

Подобрени стандарти в продължаващото професионално обучение

Февруари 2014 г.



Уважаеми колеги,

В края на проекта BICO, финансиран от ЕК (март 2014 г.), в този бюлетин информираме за основните резултати от нашата транснационална инициатива на Социалния диалог. Независимо от различните потребности и предварителни условия в различните партниращи страни, браншове и предприятия ние постигнахме значителни подобрения в управлението на продължаващото професионално обучение.

Заедно ние проведехме:

- насърчаване на Европейския обмен на информация и опит.
- подкрепа за предприятията: представителите на работниците и на работодателите от предприятията бяха обучени като експерти по управление на продължаващо обучение в предприятието и прилагат това новопридобито ноу-хау в практиката.
- Сътрудничество в Социалния диалог: Социалните партньори са разработили секторни и фирмени споразумения за обучение със задължителни стандарти за прилагане на по-нататъшни дейности по обучение. Сътрудничеството по проекта предизвика допълнителни дейности на секторно и фирмено ниво. Нашите партньори ще продължат този подход със собствени и устойчиви ресурси и дейности.

С оглед на тези цели желаем на всички участници най-добрия възможен успех. Благодарим на всички партньори за тяхното активно участие, екипност и успешна работа в сътрудничеството по проекта BICO.

Екип за управление на проекта

Гласове от социалните партньори:

“Проектът BICO в голяма степен ни даде ентузиазъм и добри идеи за активното включване на социалните партньори от сектор Металургия в постоянно, продължително и успешно насърчаване на придобиването на нови умения и създаване на условия за конкурентноспособност и по-добри работни места в индустрията.”

Васил Яначков, Президент на СФ “Металици” България

Развитие в браншовете и предприятията

Гласове от социалните партньори:

“Страните, включени в секторния социален диалог обменят информация и си сътрудничат активно за решаване на социални и икономически въпроси, свързани с просперитета на предприятията и хората, работещи в тях, и за устойчивото развитие на сектора. Професионалното обучение, квалификацията и продължаващото обучение на персонала е ключов елемент за постигането на тези цели.”

*Политими Паунова, Изпълнителен директор
Българска асоциация на металургичната
промишленост (БАМИ)*

Информация по страни

България

Колективни договори със специфични за секторите разпоредби за продължаващо професионално обучение в секторите Дървопреработване/Мебели и Металургия

Виж стр. 2

Литва

Първи колективен договор за заетите в държавния горски сектор

Подобрени стандарти за споразумения на работното място

Виж стр. 3

Румъния

Продължаващо сътрудничество за ППО в машиностроенето

Виж стр. 4

За повече информация:

www.bico-project.eu



Договори за обучение за нови умения и по-конкурентноспособен труд

Дървообработване / Мебели

Из Браншовия КТД за дървообработване и мебелна промишленост, в сила до 30 септември 2014 г.

Чл. 29. Работодателите от двата бранша са длъжни, във вр. Със задълженията по чл. 228а от Кодекса на труда:

- 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.

Позиция на ФСОГСДП

Нашата неизменна позиция е че качествена заетост осигурява:

- По – висока конкурентоспособност на предприятията;
- По – голяма сигурност на работното място;
- По – добри условия на труд;
- По – добро трудово възнаграждение.



Предстоящи задачи:

Прилагане и мониторинг на новия КТД

Включване на разпоредбите и стандартите от секторния КТД в КТД на предприятията

"Убедени сме, че чрез съвместното участие на синдикати и работодатели ще допринесем за: повишаване имиджа на тези браншове, нарастване на конкурентноспособността на предприятията, не чрез ниски разходи за труд, а чрез повишаване квалификацията и уменията на работещите и за качествени продукти, създадени вследствие на техните модерни знания и умения."

Петър Абрашев (Президент на ФСОГСДП)

Металургия / Машиностроене

БКТД в сила 2013 -2014 г.

