



European Construction Industry Federation

Building Solutions together: our mission, your future

Δίκαιη Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού - Επίσημη θέση της FIEC

Ο κατασκευαστικός κλάδος αποτελεί κομβικό παράγοντα της οικονομικής ανάπτυξης της Ευρώπης και σημαντική πηγή απασχόλησης. Παράγει περίπου το 7,9 % του ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και παρέχει περισσότερες από 12 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, δηλαδή το 6,4 % της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ. Από τις 3,8 εκατομμύρια επιχειρήσεις του κλάδου, το 95 % είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) με λιγότερους από 20 εργαζομένους.

Παρόλο που ο κατασκευαστικός κλάδος είναι κατά κύριο λόγο ένας κλάδος τοπικής εμβέλειας, υπάρχει επίσης μια παράδοση απόσπασης εργαζομένων στο εξωτερικό, όταν το απαιτούν οι εξελίξεις της δραστηριότητας. Σύμφωνα με στοιχεία από την ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ενδοκοινοτική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι ανέρχονταν σε περίπου 2 εκατομμύρια άτομα το 2023 και, μεταξύ αυτών, οι εργαζόμενοι στον κατασκευαστικό κλάδο αποτελούν μεγάλο ποσοστό ¹

1. Καλύτερη επιβολή και απλούστευση για την καταπολέμηση του αθέμιτου ανταγωνισμού, ιδίως μέσω της ψηφιοποίησης (των διαδικασιών και των εργαλείων ελέγχου)

Η καταπολέμηση του αθέμιτου ανταγωνισμού, καθώς και της απάτης και των κατάχρησης εις βάρος των εργαζομένων στον κατασκευαστικό τομέα, αποτελεί βασική προτεραιότητα για τη FIEC. Καθώς η ΕΕ διαθέτει ήδη ένα σημαντικό νομοθετικό πλαίσιο σε ισχύ, το αμέσως επόμενο βήμα για τη βελτίωση της κατάστασης είναι η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής των κανόνων και της αποτελεσματικής επιβολής τους. Για τον σκοπό αυτό, ο κλάδος συμβάλλει ενεργά και σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ οι κλαδικοί κοινωνικοί εταίροι έχουν θεσπίσει κοινωνικές ταυτότητες, οι οποίες αποσκοπούν στη

¹ Παρόλο που τα διαθέσιμα δεδομένα δεν επιτρέπουν τον ακριβή προσδιορισμό του μεριδίου των εργαζομένων στις κατασκευές επί του συνολικού αριθμού των αποσπασμένων εργαζομένων, οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μεγάλο μέρος αυτών: βλ. Στρατηγική ανάλυση της ΕΛΑ του 2023 για τον κατασκευαστικό τομέα

βελτίωση της διαφάνειας, της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους εργασιακούς και κοινωνικούς κανόνες. Επιπλέον, η FIEC χαιρετίζει το γεγονός ότι αρκετές πρωτοβουλίες που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποσκοπούν τόσο στην ενίσχυση όσο και στην απλούστευση της επιβολής της νομοθεσίας.

ESSPASS:

Η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να διευκολυνθεί μέσω της καλύτερης χρήσης ψηφιοποιημένων διαδικασιών, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της Ηλεκτρονικής Ανταλλαγής Πληροφοριών για την Κοινωνική Ασφάλιση (EESSI) και της περαιτέρω ανάπτυξης του Ευρωπαϊκού Διαβατηρίου Κοινωνικής Ασφάλισης (ESSPASS).

Είναι πλέον καιρός το ESSPASS να προχωρήσει πέρα από το πιλοτικό στάδιο σε μια πλήρως ολοκληρωμένη πρόταση.

