СЛЕДКРИЗИСЕН СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В СТРОИТЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ

Заключителна публикация в рамките на проект SODICO

Юни 2013 г.

Съдържание

1. УВОД, КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ (КСБ) 5
2.ГЛАСЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ В СТРОИТЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ 7
3. ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА SODICO 11
4. ИСТОРИЯ НА ПАРИТЕТНИТЕ ФОНДОВЕ И КРАТЪК ОБЗОР НА ПОЛОЖЕНИЕТО В ИЗБРАНИ ЕВРОПЕЙСКИ ДЪРЖАВИ 15
4.1. АВСТРИЯ 16
4.2. ИТАЛИЯ 17
4.3. ГЕРМАНИЯ 21
4.4. ФРАНЦИЯ 24
4.5. БЕЛГИЯ 26
4.6. ИСПАНИЯ 28
5. НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ - ПРИМЕР ОТ АВСТРИЯ: паритетен социален фонд BUAK 33
5.1 За BUAK 33
5.2 Организация на BUAK 34
5.3 Категория служители, които са покривани от фонда 34
5.4 Услуги на BUAK 35
5.5 Цифри и факти 35
5.6 Парични помощи 36
6. ПАРИТЕТНИ ФОНДОВЕ В СТРОИТЕЛНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ В БЪЛГАРИЯ — ПЛАН ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ И НУЖДА ОТ ВЪВЕЖДАНЕ 39
7. ПРОЕКТНА КОНЦЕПЦИЯ ЗА ВЪВЕЖДАНЕТО НА ПАРИТЕТНИ ФОНДОВЕ В БЪЛГАРИЯ 40

1. УВОД, КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ (КСБ)

Социалният диалог е един от ключовите инструменти в промишлените взаимоотношения с ангажиране и на двете страни: работодатели и синдикати. Темите за преговори по ключовите въпроси са минималните заплати, социалните пакети и надбавки към заплатите, здравословните и безопасни условия на труд, професионалното образование и обучение.

Строителната промишленост в България беше засегната от световната икономическа криза със значителен спад на жилищното строителство. В този сегмент на пазара намаляха както публичните, така и частните инвестиции. Ограниченото кредитиране и просрочването на плащанията в сектора, особено от страна на държавните органи, както и междуфирмената задлъжнялост (главен изпълнител, подизпълнители) са основните проблеми, пред които са изправени строителните предприятия в последните години. В допълнение нелоялната конкуренция и непрозрачните обществени поръчки са главните пречки пред МС. Други съществени проблеми са усложнените взаимодействия с монополно действащите предприятия: електроразпределителните компании и операторите на водоснабдяването и канализацията. По отношение на въпросите за заетостта нивото на безработица в строителния сектор е много високо, компаниите са принудени да освобождават висококвалифицирани инженери и техници поради липса на строителни проекти. В същото време мениджърите обявяват, че липсва квалифицирана работна сила и мобилност на мениджъри на обекти и техници в другите държави от ЕС.

Най-големите спадове на заетостта са регистрирани в Португалия (-18.9%), Испания (-17.6%), Гърция (-17.4%) и България (-10.8%). Най-накрая прогнозата за общото строително производство е, че то ще спадне допълнително с 2.6% през 2013 г., в резултат на понижения във всички строителни сегменти, с изключение на ремонтната дейност и техническата поддръжка. Не се очаква подобряване на ситуацията преди 2014 г.

Източник: Годишен доклад на FIEC No 56, стр 11.

Хората, заети в строителния сектор, представляват 5.3% от общата

заетост. В сравнение с 2011 г. броят на строителните работници е намалял с 10.4%. В този период строителството беше изправено пред сериозни предизвикателства, включително застаряване на работната сила, отлив на млади професионалисти и липса на реформи в образователната система. В частност студентите от строителните висши учебни заведения не са наемани на работа след завършване на образованието си.

Безработицата в строителството съставлява 13% от всички безработни в страната (около 120 000 души) и показва лек спад от 3.6% през 2012 г., в сравнение с 2011 г. Но това се е дължи най-вече на сезонни фактори. Независимо от това се наблюдава бавен процес на възстановяване на трудовия пазар в строителството.

Като цяло строителното производство е намаляло с 7.9% през 2012 г. в сравнение с 2011 г. Прогнозите са за продължаващо свиване през 2013 г. с общо производство по-малко от 5 милиарда евро. Има смътни признаци за възстановяване, но връщането към нормална бизнес-дейност на сектора вероятно ще отнеме много години.

Източник: Годишен доклад на FIEC No 56, стр. 27.

2. ГЛАСЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ В СТРОИТЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ

Пет години след началото на световната финансова и икономическа криза строителството, както и много други сектори, все още се бори за възстановяване. Общата строителна продукция в ЕС отново е спаднала с 4.5% в реални измерения през 2012 г., в сравнение с предишната година и въпреки че ситуацията не е еднаква във всички държави, като цяло по отношение на дейността ние сме се върнали обратно на същите нива, както в средата на 90- те години.

В строителната промишленост са загубени повече от два милиона работни места от началото на кризата, а строгите ограничения в целия ЕС са влошили все още крехката дейност на бизнеса, покупателната стойност на работниците и доверието на клиентите.

Строителната промишленост има някои характерни черти, които я различават от другите промишлени отрасли: много е фрагментирана, като 95% от фирмите в нея имат по-малко от 20 работници, а и е много трудоемка. Освен това има специфичен и сложен производствен процес: в сравнение с другите промишлени отрасли в строителството крайният продукт не извършва движение в един единен пазар, а по-скоро предприятията и работниците се преместват там, където продуктът трябва да бъде изграден. Следователно такава мобилност на пазара играе основополагаща роля в сектора.

Строителната промишленост е изправена също така пред няколко сериозни проблема, които ако бъдат разгледани правилно, могат да се превърнат във възможности за дългосрочно устойчиво развитие:

- Независимо от достигнатите в исторически план високи нива на безработица в ЕС, особено сред младите хора, в повечето от държавите-членки строителните фирми срещат трудности при намирането на подходящите работници с нужните умения; следователно е налице значителна необходимост да се увеличат инвестициите и да се облекчи достъпа до обучение, особено за МСП, за да бъдат по-добре предвидени необходимите умения и съответно да бъдат адаптирани схемите за обучение;

- Демографските промени, особено застаряващото население, в комбинация с трудностите, пред които са изправени строителните компании за привличане и задържане на млади хора в сектора, представлява сериозно предизвикателство по отношение на цялостното подобряване на имиджа на сектора;
- Силното присъствие на "недекларирана и незаконна" заетост може и трябва да бъде трансформирано в нормални работни места;
- Мобилността на работната сила изисква допълнителни усилия по отношение на взаимното признаване на квалификациите и насоките за обучение между държавите-членки;
- Застроената околна среда е виновна за 42% от крайното енергийно потребление и за 35% от всички емисии на парникови газове в ЕС; така че екологизацията на икономиката и на работните места носи значителни предизвикателства, но в същото време и значителни възможности за бизнес.

