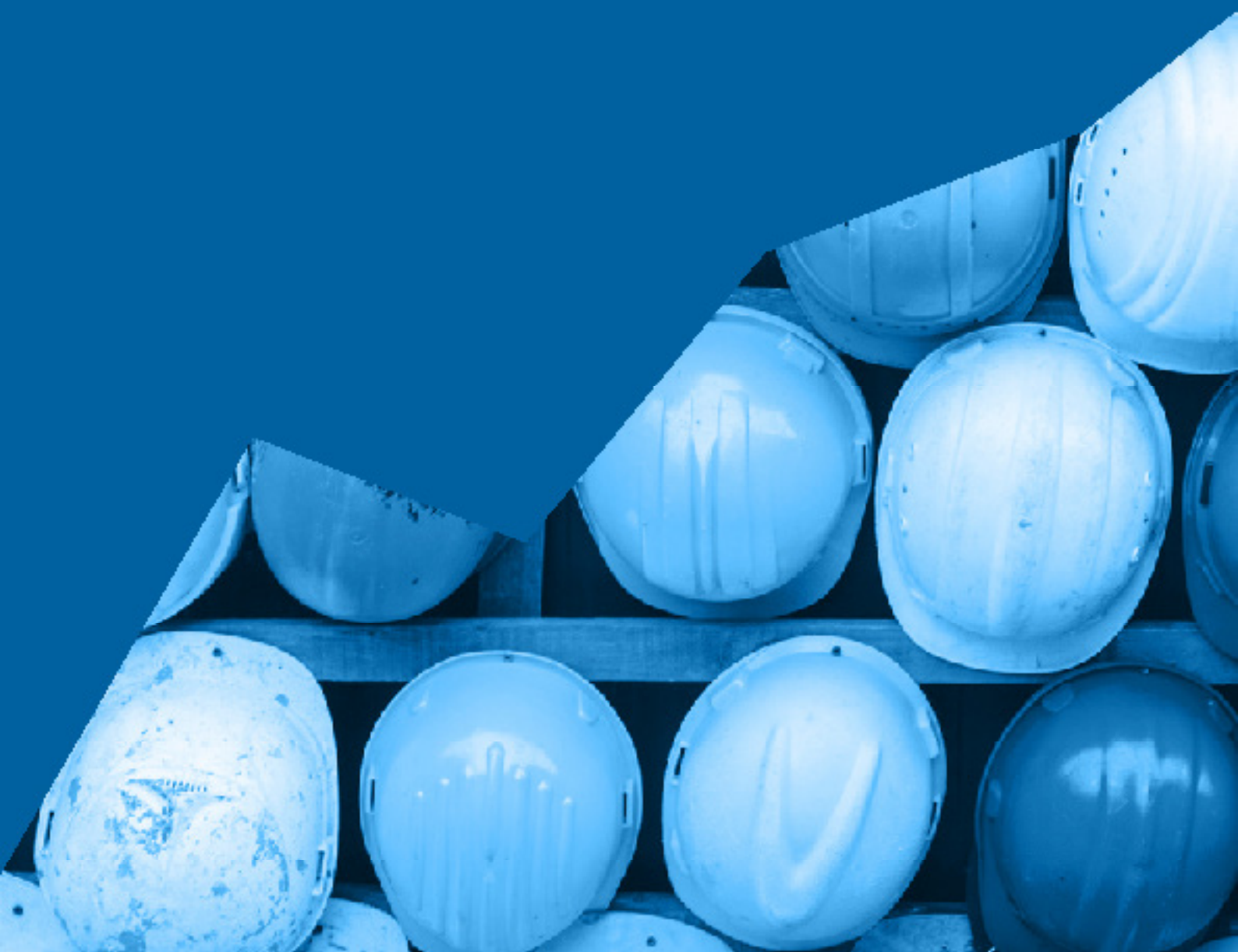


EU Post Lab

Budowanie doświadczeń współpracy administracyjnej i zwiększonego dostępu do informacji w strukturach delegowania pracowników

ZALECENIA



EU Post Lab

Budowanie doświadczeń współpracy administracyjnej i zwiększonego dostępu do informacji w strukturach delegowania pracowników

ZALECENIA



Raport ten został sporządzony na potrzeby projektu EU Post Lab, który otrzymał środki finansowe zgodnie z propozycją VP/2016/006 Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. Opinie wyrażone w tym raporcie odnoszą się tylko do poglądów autorów. Komisja Europejska nie odpowiada za sposoby zastosowania informacji zawartych w raporcie.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
1. ZALECENIA W KWESTII ULEPSZANIA WARUNKÓW WSPÓŁPRACY ADMINISTRACYJNEJ I DOSTĘPU DO INFORMACJI W KONTEKŚCIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW	7
2. PROTOTYPOWA BAZA DANYCH EU POST LAB: SKUTECZNE NARZĘDZIE W UŁATWIANIU WSPÓŁPRACY ADMINISTRACYJNEJ	13
2.1 WSTĘP	14
2.2 CELE I OGRANICZENIA	14
2.3 DEFINICJE I SKRÓTY	15
2.4 PROCES AS-IS	16
2.5 SZCZEGÓŁY ROZWIĄZAŃ	18
2.6 PRZEPIY W OPERACYJNY	19
2.7 SCHEMATY DOSTĘPNOŚCI DANYCH	20
2.8 SZCZEGÓŁY ROLI UŻYTKOWNIKÓW	21
2.9 OPIS NOWEGO PROCESU	23

WSTĘP

Projekt EU Post Lab, współfinansowany przez DG Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, ma na celu wsparcie współpracy administracyjnej i wymiany informacji na poziomie międzynarodowym w dziedzinie delegowania pracowników w sektorze budowlanym.

Przyczynkiem do powstania projektu są wyniki wcześniejszego projektu Post-Lab, który określił zbiór działań zwiększających szanse na wykrycie oszustw, a także ułatwiających przestrzeganie zasad dotyczących delegowania pracowników. Wyniki Post-Lab, które zawierają propozycje rozwiązań mające na celu poprawienie warunków współpracy i wymiany informacji w dziedzinie delegowania pracowników w sektorze budowlanym, opisane zostały w Wytycznych i Raporcie Końcowym¹.

EU Post Lab skupia się na roli danych administracyjnych w rozpoznawaniu oszustw w procesie delegowania pracowników i obejmuje stworzenie prototypowej bazy danych celem strategicznej wymiany informacji na poziomie ponadnarodowym.

Aby osiągnąć opisany cel, projekt tworzy sieć interesariuszy z 10 państw członkowskich UE.

