



# EU Toolkit

**Zestaw narzędzi UE**



## EMECs

### Europejskie Otoczenie Rynkowe w Sektorze Budowlanym

---

# Zestaw narzędzi UE

**Autorzy:** Lisa Dornberger, Dana Schäfer (Soka Bau); Bianca Maria Baron, Giovanni Capella, Gazmend Llanaj, Feliciano Iudicone (CNCE); Barbara De Micheli, Sofia Gualandi (FGB Srl Sb); Jakub Kus (ZZ Budowlani); Luísa Veloso; Catarina Sales Oliveira, Joana Marques, Susana Villas-Boas (CIES - ISCTE); Marta Hevia Fano (FLC Asturias).

**Materiał ukończono:** grudzień 2022 r



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 nim zawartych.

# Spis treści

---

<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>1</b>
<b>Rekomendacje EMEcs.....</b>	<b>4</b>
Ograniczenia związane z sytuacją nadzwyczajną i dostęp do informacji	4
Mobilność pracowników delegowanych	9
Ochrona socjalna pracowników delegowanych	10
Szanse wynikające z cyfryzacji	13
Szanse wynikające z innowacyjności w zakresie kształcenia zawodowego	17
<b>Projekt Protokołu BHP EMEcs.....</b>	<b>18</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 1 – Linki do raportów projektu EMEcs.....</b>	<b>23</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 2 – Lista protokołów COVID-19 wykorzystanych jako źródło dla Projektu Protokołu BHP EMEcs.....</b>	<b>24</b>



# Wprowadzenie

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

Za pomocą zestawu działań badawczych i wzajemnej wymiany doświadczeń projekt ma na celu przedstawienie propozycji i zaleceń w celu lepszego wsparcia pracowników delegowanych w przypadku przyszłych pandemii.

Pierwsza część projektu dostarczyła informacji kontekstowych za pomocą sześciu raportów krajowych dotyczących Niemiec, Włoch, Hiszpanii, Polski, Portugalii i Rumunii.

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.

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

Informacje zawarte w Raporcie zostały uzupełnione w Podręczniku UE projektu, badającym reakcje na pandemię przyjęte w obszarze BHP w budownictwie, upowszechnianie informacji, ochronę socjalną pracowników delegowanych, a także związane z pandemią zmiany wpływające na szkolenia zawodowe w branży budowlanej.

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 wyodrębniony etap projektu poświęcono analizie, w jaki sposób nowe narzędzia mogą przynieść korzyści w zakresie monitorowania i egzekwowania prawa, zwłaszcza w sytuacjach, takich 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 we wstępnej deklaracji delegowania.

Niestety, pomimo współpracy ze związkami zawodowymi w partnerstwie i poza nim, nie udało się zrealizować tego zadania. Związki potwierdziły, że nie dysponują takimi danymi, chyba że odnajdą pracowników delegowanych na budowie i zapytają, kto jest osobą kontaktową.

Raporty i wstępne wyniki projektu obejmują analizę danych zastanych i badania terenowe, w tym grupę fokusową i 51 wywiadów, i zostały omówione z zainteresowanymi stronami podczas kilku publicznych spotkań, w tym trzech warsztatów online i dwóch seminariów poświęconych wzajemnej wymianie informacji w Wiesbaden i Bolonii.

Podsumowanie rezultatów projektu, ilustrujące również niektóre z najbardziej obiecujących praktyk zauważonych i przeanalizowanych przez partnerstwo, można znaleźć w Raporcie końcowym EMEcs.

Ten zestaw narzędzi UE (EU Toolkit) ma za zadanie podsumowanie wiedzy nabytej w trakcie poprzednich działań projektu, w celu przedstawienia zaleceń w zakresie objętych nimi tematów i prezentuje projekt protokołu, który ma być wykorzystany jako podstawa w przypadku podobnych sytuacji zagrożenia zdrowia w przyszłości.

Zalecenia są opisane zgodnie z jednolitą strukturą, obejmującą zestaw instytucji docelowych, takich jak: instytucje UE (ilekroć proponuje się ustawodawstwo lub koordynację polityk na poziomie UE); decydenci państw członkowskich UE (czyli odpowiednio na szczeblu krajowym i lokalnym); organy egzekucyjne (takie jak inspektoraty pracy); partnerzy społeczni (związki zawodowe, organizacje pracodawców, partnerzy społeczni łącznie); i fundusze parytetowe (o ile są one odpowiedzialne za część wynagrodzeń, szkolenie zawodowe lub ochronę socjalną w niektórych krajach UE).

O ile większość zaleceń dotyczy działań, które należy wdrożyć w przypadku podobnych sytuacji kryzysowych w przyszłości, odnosząc się do sytuacji lub praktyk, o których mowa w poprzednich raportach z projektów, to część z nich ma na celu wypełnienie luk i rozwiązanie problemów pojawiających się w związku z pandemią w celu poprawy ochrony pracowników delegowanych również w normalnych czasach. W rzeczywistości,

jak pokazała pandemia, wiele jej konsekwencji gospodarczych i społecznych pogłębiło już istniejące luki, podczas gdy działanie u źródeł tych problemów mogłoby zapobiec zaburzeniom i sytuacjom nadzwyczajnym i ograniczyć potrzebę znajdowania doraźnych rozwiązań w przypadku przyszłych nieoczekiwanych wstrząsów dotyczących produkcji budowlanej i mobilności pracowników.

# Rekomendacje EMEcs

## Ograniczenia związane z sytuacją nadzwyczajną i dostęp do informacji

### Odpowiednie i terminowe zaangażowanie partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie przepisów dotyczących sytuacji nadzwyczajnych

#### **Adresat:**

Instytucje UE, decydenci państw członkowskich

#### **Uzasadnienie:**

Jak opisano w raportach krajowych, wydaje się, że zaangażowanie partnerów społecznych pomogło w dostosowaniu środków nadzwyczajnych do potrzeb i cech charakterystycznych dla danego sektora, choć w zróżnicowany sposób. We Włoszech i w Hiszpanii partnerzy społeczni brali udział w opracowaniu wytycznych sektorowych; w Portugalii poinformowali o tym projekcie władze publiczne; w Polsce to stowarzyszenie pracodawców zaproponowało niewiążące zalecenia (rekomendacje) dostosowujące środki ochrony zdrowia związane z COVID-19 do sektora budowlanego.

Jednocześnie partnerzy społeczni okazali się potężnym kanałem i źródłem informacji dla firm i pracowników na temat bezpiecznych zachowań, których należy przestrzegać.