На фона на всичко това не трябва да се забравя, че строителната дейност през 2012 г. все още представлява:

- ниво на икономическа активност от 1.172 милиарда евро (9.1% от БВП на ЕС)
- 14.6 милиона работници (6.8% от общата заетост в Европа)
- повече от 3 милиона предприятия.

Строителната промишленост е не само един от най-големите промишлени работодатели в ЕС, но също така и моторът за политиките на общ растеж и заетост. Въздействието на сектора върху икономическата, социалната и фискалната политика е от съществено значение, както на ниво на ЕС, така и на национално ниво. Мощният мултиплициращ ефект на строителната дейност върху свързаните сектори има огромно въздействие и върху цялостната заетост: едно работно място в строителната промишленост генерира две нови работни места в цялата икономика. Следователно силната политика на заетост в строителството има положително въздействие върху заетостта като цяло.

Поради изброените по-горе специфични характеристики социалните партньори както на европейско, така и на национално ниво, играят определяща роля в строителния сектор. Силните и здравословни отраслови взаимоотношения не решават всички въпроси, но спомагат за смекчаването на въздействието от кризата и за ускоряване на връщането към растеж чрез осигуряването на адекватни и нестандартни решения във връзка с предиз-

викателствата, пред които сме изправени. Именно чрез производствените взаимоотношения тези предизвикателства могат ефективно да се превърнат във възможности.

Поради тези причини европейските отраслови социални партньори, Европейска федерация на строителната индустрия (ЕФСП) за работодателите и Европейска федерация на строителните работници и дърводелците (ЕФСРД) от страна на работниците, насърчават и поддържат укрепването на техните национални клонове.

Също така ЕФСП и ЕФСРД подкрепят изцяло автономните производствени взаимоотношения със силни "паритетни социални фондове" и се застъпват за тяхното създаване, по-специално в тези държави, в които те все още не съществуват.

Почти всички съществуващи паритетни социални фондове са основани, финансирани и управлявани от самите социални партньори и много често изпълняват допълваща роля към съществуващите държавни структури и покриват главно:

Професионалното обучение, за да се стимулира качеството, квалифицираните работници и експертизата с цел осигуряване на необходимите за строителната промишленост квалификации и умения.

Здравословните и безопасни условия на труд, по–специално чрез инициативи за превенция, които са важна част от подхода, тъй като спомагат за намаляването на икономическите разходи в резултат от инциденти на работното място и професионални заболявания.

Временната безработица: поради факта, че процесът на изграждане в строителната промишленост в голяма степен зависи от външни фактори, като атмосферни условия, крайни срокове и др. Много от социалните фондове са установили специфични схеми за решаване на проблемите с цикличната безработица, като например допълнителни схеми за помощи при безработица, схеми за заплащане на празничните дни и др.

Допълнителните пенсионни схеми: поради силното демографско и социално налягане първият стълб на пенсионните схеми в много от държавите-членки постепенно се превръща в недостатъчен за осигуряването на необходимия доход от пенсии във възрастта за пенсиониране; следователно в различните държави социалните партньори са изградили

специфични допълнителни пенсионни схеми.

В повечето от старите държави-членки съществуват такива институции, докато в държавите-членки от Централна и Източна Европа в тази област досега са предприети само твърде ограничен брой инициативи и следователно ще се наложи полагането на допълнителни усилия в това отношение.

По тези причини европейските отраслови социални партньори за строителната промишленост, ЕФСП и ЕФСРД, подкрепиха и участваха в проекта SODICO. Той представлява една първа стъпка, а не е краят на процес, който може да отнеме време и който ще трябва да се изгражда тухла по тухла с прагматизма, характерен за строителната промишленост.

Доменико Кампогранде
Директор по социалните въпроси
ЕФСП

Вернер Бюлен
Политически секретар
ЕФСРД

3. ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА SODICO

Продължителност на проекта:
1 август 2012 г. – 31 юли 2013 г. (12 месеца)

Уебсайт на проекта:
sodico.gzs.si

Основните очаквани резултати от проекта „Следкризисен социален диалог в строителната индустрия" са:

- Подобрен капацитет и засилена роля на социалните партньори в строителния сектор в държавите-участнички;
- Повишаване на качеството в европейския дебат и въпросите на социалния диалог в строителния сектор на европейско ниво;
- По-добро управление на промяната и преструктурирането в държавите-участнички.

Включените работодателски организации (РО) и синдикални организации (СО) в строителния сектор, както и другите партньори и строителните компании, ще повишат нивото на своята компетентност и ще задълбочат своите практически познания в областта на преструктурирането, управлението на промяната и адаптацията на социалния диалог към измененията в сферата на труда и заетостта. Специално ще бъде проучена възможността за учредяване на паритетни фондове за управление на преструктурирането в строителните компании и ще се подготви концепция за Словения, Хърватска, Унгария и България. По този въпрос Строителната федерация на Австрия (Wkö Bau – AT), ЕФСП и ЕФСРД ще предоставят ноу-хау и експертиза на партньорите по проекта от новите държави-членки и държавите-кандидати. Освен това участващите социални партньори ще могат по-добре да управляват следкризисния период в своя сектор (преструктуриране) и да изградят перспектива за бъдещето, като по този начин ще опазят съществуващите работни места и ще поощрят създаването на нови работни места. Като резултат от проекта ние очакваме по-голям ангажимент от страна на социалните партньори в обсъждането и подготвянето на мерки, подкрепящи строителния сектор. Партньорството по проекта ще доведе до силна мрежа от ключови играчи в строителния сектор. Мрежата

и включените в нея експерти ще си осигуряват взаимна подкрепа също и след завършването на проекта.

Очаквани резултати/получени данни и информация:

- Отчет относно интервюта сред предприятия в строителния сектор по плановете за преструктурирането, заетостта, условията за социален диалог и учредяването на паритетен фонд за преструктуриране;
- Работни срещи, семинари и дискусии на кръгла маса относно управлението на преструктурирането и социалния диалог в строителния сектор (с активното съдействие на австрийската строителна федерация Wkö Bau и ЕФСП) по следните теми: осъществяване на бизнес във времена на криза в строителството и управление на работната сила и социалния диалог при банкрут, несъстоятелност или принудителни или задължителни урегулирания, както и регулиране на обществените поръчки по отношение на осигуряването на защита за изпълнителите, подизпълнителите и служителите на компаниите;
- Разработване на концепция за паритетен фонд, който да подпомага преструктурирането в строителството и изготвяне на предварителна концепция за учредяването на паритетен фонд в строителната промишленост на Словения;
- Публикация относно управлението на преструктурирането и социалния диалог (чрез паритетен фонд) в строителния сектор на езиците на съответните партньори (словенски, унгарски, български, хърватски и английски);
- Заключителна конференция на Търговско-промишлената камара на Словения (GZS) на 20 юни 2013 г. по въпросите на преструктурирането, производствените отношения и паритетният фонд в строителния сектор;
- Интернет страница на проекта за преструктурирането, производствените отношения и паритетните социални фондове в строителната промишленост (sodico.gzs.si).

