



# Socijalni dijalog u post-kriznom razdoblju u graditeljstvu

Poruke projekta SODICO  
Srpanj 2013.





# Socijalni dijalog u post-kriznom razdoblju u graditeljstvu

Poruke projekta SODICO

e-verzija na: [sodico.gzs.si](http://sodico.gzs.si)

Autori: Jože Renar, Valentina Smrkolj, Zdenko Karakaš, Tatjana Gračić, Jasenka Vukšić, Domenico Campogrande, Werner Buehlen, Matthias Wohlgemuth

srpanj 2013.

# Kazalo

1. PREDGOVOR .....	3
2. GLAS SOCIJALNIH PARTNERA U GRAĐEVINSKOJ INDUSTRICI .....	5
3. OPIS PROJEKTA SO DI CO .....	7
4. POVIJEST PARITETNIH FONDOVA I KRATAK PREGLED SITUACIJE U IZABRANIM EUROPSKIM ZEMLJAMA .....	9
4.1 KRATAK PREGLED PARITETNIH FONDOVA U OBLIŽNIM ZEMLJAMA .....	9
4.1.1 AUSTRIJA .....	9
4.1.2 ITALIJA .....	10
4.1.3. NJEMAČKA .....	12
4.1.4. FRANCUSKA .....	14
4.1.5 BELGIJA .....	16
4.1.6 ŠPANJOLSKA.....	18
5. PRIMJERI DOBRE PRAKSE IZ AUSTRIJE: Paritetni socijalni fond BUAK.....	20
5.1. O BUAku.....	20
5.2. Organizacija BUAKa .....	20
5.3. Grupe radnika koje su obuhvaćene programom. ....	21
5.4. Usluge koje pruža BUAK .....	21
5.5. Činjenice i brojke .....	21
5.6. Pogodnosti .....	22
6. PARITETNI FONDOVI U GRAĐEVINSKOJ INDUSTRJI U HRVATSKOJ- PLANOVI I POTREBE NJIHOVOG UVODENJA.....	24
7. NACRT KONCEPTA PARITETNOG FONDA U HRVATSKOJ, AKTIVNOSTI USMJERENE KA OSNIVANJU FONDA.....	26

## **1. Predgovor**

### **Zdenko Karakaš, direktor HUP-UPGa**

Građevinarstvo je gospodarska grana koja se zbog svoje specifičnosti znatno razlikuje od ostale stacionarne industrijske proizvodnje. U građevinarstvu je prisutna česta fluktuacija radne snage, rad se odvija uvek na drugom gradilištu, na drugom objektu, s drugom ekipom i drugim partnerima, u različita godišnja doba i u različitim vremenskim uvjetima. Rad u graditeljstvu je fizički vrlo intenzivan, radnici u većem broju nemaju potrebno obrazovanje. Prisutne su povrede na radu u većem broju nego u drugim industrijskim granama. Prisutna su i profesionalnom oboljenjima nakon dugotrajnog radnog vijeka te trajno smanjena tjelesna sposobnosti radnika. Građevinski radnik teško može dočekati punu mirovinu s 65 godina radeći na gradilištu.

Sve ovo što je ovako pripovjedački navedeno, vrlo su ozbiljna pitanja, koja stvaraju poteškoće u poslovanju i traže rješenja s ciljem osiguranja boljih uvjeta rada zaposlenima. U uređenim društвima rješenja za ova pitanja institucionalizirana su već davno u interesu sigurnosti zaposlenih, kvalitete radnih mjesa i bolje perspektive ove, za cijelo društvo važne grane. Već prije više od sto godina zakonodavci u zapadnoeuropskim zemljama za neke od navedenih pitanja našli su odgovor na način da obvezу neposredno zainteresirane poslodavce i radnike (sindikate) da nađu zajednička rješenja. Tijekom vremena nova pitanja koja su nastajala i postavljala se kao bitna za graditeljstvo sustavno su rješavali neposredno zainteresirani. Zakonodavci su donosili zakone, ali je nadležnost za provođenje prepuštena socijalnim partnerima. Neki od primjera koji bi nam mogli poslužiti kao obrazac prikazani su u ovoj brošuri.

Iz gore navedenih razloga, u građevinarstvu, kao u rijetko kojoj drugoj gospodarskoj grani, od izuzetne je važnosti socijalni dijalog partnera – predstavnika poslodavaca i zaposlenika. Specifičnosti odvijanja radnog procesa obvezuju jednu i drugu stranu međusobne odnose urediti u što većem zajedništvu i naći rješenja koja će biti prihvatljiva za obje strane. U Hrvatskoj socijalni partneri su HUP-Udruga poslodavaca graditeljstva i sindikati graditeljstva Hrvatske. Socijalni partneri su svjesni potrebe za zajedništvom i međusobne ovisnosti. Temeljni dokument koji je na snazi Kolektivni ugovor za graditeljstvo postoji od 2001. godine i u međuvremenu je šest puta izmijenjen i dopunjeno. Socijalni partneri uvek su tražili od nadležnog ministra da primjena bude proširena na sve zaposlene u graditeljstvu.

Za rješavanje drugih pitanja koja su od važnosti za poslovanje u graditeljstvu, a koja zahtijevaju financijska sredstva, nije pronađeno rješenje u proširenju kolektivnog ugovora, ili drugim paritetnim dogovorima, a niti od strane zakonodavca nije došla bilo kakva inicijativa. Postojale su inicijative i prikupljanje informacija o Fondu za stručno osposobljavanje uz rad, o Fondu za zaštitu na radu i zaštitu zdravlja, ali 2009. godine dolaskom krize u građevinarstvu sva je postalo bespredmetno. Od tad su cijene rada u građevinarstvu zbog nestašice poslova i neprimjerene konkurencije pale ispod granice rentabilnosti, troše se sve moguće rezerve, uzimaju se krediti, ne isplaćuju se redovne plaće i ne uplaćuju se doprinosi. Govoriti o uplatama u fondove za bolju skrb i sigurnost u godinama velike nestašice poslova i otkaza velikom broju radnika je nerealno.

Ako Hrvatska želi biti društvo koje daje sigurnost i perspektivu zaposlenima u graditeljstvu, ako želimo graditi kvalitetno i imati dovoljan broj radnika, moramo uspostaviti sustav za stvaranje uvjeta koji to osiguravaju. Sadašnja kriza u građevinarstvu je prilika da se započne ozbiljna tranzicija i reforme uvođenjem nužnih prilagodbi graditeljstva uvjetima koji postoje u uređenim zemljama zajednice u kojoj jesmo – Europske unije.

Kako je moguće da postoje u tim zemljama fondovi za strukovno obrazovanje, za zaštitu na radu i

zaštitu zdravlja, za otpremnine, za godišnje odmore, loše vremenske uvjete rada, kojima upravljaju socijalni partneri. Odgovor je kratak i jasan: u cijeni troška rada moraju postojati izdvajanja za ove namjene. Svi zaposleni imaju pravo na pogodnosti iz ovih fondova, ali fondovi se moraju i puniti. Prvi korak u našim uvjetima je poštivanje Kolektivnog ugovora za graditeljstvo za sve zaposlene i kontrola njegove primjene. U prodajnoj cijeni rada moraju postojati odvajanja za namjenske fondove kao i za plaćanje doprinosa, poreza i prireza. Izdvajanja za fondove smanjila bi obavezu države da se za sve brine i na taj način umanjila trošak države. Socijalni partneri mogu se sigurno neposrednije, ciljano bolje brinuti za svoje vitalne interese, nego država preko svoje opće državne administracije. Manje brige države za sve, a više brige neposredno zainteresiranih za zajednički uspjeh.

Ipak, potrebna nam je država kao treći partner, jer za uvođenje i uređenje ovih novih mjera nužno je i potrebno, posebno na početku, sudjelovanje države kao inicijatora, regulatora i mogućeg partnera i kontrolora.

## 2. GLAS EUROPSKIH SOCIJALNIH PARTNERA U GRAĐEVINSKOJ INDUSTRICI

Pet godina nakon početka globalne finansijske i gospodarske krize graditeljstvo, kao i mnoge druge grane, još se bori za oporavak.

Ukupno izvedeni radovi u Europskoj uniji pali su za 4,5% u 2012. u usporedbi s prijašnjim godinama. Iako situacija nije ista u svakoj zemlji, ukupno gledajući razinu aktivnosti- vratili smo se na razinu iz sredine devedesetih godina prošlog stoljeća.

Više od dva milijuna radnih mesta je izgubljeno u graditeljstvu od početka krize a stroge mjere štednje diljem Europske unije pogoršale su još uvijek krvku i slabu poslovnu aktivnost, kupovnu moć radnika i povjerenje potrošača.

Graditeljstvo odlikuju neke osobitosti koje ga čine različitim od drugih industrijskih sektora: jako je rascjepkano, s oko 95% tvrtki koje imaju manje od 20 radnika. Graditeljstvo je izrazito radno intenzivna djelatnost. Nadalje, karakterizira ga specifičan i kompleksan proizvodni proces, u graditeljstvu ne "putuje" konačni proizvod unutar slobodnog tržišta, već poslovni subjekti i radna snaga moraju putovati tamo gdje se "proizvod" treba izgraditi. Stoga, takav tip mobilnosti igra ključnu ulogu u sektoru.

