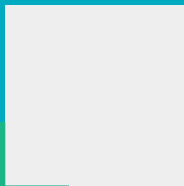




***Sprijin pentru anticiparea schimbărilor
și dezvoltarea competențelor***

***Implicarea reprezentanților sindicali
în procesul de informare, consultare
și participare la locul de muncă***







Cuprins

Introducere	2
Pentru cine este acest set de instrumente ?	4
Ce cuprinde acest set de instrumente?	4
Cum ar trebui să fie folosit setul de instrumente?	5
Sindicatele și structurile de informare, consultare și participare	6
Cadrele de reglementare pentru accesul la învățare la locul de muncă (legi, acorduri colective, acorduri ale întreprinderilor)	7
Posibilități de finanțare pentru învățarea la locul de muncă	8
Argumente bune, pregătirea profesională ca o situație avantajoasă pentru toată lumea	
Grupul de Formare Profesională Master S.R.L	
Etapele următoare	11
Nu în ultimul rând: necesitatea urmăririi formării continue este o îndatorire a sindicatelor	12



Introducere

După cum afirmă fraza introductivă a *Noii Agende pentru competențe în Europa*, care a fost publicată de Comisia Europeană în 2016, "Competențele reprezintă calea către creșterea șanselor de angajare și a prosperității". Această strategie se concentrează pe trei direcții de activitate principale:

1. Îmbunătățirea calității și a relevanței formării competențelor;
2. Sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;
3. Îmbunătățirea informațiilor și a informării privind competențele pentru alegeri mai bune de carieră;

În răspunsul său, "*O nouă agendă pentru competențe în Europa*" - *Îmbunătățirea oportunităților sindicale pentru lucrătorii din Europa*, adoptată în aprilie 2016, Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) este de acord că educația și formarea profesională contribuie la ocuparea forței de muncă, dar numai dacă lucrătorilor li se oferă formare de înaltă calitate și dacă creșterea economică durabilă poate oferi locuri de muncă de calitate pentru lucrători. Învățământul și formarea profesională nu reprezintă soluția miraculoasă pentru combaterea șomajului și a locurilor de muncă precare. "Solicitarea CES privind o strategie europeană de investiții este încă esențială pentru crearea unui mediu sănătos pentru ocuparea forței de muncă și dezvoltarea competențelor".

CES subliniază, de asemenea, rolul esențial pe care îl joacă sindicatele în calitate de parteneri sociali, la toate nivelurile de decizie în privința calificărilor și schemelor de formare. La nivel de companie, reprezentanții sindicatelor trebuie să se implice în planificarea anticipată atât a ocupării forței de muncă, cât și a competențelor, acestea trebuind să devină o caracteristică regulată și comună a politicilor companiilor în privința anticipării schimbării.

CES solicită acces garantat la instruire pentru toată lumea, iar dreptul la formare să devină un drept european. În mod special, CES solicită o Garanție pentru Competențe Profesionale care să asigure accesul efectiv la formare pentru lucrătorii cu nivel scăzut de calificare și pentru șomeri, pentru a le asigura sporirea șanselor de angajare și capacitatea de a se adapta la piața forței de muncă. În plus, CES solicită acordarea unui concediu plătit pentru formare, care să permită lucrătorilor să-și îmbunătățească competențele în funcție de noile nevoi din sectorul lor de activitate și să le asigure accesul la programe de formare care nu au legătură cu nevoile specifice locului de muncă, aceasta fiind o oportunitate de a iniția o nouă etapă în cariera lor.

Nu în ultimul rând, CES subliniază necesitatea de a stimula investițiile în formare. Furnizarea de competențe adecvate pentru forța de muncă europeană necesită un nivel ridicat de investiții, din partea companiilor, pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

Formarea profesională a lucrătorilor reprezintă unul dintre cei mai importanți factori de dezvoltare, fie că vorbim de angajați sau angajatori. Angajatorii știu că fără angajați bine pregătiți, activitatea economică are de suferit, indiferent de beneficiile materiale oferite și / sau de metoda de management utilizată.