Целите на проекта „Следкризисен социален диалог в строителния сектор (SODICO)" са:

- Предвиждане, подготовка и управление на промяната и преструктурирането на строителния сектор в следкризисния период;
- Адаптиране на социалния диалог в бранша към промените по отношение на заетостта и изпълняваните трудови дейности;
- Засилване на ролята на социалните партньори и тристранното сътруд-

ничество в строителния сектор.

Като си поставя тези цели, проектът се занимава със заетостта и социалните измерения на приоритетите на ЕС, които се отнасят до излизането от икономическата криза и ще способства за постигане на основните цели и задачи на Стратегията „Европа 2020", по-специално на нейната водеща инициатива „Програма за нови умения и работни места".

Партньорство по проекта:

– 5 национални отраслови работодателски организации
– 1 национална работодателска организация
– 4 национални синдиката от строителния сектор
– 2 европейски организации на социални партньори от строителната промишленост

Държави-участнички:
Словения, Хърватска, България, Унгария, Австрия и Белгия

Координатор на проекта:
Камара на строителната индустрия и на производителите на строителни материали, Словения (ZGIGM)

Партньори по проекта:

1. SDGD - Синдикат на работниците от строителния сектор на Словения
2. FIEC -Европейска федерация на строителната индустрия
3. БСК - Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
4. КСБ - Камара на строителите в България
5. ФСИВ ПОДКРЕПА - Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване"
6. EVOSZ- Национална федерация на унгарските изпълнители
7. EFEDOSZSZ - Унгарска федерация на работническите синдикати в строителството, дървообработването и строителните материали
8. WKÖ Bau - Австрийска Федерална стопанска камара, строителство
9. SGH - Синдикат от строителната индустрия в Хърватска
10. HUP - Хърватска работодателска организация
11. EFBH - Европейска федерация на строителните работници и дърводелците

4. ИСТОРИЯ НА ПАРИТЕТНИТЕ ФОНДОВЕ И КРАТЪК ОБЗОР НА ПОЛОЖЕНИЕТО В ИЗБРАНИ ЕВРОПЕЙСКИ ДЪРЖАВИ

Паритетните социални фондове (оттук нататък ПФ) са учредени и управлявани от социалните партньори като национални представители на работниците и работодателите, основани като допълваща схема в рамките на социалните механизми на дадена държава. За всеки сектор могат да бъдат учредени няколко фонда, които да служат на различни цели, покриващи такива области, като професионално обучение, здравословни и безопасни условия на труд, пенсионни схеми и схеми за платени отпуски за празниците.

Участието във фонд (членството) може да е както доброволно, така и задължително, а вложителите във фонда - тези, които плащат вноски, - могат да са както предприятия (юридически лица), така и работници. Следвайки досегашния социален диалог, паритетните фондове се учредяват от самите социални партньори, на базата на съгласувани договорни отношения в съответствие с възможностите, предлагани от всяка една държава (например колективен договор, споразумение, гражданско-правен договор и др.).

Паритетни социални фондове вече съществуват в повечето държави-членки на ЕС от Западна и Централна Европа, докато в държавите-членки на ЕС от Източна Европа техният брой остава ограничен или даже липсват такива, въпреки че в последно време стимулите в тази насока са многобройни. Всичко това идва преди всичко в отговор на икономическата и финансова криза, която е засегнала почти цяла Европа.

Учредяването на паритетен фонд може да бъде ефективно решение за определен сектор в смисъл, че се отнася към социалните въпроси на работниците и работодателите в този сектор. В края на краищата заинтересованите лица от сектора (социалните партньори) са именно тези, които са запознати най-добре с проблемите на социалната защита и другите проблеми в сектора, което означава, че те могат да се опитат да премахнат сами много от тези пречки. Богатият опит в държавите от ЕС с дългогодишна

традиция на ПФ може да бъде от голяма полза за социалните партньори в държавите, където трябва тепърва да се създават ПФ. Те могат да предложат съвет и помощ в избора, въвеждането и управлението на правилния ПФ за всяка една държава.

4.1. АВСТРИЯ

BUAK

Фондът за годишните отпуски и парично обезщетение при уволнение на строителните работници е официален инструмент, управляван от държавното законодателство. BUAK е паритетен инструмент на социалните партньори в строителния сектор, базиран на споразумение между служителите и работодателите.

Основната функция на фонда е администрирането на правото за заплащане на отпуските и паричното обезщетение при уволнение, както и обезщетение на работниците поради лоши метеорологични условия. В последните няколко години фондът се е разширил, като включва също и отрасловия пенсионен фонд.

BUAK има Комитет, състоящ се от 20 представители на работодателите (Австрийската търговска камара) и 20 представители на работниците, назначени от Федералната трудова камара. Надзорният орган е Министерството на труда, социалните въпроси и защитата на потребителите на Австрия.

Съветът на директорите е съставен от синдикални дейци, избрани от Комитета и четирима други представители на работодателите и служителите. Съветът на директорите отговаря за управлението на фонда. Фондът включва всички служители, които (преимуществено) работят в строителния сектор, включително работниците на непълно работно време.

ПАРИЧНИ ПОМОЩИ

- **Право на платен отпуск за официални празници**

Фондът BUAK управлява съхраняването на данни, за да организира вноските от промишлеността, да управлява и инвестира внесения капитал.

- Парично обезщетение при уволнение

Този инструмент служи за различни социални цели, като средства за обезпечаване през годината при уволнение, заплаха от безработица, възнаграждение за лоялност за многогодишна трудова дейност, преодоляване на нанесените вреди, предизвикани от загуба на дохода от трудова дейност и компенсация на работната сила, поради по-голяма продължителност на работата в специфични дейности.

- **Обезщетение поради лоши метеорологични условия**

Схемата на обезщетение поради лоши метеорологични условия предлага обезщетение при загуба на доход, възникваща от прекъсване на работата поради лоши метеорологични условия, а от друга страна осигурява възстановяване на паричните средства, свързани с понесените организационни разходи.

- **Зимни празници**

В съответствие с разпоредбите на колективния трудов договор, датите на зимните празници са фиксирани. Също така са фиксирани и почивните дни в съответствие с разпоредбите на трудовото законодателство.

