mieć dostęp do odpowiednich danych, aby informować wysyłające przedsiębiorstwa i upewnić się, że zarejestrują się w kraju goszczącym w odpowiednim czasie.

Należy również wzmocnić rolę **partnerów społecznych**. Biorąc pod uwagę możliwość wprowadzenia w krajowych deklaracjach delegowania **osoby kontaktowej**, za pośrednictwem której partnerzy społeczni mogą dążyć do podjęcia rokowań zbiorowych w kraju przyjmującym, zalecenia wnoszą o udostępnienie partnerom społecznym tego kontaktu i powiązanych podstawowych informacji. Nieudane próby dostępu do tych danych podjęte w trakcie projektu pokazują, że przepis pozostaje w dużej mierze nieskuteczny.

Jak, w pewnym zakresie, miało to miejsce podczas obecnej pandemii, **narzędzia cyfrowe można również wykorzystać do zmniejszenia obciążeń administracyjnych** dla firm, na przykład do rejestrowania obecności bez użycia dokumentacji tradycyjnej – papierowej.

Opierając się na analizie internetowych ogłoszeń o pracę oraz dużej liczbie ogłoszeń zamieszczanych przez nieznanymi pracodawców, a nawet agencje pracy tymczasowej, w których nie wymienia się ich nazwy, proponuje się ustalenie **norm treści ogłoszeń o pracę na poziomie UE**, przy jednoczesnym promowaniu pośrednictwa publicznego oraz rekomenduje ponowne rozważenie warunków działania agencji pracy tymczasowej w sposób bardziej restrykcyjny.

Wreszcie, w świetle dowodów pochodzących z analizy narzędzi cyfrowych, zestaw narzędzi UE Toolkit promuje te narzędzia, które mogą **poprawić przejrzystość w całym łańcuchu dostaw**. Ideą jest wykorzystanie m.in. klauzul solidarnej odpowiedzialności, aby skłonić głównych wykonawców do przestrzegania regularności zatrudnienia, a także innych norm i zasad mogących poprawić jakość zatrudnienia i robót, począwszy od regularnego uczestnictwa w szkoleniach, wykorzystania doświadczenia zawodowego oraz posiadania uprawnień do obsługi maszyn.

Szanse wynikające z innowacyjności kształcenia zawodowego

Na bazie doświadczeń przeanalizowanych w ramach projektu, zaleca się **promowanie bezpłatnych, krótkoterminowych szkoleń online (MOOC) skierowanych do pracowników i firm sektora budowlanego**, aby pomóc im w analizie charakterystycznych dla branży czynników ryzyka narażenia na wirusy, propagowanie wiedzy na temat profilaktyki i środków mających na celu uniknięcie zarażenia oraz zapewnienie szerszych możliwości uczenia się. Dostępność kursów online może pomóc w dotarciu do pracowników delegowanych, być może z kursami języka obcego, tak jak zrobił to niemiecki Instytut Arbeit und Leben podczas pandemii.

Środki ochrony zdrowia na budowach – propozycja protokołu

W ostatniej części EU Toolkit zaproponowano projekt protokołu przygotowany w oparciu o analizę struktury i treści protokołów BHP wprowadzonych w celu zapobiegania

rozprzestrzenianiu się COVID-19 na budowach w Niemczech, Włoszech, Polsce, Portugalii i Hiszpanii¹⁸. Zadanie miało na celu zidentyfikowanie podobieństw i rozbieżności, pokazanie głównych problemów i różnych podejść do tego samego ryzyka oraz dostarczenie w ten sposób narzędzia, które można dostosować i zintegrować w przypadku podobnych sytuacji nadzwyczajnych, zwłaszcza biorąc pod uwagę kontekst krajowy i informacje od władz sanitarnych. Protokół obejmuje różne tematy, w tym cele i możliwe środki ich osiągnięcia.

Bardziej szczegółowo, przedstawiono instrukcje dotyczące zestawu aspektów, które są kluczowe w analizowanych protokołach, a mianowicie:

- dostosowanie organizacji pracy i działań dotyczących dostawców zewnętrznych, w celu ograniczenia i śledzenia kontaktów;
- zapewnienie bezpiecznej odległości między pracownikami na stanowiskach pracy;
- przyjęcie środków zapewniających bezpieczny transport i zakwaterowanie;
- przestrzeganie wymogów dotyczących czystości i higieny ogólnej;
- zapewnienie przez pracodawcę środków ochrony osobistej przed wirusem;
- odpowiednie rozpowszechnianie wśród pracowników informacji o zagrożeniach;
- środki zarządzania przypadkami infekcji, w tym izolacja i natychmiastowy kontakt z organami ds. zdrowia;
- opracowywanie planów dot. postępowania w sytuacji pandemii COVID-19 i współpraca z przedstawicielami pracowników.