Graditeljstvo također konstantno nailazi na izazove, koji, ako im se pristupi na pravi način, mogu postati značajna prilika za dugotrajni održivi rast:

- Iako je nezaposlenost na povijesno najvišim razinama u EU, posebice među mladima, u većini zemalja članica građevinske tvrtke nailaze na probleme u pronalaženju adekvatnih radnika s pravim sposobnostima; stoga postoji velika potreba da se poveća ulaganje u obrazovanje i omogući pristup izobrazbi uz rad, posebice malim i srednjim poduzetnicima, da bi se bolje anticipirale potreba za kadrovima koji su potrebni i tome prilagodili programi i sheme za obrazovanje i izobrazbu;
- Demografske promjene, posebice društvo koje stari, u kombinaciji s teškoćama s kojima se građevinske tvrtke susreću u privlačenu i zadržavanju mladih ljudi u sektoru, predstavlja ozbiljan izazov glede ukupnog poboljšanja *imagea* sektora;
- Velika zastupljenost "neprijavljenog rada i rada na crno" može se i treba se pretvoriti u normalna radna mesta;
- Mobilnost radne snage zahtijeva daljnje napore u smislu međusobnog prepoznavanja kvalifikacija i metoda učenja među zemljama članicama;
- Građevine su odgovorne za 42% ukupne konačne potrošnje i za 35% ukupne emisije plinova u Europskoj uniji; "zeleno" gospodarstvo i zeleni poslovi stoga donose značajne izazove, ali isto tako donose značajne poslovne mogućnosti.

Iako u padu, ne smije se zaboraviti da je graditeljstvo u 2012. godini i dalje predstavljalo:

- Razinu aktivnosti od 1.172 milijardi € (9,1% BDPa 27 zemalja EUa)
- 14,6 milijuna radnika (6,8% ukupnog europskih zaposlenih radnika)
- Vise od 3 milijuna poduzeća i obrta.

Graditeljstvo nije samo jedan od najvećih industrijskih poslodavaca u Europskoj uniji, nego i pokretač ukupnog razvoja i zapošljavanja. Utjecaj sektora na ekonomsku, socijalnu i fiskalnu politiku je od velikog značaja, kako na razini EUa, tako i kod nacionalnih vlasti. Snažan multiplikacijski utjecaj na srodne sektore ima snažan upliv na ukupno zapošljavanje u drugim gospodarskim sektorima: jedno radno mjesto u graditeljstvu stvara dva radna mesta u ukupnoj ekonomiji. Jasne i snažne politike

zapošljavanja u graditeljstvu imaju pozitivan utjecaj na zapošljavanje općenito.

Zbog već spomenutih specifičnosti, socijalni partneri, kako na nacionalnom, tako i na razini EUa, imaju ključnu ulogu u građevinskom sektoru. Jaki i zdravi sektorski socijalni odnosi ne rješavaju sve, ali pomažu da se ublaže efekti krize i ubrza ponovni rast, na način da se omoguće adekvatna i po mjeri načinjena rješenja na izazove s kojima se treba suočiti. Uz pomoć industrijskih odnosa ovi izazovi mogu postati mogućnosti.

Zbog ovih razloga, europski socijalni partneri, FIEC, kao predstavnik poslodavaca i EFBWW, kao predstavnik radnika, promoviraju i podržavaju jačanje svojih nacionalnih članica – Udruga poslodavaca i sindikata graditeljstva.

Nadalje, FIEC i EFBWW i snažno podržavaju nezavisne industrijske odnose s jakim "paritetnim fondovima" i zalažu se za njihovo stvaranje, posebice u zemljama u kojima još ne postoje.

Gotovo sve postojeće paritetne fondove su osnovali, financirali i njima upravljaju socijalni partneri. Oni često rade usporedno kao komplementaran partner vladinim strukturama i pokrivaju uglavnom:

Strukovno osposobljavanje, da bi potakli kvalitetu i osposobljenost radnika s ciljem omogućavanja potrebnih kvalifikacija i potrebno znanje i stručnost koja je potrebna građevinskoj industriji.

Zdravlje i zaštitu na radu, posebice kroz prevenciju, koja je važan dio pristupa, koja pomaže smanjenju troškova koji nastaju kod ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.

Privremeno zapošljavanje: s obzirom da proces gradnje uvelike ovisi o vanjskim faktorima, kao što su vremenski uvjeti, rokovi i sl. neki od fondova omogućuju osnivanje specifičnih shema koje rješavaju problem cikličke nezaposlenosti, kao što su dodatni sustavi vezani za privremenu nezaposlenost, sustav plaćanja naknade radnicima za vrijeme praznika...

Dopunske mirovinske sustave: zbog jakog demografskog i ekonomskog pritiska, prvi mirovinski stup u mnogim zemljama članicama postepeno postaje nedostatan da bi osigurao adekvatan prihod od mirovine u dobi za umirovljenje, stoga, u raznim zemljama socijalni partneri u građevinskoj industriji uspostavljaju sustav dodatnih mirovina.

U većini starih članica Europske unije takvi paritetni fondovi postoje, dok su u zemljama centralne i istočne Europe zemlje članice provele vrlo ograničen broj inicijativa vezanih za taj aspekt. Daljnji napori vezani za osnivanje paritetnih fondova su izrazito potrebni.

Zbog tih razloga europski sektorski socijalni partneri koji predstavljaju građevinsku industriju, FIEC i EFBWW, podržali su SODICO projekt i u njemu sudjelovali.

To je tek prvi korak i zasigurno nije kraj procesa za kog će zasigurno trebati vremena, i za koji treba pragmatizam koji zasigurno karakterizira građevinsku industriju, da bi se- kamen po kamen- izgradio adekvatan sustav.

**Domenico Campogrande**  
Direktor za socijalna pitanja  
FIEC

**Werner Buelen**  
Tajnik za politička pitanja  
EFBWW

## 3. OPIS PROJEKTA SODICO

### Trajanje projekta:

1. kolovoza 2012. – 31. srpnja 2013. (12 mjeseci)

### Project website:

sodico.gzs.si

### Glavni očekivani rezultati projekta SO DI CO su:

- Jačanje kapaciteta i ojačana uloga socijalnih partnera u građevinskom sektoru u zemljama sudionicima;
- Kvalitetni doprinos europskoj debati i pitanjima socijalnog dijaloga u građevinskom sektoru na europskoj razini;
- Bolje upravljanje promjenama i restrukturiranjem u zemljama sudionicima.

Uključene organizacije poslodavaca i sindikata u građevinskoj industriji povećat će znanja i praktična saznanja, u području restrukturiranja, upravljanja promjenama i adaptacije socijalnog dijaloga promjenama na polju rada i zapošljavanja. Traže se posebice mogućnosti osnivanja paritetnog fonda da upravlja restrukturiranjem u građevinskim tvrtkama i mogućnosti pripreme koncepta za Sloveniju, Hrvatsku, Mađarsku i Bugarsku. WKÖ Bauinnung, FIEC i EFBWW omogućuju znanje i ekspertizu o ovoj temi projektnim partnerima iz novih zemalja članica i zemljama kandidatima. Nadalje, socijalni partneri u zemljama sudionicima moći će bolje upravljati post-kriznim razdobljem u svom sektoru (restrukturiranjem) i graditi perspektivu za budućnost, na taj način čuvajući postojeće poslove i radna mjesta. Kao rezultat projekta očekuje se bolje uključenje socijalnih partnera u diskusiju i pripremu mjera koje podupiru sektor graditeljstva. Projektno partnerstvo vodi ka stvaranju jače mreže ključnih aktera u građevinskom sektoru. Partnerska mreža i uključeni eksperti omogućavat će podršku jedni drugima i po završetku projekta.

### Očekivani i isporučivi rezultati:

- Izvješće o intervjuiima u tvrtkama u građevinskom sektoru o planovima restrukturiranja, zapošljavanja, uvjetima socijalnog dijaloga i uspostavi paritetnih fondova za restrukturiranje;
- Radionice, seminari i okrugli stolovi o upravljanju restrukturiranjem i socijalnim dijalogom u sektoru graditeljstva (s aktivnom podrškom WKÖ Bau i FIECa) o slijedećim temama: poslovanje u vremenu krize u graditeljstvu, upravljanje kadrovima i socijalnim dijalogom za vrijeme stečaja, nelikvidnost i prisilne obvezne nagodbe, javna nabava koja omogućuje sigurnost izvođačima, podizvođačima i zaposlenicima tvrtki;
- Razvoj koncepta paritetnog fonda da bi se pomoglo restrukturiranje u graditeljstvu i nacrt koncepta uspostave paritetnog fonda;
- Publikacija o upravljanju restrukturiranjem i socijalnim dijalogom (putem paritetnih fondova) u graditeljstvu na lokalnim jezicima partnera (slovenski, mađarski, bugarski, hrvatski i engleski);
- Završna konferencija u organizaciji Gospodarske komore trgovine i industrije Slovenije (GZS) u lipnju 2013. o temi restrukturiranja, industrijskih odnosa i paritetnih fondova u graditeljstvu;
- Projektni web portal o restrukturiranju, industrijskim odnosima i paritetnim socijalnim fondovima u građevinskoj industriji (sodico.gzs.si).

### Svrha projekta Socijalni dijalog u graditeljstvu u post-kriznom razdoblju (SODICO) je:

- predviđanje, priprema i upravljanje promjenama u građevinskom sektoru u post-kriznom razdoblju;

- prilagodba socijalnog dijaloga u građevinskom sektoru promjenama u zapošljavanju i politici vezanoj za radne odnose;
- jačanje uloge socijalnih partnera i tripartitne suradnje u građevinskom sektoru.

