

Data: 11.10.2021

Manager de proiect

Gabriela STERIAN

RAPORT

Deplasare externă, Oslo, Norvegia, 2021

I. Detalii organizatorice

| Nr. crt. | Subiect | Detalii | Obs. |
|----------|--------------------|--|---|
| 1. | Perioada | 25.09-02.10.2021 | - |
| 2. | Loc de desfășurare | Oslo, Norvegia | - |
| 3. | Participanți | Gabriela STERIAN, Manager proiect Ramona VELEANU, Vicepreședinte Gheorghe BĂLĂCEANU, Președinte Irina FORGO, Coordonator P1 Mădălina PENA, Expert Răzvan NICULESCU-ARON, Vicepreședinte | FGS FAMILIA FGS FAMILIA FGS FAMILIA FPSC FPSC FPSC |

II. Obiectivele deplasării

1. Întâlniri cu reprezentanții sindicatelor și patronatelor în construcții din Norvegia
 - Implementarea cardului lucrătorului în construcții – perspectiva sindicatelor
 - Implementarea cardului lucrătorului în construcții – perspectiva patronatelor
 - Procesul de recrutare a membrilor și păstrarea loialității lor
 - Dialog social și parteneriat tripartit
 - Parteneriat bilateral și internațional
2. Întâlniri cu reprezentanții Inspecției Muncii din Norvegia
 - Perspectiva autorităților publice cu privire la cardul lucrătorului în construcții
 - Măsuri de combatere a muncii nedeclarate
3. Vizită pe un șantier de construcții
4. Vizită la un furnizor de formare profesională în construcții
5. Întâlnire de management în cadrul proiectului

III. Rezultate estimate

- 1 întâlnire cu reprezentanți ai sindicatelor
- 1 întâlnire cu reprezentanți ai patronatelor
- 1 întâlnire cu inspecția muncii
- 1 vizită la 1 centru/școală de formare profesională
- 1 vizită pe șantier
- 1 ședință de management

IV. Agenda întâlnirilor

27.09.2021

Participanți: membrii delegației (FGS și FPSC), Pal Lund și Maria Cristina Costea (Autoritatea pentru Inspekția Muncii), Edvard Sorensen (Fellesforbundet), Alina Tran (interpret)

1. Prezentare Fellesforbundet – Edvard
 - Formată printr-o fuziune a 8 sindicate naționale: textile, construcții, turism, prelucrare metal, transport etc.
 - 160000 membri în peste 5000 de firme
 - Taxă de membru – 185 NOK pe lună
 - Filialele regionale pot aplica și alte taxe, între 0.1-0.3%
2. Prezentare FGS, CSC și CMC – Bălăceanu, Veleanu
3. Prezentare FPSC – Niculescu-Aron, Forgo, Pena
4. Prezentare proiect și echipă – Sterian
5. Prezentare Inspekția Muncii – Pal Lund, Maria Costea
 - 5 activități: inspekții, cooperare cu parteneri sociali, dialog social, reglementare prin proiecte de lege sau comentarii/inițiative de propuneri legislative
 - Sarcini administrative, precum avizele/autorizațiilor SSM pentru clădirile în construcții
 - Atunci când se lucrează cu azbestul, constructorul anunță Inspekția Muncii și este nevoie de un autorizație pentru a întreprinde aceste lucrări
 - Populație 5.3 milioane, 590.000 firme în activitate și 2.6 milioane de lucrători
 - Polonia, Suedia, Pakistan, Irak și Somalia furnizează cei mai mulți lucrători străini
 - Inspekția Muncii are 650 de angajați
 - Inspekția Muncii este subordonată Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale
 - Filiale și birouri regionale, cea mai mare activitate fiind în vestul și estul Norvegiei, unde este cea mai mare densitate a populației și cele mai multe firme în activitate
 - În 2020 a fost restructurată organizația, cuprinde:
 - divizie pentru legislație
 - birou IT și administrație
 - consiliere și comunicare
 - inspekții SSM
 - infracțiuni pe piața muncii
 - secție pentru autorizarea demarării lucrărilor de construcții
 - Departamentul de combatere a infracțiunilor pe piața muncii
 - 90 de angajați, majoritatea inspektori și consilieri juridici
 - 5 centre de servicii pentru lucrătorii străini
 - 4 programe sectoriale cu cooperare tripartită: transport, servicii de curățenie, industria ospitalității și sectorul auto
 - Strategie guvernamentală prezentată în ianuarie 2021, care presupune ca cele 4 organisme guvernamentale să lucreze împreună: Inspekția Muncii, Administrația