#### **Opis:**

Decydenci powinni dążyć do konsultowania lub przynajmniej informowania partnerów społecznych o ograniczeniach, które należy wprowadzić w sytuacjach nadzwyczajnych, o ile pozwolą na to ograniczenia czasowe.

Umożliwiłyby to nie tylko dostosowanie niektórych środków i rozwianie uzasadnionych obaw, ale także pozwoliłyby na odpowiednie rozpowszechnianie informacji.

W zależności od regulacji dotyczących stosunków pracy, partnerzy społeczni powinni być również upoważnieni do wdrożenia niektórych środków związanych z pracą, takich jak wprowadzenie sektorowych protokołów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP).

## **Zapewnienie, że środki nadzwyczajne są opisane zgodnie z jednolitymi standardami i dostępne za pośrednictwem jednego, wyodrębnionego punktu kontaktowego**

### **Adresat:**

Decydenci państw członkowskich, organy wykonawcze

### **Uzasadnienie:**

Czasami interpretacja przepisów dotyczących sytuacji nadzwyczajnych okazywała się problematyczna. Na przykład, niemiecki raport krajowy opisuje, w jaki sposób pracownicy na granicy austriackiej byli oficjalnie zobowiązani do poddania się kwarantannie, mimo że przepisy stanowiły inaczej. W większości przypadków protesty przeciwko temu odnosiły skutek dopiero po zakończeniu kwarantanny.

Inne problemy pojawiały się, gdy podejmowanie decyzji było zdecentralizowane, jak w Niemczech i we Włoszech.

Wreszcie Raport UE i Podręcznik UE pokazują, że obowiązki w zakresie pokrycia kosztów związanych z ograniczeniami, na przykład kosztów testów i masek, nie zawsze były jasne.

### **Opis:**

Aby zapewnić stosowanie właściwej regulacji i pomóc użytkownikom w porównywaniu informacji z różnych źródeł, decydenci polityczni w miarę możliwości powinni utrzymywać wspólne standardy i wzory postępowania, odnosząc się jednocześnie do jednego portalu krajowego, promowanego jako punkt informacji o przepisach dotyczących sytuacji nadzwyczajnych. Informacje powinny być dostępne na portalu krajowym oraz na stronach internetowych głównych zaangażowanych organów publicznych przynajmniej w języku kraju i w języku angielskim.

Na przykład, polskie władze udostępniły odpowiednie sekcje na swoich stronach internetowych w języku angielskim, rosyjskim i ukraińskim, jak wyszczególniono w podręczniku UE.

W tych ramach Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) mógłby odgrywać rolę wspierającą tłumaczenie za pośrednictwem swojego narzędzia tłumaczeniowego, udostępniając wspólne lub zharmonizowane wzory postępowania i procedury oraz gromadząc i udostępniając informacje na temat ograniczeń mobilności związanych z pracą.

## **Zapewnienie dostępu do informacji**

### **Adresat:**

Instytucje UE, decydenci państw członkowskich, organy wykonawcze, związki zawodowe, organizacje pracodawców

### **Uzasadnienie:**

Badania przeprowadzone na potrzeby Podręcznika UE wykazały wiele przykładów informacji dostępnych w językach innych niż język ojczysty, ale rzadko w sposób systema-



tyczny. Łatwy dostęp do informacji jest kluczowym warunkiem faktycznego przestrzegania ograniczeń i powodzenia związanych z nimi działań gospodarczych i społecznych.

### **Opis:**

Instytucje publiczne i inne odpowiednie organy powinny zapewnić informacje związane z sytuacjami kryzysowymi, używając prostych, dobrze znanych terminów i przedstawień graficznych, przyjmując jasny styl komunikacji i używając różnych języków – przynajmniej języków krajów, z których pochodzi większość pracowników delegowanych i migrantów .

Na przykład, jak udokumentowano w Podręczniku UE, w niektórych krajach poddanych analizie władze publiczne, partnerzy społeczni i fundusze parytetowe udostępniły nadające się do wydrukowania plakaty i filmy z kluczowymi informacjami w różnych językach wraz z podkładami graficznymi.

Środkom BHP o powiązanych implikacjach pracowniczych i społecznych powinny towarzyszyć informacje, na przykład informowanie pracowników o prawie do odszkodowania w przypadku kwarantanny.

Działania skierowane do ogółu społeczeństwa powinny być uzupełniane wsparciem indywidualnym.

Na przykład rządy hiszpański i polski udostępniły bezpłatne linie telefoniczne w celu udzielania informacji. W Polsce infolinia była dostępna w języku angielskim, ukraińskim i rosyjskim.

Należy systematycznie wykorzystywać kanały dedykowane mediom społecznościowym w celu dotarcia do pracowników, którzy mają mniejsze zaufanie do portali instytucjonalnych za granicą, jak to może mieć miejsce w przypadku pracowników delegowanych.

## **Ustanowienie transgranicznej wymiany informacji / grup roboczych**

### **Adresat:**

Instytucje UE, decydenci państw członkowskich

### **Uzasadnienie:**

Jak opisano w raportach krajowych oraz w Raporcie UE, w czasie pandemii wiele ograniczeń dotyczyło zarówno podróży międzynarodowych, jak i krajowych. Organizowanie mobilności stanowiło szczególne wyzwanie dla pracowników delegowanych i ich pracodawców, ponieważ musieli stawić czoła szybkim zmianom ograniczeń mobilności na poziomie międzynarodowym, krajowym i lokalnym. Sytuację pogarszał brak współpracy na szczeblu transgranicznym, na przykład pracownicy niezbędni nie mogli przekroczyć granicy, ponieważ nie uznano ich za takich w kraju pochodzenia.

### **Opis:**

Należy tworzyć transgraniczne grupy robocze w celu promowania szybkiego przekazywania informacji lub wspólnych działań.

Przykładem jest „grupa zadaniowa ds. koronawirusa” promowana przez kraj związkowy Nadrenia Północna-Westfalia w Niemczech, jak opisano w podręczniku UE. W skład grupy zadaniowej weszli przedstawiciele kraju związkowego Dolna Saksonia oraz ambasad niemieckich w Holandii i Belgii. Celem było usprawnienie wzajemnej wymiany informacji, zsynchronizowanie działań i wyjaśnienie kwestii będących przedmiotem wspólnego zainteresowania w zakresie zarządzania kryzysowego.

