

PASI PENTRU FORMAREA PROFESIONALA LA NIVELUL COMPANIILOR DIN INDUSTRIA CONSTRUCTOARE DE MASINI

Material realizat in cadrul proiectului BICO de catre partenerii romani,
pe baza documentelor BICO si a celor nationale, de catre:

- partenerii la nivelul companiilor Altura Slatina, Vard Tucea si Mecanica Marsa
- partenerii la nivel de ramura: FSCM si PICM.

- 1. Introducerea unui capitol privind formarea profesionala in contractul colectiv de munca la nivel de unitate.**
- 2. Stabilirea cerintelor de privind formarea si calificarea la nivelul companiei: analiza nevoilor companiei si necesitatii instruirii angajatilor**
- 3. Realizarea planului anual de formare profesionala, cu selectia tipurilor de curs si a furnizorilor de formare profesionala**
- 4. Constientizarea lucratorilor in ceea ce priveste beneficiile formarii profesionale**
- 5. Organizarea cursurilor**
- 6. Evaluarea formarii profesionale.**

1. Introducerea unui capitol privind formarea profesionala in contractul colectiv de munca la nivel de unitate

Primul pas pentru realizarii formarii profesionale in companiei este introducerea unui capitol privind formarea profesionala in contractul colectiv de munca la nivel de unitate, capitol care sa contina cel putin prevederile de baza prezente in contractul colectiv de munca la nivelul grupului de unitati din industria constructoare de masini, dupa cum urmeaza:

Formarea profesională, economică, socială și sindicală

ART. 1

(1) Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să numească orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și aceea prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

(2) Activitatea de formare profesională de la alin. 1 cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, al dreptului de asociere, libertăților și pregătirii sindicale.

(3) Angajatorul persoană juridică, ce are mai mult de 20 de salariați, elaborează anual planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului reprezentativ, care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Părțile convin să susțină formarea profesională în industria constructoare de mașini, cu având următoarele direcții de acțiune:

- conștientizarea beneficiilor formării profesionale continue pentru angajatori și angajați;
- optimizarea relațiilor dintre partenerii sociali și dezvoltarea colaborării cu instituțiile cu atribuții în formarea profesională și cu furnizorii de formare;
- promovarea dezvoltării și actualizării standardelor ocupaționale și a standardelor de pregătire profesională;
- evaluarea și certificarea calificărilor parțiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite.

ART. 2

La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

a) nevoile de formare profesională prevăzute la art. 1 (1) vor fi stabilite de către angajator, iar cele de la art. 1 (2), de către angajator împreună cu sindicatul reprezentativ;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;

c) sindicatul reprezentativ va asista, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de

muncă în vederea formării profesionale vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta - inclusiv școlarizare, specializare, atestare, transport, masă, cazare - dacă decid să plece din unitate sau părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de împlinirea unui termen stabilit de comun acord cu angajatorul în condițiile legii. Aceste prevederi se vor aplica și pentru meseriile specifice profilului de producție, care condiționează nemijlocit realizarea programelor de fabricație, nominalizate de angajator cu informarea sindicatului reprezentativ.

Acest capitol are la baza prevederile din Codul Muncii, după cum urmează:

„TITLUL VI - Formarea profesională

CAP. I - Dispoziții generale

ART. 192

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

ART. 193

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 194

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 195

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

ART. 196

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 197

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 198

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

ART. 199

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ART. 200

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.”

2. Stabilirea cerintelor de privind formarea si calificarea la nivelul companiei: analiza nevoilor companiei si necesitatii instruirii angajatilor

Compania isi stabileste nevoile de formare si calificare in functie de comenzile pe care va trebui sa le execute si de tendintele economice de dezvoltare din ramura industrială.

In acelasi timp, pentru aflarea nevoilor angajatilor este utila analiza rezultatelor interviurilor si chestionarelor care pot fi aplicate angajatilor. Responsabilul cu formarea profesionala din cadrul serviciului resurse umane, impreuna cu reprezentantul salariatilor cu atributii in acest domeniu trebuie sa colecteze parerile angajatilor privind calificarea si formarea profesionala la nivel de companie si sa le prezinte managementului, pentru luarea unei decizii de comun acord. In acest sens, proiectul BICO propune un model de chestionar:

Indicatori pentru nevoile de formare

Dezvoltarile pozitive sau negative imediate ale companiei sunt un indicator important pentru nevoia de formare. Consilierea privind calificarea trebuie să se bazeze pe identificarea problemelor, tendințele viitoare și obiectivelor.

Vă rugăm să verificați dacă problemele enumerate privesc compania dvs.

	Se aplica	Nu prea se aplica	Nu se aplica
Angajații nu sunt foarte flexibili.			
Avem nevoie de produse noi. / Produsele trebuie să fie adaptate la nevoile clientilor.			