Uzimajući u obzir navedene ciljeve, projekt se bavi zapošljavanjem i socijalnim dimenzijom prioriteta unutar EUa, koji postoje vezano za gospodarsku krizu i doprinose ostvarenju ciljeva strategije Europa 2020, a posebice izuzetno važnom inicijativom:

„Program za nove vještine i poslove“ („Agenda for New Skills and Jobs“).

**Partneri na projektu:**

U projekt SODICO su uključeni:

- 5 nacionalnih sektorskih organizacija poslodavaca
- 1 nacionalna organizacija poslodavaca
- 4 nacionalna sindikata iz građevinskog sektora
- 2 europske organizacije socijalnih partnera u području graditeljstva

**Zemlje partneri:**

Slovenija, Hrvatska, Bugarska, Mađarska, Austrija i Belgija

**Projektni koordinator:**

Komora graditeljstva i građevinskih materijala slovenske industrije (CCBMIS)

**Projektni partneri:**

SDGD- Sindikat radnika u graditeljstvu Slovenije

FIEC- Europska federacija poslodavaca u graditeljstvu

BIA- Bugarska udruga industrije

BCC- Bugarska komora graditeljstva

FCIW PODKREPA- Federacija "Graditeljstvo, industrija, opskrba vodom"

EVOSZ- Nacionalna federacija mađarskih izvođača radova

EFEDOSZSZ- Mađarska federacija graditeljstva, radnika u drvnoj, građevinskoj i industriji građevinskih materijala

WKÖ Bau- Austrijska komora za gospodarstvo, sektor graditeljstva

SGH- Sindikat graditeljstvu Hrvatske

HUP- Hrvatska udruga poslodavaca-Udruga poslodavaca graditeljstva

EFBWW- Europska federacija radnika u graditeljstvu i drvnoj industriji

**Radni sastanci projektnih partnera:**

9. rujna 2012: Ljubljana, Slovenija

17. siječnja 2013: Beč, Austrija

23. svibnja 2013: Brisel, Belgija

20. lipnja 2013: Ljubljana, Slovenija

**Nacionalni projektni događaji:**

[http://sodico.gzs.si/slo/project\\_events\\_2012\\_2013](http://sodico.gzs.si/slo/project_events_2012_2013)

## **4. POVIJEST PARITETNIH FONDOVA I KRATAK PREGLED SITUACIJE U IZABRANIM EUROPSKIM ZEMLJAMA**

Paritetne socijalne fondove osnivaju i njima upravljaju socijalni partneri kao nacionalni predstavnici poslodavaca i radnika. Uglavnom, fondovi funkcioniraju kao komplementaran sustav unutar socijalnih mehanizama države. Različiti fondovi koji služe za razne svrhe mogu se osnivati po sektorima, i pokrivati područja kao što su sektorsko obrazovanje i izobrazba, zaštita zdravlja i zaštita na radu, sustav dodatnih mirovina i sustav plaćanja naknade za blagdane i praznike.

Sudjelovanje u fondu (članstvo) može biti ili obvezno ili neobavezno, platiše doprinosa fondu mogu biti bilo tvrtke (pravne osobe) ili zaposlenici. Slijedeći prethodne aktivnosti socijalnog dijaloga, paritetne fondove osnivaju socijalni partneri sami, a na osnovi dogovorenih pravnih sporazuma, u skladu s mogućnostima koje nudi svaka od zemalja (npr. kolektivni ugovor, sporazum, ugovor (građansko-pravni) itd.)

Paritetni socijalni fondovi postoje u gotovo svim zemljama zapadne i centralne Europe, dok su u istočnoj i jugoistočnoj Europi malobrojni ili ne postoje, iako u zadnje vrijeme postoje višebrojne inicijative da se osnuju. Te inicijative dolazi uglavnom kao odgovor na ekonomsku i financijsku krizu koje pogađa gotovo cijelu Europu.

Uspostava paritetnog fonda mora biti učinkovito rješenje za pojedini sektor u vidu tretiranja socijalnih pitanja vezanih za radnike i poslodavce u tom sektoru. Ipak su dionici u nekom sektoru (socijalni partneri) oni koji najbolje poznaju socijalne sektorske probleme i druge probleme sektora, što znači da se mogu najbolje potruditi da riješe ili poboljšaju te probleme sami. Bogatstvo iskustva u EU zemljama s dugotrajnom tradicijom vezanom za paritetne fondove može biti od značajne pomoći u zemljama gdje paritetni fondovi još nisu osnovani i trebaju se osnovati.

Savjeti i pomoć u izboru, uvođenju i upravljanju paritetnim fondom u svakoj zemlji su nadasve potrebni.

### **4. 1. KRATAK PREGLED PARITETNIH FONDOVA U OBLIŽNJIM ZEMLJAMA**

#### **4. 1. 1. AUSTRIJA**

##### **BUAK**

Fond namijenjen godišnjim odmorima i fond za otpremnine je tijelo koje je osnovano temeljem javnog prava (*public law- ius publicus*) . BUAK je paritetni instrument socijalnih partnera u građevinskom sektoru koji se osniva dogовором izмеђу radnika i poslodavaca.

Osnovna funkcija fonda je upravljanje slobodnim danima (praznici i blagdani) i naknadama za vrijeme prestanka rada zbog lošeg vremena. U zadnjih par godina, aktivnosti fonda su se proširile i na fond za sektorske mirovine.

BUAK ima povjerenstvo koji se sastoji od 20 predstavnika poslodavaca (Austrijska gospodarska komora) i 20 predstavnika radnika koje je imenovala Federalna komora rada.

Nadležna institucija zadužena za nadzor je Federalno ministarstvo rada, socijalna pitanja i zaštitu i potrošača Austrije.

Upravni odbor se sastoji od sindikalnih povjerenika koje bira povjerenstvo i 4 druga predstavnika

poslodavaca i radnika. Upravni odbor je odgovoran za upravljanje fondom. Fond uključuje sve zaposlenike koji (uglavnom) rade u graditeljskom sektoru, uključujući i radnike koji ne rade puno radno vrijeme.

### **POGODNOSTI**

- Pravo na naknadu za dopust (praznike i blagdane)**

Fond BUAK je nadležan za pohranu podataka vezanih za doprinose iz sektora, upravlja doprinosima i investira uplaćeni kapital.

- Otpremnine**

Služe različitim svrhama, za odlazak iz sektora nakon godine dana, kao sredstvo borbe s nezaposlenošću, za isplatu jubilarnih nagrada za dugotrajnu službu, sredstva za premoštenje perioda u kojem postoji gubitak prihoda zbog gubitka posla, za naknadu zaposlenima kad se radi o dugotrajanom zapošljavanju radne snage zbog dugotrajnih poslovnih operacija.

- Loše vrijeme**

Sustav za naknadu u slučaju lošeg vremena omogućava naknade za gubitak prihoda u periodu prekida rada zbog lošeg vremena, i s druge strane, omogućava naknadu za troškove koji su zbog toga nastali.

- Zimski praznici**

U skladu s odredbama kolektivnog ugovora, datumi zimskih praznika su fiksni datumi. Slično tome, dani odmora su fiksni i ustanovljeni u skladu s odredbama Zakona o radu.

- Naknada za preživjele članove familije**

U slučaju ozljede na radu sa smrtnim posljedicama, nasljednici imaju pravo na otpremnine i naknade za praznike, pod uvjetom da su u potpunosti zadovoljeni zakonski uvjeti.

### **Doprinosi**

Zaposlenici uplaćuju doprinose samo za naknadu za loše vrijeme. Taj doprinos skuplja austrijsko zdravstveno osiguranje. Poslodavci su obvezni da plaćaju određeni iznos za doprinose, njihovi doprinosi dolaze iz prireza na plaću.

### **4. 1. 2. ITALIJA**

Institucija pod imenom CNCPT (Joint National- Nacionalni nivo) je odgovorna za zaštitu na radu na gradilištima, koordinira i upravlja aktivnostima 100 odbora u provincijama (CPT). Na čelu je predsjednik (iz redova poslodavaca) i potpredsjednik (iz redova sindikata). Upravni odbor sastoji se od 6 predstavnika poslodavaca i 6 predstavnika sindikata. Predsjednik je poduzetnik, potpredsjednik je sindikalist.

CPT sustav omogućava pomoć kod zaštite na radu za sve zaposlenike, u punom radnom vremenu i za one koji rade skraćeno radno vrijeme.

### **Doprinosi**

Radnici ne uplaćuju doprinose. Poslodavci plaćaju 0.010% od ukupne mase plaća koje su registrirane u Fondu za graditeljstvo.

Dobivaju se i javna sredstva za pojedine projekte.

Informacije se radnicima pružaju na zahtjev. Nacionalno tijelo identificira smjernice za izobrazbu radnika koju organizira lokalna vlast.

Nakon određenih tečajeva dobivaju se i certifikati, nakon položenog ispita.

Nacionalna organizacija omogućava smjernice za priručnike koje koriste lokalnih vlasti za izobrazbu.

- **CNCE (plaćena naknada za praznike i blagdane)**

Glavna aktivnost- koja je bila osnova za osnivanje prije mnogo godina—je da se svaki mjesec prima dio plaće iz tvrtki, koji je namijenjen za plaćanje praznika i blagdana (20 radnih dana na godinu) i za trinaestu mjesečnu plaću za Božić.