## **Zapewnienie dostępu do pomocy/porady prawnej**

### **Adresat:**

Decydenci państw członkowskich

### **Uzasadnienie:**

Pracownicy delegowani potrzebują porad prawnych, aby móc korzystać ze swoich praw za granicą. Wśród innych ustaleń, wywiady przeprowadzone na potrzeby Podręcznika EU z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC) i Inicjatywą Mobilności Pracy potwierdziły, że pracownicy delegowani byli narażeni na nadużycia legislacyjne w czasie pandemii, co oznaczało również np. większe narażenie na ryzyko infekcji COVID-19 i niepewność dochodów.

### **Opis:**

Decydenci polityczni na poziomie krajowym powinni wspierać tworzenie sieci mających na celu zapewnienie bezpłatnej pomocy prawnej osobom wymagającym szczególnej troski, zwłaszcza osobom niezaznajomionym z systemem prawnym i sądowym kraju. Na przykład niemiecka sieć Fair Mobility udziela porad prawnych pracownikom delegowanym za pośrednictwem 11 ośrodków, organizuje imprezy informacyjne i wizytuje place budowy. Organizacja, promowana przez Niemiecką Federację Związków Zawodowych (DGB), rozwinęła się w niezależną instytucję, której rola została oficjalnie uznana i wspierana finansowo przez państwo w następstwie zmian w ustawodawstwie krajowym regulującym delegowanie pracowników.

Stowarzyszenie Polskich Pracowników Migracyjnych świadczy podobne usługi dla polskich pracowników przemieszczających się lub delegowanych za granicę, oferując im informacje i wsparcie w zakresie ich praw pracowniczych i ochrony socjalnej, ich egzekwowania, a także kontakty z władzami publicznymi za granicą.

## **Zapewnienie, w miarę możliwości, ciągłości kontroli i wizytacji na miejscu budowy, udzielanie pomocy i porad pracownikom i pracodawcom na budowach**

### **Adresat:**

Decydenci państw członkowskich, organy wykonawcze, związki zawodowe, Fundusze Parytetowe

### **Uzasadnienie:**

Jak pokazano w Raporcie końcowym, ze względu na ograniczenia i środki bezpieczeństwa inspektorzy nie zawsze mogli odpowiednio monitorować place budowy w pierwszych szczytach pandemii. W niektórych przypadkach odmówiono również związkowcom wstępu na place budowy z powodu COVID-19, co utrudniało weryfikację rzeczywistych warunków pracy delegowanych i innych pracowników budowlanych.

### **Opis:**

W ślad za pracownikami służby zdrowia i innymi szczególnymi kategoriami pracowników środki ochrony osobistej powinny zostać udostępnione inspektorom pracy tak, aby mogli wykonywać swoją pracę przy jednoczesnym ograniczeniu do minimum ryzyka zakażenia.

Podobnie związkowcy i członkowie komisji BHP, wyposażeni w odpowiednie środki ochrony, mogliby przekazywać pracownikom i pracodawcom środki ochrony indywidualnej oraz informacje o zachowaniach prewencyjnych na budowach, w tym również w ramach protokołów uzgodnionych z władzami ds. zdrowia/lokalnymi instytucjami.

Na przykład Hiszpański Parytetowy Organ ds. Prewencji w Budownictwie (OPPC) oraz Parytetowa Komisja ds. Zapobiegania Zagrożeniom BHP i Rekrutacji Księstwa Asturii (COPREVAS) odwiedzały place budowy podczas pandemii, odpowiadając na pytania, informując pracowników oraz sprawdzając faktyczną obecność i stosowanie środków ochrony indywidualnej.

### Przedłużenie ważności formularzy A1 w czasach ograniczeń w poruszaniu się i prowadzeniu działalności gospodarczej

**Adresat:**

Instytucje UE, decydenci państw członkowskich

**Uzasadnienie:**

Przerwy w pracach i braki materiałowe często oznaczały wydłużenie prac budowlanych i ewentualnie okresów delegowania, co zostało potwierdzone w wywiadach przeprowadzonych na potrzeby raportów krajowych.

**Opis:**

Ważność formularzy A1 powinna zostać przedłużona w przypadku sytuacji nadzwyczajnych ograniczających mobilność pracowników, tak jak zrobił to w trakcie pandemii COVID-19 Narodowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych (INPS) we Włoszech.

To samo dotyczy zezwoleń na pobyt w przypadku pracowników z krajów trzecich, niezależnie od tego, czy są delegowani, czy nie.

Organy UE powinny zapewnić jednolite zasady lub wytyczne w tym zakresie w zależności od stopnia i wielkości obowiązujących ograniczeń.

### Rozważenie złagodzenia wymogów dotyczących kwarantanny dla pracowników delegowanych

**Adresat:**

Instytucje UE, decydenci państw członkowskich

**Uzasadnienie:**

Jak opisano w Raporcie UE, powszechne przyjęcie zasad dotyczących kwarantanny przy wjeździe oznaczało brak możliwości powrotu pracowników delegowanych do domu na krótkie okresy, ponieważ byli oni poddawani kwarantannie zarówno po powrocie do domu, jak i po powrocie do pracy.

**Opis:**

Wymogi dotyczące kwarantanny dla pracowników delegowanych powinna charakteryzować elastyczność. Na przykład, można byłoby ich zrównać z pracownikami transgranicznymi, którzy ze względu na swój status mogli korzystać z wyjątków od kwarantanny w niektórych państwach członkowskich. Wyjątki powinny być jednak ograniczone ze względu na rozwój pandemii w danych krajach, a także częstotliwość podróży, aby nie zakłócać skuteczności ograniczeń.

## **Zapewnienie dostępu do testów i środków ochrony indywidualnej**

### **Adresat:**

Institucje UE, decydenci państw członkowskich, partnerzy społeczni łącznie

### **Uzasadnienie:**

Jak opisano w Raporcie UE, nie zawsze było jasne, kto musiał ponieść koszty środków ochrony związanych z COVID-19. Na przykład, nie była jasna odpowiedzialność za koszty testów, co oznaczało, że mogli ją ponosić pracownicy delegowani. Co więcej, często trudno było spełnić wymagania dotyczące testów przed wjazdem do kraju z zagranicy ze względu na kombinację ograniczeń czasowych (48/72 godziny przed wjazdem) oraz konieczność dotarcia do miejsc autobusem/pociągiem w przypadku braku wystarczających/niedrogich połączeń lotniczych.

### **Opis:**

Ustawodawstwo lub branżowe protokoły BHP powinny wyraźnie wskazywać, że pracodawca jest odpowiedzialny za pokrycie kosztów BHP związanych z pandemią, począwszy od różnorodnych potrzeb związanych z transportem na plac budowy i z niego, po niezbędne środki ochrony osobistej i testy. Państwo powinno zapewniać pełny zwrot kosztów po cenach subsydiowanych, aby uniknąć nadmiernych kosztów dla przedsiębiorstw i zachęcić do przestrzegania przepisów. Środki takie jak pułapy cenowe na maski i testy pomogą zapewnić dostęp do dotacji firmom i pracownikom nie mającym siedziby w kraju.