Część końcowa zawiera dodatkowe wytyczne dla ośrodków szkolenia zawodowego na podstawie zaleceń wydanych przez FLC Asturias dla ośrodków szkolenia zawodowego działających w Księstwie Asturii.¹⁹

¹⁸ W jednym kraju objętym projektem, Rumunii, nie przyjęto żadnego protokołu sektorowego.

¹⁹ Protokół dostępny - link: https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER_ES.pdf

Wnioski

Projekt EMEcs był okazją do refleksji i oceny środków wprowadzonych w celu przeciwdziałania wielorakim skutkom pandemii dla pracowników i firm w sektorze budowlanym.

W poszatkowym okresie realizacji projektu uznano, że pierwsza fala pandemii dobiegła końca dając możliwość refleksji nad wydarzeniami z przeszłości, analizy postępu pandemii w czasie oraz ewolucji wiedzy i strategii radzenia sobie z nią. Okazało się, że pandemia faktycznie towarzyszyła nam przez większość czasu trwania projektu, skłaniając konsorcjum do zastanowienia się nad problemami pojawiającymi się na różnych etapach, a ostatecznie do przedyskutowania ewentualnych skutków pandemii dla **sektora budowlanego, który winien stać się bardziej bezpieczny** pod względem regularności zatrudnienia, dochodów, kwalifikacji pracowników oraz ochrony przed ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa.

Większość zaleceń, jak również projekt protokołu BHP, zawiera wytyczne, jak lepiej reagować na podobne zagrożenia zdrowotne w przyszłości, od elastycznych zasad dotyczących ograniczeń mobilności i czasu ważności formularzy A1, poprzez zakaz ograniczeń w dostępie do świadczeń społecznych, szczepienia i pomoc socjalną dla pracowników delegowanych, dostępność informacji o środkach walki z pandemią na jednym portalu i w różnych językach, a wreszcie poprzez zaproponowanie projektu zestawu środków BHP.

Wnioski wymagają dalszych dostosowań lub integracji w odniesieniu do rzeczywistych okoliczności możliwych podobnych, nagłych sytuacji zdrowotnych, a także związanej z nimi wiedzy na temat ochrony zdrowia i kontekstu krajowego. Jednak główne zagadnienie i pytanie na przyszłość dotyczy **zdolności decydentów politycznych i całego społeczeństwa do wyciągnięcia wniosków** z doświadczonej pandemii, **tak aby ukształtować lepszą nową normalność**.

Po pierwsze, jak omówiono w poprzednich sekcjach, większość ograniczeń istniejących ram prawnych chroniących pracowników delegowanych pojawiła się w pierwszych fazach pandemii, w wyniku czego pracownicy delegowani mogli otrzymać zakaz wjazdu do kraju lub utknąć tam w czasie, gdy prace były tymczasowo przerwane lub podczas kwarantanny.

Mając na uwadze, że w przeciwieństwie do pracowników transgranicznych nie mogli oni na ogół wracać do domu na krótki czas, stosowanie, interpretacja lub niewłaściwe stosowanie istniejących przepisów dotyczących koordynacji zabezpieczenia społecznego i prawa do wynagrodzenia w kraju przyjmującym oznaczało niższą ochronę osób delegowanych do krajów o wyższych wynagrodzeniach i standardów życia. Zwraca to uwagę na bardziej ogólne ograniczenia spowodowane istniejącymi różnicami w dochodach i standardach ochrony socjalnej w państwach członkowskich UE.

Fundusze sektorowe stopniowo wprowadzały środki nadzwyczajne, aby zaradzić spadkowi dochodów w niektórych krajach, co stanowi odpowiedź na dalsze wzmocnienie ich zdolności do dostosowania znacznych świadczeń dla pracowników delegowanych do rzeczywistych kosztów życia w przyjmujących państwach członkowskich. Niemniej jednak **polityka UE wzmacniająca konwergencję społeczną i gospodarczą** jest konieczna, aby generalnie zmniejszyć nierówności w dochodach i ochronie wśród pracowników UE, często leżące u podstaw delegowania opartego na oszustwie.

Jeśli chodzi o cyfryzację, ogół społeczeństwa doświadczył szybkiego tworzenia i wdrażania systemów ułatwiających bezpieczną mobilność obywateli, a jednocześnie umożliwiających łatwe sprawdzenie ich statusu, za pomocą unijnego certyfikatu cyfrowego Covid i formularza cyfrowego lokalizatora pasażerów. Wydaje się, że to pierwsze rozwiązanie zainspirowało także obecny projekt ESSPASS.

W świetle utrzymujących się problemów z egzekwowaniem praw pracowników delegowanych, takie doświadczenia powinny stać się inspiracją do ustanowienia **zasad i specyfikacji technicznych udostępniania danych niezbędnych do zapewnienia transgranicznej regularności zatrudnienia**, w sektorze budowlanym i poza nim. Pierwszym krokiem mogłoby być zestawienie danych dotyczących stosunków pracy i składek na ubezpieczenie społeczne z danymi zawartymi w krajowych wstępnych deklaracjach delegowania.