Το 2021, [η FIEC και ο κοινωνικός εταίρος της στην ΕΕ για τον κατασκευαστικό κλάδο EFBWW, δημοσίευσαν κοινή δήλωση](#) με την οποία υποστήριζαν το πιλοτικό πρόγραμμα ESSPASS και ζητούσαν την εφαρμογή αποτελεσματικών ψηφιακών εργαλείων για τη διασφάλιση της εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας, την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και, ταυτόχρονα, τη διευκόλυνση των διοικητικών διαδικασιών για την ελεύθερη και δίκαιη κυκλοφορία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στην εσωτερική αγορά.

Συντονισμός της κοινωνικής ασφάλισης:

Η ψηφιοποίηση μπορεί επίσης να υποστηρίξει τις προσπάθειες για τη διευκόλυνση των διαδικασιών που περιγράφονται στον κανονισμό 883/04 σχετικά με τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης. Από αυτή την άποψη, η συζήτηση γύρω από το πακέτο μέτρων για τη δίκαιη κινητικότητα των εργαζομένων μπορεί να υποστηρίξει την ολοκλήρωση της αναθεώρησης του εν λόγω κανονισμού.

Σε αυτό το πλαίσιο, [η FIEC και η EFBWW έχουν υποστηρίξει από κοινού](#) υποστηρίξει τη διατήρηση της υποχρεωτικής εκ των προτέρων δήλωσης για την απόσπαση εργαζομένων στον κατασκευαστικό τομέα, ανεξαρτήτως της διάρκειας της απόσπασης, προκειμένου να αποφεύγονται φαινόμενα απάτης και καταχρήσεων σε έναν τόσο ευαίσθητο κλάδο.

Ηλεκτρονική δήλωση για την απόσπαση εργαζομένων:

Σε [κοινή θέση που υιοθετήθηκε τον Νοέμβριο του 2025](#), η FIEC και η EFBWW υποστήριξαν την ψηφιοποίηση των συστημάτων δήλωσης ως μέσο ενίσχυσης της συμμόρφωσης και μείωσης του διοικητικού φόρτου, αλλά εξέφρασαν σημαντικές επιφυλάξεις σχετικά με την περιοριστική προσέγγιση της αρχικής πρότασης της Επιτροπής, η οποία δεν παρέχει νομική ασφάλεια για τα υφιστάμενα και εύρυθμα εθνικά συστήματα. Δεδομένης της ευαισθησίας του κατασκευαστικού τομέα σε απάτες και καταχρήσεις, η FIEC και η EFBWW τόνισαν ότι η ηλεκτρονική δήλωση πρέπει να αποτελεί ένα εργαλείο ενίσχυσης της επιβολής των κανόνων και όχι αποδυνάμωσης των εθνικών μηχανισμών ελέγχου.

Συγκεκριμένα, η FIEC και η EFBWW ζήτησαν από κοινού:

- Μια εθελοντική, πολύγλωσση, φιλική προς τον χρήστη ψηφιακή διεπαφή, η οποία θα υποστηρίζει την επιβολή της νομοθεσίας σε ευαίσθητους τομείς όπως οι κατασκευές.
- Ένα τυποποιημένο έντυπο, το οποίο θα παρέχει ευελιξία στα κράτη μέλη να προσθέτουν απαιτήσεις πληροφόρησης ανάλογα με το συγκεκριμένο εθνικό και κλαδικό τους πλαίσιο.
- Πλήρη σεβασμό και ασφάλεια δικαίου για τα υφιστάμενα εθνικά συστήματα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που χρησιμοποιούν κοινωνικές ταυτότητες και άλλα εργαλεία επιβολής στον τομέα των κατασκευών.
- Θεσμική συμμετοχή των κλαδικών κοινωνικών εταίρων στον προσδιορισμό των αναγκών πληροφόρησης που αφορούν ειδικά τους τομείς τους.
- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του εργαλείου και του αντίκτυπού του στους εθνικούς μηχανισμούς επιβολής.