## **Ochrona socjalna pracowników delegowanych**

### **Zapewnienie równego traktowania pracowników delegowanych w przypadku kwarantanny**

#### **Adresat:**

Decydenci państw członkowskich

#### **Uzasadnienie:**

W Podręczniku EU opisano przypadki pracowników delegowanych, którzy boją się informować pracodawców i władze o swoim stanie zdrowia z powodu niejasności co do pokrycia kosztów kwarantanny, jeśli nie utraty pracy. We Włoszech ustawodawstwo, zgodnie z interpretacją Narodowego Instytutu Ubezpieczeń Społecznych (INPS), wykluczało nawet dostęp do odszkodowania, jeśli kwarantanna była nakazana za granicą.

**Opis:**

Ilekcroć świadczenia są wprowadzane lub dostosowywane tak, aby obejmowały okresy kwarantanny lub inne nadzwyczajne sytuacje utrudniające wykonywanie pracy, pracownikom należy się odszkodowanie niezależnie od tego, czy nieobecność w pracy została narzucona przez władze krajowe, czy zagraniczne. Ustawodawstwo i jego interpretacja powinny być zgodne z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady WE 883/2004, obejmującym pokrycie świadczeń zabezpieczenia społecznego pracowników delegowanych w kraju wysyłającym.

**Zapewnienie pracownikom delegowanym dostępu do szczepionek****Adresat:**

Instytucje UE, decydenci państw członkowskich

**Uzasadnienie:**

Mimo że dostęp do szczepionek uznano za powszechny, jak podkreślono w Podręczniku UE, rzeczywiste uwarunkowania często obejmowały rejestrację w krajowych służbach zdrowia, która niekoniecznie jest wymagana w przypadku pracowników delegowanych i innych obywateli przebywających za granicą przez krótki czas.

**Opis:**

Należy zapewnić, aby szczepionki były traktowane jako usługi ratunkowe gwarantowane przez Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego w całej UE. Organy UE mogą wspierać koordynację między państwami członkowskimi, udostępniając platformę do wymiany danych lub wskazówek dotyczących standardów przyjętych w celu śledzenia szczepień, w sposób podobny do tego, co zrobiono z unijnym cyfrowym certyfikatem COVID.

**Zapewnienie powszechnego dostępu do pomocy w nagłych wypadkach****Adresat:**

Decydenci państw członkowskich

**Uzasadnienie:**

Pandemia i związane z nią ograniczenia w **działalności gospodarczej wywołały** kaskadę skutków społecznych, zwłaszcza dla osób żyjących w niepewnych warunkach, często blokując obywateli w kraju innym niż ten, w którym zwykle mieszkają.

W Podręczniku UE opisano kilka inicjatyw realizowanych we współpracy lub spontanicznie przez organizacje pozarządowe w celu zapewnienia rzeczywistego wykorzystania pomocy, w tym dostarczania żywności i podstawowych materiałów potrzebującym.

Jednocześnie w raporcie zwrócono uwagę na nieliczne przypadki działań samorządu terytorialnego ograniczających dostęp do pomocy żywnościowej ze względu na miejsce zamieszkania.

**Opis:**

Należy unikać ograniczeń ze względu na miejsce zamieszkania w zakresie kwalifikowalności pomocy żywnościowej w sytuacjach nadzwyczajnych, a dostęp do niej należy uznać za fundamentalne prawo zaspokajania podstawowych potrzeb ludzkich, potwierdzone np. przez włoskie sądy nakładające sankcje w związku z restrykcyjnymi decyzjami władz lokalnych.

Ponadto, aby zapewnić faktyczne wykorzystanie świadczeń przez osoby potrzebujące, kluczowe znaczenie ma tworzenie sieci kontaktów ze związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi i stowarzyszeniami migrantów, aby dotrzeć do osób niedoinformowanych lub nie zarejestrowanych przez organy publiczne odpowiedzialne za administrowanie świadczeniami z różnych powodów, co może dotyczyć także przypadków pracowników delegowanych.

**Demokratyzowanie dostępu do wsparcia społecznego i usług w zakresie zdrowia psychicznego****Adresat:**

Institucje UE, decydenci państw członkowskich

**Uzasadnienie:**

Wsparcie psychospołeczne nie spełnia potrzeb w kilku krajach i często nie jest kierowane do pracowników mobilnych i delegowanych ze względu na przeszkody kulturowe i językowe.

Raport UE wskazuje, jak na pracowników delegowanych mogą wpływać psychicznie ograniczenia wynikające z braku możliwości powrotu do domu i odwiedzenia osób bliskich w czasie przerw w pracy.

**Opis:**

Nadzwyczajne działania w nagłych wypadkach i inne akcje służby zdrowia narzucone przez pandemię nie wykluczają usług pomocy społecznej i wsparcia zdrowia psychicznego. Usługi te powinny być odpowiednio finansowane i zorientowane na dotarcie do grup szczególnie wrażliwych, takich jak pracownicy delegowani, również w zakresie umiejętności językowych niezbędnych do porozumiewania się w językach obcych (np. finansowanie tłumaczenia lub zapewnienie osób z odpowiednią znajomością języków obcych w zespole pracowników służby zdrowia).

## **Ustanowienie minimalnych standardów w zakresie ochrony socjalnej gwarantujących stabilność dochodów w przypadku czasowej przerwy w pracy**

### **Adresat:**

Institucje UE

### **Uzasadnienie:**

Przegląd kryteriów dostępności i wysokości świadczeń związanych z COVID-19 w przypadku przerwania realizowanych robot w Podręczniku EU sugeruje, że warunki mogą się znacznie różnić w poszczególnych państwach członkowskich UE, powodując nierówności w traktowaniu pracowników zatrudnionych czasowo za granicą i potencjalnie „zablokowanych” w miejscu wykonywania pracy w nagłych wypadkach.

### **Opis:**

W świetle toczącej się dyskusji w niektórych krajach, np. w Rumunii, na temat przedłużenia programów wprowadzonych przed pandemią, prawodawstwo UE powinno określić minimalne wymagania w zakresie dostępu, czasu trwania i wysokości świadczeń. Unijni decydenci powinni zakazać ograniczeń w przebywaniu pracowników delegowanych za granicą w okresie przerwy w pracy, o ile będzie to uzasadnione, np. w przypadku zagrożenia zdrowia lub ograniczeń w mobilności transgranicznej.