W ramach projektu zwrócono również uwagę na pewne obiecujące praktyki, takie jak wymiana danych między niemieckimi organami celnymi a sektorowym funduszem dla pracowników budowlanych SOKA BAU, sugerując sposoby ich ulepszenia oraz powielenia w innych krajach.

Wstrzymanie prac i ograniczenia zgromadzeń utorowały również drogę do **wzrostu oferty działań informacyjnych i szkoleń online**, mających na celu poinformowanie pracowników o ich prawach lub wykorzystanie sytuacji do doskonalenia wiedzy i umiejętności. Rozwój i rozpowszechnianie podobnych zasobów internetowych, skierowanych również do pracowników poza zwykłymi grupami docelowymi, stanowi kolejny wniosek z pandemii, który będzie inspiracją dla polityk nie tylko władz publicznych, ale także partnerów społecznych, zwłaszcza gdy są oni odpowiedzialni za kierowanie szkoleniem zawodowym poprzez instytucje paritarne.

Wreszcie pandemia zwróciła uwagę decydentów politycznych na politykę ochrony zdrowia, w tym w obszarze ograniczenia praw podstawowych, takich jak swoboda przemieszczania się, jako przykładu ekstremalnego stosunku do ochrony zdrowia publicznego w czasie, gdy systemy opieki zdrowotnej nie były przygotowane na stawienie czoła w dużej mierze nieznanemu wirusowi.

Wśród rekomendacji projektu wymieniono potrzebę **odpowiedniego finansowania usług wsparcia zdrowia psychicznego**, ponieważ pracownicy delegowani doświadczyli podwójnej izolacji w czasach pandemii. Wynikało to z powszechnie obowiązujących ograniczeń w zgromadzeniach oraz niemożności lub trudności w dotarciu do najbliższych w sytuacji wprowadzenia transgranicznych wymogów kwarantanny uniemożliwiających powrót do domu w czasie krótkich przerw. Nawet jeśli nie dotyczy to bezpośrednio projektu, szeroko podzielanym celem politycznym, w świetle doświadczeń związanych z pandemią i kluczową rolą zdrowia publicznego, staje się ponowne zwrócenie uwagi na personel medyczny i publiczną służbę zdrowia, a także na dostępność leków.

Jeśli chodzi o sektor budowlany, próba kontynuowania działalności przy jednoczesnej ochronie pracowników, w sytuacji mniejszego ryzyka w porównaniu z innymi rodzajami działalności, doprowadziła do wprowadzenia szczegółowych **protokołów** BHP weryfikujących środki ochrony zdrowia na placach budowy. Istnieje nadzieja, że praktyka ta zaowocuje **nowym podejściem do BHP**, zwracając w przyszłości większą uwagę nie tylko na konieczność odpowiedniej ochrony układu oddechowego przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi i chemicznymi, ale także na inne środki ostrożności niezbędne do bezpiecznej pracy, zmniejszenie zachorowalności na choroby zawodowe i wypadki przy pracy w sektorze, który nadal należy do najbardziej niebezpiecznych. W trakcie realizacji projektu dostrzeżono pozytywne doświadczenia i sygnały, począwszy od lepszego stosowania masek w sytuacjach zagrożenia, po kampanie informacyjne na temat zagrożeń związanych z COVID-19, promowane przez partnerów społecznych i instytucje parytetowe. Doświadczenia te z pewnością stanowią część spuścizny po pandemii, która będzie inspiracją dla przyszłych działań politycznych.

Załącznik 1 – Linki do raportów projektu EMEds

EMEds Raport krajowy - Niemcy

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/08/EMEds-Germany.pdf>.

EMEds Raport krajowy - Włochy

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEds_Italy.pdf.

EMEds Raport krajowy - Polska

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEds_Poland.pdf.

EMEds Raport krajowy - Portugalia

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/09/EMEds_Portugal.pdf.

EMEds Raport krajowy - Rumunia

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/08/EMEds_-Romania.pdf.

EMEds Raport krajowy - Hiszpania

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/10/EMEds_Spain.pdf.

EMEds Raport EU

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/EMEds-EU-Report.pdf> .

EMEds Podręcznik EU – Ochrona pracowników delegowanych w sektorze budowlanym podczas COVID-19: ograniczenia i obiecujące praktyki

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/EU-Handbook.pdf> .

EMEds Dokument do dyskusji – Nowe narzędzia do monitorowania i egzekwowania warunków pracy

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/Discussion_Paper.pdf

EMEds Narzędzia EU (Toolkit)

https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/EU_Toolkit_EN.pdf