- **Обезщетение на близките при смърт на работника**

В случай на смърт на работника при изпълнение на служебните му задължения наследниците имат право на парично обезщетение и надбавки за зимните празници, ако те отговарят на необходимите условия.

Вноски

Служителите правят вноски само за надбавките за компенсация поради лоши метеорологични условия. Тази вноска се събира от австрийското здравно осигуряване. Работодателите са задължени да внасят определени такси; техните вноски представляват доплащане към заплатите.

4.2. ИТАЛИЯ

Институцията CNCPT (Национален комитет за превенция на злополуки, хигиена и работна среда) отговаря за безопасността на строителните обекти, координира и направлява дейността на повече от 100 регионални комитета (CPT). Има председател (избран от предприемачите) и заместник-председател (избран от синдикатите). Съветът на директорите се състои от 6 членове от страна на работодателите и 6 членове от страна на работническия

синдикат. Председателят е предприемач, а зам. председателят – синдикалист. Системата от СРТ способства за безопасността на всички служители в строителството, на работещите на пълен и непълен работен ден.

Вноски

Служителите не плащат никакви вноски. Работодателите плащат 0.010% от всички заплати, регистрирани в Строителния фонд на комитета, което съставлява общо 700,000 евро годишно. Публично финансиране се предоставя само във връзка с конкретни проекти.

При запитване от строителните работници се предоставя информация относно системата. Националният съвет определя насоките за курсове за обучение, които се осигуряват от отделните местни власти. При някои от курсовете се издават сертификати след полагане на изпит. Националната организация предоставя указания за ръководства, които трябва да се използват в дейностите за обучение от местните власти.

- **CNCE (схема за заплащане при празници)**

Главната дейност, която е била основата на фондацията CNCE (спестовна каса) преди много години, е да получава част от заплатата всеки месец от фирми, която е предназначени за заплащане на празници (20 работни дни годишно) и тринадесета месечна заплата, заплащана на Коледа. Сумата, получена в социалния фонд от работниците, сега е 18.50 % от месечната заплата на всеки работник (10 % за коледна заплата и 8.50 % за празничните дни).

Втора дейност: през месец май всяка година социалният фонд изплаща на работниците значима част от заплатата, която е изчислена съгласно продължителността на трудовия стаж в сектора и количеството работа, извършено от всеки работник в предходната година.

Третата област на дейност е допълване на осигурителните плащания на работника в случай на отпуск по болест или инцидент на работното място.

На четвърто място друга значима дейност на фондовете е свързана със създаването на Национален фонд за частно интегриране на пенсиите.

- **FORMEDIL (схема за професионално обучение)**

Formedil е частна организация с нестопанска цел, основана през 1980 г., подчиняваща се на националния колективен договор за строителните предприятия. Formedil се управлява от най-представителните синдикати и работодателски организации в Италия.

FORMEDIL, националната организация за обучение в строителния сектор на Италия, има за цел да подпомага, извършва и координира на национално ниво мерки за професионално обучение и професионална квалификация в строителния сектор, реализирани в професионални центрове на сектора, наричани "scuole edili" (училища за строителство).

Териториалните училища за строителство осъществяват мерки за професионално обучение съгласно нуждите на местния пазар на работната сила. Въпреки че се характеризират с организационна и финансова автономност, училищата за строителство се координират на национално ниво от FORMEDIL.

Организация

FORMEDIL обхваща 14 регионални клона (регионални Formedil') и свързва мрежа от 100 „строителни училища", намиращи се в различни области.

- 1 председател (представител на работодателя), 1 зам. председател (представител на синдиката)
- 1 борд от съветници (12 членове)
- 2 директори (един по решение на работодателя и един по решение на синдиката)
- 6 служители

Състав на съвета

Съветът на директорите се състои от 6 членове от страна на работодателите и 6 членове от страна на работническите синдикати. Председателят е предприемач, а зам. председателят е синдикалист.

Категория служители, които са покривани от фонда

Покрити са всички служители, както на пълно, така и на непълно работно време. Схемата се разпростира върху работещите и безработните.

Право на достъп

Схеми за обучение за всички работници от сектора, включително задължителна схема за обучение по здравословни и безопасни условия на труд.

Вноски на работодателите

Процентът, съответстващ на вноските на работодателите, се определя от националния колективен договор и се равнява на 0.02% от общите заплати, регистрирани в строителството в съответната област.

Публично финансиране

Публичното финансиране за специфични проекти за обучение се осигурява от Министерството на труда и образованието и от Европейските социални фондове.

ДЕЙНОСТИ ПО ОБУЧЕНИЕТО И ПРЕДЛОЖЕНА РАМКА НА КУРСОВЕТЕ

Видове предоставено обучение

Formedil обикновено не организира пряко курсове за обучение: задачата му е да координира и да оказва подкрепа на местните училища за строителство, които обучават хората за различни професионални профили от работници до техници на средно ниво.

Formedil осъществява само курсове за обучение, които са насочени към управителите на „строителни училища" и преподавателите. Системата за обучение (scuole edili) организира професионалното обучение, включително начално и продължаващо обучение за повишаване на квалификацията. Повече от 50% от нашите обучаеми получават обучение по здравословни и безопасни условия на труд, както и по професионални умения.

- **Срок на обучение**

  От 8 часа до максимум 40 часа при провеждане на курсове за обучение от Formedil и от 8 часа до максимум 1 200 часа в случай на курсове, организирани от училищата по строителство (scuole edili).

- **Изпити**

  Тестове за оценка и тестове за самооценка. Участниците в обучението получават сертификат при успешно завършване на обучението: сертификат за посещаване на курса, брошура с учебните материали или шофьорска книжка за определени видове машини.

- **Финансиране на обучението**

Има два начина за финансиране на това обучение: вноска от сектора (задължителен налог) или понякога от публични фондове за определен проект, или с участие в обществена поръчка.

4.3. ГЕРМАНИЯ

SOKA-BAU е събирателно наименование на два паритетни социални фонда в немската строителна промишленост: Фонд за парични обезщетения по време на празници и компенсации на заплати в строителната промишленост ("Urlaubs-und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft" – ULAK) и Допълнителен пенсионен фонд в строителната промишленост ("Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG" - ZVK). ZVK е публична компания с ограничена отговорност с надзор от Немския федерален финансов надзорен орган (BaFin); ULAK е асоциация с правен статут, предоставен от държавата.

И двата фонда са учредени съвместно преди повече от петдесет години от социалните партньори в немската строителна промишленост, т.е. от двете работодателски организации - Немската конфедерация на строителите (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.) и Асоциацията на немската строителна промишленост (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.), както и Синдикатът за строителството, селското стопанство и околната среда (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt).

От страна на социалните партньори в немската строителна промишленост, SOKA-BAU предоставя най-различни услуги, които са пригодени към специфичните нужди на строителните компании и техните работници.