## **Szanse wynikające z cyfryzacji**

### **Zorganizowanie systemu transgranicznej wymiany danych, o jednolitej strukturze informacji**

#### **Adresat:**

Institucje UE, decydenci państw członkowskich, organy wykonawcze

#### **Uzasadnienie:**

Dostępność danych na temat pracowników delegowanych jest zróżnicowana się w zależności od kraju (zmiennie, kryteria, dostęp itp.). W związku z tym trudno jest je udostępnić i porównywać, co ogranicza ich wykorzystanie do wykrywania i monitorowania sytuacji zagrożenia.

#### **Opis:**

Państwa członkowskie, pod kierunkiem instytucji UE, takich jak ELA (Europejski Urząd Pracy), powinny określić w jednolity sposób różne źródła informacji dotyczące delegowania, zarówno od pracodawców, jak i pracowników.

Wdrożenie europejskiej karty zabezpieczenia społecznego (ESSPASS) będzie stanowić pierwszy krok w tym kierunku, co pozwoli udostępnić wybrane informacje dotyczące



zabezpieczenia społecznego organom innych krajów UE.

ESSPASS mógłby umożliwić sprawdzenie, czy składki na ubezpieczenie społeczne były regularnie odprowadzane w kraju wysyłającym, biorąc pod uwagę wymogi dotyczące opłaconych lub zleconych prac już obowiązujące w niektórych krajach objętych ubezpieczeniem, takich jak Włochy i Niemcy, które obecnie są trudne do sprawdzenia w przypadku firm mających siedzibę za granicą.

## **Zaangażowanie funduszy sektorowych w udostępnianie danych**

### **Adresat:**

Decydenci państw członkowskich, Fundusze Parytetowe

### **Uzasadnienie:**

W wielu krajach fundusze sektorowe mają za zadanie pośredniczyć w przekazywaniu części wynagrodzeń pracowników delegowanych, takich jak wynagrodzenie za złą pogodę, wynagrodzenie urlopowe i wynagrodzenie dodatkowe (tzw. 'trzynastka'). Stwierdzono jednak systemowe luki dotyczące możliwości zapisania pracowników do systemu przy porównywaniu danych z krajowych deklaracji wstępnych, co zostało podkreślone we włoskim sprawozdaniu krajowym,

### **Opis:**

Informacje z krajowych deklaracji o delegowaniu w sektorze budowlanym powinny być przekazywane do funduszy sektorowych w sytuacji, gdy mają one pośredniczyć w przekazywaniu części wynagrodzeń pracowników delegowanych.

Taka praktyka ma miejsce już w Niemczech między funduszem sektorowym SOKA-BAU a władzami celnymi, jak opisano w materiałach do dyskusji.

Dalsze udostępnianie danych mogłoby obejmować dane dotyczące zabezpieczenia społecznego z formularza A1, biorąc pod uwagę również możliwe rozbieżności w danych liczbowych dotyczących dwóch źródeł wskazanych w Raporcie UE.

## **Zmniejszenie obciążeń administracyjnych w czasach pandemii**

### **Adresat:**

Decydenci państw członkowskich, partnerzy społeczni łącznie, Fundusze Parytetowe

### **Uzasadnienie:**

Ograniczenia związane z COVID-19 znacząco wpłynęły na delegowanie i pracę na budowach. Firmy musiały zorganizować rejestrację wejść na budowę i testy na COVID-19 oraz umożliwić pracownikom zachowanie niezbędnej odległości podczas procesu pracy. Musiały również przestrzegać wymogów higienicznych, takich jak ustawienie dozowników środków dezynfekujących i zapewnienie masek wszystkim pracownikom.

**Opis:**

Wiele aspektów organizacyjnych można byłoby uprościć dzięki zastosowaniu innowacyjnych rozwiązań. Pracownicy mogliby, na przykład, rejestrować wejścia i wyjścia z placów budowy za pomocą aplikacji lub karty osobistej połączonej cyfrowo z czytnikiem, np. za pomocą technologii QR code. W granicach określonych przez ustawodawstwo podobne karty/aplikacje mogłyby zawierać również wybrane informacje dotyczące zdrowia, które mają być przekazywane organom ds. zdrowia lub wykorzystywane do zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia.

**Promocja narzędzi zapewniających większą przejrzystość w łańcuchach podwykonawstwa****Adresat:**

Organizacje pracodawców, partnerzy społeczni łącznie, Fundusze Parytetowe

**Uzasadnienie:**

Dokument do dyskusji zawiera kilka przykładów narzędzi promujących przejrzystość w całym łańcuchu podwykonawstwa i dostaw dotyczących firm, pracowników (w tym ich umów i kompetencji), a także maszyn używanych na placach budowy

W przypadku włoskiej platformy CHECK usługi takie są świadczone za darmo przez organizacje parytetowe, które zapewniają dostęp do firm doradczych w kwestiach BHP. Narzędzia te wypełniają i zaspokajają żądania wyższej jakości robót budowlanych, co z kolei dotyczy również jakości ustaleń umów z pracownikami.

**Opis:**

Interesariusze sektora budowlanego powinni oferować rozwiązania cyfrowe umożliwiające generalnym wykonawcom oraz podwykonawcom w całym łańcuchu dostaw, posiadającym różne poziomy uprawnień, dostęp do informacji o firmach, działaniach i pracownikach zaangażowanych w budowę. Narzędzia te będą wspierać organizację robót budowlanych, gwarantując oszczędności i wyższą efektywność, a jednocześnie pomagając wysoko kwalifikowanym firmom i pracownikom w uznaniu i odpowiedniej ocenie ich wartości i kompetencji, promując bardziej sprawiedliwy rynek na poziomie krajowym i transgranicznym.

## **Ograniczenie przestrzeni dla nielegalnych praktyk rekrutacyjnych online**

### **Adresat:**

Institucje UE

### **Uzasadnienie:**

Z analizy ogłoszeń o pracę opisanych w dokumencie dyskusyjnym wynika, że pracownicy często są rekrutowani bez znajomości tożsamości pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej proponującej pośrednictwo. Dotyczy to w szczególności ogłoszeń promowanych za pośrednictwem grup na Facebooku.

Ponadto agencje pracy tymczasowej, których tożsamość jest czasami ukryta, odpowiadają za dużą część międzynarodowych ogłoszeń rekrutacyjnych, nie odróżniając się jednocześnie od firm budowlanych pod względem deklarowanego poziomu doświadczenia lub wymaganego rodzaju zawodu.