Договорености за Обучение в сектора:

Чл.83а осигуряване на устойчиво развитие и конкурентоспособност на предприятията, страните се договориха:

- т. 1. Работодателите да осигуряват организационни и финансови условия за обучение и квалификация на работниците и служителите в съответствие с целите на бизнеса и програмите за развитие на предприятията.
- т. 2. Работниците и служителите непрекъснато да поддържат и развиват своята теоретична и практическа подготовка и квалификация, в съответствие с указанията на работодателя и изискванията за длъжността, заложените в длъжностната характеристика, в нормативните актове и вътрешно-фирмените правила.
- т. 3. Синдикатите да участват активно с предложения и инициативи при разработването на програмите за развитие на човешките ресурси и оценката на ефекта от различните форми на обучение и квалификация.
- т. 6. Представители на синдикатите да участват активно в работата на СКС „Металургия“ в пилотните предприятия и да съдействат за прилагане на резултатите в останалите предприятия от бранша.

Чл.44т. 5. Страните се договориха за създаването на условия за мотивирано участие на работниците и служителите в различни форми на обучение за повишаване на квалификацията, знанията и уменията, за оценка на техните компетенции и внедряване на компетентностните модели.

Гласове от социалните партньори

Синдикална федерация „Металици“:

В колективните трудови договори на всички фирми в металургията има раздели, които регулират участието на работодателите, синдикатите и работниците в процеса на обучение, квалификация и преквалификация на работната сила.

Синдикатите участват активно чрез предложения и инициативи в разработването на програми за развитие на човешките ресурси и в оценката на въздействието на различните форми на образование и обучение.

Представители на синдикатите участват активно в работата на Секторния консултативен комитет "Металургия" и в прилагането на различните модели за оценка на компетенциите и уменията.



С подкрепата на:



Насърчаване на продължаващото професионално обучение Добри практики от браншовете и предприятията

Социалните партньори подписаха колективен договор за работещите в държавния горски сектор

За първи път на работниците в държавния сектор на горското стопанство имат колективен трудов договор с единни тарифни правила на заплатите и трудовите стандарти. Това споразумение включва също така и основни правила за по-нататъшно обучение.

Ключови договорености (екстракт от КТД):

НОВО

29. Осигуряване на платен отпуск на работниците и служителите, които работят в държавните горски предприятия, достъп до висше образование или професионално обучение, в зависимост от позициите, заети в ДГС.

32. Осигуряване на 0.1% на годишния разход за заплати на предприятието за отпуски за обучение и образование на работниците, заети в горските предприятия.

(Секторен КТД №1. подписан на 10 октомври 2013 г.)



„Немунас“

Какво направихме? В нашето предприятие сме започнали да прилагаме знанията, получени по време на проекта VICO. Ние започнахме от анализ на ситуацията и идентифициране на потребностите от обучение. Започнахме процеса на засилване на информирането в двустранното партньорство и договаряне. Съставен е план за обучение за II половина на 2013 г. (20 души) и вече е в ход. Нашите планове за бъдещето: 2014 г. – разработен е План за обучение (за 53 служители), в бюджета са планирани средства за финансиране на обученията.

„Балтик Вайрас“

Какво направихме? Компанията приоритизира темите за обучение и целевите групи, изготвен е анализ на потребностите от професионално обучение и планове на бюджет за обучение, методи, проекти на договори за обучение. Това лято сме започнали преговори за нов колективен трудов договор, ние включихме някои точки за продължаващо обучение в проекта.

Какво постигнахме? От 1 септември 2013 г. стартира обучението на производствени майстори. Условието за учене на работното място са осигурени, както и участие на външни партньори. Според програма за обучение, майстори от други металообработващи компании (Salda) участват в същото обучение. 15 служители участват в обучението; учебният процес ще отнеме 1,5 години. Друга група за обучение, съгласно същата програма ще стартира от септември следващата година. Обучението е финансирано от предприятието и за 15 души струва 72 000 хил.лита (21 000 евро).

„Силутес Балдай“

Какво постигнахме?

Ние подготвихме доклад за продължаващото обучение и професионалното развитие в предприятието за 2013 г. Докладът беше обсъден и обмислен със социалните партньори - синдикатите.

„Григишкес“

Какво направихме?

Редовни двустранни срещи бяха проведени съгласно разработения план.

Какво постигнахме?