Główne działania w okresie funkcjonowania projektu pomiędzy październikiem 2016 a wrześniem 2018 mogą zostać podsumowane w ten sposób:

- w fazach wstępnych, partnerzy projektu wdrażają serię badań terenowych i badań danych zastanych celem analizy istniejących państwowych baz danych powiązanych z Dyrektywą 96/71/EC (Dyrektywa o Delegowaniu Pracowników) i Dyrektywą 2014/67/EU (Dyrektywa Wdrożeniowa) we wszystkich objętych krajach. Prowadzą badania zawartości i cech baz danych, podmiotów odpowiedzialnych za zarządzanie nimi (podmioty nadzorcze, wdrożeniowe i inne), tego w jakim stopniu odzwierciedlają rzeczywiste warunki zatrudnienia, a także tego w jakim stopniu umożliwiają rozpoznawanie nadużyć i ominięć wcześniej wspomnianych Dyrektyw;
- później, partnerzy definiują i wdrażają prototypową bazę danych celem cyfrowej wymiany danych pomiędzy odpowiednimi podmiotami decyzyjnymi, ze skupieniem na funduszach sektorowych sektora budowlanego. W wielu krajach UE fundusze te pośredniczą w dostosowywaniu elementów płac do realiów danego kraju, takich jak wynagrodzenie na czas urlopu. Baza danych zostanie skonstruowana w sposób umożliwiający wymianę kluczowych informacji w dziedzinie delegowania pracowników, takich jak: zakładanie firmy delegującej w kraju wysyłającym; istnienie relacji zatrudnienia z delegowanym pracownikiem w kraju wysyłającym; i regularne wypłacanie elementów płac za pośrednictwem odpowiednich funduszy. Baza danych powiązana będzie z modułami sieciowymi celem ułatwienia pracodawcom procesu składania deklaracji o delegowaniu pracowników odpowiednim funduszom, a także celem ułatwienia dostępu do źródeł informacji dotyczących warunków i zasad zatrudnienia w krajach objętych projektem. Na powstawanie bazy danych pozytywnie wpływają informacje zebrane w procesie badań terenowych i badań danych zastanych, obejmujące cechy istniejących platform wymiany danych i tworzące obraz podmiotów mogących wyrażać zainteresowanie wymianą danych;
- na koniec, partnerzy projektu tworzą i rozpowszechniają – we wszystkich językach projektu – Raport Końcowy, przedstawiający najważniejsze odkrycia, oczekiwane korzyści wynikające z projektu i określający tok działań mający na celu ulepszenie warunków ponadnarodowej współpracy administracyjnej, a także zbiór zaleceń, wyjaśniający jak najskuteczniej korzystać z bazy danych i jak miałyby wyglądać dalsze działania w zakresie współpracy, nadzoru i egzekwowania mające na celu wspieranie zapobiegania nadużyciom i ominięciom Dyrektywy o Delegowaniu Pracowników przy równoczesnym ułatwianiu procesu delegowania pracowników.

1. Patrz: <http://www.fondazionebrodolini.it/en/projects/post-lab>.

1. ZALECENIA W KWESTII ULEPSZENIA WARUNKÓW WSPÓŁPRACY ADMINISTRACYJNEJ I DOSTĘPU DO INFORMACJI W KONTEKŚCIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

W procesie analizowania warunków pracy pracowników delegowanych, form pracy niedeklarowanej i nieprawidłowości wpływających na pracowników delegowanych, a także cech poszczególnych baz danych, partnerzy wystosowali zbiór zaleceń skierowanych do sektora budowlanego - ale w dużej mierze przydatnych też w innych sektorach.

Porównywanie istniejących praktyk stosowania danych administracyjnych, mocnych i słabych stron poszczególnych praktyk, a także przeszkód napotykanych w zakresie wdrażania i zabezpieczania aplikowanych warunków i zasad zatrudnienia i przyznawania świadczeń socjalnych było jednym z głównych celów analizy.

Zalecenia skierowane są na działania ciał inspekcyjnych, objaśniają jak i w jakim stopniu dane administracyjne mogą ułatwić ich funkcjonowanie, a także w jaki sposób podmioty decyzyjne i partnerzy społeczni mogą pomóc w egzekwowaniu lepszego przestrzegania zasad dotyczących delegowania pracowników.

Celem zwiększenia czytelności, zalecenia podzielone zostały na trzy kategorie, eksplorujące możliwe działania z różnych perspektyw.

Raport dopełnia konkretny przykład tego, jak cyfryzacja wymiany danych może ułatwić przestrzeganie zasad dotyczących delegowania pracowników zarówno przez stymulowanie ulepszeń jak i uproszczenie działań nadzorujących i zmniejszenie obciążenia pracodawców działaniami administracyjnymi.

Ułatwić dostęp do informacji i przepływu informacji

- Zwiększyć świadomość praw i zasad dotyczących delegowania pracowników

Badania powiązane z projektem, w szczególności wywiady jakościowe i sondy internetowe pokazały, że należy podjąć wiele działań celem zwiększenia świadomości pracowników delegowanych na temat ich praw. Z zapytanych o standardowy czas pracy w kraju pobytu, tylko 41.2% pracowników delegowanych odpowiedziało prawidłowo, podczas gdy 39,8% zadeklarowało niewiedzę, a 19% podało złą odpowiedź. Z badanych, 18.5% pracowników delegowanych nie było w stanie określić czy otrzymywane przez nich płace zgodne są z płacą minimalną obowiązującą w kraju pobytu.

Wdrożenie aplikowalnych zasad i warunków zatrudnienia pozostanie trudne do osiągnięcia jeśli pracownicy delegowani, a nawet pracodawcy, pozostaną nieświadomi struktury płac w sektorze budowlanym danego kraju - lub innych spraw kluczowych dla przestrzegania w danym kraju zasad Dyrektywy o Delegowaniu Pracowników.

Należy zauważyć, że niektóre inicjatywy zwiększania świadomości są już wdrażane. Projekt Reder, szerzej opisany w Wytycznych Post-Lab, przeprowadził kampanię rozpowszechniania materiałów na placach budowy i w internecie pokrótce objaśniających prawa pracowników delegowanych, a także podających dalsze linki i kontakty.

Europejska Federacja Pracowników Budowlanictwa i Drewniarstwa promuje stronę internetową (<https://www.>

constructionworkers.eu/) zawierającą szczegółowe, regularnie aktualizowane i łatwo dostępne informacje na temat praw pracowników delegowanych w sektorze budowlanym Europy.