Fiscală, Poliția și Administrația Socială, iar ele trebuie să aibă o poziție comună în realizarea bugetelor sau planificarea anuală

- Cooperare regională în diferite centre din Norvegia
- Centre de servicii active din 2007 pentru lucrătorii străini
- Birocrație eficientă și prietenoasă:
 - Instituții importante aflate într-un singur loc
 - Evidența rapidă a muncitorilor calificați
 - Timp scurt de procesare
 - Puține limbi străine

○ Programe tripartite:

- Cooperare strânsă între Inspekția Muncii și partenerii sociali
- Programele sunt stabilite de Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale și includ transport, servicii de curățenie, industria ospitalității și sectorul auto
- Politicienii, autoritățile și partenerii sociali împărtășesc un angajament comun de a face compromisuri și de a căuta soluții pentru problemele și provocările viitoare
- Acestea sunt și sectoarele care au implementate cardul social HSE
- Este și o campanie “Know your Rights” finanțată prin Granturile Norvegiene, cooperare între Inspekțiile Muncii din Norvegia, Estonia, Letonia, Lituania, România și Bulgaria, campanii doar pentru cetățenii țărilor respective care lucrează sau sunt stabiliți în Norvegia

6. Prezentare despre munca în Norvegia: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/knownyourrights-RO/> și www.knownyourrights.no

- Salariul este negociat între angajat și angajator și este parte a contractului de muncă
- Au fost stabilite salarii minime pentru anumite sectoare și activități: construcții, curățenie, agricultură, transport rutier, etc.
- Inspekția Muncii nu are cum să oblige angajatorul să plătească drepturile salariale restante, dar îi poate solicita să plătească salariul corect, la timp, în cazul sectoarelor de activitate în care este stabilit un salariu minim.
- Concediu 25 de zile lucrătoare pe an
- Indemnizația de concediu constituie cel puțin 10.2% din salariul brut
- Lucrătorii peste 60 de ani beneficiază de indemnizație de concediu de 12.5% și concediu suplimentar de încă o săptămână
- Norma de lucru este de 9 ore în 24 de ore sau 40 de ore în 7 zile
- Orele suplimentare se plătesc cu un sport de cel puțin 40% din salariul orar convenit

7. Cum se definește munca nedeclarată în Norvegia?

- Nu există salariu minim național, ci salariu minim pe sector
- Infrațiuni în câmpul muncii înseamnă imigranți, fără documente de muncă, trafic de persoane, legitimații false, spalare de bani
- Efecte negative:
 - Pentru angajați înseamnă lipsa protecției juridice și sociale
 - Pentru angajator înseamnă concurența neloială și dumping social
 - La nivel social: evaziune fiscală prin neplata taxelor și impozitelor

- Centrul pentru infractiuni in campul muncii a fost infiintat la Oslo in 2015, concentrat pe sectorul de constructii, ingloband apoi si spalatorii auto, magazine de cartier, cafenele, restaurante
- Cei care fac parte din acest centru sunt: 4 inspectori ai Inspectiei Muncii, 4 reprezentanti ai Ministerului Muncii, 6 reprezentanti ai Administratiei Fisclae si 4 reprezentanti ai Politiei
- Centrul incearca sa opreasca activitatea infractorilor si sa limiteze ceea ce se intelege prin criminalitate in campul muncii
- Efecte ale activitatii
 - a fost redus numarul facturilor fictive emise in sectorul de constructii
 - a fost redus nr companiilor fantoma, de obicei conduse de aceleasi persoane
 - exploatarea muncitorilor angajati prin intermediul agentilor de munca a crescut in ultima vreme, multi din ei fiind din tarile baltice
 - sunt foarte multi muncitori romani care lucreaza in constructii, pescuit si agricultura

