

RAPORT NATIONAL ROMANIA PROIECT BICO

Hamburg, septembrie 2013

ACTIVITĂȚILE SECTORULUI CONSTRUCTII DE MASINI PENTRU CONSOLIDAREA FORMARII PROFESIONALE CONTINUE

Un aspect legat de consultările bipartite din ramura având ca scop promovarea formării profesionale este legat de faptul că în 2007 s-a înființat comitetul sectorial la nivelul ramurii construcției de mașini, structura bipartită, având rolul de a:

- contribui la dezvoltarea unui cadru legal cu privire la instruirea, evaluarea și certificarea competentelor
- promova un sistem de instruire și evaluare bazat pe competente
- contribui la dezvoltarea și validarea standardelor ocupaționale.

Până în prezent, comitetul sectorial a validat un număr de 42 standarde ocupaționale.

Fiind legal înregistrat, comitetul sectorial poate accesa linii de finanțare pentru formare profesională.

În ceea ce privește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de ramură, aceste negocieri au avut loc anual sau o dată la doi ani, începând din 1990. Însă legea dialogului social din 2011 a abrogat legea sindicatelor și legea patronatelor, cât și obligația de a se înregistra contract colectiv de muncă unic la nivel național. Toate sindicatele și patronatele au trebuit să se reînregistreze conform noii legi, iar contractele de tip vechi sunt valabile până la finalizarea perioadei pentru care au fost încheiate, după care trebuie încheiate contracte în condițiile noii legi. Ținând cont de aceste noi reglementări dure, partenerii sociali din ramura construcției de mașini a reușit totuși să încheie contractul colectiv de muncă nr. 59493 din 20 decembrie 2012, pentru perioada 2013-2014, la nivel de grup de unități. În cadrul său, întreg capitolul 8 este dedicat formării profesionale, iar prevederile capitolului reprezintă cerințe minime în domeniul formării profesionale pentru companiile semnatare ale contractului colectiv de muncă. Astfel:

„ART. 178

- (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 din ramura construcției de mașini, 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. 179

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. 178 (1) vor fi stabilite de către angajator, iar cele de la art. 178 (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; 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 stagiu 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.”

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 crt	Forma de pregătire	Locul de desfășurare	Organizator	Participanți	Perioada	Obiective	Mod de evaluare	Costuri
--------	--------------------	----------------------	-------------	--------------	----------	-----------	-----------------	---------

Partenerii sociali au planificat pe termen scurt si mediu continuarea activitatii si colaborarii in cadrul proiectului BICO, dar si oportunitatea utilizarii altor finantari europene pentru formare profesionala. Pe langa posibilitatea participarii celor doua organizatii ca parteneri in cadrul proiectelor europene, este planificata si depunerea unui proiect de catre FSCM in calitate de solicitant.

Dan Bajan – FSCM
Alexandru Costache - PICTM