SOKA-BAU обхваща около 70 000 немски и чуждестранни строителни компании, с около 620 000 служители и приблизително 420 000 пенсионирани работници. През 2009 г. SOKA-BAU е управлявала 5 милиарда евро в активи.

Състав на съвета

SOKA-BAU се управлява от изпълнителен съвет. Неговите членове са назначени на своите позиции от социалните партньори в немската строителна промишленост. По този начин в съвета са представени равнопоставено и двете страни в тази промишленост (работодатели и служители).

Регулаторна рамка

1. Закон за колективния трудов договор
2. Закон за надзор над осигурителните организации
3. Закон за трудовите пенсии
4. Закон за командироването на работници
5. Колективно споразумение за надбавки към трудовата пенсия в строителната промишленост
6. Колективно рамково споразумение за строителната промишленост
7. Колективно споразумение за социалния фонд в строителната промишленост

Колективните споразумения по принцип са задължаващи. Това означава, че разпоредбите на колективните споразумения се прилагат даже към тези строителни компании и работници, които не принадлежат към една от посочените по-горе работодателски организации или посочения синдикат.

Категория служители, които се покриват от фонда

ZVK работи по две различни схеми:

- Незадължителна схема за допълнителна пенсия, изплащаните суми по която се финансират от вноските на работниците или служителите.
- Задължителна схема за допълнителна пенсия, изплащаните суми по която се финансират само от работодателите. Тази схема се прилага задължително към всички западногермански строителни работници и служители (включително и тези на непълно работно време).
- Схемата на ULAK за заплащане на обезщетение за празничните дни се прилага задължително към всички немски строителни работници (включително и тези на непълно работно време). Освен това схемата обхваща и строителните работници, командировани в Германия.

Право на достъп

Схема за допълнителна трудова пенсия:

- Непосредствено право за ползване от всеки работник / служител, който има право на законна пенсия, изплащана от Германското пенсионно социално осигуряване;
- Не се изисква минимална възраст, за да станете член на схемата;

- Изпитателният срок трябва да е завършил.

Схеми

Схеми за професионално обучение

Сам по себе си ULAK не предоставя професионално обучение. Вместо това работодателите, които извършват такова обучение на място, получават част от надбавките за обучение, които се възстановяват от ULAK:

- Обучаеми в промишлеността: възстановените суми възлизат на 10 х сумите от платените отчисления за обучение за първата година от обучението, на 6 х през втората година и на 1 х през третата година на обучението;
- Технически /търговски обучаеми: възстановените суми възлизат на 10 х сумите от платените отчисления за обучение през първата година от обучението и на 4 х през втората година на обучението;

В допълнение ULAK възстановява 20% от брутните отчисления за обучение, за да компенсира част от вноските за социално осигуряване, плащани от работодателя.

- Освен това работодателите получават възстановяване на разходите, направени по отношение на центъра за обучение за множество работодатели: такси за обучение, пътни разходи и разходи за пансион.

Вноски на служителите

Не се изискват вноски от служителите за задължителното покритие.

За доброволното покритие (схема за допълнителна трудова пенсия) служителите внасят минимум 25 евро месечно до средно 205 евро месечно (лимит за намаление на данъците).

Вноски от работодателите

Като цяло всеки западногермански работодател в строителната промишленост внася на месечна основа 19.80% (платени празнични дни: 14.30%, професионално обучение: 2.30%, допълнителни пенсии: 3.20%) от общите брутни заплати в неговия бизнес в SOKA-BAU. В Източна Германия вноските възлизат на 16.60% (платени празнични дни: 14.30%, професионално обучение: 2.30%).

Работодатели със седалище в държава, различна от Германия, трябва да правят вноски във фонда за заплащане на празничните дни в случай на задгранично командироване на работници в Германия.

Квалификационен период за получаване на пенсия и оттегляне

В рамките на схемата за задължителна допълнителна пенсия:
- Квалификационен период за получаване на пенсия: 5 години.
- Оттеглянето изисква работа в продължение на 220 месеца.

Финансиране

Колективните споразумения вменяват задължение на работодателите да правят вноски в SOKA-BAU за финансиране на помощите. Това е хибриден тип фонд.

4.4. ФРАНЦИЯ

Pro BTP

PRO BTP е първата професионална група за социална защита във Франция. Със своите 3.71 милиона членове PRO BTP подкрепя всички участници в гражданското строителство. Пенсиониране, краткосрочни отпуски, дългосрочни отпуски, медицински схеми, планове за спестявания на служителите, осигуряване, обучение, празници: групата разработва и осъществява услуги и решения, за да посрещне конкурентните предизвикателства сега и в бъдеще.

PRO BTP е група със съвместно управление и с нестопанска цел (закон 1901). Федерациите на работодателите и организациите на работниците демонстрират своето желание да поддържат и развиват благосъстоянието на професията. Сега групата обхваща персонала и ресурсите на пенсионните институции. PRO BTP има опит повече от 50 години в предоставянето на социално обезпечаване в строителната промишленост и поддържа своите основни ценности: изпълнение, взаимоотношения и иновации.

Състав на управителния съвет

Стриктно паритетен: 5 представители на работодателите (CAPEB, FFB, FFIE, FNSCOP, FNTP) и 5 представители на работниците (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, FNSCBA-CGT, FG FO).

Регулаторна рамка
- Колективно споразумение на строителния сектор;
- Национално колективно споразумение на икономистите в строителството и специалистите ПТО.

Категория служители, които се покриват от фонда

Всички служители, работещи в строителния сектор, включително и тези на непълен работен ден.

Право на достъп

Непосредствено право за получаване от първия работен ден без срок на изчакване. Задължително покритие на служителите в строителната промишленост.

Схеми

- Пенсионни схеми
- Смърт, краткосрочни и дългосрочни отпуски
- Здравно обезпечаване
- Схеми за спестявания на служителите
- Годишен отпуск
- Застраховка
- Социално подпомагане

Разпределение на разходите

Дялово участие в разходите съгласно правилата по план

Вноски на служителите

- Трудова пенсия:
  - Сини якички: 3 % върху "Транш А" (до 1 на тавана на социалното осигуряване) и 8 % върху "Транш В" (от 1 до 4 на тавана на социалното осигуряване)
  - Бели якички: 3.25 % върху "Транш А" и 8.25 % върху "Транш В"
  - Администратори: 3 % върху "Транш А", 7.70 % върху "Транш В" и 0.20 % върху Транш С (от 4 до 8 на тавана на социалното осигуряване)

- Инвалидност и смърт:
  - Сини якички: 0.87 %
  - Бели якички: 0.60 %
  - Администратори: няма вноска от служителите върху "Транш А" и фиксирана вноска върху "Траншове В и С"

Вноски от работодателите

- Трудова пенсия:

– Сини якички: 4.5 % върху "Транш А" (до 1 на тавана на социалното осигуряване) и 12 % върху "Транш В" (от 1 до 4 на тавана на социалното осигуряване)
– Бели якички: 4.25 % върху "Транш А" и 11.75 % върху "Транш В"
– Администратори: 4.5 % върху "Транш А", 12.60 % върху "Транш В" и 0.10 % върху Транш С (от 4 до 8 на тавана на социалното осигуряване)

- Инвалидност и смърт:
  – Сини якички: 1.72%
  – Бели якички: 1.20%
  – Администратори: няма вноска от работодателите върху "Транш А" и фиксирана вноска върху "Траншове В и С"

Финансиране
Администратор на фонда, фонд от предплатен тип.