8. Cardul social HMS Kort

- Cardul de securitate și sănătate la locul de muncă (SSM) (HMS-kort) este un card obligatoriu, pe care toți angajații din industria construcțiilor și curateniei trebuie să-l poarte vizibil la locul de muncă.
- Cel galben este pentru curatenie, cel verde este pentru constructii
- Ambele sunt obligatorii si se refera la protectia SSM si a mediului
- Obiectivul acestora carduri este sa arate cine lucreaza si unde
- Cardul a aparut ca dorinta comuna la nivel tripartit
- Este un card fizic, nu se gandesc inca la introducerea unei aplicatii cu cod QR
- Aceste carduri sunt utile si dpdv juridic, dar si practic
- Este responsabilitatea angajatorului sa faca cerere pentru cardurile sociale, pana la emiterea acestora angajatii prezinta o chitanta data de Inspectia Muncii nominal pentru fiecare angajat
- Este responsabilitatea angajatului sa anunte ca ii expira cardul social
- 35 EUR – pretul unui card, valabil 2 ani
- Angajatul trebuie sa primeasca un card de la angajator la fiecare doi ani
- **Ce s-a dorit initial prin crearea cardului**
 - Includerea competentelor si a calificarilor
 - Inscrisoare corecta si transparenta in registrele muncii si fiscale
 - Datele de identificare ale organizatiei si regimul fiscal aplicabil
 - Relatia contractuala dintre angajat si angajat
 - Nu intra nimeni pe santier daca nu are acest card, indiferent daca este angajat, furnizor, client
 - Cardul furnizeaza si informatii legate de timpul de lucru si pontajul individual
 - Cati muncitori de pe santier apartin carei firmei, in cazul in care exista subcontractori
 - Antreprenorul general trebuie sa declare la municipalitate toti subcontractorii cu care lucreaza, cati angajati au fiecare si care sunt relatiile de munca
 - Se confisca toate cardurile care sunt expirate, care apartin firmelor fictive
 - Inspectia Muncii este cea care emite cardurile sociale
 - Inspectia Muncii aproba infiintarea firmelor de curatenie prin autorizarea activitatii

- Prin registrul cardurilor sociale se poate verifica istoricul tuturor informatiilor pentru fiecare angajat in functie de CUI-ul firmei sau firmelor la care lucreaza
- Toate santierele, publice si private, trebuie sa aiba implementat sistemul de citire si prezentare a cardului
- Metoda de control:
 - Este obligatorie prezentarea cardului social la inspectia realizata
 - Daca angajatii nu au acest card social, Inspectia Muncii cere angajatorului sa obtina in cel mai scurt timp posibil cardul
 - In caz contrar, Inspectia Muncii aplica amenzi, in general in jur de 1000 NOK/zi de luni pana sambata; aceste amenzi pot creste, iar activitatea firmei poate fi oprita temporar sau definitiv pana cand angajatorul indeplineste toate cerintele
 - In cazul in care incalcarile legii sunt repetate, Inspectia Muncii pot aplica sanctiuni de 10000 NOK
 - In cazul in care firma a mai fost sanctionata pe lipsa de carduri sociale, cea mai mica sanctiune este de 25000 NOK
 - Nr de sanctiuni aplicate a scazut de la 4365 in 2016 la 3178 in 2020, 98% fiind aplicate in sectorul de constructii
 - Doar angajatorul este responsabil daca angajatul nu are cardul social la el si a intrat pe santier

9. Proiectul Puternici Împreună – Stronger Together

- promovarea unor condiții de muncă decente pentru lucrători, a unei competiții loiale pentru companii și a unor sisteme de asistență socială sustenabile prin efectuarea de controale comune sau coordonate, schimb de bune practici și activități de informare în strânsă cooperare între Inspekția Muncii din România și Autoritatea responsabilă cu Inspekția Muncii din Regatul Norvegiei.
- Activități:
 - Campanii de informare pentru sporirea cunoștințelor angajatorilor și angajaților români (precum și ale altor țări partenere) cu privire la normele și reglementările privind munca în Norvegia și să permită angajaților să își utilizeze cunoștințele în căutarea unor locuri de muncă decente.
 - Seminarii anuale pentru sporirea cunoștințelor de ambele părți referitoare la modalitățile eficiente de combatere a muncii nedeclarate și ilegale, pentru stabilirea competiției loiale pe piața muncii și asigurarea de condiții de muncă sigure pentru lucrători prin schimbul de bune practici și de informații relevante.
 - Seminarii tripartite pentru promovarea avantajelor cooperării tripartite în combaterea muncii nedeclarate în cooperare atât cu autoritățile, cât și cu partenerii sociali din ambele țări
 - Schimb de bune practici - Inspectorii din România din cadrul instituției vizitează colegii în Regatul Norvegiei, și invers, pentru a experimenta practica, cultura și reglementările legale.

