

SODICO

**VÁLSÁG UTÁNI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD AZ
ÉPÍTŐIPARI ÁGAZATBAN**

2013. július

Szerzők:

Jože Renar, Valentina Smrkolj, Metka Penko Natlačen, Oskar Komac, Katja Višnjevec,
Domenico Canpogrande, Werner Buehlen, Matthias Wohlgemuth

Fazekas Eszter, Pallagi Gyula, Pete Zoltán

Tartalomjegyzék:

1. Előszó.....	3
2. Az európai szociális partnerek szerepe az építőiparban.....	4
3. A SODICO projekt ismertetése.....	7
4. A paritásos alapok története és a kiválasztott európai országokban fennálló helyzet rövid áttekintése.....	9
4.1 Néhány nyugat-európai ország példáinak rövid áttekintése.....	10
4.1.1 Ausztria	10
4.1.2 Olaszország	11
4.1.3 Németország.....	13
4.1.4 Franciaország	15
4.1.5 Belgium	17
4.1.6 Spanyolország	18
5. Példa a legjobb gyakorlatra Ausztriából: BUAK paritásos szociális alap	20
5.1 A BUAK-ról.....	20
5.2 A BUAK szervezete	21
5.3 Az érintett munkavállalói csoportok.....	21
5.4 A BUAK szolgáltatásai	21
5.5 Számok és tények.....	22
5.6 Juttatások.....	23
6. Paritásos alapok a magyar építőiparban – megvalósítási terv és a megvalósítás szükségessége.....	25
7. A paritásos alapok hazai bevezetésének koncepciótervezete.....	28

1. Előszó

A magas színvonalú szociális párbeszéd minden iparágban a sikeres működés egyik fontos előfeltétele. Ezért a szociális partnerek tárgyalásai körének és tartalmának kialakítása – mely végül is mindkét szociális partner számára kölcsönösen előnyös helyzetet hoz létre – egyre fontosabbá válik.

A szociális partnereknek megfelelő ismeretekre, szakértelemre és forrásokra van szükségük ahhoz, hogy olyan megoldásokat találjanak, melyek mindenekelőtt erősítik az építőipar gazdasági és társadalmi pozícióit, ezenkívül segítenek visszaállítani az ágazat tekintélyét.

Az egyes EU országokban működő nemzeti építőipari piacok viszonylag zártak, az üzleti vállalkozások 95%-át adó építőipari vállalatok a saját nemzeti piacaikon tevékenykednek. Ennek ellenére, az építési ágazat azonos működési elveket követ az EU valamennyi országában, következésképpen azonos kihívásokkal is kell megküzdeniük. Ebből következően fontos, hogy a különböző országokban működő építőipari ágazatoknak egymással összevethetőnek kell lenniük, ellenkező esetben hosszú távon az egyensúly hiánya a munkahelyek jelentős mértékű elvesztéséhez vezet a kevésbé versenyképes piacokon, és nemcsak közvetlenül az építőiparban, hanem közvetve az ahhoz kapcsolódó ágazatokban is.

Az építőipar fejlett és összetett iparág, amelyet a folyamatos és jelentős mértékű technikai fejlődés jellemez, és a jövőben is erre a tendenciára lehet számítani. Az építőiparnak ugyanakkor a többi iparághoz képest megvannak a maga saját megkülönböztető jegyei is. Ugyanis itt nem a gyárakban a munkások által elkészített termékek mozognak a piacon belül, hanem a munkaerő vándorol mindig arra az új helyre, ahol a terméket létre kívánják hozni, vagyis az épületet meg kell építeni. Ezenkívül a kivitelezési folyamatban nagyszámú szakember – projekttervezők, vállalkozók, alvállalkozók és beszállítók – veszek részt. A projekteken résztvevő vállalatok koordinációjához szaktudásra és a szigorú szabályok betartására van szükség, annak érdekében, hogy az építési projektet időben be lehessen fejezni, és a befektetőnek olyan épületet lehessen átadni, mely megfelel valamennyi biztonsági előírásnak, és hosszú távon megőrzi a minőségét. Ezenkívül a kivitelezési folyamatban résztvevő összes szereplő közötti üzleti kapcsolatnak is eredményesnek kell lennie. Az projekt megvalósításában közreműködő bármelyik szereplő nem megfelelő tevékenysége, összhangjának hiánya vagy tévedése jelentős kárt okozhat az összes többi szereplő számára.

Az építőipari ágazatban végzett munka nagyobb, előre nem látható kockázatokkal jár az ágazatban résztvevő minden vállalat számára, következésképpen azok dolgozói számára is. Az építőipari dolgozók számos kedvezőtlen körülménynek és kockázatnak vannak kitéve, melyekkel a más, stabilabb és immobilabb munkakörnyezetben dolgozóknak nem kell szembenézniük.

A gazdasági dekonjunktúra következtében számos építőipari vállalatnak, köztük jó néhány nagyobb és elismertebb cégnek valamint egy sor kis- és középvállalkozásnak is a csődhelyzettel kellett szembenéznie. Annak ellenére, hogy a munkavállalók szociális juttatásai az érvényben lévő jogszabályok alapján megfelelő védelmet kapnak, a válság egyúttal rávilágított arra, hogy a jogszabályok alapján garantált biztonsági intézkedések nem elegendők. Ezért a tárgyaló felek kellő tájékozottsága döntő jelentőségű a jobb szociális

párbeszéd eléréséhez, amelynek eredményeként mindkét fél olyan megoldásokat tud javasolni, melyek az ágazatot hosszú távon vonzóbbá tudják tenni, és a kockázatokat a munkaadók, és a munkavállalók számára is csökkentik, továbbá szociális szempontból elfogadhatóbbak a jelenlegi megoldásoknál. Az építőipari munkahelyeket vonzóbbá kell tenni az olyan fiatal, keményen dolgozó, jó képességű és ambiciózus emberek számára, akik az építőiparban egy sikeres karrier felépítésébe kívánnának belevágni.

Az építőipari ágazat társadalmi, üzleti és szabályozó környezetét más, fejlettebb gazdasági és szociális normákkal rendelkező országokból származó, sikeres és jól kipróbált megoldások alkalmazásával kell átalakítani. A megoldások fontos részét a paritásos alapok létrehozásának koncepciója jelentheti – mely egy alapvetően új koncepciót jelentene a hazai építőipari ágazatban.

2. Az európai szociális partnerek szerepe az építőiparban

Öt évvel a pénzügyi és gazdasági világválság kezdete után az építőipar – sok más ágazathoz hasonlóan – még mindig a talpra állásért küzd. Az EU teljes építőipari teljesítménye 2012-ben további 4,5%-kal esett vissza az előző évhez képest.

A válság kezdete óta több mint kétmillió munkahely szűnt meg az építőiparban. Az EU-szerte meghozott megszorító intézkedések tovább rontották az amúgy is törékeny üzleti lehetőségeket, a dolgozók vásárlóerejét és a fogyasztók bizalmát.

Az építőipar számos olyan jellemző tulajdonsággal rendelkezik, melyek megkülönböztetik azt az egyéb ipari ágazatoktól: rendkívül töredezett, a vállalatok 95%-a 20 főnél kevesebb dolgozót foglalkoztat, továbbá nagyon élőkommunikációs-igényes. Ezenkívül speciális és összetett termelési folyamattal rendelkezik: a többi ipari ágazattal szemben az építőiparban ugyanis nem a „végső termék” mozog az egységes piacon belül, hanem inkább a vállalkozásoknak és azok munkaerejének kell oda menniük, ahol a „terméket” meg kell építeni. Ezért az ilyen mobilitás döntő szerepet játszik az ágazatban.

Azonban az építőiparnak is jó néhány jelentős problémával kell szembenéznie, amelyek – megfelelő kezelés esetén – lehetőséget biztosíthatnak a hosszú távú fenntartható növekedésre:

- annak ellenére, hogy az EU-ban a munkanélküliség szintje, különösen a fiatalok körében, történelmi magasságokat ért el, a tagállamok többségében az építőipari vállalatok nehezen találnak megfelelő szaktudással rendelkező szakmunkásokat. Ezért nagyon nagy szükség van arra, hogy az ágazatban többet fektessenek a képzésbe, elősegítsék a továbbképzés igénybevételét (különösen a KKV-k esetében), jobban meg tudják határozni, hogy a vállalkozásoknak milyen szakképzettségekre van szükségük, és a képzési rendszereket is ennek megfelelően tudják módosítani;
- a demográfiai változások, különösen a lakosság elöregedése, továbbá azok a nehézségek, amelyekkel az építőipari vállalatoknak szembe kell nézniük, hogy a fiatalokat az ágazatba vonzzák, és ott megtartsák őket, komoly kihívást jelentenek az ágazat arculatának átfogó javítása tekintetében;
- a „bejelentetlen és illegális” foglalkoztatás erőteljes jelenlétét át kellene, és át is lehetne rendes munkahelyekké alakítani;
- a munkaerő mobilitása további erőfeszítéseket igényel a képzettségek kölcsönös elismerése, és a tagállamok képzési rendszerei közötti átjárhatóság tekintetében;

- az EU-ban az épített környezet felelős a végső energiafelhasználás 42%-áért, és az összes üvegházhatású gázkibocsátás 35%-áért; éppen ezért a gazdaság és a munkahelyek „zöldítése” jelentős kihívásokat jelent, ugyanakkor azonban jelentős üzleti lehetőségeket is magában hordoz.

A fenti háttér ellenére nem szabad elfelejteni, hogy az építőipari tevékenységet 2012-ben továbbra is az alábbiak jellemezték:

- 1,172 milliárd €-s aktivitási szint (az EU27 GDP-jének 9,1%-a)
- 14,6 millió munkavállaló (a teljes európai foglalkoztatás 6,8%-a)
- több mint 3 millió vállalkozás.

Az építőipar nemcsak az EU egyik legnagyobb ipari munkaadója, hanem az általános növekedés és a foglalkoztatási politikák motorja is. Az ágazat hatása a gazdaság-, társadalom- és költségvetési politikára jelentős fontossággal bír mind az EU, mind a nemzeti hatóságok szintjén. Az építőipari tevékenység multiplikátor hatása a kapcsolódó ágazatokra jelentékeny hatást gyakorol az általános foglalkoztatásra is: az építőiparban egy munkahely létrehozása további két új munkahelyet hoz létre az egész gazdaságban. Az építőipari foglalkoztatás politikai támogatásának ebből következően általánosságban is kedvező hatása van a nemzetgazdaság teljes foglalkoztatáspolitikájára.