Съхраняване, преносимост, възможност за прехвърляне
За трудовите схеми служителите имат правото да придобиват допълнителни права във всяка компания, част от колективното споразумение в строителната промишленост.

4.5. БЕЛГИЯ

Представяне на FVB/FFC
Фондът за професионално обучение в строителната промишленост (FVB/FFC) е учреден през 1965 г. като неограничен застрахователен фонд. Неговата мисия е да насърчава и подкрепя обучението на настоящите и бъдещи работници в строителната промишленост, като гарантира качеството и резултатите от тяхното обучение. Фондът обхваща общо повече от 30 професии от жилищно строителство (груб строеж и довършителни работи) до промишлено строителство, гражданско строителство и пътни работи.

FFC работи в тясно сътрудничество с партньори, специализирани в обучение, като редовно образование, VDAB, Forem, центрове за компетентност, Bruxelles-Formation, IFAPME, Arbeitsamt, Edutec и различни частни оператори.

Сътрудничи си със строителната промишленост (работодатели и работници), както на национално, така и на местно ниво. Функционирането на FVB/FFC се финансира от строителната промишленост чрез облагане върху заплатите.

Регулаторна рамка

Колективен трудов договор. Всеки колективен трудов договор, който определя действията на FVB/FFC, е валиден за период от 4 години. Този колективен трудов договор може да бъде преразгледан след 2 години. Съставянето и преразглеждането на колективния трудов договор е в резултат от преговорите между социалните партньори.

Категория служители, които са покривани от фонда

Сини якички, включително тези на непълен работен ден.

Право на достъп

Непосредствено право за получаване от първия работен ден без период на изчакване.

Обучението може да е както доброволно, така и задължително, в зависимост от вида на обучението (например, безопасност при работа на височина при бояджиите). Но повечето програми за обучение са избираеми.

Ползи

- Практическо обучение
- Техническо и нетехническо обучение
- Образователни схеми (редовно и задочно обучение и др.)
- Обучение на безработни
- Обучение на активни строителни работници
- Съдействие за намиране на работа и ориентация на безработните към строителната промишленост

Рамка на обучението

- Срок на обучението

Предлагат се кратки обучения (еднодневни), но също така и по-продължителни обучения. Обаче, политиката на фонда е да се насърчават кратките обучения, тъй като това понижава прага за предприятията да дадат на своите работници възможност да участват в обучението. Аргументацията е, че когато обучението е ограничено като срок, работниците не трябва твърде дълго да отсъстват от своите бригади. Строителните работи се извършват

най-вече екипно.

- Изпити

Някои от програмите за обучение са последвани от заключителен изпит, но това е по-скоро изключение.

Вноски от страна на служителите

Няма вноски от страна на служителите.

Вноски от страна на работодателите

Работодателите правят вноски в Националния осигурителен фонд, който събира данъчната сума и плаща около 0.4% на FFC.

Публично финансиране

Федералната държава плаща някои от заплатите на работниците, участващи в обучението, което е фокусирано предимно върху способностите за намиране на работа. Тази система се нарича „платен отпуск за обучение". FVB/FFC връща обратно заплатата на строителен работник към строителното предприятие, тъй като FVB/FFC също плаща част от заплатите на участващите в обучението строителни работници. По отношение на обученията, отговарящи на изискванията, FVB/FFC е оторизирана от строителните предприятия да събира от федералната държава „платен отпуск за обучение".

Подкрепа на ученето и предоставени материали

FVB/FFC издава учебници за различни професии, които се използват в училищата. Освен това FVB/FFC разработва инструменти, които могат да се използват от учителите при деца от 10 до 14 години, за да се запознаят тези деца със строителната промишленост.

Финансиране

Всички дейности се финансират от фондове, които се разпределят към FVB/FFC чрез отчисление върху заплатите, плащани на строителните работници.

4.6. ИСПАНИЯ

Fundación Laboral de la Construcción

Испанската Фондация за обучение в строителството (Fundación Laboral

de la Construcción) е частна фондация с нестопанска цел, учредена през 1992 г. в резултат на колективното споразумение (Convenio General) в испанската строителна промишленост. Поради своя правен статут на фондация FLC се управлява от най-представителните синдикални и работодателски организации в испанската строителна промишленост.

Организация

Фондацията за обучение в строителството се управлява от съвет, който се нарича Изпълнителна комисия и председател. Независимо от това фондацията има децентрализирана регионална система за управление, делегираща своите задължения на 17 регионални съвета в цялата страна. Като двустранна организация с нестопанска цел съветът е паритетен: 26 членове от работодателски организации и 26 членове от синдикатите.

Регулаторна рамка

IV Национално колективно споразумение на испанската строителна промишленост.

Категория служители, които са покривани от фонда

Всички работници от строителната промишленост, включително тези на непълен работен ден.

Право на достъп

Схеми за задължително обучение за всички работници в строителната промишленост.

Вноски от служителите

Няма вноски от служителите.

Вноски от работодателите

Процентът, съответстващ на вноските от работодателите, е фиксиран от националното колективно споразумение: 0.175 % от общата сума на заплатите на техните служители.

Публично финансиране

Публични фондове—публични субсидии—представляват около 70 % от общия доход.

Информация за служителите

Информацията, предоставена на служителите се отнася до трудовото ориентиране, повишаване на тяхната квалификация чрез професионално

обучение и обучение по безопасни и здравословни условия на труд, достъп до качествени работни места, мерки за здравословни и безопасни условия на труд на работните обекти и получаването на професионален сертификат на строителната промишленост.

Предоставя се информация на служителите чрез специални фирмени интернет страници, рекламиране в медиите, отраслови кампании, чрез собствено списание и информационни бюлетини, изпращане на SMS, панаири и събития, мобилни класни стаи и др.

Образователни дейности

Вид обучение

Професионално обучение, включващо непрекъснато и производствено обучение. Допълнително се предоставя и професионално средно образование в областта на строителството в специфични региони.

