

DEZVOLTAREA PROCESULUI DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCĂ

Instrumente pentru sindicate



INTRODUCERE

Formarea la locul de muncă este definită ca un set de activități de promovare a învățării și formării, precum și a dezvoltării personale a lucrătorilor la locul de muncă. Atât lucrătorii cât și patronii au un interes comun în dezvoltarea unui program de dezvoltare a abilităților deoarece astfel, ambele părți au de câștigat.

Conform unei rezoluții aprobate de Comitetul Executiv al Confederației Europene a Sindicatelor, procesul de învățare la locul de muncă "oferă lucrătorilor ocazia de a se dezvolta ca cetățeni activi, de a dobândi și actualiza cunoștințe, aptitudini și competențe, îmbunătățindu-și astfel șansele de angajare. Totodată, asigură angajatorilor lucrători calificați pentru stimularea competitivității, dezvoltarea inovației și creșterea productivității."

Cu toate că numeroși angajatori investesc în dezvoltarea competențelor angajaților, mulți aleg să nu o facă. Așadar, mișcarea sindicală europeană trebuie să fie proactivă și să aducă în prim plan problema dezvoltării competențelor lucrătorilor – atât la locul de muncă cât și în întreaga Uniune Europeană. În acest context s-a stabilit dezvoltarea unui proiect european care să vină în sprijinul dezvoltării competențelor lucrătorilor. Reprezentanți și delegați sindicali, reprezentanți ai structurilor de formare și educație sindicală, precum și reprezentanți ai comitetelor de întreprindere din șase țări au efectuat vizite de studiu în întreprinderi din Germania și Marea Britanie, cu scopul de a realiza un schimb de informații și de experiență cu privire la modalitățile în care sindicatele sprijină practic dezvoltarea învățării la locul de muncă. Ulterior, am transpus aceste discuții sub forma unui set de instrumente.

Mulțumim tuturor celor care au organizat vizitele de studiu și au participat activ la discuții, lui Olaf Aschmann (Kompera GmbH) și lui Jeff Bridgford (Kings College din Londra) pentru realizarea acestui set de instrumente.

Recomandăm acest set de instrumente știind că va putea contribui la dezvoltarea formării la locul de muncă, precum și a rolului pe care sindicatele îl pot juca la locul de muncă.

- **Blocul National Sindical - BNS**
- **Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL**
- **Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB**
- **European Trade Union Confederation – ETUC**
- **IndustriAll**
- **Конфедерация на независимите синдикати в България – КНСБ**
- **Trades Union Congress – TUC**
- **Union General de Trabajadores – UGT**



Această broșură a fost realizată cu sprijinul financiar al Uniunii Europene.

Conținutul său nu reflectă opinia oficială a Uniunii Europene. Responsabilitatea pentru informațiile și opiniile exprimate aici revine în întregime autorului.

GHIDUL UTILIZATORULUI

Cui i se adresează 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 sprijine dezvoltarea învățării la locul de muncă. Astfel, vor putea să ofere consultanță și sprijin lucrătorilor - membri de sindicat sau nu - și vor putea intra într-un dialog și negociere cu angajatorii pe tema formării la locul de muncă.

Ce cuprinde setul de instrumente?

Acest set de instrumente prezintă o abordare în 6 pași pentru dezvoltarea procesului de învățare la locul de muncă

Pasul 1 Pregătirea cadrului pentru formare

Pasul 2 Legătura cu sindicatul

Pasul 3 Dialog cu lucrătorii

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

Pasul 5 Dialog cu angajatorii

Pasul 6 Restabilirea legăturii cu lucrătorii.

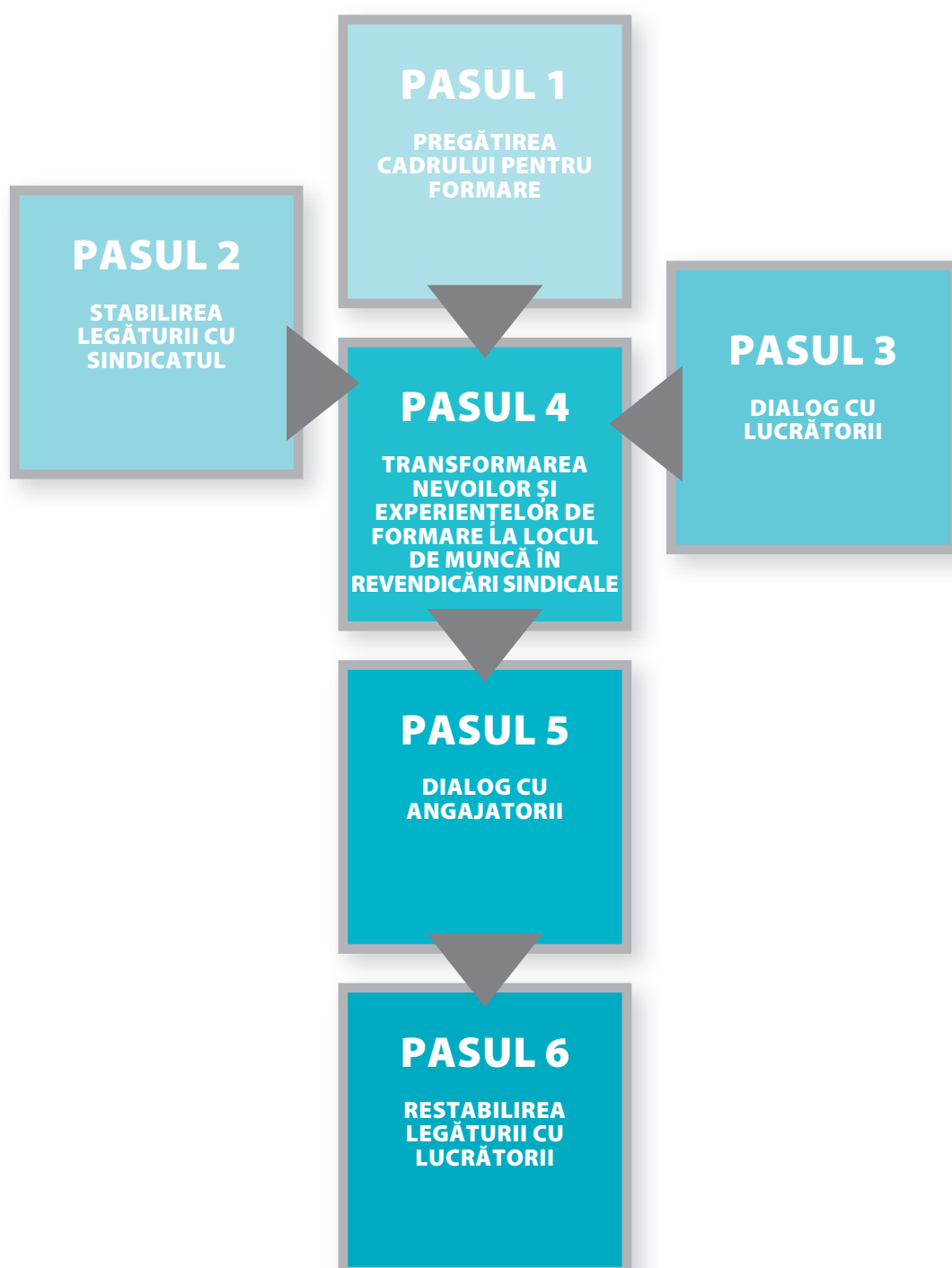
Cum se folosește acest set de instrumente?