A fent említett specialitások miatt a szociális partnereknek, mind EU szinten, mind nemzeti szinteken központi szerepet kell játszaniuk az építőipari ágazatban. Az erős és rendezett ágazati kapcsolatok önmagukban nem oldanak meg mindent, viszont segítik a válság hatását enyhíteni, és felgyorsítani a növekedéshez való visszatérés lehetőségét azzal, hogy megfelelő és testreszabott megoldásokat nyújtanak a felmerülő kihívásokra. Így ezek a kihívások tényleges lehetőséggé válhatnak.

Ezért az európai ágazati szociális partnerek – az Európai Építőipari Szövetség (*FIEC*) a munkaadók részéről, valamint az Európai Építőipari és Faipari Dolgozók Szövetsége (*EFBWW*) a munkavállalók részéről – elősegítik és támogatják a nemzeti tagszervezeteik erősítését.

A *FIEC* és az *EFBWW* erősen támogatják a rendezett autonóm ipari kapcsolatokat, és ezért ösztönzik a paritásos szociális alapok létrehozását, különösen azokban az országokban, ahol ilyen paritásos alapok még nem léteznek.

Csaknem az összes meglévő paritásos szociális alapot maguk a szociális partnerek alapították, finanszírozzák és kezelik, és ezek az alapok gyakran kiegészítő szerepet játszanak a meglévő kormányzati struktúrák mellett, és elsősorban az alábbi területeket ölelik fel:

- *Szakképzés*: a „minőség”, a „szakképzett dolgozók” és a „szakértelem” alkalmazásának ösztönzése érdekében, valamint annak érdekében, hogy az építőipar számára biztosítsa a szükséges képesítésekkel és készségekkel rendelkező szakemberek utánpótlását.
- *Egészség- és munkavédelem*: elsősorban megelőzési tevékenységgel foglalkozik, ami fontos szerepet játszik a munkahelyi balesetekből és a foglalkozási betegségekből származó gazdasági költségek csökkentésében.

- *Átmeneti munkanélküliség*: mivel az építőiparban az építési folyamat jelentős mértékben függ az olyan külső tényezőktől is, mint az időjárási feltételek, a határidők, stb., több szociális alap speciális rendszereket, pl. kiegészítő munkanélküliségi segélyprogramokat, szabadság alatt járó juttatási rendszereket, stb. dolgozott ki a bizonyos időközönként előforduló munkanélküliség problémáinak megoldására.
- *Kiegészítő nyugdíjrendszerek*: az első pillérbe tartozó nyugdíjrendszerek számos tagállamban – az erős demográfiai és gazdasági nyomás miatt – egyre kevésbé lesznek elegendőek arra, hogy a nyugdíjasok számára megfelelő nyugdíjjövedelmet biztosítsanak; ezért az építőipari szociális partnerek több országban speciális kiegészítő nyugdíjrendszereket hoztak létre.

A nyugat-európai EU tagállamok többségében már régóta működnek ilyen intézmények, ugyanakkor az újonnan csatlakozott közép- és kelet-európai tagállamokban eddig nagyon kevés ilyen kezdeményezés történt ezen a területen, ezért ebben a vonatkozásban további erőfeszítésekre van szükség.

A fenti okokból az európai építőipari ágazati szociális partnerek, a FIEC és az EFBWW támogatta a SODICO projektet, és részt vett annak megvalósításában. Mindez a folyamat első lépésének tekinthető, és természetesen az előkészítő munka ezzel nem zárul le. Azonban az alapok létrehozásához időre van szükség, és ezt, az építőipart jellemző pragmatizmussal, fokról fokra kell majd kiépíteni.

Domenico Campogrande
igazgató - szociális ügyek
FIEC

Werner Buelen
politikai titkár
EFBWW

3. A SODICO projekt ismertetése

A projekt időtartama:

2012. augusztus 1. – 2013. július 31. (12 hónap)

A projekt weboldala:

www.sodico.gzs.si

A „Válság utáni szociális párbeszéd az építőipari ágazatban” című projekttől az alábbi főbb eredmények várhatók:

- a szociális partnerek megnövekedett kapacitása és erőteljesebb szerepe a résztvevő országok építőipari ágazatában;
- minőségi hozzájárulás az európai szintű ágazati szociális párbeszéd kérdéseire;
- hatékonyabb változáskezelés a résztvevő országokban.

A projektben résztvevő építőipari munkáltató szervezetek és szakszervezetek, valamint az egyéb partnerek és kivitelező vállalatok növelni fogják szakértelmüket és gyakorlati ismereteiket az átszervezés, a változáskezelés, valamint a szociális párbeszédnek a munkaügyi és foglalkoztatási területeken bekövetkezett változásaihoz való igazítása területén. Megvizsgálják a paritásos alapok létrehozásának lehetőségét, és kidolgozzák ennek koncepcióját Szlovénia, Horvátország, Magyarország és Bulgária számára. Az Osztrák Építőipari Szövetség (WKÖ Bauinnung), valamint a FIEC és az EFBWW szakemberei biztosítják az ehhez szükséges szakértelmet és szaktudást az új tagállamokból és a tagjelölt országból származó projekt partnerek számára. Továbbá a projektben résztvevő szociális partnerek jobban tudják majd kezelni a válság utáni időszakot a saját ágazatukban, és meghatároznak a jövőbeni célkitűzéseket, ezáltal megőrizve a meglévő munkahelyeket, és elősegítve további új munkahelyek létesítését. A projekt eredményeképpen a szociális partnerektől jelentősebb részvételt várunk el a vitában, és az építőipari ágazatot támogató intézkedések előkészítésében. A projekt partnerség erős hálózatot hoz majd létre az építőipari ágazat kulcsfontosságú szereplői között. A hálózat, és az abban résztvevő szakértők a projekt befejezése után is támogatást nyújtanak majd egymásnak.

A várható eredmények/megvalósítandó célkitűzések:

- Az építőipari ágazatban a munkaadókkal és munkavállalókkal készített interjúk összegzése az átszervezési tervekről, foglalkoztatásról, a szociális párbeszéd feltételeiről, és az átszervezéshez szükséges paritásos alapok létrehozásáról;
- Workshopok, szemináriumok és kerekasztal megbeszélések az építőipari ágazatban megvalósítandó átszervezés és szociális párbeszéd kezeléséről (a WKÖ Bau és a FIEC aktív részvételével) az alábbi témákról: üzleti vállalkozás folytatása a válság idején az építőiparban, munkaerő-gazdálkodás és szociális párbeszéd csőd eljárás idején, fizetésképtelenség vagy csődön kívül és csődön belüli kényszeregyezés, valamint a közbeszerzések szabályozása oly módon, hogy ez a vállalkozók, alvállalkozók és munkavállalók számára is egyaránt biztonságot nyújtson;
- A paritásos alap koncepciójának az építőipar átszervezésének elősegítésére történő kidolgozása, valamint a magyar építőipar paritásos alapjainak létrehozására vonatkozó koncepciótervezet kidolgozása;

- Az építőipari ágazat (paritásos alap keretében történő) átszervezésére, és a szociális párbeszéd megvalósítására vonatkozó publikációk a projektben résztvevő partnerek nyelvén (szlovén, magyar, bolgár, horvát és magyar);
- A Szlovén Kereskedelmi és Iparkamara (GZS) 2013. június 20-i záró konferenciája az építőipari ágazat átszervezése, ipari kapcsolatai, valamint létrehozandó paritásos alapok témakörében;
- A projekt honlapja az építőipari ágazat átszervezéséről, ipari kapcsolatairól és a paritásos alapokról (www.sodico.gzs.si).

A „Válság utáni szociális párbeszéd az építőipari ágazatban” című projekt (SODICO) célkitűzései:

- a változások előrejelzése, előkészítése és kezelése, továbbá átszervezés az építőipari ágazatban a válság utáni időszakban;
- az építőipari ágazatban folyó szociális párbeszéd hozzáigazítása a foglalkoztatási és munkaerő-politika változásaihoz;
- a szociális partnerek és a háromoldalú együttműködés szerepének erősítése az építőipari ágazatban.

A fenti célkitűzések figyelembevételével a projekt a gazdasági válságból való kilábalásra vonatkozó EU-prioritások foglalkoztatási és szociális dimenzióit kezeli, továbbá hozzájárul az Európa 2020 Stratégia célkitűzéseinek és céljainak eléréséhez, különösen az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű zászlóshajó kezdeményezéshez.

Projekt partnerség:

A SODICO projekt partnerei a következők:

- 5 nemzeti ágazati munkáltatói szervezet
- 1 nemzeti munkáltatói szervezet
- 4 nemzeti szakszervezet az építőipari ágazatban
- 2 európai szociális építőipari partnerszervezet

Résztvevő országok:

Szlovénia, Horvátország, Bulgária, Magyarország, Ausztria és Belgium

Projekt koordinátor:

Szlovén Építőipari és Építőanyag-ipari Kamara (CCBMIS)

Projekt partnerek:

SDGD – Szlovén Építőipari Dolgozók Szakszervezete
FIEC - Európai Építőipari Szövetség
BIA – Bolgár Ipari Szövetség
BCC – Bolgár Építőipari Kamara
FCIW PODKREPA - Építési, Ipari és Vízellátási Szakszervezeti Szövetség
ÉVOSZ - Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége
EFEDOSZSZ - Építő, Fa, és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége
WKÖ Bau – Osztrák Gazdasági Kamara, építőipar
SGH – Horvát Építőipari Szakszervezet
HUP – Horvát Munkáltatók Szövetsége, építőipari vállalkozások

A projekt partnerek munkaértekezletei:

2012. szeptember 9.: Ljubljana, Szlovénia

2013. január 17.: Bécs, Ausztria

2013. május 23.: Brüsszel, Belgium

2013. június 20.: Ljubljana, Szlovénia

Nemzeti projektesemények:

http://sodico.gzs.si/slo/project_events_2012_2013

4. A paritásos alapok története és a kiválasztott európai országokban fennálló helyzet rövid áttekintése

A paritásos szociális alapokat (a továbbiakban: *alapok*) szociális partnerek hozzák létre és kezelik a munkaadók és munkavállalók nemzeti képviselőiként, elsősorban az adott ország szociális mechanizmusán belüli kiegészítő rendszerként. Minden egyes ágazatban különböző célokat szolgáló többféle alap hozható létre, amelyek olyan területeket ölelnek fel, mint például a szakképzés, az egészség- és munkavédelem, a nyugdíjrendszerek és a szabadság alatt járó juttatási rendszerek.

Az alapan történő részvétel (tagság) lehet önkéntes vagy kötelező, az alapan közreműködhetnek (hozzájárulások fizetésével) vállalatok (jogi személyek) vagy munkavállalók. A korábbi szociális párbeszédet követően a paritásos alapokat maguk a szociális partnerek hozzák létre megállapodás szerint jogi keretek között, az egyes országok által ajánlott lehetőségekkel összhangban (pl. kollektív szerződés, megállapodás, polgári jogi szerződés, stb.).