Strategia educației și formării profesionale răspunde obiectivului global al României de a reduce discrepanțele de dezvoltare economică și socială între România și statele membre ale UE. De asemenea, documentul strategic ia în considerare obiectivul național pentru orizontul 2020 din Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă a României 2013-2020-2030, privind atingerea nivelului mediu de performanță al UE în domeniul educației și formării profesionale. Strategia abordează în mod integrat educația și formarea profesională inițială și continuă și urmează ciclului de politici publice 2007 – 2013 în domeniul dezvoltării resurselor umane. Aceasta este complementară Strategiei Naționale de Învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020 și Strategiei privind reducerea părăsirii timpurii a școlii.

Trebuie reținut că formarea profesională nu este atributul sau obligația unei singure părți implicate în relațiile de muncă, angajatul și angajatorul trebuind să fie, în egală măsură interesați de buna funcționare pe acest palier. În practică însă, se întâmplă adesea ca atenția asupra acestei zone să fie inegal distribuită, una din părți neglijând să își îndeplinească rolul sau apar cazuri în care formarea profesională face obiectul unor acțiuni care se transformă în elemente de presiune (cum este situația în care angajatorul are în vedere acțiuni de (re)conversie profesională a unor salariați, acțiuni pe care însă salariații sau reprezentanții acestora nu le agreează, motivele fiind legate de posibile consecințe nedorite, în viitor, în relațiile de muncă).

La nivel european și național, sindicatele sunt dedicate intereselor pe termen lung ale companiilor, precum și durabilității locurilor de muncă de bună calitate pentru membrii lor, iar dezvoltarea competențelor împreună cu angajatorii joacă un rol important în această strategie. Din aceste motive am realizat în 2016 lucrarea *"Dezvoltarea procesului de formare la locul de muncă - Instrumente pentru sindicate"* și ne-am perfecționat abordarea prin elaborarea acestui set suplimentar de instrumente, intitulat *"Sprijin pentru anticiparea schimbărilor și dezvoltarea competențelor - Implicarea reprezentanților sindicali în procesul de informare, consultare și participare la locul de muncă"*.

Dorim să le mulțumim tuturor celor care au organizat vizitele de studiu, celor care au participat activ la aceste vizite de studiu și în special lui Olaf Aschmann și Jeff Bridgford (Kompera GmbH), care au pregătit structura acestui set de instrumente.

Vă recomandăm acest set de instrumente, fiind convinși că va contribui la implicarea reprezentanților sindicatelor în procesele de informare, consultare și participare, și prin extrapolare, în dezvoltarea competențelor lucrătorilor.



Blocul National Sindical – BNS (România)



Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL (Italia)



Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB (Germania)



Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)



Europäischer Gewerkschaftsbund – EGB (Europa)



*Конфедерация на България независимите синдикати
KHCБ/ Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria
CITUB (Bulgaria)*



Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – LBAS (Lituania)



Pentru cine este acest set de instrumente?

Acest set de instrumente se adresează reprezentanților și delegaților sindicali, reprezentanților care se ocupă de educația sindicală și membrilor comitetelor de întreprindere, astfel încât să fie pregătiți cât mai bine să fie cât mai bine pregătiți și apti să se implice în procedurile de informare, consultare și participare la locul de muncă și să joace un rol esențial în luarea deciziilor privind calificările și sistemele de formare.

Ce cuprinde acest set de instrumente?

Acest set de instrumente se bazează pe abordarea inițială, în șase etape, a dezvoltării învățării la locul de muncă:

Etapa 1 - Pregătirea cadrului pentru învățare/formare

- care sunt drepturile existente și prevederile companiei pentru învățare la locul de muncă?

Etapa 2 – Legătura cu sindicatul

- ce suport vă poate oferi sindicatul dvs.?

Etapa 3 - Dialog cu lucrătorii

- cum să investigheze nevoile și experiențele de învățare ale lucrătorilor?

Etapa 4 - Transformarea nevoilor și experiențelor de formare la locul de muncă în revendicări sindicale

- ce argumente pot fi prezentate și ce anume ar reprezenta un rezultat acceptabil?

Etapa 5 - Dialog cu angajatorii

- cum să vă pregătiți pentru un acord de învățare la locul de muncă?