Poprzez Dyrektywę Wdrożeniową, Unia Europejska dąży również do skuteczniejszego rozpowszechniania informacji, skłaniając Państwa Członkowskie do udostępniania informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych na oficjalnych krajowych stronach internetowych w przystępny dla użytkownika sposób.

- Uprościć przepływ informacji od pracodawców do władz państwowych

Pracodawcy chcący delegować pracowników za granicą zobowiązani są do dopełnienia trzech obowiązków.

Zgodnie z Dyrektywą Wdrożeniową, wymagana jest uprzednia deklaracja skierowana do władz państwowych kraju, do którego pracodawca zamierza delegować pracowników, dotycząca kluczowych danych na temat organizacji delegującej (w tym danych kontaktowych), liczby i nazwisk pracowników delegowanych, a także ich czasu i miejsca pracy.

Aby zadeklarować i dowieść powiązanie pracowników delegowanych z instytucją ubezpieczeń społecznych kraju wysyłającego, należy wypełnić dokument w formie formularza A1, możliwie przed rozpoczęciem delegowania (choć nie jest to wymagane).

W końcu, jeśli fundusze sektorowe pośredniczą w zapewnianiu niektórych elementów płac pracowników (takich jak płace związane z urlopem lub ciężkimi warunkami pogodowymi) uznawanych za część stawki minimalnej, przedsiębiorcy wysyłający najczęściej zobowiązani są zarejestrować swoich pracowników delegowanych w ich kraju pobytu i płacić tam za pośredniczenie w przekazywaniu części opłat. Firmy delegujące mogą współpracować z podobnymi instytucjami w kraju wysyłającym aby uniknąć podwójnych opłat.

Automatyzacja tych procesów może uprościć przepływ informacji i zmniejszyć ryzyko fałszerstwa, które jest problemem przy wersjach papierowych formularza A1.

Jako część działalności projektu, CNCE stworzyło prototypową bazę danych potencjalnie przydatną w upraszczaniu przepływu informacji od pracodawców do funduszy sektorowych w przypadku delegowania, a także w ułatwiający dostęp do istniejących danych dotyczących poszczególnych firm i pracowników.

Wspomniana baza danych może z łatwością zostać przełożona na inne konteksty, pod warunkiem istnienia woli politycznej w tym kierunku.

Następna część zawiera dokładną prezentację celów, funkcji i struktury technicznej omawianej bazy danych.

Zaktualizować i połączyć państwowe bazy danych administracyjnych

- Zapewnić kompatybilność pomiędzy państwowymi bazami danych obejmującymi powiązane domeny lub dostęp do kluczowych informacji

Informacje dotyczące kluczowych danych na temat delegowania często znajdują się w różnych bazach danych na poziomie państwowym, albo ze względu na różne organizacje zarządzające nimi, lub ponieważ zarządzają nimi oddziały lokalne.

Struktura tych baz danych nie zawsze pozwala na kompatybilność lub komunikację pomiędzy nimi, co spowalnia lub utrudnia proces dopasowywania danych celem nadzorowania zgodności z zasadami dotyczącymi delegowania.

Niekompatybilne bazy danych nie są w stanie określić czy: (i) płaca została dostosowana do praw obowiązujących w danym kraju; (ii) w kraju wysyłającym regularnie opłacano składki ubezpieczeń społecznych;

(iii) firma w rzeczywistości funkcjonuje w kraju wysyłającym (nie jest przedsiębiorstwem-‘skrzynką pocztową’) i czy informacje o niej zawarte są w kilku źródłach, takich jak: (i) baza umów zatrudnienia; (ii) baza składek ubezpieczeń społecznych; (iii) rejestr przedsiębiorstw.

Prowadzi to do niepełnej lub powolnej implementacji obowiązujących zasad, jak i do zwielokrotnienia skierowanych do firm próśb o udostępnienie danych.

Możliwość połączenia różnych baz danych przydatnych przy zapewnianiu prawidłowego przebiegu delegowania i inspekcji pracy opierałaby się na trzech różnych opcjach, czyli na: (i) umożliwieniu pełnego dopasowywania źródeł danych; (ii) umożliwieniu selektywnego dopasowywania źródeł danych, to jest udostępniania tylko kluczowych danych użytkownikom nienależącym do organizacji zarządzającej bazą danych; (iii) umożliwieniu udostępniania informacji zbiorczych (t.j. wydobywania z baz danych obejmujących pełne roczniki informacji na temat regularności płac lub składek ubezpieczeniowych).

To, która opcja zostanie uznana za odpowiednią zależy od technicznych decyzji władz w sprawie ochrony danych osobowych i wyboru pomiędzy klarownością a przejrzystością wydobywanych danych. Na przykład tworzenie pełnych roczników dotyczących ubezpieczeń społecznych może pomóc w odróżnieniu pomniejszych błędów i opóźnień w płatnościach od ustawicznego ich unikania. Jednak może to wymagać bardziej dokładnych badań niż przegląd binarnych danych dotyczących nieprawidłowości w składkach firmy.

- Zwiększyć dostępność i przejrzystość danych przy równoczesnym zapewnianiu prywatności

Dostępność i przejrzystość danych może wytworzyć formy odpowiedzialności firm, tworząc przestrzeń na ‘wielostronne’ kontrole angażujące szerszą gamę osób niż inspektorzy publiczni, uwzględniające grupy wpływu takie jak związki, fundusze sektorowe i organizacje pracodawców, ale też naukowcy i dziennikarze.

W tym scenariuszu, bazy danych zawierające informacje powiązane z dziedziną zatrudnienia zostaną upublicznione przy równoczesnym zachowaniu prywatności.

Przykładowo, informacje na temat umów o pracę i wysokości płac stosowanych przez daną firmę mogą pomóc w wykryciu nieścisłości bez naruszania prawa do prywatności pracowników.

Celem uwolnienia potencjału badawczego w kwestii zasad i warunków zatrudnienia przy równoczesnym gwarantowaniu prywatności, można zastosować bardziej konserwatywną opcję – pozostawić tożsamość firmy tajną, pozwalając na zbiór bardzo ogólnie podzielonych danych (wg sektora, wielkości firmy i nomenklatury NUTS (poziom 2 lub 3).

- Stworzyć statystyki delegowania skupione na pracownikach

Statystyki pozwalające na badanie delegowania pracowników są najczęściej ‘zorientowane na biznes’, dzieląc dane pod kątem sektora działalności i Krajów Członkowskich, w których działalność ma miejsce. Projekt EU Post Lab, skupiając się na konkretnej grupie Państw Członkowskich i na sektorze budowlanym, stworzył eksperymentalną sondę łączącą informacje o warunkach pracy z danymi demograficznymi, takimi jak wiek, płeć i poziom wykształcenia.