Utilajele nu sunt utilizate suficient			
Nu se realizeaza punerea în aplicare a recomandărilor interne si externe pentru îmbunătățiri.			
Posturi vacante nu pot fi ocupate cu personal calificat.			
Exista plângeri ale angajaților			
Putem respecta cu greu termenele			
Vânzările au scăzut recent.			
Relațiile între angajați s-au deteriorat recent.			
Mulți angajați au părăsit compania în ultimele câteva luni, din diverse motive			
Rata imbolnavirilor este mare			
Trebuie sa castigam noi clienti			
Trebuie sa intram pe noi piete			
Trebuie să îmbunătățim managementul/ controlul costurilor			
Dorim să ne mentinem locul de munca si sa avem crestere salariala			
Nu este suficientă coordonare între departamente			
Angajatii nu coopereaza între ei			

3. Realizarea planului anual de formare profesionala, cu selectia tipurilor de curs si a furnizorilor de formare profesionala

Asadar, existenta unui acord privind formarea profesionala la nivel de companii fiind rezolvata, ramane doar aplicarea sa in practica. Articolele privind formarea profesionala fac parte din contractul colectiv de munca la nivel de unitate. Punerea in practica se realizeaza prin aplicarea unui plan anual de formare profesionala la nivel de companie, care are urmatoarea structura, pe departamente:

Nr cr t	Forma de pregătire	Locul de desfășu- rare	Organ- zator	Partici- panți	Perioada	Obiective	Mod de evaluare	Costuri
---------------	-----------------------	------------------------------	-----------------	-------------------	----------	-----------	--------------------	---------

In vederea pregatirii planului de formare, trebuie stabilite cerintele de calificare in companie. Expertii din cadrul proiectului BICO sunt de parere ca reprezentantii lucrătorilor/comitetul de intreprindere trebuie să primeasca informatii (dacă este necesar, cu referire la firma și / sau la prevederile legale negociate), cel puțin o dată pe an sau mai des, dacă este necesar, cu privire la:

o Planificarea sistemelor tehnice

o Schimbări ale procedurilor și fluxurilor de lucru , introducerea unora noi sau modificări la locurile de muncă, în timp util, cu prezentarea documentației necesare. În acest caz, reprezentantii lucrătorilor vor avea dreptul să își prezinte propriile propuneri (dacă este necesar, cu referire la firma și / sau la prevederile legale negociate).

Pe baza modificărilor planificate și operațiunilor programate, angajatorul trebuie să determine cerintele privind calificările viitoare pentru companie și sa se consulte cu reprezentantii lucrătorilor într-un interval de timp suficient, care să asigure luarea in considerare a modificarilor în cadrul discuțiilor bugetare anuale.

Măsurile de formare și de calificare vor fi prezentate în cursul acestor consultări (dacă este necesar, cu referire la firma și / sau la prevederile legale negociate) pe baza cerințelor prezente și viitoare de personal; reprezentanții lucrătorilor vor fi informat în detaliu și în timp util, prin intermediul unor documente justificative.

Reprezentanții lucrătorilor vor avea dreptul de a înainta sugestii către angajator, în ceea ce privește introducerea de măsuri și punerea lor în aplicare.

În conformitate cu dispozițiile legale, ambele părți au dreptul de a apela la experți în timpul acestor consultări.

Aspecte privind calificarea individuală

O discuție între angajator și angajat va avea loc cel puțin o dată pe an între angajator și angajat, concomitant cu evaluarea performanței individuale pe baza cerințelor de calificare definite de companie.

În cazul noilor angajați, prima discuție privind formarea și calificarea va avea loc după finalizarea perioadei de probă.

În timpul discuției privind formarea și calificarea, angajatul și angajatorul vor stabili de concret cerințele individuale de calificare.

Cât timp există un deficit de calificare individuală, vor trebui să existe măsuri de formare și calificare. Angajații au dreptul să facă sugestii - de exemplu, în ceea ce privește măsurile de calificare și formare agreeate și, acolo unde este necesar, pentru a stabili măsurile prioritare de calificare.

Salariatul are dreptul de a consulta un reprezentant al salariaților în timpul discuțiilor. Rezultatele discuțiilor privind calificarea trebuie să fie documentate în contextul evaluării performanței.

Rezultatul necesarului de calificare va fi transmis, de asemenea, managerului unității respective, pentru întocmirea corectă a planului de formare a companiei.

Angajatul va beneficia de calificări superioare pentru un loc de muncă, în funcție de necesitățile viitoare, pentru a nu fi dezavantajat la o viitoare evaluare.

4. Conștientizarea lucrătorilor în ceea ce privește beneficiile formării profesionale

Ca orice proces al activității umane, formarea profesională implică eforturi materiale și spirituale. Cele materiale, respectiv economico-financiare, sunt implicite desfășurării cursurilor de formare (există multiple costuri, precum cele pentru suporturile materiale necesare – suporturi de curs scrise și digitale, formulare, instrumente IT&C, locație, trainerii etc). Ele se amortizează în timp, iar un calcul amănunțit poate demonstra acest lucru. Amortizarea este legată de aplicarea competențelor în muncă de către foștii cursanți, creșterea productivității muncii, dar și a recompenselor materiale (financiare) pentru (viitorii) angajați.