28.09.2021

Participanți: membrii delegației (FGS și FPSC), Kristian Ilnér (Fellesforbundet), Alina Tran (interpret)

1. Despre școala profesională în Norvegia – Kristian Ilnér
 - Sindicatul și patronatele au cerut modificarea sistemului de formare profesională în Norvegia
 - Școala profesională este de 2 ani și sunt integrate în licee, fiind urmate la finalizarea studiilor
 - Profilul de construcții și tehnica de construcții include un an comun teoretic (matematica, limba norvegiană, engleză, etc), apoi unul pe specializări de profil: peisagist, zidar, dulgher, șelăar, instalator, etc.
 - Baza teoretică oferă posibilitatea absolventului să își continue formarea profesională, deși au început să apară critici legate de faptul că studiile în cadrul școlii profesionale au devenit prea grele
 - După terminarea anului 2, absolvenții merg ca ucenici într-o firmă, unde semnează un contract de ucenicie
 - Cei care au studiat la un liceu teoretic au deja baza teoretică și vor face ucenicia doar 2 ani
 - În Norvegia nu se aplică modelul dual ca în alte țări

2. Despre Fellesforbundet – Kristian Ilnér
 - Are 160.000 membri
 - Muncitori cu certificate de calificare în domeniul tehnic
 - muncitorii obțin certificate de calificare după terminarea celor 2 ani de formare profesională și cei 5 ani de ucenicie, participând la un examen teoretic
 - grupele sunt specificate în contractul colectiv de muncă și au nivele de salarizare diferite
 - Acordurile au categorii diferite:
 - muncitori necalificați și muncitori specializați fără certificat de calificare (ei își pot obține calificarea prin programul “candidat la practică”, dar pentru acest lucru trebuie să fi lucrat 5 ani
 - tehnicieni cu studii, deci calificarea și alte studii/cursuri de formare profesională în plus
 - ucenicii
 - se încearcă și recrutarea inginerilor cu studii superioare, deoarece există și sindicate care îi reprezintă pe ingineri, deoarece, după calificare și sprijin acordat pentru studii, inginerii părăsesc Fellesforbundet

3. Sistemul tripartit de învățământ în Norvegia – Convenția ILO nr. 142 pentru dezvoltarea resurselor umane – Kristian Ilnér
 - ACVT-EU Commission, școlile tehnice și comisia națională a școlilor tehnice
 - Cuprinde personal pedagogic din școli și experți tehnici
 - Fiecare județ are o comisie pentru programa profesională, cu reprezentanți ai patronatelor care își exprimă nevoile

4. Despre formarea profesională în Norvegia – Kristian Ilnér
 - Creșterea competențelor presupune programe scurte, plecând de la școala profesională și ajungând la cursurile de formare profesională

- Cursurile de formare profesională nu înseamnă pierderea unui loc de muncă, ci atu în negocierea salariului și avansarea pe post, însușirea tehnologiilor moderne și elemente legate de ecologie, reciclare, noi linii de producție, dezvoltare durabilă
- Presiune în câmpul muncii, multe companii preferă să închirieze muncitori în loc să apeleze la formare profesională
- Sindicatul și patronatul au inițiat un program de formare pe sector, Frontfagoppgjøret, începând cu anul 2016
- Autoritățile naționale finanțează aceste programe de formare, iar sindicatele și patronatele participă la elaborarea programelor de formare profesională
- Cei cu studii superioare sunt cei care doresc formare profesională
- Ministerul învățământului finanțează aceste programe prin Direcția de competențe și formare profesională
- Comitetul de conducere a acestui program stabilește programa de formare, iar școlile profesionale, universitățile și centrele de formare profesională participă la organizarea cursurilor de formare, cel care are oferta cea mai bună va câștiga finanțarea și va organiza cursul de formare profesională
- Există sistem de credite transferabile, 10 puncte înseamnă 142 de ore de formare
- Reprezentanții sindicatelor discută nevoia de formare profesională cu reprezentanții patronatelor și stabilesc ce competențe trebuie atinse prin programa de formare
- Cadrul de reglementare al formării profesionale îl reprezintă contractul colectiv de muncă și totul se face cu voința părților

