

*ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО СТОПАНСТВО И
ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕННОСТ КЪМ К Н С Б - БЪЛГАРИЯ*

Секторни дейности за укрепване на продължаващото професионално обучение

Уважаеми партньори,

Проектът VICO се реализира в условията на политическа криза в страната ни, започнала през февруари тази година и продължаваща и до сега. Това дава сериозно отражение на икономическото развитие на национално равнище, респективно и в секторите дървообработване и мебели. Нарушена е социалната среда, витае несигурност и липса на перспективност.

В тези условия трудно може да се очаква приоритетно отношение към квалификацията и преквалификацията на кадрите и като цяло продължаващо обучение в предприятията.

За да бъдем коректни, трябва да отбележим, че и до сега в повечето предприятия, главно средни и особено в малки липсват системи за развитие на човешките ресурси и съответно продължаващо професионално обучение. Липсват и предвидени бюджети за тази цел. Обикновено не е натоварено и отделно лице за въпросите на обучението на персонала. В резултат, не се осъществява и системно планиране и организиране на обучителни дейности в предприятията. Обученията са епизодични и предимно по повод на промени в технологията и въвеждане на нова техника в производството.

Независимо от тази ситуация и утежнените условия в страната като цяло, ние като Федерация считаме, че реализирането на този проект, неговата практика – приложност ще дадат отражение върху подготовката на кадрите в дългосрочен план – първо в двете пилотни предприятия от секторите дървообработване и мебели и в последствие, разширяване на приложението му върху останалите малки и средни предприятия (МСП) от секторите.

Много положителен подход в работата по проекта е, че тя се осъществява съвместно от синдикати и работодатели. Това води до реален шанс за постигане на убеденост у работодателите :

- за необходимостта от обучение на персонала и създаване на система за развитието на човешките ресурси, в която като неразделна част да присъства продължаващото професионално обучение;
- че вложените в обучение, квалификация и преквалификация средства са добра инвестиция за предприятието;
- че квалифицираните кадри правят предприятията им по – конкурентноспособни, че са по – отговорни и не допускат аварии и трудови злополуки.

Такава работодателска позиция улеснява определено нас синдикатите в реализиране на нашите дейности. Не може резултатът да бъде друг, когато синдикати и работодатели работят заедно по темата, когато заедно търсят пътища за планиране и реализиране на мероприятия по обучението на кадрите и в резултат на това утвърждават постоянна практика за изследване на нуждите и организиране задоволяване на потребностите.

Това, за което ние като синдикат пледираме е, че качествената заетост предполага по – добри условия на труд, по – голяма сигурност на работното място, но и по – добре заплатен труд – съобразно вложените усилия, умения и квалификация. В тази връзка, именно, с пълна сила възниква въпросът за обучението, квалификацията и преквалификацията на заетите.

В нашите усилия имаме пълната подкрепа на ръководството на работодателската организация – Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост (БКДМП). Резултат от това взаимно разбиране са и постигнатите договорености в Браншовия колективен трудов договор (БКТД), подписан на 26.04.2013 година. В раздел IV на договора “Трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация на персонала” са заложили конкретни задължения на работодателите за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите. Така например работодателите от двата сектора (дървообработване и мебели) се задължават :

- да създават Съвети по квалификация, с участието на представителите на работниците и служителите;
- да работят по годишни Програми за поддържане и повишаване на квалификацията и преквалификацията на персонала;
- да осигуряват до 5 (пет) дни допълнителен платен отпуск за обучение;
- да включват във Вътрешните правила за работна заплата (ВПРЗ) критерии за стимулиране повишаване квалификацията с реални измерения в ръст на заплащането и др.

Тези договорености на секторно ниво улесняват преговорите в предприятията, защото по закон те са минимални и задължителни. На база на това, ние сега следим в предприятията, в които през този период се преговаря за подписване на нови Колективни трудови договори (КТД) да отразяват договореностите в БКТД и дори да го разширяват в съответствие със своите специфични условия и нужди.

Уважаеми партньори,

Като цяло стъпките, които Федерацията ни предприема и предвижда до края на ноември тази година са:

- информиране на всички свои членове за дейностите и напредъка по проекта чрез издавания тримесечно Информационен бюлетин и на уеб страницата ни;

- договорености, постигнати с работодателската организация в Браншовия колективен трудов договор за двата сектора и съдействие на Синдикалните организации при водене на преговори за подписване на нови КТД по предприятия;
- съвместно с БКДМП предвиждаме, до края на ноември тази година, организиране и провеждане на съвместно заседание на двата Управителни съвета (на Браншова камара и на Федерацията) за запознаване с резултатите от проекта и тяхното приложение в двете пилотни предприятия и очертаване бъдещите политики по продължаващото професионално обучение;
- организиране по подходящ начин разпространението на положителния опит на двете пилотни предприятия до малките и средни предприятия (МСП) от двата сектора;
- действия по утвърждаване и все по – широко прилагане валидирането на знания и умения в предприятията от дървообработването и мебелите.

Уважаеми колеги,

Убедени сме, че резултатите от проекта ще дадат трайно отражение, с общите усилия на синдикати и работодатели, за повишаване нивото на квалификация на заетите и в създаване на традиции в дейността на предприятията по отношение на продължаващото професионално обучение.

Благодаря за вниманието.

инж. Петър Абрашев – председател на ФСОГСДП