Iznos koji se daje u socijalni fond je sad 18,50% mjesečne plaće svakog radnika (10% za Božić i 8,50% za dopust).

Druga aktivnost: U svibnju svake godine, socijalni fond daje radnicima dio plaće, koja se računa prema tome koliko dugo je radnik u sektoru i obimu rada tijekom protekle godine.

Treća sfera aktivnosti je da se daje doplata na osiguranje i u slučaju bolovanja ili nezgoda na radu.

Četvrto, ali ne manje značajno, je stvaranje Nacionalnog fonda za privatne mirovine.

- **FORMEDIL (izobrazba za strukovno obrazovanje)**

Formedil je neprofitna privatna organizacija koja je osnovana 1980. godine. Organizacija radi u skladu s nacionalnim kolektivnim ugovorom za građevinske tvrtke. Formedilom upravljaju najprezentativniji sindikati i poslodavci Italije.

FORMEDIL, nacionalna organizacija za izobrazbu u graditeljstvu u Italiji, ima za cilj promidžbu, izvršavanje i koordiniranje na nacionalnoj razini mjera za izobrazbu i kvalifikacije u graditeljstvu. Obrazovanje se realizira u centrima za strukovno obrazovanje, a nazivaju ih "scuole edili" (graditeljske škole).

Lokalne građevinske škole primjenjuju mjere strukovne izobrazbe prema potrebama lokalnog tržišta rada. Koordinaciju nad građevinskim školama, iako škole imaju organizacijsku i finansijsku autonomiju, vrši FORMEDIL.

### **Organizacija**

FORMEDIL ima 14 regionalnih grana ('Regionalni Formedil') i povezuje mrežu od 100 'Scuole edili' koje su smještene u različitim provincijama.

- 1 predsjednik (predstavnik poslodavaca), 1 potpredsjednik (predstavnik sindikata)
- 1 odbor vijećnika (12 članova)
- 2 direktora (jedan s poslodavačke strane, drugi iz sindikata)
- 6 radnika

### **Sastav upravnog odbora**

Upravni odbor sastoji se od 6 članova sa strane poslodavaca i 6 članova sa strane radnika. Predsjednik dolazi iz redova poslodavaca i potpredsjednik je sindikalist.

### **Obuhvaćene grupe radnika**

Svi radnici su obuhvaćeni, kako oni koji rade na puno radno vrijeme, tako i oni na nepuno radno vrijeme. Obuhvaćeni su i zaposleni i nezaposleni radnici.

### **Tko se može kvalificirati**

Programi izobrazbe su za sve radnike u sektoru, uključujući obveznu izobrazbu za zaštitu na radu.

### **Doprinosi koji plaćaju poslodavci**

Postupak koji poslodavci plaćaju koji se utvrđuje Nacionalnim kolektivnim ugovorom, i iznosi 0,02% ukupnih plaća koje se registriraju u graditeljstvu provincije.

### **Javne financije**

Javna sredstva za posebne projekte izobrazbe daje Ministarstvo rada i obrazovanja i Europski socijalni fond.

## **AKTIVNOSTI IZOBRAZBE I PREDLOŽENI OKVIRI IZOBRAZBE**

### **Tipovi izobrazbe koji se nude**

„Formedil“ obično ne organizira izobrazbu direktno: zadatak je koordinirati i podržati lokalne građevinske škole da obrazuju ljude za razne strukovne profile, od radnika pa do srednje struke-tehničara.

Formedil se ne primjenjuje samo za tečajeve koji su namijenjeni *managerima* „scuole edili“. Sustav izobrazbe (scuole edili) organizira strukovno obrazovanje, uključujući i primarno redovito obrazovanje i cjeloživotno obrazovanje. Više od 50% ljudi koji sudjeluju u izobrazbi sudjeluju u tečajevima iz područja zaštite na radu i profesionalnom izobrazbom.

- Trajanje obrazovanja**

Od 8 do maksimalno 40 sati u tečajevima Formedila, od 8 do maksimalno 1,200 sati u slučaju ‘scuole edili’ izobrazbe.

- Ispiti**

Postoje ispiti znanja ali i samo-ocjenjivanje. Sudionici tečajeva dobivaju certifikate po uspješnom završetkom tečaja: potvrdu o sudjelovanju na tečaju, priručnik, ili dozvole za upravljanje određenim vrstama strojeva.

- Financiranje izobrazbe**

Postoje dva načina financiranja obrazovanja: sektorski doprinos (obvezni doprinos), ili, u slučaju zasebnih projekata- javna sredstva.

### **4. 1. 3. NJEMAČKA**

SOKA-BAU je krovna organizacija za dva socijalna paritetna fonda za njemačku građevinsku industriju “Urlaubs-und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft” - ULAK - (naknade za praznike i blagdane u građevinskoj industriji) i “Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG” - ZVK - (Dodatni mirovinski fond građevinske industrije). ZVK je javna tvrtka s ograničenom odgovornošću koju nadgleda njemačka federalna finansijska nadzorna agencija (BaFin); ULAK je udruga s ovlastima koje joj je povjerila Država.

Oba fonda su zajedno osnovana pred više od 50 godina, a osnovali su ih socijalni partneri njemačke građevinske industrije, tj. dvije poslodavačke udruge “Zentralverband des Deutschen Baugewerbes

e.V." (Njemačka konfederacija građevinarstva) i "Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V." (Udruga njemačke građevinske industrije) kao i "Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt" (Sindikat graditeljstva, poljoprivrede i okoliša).

U ime socijalnih partnera njemačke građevinske industrije, SOKA-BAU omogućava razne usluge koje su skrojene u skladu s posebnim potrebama građevinskih tvrtki i radnika.

SOKA-BAU obuhvaća oko 70.000 domaćih i stranih tvrtki s oko 620.000 radnika i oko 420.000 umirovljenih radnika. U 2009. godini SOKA-BAU upravljao je s aktivnom od 5 milijardi eura.

### **Sastav upravnog odbora**

SOKA-BAU fonom upravlja izvršni odbor. Članove odbora imenuju socijalni partneri njemačke građevinske industrije. Shodno tome, u upravnom su odboru s obje strane jednakomjerno zastupljeni i poslodavci i sindikati.

### **Zakonski okvir**

1. Kolektivni ugovor
2. Zakon o kontroli nad postupcima u osiguranju
3. Zakon o strukovnim mirovinama
4. Zakon o izaslanim radnicima (detaširanim radnicima)
5. Kolektivni ugovor o novčanim primicima u građevinskoj industriji
6. Okvirni kolektivni ugovor za građevinsku industriju
7. Kolektivni ugovor o socijalom fondu u građevinskoj industriji

Kolektivni ugovori su u načelu prošireni. To znači da se odredbe kolektivnog ugovora primjenjuju i na one tvrtke i radnike koji ne pripadaju niti jednoj od gore navedenih poslodavačkih ili sindikalnih organizacija.

### **Grupa obuhvaćenih radnika**

ZVK upravlja dvama programima:

- Neobaveznim dodatnim mirovinskim programom koji financiraju doprinosi radnika i zaposlenika.
- Dodatnim obaveznim mirovinskim programom, kojeg financiraju samo poslodavci. Ovaj program je obvezan za sve njemačke građevinske radnike i zaposlenike (uključujući i one koji ne rade puno radno vrijeme).
- ULAK' program za naknade za praznike i blagdane je obvezan za sve njemačke građevinske radnike (radnike s nepunim radnim vremenom također). Program nadalje pokriva radnike koji su izaslanici (detaširani) u Njemačku.

### **Na koga se odnosi:**

#### **Dodatni strukovni program obrazovanje**

- Odmah po zaposlenju dostupan za svakog radnika/zaposlenika koji ima pravo na zakonom zajamčenu mirovinu koje plaća njemačko mirovinsko osiguranje,
- Minimalna dob za članstvo nije ograničena,
- Mora se zadovoljiti kvalifikacijski rok.

## **Programi**

### **Program strukovne izobrazbe**

ULAK se ne bavi pružanjem usluga u sustavu strukovnog usavršavanja. Umjesto toga, poslodavci koji to rade u vlastitim tvrtkama, dobivaju dio naknade za usavršavanje i izobrazbu od strane ULAKa:

- Industrijski šegrti: refundacija iznosi do 10 puta iznosa plaćenog doprinosa za prvu godinu izobrazbe, do 6 puta u drugoj godini i do 1 put u trećoj godini izobrazbe;
- Tehnički/trgovinski praktikanti : refundacija iznosi do 10 puta iznosa koji je plaćen u prvoj godini izobrazbe i do 4 puta u drugoj godini.

ULAK nadoknađuje 20% bruto iznosa da bi nadoknadio dio doprinosa za socijalno osiguranje koje plaća poslodavac.

Poslodavci dobivaju naknadu troškova koji nastaju vezano za centar za izobrazbu koji koristi više poslodavaca: naknada za podučavanje, putovanje i za boravak u domu.

### **Naknade za zaposlenike**

Zaposlenici ne uplaćuju doprinose za obvezno osiguranje.

Za dobrovoljni dio (Dodatni plan za strukovnu mirovinu), zaposlenici doprinose od minimalno €25 mjesečno do prosječno € 205 mjesečno (ograničenje porezne olakšice).