Paritásos szociális alapok már a legtöbb nyugat-európai EU tagországban léteznek, ugyanakkor a kelet-európai EU tagországokban ezek száma továbbra is korlátozott, vagy nem is léteznek ilyen alapok, bár az ösztönzők száma mostanában jelentősen növekszik. Ez főképpen a gazdasági és pénzügyi válságnak tudható meg, mely szinte egész Európát érintette.

Egy paritásos alap létrehozása hatékony megoldás lehet egy bizonyos ágazat számára a munkavállalók és munkaadók szociális kérdéseinek az adott ágazatban történő kezelése szempontjából. Végülis az ágazat szereplői (szociális partnerek) ismerik a legjobban az ágazat szociális biztonsági és egyéb kérdéseit, ami azt jelenti, hogy maguk is megpróbálhatják a felmerülő problémák megoldását. Az EU országaiban felhalmozódott tapasztalatok, az alapok régi hagyományával együtt nagy segítséget jelenthetnek a szociális partnerek számára azokban az országokban, ahol még nem jöttek létre ilyen alapok. Minden ország tanácsot és a segítséget vehet igénybe a megfelelő alap kiválasztásához, bevezetéséhez, illetve azok kezeléséhez.

4.1. Néhány nyugat-európai ország példáinak rövid áttekintése

4.1.1 Ausztria

BUAK

Az Építőipari Munkások Szabadságot és Végkielégítési Pénztára a közjog által szabályozott hivatalos intézmény. A BUAK az építőipari ágazatban működő szociális partnerek paritásos intézménye, amely a munkavállalók és munkáltatók közötti megállapodás alapján jött létre.

Az alap elsődleges funkciója a szabadságra fizetett ellátásra és a végkielégítésre való jogosultság, valamint az építőipari dolgozók részére kedvezőtlen időjárás esetében fizetendő kompenzáció kezelése. Az elmúlt néhány évben az alapot ágazati nyugdíjalappal bővítették ki.

A BUAK-ot irányító Bizottság a munkáltatók (Osztrák Kereskedelmi Kamara) 20 képviselőjéből, valamint a Szövetségi Munkáskamara által a dolgozók közül kinevezett 20 képviselőből áll. A felügyeleti hatóság a Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztérium.

Az Igazgatóság a Bizottság által választott szakszervezeti megbízottakból és a munkáltatók, illetve a munkavállalók négy-négy további képviselőjéből tevődik össze. Az alap kezeléséért az Igazgatóság felelős. Az alap az építőipari ágazatban dolgozó valamennyi munkavállaló rendelkezésére áll, beleértve a részmunkaidős dolgozókat is.

JUTTATÁSOK

- **Szabadságra való jogosultság**

A BUAK alap tárolja az adatokat, szervezi az iparágból származó hozzájárulásokat, kezeli és befekteti a befizetett tőkét.

- **Végkielégítés**

Ez a juttatás különböző szociális célokat szolgál, pl. juttatásokat nyújt a munkaviszony megszűntetésének évében, hűségjutalmat fizet hosszú szolgálati idő esetén, áthidalva ezzel a munkaviszonyból származó jövedelem elvesztése által okozott veszteséget, valamint kompenzációt nyújt a dolgozóknak a bizonyos tevékenységekkel eltöltött hosszabb idejű munkaviszonyért.

- **Kedvezőtlen időjárás**

A kedvezőtlen időjárás esetében alkalmazott rendszer kompenzációt kínál a munka kedvezőtlen időjárás miatti megszakadásából származó jövedelemcsökkenésre, valamint – a másik oldalon – visszatérítést kínál a leállás miatt felmerült költségekre.

- **Téli szabadság**

A kollektív szerződés rendelkezései értelmében a téli szabadság ideje meghatározott. A Munkaügyi Törvény értelmében a pihenőnapok száma hasonlóképpen rögzített.

- **Hátramaradottak kompenzációja**

A dolgozó munkahelyi baleset következtében bekövetkező halála esetén az örökösök végkielégítésre, valamint az elhunyt által a téli szabadság esetére befizetett juttatás igénybevételére jogosultak.

HOZZÁJÁRULÁS

A munkavállalóknak csak a kedvezőtlen időjárásra fizetett juttatáshoz kell hozzájárulniuk. A hozzájárulást az Osztrák Egészségbiztosítás szedi be. A munkáltatók kötelesek bizonyos díjakhoz hozzájárulni; a járulékokat a béren felül kell kifizetni.

4.1.2 Olaszország

- **CNCPT**

A (Közös Országos) CNCPT intézet felelős az építési helyszínek biztonságáért, továbbá koordinálja és irányítja a 100 vidéki bizottság (CPT) tevékenységét. Van egy (a vállalkozók által választott) elnöke, és egy (a szakszervezet által választott) alelnöke. Az Igazgatóságban 6 tag a munkáltatói oldalt, 6 tag pedig a szakszervezetét képviseli. A CPT rendszer a munkabiztonság szempontjából az összes teljes munkaidős és részmunkaidős munkavállaló számára nyújt segítséget.

A munkavállalók nem fizetnek semmilyen járulékot. A munkáltatók a minisztérium Építési Alapjában nyilvántartott teljes bér 0,01 %-át fizetik, mely éves összesítésben 700.000 euró. Állami finanszírozás csak konkrét projektekkal kapcsolatban adható.

Az építőipari dolgozók kérés esetén tájékoztatást kapnak a rendszerről. A Nemzeti Bizottság meghatározza az egyes helyi hatóságok által nyújtott képzésekre vonatkozó irányelveket. Bizonyos tanfolyamok a tanfolyam végén – vizsgát követően – bizonyítványt nyújtanak. A nemzeti szervezet meghatározza a helyi hatóságok képzési tevékenységei során alkalmazandó kézikönyvekre vonatkozó irányelveket.

- **CNCE (fizetett szabadságra vonatkozó rendszer)**

Fő tevékenysége, hogy a cégektől minden hónapban begyűjti a fizetések egy meghatározott részét, és a munkavállalók részére a szabadság (évente 20 munkanap), valamint a tizenharmadik havi (karácsonyi) fizetés ebből kerül kifizetésre. A dolgozóktól az alapba befizetett összeg jelenleg az egyes dolgozók havi fizetésének 18,50 %-a (10 % a karácsonyi kifizetésre, valamint 8,50 % a szabadságra).

Továbbá a szociális alap minden év májusában a bér egy másik fontos részét fizeti ki a dolgozóknak, melynek kiszámítása az ágazatban eltöltött szolgálati idő, és az egyes dolgozók által az előző évben végzett munka mennyisége alapján történik.

A CNCE harmadik tevékenységi köre, a dolgozók részére a biztosítás alapján járó kifizetések kiegészítése betegállomány vagy munkahelyi baleset esetén.

Ezen kívül az alapok egy másik fontos tevékenysége a magánnyugdíjak integrációjával foglalkozó Nemzeti Alap létrehozásához kapcsolódik.

- **FORMEDIL (szakképzési rendszer)**

A FORMEDIL egy 1980-ban létrehozott non-profit magánszervezet, melyet az építőipari vállalatokra vonatkozó nemzeti kollektív szerződés szabályoz. A FORMEDILT Olaszország legreprezentatívabb szakszervezetei és munkáltatói szervezete működteti.

A FORMEDIL az olasz építőipari ágazat országos képzési szervezete, amely országos szinten támogatja, megvalósítja és koordinálja az ágazat szakképzési központjaiban, az úgynevezett “*scuole edili*” (építőipari iskolákban) megvalósuló szakképzési és vizsgáztatási tevékenységet.

A területi építőipari iskolák a helyi munkaerőpiac igényeinek megfelelően valósítják meg a szakképzési intézkedéseket. Bár az építőipari iskolákat szervezeti és pénzügyi autonómia jellemzi, ezeket az iskolákat nemzeti szinten a FORMEDIL koordinálja.

Szervezet

A FORMEDIL 14 regionális tagozatból (“*Regional Formedil*”) áll és a különböző megyékben elhelyezkedő 100 “*Scuole edili*”-ből álló hálózatot fog össze.

- 1 elnök (a munkáltató képviselője), 1 alelnök (a szakszervezetek képviselője)
- 1 Tanácsosok Bizottsága (12 tag)
- 2 igazgató (egy a munkáltató, egy a szakszervezet jelöltje)
- 6 alkalmazott

A Bizottság összetétele

Az Igazgatóságban 6 tag a munkáltatói oldalt, 6 tag pedig a munkavállalók szakszervezetét képviseli. Az elnök egy építési vállalkozó, az alelnök a szakszervezet tisztségviselője.

Az érintett munkavállalói csoportok

Az összes – mind teljes munkaidős, mind részmunkaidős – munkavállaló érintett. A rendszer kiterjed az alkalmazásban lévőkre és a munkanélküliekre is.

Jogosultság

A képzési rendszereket, többek között a kötelező egészség- és munkavédelmi képzési rendszert, az ágazat összes dolgozója igénybe veheti.

Munkáltatói hozzájárulás

A munkáltatók hozzájárulásának megfelelő százalékos mértéket a nemzeti kollektív szerződés rögzíti, mely a megye építőiparában nyilvántartott teljes bértömeg 0,02%-át teszi ki.

Állami finanszírozás

A konkrét képzési projektek állami finanszírozásáról a Munka- és Oktatásügyi Minisztérium és az európai szociális alapok gondoskodnak.

Képzési tevékenységek és a javasolt tanfolyamkeret:

➤ A képzés típusai

A FORMEDIL általában nem közvetlenül szervez képzési tanfolyamokat: feladata a különböző – a szakmunkástól a középszintű technikusokig terjedő – szakmai profilokat oktató helyi építőipari iskolák koordinálása és támogatása.

A FORMEDIL kizárólag a „*scuole edili*” igazgatóinak és oktatóinak szóló képzéseket nyújt. A képzési rendszer (*scuole edili*) szakképzést szervez, mind alap-, mind továbbképzés keretében. Tanulóink több mint 50%-a egészség- és munkavédelmi, valamint szakmai oktatásban is részesül.

➤ **Képzési idő**

A képzési idő a FORMEDIL által szervezett képzések esetén 8-40 óra, míg a „*scuole edili*” tanfolyamok esetében 8-tól maximum 1.200 óráig terjed.

➤ **Vizsgák**

Értékelő és önértékelő tesztek. A képzés résztvevői a képzési tanfolyam sikeres befejezéséről bizonyítványt kapnak: részvételi bizonyítványt, oktatási könyvet vagy vezetői engedélyt bizonyos típusú gépekhez.

➤ **A képzés finanszírozása**

A képzés két módon finanszírozható: ágazati hozzájárulásból (kötelező hozzájárulás), illetve időnként, egy bizonyos projekt vagy közbeszerzésben való részvétel esetében állami közpénzből.