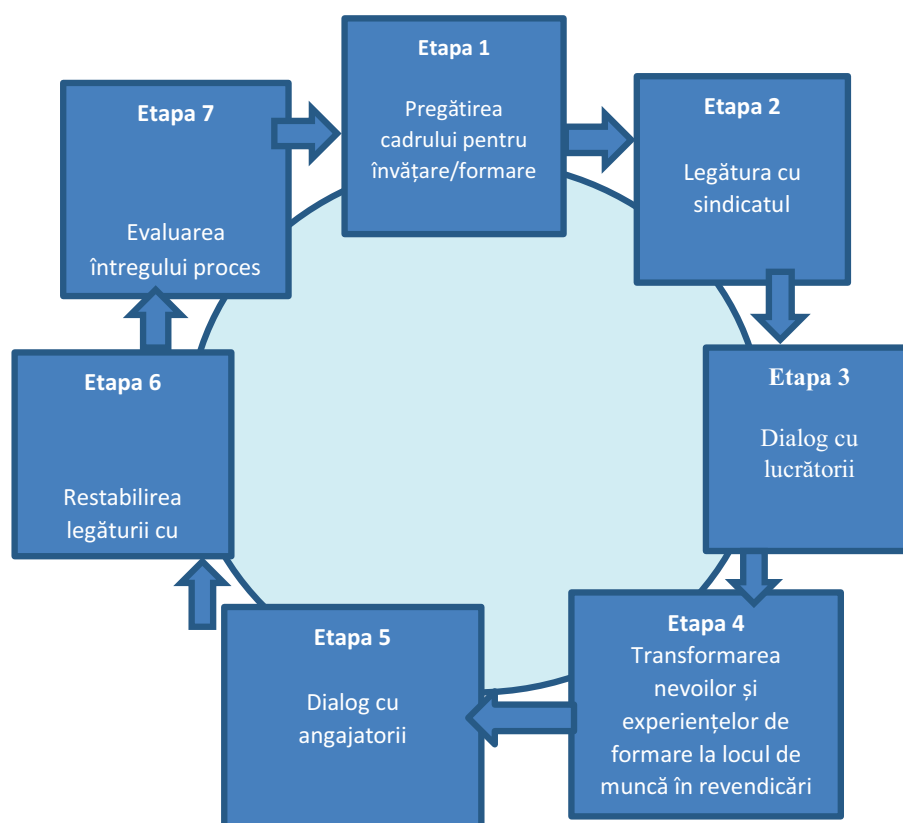
Etapa 6 – Restabilirea legăturii cu lucrătorii

- cum să comunicați rezultatele programului de formare?

În lumina experiențelor dobândite din proiect, se adaugă o nouă etapă:

Etapa 7 - Evaluarea întregului proces

- cum să realizați o analiză a impactului programului de formare?



Cum ar trebui să fie folosit setul de instrumente?

Acest set de instrumente oferă informații despre procedurile specifice de informare, consultare și / sau participare din România și propuneri de activități care pot fi folosite de reprezentanții sindicatelor la locul de muncă, pentru a anticipa schimbările și a dezvolta competențele lucrătorilor.

Acest set de instrumente poate fi utilizat împreună cu lucrarea intitulată *"Dezvoltarea procesului de formare la locul de muncă - Instrumente pentru sindicate"*. Totodată, această lucrare poate fi folosită și ca resursă autonomă sau ca suport pentru un curs de formare. Va fi mai eficientă dacă va face parte dintr-o strategie mai largă a sindicatelor, menită să sprijine implicarea reprezentanților sindicali în procedurile de informare, consultare și participare cu privire la anticiparea schimbării și dezvoltarea competențelor lucrătorilor.





Sindicatele și structurile de informare, consultare și participare

După cum s-a arătat în introducere, CES subliniază rolul esențial pe care sindicatele îl joacă în calitate de parteneri sociali la toate nivelurile de luare a deciziilor privind calificările și sistemele de formare. La nivel de companie, reprezentanții sindicatelor trebuie să se implice în planificarea anticipată atât a ocupării forței de muncă, cât și a competențelor, acestea din urmă trebuind să devină o caracteristică regulată și comună a politicilor companiilor pentru anticiparea schimbării.

Uniunea Europeană a adoptat deja o serie de măsuri pentru a îmbunătăți drepturile lucrătorilor la informare și consultare la locul de muncă.

Acestea sunt garantate de articolul 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, iar acest drept este reglementat într-o anumită măsură de trei directive UE - Directiva 2002/14 / CE care stabilește un cadru general pentru informarea și consultarea lucrătorilor; Directiva 98/59 / CE care vizează asigurarea unei forme de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective; și Directiva 2001/23 / CE, care vizează asigurarea unei forme de salvagardare a locurilor de muncă și a drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi.