По време на срещите и преговорите бе изготвен план за обучение. Ние направихме анализ на нуждите от умения. Обучението се състои от няколко части: всеки нов служител в предприятието се обучава съгласно изпитателна процедура. 116 нови служители, са назначени през последната година. След изясняване на потребностите от обучение за новата година, ние подготвяме планове за обучение, които се разглеждат и подновяват в сътрудничество със синдикалната организация.

Нашите бъдещи планове:

Ние планираме да продължим да прилагаме продължаващото обучение във фирмата. Ние ще подготви взаимоучителен модел, оценка на служителите, консултиране, планиране на приемствеността, обучение, развитие на екипа и подкрепа, подобряване на организационната култура.

С подкрепата на:



Противно на всички очаквания – Засилване на бипартитното

Подобрения в предприятията



Среща между управлението и представителите на работниците, обмен на информация за знанията, получени на семинара в София, идентифициране на базовото обучение, подобряване процеса на обучени, създаване на екипи за обучение, за да се установят специфичните потребности от обучение за техническите отдели, подобрение на процедурите за обучение, установяване на отговорности и срокове, подготовка на програма за обучение на техническия отдел, избор на местоположение и продължителност, заделяне на бюджет, провеждане на програма за обучение, оценка на курса.



Среща между ръководството и представителите на работниците, обмен на информация относно знанията, получени в семинара в София, адаптиране на общите нужди от обучение, планиране, създаване на работа в екип, задачи, срокове, отговорности, идентифициране на служителите, които участват в програмата от производство сектор, провеждане на обучителна програма, оценка.



КУРС ПО способности: първоначален курс „Synergi” за отговорности по ЗБУТ, околна среда и противопожарна защита, оценители на риска на работното място, курс относно предотвратяването и борбата със замърсяването в предприятието, „FROS 10” - акредитация на координатори бластиране и боядисване КУРСОВЕ за подобряване на уменията: оперативни IT курсове за Word и Excel, AutoCAD, TRIBON, Foran
Квалификационни курсове: Шлосер, заварчик, автогенен заварчик, кранист с наземнен контрол, маневрист на SKV платформа

Сътрудничество в предприятията

Румъния участва в проекта BICO през 2013 г. с три компании от машиностроенето: Altur Слатина, Mecanica Марса и Vard Тулча. първоначално бяха включени тези три предприятия, но след два месеца на изпълнение на проекта други две предприятия изразиха намерението си да участват в изпълнението на проекта: Electroputere Craiova и SMR Bals.

Преди проекта BICO, всичките пет предприятия имаха раздел за обучение в колективния трудов договор и план за обучение на фирмено ниво. Mecanica Марса подписано двустранно споразумение на фирмено ниво в областта на професионалното обучение.

Сътрудничеството на двупартитно ниво е много ефективно и ефикасно. Експертите по квалификация участваха активно в дейностите по проекта и в обучението в София, както с конкретен принос, така и с усвояването на нова информация. Необходимостта да се обмени опит бе много силна.

Всеки обучен експерт провежда квалификационни курсове за работниците, в съответствие с годишния план за обучение, но и с оглед на новата информация, получена по време на изпълнение на BICO.



Сътрудничество в бранша

На Националния съвет, проведен в Тулча през юни 2013 г. от FSCM, участниците в семинарите и националния координатор на BICO представиха основните резултати от обучителния семинар на други колеги, които не присъстваха на семинара и на мениджъри РЧР на няколко предприятия. Брошурите на проекта бяха разпространени по време на месечните срещи на ниво федерация, в 40 предприятия. През септември - октомври 2013 г. представителите на браншовете, отговорни за обучението на ниво предприятие и националния координатор разработиха наръчник от стъпки по реализиране на ППО в предприятията от сектор машиностроене.

За повече инфо: <http://fscm.yolasite.com/noutati.php>

Предимството на колективен трудов договор на браншово ниво с една цяла глава, посветена на ППО е много ценно. За съжаление, Закона за социалния диалог от 2011 г. направи почти невъзможно сключването на такова споразумение.

Ние имаме договор на ниво група предприятия в машиностроенето, валиден до края на 2014 г., след което социалните партньори искат да преговарят за нов. По групи, партньорите са сключили колективен трудов договор, с глава 8, посветена на професионалното обучение на членовете.

Supported by:

