

СТРОИТЕЛ

www.ksb.bg
www.vestnikstroitel.bg



ИЗДАНИЕ НА КАМАРАТА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ



Премиерът Бойко Борисов:

Приоритет за Западните Балкани е изграждането на инфраструктура, която да свързва региона

В рамките на Срещата на върха по Берлинския процес бяха подписани две декларации – за Общия регионален пазар и Зеления дневен рег

В. „Строител“

В присъствието на премиера Бойко Борисов в рамките на Срещата на върха по Берлинския процес лидерите на страните от Западните Балкани в онлайн връзка подписаха Декларацията относно Общия регионален пазар и Декларацията относно Зеления дневен рег. Тази година България и Република Северна Македония бяха съдомакини на Берлинския процес. Събитието се проведе в резиденция „Бояна“ в София, където министър-председателят Борисов посрещна премиера на Република Северна Македония Зоран Заев.

Бойко Борисов изказа благодарност към партньорите от Западните Балкани, че още отсега действат в синхрон с европейските политики. Това стана по време на съвместните изявления на Борисов, Зоран Заев и канцлера на Германия Ангела Меркел. „Всички лидери се обединихме и гадохме път на перспективата за региона като цяло“, изтъкна българският премиер. Той постави акцент върху значението на изграждането на инфраструктура, която да свързва региона - и дигитална, и пътна, и железопътна, и културна, както и на осигуряването на необходимото финансиране за подобряването на свързаността в Западните Балкани.

Бойко Борисов допълни, че благодарение на отпуснатите от ЕС 3,3 млрд. евро финансова помощ за борбата на страните с коронавируса и заложените от ЕК 9 млрд. евро в икономическа и инвестиционен план за Западните Балкани се дава възможност за развитие на инфраструктурата в региона.

▶ стр. 3



ИНТЕРВЮ

▶ стр. 6-7

Кристиан Кръстев, зам.-кмет на Столичната община по направление „Транспорт и градска мобилност“:

Основен приоритет в моята дейност е пътната безопасност

ТЕМА

▶ стр. 12-13

Вълната на саниране – огромна възможност за икономическо възстановяване на Европа

ISO 9001:2015
BUREAU VERITAS
Certification
BG.1213570/U



ISSN 1313-8723
9 771313 872004

Дигиталните инструменти за командироване на работници

Мария Желева,
главен експерт КСБ

Дигиталните инструменти за международно и институционално сътрудничество в сферата на командированите работници, като например онлайн сертификати, свързване на бази данни и електронно подаване на формуляри и молби, се използват все по-често от компетентните органи и частните фирми. Това стана ясно по време на втория международен виртуален уебинар, посветен на темата „Административно сътрудничество в сферата на командироването на работници: настояща практика и бъдещи сценарии“, част от проект „ISA: Споразумения за командироване на работници“. В събитието участваха представители на Европейската комисия (ЕК), инспекции по труда, социални министерства, паритетни фондове, синдикати и работодателски организации от България, Италия, Полша, Румъния и Германия. Камарата на строителите в България (КСБ) беше представена от екипа на отдел „Международна дейност и управление на проекти“ – инж. Джани Антова и Мария Желева.

Сред най-важните дигитални европейски инструменти за международно административно сътрудничество е

Информационната система за вътрешния пазар (IMI),

разработена съвместно от ЕК и администрациите на държавите членки на ЕС. Платформата, която официално стартира през 2014 г., свързва компетентните органи от Съюза при необходимост от обмен на информация и документи в изпълнение на политиките на Европейския единен пазар, касаещи мобилността на хора, стоки и услуги. IMI е разделена на пет модула за обработване на молби от различно естество, един от които се отнася до командировани работници. Той се състои от предварително дефинирани въпроси, преведени на официалните европейски езици, в категории като работници, фирми, условия на труд, социални осигуровки и др. Това означава, че инспекторите по труда, които обикновено са компетентните



органи, могат да прочетат въпросите на родния си език, което елиминира езиковата бариера“, сподели Карита Рамус, представител от ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ към ЕК.

От 2017 г. до 2020 г. общият брой на обработените в платформата молби за информация почти се удвоява, достигайки до 1414 бр. през третото тримесечие на тази година. По отношение на молбите за информация, касаещи командированите работници, работодателите и условията на труд, броят им намалява от малко над 800 през третото тримесечие на 2019 г. до около 600 през същото тримесечие на 2020 г. Спешните молби, които в повечето случаи се отнасят до регистрацията на дадена фирма в друга държава членка, остават почти непроменени за същия период - около 70. През 2020 г. най-висок общ брой заявки за информация са изпратили Австрия и Белгия – съответно 2394 и 840. Най-много молби за информация за същия период са изпратени към Словения – 787, Полша – 487, и Словакия - 441, а България е на 10-о място по този показател със 130 получени молби (Фиг. 1).