Τομεακές κάρτες κοινωνικής ταυτότητας:

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι κοινωνικές ταυτότητες χρησιμοποιούνται ήδη σε πολλά κράτη μέλη στον κατασκευαστικό κλάδο για την ενίσχυση της διαφάνειας, την επαλήθευση των εργασιακών σχέσεων, την υποστήριξη των επιθεωρήσεων και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας ή/και τη βελτίωση των προτύπων υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Η κάλυψη των αποσπασμένων εργαζομένων είναι συχνή. Όπου υπάρχουν τέτοιες κάρτες, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων υπήρξε καθοριστική για την επιτυχία τους.

Στο πλαίσιο του [έργου SIDE-CIC για τον κοινωνικό διάλογο, που χρηματοδοτείται από την ΕΕ](#), η FIEC και η EFBWW χαρτογράφησαν το τοπίο των κοινωνικών καρτών ταυτότητας στον κατασκευαστικό τομέα στην Ευρώπη και εξέτασαν εάν αυτά τα διαφορετικά εργαλεία θα μπορούσαν να είναι διαλειτουργικά σε διασυνοριακό επίπεδο, τόσο από νομική όσο και από τεχνική άποψη. Οι ευρύτεροι στόχοι ήταν η προώθηση της χρήσης και της υιοθέτησης συστημάτων κοινωνικών καρτών ταυτότητας ως εργαλείου για την ενίσχυση της επιβολής της νομοθεσίας, τη βελτίωση της διαφάνειας στα εργοτάξια και την υποστήριξη της δίκαιης κινητικότητας των εργαζομένων.

Μεταξύ των κοινών συστάσεων που συντάχθηκαν στο τέλος του προγράμματος, η FIEC και η EFBWW ζητούν συγκεκριμένα, όπου είναι δυνατόν και σε στενή συνεργασία με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, τη διασύνδεση με τα συστήματα ESSPASS και PDA1.

2. Καλύτερη πληροφόρηση των εργοδοτών

Η Δίκαιη Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού και ο θεμιτός ανταγωνισμός πρέπει επίσης να υποστηρίζονται από ποιοτικές και εύκολα προσβάσιμες πληροφορίες προς τις επιχειρήσεις, όταν αυτές στέλνουν εργαζόμενους στο εξωτερικό ή/και δέχονται εργαζόμενους από αυτό. Για άλλη μια φορά, το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ είναι σημαντικό αλλά και περίπλοκο. Οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι καλά ενημερωμένες, ώστε να διασφαλίζουν ότι εφαρμόζουν ορθά τους κανόνες.

Εντολή της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας (ELA):

Στην [απάντησή της στην πρόσφατη πρόσκληση υποβολής στοιχείων σχετικά με την αναθεώρηση της εντολής της ELA](#), η FIEC αναγνώρισε το σημαντικό έργο που έχει επιτελέσει η ELA από τη σύστασή της, παρά το δύσκολο πλαίσιο που δημιούργησε η κρίση της COVID-19 και το γεγονός ότι ο Οργανισμός βρισκόταν στα αρχικά στάδια λειτουργίας του, και υπογράμμισε ότι το έργο της ELA θα πρέπει να ενισχυθεί περαιτέρω στο πλαίσιο της υφιστάμενης εντολής της.

Πράγματι, σύμφωνα με την πρόσφατη αξιολόγηση που πραγματοποίησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της απόδοσης της ELA με βάση την υφιστάμενη εντολή και τους στόχους της. Στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών που συνοδεύει την αξιολόγηση σημειώνεται ότι «παρά τις εκκλήσεις για ενίσχυση της εντολής της ELA, η αξιολόγηση δεν υποδεικνύει επείγουσα ανάγκη για την αναθεώρησή της».

Απέναντι στη ζήτηση για καλύτερη πληροφόρηση, βασική προτεραιότητα για τους εργοδότες αποτελεί η δημιουργία ενός γραφείου υποστήριξης της ELA, σε συνέχεια της μελέτης σκοπιμότητας που έχει πραγματοποιηθεί. Το γραφείο αυτό θα πρέπει να παρέχει πρακτικές, αξιόπιστες και κατόπιν αιτήματος συμβουλές και υποστήριξη σε εργοδότες και τους μετακινούμενους εργαζομένους μέσω γραπτών και διαδικτυακών πληροφοριών, καθώς και μέσω άμεσης ανταλλαγής πληροφοριών στο διαδίκτυο ή/και μέσω τηλεφώνου.