Majoritatea statelor membre UE au o anumită formă de proceduri de informare, consultare și / sau participare la locul de muncă, care pot fi încadrate după cum urmează:

- **proceduri de informare** care impun angajatorilor să furnizeze date consiliilor de lucrări sau organismelor similare de reprezentare a angajaților în materie financiară și comercială, în special bilanțul și / sau fuziunile și preluările;
- **proceduri de consultare** care solicită angajatorilor să furnizeze în prealabil informații despre măsurile planificate, și oferă o oportunitate reprezentanților sindicali de a-și exprima opiniile, înainte de introducerea măsurilor, în privința unor aspecte precum: modificări ale statutului juridic al societății; eliminarea, extinderea sau diminuarea întreprinderilor, precum și introducerea de noi tehnologii;
- **proceduri de participare**, care oblighe angajatorii să obțină consimțământul reprezentanților sindicatelor în probleme precum reforma structurală, creșterea eficienței și concedierile.

Reprezentanții sindicatelor au posibilitatea de a juca un rol decisiv la nivel de companie prin utilizarea oportunităților oferite de organismele de informare, consultare și participare, cum ar fi comitetele de întreprindere, pentru a investi în învățarea la locul de muncă.

Când vorbim însă despre programe de formare profesională care răspund interesului ambelor părți (angajați – angajatori), competențele, abilitățile și atitudinile astfel achiziționate contribuie la bunul mers al activității și, finalmente, cei în cauză vor avea de câștigat, în aceeași măsură. De aceea, este important să reținem că angajații (și, pe cale de consecință, reprezentanții acestora), au dreptul și obligația să își securizeze propria dezvoltare profesională în direcțiile pe care și le-au proiectat, fără a se simți constrânși sau intimidăți, dar, în același timp, fără a compromite obiectivele și misiunile asumate de întreprindere / angajator. În România, implicarea reprezentanților sindicatelor trebuie să fie mult mai intensă, pentru a putea sprijini lucrătorii.

Cadrele de reglementare pentru accesul la învățare la locul de muncă (legi, acorduri colective, acorduri ale întreprinderilor)

După cum s-a arătat în introducere, Confederația Europeană a Sindicatelor cere garantarea accesului la formare pentru toată lumea, precum și a dreptului ca formarea să devină un drept european. CES mai solicită și o Garanție de competențe profesionale pentru a asigura accesul efectiv la formare pentru lucrătorii cu nivel scăzut de calificare și pentru șomeri, pentru a le asigura accesul la ocupare și capacitatea de a se adapta la piața forței de muncă. În plus, CES solicită acordarea unui concediu de formare plătit, care să permită lucrătorilor să-și îmbunătățească competențele în funcție de noile nevoi din sectorul lor de activitate și să le asigure accesul la cursuri de formare care nu au legătură cu nevoile specifice locului de muncă ca o oportunitate de a lansa o nouă etapă în cariera lor.

Majoritatea statelor membre ale UE au adoptat măsuri care permit lucrătorilor să-și dezvolte competențele într-un fel sau altul, dar majoritatea sistemelor naționale sunt complexe, iar accesul la formare este departe de a fi garantat. În general, angajatorul decide dacă un lucrător poate să beneficieze de un concediu pentru formare, însă în cazul în care un angajator refuză o cerere de concediu de formare, în unele țări există o procedură de recurs.

Criteriile de eligibilitate variază considerabil. Accesul poate depinde de tipul de contract - indiferent dacă este deschis sau temporar, cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă - sau cu o durată minimă de angajare. Durata formării variază. Alte criterii de eligibilitate pentru formare variază considerabil. Care este scopul antrenamentului - este acela de a obține o primă calificare, sau pentru scopuri de perfecționare, sau ar putea fi pentru scopuri educaționale generale?

În primul rând, sunt concediile de formare plătite - ceea ce le-ar permite lucrătorilor să-și păstreze salariile în timp ce urmează cursuri de formare și să se antreneze în timpul orelor normale de lucru? Lucrătorii sunt protejați în timpul perioadei de formare, neputând fi concediați. Le sunt plătite contribuțiile la asigurările de sănătate și la pensie?