4.1.3 Németország

A SOKA-BAU a két német építőipari paritásos szociális alap; az „*Urlaubs-, und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft*” - ULAK - (Építőipari Szabadság és Bérkiegyenlítő Pénztár) és a „*Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG*” - ZVK - (Építőipari Kiegészítő Nyugdíjpénztár) gyűjtőneve. A ZVK a Német Szövetségi Pénzügyi Szolgáltatási Felügyelet (BaFin) által felügyelt nyíltkörűen működő részvénytársaság; az ULAK az állam által nyújtott jog alapján jogképeséggel rendelkező szervezet. Mindkét alapot a német építőipar szociális partnerei, azaz a két munkáltató szervezet, a „*Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.*” – ZDB - (Német Építőipari Egyesület) és a „*Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.*” (Német Építőipar Országos Szövetsége), valamint az „*Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt*” (Építőipari, Mezőgazdasági és Környezetvédelmi Szakszervezet) több mint ötven évvel ezelőtt közösen hozták létre.

A SOKA-BAU a német építőipar szociális partnerei nevében számos különféle, a kivitelező vállalatok és azok dolgozói konkrét igényeihez szabott szolgáltatást nyújtanak. A SOKA-BAU mintegy 70.000 hazai és külföldi kivitelező vállalat körülbelül 620.000 dolgozóját és megközelítőleg 420.000 nyugdíjazott dolgozóját látja el. A SOKA-BAU 2009-ben 5 milliárd euró értékű eszközt kezel.

A Bizottság összetétele

A SOKA-BAU-t végrehajtó bizottság irányítja, melynek tagjait a német építőipar szociális partnerei neveznek ki. A bizottságban következőképpen az ipar két oldalának szereplői (azaz a munkáltatók és munkavállalók) egyenlő arányban vannak képviselve.

Szabályozói keret

1. Kollektív szerződésekről szóló törvény
2. A biztosítási vállalkozások felügyeletéről szóló törvény

3. A foglalkozási nyugdíjról szóló törvény
4. A dolgozók kihelyezéséről szóló törvény
5. Kollektív szerződés a foglalkoztatási nyugdíjjáradékról az építőiparban
6. Kollektív keretszerződés az építőipar számára
7. Kollektív szerződés az építőipari szociális alapról

A kollektív szerződések általában kötelező érvényűek. Ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződésekben foglaltak azon kivitelező vállalatokra és dolgozókra is érvényesek, akik az egyik fent említett munkáltatói szervezetbe, illetve az említett szakszervezetbe sem tartoznak.

Az érintett munkavállalói csoport

A ZVK két különböző rendszert működtet:

- Nem kötelező kiegészítő nyugdíjrendszer, melynek juttatásait a munkavállalók hozzájárulásai finanszírozzák.
- Kötelező kiegészítő nyugdíjrendszer, melynek juttatásait kizárólag a munkáltatók finanszírozzák. Ez a rendszer kötelezően alkalmazandó minden építőipari dolgozóra (a részmunkaidősekre is).
- Az ULAK szabadság alatt járó juttatásokat nyújtó rendszere kötelezően alkalmazandó minden német építőipari dolgozóra (a részmunkaidősekre is). A rendszer alá tartoznak még a Németországba kihelyezett építőipari dolgozók is.

Jogosultság

Foglalkozási kiegészítő nyugdíjrendszer:

- Azonnali jogosultság minden olyan dolgozó/munkavállaló számára, aki a német társadalombiztosítási nyugdíjbiztosítás által fizetett törvényes nyugdíjra jogosult;
- A rendszerbe való belépésnél nincs minimális korhatár;
- A nyugellátásra jogosító időt minden esetben teljesíteni kell.

Rendszerek

Szakképzési rendszer

Az ULAK maga nem nyújt szakképzést. Ehelyett a saját üzleti vállalkozásukban működő munkáltatók a képzési támogatás egy részét visszakapják az ULAK-tól:

- ipari tanulók: a visszatérítés mértéke a képzés első évében a 10 hónap során kifizetett képzési támogatás, a második évben 6 havi képzési költség, és a képzés harmadik évében 1 havi képzési költség;
- műszaki/kereskedelmi gyakornokok: a visszatérítés mértéke a képzés első évében a 10 hónap során kifizetett képzési támogatás, a második évben 4 havi képzési költség.

Ezenkívül az ULAK visszatéríti a bruttó képzési támogatás 20%-át, hogy kompenzálja a munkáltató által fizetett társadalombiztosítási járulékok egy részét. Továbbá a munkáltatók visszakapják a több munkáltató bevonásával működő ún. Üzemen Kívüli Gyakorlati Képző Központtal kapcsolatban felmerült költségeket (tandíjat, utazási és kollégiumi költségek).

Munkavállalói hozzájárulások

A kötelező rendszerben nem kell munkavállalói hozzájárulást fizetni. Az önkéntes rendszerben (a foglalkozási kiegészítő nyugdíjrendszerben) a munkavállalók hozzájárulása a minimális 25 €/hónap díjtól az átlagos 205 €/hónaplíjig (az adólevonás határértéke) terjed.

Munkáltatói hozzájárulások

Össességében a Nyugat-Német tartományokban az építőipar minden egyes munkáltatója az üzleti vállalkozásában kifizetett összes bruttó bér után havi 19,80% hozzájárulást fizet (fizetett szabadság: 14,30 %, szakképzés: 2,30 %, kiegészítő nyugdíj: 3,20 %) a SOKA-BAU részére. A hozzájárulások mértéke a kelet-németországi tartományokban 16,60 % (fizetett szabadság: 14,30 %, szakképzés: 2,30 %). A dolgozók határon átnyúló, Németországba történő kihelyezése esetén, a szabadság alapba a Németországon kívüli országban székhellyel rendelkező munkáltatóknak is kell hozzájárulást fizetniük.

A jogosultság megszerzése és igénybevétele

A kötelező kiegészítő nyugdíjrendszer keretében:

- A nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges időszak: 5 év.
- Az igénybevételhez 220 hónap szolgálati idő szükséges.

Finanszírozás

A kollektív szerződések alapján a munkáltatóknak hozzájárulást kell fizetniük a SOKA-BAU-nak a juttatások finanszírozásához. Az alap hibrid típusú alap.

4.1.4 Franciaország

Pro BTP

A PRO BTP az első szociális védelmet nyújtó szakmai csoport Franciaországban. A 3,71 millió tagjával a PRO BTP az ágazat összes szereplőjét támogatja. Nyugdíj, rövid távú szabadság, hosszú távú szabadság, egészségügyi rendszerek, alkalmazotti megtakarítási alapok, biztosítás, képzés, szabadság. A csoport a jelenlegi és jövőbeni versenykihívásoknak megfelelő szolgáltatásokat és megoldásokat tervez és valósít meg.

A PRO BTP közös irányítású non-profit csoport. A munkáltatói és munkavállalói szervezetek szövetségei arra töreksenek, hogy a szakma jólétét fenntartsák és tovább javítsák. A csoport jelenleg a nyugdíjintézetek személyzetének és erőforrásainak igénybevételével működik. A PRO BTP az építőiparban nyújtott szociális ellátás terén több mint 50 éves tapasztalattal rendelkezik, és fenntartja annak alapvető értékeit, azaz a teljesítményt, a kapcsolatot és innovációt.

Az Igazgatóság összetétele

Szigorúan paritásos alapon: 5 képviselő a munkáltatók (CAPEB, FFB, FFIE, FNSCOP, FNTP), valamint 5 képviselő a munkavállalók (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, FNSCBA-CGT, FG FO) részéről.

Szabályozói keret

Az építőipari ágazat kollektív szerződése.

Az érintett munkavállalói csoport

Az építőipari ágazatban dolgozó összes munkavállaló, a részmunkaidőseket is beleértve..

Jogosultság

Azonnali jogosultság az első munkában töltött napon, várakozási idő nélkül. Kötelező ellátás az építőiparban dolgozó munkavállalóknak.

Rendszerek

- Nyugdíjrendszerek,
- Hátramaradottak kompenzációja, rövid és hosszú idejű távollét,
- Egészségbiztosítás,
- Munkavállalói megtakarítási rendszerek,
- Éves szabadság,
- Biztosítás,
- Szociális segély.

Költségmegosztás

Az alap szabályai által előírt költségmegosztás

Munkavállalói hozzájárulások

- **Foglalkozási nyugdíj:**
 - *Fizikai dolgozók:* 3 % az „A rész” után (az 1. társadalombiztosítási limitig) és 8 % a „B rész” után (az 1-4. társadalombiztosítási limitig)
 - *Szellemi dolgozók:* 3,25 % az „A rész” és 8,25 % a „B rész” után
 - *Vezetők:* 3% az „A rész” után, 7,70 % a „B rész” után és 0.20 % a „C rész” után (a 4-8. társadalombiztosítási limitig)
- **Rokkantság és halál:**
 - *Fizikai dolgozók:* 0.87 %
 - *Szellemi dolgozók:* 0.60 %
 - *Vezetők:* A munkavállalóknak az „A rész” után nem kell hozzájárulást fizetniük, a „B és C részek” után fix hozzájárulást kell fizetniük.

Munkáltatói hozzájárulás

- **Foglalkozási nyugdíj:**
 - *Fizikai dolgozók:* 4,5 % az „A rész” után (az 1. társadalombiztosítási limitig) és 12 % a „B rész” után (az 1-4. társadalombiztosítási limitig)
 - *Szellemi dolgozók:* 4,25 % az „A rész” és 11,75 % a „B rész” után
 - *Vezetők:* 4,5 % az „A rész” után, 12,60 % a „B rész” után és 0,10 % a „C rész” után (a 4-8. társadalombiztosítási limitig)
- **Rokkantság és halál:**
 - *Fizikai dolgozók:* 1,72 %
 - *Szellemi dolgozók:* 1,20 %
 - *Vezetők:* A munkavállalóknak az „A rész” után nem kell hozzájárulást fizetniük, a „B és C részek” után fix hozzájárulást kell fizetniük.

Finanszírozás

Alapkezelő, felosztó-kirovó típusú alap.

Megőrzés, hordozhatóság, átruházhatóság

A foglalkozási rendszerekben a munkavállalók kiegészítő jogokat szerezhhetnek az építőipari kollektív szerződésben részes minden egyes vállalatban.

4.1.5 Belgium

Az FVB/FFC bemutatása

Az Építőipari Szakképzési Alap (FVB/FFC) 1965-ben biztonsági egzisztencia alapként jött létre. Feladata a jelenlegi és jövőben építőipari dolgozók képzésének elősegítése és támogatása, valamint a képzés minőségének és eredményességének biztosítása. Az alap a lakásépítési (szerkezetépítési és szakipari) munkáktól az ipari építési, mélyépítési és útépítési munkákig terjedően összesen több mint 30 szakmát ölel fel.

Az FFC szorosan együttműködik a képzésre szakosodott partnerekkel, pl. a nappali oktatási intézményekkel, a VDAB-val, a FOREM-mel, a kompetencia központokkal, a Bruxelles-Formation szervezettel, az IFAPME, az Arbeitsamt, az EDUTEC hivatalokkal és különböző magán partnerekkel.

Együttműködik az építőiparral (a munkáltatókkal és dolgozókkal) mind nemzeti, mind országos szinten. Az FVB/FFC működését maga az építőipar finanszírozza a bérekre kivetett adók segítségével.

Szabályozói keret

Kollektív munkaszerződés. Minden egyes, az FVB/FFC közreműködését előíró kollektív munkaszerződés 4 évig érvényes. A szerződés 2 év után módosítható. A szerződést a szociális partnerek közötti tárgyalások eredményeképpen kell elkészíteni és módosítani.

Az érintett munkavállalói csoport

Fizikai dolgozók, a részmunkaidősökkel együtt.

Jogosultság

Azonnali jogosultság az első munkában töltött napon, várakozási idő nélkül.

A képzés lehet önkéntes vagy kötelező, a képzés típusától függően (pl. „biztonság magasban végzett munka esetén” az állványozók számára). A képzési programok többsége azonban szabadon választható.

Tevékenységek

- Gyakorlati képzés,
- Műszaki képzés és nem műszaki képzés,
- Oktatási rendszerek (nappali oktatás, felnőttoktatás, stb.),
- Munkanélküliek képzése,
- Az aktív fizikai építőipari dolgozók képzése,
- Munkanélküliek orientálása az építőipar irányába.

Képzési keret

- **A képzés időtartama**

Rövid (egy napos) képzéseket kínálnak, de képzési ajánlatuk hosszabb képzéseket is tartalmaz. Ugyanakkor azt a politikát követik, hogy inkább a rövid képzéseket támogatják, mivel a vállalatok könnyebben el tudják engedni dolgozóikat azért, hogy részt vegyenek ezeken a képzéseken. Ezt az támasztja alá, hogy amennyiben a képzés időben korlátozott, a dolgozóknak nem kell túl hosszú ideig hiányozniuk munkahelyi csapatukból. A kivitelezési munka ugyanis a legtöbb esetben csapatmunkában történik

- **Vizsgák**

Bizonyos képzési programok záróvizsgával fejeződnek be; bár a legtöbb esetben ez nem jellemző.

Munkavállalói hozzájárulások

A munkavállalóknak nem kell hozzájárulást fizetniük.

Munkáltatói hozzájárulások

A munkáltatók a nemzeti társadalombiztosításnak fizetik a hozzájárulást, mely begyűjti a megállapított összeget, és kb. 0,4 %-ot befizet az FFC-be.

Állami finanszírozás

A szövetségi állam a képzésben résztvevő dolgozók részére a bérük egy részét kifizeti, és ezzel egyértelműen a foglalkoztathatóságot kívánja elősegíteni. A rendszer elnevezése: „*fizetett tanulmányi szabadság*”. Mivel az FVB/FFC a képzésben résztvevő építőipari dolgozók bérének egy részét is kifizeti, ezért az FVB/FFC az építőipari dolgozó bérét az építőipari vállalat számára visszatéríti. Bizonyos képzések esetén az építőipari vállalatok az FVB/FFC-t feljogosítják arra, hogy a „*fizetett tanulmányi szabadság*” összegét a szövetségi államtól visszaigényelje

A tanulmányok támogatása és a rendelkezésre bocsátott anyagok

Az FVB/FFC állítja elő a különböző foglalkozások oktatásához használt iskolai tankönyveket. Továbbá az FVB/FFC olyan oktatási anyagokat is kifejleszt, amelyeket a 10-14 éves korú gyermekek tanárai arra használhatnak, hogy az építőipari szakmákat megismertessék ezekkel a gyerekekkel.

Finanszírozás

Minden tevékenység finanszírozása az építőipari dolgozóknak kifizetett bérek után befizetett díj formájában az FVB/FFC számára juttatott pénzeszközökkel történik.

4.1.6 Spanyolország

Fundación Laboral de la Construcción

A spanyol Fundación Laboral de la Construcción 1992-ben, a Spanyol Építőipari Kollektív Szerződés (Convenio General) eredményeképpen létrejött non-profit magánalapítvány. Mivel jogi alapítvány státuszban működik, az FLC-t a spanyol építőipar reprezentatív szakszervezetei és munkáltatói szervezetei üzemeltetik.

Szervezet

A Fundación Laboral de la Construcción alapítványt egy Végrehajtó Bizottság elnevezésű testület és egy vezérigazgató irányítja. Ugyanakkor regionálisan decentralizált irányítási rendszerrel rendelkezik, mely az ország minden területén működő 17 regionális testületre delegálja feladatai végrehajtását. Kétoldalú non-profit szervezetként a testület összetétele paritásos: 26 tagját a munkáltatók szövetség, 26 tagját pedig a szakszervezetek delegálják.

Szabályozói keret

A spanyol építőipar IV. nemzeti kollektív szerződése.

Az érintett munkavállalói csoport

Az építőipar valamennyi dolgozója, a részmunkaidősekkel együtt.

Jogosultság

Kötelező képzési rendszerek valamennyi építőipari dolgozó számára.

Munkavállalói hozzájárulások

A munkavállalóknak nem kell hozzájárulást fizetniük.

Munkáltatói hozzájárulások

A munkáltatók hozzájárulásának százalékos mértékét a Nemzeti Kollektív Szerződés határozza meg: ez a munkavállalók bruttó fizetésének 0,175 %-a.

Állami finanszírozás

Az állami pénzeszközök – állami támogatások – a teljes bevétel kb. 70 %-át teszik ki.

Tájékoztatás a munkavállalók számára

A munkavállalók részére nyújtott tájékoztatás tárgya a munkaügyi iránymutatás, képzettségük munkavédelmi és szakmai képzés révén történő tökéletesítése, a minőségi állásokhoz való hozzájutás, a munkahelyi egészség- és munkavédelmi intézkedések, valamint az építőipari szakkönyvtár beszerzése.

A munkavállalók számára vállalati honlapokon, tömegkommunikációs eszközökön történő hirdetések, ágazati kampányok, folyóiratok és hírlevelek, SMS-üzenetek, szakkiallítások és rendezvények, illetve mozgó osztálytermek, stb. segítségével nyújtanak tájékoztatást.

Oktatási tevékenységek

A képzések típusa

Szakképzés, mind továbbképzés, mind munkahelyi képzés formájában. Ezenkívül, bizonyos régiókban az építőipar területén középiskolai szakmai képzés is rendelkezésre áll.

A tanulók több mint 50 %-a egészség- és munkavédelmi oktatásban részesül. Ebben az esetben a nemzeti kollektív szerződés két típusú képzést határoz meg:

- Alapképzés: “*Aula permanente*”
- Szakképzés: a kialakított munkatípusoktól függően

Ezenkívül a tanulók 45 %-a az építőipari szakmákkal kapcsolatos szakképzettséget szerez. Egyéb tanfolyamok a gazdálkodáshoz kapcsolódnak.

A képzések időtartama

6-től 1.500 óráig.

Kötelező vagy önkéntes rendszerek

Az egészség- és munkavédelmi képzések többsége kötelező, ha valaki az építőiparban kíván elhelyezkedni Spanyolországban.

Vizsgák

A toronydaruk és híddaruk kezelésére irányuló képzés szintén kötelező. A képzés végén minden esetben legalább egy vizsgára kerül sor.

Ezenkívül a folyamatos értékelés, a gyakorlati vizsgák, a dolgozatok, a progresszív elméleti vizsgák és a záróprojektek/-dolgozatok is gyakran a tanfolyamot felmérő rendszer részét képezik.

Kártyák és bizonyítványok

A toronydaru és híddaru kezelésére való jogosultságot igazoló kártyák.

Az építőiparban való munkavégzésre vonatkozó jogosultságot igazoló építőipari szakmai kártya (TPC)

A képzési programok finanszírozása

A képzés finanszírozásának két módja van: iparági hozzájárulás (kötelező közteher), valamint az államtól és a regionális kormányzatoktól származó állami támogatás.

Oktatási termékek

Tankönyvek, oktatási útmutatók, hallgatói útmutatók, online kampusz, DVD-k, szimulátorok, gépek és szerszámok — ha szükséges — védőfelszerelések, stb. Ezek finanszírozása kétféleképpen történik: saját tőkéből, illetve állami támogatásból.

5. Példa a legjobb gyakorlatra Ausztriából: BUAK paritásos szociális alap

5.1 A BUAK-ról¹

Az Építőipari Dolgozók Szabadság- és Végkielégítési Pénztára (BUAK – *Bauarbeiter-Urlaubs- & Abfertigungskasse*) kapta – állami vállalként – feladatul az önkormányzattal összefüggő kormányzati feladatok kezelését. Az alap egyben építőipar szociális partnerintézmény, ezért arra törekszik, hogy a munkáltatók és munkavállalók közötti konszenzust elősegítse. A munkáltatók és munkavállalók az irányító bizottságban képviselettel rendelkeznek, illetve annak tagjai.

A BUAK elsődleges funkciója a szabadságra fizetett ellátásra és a végkielégítésre való jogosultság, valamint az építőipari dolgozóknak kedvezőtlen időjárás esetére fizetett kompenzáció kezelése. Másik feladata a téli szabadság helyetti díjazásra vonatkozó igények kezelése.

Alapítás

1946-ban, az építőipari munkások szabadságotól és végkielégítéséről szóló törvény (BUAG) alapján.

Szabályozói keret

Az építőipari munkások szabadságotól és végkielégítéséről szóló törvény (BUAG)

Az építőipari munkásoknak kedvezőtlen időjárás esetén fizetett kompenzációról szóló törvény (BSchEG).

¹ A BUAK hivatalos honlapján szereplő tájékoztatás némiképp átszerkesztett, a BUAK engedélyével használt verziója (www.buak.at).

Vezetőség

Az építőipari ágazat szociális partnerei (a paritásos vezetéség összetétele: a munkáltatók és munkavállaló képviselői egyenlő számban)

Felügyeleti hatóság

Ausztria Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztériuma.

Alkalmazottak száma

Megközelítőleg 200 fő.

5.2 A BUAK szervezete

A BUAK olyan köztestület, melynek Igazgatótanácsában a dolgozók (*Arbeiterkammer*-Osztrák Munkáskamara) és a munkáltatók (*Wirtschaftskammer* - Osztrák Szövetségi Gazdasági Kamara) érdekei egyenlő arányban vannak képviselve. A felügyeleti hatóság a *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* (BMAK) [Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztériuma], melynek feladatai közé tartoznak az építőipari munkások szabadságolásáról és végkielégítéséről szóló törvénnyel (BUAG), illetve az építő-ipari munkásoknak kedvezőtlen időjárás esetén fizetett kompenzációról szóló törvénnyel (BSchEG) kapcsolatos ügyek.