Στο ίδιο πνεύμα, η FIEC παρακολουθεί με μεγάλο ενδιαφέρον το πιλοτικό πρόγραμμα για ένα «εργαλείο αποδοχών» (remuneration tool), το οποίο θα βοηθήσει τους εργοδότες να προσφέρουν τις σωστές αποδοχές στους αποσπασμένους εργαζομένους.

3. Αντιμετώπιση της έλλειψης (ειδικευμένων) εργαζομένων στον κατασκευαστικό τομέα

Σε [κοινή δήλωση που υιοθετήθηκε τον Μάρτιο του 2025](#), η FIEC και η EFBWW αναγνώρισαν ότι ο κατασκευαστικός τομέας αντιμετωπίζει εδώ και πολλά χρόνια σοβαρή και επίμονη έλλειψη εργατικού δυναμικού και κενά δεξιοτήτων. Το εργατικό δυναμικό και οι δεξιότητες που απαιτούνται για τον τομέα επηρεάζονται από τις δημογραφικές αλλαγές, την οικονομική κρίση, τις δύσκολες συνθήκες εργασίας, την έλλειψη ελκυστικότητας του τομέα, καθώς και την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση.

Η FIEC και η EFBWW συνεχίζουν να ζητούν έναν ισχυρό κλαδικό κοινωνικό διάλογο, ευαισθητοποίηση, καλές συνθήκες εργασίας, στενότερη συνεργασία με τα κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, περισσότερες θέσεις μαθητείας, αναγνώριση των τυπικών και άτυπων προσόντων, καθώς και αξιοποίηση των ευκαιριών της διπλής μετάβασης στον κλάδο μας.

Σε [μεταγενέστερο ξεχωριστό position paper σχετικά με την έλλειψη εργατικού δυναμικού στον κατασκευαστικό κλάδο](#), η FIEC εκτίμησε ότι στην ΕΕ, μέχρι το 2030 θα χρειαστούν περίπου 2 εκατομμύρια επιπλέον εργαζόμενοι στον κατασκευαστικό κλάδο.

Επιπλέον των λύσεων που αναφέρθηκαν παραπάνω, η FIEC υποστήριξε τη διευκόλυνση της ενδοκοινοτικής κινητικότητας των εργαζομένων στις κατασκευές, ιδίως μέσω της καλύτερης αμοιβαίας αναγνώρισης των επαγγελματικών τους προσόντων², και το άνοιγμα της αγοράς εργασίας της ΕΕ σε ειδικευμένους εργαζόμενους από τρίτες χώρες.

Εργαζόμενοι από τρίτες χώρες στον κατασκευαστικό κλάδο:

Λαμβάνοντας υπόψη το τελευταίο αυτό σημείο, [η FIEC υποστηρίζει την πρωτοβουλία για τη δημιουργία μιας δεξαμενής ταλέντων της ΕΕ](#) που προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ έργου κοινωνικού διαλόγου [FELM \(καλύτερη λειτουργία της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας\)](#), η FIEC και η EFBWW έχουν ήδη η FIEC και η EFBWW είχαν ήδη διαπιστώσει ότι η αγορά κατασκευών της ΕΕ αποτελεί σημαντικό και ολοένα αυξανόμενο προορισμό για εργαζομένους από τρίτες χώρες.

Παρότι η διαθεσιμότητα και η ποιότητα των δεδομένων σχετικά με αυτούς τους εργαζομένους ήταν συχνά περιορισμένες, η μελέτη έδειξε ότι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού ντάμπινγκ σε σύγκριση με τους εργαζομένους από την ΕΕ. Για τον λόγο αυτό, η FIEC και η EFBWW διατύπωσαν σειρά συστάσεων υπέρ της δίκαιης εργασίας και του θεμιτού ανταγωνισμού για τους εργαζομένους αυτούς, οι οποίοι αναμένεται να είναι ολοένα και περισσότερο παρόντες και αναγκαίοι τα επόμενα χρόνια.