5. BIM în Norvegia

- Norvegia a fost partener în dezvoltarea standardelor deschise BIM și a lucrat cu partea 3D a BIM în proiecte publice de cel puțin un deceniu
- Industria norvegiană de construcții joacă rolul de lider în standardizarea europeană și internațională în cadrul BIM: Industria 4.0 cu BIG DATA, VR, AR și optimizare prin automatizare
- Standard Norway este lider în activitatea de construire a unui dicționar de date buildingSMART, o bibliotecă internațională de referință pentru industria construcțiilor
- Contractanții și administratorii de firme au permisiunea legală de a avea o bibliotecă digitală cu fișe de date de securitate și, de fapt, NHO (Confederația firmelor norvegiene) îi încurajează să folosească soluții software precum Cobuilder Collaborate (anterior ProductXchange) pentru colectarea și administrarea datelor, dar și evaluarea riscurilor în utilizarea substanțelor chimice periculoase.

6. Kuben Vocational Arena

- Kuben Vocational Arena este o arenă profesională pentru elevi, studenți, stagiați și angajați din diverse companii
- Include, pe lângă Școala Gimnazială Kuben (vârste între 11-13 ani):
 - Colegiul Tehnic din Oslo
 - Centrul de Ucenicie pentru Meserii din Construcții
 - Centrul de Tehnologie Kuben
- Kuben lucrează din greu pentru a spori recrutarea în vederea formării profesionale în Oslo și pentru a determina elevii și studenții să facă alegerile corecte în carieră și să finalizeze cu succes educația și formarea.

- Programele educaționale ale Kuben sunt:
 - Construcții
 - Rețele electrice și electronice
 - Sănătate, dezvoltarea copiilor și a tinerilor
 - Tehnologia informației și producție media
 - Producție tehnică și industrială
 - Studii academice generale
 - An pregătitor pentru minorități
 - Limba norvegiană pentru minorități (departamentul Ullevål)
 - Servicii de monitorizare pentru studenții neintegrați în învățământul profesional obișnuit
- Kuben este implicat în proiecte Erasmus+, proiecte NordPlus și este membră a Asociației Națiunilor Unite din Norvegia
- Misiunea Kuben este de a educa cei mai buni lucrători profesionali de mâine, de a oferi studenților o bază largă pentru a îndeplini cerințele de competențe pentru angajare și educație ulterioară și de a fi un lider în dezvoltarea școlii și în colaborarea profesională cu industria de construcții.
- Școala oferă și programe obișnuite de specializare de trei ani în studii academice generale pentru certificarea admiterii la colegiu sau la universitate.
- Studenții care urmează studiile academice generale pot alege între domeniile științe naturale și studii matematice, limbi străine, științe sociale și studii economice.
- Pentru studenții care au absolvit doi ani de școală profesională, Kuben oferă programul academic suplimentar de un an pentru certificarea generală de admitere la colegiu sau la universitate. Pentru studenții care au nevoie de studii mai generale înainte de a intra într-un program secundar superior, Kuben oferă un program pregătitor de un an pentru minorități pentru studii academice generale.
- Pentru studenții la Construcții și Dezvoltarea copiilor și tineretului, școala oferă un curs de 4 ani cu dublă competență care combină competența vocațională și certificarea generală de admitere la universitate. După 4 ani, studenții vor avea atât un certificat de calificare, cât și un examen pentru specializarea în studii generale pentru certificarea de admitere la colegiu sau la universitate.
- Două cursuri de 3 ani combină competența vocațională și cea de studii speciale. Ambele urmează curriculum obișnuit, dar concretizarea curriculei are loc în strânsă colaborare cu mediile profesionale relevante și vizează nevoile viitoare de competențe. Unul din cursuri este cel de Robotică bazat pe inginerie electrică și automatizare, al doilea este cel de Informatică bazat pe știința computerelor, programare, proiectare și dezvoltare de sisteme IT.
- Pentru studiile generale academice, Kuben a dezvoltat programul Tehnologie, care oferă specializare în tehnologie, inovare, cercetare și antreprenariat.