Acesta este, într-adevăr, un domeniu complex și din acest motiv reprezentanții sindicatelor trebuie să se implice în procedurile de informare, consultare și participare, pentru a fi bine informați, pentru a-și putea da avizul înainte de a lua decizii finale și în plus, pentru a fi în poziția de a consilia lucrătorii și de îndrumare a acestora prin intermediul sistemului.

Importanța pe care societatea o acordă formării profesionale este relevantă și de faptul că este reglementată prin Codul Muncii (Legea Nr. 53/2003 Codul Muncii - republicare în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 345 din 18.05.2011), pe spații largi, dar și prin alte acte normative importante, precum: Legea educației naționale Nr. 1/2011 (publicată în Monitorul Oficial nr. 18 din 10 ianuarie 2011); O.G. Nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (republicată în Monitorul Oficial nr. 711 din 30 septembrie 2002); H.G. Nr. 522/2003 Normele metodologice de aplicare a O.G. nr. 129/2000 (publicată în Monitorul Oficial nr. 346 din 21 mai 2003); Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 498 din 07.08.2013);

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 705 din 18.11.2013).





Posibilități de finanțare pentru învățarea la locul de muncă

După cum s-a arătat în Introducere, CES subliniază necesitatea de a stimula investițiile în formare. Furnizarea de competențe adecvate pentru forța de muncă europeană necesită un nivel ridicat de investiții de către companii în procesul de învățare pe tot parcursul vieții.

Sursele de investiții în dezvoltarea competențelor lucrătorilor sunt adesea dificil de localizat și chiar mai dificil de accesat. Există trei surse majore.

Uniunea Europeană finanțează programe de formare prin intermediul Fondului Social European.

Autoritățile guvernamentale naționale și regionale sprijină formarea oferind finanțare directă întreprinderilor sub formă de subvenții, precum și lucrătorilor individuali sub formă de granturi. Ei finanțează, de asemenea, furnizorii de formare pentru a-și acoperi costurile operaționale, atât fixe, cât și variabile. Acestea pot furniza, de asemenea, fonduri indirecte întreprinderilor, prin deducerea costurilor de formare din impozite.

Companiile pot finanța dezvoltarea competențelor lucrătorilor în mod direct și voluntar prin plata costurilor de instruire propriu-zise sau prin operarea unor centre de formare. În unele state membre ale UE - Italia, de exemplu, companiile sunt obligate să plătească pentru formare în mod indirect prin contribuții la fonduri de formare tripartite sau bi-partite. Aceste plăți sunt obligatorii pentru a se asigura că toate societățile investesc în formare. Acest lucru tinde, de asemenea, să reducă nivelul "furturilor" - companiile care nu investesc în formare "fură" lucrători calificați de la companii care investesc în formare, fapt ce subminează disponibilitatea altor angajatori de a investi în formare.

Asigurarea de competențe adecvate pentru lucrători necesită un nivel ridicat de investiții în învățare pe tot parcursul vieții, atât în ceea ce privește educația formală, educația profesională inițială și formarea profesională, cât și învățarea la locul de muncă.

Este extrem de dificil ca lucrătorii să poată localiza aceste surse de investiții și, din acest motiv, reprezentanții sindicatelor trebuie să se implice în procesele de informare, consultare și participare, pentru a fi bine informați și, în plus, să poată să îi consilieze pe lucrători și să îi îndrume prin sistem.

În România, finanțarea formării profesionale se asigură prin fonduri europene sau de către persoane fizice ori persoane juridice. Codul Muncii incumba o serie de drepturi și obligații pentru tandemul angajat-angajator, din acest punct de vedere la Art. 16, alin (6), Art. 20, alin. (2), lit. a, Art. 39, alin. (1), lit. g, Art. 51, lit. d, Art. 154-158, Art. 192-2007 și Art. 208-2010. Foarte important este faptul că angajatorii sunt obligați să asigure formarea profesională a salariaților minim o dată la 2 ani, dacă au minim 21 de salariați și minim o dată la 3 ani, dacă au mai puțin de 21 de salariați.