A BUAK adminisztratív szervei a Bizottság, az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság. Mindegyik szövetségi állam részére egy-egy tanácsadó szerv működik. Az adminisztratív szervek tagjai 5 évre vannak megválasztva. A BUAK két igazgatójának megbízása az Igazgatóság javaslata és a Felügyelőbizottság meghallgatása után történik.

5.3 Az érintett munkavállalói csoportok

A BUAG rendelkezései az alább ágazatokra érvényesek:

- építőipari és a kézműves ágazat („építőmesterek”),
- építési ágazat,
- az építőipar kiegészítő és másodlagos tevékenységei,
- kőművesek, ácsok, tetőfedők, burkolók,
- a törvény rendelkezései nem vonatkoznak a villanyszerelőkre, gázszerelőkre és vízszelőkre,
- bér munkások (a BUAG rendelkezései alá nem tartozó ágazatoktól bérelt dolgozók)
- kiküldött dolgozók (az építőiparban).

A külföldről átmeneti jelleggel felvett dolgozókra a BUAG rendelkezései nem vonatkoznak.

5.4 A BUAK szolgáltatásai

Az Építőipari Dolgozók Szabadság- és Végkielégítési Pénztára (BUAK) az Építőipari Munkások Szabadságolásáról és Végkielégítéséről szóló törvény (BUAG), valamint az építőipari munkásoknak kedvezőtlen időjárás esetén fizetett kompenzációról szóló törvény (BSchEG), továbbá az alkalmazandó kollektív szerződések alapján nyújtja szolgáltatásait.

A BUAK feladatai közé tartozik az éves szabadságra járó díjazás, a végkielégítés, a téli szabadságra és a kedvezőtlen időjárás esetére járó kompenzáció rendezése az építőipari

ágazatban dolgozó építőmunkások számára. Ebben az összefüggésben a BUAK foglalkozik a munkáltatók hozzájárulásaival, kezeli és befekteti a kapott pénzeszközöket, és rendezi a dolgozók igényeit.

A BUAK más feladatokkal is meg van bízva, ilyen például a képzési hozzájárulás beszedése és átutalása, a kollektív szerződés alapján szabványosított „*átalánydíjas fizetésekre vonatkozó közös megállapodás*” adminisztrálása és megvalósítása, illetve a váltott műszakban végzett munkára járó külön szabadság szabályozása.

5.5 Számok és tények

A BUAK-tól kapott juttatások:

- szabadságra való jogosultság (1946 óta),
- végkielégítés (1987 óta),
- téli szabadság (1996 óta),
- kedvezőtlen időjárás (1954/1996 óta).

Szabadságra járó kifizetések

A BUAK mintegy 9.000 vállalat számára kezeli a szabadságra járó kifizetéseket, valamint – az évszaktól függően havonta mintegy 80.000 – 130.000 munkavállaló számára teljesít kifizetéseket.

Végkielégítés

A BUAK évente mintegy 5.500 esetben fizet végkielégítést.

Kedvezőtlen időjárás esetén történő kifizetések

Évente mintegy 600.000 kérelem érkezik és kerül feldolgozásra a kedvezőtlen időjárás esetén kifizetett összegek visszaigénylésére. Az érintett munkáltatók megkapják a visszatérítést.

Téli szabadságra történő kifizetések

A BUAK a téli szabadságra évente mintegy 121.000 dolgozó számára teljesít kifizetést. Az általunk fedezett vállalatok megközelítőleg 77.000 dolgozó után kapnak visszatérítést. A BUAK alternatív jogosultságot biztosít az osztrák jog alapján a téli szabadságra járó kifizetésre, valamint mintegy 44.000 munkavállaló számára gondoskodik a kifizetésről.

A 2012-ben kifizetésben részesülők:

Megközelítőleg 110.000 építőipari dolgozó

Megközelítőleg 8.000 építőipari vállalat

Munkavállalóknak történő kifizetések 2006 – 2008-ban (millió euróban)

	2006	2007	2008
Szabadságra járó kifizetések és egyéb juttatások	525,5	563,6	598,5
Végkielégítés	61,8	71,4	78,3
Téli szabadságra járó kifizetés	9,2	15,7	21,7
Kedvezőtlen időjárásra járó kifizetés	27,2	32,2	30,5
Összesen	623,7	682,9	729,0

5.6 Juttatások

- **Éves szabadság**

A BUAG (a törvény) rendelkezései jelentős mértékben eltérnek a Szabadságra vonatkozó általános törvénytől, mivel az építőipari dolgozók munkarendjét a szezonális megszakítások jellemzik.

Mivel az építőipari dolgozókat az általános szabadságról szóló törvény esetenként kedvezőtlenül érintheti, a BUAG célja az éves szabadság igénybevételének és kihasználásának megkönnyítése. A BUAG feladatai közé tartozik az adatok tárolása, a vállalatok által befizetett hozzájárulások beosztása, valamint a kapott pénzüsszegek kezelése és befektetése. Amikor egy dolgozó kiveszi az éves szabadságát, a szabadság után járó pénz a megfelelő vállalatnak megfelelő rendezés céljából átutalásra kerül.

A szabadság után járó juttatásokat az jellemzi, hogy vállalat-semlegesek, ugyanakkor ágazat-specifikusak. Ez azt jelenti, hogy az építőipari dolgozó különböző vállalatoknál is meg tudja szerezni a szabadságra való jogosultsághoz szükséges (legalább 26) hét ledolgozott munkaidőt. Ezért a szabadságot olyan vállalatnál is igénybe veheti, ahol a dolgozó az aktuális munkaviszonya alapján egyébként még nem igényelhetne szabadságot (amennyiben e vállalatok mindegyike a BUAG hatálya alá tartozik).

- **Végkielégítés**

Az alapelképzelés szerint az építőipari dolgozók szabadságotól való elvonására vonatkozó egyezményekben már rögzített "vállalat-semlegességet" ki kellett terjeszteni a végkielégítésre is.

Ez azt jelenti, hogy a különböző vállalatoknál munkaviszonyban eltöltött időszakokat a végkielégítésre való igény kiszámításához össze kell adni. A BUAG szerinti végkielégítési egyezmény 1987. október 1-jétől lépett életbe.

A végkielégítés különböző társadalompolitikai célokat szolgál:

- Juttatás a munkaviszony megszűnése utáni esetleges munkanélküliség esetére,
- Hűségjutalom hosszú szolgálati idő esetére,
- A vállalat sikerének megosztása, melyhez a dolgozó hozzájárult,
- A munkahely elvesztése miatt csökkent fizetéssel járó időszak áthidalása,
- Kompenzáció egy bizonyos vállalatnál hosszabb munkaviszonyból származó termelékenység-csökkenésre.

- **Kedvezőtlen időjárás**

Az építőipari ágazat munkafolyamatait jelentősen befolyásolja az időjárás. Azon építőipari dolgozók számára, akik főképpen nyitott helyen dolgoznak, a kedvezőtlen időjárás a munka megszakítását és a bér ezzel kapcsolatos csökkenését jelentheti. A kedvezőtlen időjárási feltételek a vállalatok számára az elvesztett munkaórák költségének formájában jelennek meg. Ezekre a problémákra a kedvezőtlen időjárásra vonatkozó szabályozás jelenthet megoldást: egyrészt kompenzáció kifizetése a kedvezőtlen időjárás miatti leállás miatt bekövetkező jövedelem-kiesés után, másrészt visszatérítés a vállalatok számára az elszenvedett veszteségek miatt.

A törvényes rendelkezéseket az építőipari dolgozók kedvezőtlen időjárás esetén történő kompenzációjáról szóló 1957. évi törvény hatályos verziója határozza meg. Az építőipari

dolgozók kedvezőtlen időjárás esetén történő kompenzációjáról szóló 1957. évi törvény a BGBl [Szövetségi Közlöny] 314/1994. számában megjelent módosításában (a munkaerő-piacon való foglalkoztatásról szóló kiegészítő törvény) a BUAK 1996-ban feladatául kapta a kedvezőtlen időjárás esetére történő kifizetések után a vállalatoknak járó kompenzáció kezelését is.

- **Téli szabadság**

A BUAG 1996. július 1-jétől ezzel az új tevékenységi körrel is meg lett bízva. Az új rendelkezés szabályozza az építési helyszíneken az egész éven át tartó munkafeltételek javítására vonatkozó intézkedéseket, valamint a téli szabadságra vonatkozó egyezmények bevezetését is.

A törvény az alábbiakat szabályozza:

- az építési ágazat és az építőipar,
- állami vállalkozások,
- a hegyi patakok és lavinák által okozott károk megelőzésével foglalkozó vállalatok, valamint
- a munkaerő-kölcsönző vállalatok.

A téli szabadság ideje a következő:

A hivatalos munkaszüneti napok a kollektív szerződésben foglaltak szerint:

- december 24.
- december 31.

A hivatalos munkaszüneti napok a pihenőidőről szóló törvényben foglaltak szerint:

- december 25.
- december 26.
- január 1.
- január 6.

Kapcsolat:

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK

Kliebergasse 1A

AT - 1050 Vienna

Tel: +43 (0) 579 579 5000 ;

Fax: +43 (0) 579 579 95099;

E-mail: kundendienst@buak.at;

Web: www.buak.at

6. Paritásos alapok a magyar építőiparban – megvalósítási terv és a megvalósítás szükségessége

A magyar építőipari ágazat szociális partnerei az uniós csatlakozást követően ismerkedtek meg az ágazati paritásos alapok gyakorlati működésével és hasznáival. Elszórt kezdeményezések is akadtak az implementációra azonban erre különböző okok miatt nem kerülhetett sor. Az ágazatot érintő elhúzódó és mély válság azonban rávilágított az építőipar problémáira és sebezhetőségére, így a kollektív szerződést megkötő szociális partnerek örömmel társultak a szlovén kollégák által kezdeményezett projekthez. A 2012. és 2013. években megvalósított *“Válság utáni szociális párbeszéd az építőiparban”* (SODICO) című projekt egyik céljaként ismerte fel, hogy az építőiparban szükség van ágazati paritásos alapokra. Ezek az alapok nemcsak elősegítik a hatékonyabb munkaerő-gazdálkodást az építőipari ágazatban, hanem előmozdíthatják az építőipari dolgozók oktatását és képzését is. Az ágazatban a válság alatt különösen nyilvánvalóvá vált, hogy a meglévő jogszabályi keretek által nem kezelt bizonyos problémákat leginkább maguk a szociális partnerek tudnák megoldani egy olyan hosszú távú szociális párbeszéd keretében, melynek eredménye egy paritásos szociális alap létrehozása lehet.