Повече от 50% от нашите обучаеми изучават безопасни и здравословни условия на труд. В този случай националното колективно споразумение предписва два вида обучение:

– начално: постоянна класна стая (aula permanente)

– специално: в зависимост от вид на развиваните дейности

Допълнително 45% от нашите обучаеми придобиват умения, свързани със строителните професии. Други курсове се отнасят до управлението.

Продължителност на курсовете за обучение

От 6 до 1 500 часа.

Задължителни или доброволни схеми?

По-голямата част от обучението по здравословни и безопасни условия на труд е задължително за получаването на работно място в строителната промишленост в Испания.

Изпити

Обучението за управление на кулокранове и мостови кранове също е задължително. Винаги има поне един изпит в края на обучението. Освен това, често част от нашата система за оценки по време на курса включва непрекъснато оценяване, практически изпити, домашни работи, непрекъснати теоретични изпити и заключителен проект / работа.

Карти и сертификати

Карти за управление на кулокранове и мостови кранове.

Професионална карта в строителната промишленост (TPC), която дава възможност за работа в сектора от 1 януари, 2012 г.

Финансиране на програмите за обучение

Има два начина за финансиране на обучението: вноски от промишлеността (задължително отчисление) и публични субсидии от централното правителство и регионалните правителства.

Продукти на обучението

Учебници, наръчници за обучение, наръчници за студенти, онлайн-кампус, DVD, симулатори, механизми и инструменти, при необходимост — защитно оборудване и др. Те се финансират по два начина: от нашия собствен капитал и от обществени субсидии.

5. НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ - ПРИМЕР ОТ АВСТРИЯ: паритетен социален фонд BUAK

5.1 За BUAK[1]

Фондът за годишните отпуски на строителните работници и парично обезщетение при уволнение (BUAK, Bauarbeiter-Urlaubs- & Abfertigungskasse), като публично обединение, е натоварен с администрирането на правителствени задачи по отношение на самоуправлението. Фондът също така е институцията за социално партньорство в строителната промишленост и поради това се стреми да улесни консенсуса между работодателите и техните служители. Съответно в него са представени работодателите и служителите, които са членове на управителния съвет.

Основната функция на BUAK е да администрира правото за парично обезщетение при отпуски и уволнение, както и обезщетението на строителните работници поради лоши метеорологични условия. Друга задача за изпълнение е администрирането на искания за възнаграждение за зимните празници.

Основан:

През 1946 г. на базата на Закона за годишните отпуски на строителните работници и парично обезщетение при уволнение (BUAG).

Регулаторна рамка:

- Закон за годишните отпуски на строителните работници и парично обезщетение при уволнение (BUAG)
- Закон за обезщетяване на строителните работници поради лоши метеорологични условия (BSchEG).

Управление :

Социалните партньори в строителния сектор (паритетен състав на управителния съвет - равен брой представители на работодателите и служителите).

Надзорен орган:

Федералното министерство на труда, социалните въпроси и защитата на потребителите на Австрия.

---

1 Леко изменена версия с информация на официалния уеб сайт на BUAK (www.buak.at), използвана с любезното разрешение от BUAK.

Брой служители:
Приблизително 200.

5.2 Организация на BUAK

BUAK е публично обединение с равнопоставено представителство на интересите на работниците (Австрийска трудова камара – Arbeiterkammer) и работодателите (Австрийска федерална икономическа камара – Wirtschaftskammer) в управителния съвет. Федералното министерство на труда, социалните въпроси и защитата на потребителите на Австрия (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) е надзорният орган, отговарящ по-специално по въпросите, свързани съответно със Закона за годишните отпуски на строителните работници и парично обезщетение при уволнение (BUAG) и Закона за обезщетение на строителните работници поради лоши метеорологични условия (BSchEG).

Комитетът, Изпълнителният съвет и Комитетът по надзора са административните органи на BUAK. За всеки федерален регион съществува и консултативен орган. Членовете на административните органи се назначават за срок от 5 години. Двамата директори на BUAK се назначават след предложение на Изпълнителния съвет и изслушване пред Комитета по надзора.

5.3 Категория служители, които са покривани от фонда

Разпоредбите на BUAG се прилагат към:
- Строителния и занаятчийския сектор (‚майстори строители ‚)
- Строителния отрасъл
- Спомагателните и допълнителните дейности в строителството
- Каменоделците зидари, дърводелците, работниците по покриви, грънчарите, работниците за подови настилки, фаянсаджиите
- Разпоредбите не се прилагат към: електротехниците, работниците по газовите инсталации и водопроводчиците
- Наети работници (за командирован под наем персонал от сектори, които не са обхванати от разпоредбите на BUAG)
- Командировани работници (които работят в строителната промишленост)

Временно назначените работници от чужбина не се покриват от разпоредбите на BUAG.

5.4 Услуги на BUAK

Фондът за годишните отпуски на строителните работници и парично обезщетение при уволнение (BUAK) предоставя услуги, които се регулират от Закона за годишните отпуски на строителните работници и парично обезщетение при уволнение (BUAG), Закона за обезщетяване на строителните работници поради лоши метеорологични условия (BschEG) и всички действащи колективни споразумения.

Функциите на BUAK включват договарянето на възнаграждението за годишния отпуск, парично обезщетение при уволнение, парично обезщетение за зимните празници и обезщетение поради лоши метеорологични условия за строителните работници в строителния сектор.

В този контекст BUAK организира вноските от работодателите, администрира и инвестира получените фондове и решава исковете на работниците.

На BUAK са възложени също и други функции, като събиране и превеждане на сумите от вноските за обучение, администриране и осъществяване на „общите правила за еднократни плащания", стандартизирани съгласно колективното споразумение, или регулиране на допълнителния отпуск при работа на смени.

5.5 Цифри и факти

Парични помощи от BUAK:
- право на платен отпуск за официални празници (от 1946 г.)
- парично обезщетение при уволнение (от 1987 г.)
- зимни празници (от1996 г.)
- обезщетение при лоши метеорологични условия (от 1954 г./1996 г.)

Плащания за отпуски

BUAK управлява плащанията на отпуск на около 9 000 предприятия и в зависимост от сезона осигурява покриване на плащанията на около 80 000 – 130 000 служители месечно.

Парично обезщетение при уволнение

BUAK покрива паричните обезщетения при уволнение на около 5 500 случая всяка година.

Обезщетение поради лоши метеорологични условия

Годишно се получават и обработват около 600 000 молби за възстановяване на изплатени обезщетения поради лоши метеорологични условия, а на съответните работодатели се възстановяват съответните суми.

Плащания на зимни отпуски

BUAK покрива плащанията на зимните отпуски за около 121 000 служители годишно. Предприятията, на които се предоставя това покритие, получават обратно суми за почти 77 000 служители. BUAK покрива също така и алтернативните права за получаване на плащане за зимен отпуск, гарантирано по австрийското законодателство и предоставя плащания за това на около 44 000 служители.