Argumente bune, pregătirea profesională ca o situație avantajoasă pentru toată lumea

Acest set de instrumente prezintă trei seturi de sugestii pentru:

- Sindicate și structurile de informare, consultare și participare,
- Cadrele de reglementare pentru accesul la formare la locul de muncă (legi, contracte colective, acorduri încheiate la nivel de întreprinderi),
- Finanțarea procesului de formare la locul de muncă.

Argumentele bune pot fi folosite pentru a convinge angajatorul și pentru a avea un dialog social de succes cu privire la necesitatea formării la locul de muncă.

Beneficii pentru angajatori

- potențialul de performanță și de învățare al lucrătorilor este crescut și sunt luate în considerare nevoile companiilor și ale lucrătorilor;
- Sunt asigurate competențele companiei și, prin urmare, avantaje competitive;
- crește capacitatea de adaptare a companiei;
- potențialul lucrătorilor este utilizat optim;
- se contracarează lipsa lucrătorilor calificați și se asigură ocuparea viitoarelor poziții de conducere;
- Motivația și loialitatea lucrătorilor sunt sporite, evitându-se fluctuația;
- Creșterea atractivității imaginii corporative și a angajatorului.

Beneficii pentru lucrători

- capacitatea de angajare este menținută: lucrătorii calificați sunt mai puțin susceptibili de a fi șomeri;
- există oportunități pentru un loc de muncă mai bun;
- munca de zi cu zi și provocările sunt gestionate mai ușor și mai bine (ușurând muncă);
- competențele profesionale sunt, de asemenea, utilizate în mod privat (de exemplu, calculatoare, limbi străine, formare în comunicare);
- competențele mai mari cresc încrederea în sine și autonomia, atât profesională, cât și personal;
- competența de învățare este p ă s t r a t ă

Lucrătorii calificați permit companiei să îmbunătățească satisfacția clienților, să genereze profituri și să câștige noi contracte.

Formarea reduce riscul ca angajații să-și piardă locurile de muncă și crește șansele de avansare în carieră și de a câștiga un salariu mai mare.

Situație **win-win**, în care toată lumea câștigă

Dacă interesele companiilor și ale lucrătorilor se suprapun, atunci toți participanții beneficiază de acest proces. În acest caz ideal, formarea la locul de muncă este un proces **win-win** pentru angajatori și lucrători.



Grupul de Formare Profesională Master S.R.L

BNS a implementat în parteneriat cu SC MASTER SA proiectul cu finanțare europeană „Dezvoltarea unui sistem inovativ de formare profesională pentru calificare/recalificare în meserii din domeniul auto” (POSDRU /80/2.3/S/57272), în perioada 2010-2013. Scopul proiectului l-a constituit realizarea unui sistem cât mai atractiv de formare profesională pentru calificare/recalificare în meserii din domeniul auto, știind că acest domeniu este deosebit de dinamic ca progres tehnic și tehnologic, ceea ce presupune o forță de muncă competentă și fidelizată, doritoare să-și diversifice și să-și ridice neconținut nivelul profesional. Se urmărește prin această îmbunătățire a competențelor profesionale și obținerea de calificări noi.

Activitatea centrului de formare s-a dezvoltat și după terminarea proiectului, finanțarea fiind asigurată de beneficiarii cursurilor de formare, companii, cusanti, etc. Printre clienții centrului de formare se numără Auchan, RATB, ANOFM, Coca-Cola, Turbomecanica.

Grupul de Formare Profesională Master S.R.L. este un centru de excelență în formarea profesională din România și vine în sprijinul persoanelor, societăților comerciale și a angajaților lor, pentru îmbunătățirea calității profesionale. Programul oferit de acest centru de formare se concentrează pe formarea competențelor în domeniul solicitat de persoanele interesate, pentru a avea un nivel de performanță adecvat. S-au prevăzut activități necesare dezvoltării unui sistem de Formare Profesională Continua (FPC) destinat îmbunătățirii competențelor angajaților din domeniul auto. Centrul oferă cursuri de calificare, specializare/perfecționare și training în meserii precum mecanic auto, tinichigerie, vopsitorie electrician, electronist, etc., anul 2017 la centru fiind pregătiți 607 cursanti.