### **Opis:**

Ustawodawstwo europejskie powinno wyznaczać granice wymogów prowadzenia działalności rekrutacyjnej oraz treści ogłoszeń o pracę, biorąc pod uwagę odpowiedzialność publikujących ogłoszenia i jednocześnie działając na rzecz poprawy jakości publicznych ofert pracy w celu ukierunkowania na nie zainteresowania pracowników i pracodawców. Zaleca się również przeprowadzenie oceny ex post rzeczywistych skutków pośrednictwa pracy dla rynku pracy, pod kątem uczciwej konkurencji i ochrony pracowników, w celu podjęcia decyzji, czy należy dokonać restrykcyjnej zmiany dyrektywy 2008/104/WE o agencjach pracy tymczasowej.

## **Zapewnienie partnerom społecznym dostępu do osób kontaktowych dla przedsiębiorstw wysyłających**

### **Adresat:**

Institucje UE, decydenci państw członkowskich

### **Uzasadnienie:**

Dyrektywa 2014/67/UE przewiduje możliwość zwrócenia się przez państwa członkowskie do przedsiębiorstw wysyłających o wyznaczenie osoby kontaktowej, za pośrednictwem której partnerzy społeczni mogą dążyć do podjęcia rokowań zbiorowych w państwie przyjmującym, w ramach informacji, które należy przedłożyć we wstępnej deklaracji oddelegowania (art. 9 ust. 1 lit. f).

Zauważono, że działania takie nie zawsze były podejmowane. Podejmowane w ramach projektu próby uzyskania szczegółowych informacji na temat osób kontaktowych nie powiodły się, co sugeruje, że przepis jest nieskuteczny.

### **Opis:**

Państwa członkowskie powinny udostępnić odpowiednim partnerom społecznym wybrane informacje dotyczące delegowania, takie jak miejsce delegowania, liczba pracowników delegowanych, nazwa przedsiębiorstwa wysyłającego i przedsiębiorstwa przyjmującego oraz dane osobowe osoby wyznaczonej do kontaktów z partnerami społecznymi.

Podejście to umożliwiłoby partnerom społecznym angażowanie się w rokowania zbiorowe poprzez identyfikację przypadków, w których może to być konieczne.

Wytyczne UE mogłyby pomóc w dążeniu do stworzenia ram w pełni odpowiadających celom określonym w dyrektywie 2014/67/UE.

## **Szanse wynikające z innowacyjności w zakresie kształcenia zawodowego**

### **Zapewnienie szkoleń/informacji on-line dla pracowników budowlanych w okresach ograniczeń związanych z pandemią, w tym w zakresie umiejętności cyfrowych**

#### **Adresat:**

Partnerzy społeczni łącznie, Fundusze Parytetowe

#### **Uzasadnienie:**

W raportach projektu, zwłaszcza w Raporcie UE, podkreślono, że przekaz informacji ma fundamentalne znaczenie dla rzeczywistego wdrożenia środków nadzwyczajnych, a także wyodrębniono kilka działań szkoleniowych mających na celu nie tylko wypełnienie luk informacyjnych, ale także wykorzystanie możliwości, jakie stwarza przymusowe wstrzymanie pracy.

#### **Opis:**

Należy promować bezpłatne, krótkoterminowe szkolenia online (np. tzw. otwarty kurs) skierowane do pracowników i firm z sektora, aby pomóc im w analizie ryzyka narażenia występującego w działalności sektora, promowaniu świadomości na temat środków zapobiegawczych w celu uniknięcia zarażenia oraz zapewnić możliwości uczenia się w czasie pandemii. Na przykład inicjatywa Conecta Fundación, wdrożona przez partnerów społecznych sektora budowlanego w Hiszpanii za pośrednictwem organizacji paritarnej Fundación Laboral de la Construcción (FLC), udostępniła kilka kursów online. Korzystając z tej i innych inicjatyw, FLC Asturias opracowała ostatnio długoterminowy projekt „Cyfrowa otwarta klasa”, oferujący bezpłatne krótkie kursy online, zgodnie z opisem w Podręczniku UE.

Niemiecki Instytut Arbeit und Leben zorganizował także kursy online w języku polskim i hiszpańskim, aby pomóc zagranicznym pracownikom zapoznać się z niemieckim ustawodawstwem.

# Projekt Protokołu BHP EMEcs

## Wprowadzenie

Projekt Protokołu BHP EMEcs został zrealizowany poprzez analizę struktury i treści protokołów BHP wprowadzonych w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19 na budowach w Niemczech, Włoszech, Polsce, Portugalii i Hiszpanii.<sup>1</sup>

Zadaniem było zidentyfikowanie podobieństw i różnic, pokazanie głównych uwarunkowań i różnych podejść do tego samego ryzyka.

Z tego powodu materiał ten nie może być traktowany jak poradnik medyczny ani też nie może być narzędziem gotowym do użycia w przypadku wystąpienia podobnych sytuacji nadzwyczajnych.

Zamiast tego Projekt Protokołu proponuje ustrukturyzowane podejście do opisu celów i środków, które należy przyjąć w sektorze budowlanym, aby zapobiegać chorobom podobnym do COVID-19. Stosowany jako podstawa, powinien być zintegrowany i dostosowany do szczególnego ryzyka biologicznego, któremu należy przeciwdziałać, aktualnej wiedzy medycznej i dostępnych narzędzi, wskazań władz ochrony zdrowia, nadzwyczajnych obostrzeń i przepisów prawa oraz obszarów odpowiedzialności i ról w zakresie BHP.

Protokół jest zintegrowany z sekcją dotyczącą dodatkowego doradztwa dla ośrodków szkolenia zawodowego, inspirowaną zaleceniami wydanymi przez FLC Asturias dla ośrodków szkolenia zawodowego działających w Księstwie Asturii w Hiszpanii.<sup>2</sup>

---

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

2 Protokół jest dostępny pod następującym linkiem: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER\\_ES.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER_ES.pdf) .

## **Środki zapobiegające chorobom na budowach**

### Dostosowanie organizacji pracy

O ile to możliwe, praca powinna być zorganizowana w systemie zmianowym i/lub należy wprowadzić różne odstępy czasowe dla wejść, przerw i wyjść, aby ograniczyć kontakt między pracownikami.

Kolejnym możliwym środkiem byłoby podzielenie pracowników na samowystarczalne, stałe i łatwe do identyfikacji grupy, z reguły nie większe niż 4 osoby. Większe grupy do 15 osób mogą być dopuszczalne tylko wtedy, gdy wyraźnie tego wymagają zastosowane technologie (np. metody budowlane, takie jak prace szalunkowe i zbrojarskie, obsługa maszyn do drążenia tuneli).