Робърт Яворски, представител от Полска-

та инспекция по труда (PIP), сподели практическия опит, предимствата и недостатъците от използването на IMI системата. Споразуменията, сключени между PIP и сходни европейски национални институции, обхващат теми, като условия на труд, условия за наемане на работници от страна на трудовете борси, здраве и безопасност на работното място, защита на правата на работниците, целесъобразност на трудовете отношения и др. До 2014 г. изпращането на заявления за информация се е осъществявало чрез пощенски услуги, за да се спазят изискванията за конфиденциалност на данните. Веднага след появата на IMI обаче полските инспектори преминават изцяло към дигитален обмен на информация.

Удобният интерфейс на системата улеснява подаването на заявления, особено по отношение на спешните молби за съдействие,

които се обработват в рамките на 5 работни дни. Крайният срок за отговор на обикновена молба за информация, получена или изпратена от партньорите, е 4 седми-

ци. Примери за типични запитвания, подадени през платформата до полските инспектори, са юридически статус на фирмата, командировала работници; вид на регистрацията и; данни за преминато обучение по ЗБУТ; условия на труд според договора на командирован работник; наличие на документи,

напоследък са дали съответната фирма наистина има офис и реално наети работници в Полша поради

зачестилите злоупотреби с т.нар. фирми - пощенски кутии,

дали внася коректно социалните осигуровки на работниците си и

тояние на строителните работници (CNCE), създаден от социалните партньори - страни по колективния трудов договор за отрасъл „Строителство“. Комитетът наблюдава и контролира дейността на регионалните социални каси за строителство - Cassa Edile, които гонят осигурителните пла-



доказващи трудова правоспособност, и др. Друг практичен модул е т.нар. унифициран инструмент, който позволява да се уведоми даден работодател, когато му е наложено финансово наказание или административна глоба.

„Определено предимствата на IMI системата надвишават нейните недостатъци. Платформата е изключително интуитивна и трудно можеш да направя грешка. При обмена на информация се спазват всички условия за конфиденциалност и сигурност на дигиталните данни. Изключително ценен е механизмът за автоматичен превод, защото повечето държави изпращат молби на майчин език. Единственият недостатък според мен е, че се поставя лимит за гумите, които се използват в полетата, но това се преодолява чрез функцията за прикачване на файлове“, сподели Яворски.

„Типични запитвания

каква е фактическата заетост на командированите“, допълни Яворски. В зависимост от вида на молбата за информация Полската инспекция по труда работи с различни национални институции или извършва проверки на място. Например при въпроси относно оборота или социалните вноски на полската строителна компания се извършва справка към агенцията по приходите или социалноосигурителния институт. Ако молбата касае списък с командировани работници, декларирания период на командировката им и трудова-правните им взаимоотношения с работодателя, регионалните инспекции извършват проверка на място.

Интересен пример за сътрудничество между държавните органи и частните фирми от бранша в Италия презентира Джакомо Вирджлио, представител от Националния комитет за фондовете за благосъ-

щания и заплатите на работниците според социалните компенсаторни схеми, определени в колективния трудов договор. Част от услугите на касата включват изплащане на бонуси за Коледа и отпуск, допълнително възнаграждение за трудов стаж, болест или трудова злополука. През 2006 г. италианската социална каса въвежда т.нар.

Единен документ за регулярност на социалните плащания – DURC,

които сертифицира строителните фирми при редовно и коректно внасяне на всички социалноосигурителни вноски. DURC представя резултатите от паралелните проверки на фирмите, извършени от Националния осигурителен институт, Института за осигуряване при трудова злополука и социалната каса. Ако една от тези три страни установи некоректност



Фиг. 1. Брой на молби за информация за командировани работници през системата IMI

СЪТРУДНИЧЕСТВО В СФЕРАТА НА СТАВАТ ВСЕ ПО-ПОПУЛЯРНИ

при социалноосигурителните вноски, сертификатът се отменя. От 2015 г. този документ е дигитален, а за успешното преминаване от хартиен към онлайн формат се създава ефективна система за комуникация между базите данни на трите организации. „За италианските строителни фирми е изключително важно да притежават подобен сертификат – гарант за корпоративната социална отговорност на работодателя, защото без DURC те не могат да участват в обществени поръчки, както и да получават плащания, заеми и обезщетения от административните власти“, заключи Вирджилео.