Dostępność tych danych, które obejmuje również formularz A1, mogłaby stworzyć pełniejszy obraz delegowania pracowników, umożliwiając rozpoznanie cech samych pracowników delegowanych, co może z kolei wpłynąć na formy dialogu z partnerami socjalnymi i poszerzyć wiedzę władz o procesie delegowania pracowników.

Uzupełnianie danych na temat delegowania pracowników statystykami dotyczącymi warunków życia, takimi jak informacje o miejscach zamieszkania pracowników, mogłoby pomóc w zapewnianiu pracownikom

delegowanym dostatecznych warunków mieszkalnych.

- Umożliwić stosowanie zbiorów danych administracyjnych jako narzędzi wspierających (nie zastępujących) inspekcje terenowe

Użycie kwestionariuszy, filtrów, czy nawet sztucznej inteligencji, tak jak w przypadku Belgii, pomoże zidentyfikować firmy/sektory dopuszczające się oszustwa. Oprogramowanie z łatwością można dostosować do zadania oflagowywania odstępstw od normy lub określania, na podstawie starszych zbiorów danych, które firmy mogą nie stosować się do zasad dotyczących zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych.

Jako przykłady, projekt zidentyfikował pewne kryteria 'sukcesu', które można użyć do identyfikacji możliwych przypadków nadużyć.

Znacznikiem domniemanych 'firm-skrzynek pocztowych' może być:

- Data zatrudnienia bliska dacie złożenia wniosku A1;
- Data założenia firmy bliska dacie złożenia wniosku A1;
- Założenie wielu podmiotów prawnych pod jednym adresem;
- Wysoka liczba firm założonych przez jedną osobę, szczególnie wtedy, gdy założenie jednej firmy następuje bezpośrednio po rozwiązaniu innej.

Co do nieprawidłowości przy wypłacaniu wynagrodzeń, filtry mogłyby flagować firmy o:

- Wysokiej liczbie zatrudnianych pracowników tymczasowych;
- Wysokiej liczbie nieopodatkowanych dodatków na pracownika;
- Wysokim stosunku obrotu do liczby pracowników.

Z drugiej strony, administracyjne zbiory danych mogą być ślepe na niektóre typy oszustw lub odstępstwa od reguły ze względu na brak dostępnych danych lub nieprawidłowe oddanie rzeczywistości. Na przykład firma oczekująca od pracowników zwrotu części wypłat w gotówce może pozostać poza zasięgiem zbiorów danych opartych o ewidencje płac, a wysoki procent pracowników tymczasowych w innej firmie może być efektem układu zbiorowego, działań HR, lub promowania równowagi pomiędzy pracą a czasem wolnym, a nie prób omijania zasad dotyczących płacy minimalnej.

Z tego względu inspekcje powinny traktować efekty działania filtrów jako jedynie sugestie, przy równoczesnym zachowaniu systemu losowych kontroli.

Regularne spotkania z partnerami socjalnymi i NGO-sami na poziomie lokalnym również mogą pomóc w zbieraniu szczegółowych danych na temat procesów objętych filtrami i nowych typów oszustwa.

- Zwiększyć szanse na przeciwdziałanie oszustwom za pomocą administracyjnych zbiorów danych

Gdy inspektorzy terenowi dopatrzą się nieścisłości lub nadużyć, odpowiednie informacje powinny zostać wprowadzone do baz danych celem zmniejszenia różnic pomiędzy ich zawartością a rzeczywistymi zasadami i warunkami zatrudnienia. Portugalska baza danych SINAI, na przykład, została stworzona celem dostarczania inspektorom usystematyzowanego źródła informacji na temat wcześniejszych inspekcji.

Wspierać międzynarodową współpracę administracyjną

- Tworzyć atmosferę wzajemnego zaufania pomiędzy inspektorami, promować wymianę danych na temat różnic w prawie pracy poszczególnych państw i w praktykach zatrudnienia (za pomocą wspólnych treningów, inspekcji i warsztatów)

Poza aktami prawnymi skłaniającymi podmioty decyzyjne do wzajemnej współpracy w ramach Traktatów Europejskich, i poza konkretną sferą delegowania pracowników, niektóre kluczowe narzędzia mające na celu wspieranie współpracy pomiędzy inspektorami na poziomie ponadnarodowym są już wdrażane. Są to System Informacji o Rynku Wewnętrznym (IMI, w ramach którego inspektorzy, celem wymiany informacji na poziomie europejskim, mogą przekraczać bariery językowe za pomocą uprzednio przetłumaczonych zbiorów pytań i odpowiedzi) i System Elektronicznej Wymiany Informacji Dotyczących Zabezpieczenia Społecznego, będący szybką i uporządkowaną platformą wymiany danych pomiędzy urzędami odpowiedzialnymi za ubezpieczenia społeczne.

Pozostaje jednak wiele do zrobienia w kwestii jakości i wydajności systemu wymiany informacji pomiędzy instytucjami państwowymi. Doświadczenia wspólnych treningów, inspekcji i warsztatów mogą pomóc w utworzeniu atmosfery zaufania pomiędzy współpracownikami z różnych krajów, zaopatrując ich równocześnie w wiedzę potrzebną do dostosowania ich oczekiwań i odpowiedzi do ram współpracy międzynarodowej.

Pod tym względem projekt Post-Lab zobrazował wiele ważnych doświadczeń, takich jak projekt Reder i Porozumienie o współpracy i wymianie informacji pomiędzy inspektoratami pracy w Hiszpanii i Portugalii, dzięki któremu związki i/lub inspektoraty z różnych krajów współpracują na baize swych struktur celem lepszego zrozumienia problemu oszustw wykraczających poza granice jednego państwa.

- Tworzyć sprawne narzędzia wymiany informacji pomiędzy odpowiedzialnymi agencjami

Szybkie tempo komunikacji na poziomie ponadnarodowym jest kluczowe dla udanej współpracy administracyjnej, szczególnie w sferze walki z 'firmami-skrzynkami pocztowymi', które mogą przemieścić się z jednego kraju członkowskiego do drugiego w przeciągu doby. Implementacja systemu EESSI oznacza wielki krok w kierunku posiadania bazy nie tylko dokładnych, ale i szybko dostępnych informacji. Projekt EU Post Lab uutorował drogę do wspólnej infrastruktury cyfrowej również dla funduszy sektorowych, co umożliwi dostęp do ważnych informacji o wypłacaniu pensji w kilku krajach UE.