### Ograniczenie kontaktu z zewnętrznymi dostawcami

Zewnętrzni dostawcy powinni pozostać w swoich pojazdach, poruszać się wyznaczonymi trasami i korzystać z dedykowanych toalet.

W razie potrzeby dostęp dostawców zewnętrznych należy rejestrować wraz z nazwiskami pracowników mających z nimi kontakt, aby ułatwić śledzenie kontaktów w przypadku infekcji.

### Zapewnienie bezpiecznej odległości

Pracownicy zachowują bezpieczną odległość fizyczną, aby zapobiec przeniesieniu choroby, zgodnie ze wskazaniem władz ds. zdrowia. Jeśli to możliwe, stanowiska pracy również powinny znajdować się w bezpiecznej odległości. Co do zasady wspólne przebywanie w przestrzeni zamkniętej powinno być ograniczone.

### Zapewnienie bezpiecznego transportu

Należy zachować bezpieczną odległość w transporcie w celu dotarcia do/opuszczenia miejsca pracy. W tym względzie preferowane jest korzystanie z pojazdów prywatnych.

W przypadku transportu zbiorowego, oprócz stosowania maseczek, możliwe będzie zajęcie co drugiego miejsca siedzącego i/lub ograniczenie pojemności pojazdów przewożących pracowników do 2/3.

Dezynfekcyjne roztwory wodno-alkoholowe powinny być dostępne na pokładzie pojazdu. Pojazd powinien być wentylowany, a powierzchnie kontaktowe, takie jak kierownica, dźwignia zmiany biegów i uchwyty, muszą być często dezynfekowane.

Podróże służbowe personelu powinny być anulowane, chyba że są bezwzględnie konieczne.

### Zapewnienie bezpiecznego zakwaterowania

Gdy pracodawca organizuje zakwaterowanie dla pracowników, należy przestrzegać odpowiednich środków zapobiegających zarażeniu.

Co do zasady przez cały okres pobytu należy zachować ten sam układ mieszkalny. Jeśli to możliwe, różne grupy pracownicze powinny być umieszczane w oddzielnych pomieszczeniach lub przynajmniej w oddzielnych obszarach tego samego obiektu. Wielkość i układ przestrzeni powinny być takie, aby gwarantować bezpieczną odległość. Aby to zapewnić, należy zmniejszyć normalne obciążenie i wprowadzić odpowiednią aranżację wnętrza lub zmniejszenie umeblowania, a także zagwarantować jednoosobowe obciążenie pokoi sypialnych.

Odpowiednie środki do dezynfekcji rąk należy zapewnić w wystarczającej ilości, udostępniając co najmniej jeden dozownik na każde pomieszczenie, w tym na łazienkę, toaletę i kuchnię.

Zapobiegawczo należy poczynić odpowiednie ustalenia dotyczące oddzielnego zakwaterowania osób chorych lub osób poddanych kwarantannie przez *władze sanitarne*. *Pracownicy powinni być informowani z wyprzedzeniem o lokalizacji takich obiektów.*

### Zapewnienie zgodności z wymogami dotyczącymi sprzątnia i higieny ogólnej

Wszystkich pracowników należy poinformować o konieczności przestrzegania ogólnych wymogów higienicznych, takich jak częste mycie rąk i stosowanie maseczek, zwłaszcza w przypadku braku możliwości zachowania bezpiecznej odległości, a także o potrzebie unikania współdzielenia narzędzi pracy.

Pracodawcy powinni zapewnić częste wietrzenie pomieszczeń, codzienną dezynfekcję części wspólnych (stołówki, toalety, przebieralnie itp.) oraz częste czyszczenie narzędzi/maszyn roboczych oraz powierzchni kontaktowych.

Dedykowana czysta powierzchnia powinna być zarezerwowana na środki ochrony indywidualnej.

Czynności związane ze sprzątniem należy śledzić za pomocą rejestru dziennego/tygodniowego.

### Zapewnienie środków ochrony indywidualnej (PPE) przed wirusem

Pracodawcy powinni zapewnić  *płyny do dezynfekcji rąk, dozowniki żelu, wodę, mydło, ręczniki papierowe, kosze na śmieci. Narzędzia te powinny być dostępne we wszystkich obszarach wspólnych dla pracowników oraz w strefach wejściowych. Maseczki, rękawiczki i testy powinny być udostępniane bezpłatnie. Niedostępność na rynku maseczek i innych środków ochrony indywidualnej powinna stanowić uzasadniony powód do wstrzymania prac, o ile firma będzie w stanie udowodnić niezrealizowanie zamówień na w/w sprzęt.*

### Upowszechnianie informacji o zagrożeniu

Pracodawcy powinni poinformować wszystkich pracowników o środkach przeciwdziałających ryzyku infekcji, z pomocą kierowników zakładów, kadr i pracowników odpowiedzialnych za BHP. Informacja powinna być udostępniana w formie plakatów, ulotek oraz krótkich szkoleń, które będą prowadzone w plenerze lub online, przy wsparciu personelu odpowiedzialnego za BHP oraz przedstawicieli związków zawodowych.

### Zarządzanie w wypadku wystąpienia przypadków infekcji

Pracownicy z objawami zakażenia powinni być odizolowani, a pracodawcy niezwłocznie skontaktują się z władzami sanitarnymi w celu ewentualnego zastosowania kwarantanny lub innych środków przewidzianych przez prawo. Pracownicy powinni znać miejsce przeznaczone do izolacji, w którym powinna być dostępna woda lub napoje bezalkoholowe. W drodze do strefy izolacji pracownicy muszą nosić maseczki i podążać wyznaczoną trasą.

W celu identyfikacji przypadków zachorowań na COVID-19 przy wejściu na teren budowy powinna być mierzona temperatura ciała. Alternatywnie pracownicy mogą samodzielnie monitorować temperaturę ciała.

W każdym przypadku organy ds. zdrowia zostaną poinformowane, jeśli temperatura przekroczy 37,5 stopnia lub zostaną wykryte inne objawy.

Działania w zakresie nadzoru zdrowotnego winny podlegać odpowiedzialności karnej, biorąc również pod uwagę rolę lekarzy w identyfikowaniu wrażliwych obszarów i podejrzanych przypadków, a także w zakresie dostarczania informacji pracownikom.

### Opracowanie planów związanych z COVID-19 i współpraca z przedstawicielami pracowników

Biorąc pod uwagę wielkość placu budowy pracodawcy powinni opracować doraźny plan przeciwdziałania zagrożeniu wirusem. Środki te powinny być omawiane, wdrażane i okresowo weryfikowane przy wsparciu przedstawicieli pracowników na miejscu budowy lub na poziomie firmy/lokalnym.