### **Doprinos poslodavca**

U cijelosti, svaki zapadno-njemački poslodavac u građevinskoj industriji doprinosi na mjesečnoj bazi s 19,80% (plaćeni praznici: 14,30%, strukovno obrazovanje: 2,30%, dodatne mirovine: 3,20%) od ukupne bruto plaće SOKA-BAU. Doprinosi u istočnoj Njemačkoj iznose do 16,60% (plaćeni praznici 14,30%, strukovno obrazovanje: 2,30%) u istočnoj Njemačkoj.

Poslodavci sa sjedištem u zemljama izvan Njemačke moraju doprinijeti fondu za praznike i blagdane kad imaju detaširane radnike.

### **Rok za stjecanje prava i povlačenje sredstava**

U okviru obvezne dodatne mirovinske sheme:

- Rok za stjecanje prava: 5 godina.
- Povlačenje zahtjeva 220 mjeseci službovanja.

### **Financiranje**

Kolektivni ugovori daju osnovu za obvezu da se uplaćuju doprinosi za SOKA-BAU da bi se financirale pogodnosti. To je hibridni tip fonda.

## **4. 1. 4. FRANCUSKA**

### **Pro BTP**

PRO BTP je prva profesionalna grupa za socijalnu zaštitu u Francuskoj. Sa 3,71 milijuna članova, PRO BTP podupire sve dionike u graditeljstvu. Mirovine, kratkotrajni dopusti, dugorotrajni dopusti, zdravstveni programi, programi štednje za zaposlenike, osiguranje, izobrazbu, praznike: grupa je kreirana i primjenjuje usluge i rješenja potrebna da bi dala odgovor na izazove današnjice, ali i pripremu za sutra.

PRO BTP je istodobno kontrolno tijelo ali i neprofitna organizacija (Zakon 1901). Federacije poslodavaca i poslodavačke organizacije pokazuju spremnost da podrže dobrobit profesije. Grupa

se sad obuhvaća zaposlene i sredstva mirovinskih institucija.

PRO BTP ima preko 50 godina iskustva u omogućavanju funkcioniranja socijalnih mehanizama u građevinskoj industriji i podržava glavne vrednote: dobru izvedbu, industrijske odnose i inovacije.

### **Upravni odbor- sastav**

Samo paritetni fond: 5 predstavnika poslodavaca (CAPEB, FFB, FFIE, FNSCOP, FNTP) i 5 predstavnika radnika (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, FNSCBA-CGT, FG FO).

### **Zakonski okvir**

- Kolektivni ugovor u građevinskom sektorу;
- Nacionalni Kolektivni ugovor ekonomista u građevinarstvu i profesionalaca koji izrađuju kalkulacije.

### **Grupe zaposlenika koje su uključene**

Svi zaposlenici koji rade u graditeljstvu, uključujući one koji ne rade puno radno vrijeme.

### **Pokrivenost i mogućnost korištenja prava**

Odmah prvi dan po stupanju na posao, bez perioda počeka. Obavezno sudjelovanje građevinske industrije.

### **Programi**

- Mirovinski planovi
- Smrtni slučaj, kratkotrajni i dugotrajni dopusti
- Zdravstveno osiguranje
- Programi štednje za zaposlenike
- Godišnji odmori
- Osiguranje
- Socijalna pomoć

### **Dijeljenje troškova**

Podijeljeno sudjelovanje u troškovima ovisno o programu.

#### **Doprinosi radnika:**

- **Strukovna mirovina:**
  - „Plavi okovratnici“- radnici u proizvodnji: 3% u “Planu A” (do 1. stupnja soc. sigurnosti) i 8% na “Planu B” (od 1. do 4. stupnja socijalne sigurnosti).
  - „Bijeli okovratnici“- radnici koji ne rade u proizvodnom procesu: 3,25% u “Planu A” i 8,25% po “Planu B”
  - Manageri 3% u “Planu A”, 7,70% u “Planu B” i 0,20 % u Planu C (od 4. do 8. stupnja plafona soc. sigurnosti).
- **Nesposobnost za rad i smrtni slučaj:**
  - „Plavi okovratnici“: 0.87%
  - „Bijeli okovratnici“: 0.60%
  - Manageri: Nema doprinosa u “Planu A” i fiksna stopa u “Planovima B i C”

### **Doprinosi poslodavaca**

- **Strukovna mirovina:**

- „Plavi okovratnici“: 4,5% u “Planu A” (do 1. stupnja soc. sigurnosti) i 12% u “Planu B” (od 1. do 4. stupnja soc. sigurnosti)
- „Bijeli okovratnici“: 4,25% u “Planu A” i 11,75% u “Planu B”
- Manageri: 4,5% u “Planu A”, 12,60% u “Planu B” i 0,10 % u Planu C (od 4. do 8. stupnja soc. sigurnosti)

- **Invaliditet i smrtni slučajevi**

- „Plavi okovratnici“: 1,72%
- „Bijeli okovratnici“: 1,20%
- Manageri: Nema doprinosa poslodavaca u “Planu A” i fiksna stopa u Planovima B i C”

### **Financiranje**

Uprava fonda, *pay-as-you-go* tip fonda („plaćanje u hodu“).

### **Očuvanje, prijenos, transfer**

Za strukovne programe, radnici imaju pravo na dodatna prava u svakoj tvrtki koja je potpisnik kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

## **4. 1. 5. BELGIJA**

### **Prezentacija VB/FFC-a**

Fond za strukovno obrazovanje u građevinarstvu (FVB/FFC) osnovali su 1965. kao Fond za „osiguranje egzistencije“. Misija mu je da promovira i podržava izobrazbu sadašnjih i budućih radnika u građevinskoj industriji i osigura kvalitetu i ishode učenja. Fond obuhvaća ukupno više od 30 profesionalaca iz stanogradnje, (grubi i završni radovi) do industrijske gradnje, niskogradnje, i cestovnih radova.

FFC radi zajedno s partnerima koji su specijalizirani za izobrazbu, kao što su iz redovnog obrazovanja VDAB, Forem, centri za osposobljavanje i izobrazbu, Bruxelles-Formation, IFAPME, Arbeitsamt, Edutec i razni privatni ponuđači.

Surađuje s građevinskom industrijom (poslodavcima i radnicima) kako na nacionalnoj, tako i na lokalnim razinama. Funkcioniranje FVB/FFC financira građevinska industrija kroz prirez na plaću.

### **Zakonski okvir**

Kolektivni ugovor. Svaki kolektivni ugovor koji razmatra aktivnosti FVB/FFC vrijedi 4 godine. Taj Kolektivni ugovor može biti podvragnut izmjenama i dopunama nakon 2 godine. Pisanje i izmjene kolektivnog ugovora su rezultat pregovora među socijalnim partnerima.

### **Grupe zaposlenika koji su obuhvaćeni fondom**

Radnici s „plavim okovratnicima“, uključujući one zaposlene na određeno vrijeme.

### **Rok za uključivanje u program**

Odmah prvi dan stupanja na posao bez perioda počeka.

Izobrazba može biti ili na dobrovoljnoj osnovi ili obvezna ovisno o tipu izobrazbe (npr. 'sigurnost pri radu na visinama' za radnike specijalizirane za rad na visinama je obvezna). Ipak, većina programa izobrazbe je fakultativnog karaktera.

### **Pogodnosti**

- Praktični dio izobrazbe
- Tehnička izobrazba i ne-tehnička izobrazba
- Obrazovni programi (obrazovanje za puno radno vrijeme, dopunsko obrazovanje itd.)
- Izobrazba nezaposlenih
- Izobrazba aktivnih radnika koji rade u proizvodnji
- Zbrinjavanje tehnološkog viška i profesionalna orijentacija prema građevinskoj industriji

### **Okvir za obrazovanje**

- **Vrijeme trajanja izobrazbe**

Nude se kratki tečajevi, (jedan dan), ali i dulje usavršavanje. No, politika je da se promoviraju kratki tečajevi jer je na taj način lakše tvrtke navesti da šalju radnike na izobrazbu. Osnova je: kad je izobrazba kratkog trajanja, radnici ne trebaju biti odsutni s posla dugo vrijeme.

- **Ispiti**

Neke programe izobrazbe slijede završni ispiti, no to je uglavnom izuzetak.

### **Doprinos za radnike**

Radnici ne sudjeluju u financiranju.

### **Doprinosi za poslodavca**

Poslodavci plaćaju doprinose Nacionalnom fondu za socijalnu sigurnost koji skuplja prirez i isplaćuje oko 0,4% FFCu.

### **Javno financiranje**

Federalna država plaća dio plaće za radnike koji sudjeluju u izobrazbi koja ima jasan cilj i fokus na zapošljivosti. Sustav se zove 'Plaćeni dopust za izobrazbu'. S obzirom da FVB/FFC također plaća dio plaće za građevinske radnike koji sudjeluju u izobrazbi, FVB/FFC refundira plaću građevinskoj tvrtci koja šalje radnike. Za izobrazbu koja odgovara određenim kriterijima FVB/FFC je ovlašten da u ime tvrtke skuplja „Plaćeni dopust za izobrazbu“ od federalne države.

### **Priručnici za izobrazbu i materijale**

FVB/FFC proizvodi udžbenike i materijale za razna zanimanja koja se koriste u školama. Nadalje, FVB/FFC razvija alate koje koriste učitelji da bi djeci u dobi od 10-14 godina približili građevinsku industriju.

### **Financiranje**

Sve se aktivnosti financiraju sredstvima koja su dodijeljena FVB/FFCu putem nameta koji je određen na plaću za građevinske radnike.