Te doświadczenia mogą służyć za przykład przy tworzeniu szerszej sieci współpracy pomiędzy funduszami i instytucjami zdolnymi do weryfikowania wypłat.

Aby wesprzeć dyskusję na temat podobnych narzędzi, stworzono prototypową bazę danych której cele i właściwości opisano w następnej części

2. PROTOTYPOWA BAZA DANYCH EU POST LAB: SKUTECZNE NARZĘDZIE W UŁATWIANIU WSPÓŁPRACY ADMINISTRACYJNEJ

Kluczowa faza projektu dotyczyła konstrukcji prototypowej bazy danych dotyczącej wymiany informacji pomiędzy sektorowymi funduszami działającymi we Włoszech, Niemczech, Francji i Austrii.

Projekt obejmuje trzy podobne porozumienia dwustronne pomiędzy CNCE, tj. ciałem koordynującym funduszy sektorowych we włoskim sektorze budowlanym (Casse Edili) a podobnymi instytucjami krajowymi działającymi w Niemczech (Soka Bau), Austrii (BUAK) i Francji (UCF).

Wszystkie te ciała odpowiadają w swoich krajach za elementy płac uznawane za część stawek gwarantowanych pracownikom delegowanym wedle praw obowiązujących w kraju pobytu (dotyczących n.p. ciężkich warunków pogodowych, urlopów i "trzynastych" płac). Wysokość tych stawek może osiągać do 30% wynagrodzenia, ma tym samym duży wpływ na koszty pracy i podstawową wysokość wynagrodzeń pracowników.

Z administracyjnego punktu widzenia, w związku z koniecznością dostosowywania płac do zasad dotyczących Dyrektywy 96/71/EC obowiązujących w kraju pobytu, przedsiębiorstwa wysyłające swoich pracowników za granicę muszą zarejestrować się w odpowiednich funduszach w kraju pobytu pracownika, zawiesić płace pracowników delegowanych w kraju wysyłającym i wpłacać do funduszu sektorowego w kraju pobytu na czas delegowania.

W tym samym czasie do pracowników delegowanych należy skontaktowanie się z funduszem w kraju pobytu celem otrzymania za ich pośrednictwem tych elementów płac.

Pozwalając na porównywalność stawek minimalnych z poziomem wpłat na rzecz funduszy sektorowych, porozumienia pozwalają firmom delegującym pracowników na wpłacanie należności nie na rzecz funduszy sektorowych w kraju pobytu pracownika, lecz w kraju wysyłającym.

Proces zawierania porozumień, który obecnie odbywa się poprzez wymianę e-maili i ręczne uzupełnianie potrzebnych danych, mógłby ulec znacznemu przyspieszeniu i uproszczeniu dzięki infrastrukturze cyfrowej łączącej różne podmioty na różnych etapach procedury.

Prototypowa baza danych EU Post Lab powstała dokładnie z tego względu, dając konkretny przykład tego, jak procedury międzypaństwowej wymiany danych mogą zostać ucyfrowione i uproszczone. Następne akapity wyjaśniają szczegółowo proces rozwoju funkcji i struktury bazy danych, służąc jako prezentacja prototypu, jak i jako źródło podstawowej wiedzy wymaganej dla podejmowania podobnych przedsięwzięć.

2.1 WSTĘP

Porozumienia będące podstawą prawną powstania prototypowej bazy danych zostały podpisane przez CNCE, SOKA BAU, UCF i BUAK w 2008 roku, w porozumieniu z krajowymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców we Włoszech, Niemczech, Francji i Austrii i przy wsparciu europejskich partnerów społecznych. Cele zawarte w porozumieniach to:

- zapobieganie dumpingowi społecznemu w procesie delegowania pracowników do innych krajów;
- chronienie robotników budowlanych zapewniając homogeniczność płac i prawidłowy zestaw uregulowań dla wszystkich robotników w ramach jednego placu budowy;
- zapewnianie wolności działania firm w Unii bez ograniczeń czy lokalnych przywilejów;
- wymienianie informacji na temat lokalnych warunków umów zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców w państwach objętych projektem;
- działanie przeciwko pracy nieregularnej i nadzorowanie prawidłowego wdrażania zobowiązań ubezpieczeniowych i kontraktowych.

Umowy to rezultat prac przygotowawczych, umożliwiających określenie relacji pomiędzy strukturami płac, składkami na rzecz płac związanych z funduszami sektorowymi i powiązanymi kosztami w krajach objętych projektem.

Z czasem dodano inne ustalenia pomiędzy indywidualnymi podmiotami, tworząc sieć czterech krajów połączonych systemem wymiany informacji.

2.2 CELE I OGRANICZENIA

Po podpisaniu umów postanowiono użyć dostępnej technologii do ulepszenia, w miarę możliwości, przepływu danych pomiędzy podmiotami objętymi umowami, pozostawiając możliwość dołączenia do sieci innych państw. Obiektem badań stał się system IT EUPOSTLAB, powstający z myślą o:

- a) Poprawie jakości danych;
- b) Natychmiastowym udostępnianiu zebranych danych;
- c) Śledzeniu zachodzących procesów;
- d) Wspólnej bazie analiz statystycznych.

W procesie tworzenia i testowania bazy danych, partnerzy stworzyli następującą listę celów:

- a) Utworzyć wspólny system badania nadużyć;
- b) Zminimalizować powtarzalność wprowadzanych danych;
- c) Zredukować zdalne działania do minimum;
- d) Zachować autonomię poszczególnych organizacji;
- e) Umożliwić natychmiastową widzialność zmian wprowadzanych do rejestru;
- f) Umożliwić eksport danych w standardowych formatach celem zintegrowania bazy z systemami poszczególnych instytucji;
- g) Przygotować system do przyjęcia danych instytucji spoza pierwotnego projektu.

2.3 DEFINICJE I SKRÓTY

W pierwszym kroku partnerzy wprowadzili ujednoczoną terminologię celem stworzenia wspólnego rozumienia różnych funkcji bazy danych i roli jej użytkowników.

Kluczowe definicje to:

- a) Umowy wzajemne - umowy międzynarodowe zawiązane celem zarządzania delegowaniem pracowników;
- b) Firma budowlana – firma delegująca pracowników;
- c) Wniosek delegacyjny - wniosek wydawany przez firmę budowlaną chcącą delegować pracowników za granicą;
- d) Organizacja partnerska - jeden z podmiotów objętych umowami wzajemnymi (do tej pory: CNCE, SOKA-BAU, BUAK i UCF)
- e) Organizacja Wysyłająca - organizacja zdolna do zatwierdzenia, modyfikowania lub odrzucenia wniosku delegacyjnego firmy lub organizacji odpowiedzialnej za składki pracowników
- f) Organizacja przyjmująca - organizacja odpowiedzialna za przyjęcie wniosku delegacyjnego, odpowiedzialna pod względem terytorialnym za plac budowy na który deleguje się pracownika.