Ωστόσο, όσον αφορά την περαιτέρω ρύθμιση των αποσπασμένων εργαζομένων από τρίτες χώρες, η FIEC υποστηρίζει ότι οι υφιστάμενες Οδηγίες για την Απόσπαση Εργαζομένων και για την Επιβολή της Νομοθεσίας καλύπτουν ήδη αυτούς τους εργαζομένους. Η προσθήκη ενός επιπλέον νομοθετικού πλαισίου ειδικά για αυτούς θα περιέπλεκε περαιτέρω την κατάσταση και θα καθιστούσε δυσκολότερη την εφαρμογή και την επιβολή των κανόνων.

4. Υπεργολαβία σε διασυνοριακό πλαίσιο

Στη [θέση της σχετικά με την υπεργολαβία στον τομέα των κατασκευών](#), που υιοθετήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2025, η FIEC τόνισε ότι η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών (άρθρο 56 ΣΛΕΕ) είναι απαραίτητη για την ανταγωνιστικότητα, την αποδοτικότητα και την καινοτομία του ευρωπαϊκού κατασκευαστικού κλάδου. Επιπλέον, το άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και οι κανόνες της εσωτερικής αγοράς αναγνωρίζουν την ελευθερία των επιχειρήσεων να ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα, πράγμα που σημαίνει ότι είναι ελεύθερες να επιλέγουν τους επιχειρηματικούς τους εταίρους καθώς και τη μορφή της εταιρικής σχέσης (δηλ. μέσω υπεργολαβίας).

Ανάλογα με τα έργα και τις εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν, διαφορετικές εταιρείες πρέπει να παρέμβουν στον ίδιο χώρο εργασίας, γεγονός που απαιτεί αποτελεσματική

² Το σημείο αυτό θα αναπτυχθεί λεπτομερώς στην απάντηση της FIEC στην παράλληλη πρόσκληση υποβολής στοιχείων σχετικά με τη μεταφορά δεξιοτήτων.

και ευέλικτη συνεργασία. Αυτό οφείλεται επίσης στον υψηλό κατακερματισμό του κατασκευαστικού κλάδου, ο οποίος αποτελείται κατά πλειοψηφία από ΜμΕ.

Ως εκ τούτου, στον κατασκευαστικό κλάδο, η συνεργασία μεταξύ διαφορετικών εταιρειών σε ένα εργοτάξιο είναι συνήθης και μπορεί να λάβει πολλές διαφορετικές μορφές, συμπεριλαμβανομένων των κοινοπραξιών και της συνεργασίας με υπεργολάβους, προμηθευτές καθώς και άλλους παρόχους υπηρεσιών. Η υπεργολαβία ως τέτοια μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διαφορετικούς σκοπούς και να λάβει διαφορετικές μορφές. **Ο πιθανός διασυννοριακός χαρακτήρας της υπεργολαβίας είναι μόνο μία συγκεκριμένη πτυχή και σίγουρα όχι η πιο συνηθισμένη.**

Υπό αυτό το πρίσμα, η FIEC αντιτίθεται σθεναρά στην επιβολή περιορισμών σε επίπεδο ΕΕ που αποσκοπούν στον περιορισμό της υπεργολαβίας σε έναν μέγιστο αριθμό βαθμίδων.

Αυτό δεν θίγει το γεγονός ότι σε ορισμένα κράτη μέλη υπάρχουν ήδη περιορισμοί στην υπεργολαβία ή εφαρμόζονται κανόνες διευρυμένης ευθύνης. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εθνικοί αυτοί κανόνες έχουν προταθεί ή/και διαπραγματευτεί σε στενή συνεργασία με τους εθνικούς (τομεακούς) κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη το συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο. Αυτό σημαίνει ότι τα μέτρα που έχουν αποφασιστεί και εφαρμοστεί σε εθνικό επίπεδο δεν μπορούν να θεωρηθούν ως λύση για τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ.