Получатели на плащания през 2012 г.
Приблизително 110 000 строителни работници
Приблизително 8 000 строителни компании

	2006	2007	2008
Плащания на отпуски и други парични помощи	525.5	563.6	598.5
Парично обезщетение при уволнение	61.8	71.4	78.3
Плащане на зимни отпуски	9.2	15.7	21.7
Обезщетение поради лоши метеорологични условия	27.2	32.2	30.5
Общо	623.7	682.9	729.0

Изплащания, извършени на служителите през 2006 г. – 2008 г. (числата са в милиони евро)

5.6 Парични помощи

- **Годишни отпуски**

Разпоредбите на BUAG (закона) се различават значително от общия закон за празниците, тъй като работният цикъл на строителните работници се характеризира със сезонни прекъсвания.

Тъй като строителните работници могат да бъдат ощетени по общия закон за празниците, BUAG има за цел да улесни придобиването и използването на годишния отпуск. Функциите на BUAK включват съхраняването на данни, организирането на вноските, платени от предприятията, както и администриране и инвестиране на получените фондове. Когато един работник си вземе годишен отпуск, плащането за отпуск се възстановява на съответното предприятие за вътрешно разпределение.

Разпоредбите за отпуските се характеризират с това, че не зависят от

предприятията, но са специфични за бранша. Това означава, че строителният работник ще може да изработи седмиците, необходими за получаване на правото за отпуск (най-малко 26), в различни предприятия. Следователно самият отпуск може да бъде взет в предприятието, където работникът все още не е подал искане при настоящето си наемане на работа (при условие, че всички тези предприятия попадат в обхвата на BUAG).

- **Парично обезщетение при уволнение**

Основната идея е да се разшири «безпристрастността на компанията", вече закрепена в споразуменията за отпуск на строителния работник и за парично обезщетение при уволнение. Това означава, че сроковете на служба в различните предприятия се сумират, за да бъде изчислено искането за парично обезщетение при уволнение. Разпоредбата за парично обезщетение при уволнение, съгласно BUAG, е в сила от 1 октомври 1987 г.

Паричното обезщетение при уволнение служи за различни социално-политически цели:

- Обезпечаване при евентуална безработица, която може да последва след прекратяване на трудовото правоотношение;
- Бонус за лоялност при дългогодишна служба;
- Дял от състоянието на предприятието, за което работникът също е допринесъл;
- Преодоляване на затрудненията от намаления доход поради загуба на работа;
- Компенсация за загубата на продуктивност, поради работа за дълъг срок в определено предприятие.

- **Обезщетение поради лоши метеорологични условия**

Работните процедури в строителния сектор значително се влияят от метеорологичните условия.

За строителните работници, които работят основно на открито, лошите метеорологични условия означават прекъсване на работата и свързаната с това загуба на заплата. Неблагоприятните метеорологични условия създават проблем на предприятията, свързан с разходите за загубени работни часове. Наредбата за обезщетение при лоши метеорологични условия е решение на тези проблеми: от една страна, уреждане на обезщетение за загуба на доход в случай на спиране поради лоши метеорологични условия, а от друга - възстановяване на суми на предприятията за понесените загуби. Законовите разпоредби са определени в сега действащата версия на Закона от 1957 г. за обезщетяване на строителните работници при лоши метеоро-

логични условия. В поправките към закона за обезщетение на строителните работници при лоши метеорологични условия от 1957 г., както е публикуван в Федерален вестник за законодателството (BGBI № 314/1994), допълнителен закон за услугите на трудовия пазар, на BUAK през 1996 г. е възложена задачата да администрира възстановяването на суми на предприятията за вече изплатени обезщетения поради лоши метеорологични условия.

- **Зимни празници**

Дейността на BUAG се разширява с този нов сектор, в сила от 1 юли 1996 г. Тази нова разпоредба регулира мерките за подобряването на целогодишните работни условия на строителните обекти и въвеждането на условия за зимните отпуски.

Понастоящем този закон обхваща:

- Строителната търговия и строителната промишленост;
- Държавните предприятия;
- Дружествата за контрол на планинските порои и лавини и
- Дружествата за отдаване на персонал.

Зимните отпуски са:

Официални празници в съответствие с разпоредбите на колективното споразумение:

- 24 декември
- 31 декември

Официални празници в съответствие с разпоредбите на закона за почивните дни:

- 25 декември
- 26 декември
- 1 януари
- 6 януари

6. ПАРИТЕТНИ ФОНДОВЕ В СТРОИТЕЛНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ В БЪЛГАРИЯ — ПЛАН ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ И НУЖДА ОТ ВЪВЕЖДАНЕ

По време на интервютата, проведени в рамките на проекта, с представители на работодателските организации най-позитивно отношение беше показано към два паритетни социални фонда (наричани оттук нататък ПФ): Професионално обучение (от строителни предприятия от всички видове и големина) и фонда за обезщетение поради лоши метеорологични условия (от големите инфраструктурни компании).

Що се отнася до законовата рамка за ПФ за професионално обучение в колективното споразумение, подписано от социалните партньори на България през януари 2011 г. в член 82 са поставени основите на такъв фонд, а именно въвеждането на задължение за работодателя да обучава професионално служителите. Тези разпоредби са предвидени в последния колективен трудов договор, подписан през декември 2012 г. Социалните партньори отново заявяват своето намерение за учредяването на ПФ за професионално образование и обучение.

Социалните партньори са заинтересувани да учредят фонд за обезщетение поради лоши метеорологични условия, защото в националното законодателство липсват компенсации за предприятията или работниците поради лоши метеорологични условия – когато не е възможно извършването на някои от строителните работи.

През последната година българските социални партньори проучиха фонда за обезщетение поради лоши метеорологични условия в Румъния и в тази връзка получиха подкрепата на социалните партньори в Румъния. Към момента българските социални партньори извършват различни дейности за лобиране пред представените в парламента политическите партии за осигуряването на подходящи условия в законодателството и създаването на фонд за обезщетение поради лоши метеорологични условия.

7. ПРОЕКТНА КОНЦЕПЦИЯ ЗА ВЪВЕЖДАНЕТО НА ПАРИТЕТНИ ФОНДОВЕ В БЪЛГАРИЯ

Паритетните социални фондове (ПФ) се учредяват и управляват от социалните партньори – национални представители на работодателите и работещите – главно като допълваща схема в рамките на държавните социални механизми.

Учредяването на ПФ изисква лобиране, адресирано към Народното събрание и правителството за приемане на специални закони. Що се отнася до вноските от работодателите и служителите, интервюираните в България са предложили различно съотношение, например 50:50 (позиция на работодателите), докато служителите са предложили по-висок процент да бъде покриван от предприятието (например 70 % или 80 %), а останалите 30% или 20% да бъдат заплащани от работниците.