29.09.2021

Participanți: membrii delegației (FGS și FPSC), Cristian Erbașu (Președinte FPSC), Edvard Sorensen (Fellesforbundet), Steinar Krogstad (Vicepreședinte Fellesforbundet), Thomas Norland (EBA-directorul departamentului de formare profesională), Øystein Seljeflot (Avocatul EBA), Alina Tran (interpret)

1. Scurtă alocuțiune – Cristian Erbașu

- Sunt 350.000 de muncitori români angajați în construcții în România și 700.000 de muncitori români angajați în sectorul din construcții din străinătate
- Este nevoie de clarificarea utilității cardului social în format fizic și care este istoricul acestui card, precum și de ce ar fi importante informațiile aflate pe card, ce aduc în plus față de informațiile aflate în registrele specifice
- Ne interesează fondul problemei, deoarece migrația în Europa, social dumping and concurența neloială sunt cele mai importante provocări ale pieței muncii și, implicit, a aplicării acestui card social în construcții
- Anumite firme de construcții au un sistem de carduri, care demonstrează funcția, pontajul, statutul de angajat al firmei pentru lucrarea respectivă
- UE obligă statele membre să renunțe la facilitățile acordate lucrătorilor în construcții
- Salariile pentru muncitorii în construcții sunt mici în România, apărând presiuni și din partea lucrătorilor migranți; cu toate acestea, salariile sunt printre cele mai mici din UE, astfel că apare întrebarea: cu ce ajută un card social în construcții în acest caz?

2. Cardurile HSE în Norvegia – Edvard Sorensen

- Principala problemă care a dus la crearea acestui card au fost munca nedeclarată și dumpingul social, alături de criminalitatea pe piața muncii
- Cardurile HSE au fost introduse pentru 2 sectoare, cele de construcții și servicii de curățenie
- Este emis de Autoritatea Norvegiană de Inspecție a Muncii și costă 130 NOK (aproximativ 300 RON), plătit de angajator și nu de angajat
- Cardurile HSE identifică angajatul și arată pentru ce companie lucrează. Scopul cardului HSE este de a ști care sunt persoanele care se află pe șantiere.
- Au fost luate unele inițiative private pentru a introduce informațiile de pe aceste carduri în sistemele de prevenire a dumpingului social și a infracțiunilor pe piața muncii.
 - Un exemplu este HMSREG – ce furnizează informații despre companii și angajații care sunt prezenți în orice moment pe șantier.
- Cine trebuie să dețină un card HSE:
 - Lucrătorii străini angajați de companii străine pe șantiere de construcții din Norvegia. Acest lucru este valabil și pentru activitățile pe termen scurt.
 - Întreprinderile individuale (inclusiv cele care operează singure).
 - Lucrătorii angajați. Compania care închiriază (angajatorul) este cea care trebuie să se asigure că lucrătorii dețin un card HSE.
 - Angajații care prestează muncă în servicii de sprijin pentru operațiuni din cadrul cantinelor, atunci când sunt stabiliți permanent în zona acestora.
 - Lucrătorii în curățenie trebuie să aibă un card HSE special alocat serviciilor de curățenie, în loc de un card alocat special pentru sectorul de construcții.
 - Persoane care transportă mărfuri către șantierele de construcții, dacă lucrările se desfășoară în mod curent.