PROCES AS-IS

Następnym krokiem było opisanie za pomocą 'procesu AS-IS' zdalnej procedury używanej przez organizację partnerskie celem wdrażania umów wzajemnych.

W każdym procesie bierze udział następująca grupa podmiotów:

- 1) firma wykonująca pracę za granicą (odtąd nazywana firmą);
- 2) organizacja wysyłająca (jeden z sygnatariuszy umów, certyfikujący lub posiadający informacje na temat zarejestrowanego biura firmy);
- 3) organizacja przyjmująca (jeden z sygnatariuszy umów różny od organizacji wysyłającej i upoważniony do posiadania informacji na temat miejsca prac w państwie przyjmującym).

Firma musi, przed ustaloną datą rozpoczęcia prac, sporządzić certyfikat delegowania i wysłać go do organizacji wysyłającej.

Certyfikat musi zawierać:

- numer rejestracyjny lub kod identyfikacyjny firmy;
- miejsce pracy (to, do którego pracownik ma być delegowany);
- typologię pracy;
- nazwę klienta;
- datę rozpoczęcia delegowania;
- datę zakończenia delegowania.

Poniżej przedstawiony jest moduł identyfikacyjny firmy będący częścią wniosku delegacyjnego przyjętego przez CNCE.



Dichiarazione per la richiesta di esonero dall'iscrizione alla SOKA-BAU

Pratica n.: _____
Cassa Edile _____ Codice CNCE _____
Ragione sociale Impresa: _____ Cod.Fisc. _____
Codice impresa presso la Cassa Edile: _____
Nome Titolare: _____
Via: _____ n°: _____
CAP: _____ Comune: _____ Provincia _____
Telefono: _____ Fax: _____
E-mail: _____

Poniżej przedstawiony jest formularz CNCE dotyczący miejsca prac.

Si dichiara che l'impresa sopra citata distaccherà i propri lavoratori (elencati in allegato) nel cantiere di seguito specificato:

Denominazione cantiere: _____
Via: _____ n°: _____
Cap: _____ Comune: _____ Provincia: _____
Attività svolta: _____
Nome appaltante: _____
Via: _____ n°: _____
Cap: _____ Comune: _____ Provincia: _____
Data inizio lavori in Germania: _____
Data fine lavori in Germania: _____

Poiché tutti i lavoratori elencati svolgono di solito il lavoro presso nostri cantieri in Italia, il diritto del lavoro italiano è applicabile anche durante il periodo di distacco. Per questo motivo siamo obbligati per tutto il periodo di distacco a pagare alle Casse Edili i contributi per i lavoratori distaccati in egual misura come per i lavoratori impiegati in Italia. Ci impegniamo a informare la CNCE su tutti i cambiamenti collegati alla presente dichiarazione, soprattutto riguardo al periodo di distacco dei lavoratori elencati. Autorizzo la CNCE a trasmettere la presente dichiarazione, incluso l'allegato, alla SOKA-BAU. L'autorizzazione vale anche per tutte le informazioni eventualmente rilevanti in relazione all'esonerazione dall'iscrizione alla SOKA-BAU in particolare per il mancato pagamento dei relativi contributi.

Elenco lavoratori distaccati

Ragione sociale dell'impresa:

Codice impresa presso la Cassa Edile:

Codice Cassa Edile presso CNCE:

Nome	Cognome	Data di nascita	Codice Fiscale	Inizio periodo del distacco	Fine periodo del distacco

Luogo e Data

Firma e timbro dell'impresa

pag.2

Poza wypełnieniem wcześniej wspomnianych dokumentów, firma musi wypełnić listę pracowników podlegających delegowaniu (patrz obok). Organizacja wysyłająca lub inna organizacja terytorialna powiązana z organizacją wysyłającą ma za zadanie zweryfikować prawidłowość składek na rzecz funduszy sektorowych, certyfikując firmę na okres delegowania i wysyłając zatwierdzenie wniosku delegacyjnego do organizacji przyjmującej. Organizacja przyjmująca powinna zaakceptować certyfikację i ją zarchiwizować.

Należy zauważyć że zarówno organizacja wysyłająca, jak i organizacja przyjmująca mogą być organizacjami koordynującymi lub posiadać autonomiczne struktury terytorialne zajmujące się delegowaniem.

Obecny proces, wdrożony po podpisaniu umów wzajemnych, zachował swobodę organizacyjną w relacjach pomiędzy sygnatariuszami a odpowiednimi strukturami terytorialnymi.

Podczas okresu delegowania, lub po pierwszej autoryzacji, mogą wystąpić cztery różne opcje:

1. Nie zaszła zmiana w sytuacji;
2. Doszło do zmiany w zespole delegowanych pracowników;
3. Organizacja wysyłająca wykryła nieprawidłowości w działaniu firmy;
4. Organizacja przyjmująca potrzebuje wyjaśnień.

Przy wszystkich opcjach poza pierwszą, dalsze działania komunikacyjne/wyjaśniające będą odbywały się za pośrednictwem poczty elektronicznej.

2.5 SZCZEGÓŁY ROZWIĄZAŃ

Automatyzacja procesów manualnych spowodowała wdrożenie serii rozwiązań technicznych, mianowicie:

1. Stworzenie systemu złożonego z dwóch modułów, czyli EUPOST-LAB WEB i EUPOST-LAB DATABASE gdzie:
 - a. EUPOST-LAB WEB jest interfejsem sieciowym dostępnym dla wszystkich organizacji partnerskich (do tej pory CNCE, SOKA-BAU, UCF, BUAK) i używalnym przy wszystkich działaniach dotyczących wniosków delegacyjnych;
 - b. EUPOST-LAB DATABASE jest wspólnym źródłem danych (dostępnym tylko przez EUPOST-LAB WEB), gdzie zostaną zarchiwizowane wszystkie informacje zawarte w nowych wnioskach delegacyjnych;
2. Stworzenie systemu rachunkowości i profilingu dostępnego dla organizacji partnerskich i firm;
3. Stworzenie systemu przyjmującego nowe umowy wzajemne i/lub wprowadzającego dane przydatne przy analizach statystycznych;
4. Stworzenie ram analizy i przedstawiania zbiorów danych celem diagnostyki i badań statystycznych.