Σε διασυννοριακό πλαίσιο, η οδηγία για την επιβολή του δικαίου προβλέπει ήδη κανόνες σχετικά με την ευθύνη των υπεργολάβων³ και τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν ακόμη αυστηρότερους κανόνες. Αυτή η τελευταία πτυχή αποτελεί αντικείμενο συνεχιζόμενης μελέτης από την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA) και η FIEC υποστηρίζει ότι οποιαδήποτε πιθανή πρωτοβουλία προταθεί στο πλαίσιο του πακέτου για τη «Δίκαιη Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού» δεν πρέπει να προκαταλαμβάνει τα τελικά αποτελέσματα αυτής της μελέτης. Είναι επίσης σημαντικό να υπενθυμίσουμε ότι, στην πρόσφατη αξιολόγησή της σχετικά με την εφαρμογή της νέας οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τόνισε ότι «η υπεργολαβία δεν αποτελεί από μόνη της επιβλαβή πρακτική. Μπορεί να είναι χρήσιμη όταν ένα συγκεκριμένο έργο απαιτεί διάφορες ικανότητες που δεν μπορούν να παρέχονται από έναν μόνο ανάδοχο»⁴. Και παρόλο που η Επιτροπή αναφέρει ορισμένες προκλήσεις όσον αφορά την επιβολή της νομοθεσίας, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι «δεν θεωρεί επί του παρόντος αναγκαία την τροποποίηση της οδηγίας όσον αφορά συγκεκριμένα την υπεργολαβία»⁵.

Ενώ υπάρχουν περιπτώσεις απάτης και κατάχρησης που μπορούν να συμβούν σε καταστάσεις υπεργολαβίας στον κατασκευαστικό τομέα, η FIEC πιστεύει ότι οι λύσεις μπορούν να βρεθούν αποτελεσματικότερα, με την καλύτερη εφαρμογή και επιβολή των

³ Οδηγία 2014/67/ΕΕ σχετικά με την επιβολή της οδηγίας για την «απόσπαση», άρθρο 12

⁴ Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την έκθεση της σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 – SWD(2024)320 τελικό, της 30/04/2024 (σ. 29)

⁵ Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 – COM(2024)320 τελικό, της 30/04/2024 (σ. 10)

υφιστάμενων κανόνων (βλ. σημείο 1), τη βελτίωση της διαφάνειας – με τις τομεακές κοινωνικές ταυτότητες που αποσκοπούν στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την εργατική και κοινωνική νομοθεσία, καθώς και με άλλα έγγραφα, όπως τα βιβλία καταγραφής υπεργολαβίας στο εργοτάξιο ή τα ηλεκτρονικά μητρώα επιχειρήσεων – την αύξηση των τεχνικών και ανθρώπινων δυνατοτήτων των επιθεωρήσεων εργασίας, τη βελτίωση της διασυνοριακής ανταλλαγής δεδομένων και της ανταλλαγής δεδομένων μεταξύ των εθνικών διοικήσεων κ.λπ.

Σε κάθε περίπτωση, αυτό που χρειάζονται οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις, ιδίως σε διασυνοριακό πλαίσιο, είναι κατάλληλα εργαλεία που να τους επιτρέπουν να αξιολογούν με ποιους συναλλάσσονται και να προβαίνουν σε ουσιαστική ανάλυση κινδύνου. Αυτό συνεπάγεται πρόσβαση σε επαληθευμένα διασυνοριακά δεδομένα (π.χ. φορολογικά στοιχεία, ασφαλιστική κάλυψη, εταιρική διάρθρωση κ.λπ.), αξιόπιστα έγγραφα PDA1, ανάπτυξη εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης και ανάλυσης μεγάλων δεδομένων, ενσωμάτωση των συστημάτων αυτών στις δημόσιες συμβάσεις κ.ά.