Следващия пример за ефективно национално институционално сътрудничество илюстрира Дана Шефер, представител на Социалната каса на строителната индустрия (СОКА-БАУ) в Германия, която обединява Фонда за отпуск на германската строителна индустрия (ULAK) и Фонда за допълнително пенсионно осигуряване (ZVK).

СОКА-БАУ предоставя услуги за строителната индустрия,

като схеми за финансиране на отпуск, допълнителни пенсии и професионално обучение. Европейският отдел на СОКА-БАУ отговаря за всички командировани работници в Германия чрез международно и национално сътрудничество с различни организации. Тъй като фондът е частен, не може да бъде включен в системата IMI, но използва други форми за електронен обмен на информация.

На национално ниво един от основните партньори на СОКА-БАУ е митническата служба (Zoll), която осъществява контрол и инспекции на строителните обекти. Zoll е първата институция, която получава известие за командировани работници в Германия, защото всяка командировача фирма трябва да се регистрира в електронния портал на митническите власти, за да подаде уведомления за служителите си съгласно Закона за минималната работна заплата или Закона за командироване на работници. Електронният формуляр съдържа информация за името на

работодателя, адрес, вид на строителната дейност, място и продължителност на строителството и командировката, административно отговорно лице, име и дата на раждане на командирования работник. Митническата служба проверява и проверки на строителната площадка, където събира информация и изготвя подробни доклади за работниците на място, включително условия на труд, заплата и реално работно време. Тези доклади се изпращат до СОКА-БАУ, която сравнява информацията с тази, подадена от съответния работодател към тяхната база данни. Често се установяват несъответствия по отношение на декларираната брутна работна заплата, използвания отпуск и/или продължителността на работния ден, за които се уведомява митническата служба. Последната има достъп и до счетоводната база данни на социалната каса за допълнителни детайлни проверки.

Втората институция, с която работи СОКА-БАУ, е Федералната агенция по заетостта. Работодателите от някои от европейските държави извън ЕС – Сърбия, Турция, Македония и др., които възнамеряват да командирова работници в Германия, са длъжни да уведомят агенцията. Тя от своя страна се допитва до СОКА-БАУ дали тези фирми са внесли съответните си вноски към социалната каса, което е задължително условие за сключване на договор и получаване разрешение за командироване.

Третата национална организация, с която СОКА-БАУ си партнира, е Немското пенсионно осигуряване, което разделя да А1 угодностеренията и определя кои лица подлежат на социално осигуряване в Германия. Чрез тях СОКА-БАУ разбира дали работниците са наети или самонаети, какъв вид дейност ще изпълняват и какъв е статусът на социалноосигурителните вноски. За успешно осъществяване на това сътрудничество обаче са необходими добри функциониращи двустранни партньорства с изпращащите държави. Повече за това разказа Дана Шефер по време на онлайн интервю за вестник „Строител“.

Дана Шефер, представител на Социалната каса на строителната индустрия:

България е на трето място по командировани работници в сферата на строителството в Германия

Г-жо Шефер, след Полша Румъния е втората държава по брой командировани работници в строителния сектор в Германия. По какъв начин си сътрудничите на институционално ниво в сферата на социалното осигуряване?

В момента нямаме така добре изградена система за партньорство на институционално ниво с Румъния, но участваме в подобна работна програма между немското и румънското социално министерство. Сътрудничеството ни се отнася до директен трансфер на част от социалноосигурителните вноски. Предстоят ни допълнителни преговори с отговорните институции, за да осигурим пълен трансфер на тези вноски в бъдеще. На този етап по време на няколко онлайн конференции двете правителства изразиха намерения да разширят обхвата на тези работни програми, а следващата им среща ще се проведе в началото на 2021 г. За сравнение, пълен директен трансфер на социалноосигурителните вноски за командированите работници от Полша осъществяваме чрез двустранно партньорство с Полския осигурителен институт (ZUS). Работата с тях практически започна през юни 2018 г., а основното ни сътрудничество касае обмен на данни, необходими за идентифициране на даден работодател и командированя от него работник в Германия, дали те подлежат на социално осигуряване и какъв е размерът на съответната вносна според социалноосигурителната база. Други въпроси, за които си посредничим, е дали командированият работник е използвал отпуск по време на престоя си в Германия и дали има право на компенсация според кодекса за социално осигуряване, която може да бъде трансферирана и платена само при съществуващо интеринституционално споразумение.