EUPOST-LAB WEB jest modułem centralnym który, poprzez czytanie i/lub zgrywanie danych w ramach modułu bazy danych, zarządza wszystkimi działaniami koniecznymi do weryfikowania wniosków delegacyjnych. Umożliwia:

- zarządzanie danymi tworzonymi przez wszystkich użytkowników z dostępem do systemu;
- importowanie i/lub tworzenie identyfikatorów firm certyfikowanych przez organizacje wysyłające;
- zautomatyzowane zarządzanie wszystkimi procedurami dotyczącymi wniosków delegacyjnych (złożenie wniosku, rozpatrzenie, certyfikacja);

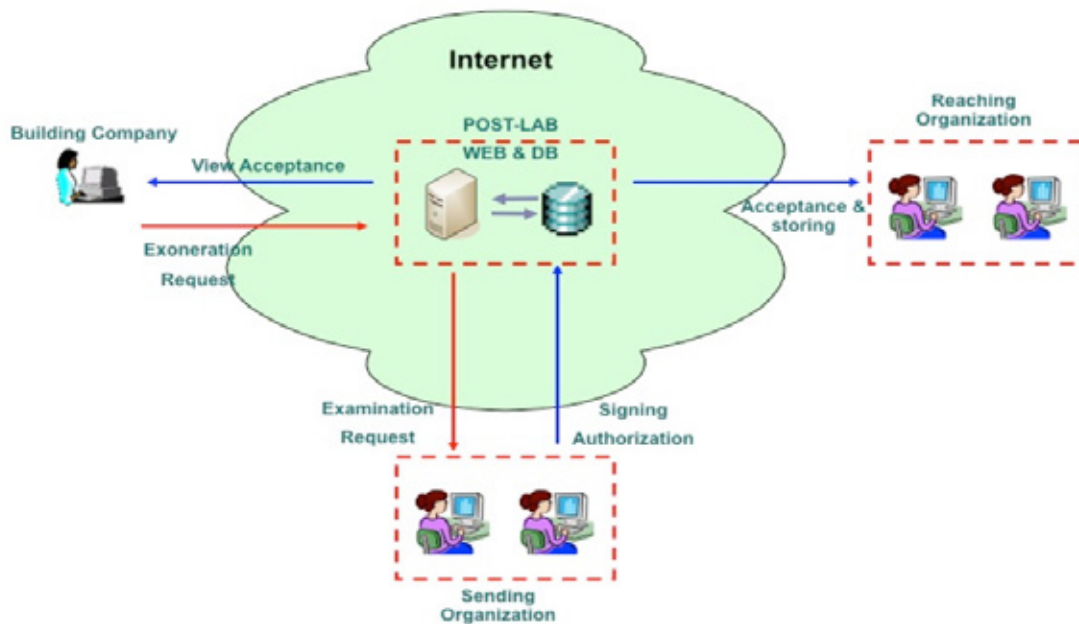
- automatyczne kierowanie wniosków delegacyjnych do organizacji wysyłających;
- zarządzanie komunikacją pomiędzy organizacjami wysyłającymi i przyjmującymi;
- analizowanie statystyczne zbiorów danych obecnych w systemie;
- transfer nowych umów wzajemnych;
- nadzorowanie wszelkich działań w ramach systemu.

2.6 PRZEPLÝW OPERACYJNY

Przeplýw informacji pomiędzy organizacjami został rozplanowany wedle następującego przeplýwu operacyjnego:

- Organizacja wysyłająca rejestruje firmę budowlaną w systemie EUPOSTLAB WEB;
- Firma wysła wniosek delegacyjny za pomocą EUPOST-LAB WEB;
- Wniosek staje się widoczny tylko dla organizacji wysyłającej, czeka na zatwierdzenie;
- Zatwierdzony wniosek staje się widoczny dla organizacji przyjmującej;
- Organizacja przyjmująca akceptuje i przechowuje wniosek wedle własnych zasad;
- Wszystkie zmiany wprowadzone później do wniosku (poprawki nieściśności, zmiany pracowników) będą widoczne dla:
 - o firmy budowlanej;
 - o organizacji wysyłającej;
 - o i organizacji przyjmującej.
- Wszystkie wnioski zebrane przez EUPOST-LAB DATABASE pozostaną dostępne dla wszystkich upoważnionych użytkowników w razie zaistnienia późniejszej potrzeby.

Poniżej znajduje się ilustracja przepływu.



2.7 SCHEMATY DOSTĘPNOŚCI DANYCH

W procesie tworzenia bazy danych należało również ustrukturyzować dostęp do platformy i różnice w zestawach funkcji zależnie od typu użytkownika. Wprowadzono:

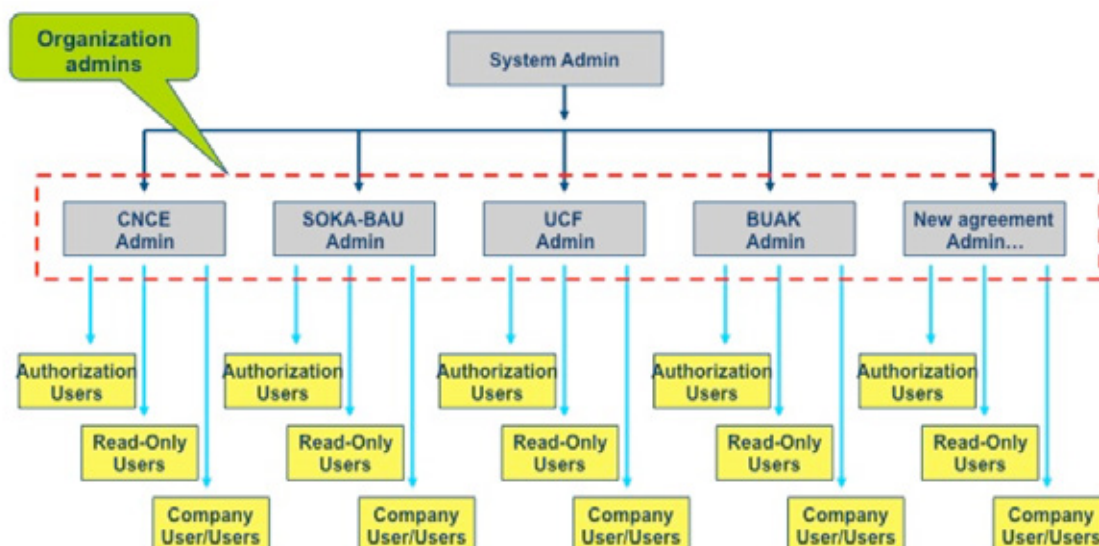
- System identyfikacji (login/hasło);
- Pięć typów użytkowników:
 - a. Administrator systemu
 - b. Administrator organizacji
 - c. Użytkownicy autoryzujący
 - d. Użytkownicy przeglądający
 - e. Użytkownicy firmowi

Dwa typy użytkowników mogą dodawać nowych użytkowników:

Administrator systemu przypisuje każdej organizacji administratora organizacji;

Administrator organizacji tworzy wszystkie inne typy użytkowników w ramach organizacji.