### Dodatkowe wytyczne dla ośrodków szkolenia zawodowego

W przypadku ośrodków szkolenia zawodowego powyższe zalecenia powinny być zintegrowane i dostosowywane poprzez następujące działania:

- Zilustrowanie informacji o środkach, które należy zastosować w ośrodku szkoleniowym, za pomocą plakatów informacyjnych przy wejściu do ośrodka, w salach lekcyjnych i w przestrzeniach wspólnych;
- W miarę możliwości odseparowanie wejścia od głównych drzwi wyjściowych od wejść do sal lekcyjnych;



- Ustalenie określonych ścieżek poruszania się po centrum za pomocą sygnałów umieszczonych na ścianach lub na ziemi;
- Udostępnienie skanera temperatury ciała w recepcji do pomiaru temperatury przy wejściu/w razie potrzeby;
- • Udostępnienie żelu dezynfekującego, środków czyszczących do powierzchni, papieru i koszy w salach lekcyjnych, w pokoju nauczycielskim i w pobliżu maszyn używanych do ćwiczeń praktycznych;
- Zaoferowanie bezpłatnego sprzętu ochrony osobistej, który mógłby zminimalizować *ryzyko zarażenia dla uczniów/praktykantów* i kadry nauczycielskiej. Nauczyciele powinni otrzymać zestaw zawierający żel odkażający, środki czyszczące do powierzchni i papier, który będzie dostępny w salach lekcyjnych. Uczniowie/praktykanci powinni otrzymać więcej ubrań roboczych, aby zachęcić ich do częstych zmian i czyszczenia;
- Zapewnienie przerwy co najmniej co półtorej godziny, aby zapewnić wentylację pomieszczeń;
- Zapewnienie dostępu dla tylko jednej osoby w toaletach, przebieralniach (najlepiej, aby były zamknięte) i recepcji;
- Ograniczenie użycia windy do przypadków, gdy jest to bezwzględnie konieczne lub ograniczenie użycia jej do jednej osoby na raz;
- Zmniejszenie obłożenia stołówek, na przykład poprzez zezwolenie na wykorzystanie ich w systemie zmianowym;
- Torby i plecaki nie powinny się stykać. Aby to zapewnić, do ich przechowywania podczas lekcji/zajęć można wykorzystać pokój tymczasowy, do którego wejście może mieć tylko jedna osoba na raz.
- Zapewnienie noszenia maseczek w salach lekcyjnych i wszędzie tam, gdzie nie można zachować bezpiecznej odległości. Używanie rękawiczek, aby uniknąć kontaktu z papierami, kredą i innymi materiałami, którymi można się dzielić. W miarę możliwości należy unikać współużytkowania materiałów i narzędzi roboczych. Jeżeli nie jest to możliwe, należy je dezynfekować po każdym użyciu.

# 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](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](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](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](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](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 dobre praktyki

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

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

[https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/Discussion\\_Paper.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/Discussion_Paper.pdf)

EMEds Raport końcowy

<https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2023/02/EMEds-Final-Report-EN.pdf>

# Załącznik 2 - Lista protokołów COVID-19 wykorzystanych jako źródło dla Projektu Protokołu BHP EMECs

## **Tytuł w języku oryginalnym: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard für das Baugewerbe**

Kraj: Niemcy

Wydane przez: Organizacja ubezpieczeń od wypadków przy pracy w sektorze budowlanym (BG BAU)

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/SARS-CoV-2-BG\\_BAU\\_DE.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/SARS-CoV-2-BG_BAU_DE.pdf)

## **Tytuł w języku oryginalnym: Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri**

Kraj: Włochy

Wydane przez: Ministerstwo Infrastruktury i Transportu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, związki gmin i prowincji (ANCI, UPI), dużych wykonawców publicznych w obszarze infrastruktury cywilnej (ANAS, RFI), branżowe organizacje pracodawców reprezentujące duże przedsiębiorstwa i spółdzielnie (ANCE, Alleanza delle Cooperative), związki branżowe (Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL).

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Protocollo240420\\_IT.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Protocollo240420_IT.pdf)

## **Tytuł w języku oryginalnym: Zbiór zasad bezpieczeństwa w zapobieganiu COVID-19**

Kraj: Polska

Wydane przez: Związek pracodawców reprezentujący dużych wykonawców w sektorze budowlanym (Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie)

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Zbior\\_zasad\\_COVID\\_PL.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Zbior_zasad_COVID_PL.pdf)

**Tytuł w języku oryginalnym: Recomendações complementares.**

Adaptar os locais de trabalho | Proteger os trabalhadores

Setor de atividade:

Construção

Kraj: Portugalia

Wydane przez: Inspekcję Pracy (ACT)

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/ACT\\_RecomendacoesComplementares\\_PT.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/ACT_RecomendacoesComplementares_PT.pdf)

**Tytuł w języku oryginalnym: COVID-19: Prevenção e Controlo de Infeção no Setor da Construção Civil**

Kraj: Portugalia

Wydane przez: Direkcja Generalna ds. Zdrowia (DGS)

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/COVID-19-Prevencao-e-Controlo-de-Infecao\\_PT.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/COVID-19-Prevencao-e-Controlo-de-Infecao_PT.pdf)

**Tytuł w języku oryginalnym: Guía de actuación en materia preventiva por causa del COVID-19 en las obras de construcción**

Kraj: Hiszpania

Wydawane przez: branżowa organizacja pracodawców (CNC), branżowe związki zawodowe (CCOO construcción y servicios, UGT FICA)

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Guide\\_social-partners\\_ES.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Guide_social-partners_ES.pdf)

Zintegrowany w: Guía de actuación en materia preventiva por causa del COVID-19 en los centros de trabajo del sector de la construcción

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Guide\\_Adaptacion-junio2020\\_ES.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/11/Guide_Adaptacion-junio2020_ES.pdf)

**Tytuł w języku oryginalnym: Medidas para el desarrollo de las actividades de formación durante el período de transición hacia la nueva normalidad tras la situación de crisis sanitaria generada por el COVID 19**

Kraj: Hiszpania

Wydane przez: lokalna placówka parytetowa ds. szkolenia zawodowego w sektorze budowlanym (FLC Asturias)

Dostępne na: [https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER\\_ES.pdf](https://emecs-project.eu/wp-content/uploads/2022/12/COVID-PROTOCOL-TRAINING-CENTER_ES.pdf)