Използвате ли някаква дигитална платформа за трансфер и обмен на информация за институциите, с които си партнирате?

Не, нямаме никаква специална платформа за трансфер на данни. Използваме система за сигурен пренос на данни по имейл, което за нас е най-лесният и уробен начин за работа.

Кои са типичните нередности, които установявате при плащането на вноските за социално осигуряване? Ако има такива, какви мерки предприемате? Има ли други институции, с които си сътрудничите, за да намалите риска и негативните последици за социалните системи на съответните държави?

Понякога трансферът на социалноосигурителните вноски към съответните институции не се осъществява правилно или е в неопределен размер, но ние не сме оторизирани да докажем това несъответствие. Митническите служби са тези, които могат да предприемат някакви мерки.

Дана Шефер е юрист и ръководител на отдела за международно координиране към СОКА-БАУ. Тя отговаря за всички въпроси, свързани с командированите работници в сектор „Строителство“ в Германия.



Разбира се, когато е необходимо, се свързваме с работниците.

По време на втория уебинар по проект „ISA: Споразумения за командироване на работници“ Ви споделихте, че немското Министерство на труда и социалната политика възнамерява да разшири междууправителствената работна програма за социално осигуряване, за да включи и България. Бихте ли ни разказали малко повече за тези планове?

Федералното министерство на труда и социалната политика откри ново звено, което се фокусира върху международните трудови отношения. Те стартираха работната програма с Румъния, а сега разширяват обхвата ѝ към България. СОКА-БАУ се съгласи да сътрудничи, защото България е на трето място по командировани работници в сферата на строителството след Румъния. Тази инициатива обаче е все още в процес на обсъждане, за да се изясни кои аспекти на социалното осигуряване ще бъдат включени в програмата и с кои български министерства ще се водят преговори за евентуално сключване на споразумение.

Като цяло кои са типичните нередности, които се наблюдават при изпълнение на проекти за строителство с командировани работници от България?

Не бих казала, че наблюдаваме нередности конкретно с командировани работници от България, а типични несъответствия при работа с командировани работници по принцип, за които ни уведомяват митническите служби. Например някои работници не получават минималната работна заплата за сектора. Понякога работният им ден е по-дълъг от декларирания осемчасов, за което не получават полагащото им се допълнително възнаграждение, а това практически означава, че реалната им заплата става по-ниска от минималната. Мисля, че това е един от най-популярните начини за заобикаляне на немското законодателство. Забелязваме също така деклариране на плащания, които на практика не са извършени, или докладване за неизползван отпуск, който реално е използван, за да бъде получена съответната компенсация.

Според Вас по какъв начин повлията международните споразумения върху процеса на командироване на работници? Подобриха ли условията

ята на труд? Имаха ли позитивен ефект върху професионалния живот на работниците?

Като цяло по-високите социални вноски към осигурителните системи водят до по-високи социални придобивки за командированите работници, като добавки към пенсията, болнични, обезщетения за безработица и т.н. Това обаче няма никакво влияние върху самия процес на командироване на работници, а по-скоро върху благосъстоянието на работещите зад граница. Фирмите все още подлежат на регистрация. Възможно е в известна степен да са улеснени процесът по отношение на социалноосигурителните плащания в годината на приключване на командировката, защото тези вноски се поемат от СОКА-БАУ и съответната партньорска институция в чужбина. Според мен по-интересният ефект от тези споразумения е, че социалноосигурителните институции може би вече имат по-различно отношение към самонаетите работници. Според регламента за социално осигуряване дадено лице може да попадне в категорията „самонает“, но според трудовото законодателство същото лице се категоризира като „работник“. Това създава противоречия при определяне на социалните вноски, полагащите се социални обезщетения, годишен отпуск и т.н.

Какво е влиянието на COVID-19 върху строителния бранш в Германия? Какъв е ефектът от пандемията върху командированите на работници в сектор „Строителство“?

По време на кризата строителните обекти в Германия продължаваха да работят. Очаквахме значително намаляване на командированите работници поради затварянето на границието от март до май, но спадът не беше толкова голям, а през септември отново регистрирахме нарастване на чуждестранните строители. Като цяло този показател е сравнително стабилен. Строителният бранш обаче следва останалите сектори. Колкото по-нисък е броят на институционалните инвеститори, влизащи средства в жилищна, серади и инфраструктура, толкова по-силно ще е влиянието върху строителния отрасъл в средносрочен и дългосрочен план. Определено обществените поръчки и новите проекти са по-малко, но все още не знаем със сигурност какъв е ефектът върху нашия сектор.