- Cardurile HSE în sectorul de construcții
 - Toți cei care lucrează în industrie trebuie să dețină un card HSE
 - Cardul este personal
 - Angajatorul este cel care trebuie să se asigure că oricine lucrează pe șantierul de construcții are un card HSE valabil
 - Angajatul trebuie să aibă cardul HSE la loc vizibil și să îl poată prezenta atunci când și dacă este controlat
 - Dacă lucrătorul schimbă locul de muncă, noul angajator va elibera un nou card
 - Cardurile HSE, așa cum sunt valabile astăzi, nu au funcție transnațională, deoarece sunt emise de angajator și nu de angajat
 - Angajatorul este cel care deține informațiile despre angajatul tău, pentru care a eliberat acest card
 - A apărut necesitatea acestui card deoarece toate persoanele care intră pe șantier trebuie controlate prin prezentarea acestuia
 - Tinta unui asemenea card este de a avea control asupra persoanelor care intra pe un șantier de construcții sau chiar câte persoane sunt implicate în lucrarea respectivă
- Cine inspectează cardurile HSE:
 - Când se află pe un șantier de construcții, angajații trebuie să poarte cardul HSE la loc vizibil. La cerere, cardul trebuie prezentat:
 - Inspekția Muncii din Norvegia, Autoritatea pentru Siguranța Petrolului din Norvegia, Administrația Fiscală din Norvegia și Poliția
 - inspectorii SSM și inspectorii regionali pentru SSM
 - clienții sau reprezentanți ai clienților
 - coordonatorul SSM și responsabilul de mediu (în conformitate cu Reglementărilor Clieților în Construcții)
 - compania responsabilă cu coordonarea măsurilor de siguranță (în conformitate cu secțiunea 2-2 din Legea Norvegiană privind Mediul de Muncă).

2. De ce sunt importante cardurile HSE – Steinar Krogstad

- Cardurile HSE identifică angajatul și angajatorul, iar acest aranjament ajută în prevenirea dumpingului social, a muncii nedeclarate și a altor condiții ilegale de muncă
- Nu se poate argumenta, statistic vorbind, că în acest moment se constată o îmbunătățire vizibilă a muncii nedeclarate și a infracțiunilor pe piața muncii
- Se poate doar observa că firmele neserioase dispar de pe piață, deoarece le este greu să obțină avantaje competitive

3. EBA – despre cardul social – Øystein Seljeflot

- Cea mai mare federație patronală din Norvegia
- Cuprinde cca 260 de firme, cu o cifră totală de afaceri de peste 135 miliarde NOK
- A fost nevoie de un card în construcții, la vedere, pentru toate persoanele care intra pe șantierele de construcții, în special angajații
- Cele două sectoare care beneficiază de acest card al lucrătorului în construcții au avut cele mai multe încălcări ale legislației, de la salarii minime nerespectate la munca nedeclarată
- Introducerea cardului a fost o măsură de succes, deoarece exista posibilitatea de a ști cine lucrează în cazul în care sunt inspecții ale muncii

- Acest card este reglementat printr-un regulament prin care se poate accesa un santier in lucru in baza unui card social, dar si in baza chitantei primite in urma cererii angajatorului pentru emiterea cardului
- Au aparut fraude legate de prezentarea acestei chitante sau copii ale cererii pentru cardul social, mai ales in cazul vopsitorilor, care apareau pe mai multe santiere, astfel ca lucratorii trebuie sa se prezinte doar cu cardul social la intrarea pe santier
- Cele mai mari probleme sunt ca nu se stie cine lucreaza si cat lucreaza pe santier sau care este stadiul lucrarilor, in special in cazul firmelor mici, deoarece firmele mari nu lucreaza deloc in sectorul privat, iar firmele mici lucreaza in contracte private
- In scopul digitalizarii sistemului se doreste ca acest card sa includa cat mai multe informatii pentru a nu fi nevoie de hartii multe si persoane care sa se ocupe de ele, ci totul sa fie si simplu de realizat, dar si simplu de verificat
- Patronatele si sindicatelor au emis o lista cu cerinte pe care autoritatile contractante trebuie sa le includa in contractele cu firmele de constructii pentru a fi siguri ca sunt respectate conditiile in cazul lucratorilor in constructii si ca sistemul tripartit functioneaza
- Printre cerintele de seriozitate se numara:
 - Cardul social trebuie sa existe din prima zi de lucru
 - Ceea ce difera de regulamentul in sine este ca nu este de ajuns sa ai doar cererea depusa si copia acesteia, astfel ca lucratorul nu va fi primit in santier daca nu are cardul la el
 - Chiar daca inspectia muncii a spus ca poate fi folosita chitanta, firmele de constructii considera aceste cerinte mai dure pentru a fi siguri ca nu apar abuzuri legate de cardul social al lucratorului
 - Acest pact este legal, nu este considerat abuz, deoarece in cazul licitatiilor publice este un argument forte pentru contractul incheiat intre municipalitate si firmele de constructii
 - O alta cerinta este procentul de muncitori calificati si necalificati ce participa la o lucrare de constructii
 - A fost limitata posibilitatea de a folosi subcontractanti pentru anumite tipuri de lucrari
 - Este nevoie si de un certificat din partea autoritatilor fiscale pentru a dovedi plata taxelor si impozitelor
 - Nu se aplica plata cash pentru salarii, furnizori, clienti, etc.
 - Muncitorii inchiriatii nu trebuie sa munceasca cu mai putin de 80% pe santierul respectiv
 - Autoritatile contractante sunt interesate nu doar de pretul cel mai mic, ci si de indeplinirea acestor cerinte sociale
- Reprezentantii patronatelor isi doresc includerea mai multor informatii despre angajati pe cardul social
- Legea cere ca angajatorul sa raporteze salariul si impozitul platit pentru fiecare angajat, ceea ce inseamna ca are informatii despre ceea ce raporteaza angajatorul pentru activitatea sa ca angajat in cadrul companiei
- Deocamdata, contractorul principal nu poate face aceasta verificare decat evidentele orelor si contractul existent intre el si angajat
- Practic, contractorul general foloseste acest registru pentru a afla daca subcontractorii sai au platit si salariile si impozitele angajatilor sai