Az építőipari ágazatban az utóbbi időben megfigyelhető tendenciák (elbocsátások, csődök) figyelembevételével nem meglepő, hogy a szociális partnerek képviselői által a dolgozók képviselőivel a projekt részeként folytatott interjúk során a válaszadók többsége egyetértett azzal, hogy nagy szükség lenne egy végkielégítést nyújtó paritásos alapra azon dolgozók számára, akiket létszámleépítéssel elbocsátottak, vagy azon vállalatok számára, akik fizetésképtelenségi eljárás alanyaivá váltak.

Ugyanakkor a munkaadók képviselői a szociális partnerekkel folytatott tárgyalások során rámutattak arra, hogy – az új építési eljárások kialakításához hozzájáruló energia hatékony és alacsony energiaigényű épületekre, az új építőanyagokra és építési termékekre, valamint az új beszerelési eljárások használatára vonatkozó EU-rendelkezések változásai miatt – egyre nagyobb a szükség a munkavállalók által elsajátítandó korszerű szaktudásra és szakmai ismeretekre. Az építőiparban nyilvánvaló és reális szükség van új szakmai tudásra és ismeretekre, olyan ismeretekre, amelyeket a már a munkaerőpiacon jelenlévő dolgozóknak is el kell sajátítaniuk. Kétségtelen, hogy egy az építőipari munkavállalók szakképzésére szakosodott paritásos alap bevezetése rövidtávon megoldhatná ezt a problémát, és javítaná a szakmai képzés általános helyzetét az adott szektorban.

Továbbá a válság utáni időszakban egy szakképzési paritásos alap döntő szerepet játszana abban, hogy az ágazat számára elegendő létszámban álljanak rendelkezésre megfelelően képzett dolgozók, mivel az elbocsátások következményei továbbra is egyre nagyobb nyomot hagynak maguk után. A fentiek számadatokkal is illusztrálhatók, hogy a válság kezdete óta a magyar építőipari ágazatban foglalkoztatott létszáma csaknem kétharmadára esett vissza.

A korábban az építőiparban dolgozók közül sokan kénytelenek voltak más ágazatokban vagy külföldön munkát keresni, ami azonban azt eredményezi majd, hogy a válság után időszakot a szükséges szaktudással és szakmai ismeretekkel rendelkező dolgozók jelentős mértékű hiánya fogja jellemezni. A pályaelhagyó dolgozók szakmai ismeretei egyúttal elavulttá is válhatnak, mivel a legtöbb munkaterületen folyamatos továbbképzésre és oktatásra van szükség. Egy új szakképzési paritásos alap és annak gyors bevezetése nagymértékben elősegíthetne ezeknek a problémáknak a megoldását.

Az építőipari ágazatban a közeljövőben is a foglalkoztatottak számának további csökkenése várható. Ezzel egyidejűleg az építőipari szakképző-, és szakközépiskolákba, valamint a felsőoktatási intézményekbe beiratkozó tanulók száma is jelentősen csökkent az elmúlt évek során. A fentiek is alátámasztják, hogy a paritásos alapok mielőbbi létrehozására feltétlenül szükség van, és ennek megvalósítása a szociális partnerek feladata. Csak ez nyújthat biztosítékot építőipari ágazatban arra, hogy az továbbra is legyen kínálat jól képzett szakmunkásokból. A pályaválasztók szempontjából fontos, hogy az ágazat olyan feltételeket biztosítson, amelyek arra csábítják őket, hogy ebben az ágazatban keressenek munkát, illetve lépéseket kell tenni az építőiparról kialakult negatív image megváltoztatására is.

Fontos megjegyezni, hogy a paritásos alapok létrehozásának folyamatában mindvégig döntő jelentőségű a szociális partnerek, valamint az oktatási intézményeket a szakképzési alapon képviselő személyek közötti szoros, és teljes körű együttműködés. Ugyanis csak a szakképzésben érdekelt valamennyi résztvevő aktív együttműködése eredményezheti azt, hogy a paritásos alapok a gyakorlatban is jól működjenek, és az alapok ezáltal a jövőbeni közreműködők számára is vonzóvá váljanak.

A szociális partnerek a SODICO projekt megvalósítása során mindvégig kapcsolatban álltak a szakképzési intézmények képviselőivel. Meggyőződésünk, hogy a partnerek közötti további és szorosabb együttműködés alapozhatja meg egy szakképzési paritásos alap létrehozását az építőipari ágazatban.

A létrehozott paritásos alapok számától és alapításuk sorrendjétől függetlenül az ágazati paritásos alapok létrehozásának további támogatását minden érintett körében elsődleges feladatunknak kell tekintenünk. Ezt a célt szem előtt tartva arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy az alapok átlátható működésének és független gazdálkodásának az alapok jövőbeni résztvevői bizalmának megszerzése és megtartása érdekében prioritást kell élveznie.

Az építőipari ágazati paritásos alapok a szükséges jogszabályi keretek megszületését követően lesznek bevezethetők. Azonban ennek megtörténte előtt fontos mind a munkaadókkal, mind a munkavállalókkal egyeztetni az alapokba befizetendő hozzájárulásaik összegének mértékét, továbbá azt, hogy a befizetéseikért cserébe milyen ellenszolgáltatásokat várnak el majd az alapoktól. Végezetül a paritásos alapoknak egyaránt ki kell elégíteniük az építőipari munkaadók, valamint az alap tevékenységeinek előnyeit élvező dolgozók elvárásait is.

A paritásos alapoknak az adott jogszabályi keretek között történő bevezetése, és a tényleges paritásos szociális alapok létrehozása során ajánlatos az egyes EU-országokban már működő alapok legjobb erre vonatkozó gyakorlatait bemutató példákat is figyelembe venni. A SODICO projekt tevékenységeinek részeként ezek a példák két hazai rendezvény keretében kerülnek bemutatásra. Az ÉVOSZ és az ÉFÉDOSZSZ közös szervezésében 2013. évben egyrészt a február 19-i workshop-on, másrészt áprilisban, a CONSTRUMA Kiállítás keretében megtartott konferenciákon az Európai Építőipari Szövetség (FIEC), valamint az Osztrák Építőipari Szövetség képviselői mutattak be több, a nyugat-európai országokban, illetve Ausztriában már hosszú ideje eredményes működő paritásos alapot. Mindkét rendezvényen elhangzott előadások anyaga az ÉVOSZ honlapján (www.evosz.hu) a SODICO alkönyvtárban megtalálható. Ezen kívül néhány, a magyarországi bevezetés szempontjából

kiválasztott európai paritásos alap több elektronikus és nyomtatott médiumban is bemutatásra került (Pl. Magyar Építéstechnika, VOSZ Magazin, MSZOSZ Info, stb.)



a február 19-i workshop



az április 11-i konferencia



Jövőbeni lépések

Annak érdekében, hogy megfelelő tájékoztatást kapjunk arról, hogy a munkaadóknak és a munkavállalóknak mire lenne szükségük, és a paritásos alapok az egyes specifikus területeken pontosan mit tartalmazzanak, szükség van a vállalatokkal történő közvetlen kapcsolattartásra. Ez helyszíni munkát, valamint mind a munkavállalókkal, mind a vállalkozók képviselőivel folytatott tárgyalásokat tesz szükségessé. Az építőipari paritásos szociális alapok hazai bevezetése során a paritásos alapok koncepciójának támogatása, valamint valamennyi érintett fél részvétele döntő szerepet fog játszani, és ennek során a visszajelzés lesz majd az elsődleges információforrás.

7. A paritásos alapok hazai bevezetésének koncepciótervezete

A paritásos szociális alapokat (a továbbiakban: *alapot*) a magyarországi szociális partnerek, azaz a munkaadók és munkavállalók nemzeti képviselői, a hazai szociális rendszeren belüli kiegészítő rendszerként hozzák létre és kezelik. Minden egyes ágazatban több, különböző célokat szolgáló alap hozható létre, melyek olyan területeket ölelnek fel, mint a szakképzés, az egészség- és munkavédelem, a nyugdíjrendszerek, valamint a szabadság alatt járó juttatási rendszerek.

Az alapon történő részvétel (tagság) lehet önkéntes vagy kötelező, az alapon közreműködhetnek (hozzájárulások fizetésével) vállalatok (jogi személyek) vagy munkavállalók. A paritásos alapokat az előzetes szociális párbeszédet követően maguk a szociális partnerek hozzák létre, a megállapodás szerint jogi keretek alapján, az egyes országok által ajánlott lehetőségekkel összhangban (pl. kollektív szerződés, megállapodás, polgári jogi szerződés, stb.).

Egy paritásos alap létrehozása hatékony megoldást nyújthat egy adott ágazat számára a munkavállalók és munkaadók szociális kérdéseinek az adott ágazatban történő kezelése szempontjából. Végül is maguk az ágazat szereplői (szociális partnerek) ismerik a legjobban az adott ágazat szociális biztonsági és egyéb kérdéseit, ami azt jelenti, hogy maguk is megpróbálhatják ezeket a problémákat megoldani, vagy a meglévő megoldásokat továbbfejleszteni. A paritásos alapoknak az EU országaiban felhalmozódott gazdag tapasztalatai nagy segítséget jelenthetnek a szociális partnerek számára azokban az országokban, ahol ilyen alapok eddig még nem jöttek létre. Minden ország számára nyújtható tanács és segítség a megfelelő alap kiválasztásában, bevezetésében és kezelésében.

Szakképzés és oktatás

Magyarországon a szakképzést az elmúlt húsz évben a képzés szerkezetének, az oktatás időtartamának, és a szakmai és vizsgakövetelmények rendszerének folyamatos változtatása jellemezte. A szakmunkásképzés időtartama jelenleg három tanév. A 2011-ben hatályba lépő Szakképzési törvény értelmében a szakképzés bemeneti követelményét 16 éves korról 14 éves korra csökkentette, és az ún. duális rendszer bevetésével megnövekedett a tanulóknak az építési vállalkozásoknál letöltendő gyakorlatának időtartama. Ez az intézkedés azonban nem teremti meg a duális képzés nyugat-európai gyakorlatának megfelelő, ún. üzemen kívüli gyakorlati képzés lehetőségét és intézményrendszerét, így a gyakorlati képzés tartalma és szakmai színvonala döntően a tanulót foglalkoztató vállalkozás tevékenységi körétől, és szakmai elvárásaitól függ.

A Szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról szóló Törvény 2012. január 1-jétől lépett hatályba, és ez alapjaiban változtatta meg a szakképzési hozzájárulás felhasználási lehetőségeinek rendszerét. A cégek által fizetendő szakképzési hozzájárulás a bruttó bér 1,5 %. Korábban azonban ennek az összegnek az 1/3-át a cég saját dolgozóinak képzésére fordíthatta, és további 1/3-t egy képzési megállapodás alapján egy szakképző intézmény számára utalhatta át. Az új törvény értelmében azonban a szakképzési hozzájárulás teljes összegét adóként az állam részére kell átutalni. Paritásos alap hiányában az így befolyt összeg felhasználásának módja nem követhető nyomon.

A SODICO projekt keretében az építési vállalkozók körében végzett felmérés során a megkérdezettek körében éppen ezért e témakörben voltak a legmarkánsabb vélemények. A munkaadók és a munkavállalók képviselői is egyaránt elégedetlenek a végzett szakmunkások szakmai tudásával. A végzetek többsége ugyanis önálló munkavégzésre nem képes. A fiatalok többsége motiválatlan, és az iskola-, illetve a pályaelhagyók aránya is rendkívül jelentős. A szakképzés rendszerének folyamatos átalakítása a tanárok és az oktatók körében is fásultságot eredményezett. Ezt erősíti még, hogy munkájuk anyagi és erkölcsi megbecsülése is rendkívül alacsony.

a) Bevezetés és szabályozói keret

Egy szakképzési és oktatási paritásos alap (a továbbiakban: *szakképzési alap*) bevezetéséhez figyelembe kell venni az ezen a területen fennálló szabályozói keretet és feltételeket is. Magyarországon a szakképzést a Szakképzési, illetve a Felnőttképzési törvény szabályozza. A tanulók a szakképzésük során az adott építőipari szakmákban végzett munkához szükséges tudást, ismereteket, és képességeket sajátíthatják el. A szakmai és vizsgakövetelményeknek tükrözniük kellene a vállalkozóknak a munkavállalókkal szemben támasztott tényleges szakmai elvárásait. Fontos lenne, hogy a tanulmányi programok a gyakorlat felé orientálódjanak, és a munkaadók előre és egyértelműen meghatározott szükségletein alapuljanak.

A munkahelyi gyakorlati képzés a szakképzés egyik fontos részét képezi. Ez idő alatt a tanulók megismerkedhetnek a munkahelyi környezettel, és munkatapasztalatot szerezhhetnek, elősegítve ezáltal jövőbeni munkaerő-piaci kilátásaikat.

Az ismeretközpontú ágazati szakmai oktatás és képzés hatékony eszköze lehet a dolgozók ismeret- és tudásszintje emelésének, mely mind a munkaadók, mind a munkavállalók közös célja. A több EU-tagállamban már létező paritásos alapok összehasonlítása alapján egyértelműen megállapítható, hogy azokban az országokban, ahol a szakképzési alapokat már régen bevezették, azok ott jól működnek, és nagyban hozzájárulnak ezzel az építőipari ágazat további fejlődéséhez.

Az építőipari vállalkozások körében végzett felmérés során a munkaadók és munkavállalók képviselői egyaránt élénk érdeklődést mutattak egy szakképzési paritásos alap magyarországi bevezetésének lehetősége iránt. Az előzőekben megfogalmazott érvek figyelembevételével az alábbiakban szeretnénk bemutatni egy lehetséges szakképzési paritásos alap rendszerének elvi felépítését.

b) A rendszer felépítése:

Az érintett munkavállalói csoportok:

Ahogy azt korábban jeleztük, egy paritásos alap életképessége a rendszerben bekapcsolódó munkaadók és munkavállalók számától jelentős mértékben függ. Természetesen ugyanez érvényes a szakképzési paritásos alapok esetében is. A rendszernek automatikusan (kötelező részvétel) minden munkavállalóra ki kell terjednie (a határozott idejű munkaszerződéssel és a hosszú távú munkaszerződéssel rendelkező, valamint a teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra egyaránt), a munkavállalási szerződéssel rendelkező munkásokra, a szakmunkástanulóakra, gyakornokokra, továbbá a munkanélküli dolgozókra is.

Jogosultság:

A hozzájárulások befizetése teremti meg a jogosultságot.

A szakképzési paritásos alapon a hozzájárulás befizetése két szinten történhet:

- Az összes munkavállalónak kifizetett havi bruttó bértömeg rögzített százalékanak megfelelő (munkaadó) vagy a bruttó bér rögzített százalékanak megfelelő (munkások, szakmunkástanulók, gyakornokok) pénzbeli hozzájárulás. A hozzájárulás befizetése mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára kötelező lenne, mivel a szakmai, gyakorlati és műszaki képzések előnyei egyértelműek lesznek mindkét fél számára: a dolgozók foglalkoztathatósága nő, a munkaadók pedig az iskolázottabb/képzettebb munkaerő révén versenyképesebbek lesznek.
- Munkaidő-kedvezmény formájában nyújtott hozzájárulás; a munkaadók képzési és oktatási programokra történő rendelkezésre bocsátása bizonyos időre (munkaidő-kedvezmény), hogy a program résztvevői új tudást és ismereteket szerezhessenek.

Az oktatási és képzési programok során felmerült kiadásokat fedező pénzügyi kvótát a munkaadók kizárólag a hozzájárulásoknak az alapba egy bizonyos minimális időszakra, pl. 6 hónapra történő befizetése után igényelhetnék. A befizetett hozzájárulások összege alapján a munkaadók eszközöket igényelhetnének vissza a dolgozóiknak, szakmunkástanulóiknak, gyakornokaiknak (a rendszerek kedvezményezettjeinek) nyújtott oktatási és képzési programok költségeinek fedezésére.

Azok a dolgozók, akik (egy 5 éves időszakon belül) 15 hónapnál hosszabb időszak alatt fizetnek hozzájárulást egy paritásos alapba, jogosultságot szereznének arra, hogy bizonyos számú kreditet (pl. 5 kreditet) felhasználjanak egy paritásos alap által szervezett felnőttképzési, illetve továbbképzési programban való részvételhez anélkül, hogy a munkaadójuk beíratná őket a programba.

A paritásos alap keretében szervezett oktatási és képzési programokban részt venni kívánó munkanélküli dolgozók a korábbi végzettségük vagy képzettségük alapján, vagy az abban az ágazatban való korábbi munkaviszonyuk (szolgálati idejük) alapján vehetnének részt ezekben a programokban, amelyre a paritásos alap létrejött. A kérelem alapján a munkanélküli dolgozók jogot szereznének arra, hogy bizonyos számú kreditet felhasználjanak a paritásos alap keretében szervezett oktatási és képzési programokban való részvételhez.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a fent ismertetett rendszerek csak javaslatok, továbbá hogy azok bevezetéséhez és megítéléséhez költség-haszon elemzésre és üzleti tervre van szükség.

Jövőbeni lépések

A SODICO projekt keretében a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel készített interjúk alapján megállapítható, hogy a válaszadóknak csak kis része ismerte a Németországban és Ausztriában működő paritásos alapokat. Ez azzal magyarázható, hogy az elmúlt néhány évben ezekben az országokban nagy számban foglalkoztattak külföldi, köztük

magyar építőipari dolgozókat, és ez az a két ország, ahol a magyar építőipari vállalkozók a leggyakrabban folytatnak üzleti tevékenységet (a nyugat-európai országokban létrehozott paritásos alap-rendszereket e kiadvány 4. fejezete ismerteti).

Ezért a paritásos alapok Magyarországon történő létrehozásakor a magyarországi munkaadók és munkavállalók által ismert német és osztrák paritásos alapok mellett a más nyugat-európai országokban működő szakképzési modelleket is meg kell vizsgálnunk. Továbbá a külföldön üzleti tevékenységet folytatók a paritásos alapok révén összehasonlíthatnák a jogok és kötelezettségek rendszerét, valamint biztosítékot kaphatnának arra, hogy nem kell kettős hozzájárulást fizetniük.

Amennyiben a szociális partnerek megállapítják, hogy egy bizonyos paritásos alap modellje megfelelő lenne a számukra, akkor az ilyen típusú alapot az adott külföldi paritásos alap mintája alapján lesz célszerű bevezetni. Természetesen ehhez mindkét ágazati szociális partner előzetes írásbeli hozzájárulása is szükséges.

A hazai szociális partnerek európai kapcsolatrendszerén keresztül megismert külföldi jó példák közül a belga FVB/FFC paritásos alap meghonosítása tűnik a legcélszerűbbnek, természetesen annak a hazai viszonyokra történő adaptálásával.

Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy egy paritásos alap bevezetése az egyik napról a másikra nem valósítható meg, a szakképzés területén az eredményesség csak hosszútávon mutakozhat meg. Ezért célszerűnek tartanánk az új szakképzési paritásos alap óvatos, szakaszos bevezetést, folyamatosan monitorozva az eredményeket és ez alapján alakítva, változtatva a kiindulási koncepciót.

Ennek megfelelően első lépésként egy Építőipari Szakképzési Bizottság felállítását tartanánk célszerűnek, amelynek működtetése kezdetben a szociális partnerek meglévő forrásaiból is finanszírozható lenne, így Bizottság működtetése a kezdeti időszakban nem jelentene anyagi kockázatot.

A Bizottság munkájában a munkaadók és a munkavállalók képviselő paritásosan, fele – fele arányban vennének részt. Fő feladatuk az építőipari szakmai oktatás tartalmi követelményeinek áttekintése, és a vállalkozók igényeihez történő alakításának kezdeményezése lenne. Tevékenységükkel a szakképzésért felelős Minisztérium, illetve a Magyar Gazdasági Kamara számára tudnának az építőipari szakmák szakmai és vizsgakövetelményeinek aktualizálásához javaslatokat tenni.

Másik fontos feladatkörük az építőipari szakmák népszerűsítése, valamint a pályaválasztás előtt álló fiatalok, illetve azok szüleinek tájékoztatása, és az építőipari szakmák irányába történő orientálása lenne. Fontosnak tartjuk, hogy az építőipari szakmákról, és az építőiparról általában a közvélemény körében kialakult negatív képet megpróbáljuk megváltoztatni, és ezáltal az építőipari szakmák presztízsét növelni tudjuk.

A paritásos alapok bevezetése a hazai építőipari ágazat számára a megfelelő irányba tett lépést jelentenék, és egyúttal a szociális partnerek által bemutatott szociális felelősség koncepciójának a mindkét fél számára fontos területeken történő bevezetésére is lehetőséget nyújtanak. A paritásos alapok a munkaadók és a munkavállalók közötti bizalom erősítését, és a mindkét oldal számára fontos problémák közös megoldását is nagyban elősegítenék.

Kétségtelen, hogy a válság arra is rávilágított, hogy a versengés helyett inkább az együttműködés lehetőségét kell megtalálnunk, mivel alapvetően azért harcolunk, hogy közös célokat érjünk el, és egyúttal mind a munkavállalók, mind a munkaadók érdekeit is megvédjük.