Na następnej stronie znajduje się ilustracja logicznego rozkładu typów użytkownika.



2.8 SZCZEGÓŁY ROLI UŻYTKOWNIKÓW

Rolurile individuale pe tipuri de utilizatori sunt descrise mai jos.

Administrator systemu

- Jako jedyny nadzoruje funkcje systemu
- Wykonuje zadania techniczno-konserwacyjne
- Dodaje administratorów organizacji
- Może dodawać użytkowników autoryzujących
- Może dodawać użytkowników przeglądających
- Może monitorować działania wszystkich użytkowników

Administrator organizacji

- Jeden administrator na organizację
- Wykonuje zadania techniczno-konserwacyjne
- Dodaje użytkowników autoryzujących w ramach swojej organizacji
- Dodaje użytkowników przeglądających w ramach swojej organizacji
- Dodaje użytkowników firmowych
- Może monitorować działania wszystkich użytkowników w ramach swojej organizacji

Użytkownik autoryzujący

- Brak ograniczeń liczebnościowych
- Zatwierdza, modyfikuje, lub odrzuca wnioski delegacyjne
- Widzi wszystkie wnioski delegacyjne w ramach swojej organizacji
- Może zamieszczać i analizować dane statystyczne

Użytkownik przeglądający

- Brak ograniczeń liczebnościowych
- Widzi wszystkie wnioski delegacyjne w ramach swojej organizacji
- Może monitorować status użytkowników powiązanych z firmami przez odpowiednią organizację
- Może zamieszczać i analizować dane statystyczne

Użytkownik firmowy

- Dodawany przez administratora organizacji, z którą powiązany jest jego wniosek
- Ograniczenia liczebnościowe zależą od organizacji
- Może zamieszczać i wypełniać wnioski
- Może monitorować status wniosków zamieszczonych przez własną firmę

2.9 OPIS NOWEGO PROCESU

Poniżej opisano działanie wymiany danych przez EUPOST-LAB WEB.

Każda organizacja ma prawo do jednego administratora organizacji. Administrator organizacji upoważnia użytkowników firmowych do korzystania z portalu EUPOST-LAB WEB.

Użytkownicy firmowi wypełniają wnioski. System EUPOST-LAB WEB automatycznie przypisuje wnioski do odpowiadających za nie organizacji i ich członków autoryzacyjnych.

Użytkownik autoryzacyjny przegląda wnioski i (jeśli uzna wniosek za zgodny z zasadami) zatwierdza go przez system. System uwidacznia wniosek firmie, organizacji wysyłającej i organizacji przyjmującej.

Poniżej przedstawiono drogę wniosku przez system EUPOST-LAB WEB

Building company, after web authenticated, to insert a new exoneration request:

Step 1
insert company and work data

Step 2
click on "insert posted worker" to insert a single worker...

Informazioni impresa

Codice Cassa: AB123
Ragione sociale: Ditta Lavori Generali SRL
Nome titolare: Mario Rossi
Via: Strada Privata Num.: 12
CAP: 00100 Comune: Roma Prov.: RM
Telefono: 0612345678 Fax: 06123456789
Email: email@ditta.it

Informazioni cantiere

Denominazione cantiere: Ditta Appaltante SPA
Via: Piazza Aperta Num.: 23
CAP: 00200 Comune: Milano Prov.: MI
Attività svolta: Descrizione dell'attività

Informazioni appaltante

Nome appaltante: Ditta Appaltante SPA
Via: Via Qualunque Num.: 34
CAP: 00300 Comune: Milano Prov.: MI

Data inizio lavori in Italia: 03/04/2018
Data fine lavori in Italia: 03/06/2018
Incaricamento lavoratori debacati

Przez poniższe etapy należy przejść raz dla każdego pracownika delegowanego.

...System shows worker insert form

Step 3
insert worker data

Step 4
click on "Send" to
store a single
worker in
company request

Formo lavoratori

Nome: Giacca
Cognome: 999
Data di nascita: 02/02/1989
Via: Via Poente No.: 23
CAP: 12345 Comune: Palermo Prov.: PA
Data inizio: 05/04/2018
Data fine: 05/06/2018
Send

Building
company, come
back to company
data form and...

...can repeat Step
2 to 4 to insert all
its posted workers

Dichiarazione Fornitori

Dichiarazione dell'impresa per la richiesta di essere dell'iscrizione alla Casa Edile

Aggregazione impresa
Codice Casa: AB23
Ragione sociale: Edil Lavori Generali SRL
Nome titolare: Mario Rossi
Via: Strada Poente No.: 23
CAP: 00000 Comune: Roma Prov.: RM
Telefono: 0612345678 Fax: 0612345678
Email: maria@edil.it

Aggregazione cantiere
Denominazione cantiere: Edil Apollonia SRL
Via: Piazza Aperta No.: 23
CAP: 00000 Comune: Milano Prov.: MI
Attività svolta: Descrizione dell'attività

Aggregazione appaltatore
Nome appaltatore: Edil Apollonia SRL
Via: Via Quindone No.: 24
CAP: 00000 Comune: Milano Prov.: MI

Data inizio lavoro in Italia: 05/04/2018
Data fine lavoro in Italia: 05/06/2018
Conferma inserimento lavoratori

Warto zauważyć:

- Każdy wniosek delegacyjny jest automatycznie przesyłany do organizacji odpowiedzialnej za jego zatwierdzenie;
- Wniosek delegacyjny pozostaje, do momentu zatwierdzenia, widoczny tylko dla składającego wniosek i organizacji autoryzującej
- Zatwierdzony wniosek staje się widoczny dla organizacji przyjmującej
- Wszystkie wnioski stają się częścią bazy danych, pozostają dostępne dla wszystkich bezpośrednio powiązanych stron
- Wszystkie zbiorcze dane przechowywane w bazie danych są dostępne do wglądu organizacji partnerskich i innych instytucji posiadających upoważnienie.