- Se dorește o conexiune directă între informațiile conținute de cardul social și de sumele plătite în fiecare lună pentru fiecare angajat
- Se dorește includerea unui fel de filtru care să anunțe imediat contractorul dacă subcontractantul nu lucrează 80% pe șantier
- Aceste lucruri au fost deja discutate și există sub forma unui raport numit „E simplu să fii serios!”, care prezintă punctul de vedere atât al patronatelor, cât și al sindicatelor

4. Competențe profesionale – Thomas Norland

- Se dorește deschiderea unui registru de formare profesională HMS care să fie asociat acestui card social, precum și deschiderea unui centru național de formare profesională, dar autoritățile nu au fost de acord cu acest lucru
- astfel ca a fost deschis un registru al calificărilor la nivel de bransă, care se numește StartBank (atât pentru distribuitori, cât și contractanții de servicii de construcții), care oferă informații despre ce firme de construcții sunt înregistrate, ce lucrări au, dar și ce furnizori și clienți, situația financiară a acestor firme, sistemele de management al calitatii, dacă sunt companii care accepta ucenici
- dacă un antreprenor are un contract în Oslo, reprezentanții municipalității vor să știe cine este prezent la orice oră pe șantierul lor
- se cuplează cardul social cu acest registru StartBank, astfel ca se poate afla în orice moment informații legate de șantierul de construcții și lucrătorii aflați în activitate
- se dorește adăugarea în acest registru al HMS pentru a ști și ce nivel de competențe și formare profesională au angajații în construcții, precum și instruirile specifice cerute legal sau realizate pe parcursul activității
- există competențe formale, certificări și abilități, apoi instruire legală (precum cele pentru folosirea utilajelor), ar fi de dorit să fie incluse și alte cursuri de calificare/perfecționare/specializare
- există un certificat al competențelor în ceea ce privește folosirea utilajelor, instruirile specifice și se dorește și introducerea unui card pentru instruirile SSM și certificare pentru folosirea motostivitorului
- se dorește ca și HSE card să includă educarea și calificările, alături de informații privind veniturile și impozitele
- acest registru se dorește a intra în vigoare în 2022

V. Concluzii

1. Cardul trebuie să sprijine prevenirea muncii nedecarate și a dumpingului social
2. Cardul social trebuie să reprezinte un instrument pentru:
 - identificarea persoanelor și angajatorilor pe un șantier de construcții
 - înregistrarea instruirilor în domeniul sănătății și securității în muncă
 - obținerea accesului pe șantier
3. Cardul trebuie să fie obligatoriu
4. Cardul poate include și elemente legate de educația și formarea angajatului
5. Cardul poate documenta experiența de lucru a angajatului
6. Ar fi necesară o analiză a impactului potențial al acestui card în sectorul de construcții