Sunt realizate programe de calificare/recalificare în meserii din domeniul auto pentru angajați care fie nu au o pregătire profesională corespunzătoare acestui domeniu fie având calificarea într-o meserie, doresc să învețe încă una, în funcție de evoluția pieței forței de muncă și de cererea pentru anumite calificări. Programul de instruire se adresează oricărui angajat cărora li se ofera oportunitatea îmbunătățirii cunoștințelor indiferent de vârstă sau locul de muncă. Obiectivele specifice sunt :

- Crearea și consolidarea unui sistem inovativ de formare profesională continuă pentru calificare în meserii din domeniul auto.
- Îmbunătățirea sistemului de validare al calificărilor profesionale
- Îmbunătățirea competențelor profesionale și obținerea de calificări noi pentru persoane angajate.

Formarea profesională continuă prin dobândirea de competențe noi, diversificate, în domeniul meseriilor abordate, oferă angajaților toate instrumentele adecvate atingerii unui nivel mai înalt de calificare, deci de competitivitate, care va deschide calea păstrării locului de muncă și de îmbunătățire a șanselor pe piața muncii.

Etapele următoare

Setul de instrumente 1 (TK 1) și Setul de instrumente 2 (TK 2) sunt concepute pentru reprezentanții și delegații sindicali, reprezentanților care se ocupă de educația sindicală și membrilor comitetelor de întreprindere, astfel încât să fie pregătiți cât mai bine și apți să se implice în procedurile de informare, consultare și participare la locul de muncă și să joace un rol esențial în luarea deciziilor privind calificările și sistemele de formare.

Setul de instrumente 1 propune o serie de măsuri pentru a permite reprezentanților sindicali de la locul de muncă să se pregătească pentru a intra în dialog cu angajatorul și pentru a face acest dialog să fie cu succes.

Setul de instrumente 2 propune o serie de argumente pentru îmbunătățirea implicării sindicatelor în structurile de informare, consultare și participare, prezentarea cadrelor de reglementare pentru accesul la formare la locul de muncă și obținerea de finanțare pentru formare la locul de muncă.

Aceste instrumente pentru reprezentanții sindicali pot fi utile pentru lansarea unei inițiative la nivel de companie. Aceste activități pot fi structurate în trei faze. Tabelul prezintă diferitele instrumente.

Faza 1 Pregătirea dialogului	Faza 2 Conducerea dialogului	Faza 3 Obținerea rezultatelor și comunicarea acestora
TK1 - Pregătirea terenului pentru formare		
TK1 – Legătura cu sindicatul tău		
TK1 - Intrarea în dialog cu lucrătorii		
TK1 - Transformarea nevoilor și experiențelor de formare la locul de muncă în revendicări sindicale		
TK1 – Lansarea unui dialog cu angajatorii		TK1 – Restabilirea legăturii cu lucrătorii.
TK 2 - Sindicate și structuri de informare, consultare și participare		
TK 2 - Cadrele de reglementare pentru accesul la formarea la locul de muncă (legi, contracte colective, acorduri la nivel de întreprinderi)		
TK2 - oportunități de finanțare pentru formarea la locul de muncă		
TK2 - Argumente bune, Exemple de succes		
		TK2 - Evaluarea întregului proces





Nu în ultimul rând: necesitatea urmării formării continue este o îndatorire a sindicatelor

Pentru toate sindicatele care participă la proiectul SACADOS, se pot afirma următoarele:

Dacă se lasă în seama lor, angajatorii, în general, nu fac suficiente lucruri, prin urmare reprezentanții sindicatelor trebuie să înceapă un dialog cu privire la învățarea la locul de muncă - aceasta este una dintre treburile lor!

Aceste seturi de instrumente vor sprijini reprezentanții sindicatelor în acest proces. Reprezentanții sindicatelor trebuie să joace un rol activ la nivel de companie.

Astfel, este necesar să pregătim terenul pentru învățarea în cadrul companiei, să dezvoltăm obiective și argumente, să ne străduim să dialogăm cu angajatorul într-un mod bine informat și persuasiv și să analizăm impactul formării oferite. În acest fel, va fi posibilă îmbunătățirea capacității de angajare, a satisfacției în muncă și a opțiunilor de carieră pentru lucrători și membri ai sindicatelor.



BLOCUL NATIONAL SINDICAL

Str. Turturelelor nr. 11 A,
Phoenicia Business Center, etaj 3,
sector 3, 030881 Bucuresti,
ROMANIA

Tel/fax: +4021 316 27 98, 316 27
99, 316 28 01

www.bns.ro