Din punct de vedere social, candidatul sau angajatul care a trecut prin una sau mai multe formări profesionale are un statut profesional ridicat, apreciat de contracandidați, de angajatori, manageri/șefii locului de muncă sau de colegi. (Revista Res Publica a funcționarilor din administrația publică).

Conștientizarea lucrătorilor în ceea ce privește beneficiile formării profesionale poate fi făcută de către departamentul resurse umane, care are și atribuția de consiliere în cariera a salariaților.

5. Organizarea cursurilor

In cadrul proiectului BICO s-a ajuns la urmatoarele concluzii:

Măsurile de formare si calificare au un conținut si un interval de timp definite. Ele nu pot fi restrictionate doar la anumite proceduri și pot include formarea la locul de muncă (intr-o situație normal de lucru) sau pot furnizate intern sau extern.

Managementul este obligat să asigure inregistrarea salariatului pentru participarea la măsurile convenite.

Atunci când nu sunt preluate de către un terț, angajatorul va suporta costurile pentru măsurile de formare de calificare.

În conformitate cu prevederile legale, reprezentantii lucratorilor trebuie să aibă un drept de co-determinare în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor de formare profesională si calificare. Acestea se aplică la forma, conținutul și metodele formarii continue, precum și participanților.

Întreprinderea și angajatorul vor stabili de comun acord forma cursurilor de calificare la nivel de companie. Dacă nu se ajunge la acord, se aplica automat prevederile contractului colectiv de munca.

Luând în considerare cerințele companiei, angajatorul și reprezentantii lucratorilor se asigură că exista posibilitatea ca angajații să participe la măsurile de formare, fie la in companie, fie prin cursuri externe.

Managementul va planifica măsuri de formare profesională continua în timp util și se vor asigura că personalul care inlocuieste participantii la cursuri este disponibil.

Timpul necesar pentru măsurile de formare de calificare va fi considerat în conformitate cu prevederile contractului colectiv si va fi acordat concediu pentru formare profesionala cu sau fara plata.Dispozițiile contractului colectiv

de munca sau a dispozițiilor generale legale privind transportul se aplică în mod corespunzător. Cursurile de calificare și transportul care depășesc timpul normal de lucru nu vor fi creditate în cadrul programului normal de lucru.

Angajații sunt obligați să coopereze în stabilirea cerințelor de calificare, precum și să participe la discuții convenite privind calificările și măsurile de formare profesională.

Angajații care au participat la măsuri de formare și calificare în termenii acestui acord de lucru sunt obligați să utilizeze calificarea dobândită, în măsura în care este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor.

Dezvoltarea profesională și personală continuă a angajaților este una dintre cele mai importante funcții de execuție. Prin urmare, acesta este, în esență, responsabilitatea managementului. Departamentul de resurse umane va sprijini managementul în îndeplinirea acestor sarcini.

6. Evaluarea formării profesionale

Evaluarea oferă un răspuns clar câtorva întrebări de bază, ca de exemplu:

- Care este nivelul de satisfacție privind calitatea desfășurării activității?
- Cum se pot transfera în practică rezultatele programului?
- Ce succese s-au obținut (la nivelul persoanei, organizației și / sau comunității)?
- A fost eficientă investiția făcută în program? Evaluarea este extrem de importantă pentru că:
 - ne ajută să vedem dacă scopul și obiectivele programului au fost atinse;
 - ne ajută să identificăm metodele de îmbunătățire a programelor de instruire astfel încât acestea să-și atingă într-o măsură mai mare obiectivele;
 - poate să ne ofere motive întemeiate de a urma în continuare sau a schimba deciziile privitoare la planificarea programului de instruire, structura acestuia (design, timp, stil, conținut);

- e o modalitate de a măsura relevanța și utilitatea programului de instruire în relație cu participanții respectivi sau organizațiile respective;
- poate identifica și analiza dificultățile sau problemele cu care trebuie să ne confruntăm în continuare în cadrul unor astfel de programe de instruire;
- poate fi folosită în testarea unor metode diferite și alegerea celor mai potrivite;
- poate aduce dovezi cu privire la anumite resurse folosite inadecvat sau neeconomic;
- poate demonstra eficiența programului de instruire (resursele folosite în raport cu valoarea dobândită);
- poate fi folosită în explicarea utilității, eficienței către alte persoane/organizații (finanțatori, beneficiari, furnizori).

În ceea ce privește programele de calificare, acestea își demonstrează utilitatea mai ales în timp, dat fiind faptul că o companie poate câștiga și menține contracte datorită faptului că investește în calificare, poate câștiga contracte și se poate salva de la faliment deoarece respectă standardele ISO în ceea ce privește investiția managementului în formarea angajaților.

Un curs de formare este evaluat direct cu ajutorul chestionarelor, care deservește trei categorii de persoane:

Formatorii -Evaluările sunt utilizate pentru a avea un feedback asupra predării în scopul îmbunătățirii calității cursurilor și a metodelor de transmitere a unor conținuturi specifice.

Participanții -Informațiile din evaluare sunt folosite pentru o alegere eficientă a cursurilor.

Organizatorii/finanțatorii - Aceștia au nevoie de informații comparative pentru luarea deciziilor în privința organizării unor noi forme de pregătire.