#### **4. 1. 6. ŠPANJOLSKA**

##### **Fundación Laboral de la Construcción**

Španjolska Fundación Laboral de la Construcción je neprofitna fondacija koja je osnovana 1992. i osniva se na *Convenio General* (opći granski kolektivni ugovor) španjolske građevinske industrije. Prema svom zakonskom statusu, FLCom upravljaju najreprezentativniji sindikati i poslodavačke organizacije španjolske građevinske industrije.

##### **Organizacija**

Fundación Laboral de la Construcción je organizacija kojom upravlja izvršni glavni direktor. Ipak, ima regionalno decentralizirani sustav upravljanja koji delegira zadatke u 17 regionalnih uprava diljem zemlje. Kao neprofitna bipartitna organizacija, uprava je paritetna po svom sastavu: 26 članova iz poslodavačke konfederacije i 26 članova sindikata.

##### **Zakonodavni okvir**

IV. Nacionalni kolektivni ugovor za španjolsku građevinsku industriju.

##### **Zaposlenici koji su obuhvaćeni programom**

Svi radnici u građevinskoj industriji, uključujući i one koji ne rade ne puno radno vrijeme.

##### **Izbor**

Obvezni programi izobrazbe za sve radnike u građevinskoj industriji.

##### **Doprinosi za radnike**

Radnici ne financiraju program.

##### **Doprinosi poslodavaca**

Postotak koji plaćaju poslodavci utvrđen je Nacionalnim kolektivnim ugovorom: 0,175% od ukupne mase plaća.

##### **Javne financije**

Javni fondovi—javne potpore—predstavljaju oko 70% ukupnih prihoda.

##### **Informacije zaposlenicima**

Informacije koje daju radnicima glede smjernica za rad, unaprijeđenje kvalifikacija kroz unaprjeđenje zaštite na radu i strukovnog obrazovanja, pristup kvalitetnim poslovima, mjere zaštite na radu na gradilištima, i dobivanje kvalitetnih poslova, mjere zaštite na radu na gradilištima i dobivanje Profesionalnog certifikata za građevinsku industriju.

Daju informacije o radnicima putem web stranice, oglašavanja u medijima masovne komunikacije, sektorskim kampanjama, imaju vlastiti časopis ili newsletter, šalju SMS poruke, organiziraju sajmove i događanja, pokretne učionice, itd.

## Aktivnosti izobrazbe

### Tipovi izobrazbe

Strukovno obrazovanje, koje uključuje kako cjeloživotno tako i strukovno obrazovanje. Nadalje, profesionalna srednjoškolska izobrazba je omogućena u specijalnim područjima.

Više od 50% praktikanata pohađaju izobrazbu u području zaštite na radu. U tom slučaju, nacionalni kolektivni ugovor daje dva tipa izobrazbe:

- Inicijalni: "Školu otvorenih vrata"
- Specijalni: ovisno o potrebi

Nadalje, 45% praktikanata osposobljava se za vještine i kompetencije koje su vezane za građevinska zanimanja.

Drugi tečajevi su vezani za administriranje.

### Trajanje izobrazbe

Od 6 do 1.500 sati.

### Obvezni ili neobvezni programi?

Mnogi tečajevi iz sfere zaštite zdravlja i zaštite na radu su obvezni da bi se dobio posao u građevinskoj industriji Španjolske.

### Ispiti

Izobrazba za kraniste je obvezna za toranske kranove i kranske mostove. Na kraju izobrazbe organizira se ispit. Nadalje, kontinuirana procjena, praktični ispiti, zadaci, teoretski ispiti i konačni projekti/radovi su često dio bilo kojeg sustava procjene uspjeha tečajeva.

### Identifikacijske iskaznice i certifikati

Identifikacijske iskaznice za toranske kraniste i kraniste za kranske mostove da upravljaju tim strojevima.

Profesionalne iskaznice za graditeljstvo za rad u građevinskoj industriji od siječnja 2012. godine.

### Financiranje programa izobrazbe

Postoje dva načina financiranja: industrijski doprinosi (obvezni) i javne potpore za državne i regionalne vlade (u pokrajinama).

### Priručnici, i nastavni materijali

Priručnici, vodiči za profesore, studentski vodiči, *on-line* nastava, DVDi, simulatori, strojevi i alati, — kad je to potrebno—zaštitna oprema, itd. Mogu se financirati na dva načina: iz sredstava fonda i javnih sredstava.

## 5. PRIMJERI DOBRE PRAKSE IZ AUSTRIJE: paritetni socijalni fond BUAk

### 5. 1. O BUAku<sup>1</sup>

Fond za naknade za godišnji odmor i otpremnine (BUAK, Bauarbeiter-Urlaubs- & Abfertigungskasse), kao javna korporacija, ima za zadatak da upravlja procesima za javna tijela. Fond je također institucija za socijalno partnerstvo u građevinskoj industriji i stoga se trudi omogućiti konsenzus između poslodavaca i njihovih zaposlenika. Poslodavci i radnici su jednakomjerno predstavljeni i funkcioniraju kao upravni odbor.

Primarna funkcija BUAka je upravljanje odsustvima i godišnjim odmorima i naknada radnicima za period prekida rada zbog lošeg vremena. Drugi zadatak je upravljanje naknadama i refundacije za zimske praznike.

Bazira sa na :

Osnovi Zakona o godišnjim odmorima i otpremninama iz 1946. (BUAG).

Zakonski okvir:

Zakon o godišnjim odmorima i otpremninama (BUAG)

Zakon o naknadama za prekid rada zbog lošeg vremena (BSchEG).

Upravljanje:

Socijalni partneri u građevinskom sektoru (paritetni fond – sastav Upravnog odbora: jednak broj poslodavaca i predstavnika radnika).

Tijelo koje nadgleda rad:

Federalno Ministarstvo za rad, socijalna pitanja i zaštitu radničkih prava.

Broj zaposlenih:

Oko 200 zaposlenika.

### 5. 2. Organizacija BUAka

BUAK je javna tvrtka s jednakom zastupljeničtu radnika (Arbeiterkammer) [Austrijske komore rada] i poslodavaca (Wirtschaftskammer) [Austrijska Federalna gospodarska komora] u upravnom odboru. The Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) [Federalno Ministarstvo za rad, socijalna pitanja i zaštitu potrošača] je tijelo koje nadgleda rad, posebice je odgovorno za pitanja koja su vezana za Zakon o godišnjim odmorima i otpremninama (BUAG) odnosno za

Zakon o naknadama za prekid rada zbog lošeg vremena (BSchEG).

Povjerenstvo, izvršni odbor i nadzorni odbor su administrativna tijela BUAka. Savjetodavno tijelo postoji za svaku federalnu državu. Članovi upravljačkih tijela su imenovani na rok od 5 godina. Dva direktora BUAka su imenovana na prijedlog Izvršnog odbora i službenog razgovora s Nadzornim odborom.

---

1 Obradeni podaci sa službene web stranice BUAka, korištene uz njihovu ljubaznu dozvolu ([www.buak.at](http://www.buak.at)).

### **5. 3. Grupe radnika koje su obuhvaćene programom**

Odredbe BUAGa se primjenjuju na:

- Graditeljski sektor i na obrtnike ('majstore')
- Pomoćne i druge aktivnosti u području graditeljstva
- Klesare, tesare, krovopokrivače, keramičare, podopolagače
- Odredbe se ne primjenjuju na : električare, plinoinstalatere i vodoinstalatere
- "Iznajmljene" radnike (za osoblje koje ne pokrivaju odredbe BUAGa)
- Detaširane (izaslane) radnike (koji rade u građevinskoj industriji)

Privremeni radnici koje dolaze iz inozemstva nisu obuhvaćeni odredbama BUAGa.

### **5. 4. Usluge koje pruža BUAK**

Fond za naknade za godišnji odmor i otpremnine (BUAK) pruža usluge koje regulira Zakon o godišnjim odmorima i otpremninama (BUAG) i Zakon o naknadama za prekid rada zbog lošeg vremena (BSchEG) i primjenjivi kolektivni ugovori.

Funkcije BUAKa uključuju podmirivanje naknade za godišnji odmor, otpremnine, zimske praznike i naknade za loše vrijeme u građevinskoj industriji.

U tom kontekstu, BUAK organizira skupljanje doprinosa od poslodavaca, upravlja sredstvima i investira sredstva koja su prikupljena i rješava potraživanja radnika.

BUAK je također zadužen i za druge funkcije, kao što je skupljanje sredstava i plaćanje doprinosa za obrazovanje, upravljanje i implementaciju „zajedničkog dogovora o plaćanju osigurane svote“, koja je standardizirana prema kolektivnom ugovoru, ili regulacije dodatnog dopusta za rad u smjenama.

### **5. 5. Brojke i činjenice**

#### **Pogodnosti po BUAK:**

- pravo na naknadu za praznike i blagdane (od 1946.)
- otpremnine (od 1987.)
- zimski praznici (od 1996.)
- naknade za loše vrijeme (od 1954/1996.)

#### **Naknade za praznike i blagdane**

BUAK se bavi naknadama za plaćanje za oko 9.000 tvrtki i ovisno o sezoni, omogućava plaćanje naknada za oko 80.000 – 130.000 radnika mjesečno.

#### **Plaćanje otpremnina**

BUAK pokriva plaćanje otpremnina za oko 5.500 slučajeva na godinu.

#### **Naknade za loše vrijeme**

Nekih 600.000 prijava za refundiranje naknade za nemogućnost rada zbog lošeg vremena pristignu i procesuiraju se na godišnjoj bazi, i u odobrenim slučajevima poslodavcima se daje adekvatna nadoknada.

### **Plaćanja za zimske praznike**

BUAK pokriva plaćanje zimskih praznika za nekih 121.000 radnika godišnje. Tvrte koje su u sustavu dobivaju plaćanje za oko 77.000 radnika. BUAK također pokriva alternativnu mogućnost prekida rada preko zime po austrijskom zakonu i omogućava plaćanje za nekih 44.000 radnika.

### **Primatelji uplata za 2012**

Oko 110.000 građevinskih radnika  
Oko 8.000 građevinskih tvrtki

	2006	2007	2008
Plaćanje dopusta i drugih pogodnosti	525,5	563,6	598,5
Otpremnine	61,8	71,4	78,3
Plaćanje za zimske praznike	9,2	15,7	21,7
Plaćanja za loše vrijeme	27,2	32,2	30,5
<b>UKUPNO</b>	<b>623,7</b>	<b>682,9</b>	<b>729,0</b>

Isplate plaćene radnicima u razdoblju 2006 - 2008 (u milijunima eura)

## **5. 6. Pogodnosti**

- Godišnji odmor**

BUAGove (zakon) odredbe su značajno različite od općeg Zakona o dopustu, s obzirom da je radni ciklus građevinskih radnika karakteriziran sezonskim prekidima rada.

S obzirom da građevinski radnici mogu biti u nepovoljnoj poziciji prema općem Zakonu o dopustu, BUAG se trudi omogućiti korištenje godišnjeg dopusta. Funkcija BUAKa uključuje pohranu podataka, organizaciju plaćanja doprinosa od strane tvrtki i investiranje sredstava koja su na taj način prikupljena. Kad je radnik na godišnjem odmoru, naknada za korištenje godišnjeg se šalje na adresu tvrtke u kojoj radi.

Sredstva za dopust su ista za sve tvrtke, ali su specifična za djelatnost. To znači da građevinski radnik ostvaruje pravo na dopust (nakon 26 tjedana) nakon rada u različitim tvrtkama. Sam dopust može se ostvariti u tvrtci gdje radnik nema prava na godišnji po trenutnim uvjetima ugovora (sve tvrtke spadaju u opseg rada BUAGa).

- Otpremnine**

Osnovna ideja je bila da se proširi "neutralna pozicija" građevinskih radnika i na plaćanje otpremnine. To znači da se zbrajaju razdoblja provedena u različitim tvrtkama da bi se izračunala ukupna svota plaćanja otpremnine. Aranžmani za otplatu u skladu s BUAGom su na snazi od 01. listopada 1987.

Isplate služe raznim socio-političkim svrhama:

- Naknade za moguću nezaposlenosti po zaključenju trajanja radnog odnosa.
- Jubilarne nagrade za dugotrajnost službovanja.
- Udio u profitu tvrtke, čime je radnik pridonijelo.
- Premošćivanje razdoblja smanjenih prihoda zbog gubitka posla.
- Kompenzacija za gubitak produktivnosti zbog dugotrajnog rada u određenoj tvrtci.

- **Naknada za loše vrijeme**

Radni procesi u građevinarstvu su u velikoj mjeri pod utjecanjem vremenskih uvjeta.

Građevinskim radnicima, koji uglavnom rade na otvorenom, loše vrijeme znači prekid rada i povezano, gubitak plaće. Nepovoljni vremenski uvjeti znače za tvrtke problem troškova veznih za gubitak radnih sati. Propisi vezani za regulaciju lošeg vremena su rješenje tih problema: kompenzacijски aranžman za gubitak prihoda u slučaju prekida zbog lošeg vremena s jedne strane i povrata novaca tvrtkama zbog gubitaka sredstava koje su zbog prekida posla pretrpjeli.

Odredbe statuta su u skladu sa Zakonom o nadoknadama za građevinske radnike i tvrtke zbog lošeg vremena iz 1957. u primjenjivoj verziji. U izmjenama i dopunama Zakona o nadoknadama građevinskih radnika i tvrtki iz 1957. kao što ga je objavio Službeni list br. 314/1994 BGBI [Federal Law Gazette], Dopunski zakon o tržištu rada vezano za usluge, BUAK je od 1996. dana ovlast da upravlja nadoknadama tvrtkama za plaćene naknade za loše vrijeme.

- **Zimski praznici**

BUAG (propis) je proširen i na ovo novo područje s danom 1. srpnja 1996. Ove nove odredbe reguliraju mjere za poboljšanje radnih uvjeta na gradilištima tijekom cijele godine i uvođenjem naknada za zimske praznike.

Ovaj zakon trenutno regulira:

- građevinsku industriju, kako visokogradnju tako i niskogradnju,
- javna poduzeća,
- tvrtke koje se bave gorskom službom i zaštitom od lavina, i
- agencijama za iznajmljivanje radne snage.

Zimski praznici su:

Državni praznici u skladu s odredbama kolektivnog ugovora:

- 24. prosinac
- 31. prosinac

Državni praznici u skladu s odredbama Zakona o odmorima:

- 25. prosinac
- 26. prosinac
- 1. siječnja
- 6. siječnja

**Kontakt:**

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK

Kliebergasse 1A

AT - 1050 Beč

+43 (0) 579 579 5000 ; f : +43 (0) 579 579 95099; e-mail: kundendienst@buak.at; i :www.buak.at

## 6. PARITETNI FONDOVI U GRAĐEVINSKOJ INDUSTRIJI U HRVATSKOJ- PLANOVU I POTREBE NJIHOVOG UVODENJA

Kao jedan od ciljeva u projektu „Post-Crisis Social Dialogue in the Construction Sector“ (SODICO) („Socijalni dijalog u post-kriznom razdoblju“) bio je prepoznavanje potrebe za sektorskim paritetnim fondovima u građevinarstvu. Ti fondovi ne bi samo olakšali efikasnije upravljanje u građevinskoj industriji kadrovima, nego i promovirali obrazovanje i izobrazbu radnika u građevinskoj industriji. Neka od pitanja u sektoru koja su postala posebno istaknuta za vrijeme krize i s kojima se ne bavi legislativa koja je na snazi, mogu se riješiti uključivanjem socijalnih partnera kroz dugoročan sektorski dijalog, koji rezultira osnivanjem paritetnog fonda.

S obzirom na recentne trendove u građevinskoj industriji (otpuštanja, stečajeve) nije iznenađenje da su poslodavci i radnici pokazivali interes za fond za otpremnine. No, kako su u recentnim nastojanjima Ministarstva nadležnog za rad i planovi osnivanja Fonda za otpremnine za sve radnike u RH, nastavak projekta u ovoj sferi nije od posebnog interesa za socijalne partnere u graditeljstvu.

Nadalje, radnici su iskazali interes za Fond za dodatne sektorske mirovine, koje bi omogućivanje veće mirovine i ranije umirovljenje. Kako je taj dio kompleksniji i zahtijevao bi znatan angažman, volju zakonodavaca i lidera postojećih fondova koji se bave mirovinama na suradnju, te je vrlo moguć otpor, za sad odgađamo ideju osnivanje takvog fonda, ali bi to trebao biti smjer kojim bi se islo u budućnosti.

U razdoblju kada se europska praksa okreće novim tehnologijama vezanim za energetsku učinkovitost zgrada, u doba otpuštanja i malog broja učenika koji se u redovitom sustavu školuje za osnovna građevinska zanimanja, paritetni fond za strukovno obrazovanje mogao bi igrati važnu ulogu u osiguranju dovoljnog broja adekvatno kvalificiranih radnika. Da bismo ilustrirali brojkama, trenutno je u Hrvatskoj zaposleno oko 73.000 radnika u graditeljstvu, dok je u 2008. taj broj bio oko 108.000, dakle oko 35.000 radnih mjesta je izgubljeno. Ti ljudi rade ili u inozemstvu, nezaposleni su ili su otišli iz sektora. Novi paritetni fond za strukovno obrazovanje, ospozobljavanje i izobrazbu mogao bi riješiti problem potreba za radnicima u graditeljstvu kad graditeljstvo opet bude u uzlaznoj fazi, te bi također mogao zadovoljavati potrebe za novim znanjima vezanim za zelene poslove i EnU.

Hrvatska ne investira dovoljno u cjeloživotno učenje. Kurikulumi u strukovnim školama su često zastarjeli, i poslodavci nisu zadovoljni s kadrovima koje dobivaju iz škola. Nezaposlenost mladih je visoka, dva puta viša kod mladih koji traže posao, nego kod ostalih dobnih skupina tražitelja posla. Imo nedovoljno učenika koji se školuju za zidare, tesare i armirače u redovnom školovanju. Tome pridonosi najčešće opravданo loš image koji graditeljstvo ima u pogledu plaća i drugih uvjeta rada. Radnici na gradilištu su često priučeni.

Novi zeleni poslovi zahtijevaju prilagođenu izobrazbu za radnike koji su već zaposleni.

U prilogu je tablica o podacima vezanim za cjeloživotno učenje za 2006 i 2011. godinu koja ilustrira i podupire potrebu uključivanja socijalnih partnera u proces cjeloživotnog učenja. Broj osoba uključenih u cjeloživotno obrazovanje čak se i smanjio 2011. u odnosu na 2006.

Tablica 1: cjeloživotno učenje, 2006 i 2011 (1)

(% stanovništva u dobi od 25 do 64 koji sudjeluju u obrazovanju i usavšavanju)

	Ukupno		Muškarci		Žene	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
EU-27	9,3	8,9	8,4	8,2	10,1	9,6
Belgija	7,5	7,1	7,4	6,7	7,6	7,4
Bugarska	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,2
Češka	5,6	11,4	5,4	11,2	5,9	11,6
Danska	29,2	32,3	24,6	25,6	33,8	39,0
Njemačka	7,5	7,8	7,7	7,9	7,2	7,7
Estonija	6,5	12,0	4,2	9,2	8,6	14,5
Irska	7,5	6,8	6,1	6,3	8,9	7,2
Grčka	1,9	2,4	2,0	2,6	1,8	2,3
Španjolska	10,4	10,8	9,3	10,0	11,5	11,6
Francuska	6,4	5,5	5,9	5,2	6,8	5,9
Italija	6,1	5,7	5,7	5,3	6,5	6,0
Cipar	7,1	7,5	6,5	7,2	7,8	7,8
Latvija	6,9	5,0	4,1	3,8	9,3	6,1
Litva	4,9	5,9	2,9	4,6	6,6	7,1
Luxemburg	8,2	13,6	7,6	14,2	8,7	13,0
Mađarska	3,8	2,7	3,1	2,6	4,4	2,9
Malta	5,4	6,6	5,4	6,3	5,4	6,9
Nizozemska	15,6	16,7	15,3	16,5	15,9	16,9
Austrija	13,1	13,4	12,2	12,2	14,0	14,5
Poljska	4,7	4,5	4,3	4,0	5,1	5,0
Portugal	3,8	11,0	3,7	10,5	4,0	11,4
Rumunjska	1,3	1,6	1,3	1,6	1,3	1,5
Slovenija	15,0	15,9	13,8	13,7	16,3	18,2
Slovačka	4,1	3,9	3,8	3,4	4,4	4,4
Finska	23,1	23,8	19,3	19,9	27,0	27,7
Švedska	18,4	25,0	13,3	18,4	23,7	31,9
Velika Britanija	26,7	15,8	22,2	14,0	31,3	17,5
Island	27,9	25,9	22,4	22,8	33,7	29,0
Norveška	18,7	18,2	17,2	17,1	20,2	19,2
Švicarska	22,5	29,9	21,7	31,0	23,4	28,7
Hrvatska	2,9	2,3	3,1	2,3	2,8	2,3
Makedonija	2,3	3,4	2,4	3,4	2,3	3,3
Turska	1,8	2,9	2,1	3,0	1,5	2,7

Nadalje, pitanja zaštite zdravlja i zaštite na radu su vrlo važna, s obzirom da građevinska industrija ima vrlo visok broj ozljeda na radu i smrtnih slučajeva koji su posljedica ozljeda na radu. Kako je jedan od intervjuiranih rekao *"postoji razlika u zaštiti na radu na selu od one u gradu"*, što bi zapravo značilo da se često velike tvrtke pridržavaju propisa, dok su tu male i srednje tvrtke zakinute.

#### **Podaci o zaštiti zdravlja i zaštiti na radu:**

U 2012. godini bilo je 978 ozljeda na radu u sektoru, što je oko 7,89% ukupnog broja ozljeda na radu. Ukupno je bilo 14 smrtonosnih ozljeda u svim gospodarskim sektorima, od kojih 8 u građevinskom sektoru. Držimo tu žalostan rekord, pa i sada, kada je razina aktivnosti tako niska i nitko ne radi punim kapacitetom ( izvor: publikacija Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i zaštitu na radu).

## **7. NACRT KONCEPTA PARITETNOG FONDA U HRVATSKOJ, AKTIVNOSTI USMJERENE KA OSNIVANJU FONDA**

Paritetni socijalni fondovi su fondovi kojima upravljaju socijalni partneri – nacionalni predstavnici poslodavaca i radnika – uglavnom kao komplementarni mehanizmi socijalne zaštite. Različiti fondovi mogu se osnivati po sektorima za razne svrhe, a najčešće pokrivaju područja kao što su strukovno obrazovanje, zaštita života i zdravlja, mirovinske planove i naknade za dopuste i praznike.

Sudjelovanje u fondu (članstvo) može biti neobavezno ili obvezno, i oni koji plaćaju doprinose fondu mogu biti ili tvrtke (pravni subjekti) ili radnici. Slijedom prethodnog socijalnog dijaloga, paritetne fondove osnivaju socijalni partneri sami na osnovu dogovorenih pravnih sporazuma u skladu s mogućnostima koje pruža svake od zemalja (kolektivni ugovor, ugovor, ugovor temeljen na građ. pravu)

Osnivanje paritetnog fonda može biti efikasno rješenje za pojedini sektor u smislu rješavanja nekih od specifičnih pitanja socijalne naravi koja su važna kako poslodavcima tako i radnicima. Za rješavanje sektorskih problema najzaineresiraniji dionici su partneri u sektoru, a paritetni fond im daje mogućnost da sami riješe ili poboljšaju neka pitanja. Bogatstvo iskustva u zemljama EUa s dugotraјnom tradicijom paritetnih fondova može biti od velike pomoći socijalnim partnerima u zemljama gdje su paritetni fondovi tek u osnivanju. Savjeti i pomoć se mogu ponuditi u odabiru, uvođenju i upravljanju paritetnim fondovima u određenoj zemlji.

Rezultati projekta navode na više područja od interesa za osnivanje paritetnih fondova u Hrvatskoj. No, odlučili smo da najviše pažnje zahtijevaju:

- Strukovno obrazovanje i izobrazba radnika u sektoru
- Zaštita zdravlja i zaštita na radu

Mi, partneri na bipartitnoj razini smatramo da bismo kao iduće korake trebali osnivati na :

- Analiza primjene važećeg sustava u praksi i posebno analiza troškova koje poslodavac ima u području strukovnog obrazovanja, zaštite zdravlja i zaštite na radu i drugih povezanih troškova. Pri tome, imamo na umu veće tvrtke, s obzirom da one, u većoj mjeri poštuju pravila odnosno više ulazu u radnike nego male i srednje.
- Razmatranju primjera dobre prakse (npr. Njemačka, Španjolska, Belgija kao stare zemlje članice, Rumunjska, kao nova članica).
- Istražiti mogućnosti za prikupljanje sredstava za uspostavu odnosno za početak rada paritetnog fonda za financiranje iz fondova EUa.
- Lobiranju za potrebe osnivanja fonda (javne službe, HZZO, Ministarstvo graditeljstva i prostornog uređenja, Ministarstvo rada i mirovinskog osiguranja, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, itd.)
- Promociji koncepta paritetnih fondova za članove i ne-članove.

Za sad smo sigurni da:

Za dobro i uspješno upravljanje paritetnim fondovima, broj radnika koji bi trebali participirati u programu je važan, **te je obvezno članstvo u fondu od izuzetne važnosti za sve zaposlene u grani graditeljstva.** Fond bi se odnosio na radnike u proizvodnji.

Budući da HUP- UPG , i SGH svojim članstvom ne pokrivaju sve poslodavce i sve radnike u sektoru, za osnivanje paritetnog fonda u sektoru graditeljstva u RH je uloga države kao trećeg partnera koji kroz institut proširene primjene kolektivnog ugovora može osigurati obvezno članstvo za sve poslodavce odnosno radnike.

Vezano za zakonsku regulativu koja uređuje sustav strukovnog obrazovanja, zaštite zdravlja i zaštite na radu ona je dijelom nepoznanica, s obzirom na kontinuirane promjene zakonodavnog okvira i provođenja reformi u spomenutim područjima ( u tijeku su rasprave oko promjena Zakona o radu, donošenja novog Zakona o zaštiti na radu).

U području cjeloživotnog učenja i strukovnog obrazovanja, koje je uglavnom reformirano na zakonodavnoj razini ( Zakon o strukovnom obrazovanju, Zakon o cjeloživotnom učenju, Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru) , procesi primjene reformiranih instituta u praksi su spori i uglavnom se odvijaju mimo sektorskih socijalnih partnera ( npr. rad sektorskih vijeća u provedbi HKOa) a podzakonski propisi uglavnom nisu doneseni. ( priznanje formalnog i neformalnog obrazovanja ).

Važan dio obrazovanja u strukovnom obrazovanju je praktična nastava. Unatoč činjenici da programi redovnog srednjoškolskog obrazovanja uključuju i praktični dio, kontinuirano strukovno obrazovanje za radnike izvan redovnog školovanja može znatno unaprijediti znanja i vještine koja su prethodno stečena.

Uvođenje i procjena učinka uvođenja paritetnih fondova zahtijevat će detaljniju studiju, troškova (*cost-benefit*) i poslovni plan.







Chamber of Construction  
and Building Materials Industry  
of Slovenia - CCBMIS



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



HUP  
Hrvatska udruga poslodavaca



Socijalni dijalog u graditeljstvu

sodico@gzs.si

sodico.gzs.si



Tiskanje ove brošure sufinancirala je Evropska komisija, Glavna uprave za zapošljavanje, jednake mogućnosti, inkluziju i socijalni dijalog u okviru projekta „SO-DI-CO Post-Crisis Social Dialogue in Construction / Socijalni dijalog u graditeljstvu“. Stajališta iznesena u brošuri ne odražavaju ni u kom smislu stavove Evropske komisije, već su isključivo osobna stajališta autora. Evropska komisija ne snosi nikakvu odgovornost za daljnje korištenje ovih informacija.