Acest set de instrumente oferă o serie de idei și sugestii pentru sprijinirea reprezentanților sindicali la discuțiile și negocierile acestora cu angajatorii cu privire la dezvoltarea procesului de învățare la locul de muncă.

Aceste șase etape cuprind o abordare strategică, care permite reprezentanților sindicali să discute și să negocieze cu angajatorii despre implementarea formării la locul de muncă, din poziții egale.

Acest set de instrumente poate fi folosit ca o resursă de sine stătătoare sau ca suport pentru un curs de formare. Va fi mult mai eficient dacă va face parte dintr-o strategie sindicală mai amplă pentru dezvoltarea formării la locul de muncă.

ABORDAREA ÎN 6 PASI PENTRU DEZVOLTAREA FORMĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ



PASUL 1/ PREGĂTIREA CADRULUI PENTRU FORMARE LA LOCUL DE MUNCĂ

Dacă aveți de gând să veniți în sprijinul lucrătorilor - membri de sindicat sau nu - și să negociați cu angajatorii pe tema dezvoltării competențelor la locul de muncă, va trebui să pregătiți terenul, să colectați argumente, astfel încât să fiți un susținător credibil și cu autoritate pentru procesul de formare la locul de muncă.

În primul rând, trebuie să cunoașteți mediul actual de formare de la locul dumneavoastră de muncă, deoarece acest lucru vă va permite să îi prezentați angajatorului o situație reală.

Drepturi privind formarea la locul de muncă

- Ce drepturi la formare au lucrătorii?
- Sunt acestea susținute prin lege sau acorduri colective semnate de angajator și sindicate?
- Este permis timpul liber pentru formare? - Dacă este așa, este finanțat?
- Sunt finanțate alte costuri?

Prevederi existente în companie pentru învățare la locul de muncă

- Ce tip de formare la locul de muncă există deja?
- Cui i se adresează?
- Ce formă are?
- Cum se negociază?
- Cine ia decizia?

Pentru a vă ajuta să dobândiți o mai bună înțelegere a situației generale în ceea ce privește instruirea la locul de muncă, vă rugăm să vă consultați și cu alți colegi de sindicat și să răspundeți la cât mai multe întrebări din următoarele modele:

- Pasul 1a/ Pregătirea cadrului pentru formare - drepturi de formare la locul de muncă
- Pasul 1b/ Pregătirea cadrului pentru formare - dispoziții existente pentru formare la locul de muncă.

Cunoștințele și învățămintele dobândite vă vor oferi o imagine clară asupra viitoarelor etape necesare pentru realizarea procesului de dezvoltare a competențelor lucrătorilor la locul de muncă.

PASUL 1A/ PREGĂTIREA CADRULUI PENTRU FORMARE

drepturi de formare la locul de muncă

1 Cadrul de reglementare aflat la baza formării la locul de muncă

1.1 Este formarea la locul de muncă reglementată prin lege?

☐ DA ☐ NU

1.2 Este formarea la locul de muncă cuprinsă într-un acord colectiv?

☐ DA ☐ NU

2 Tipuri de formare la locul de muncă acoperite prin lege/ acorduri colective

☐ Formare profesională – având legătură cu postul

☐ Abilitați de bază - de exemplu, aritmetică, citit, scris, utilizarea unui calculator

☐ Dezvoltarea personală - de exemplu, îmbunătățirea încrederii în sine, dezvoltarea unor talente

3 Lucrători care pot beneficia de formare la locul de muncă

3.1 Care lucrători sunt eligibili pentru formare la locul de muncă? Vă rugăm să dați detalii

☐ Toți

☐ Cu normă întreagă

☐ Cu normă parțială

☐ Funcționari

☐ Muncitori

☐ Contract pe perioadă determinată

☐ Contract pe perioadă nedeterminată

3.2 Care lucrători nu sunt eligibili pentru formare la locul de muncă? Vă rugăm să dați detalii.

4 Asigurarea timpului liber pentru formare la locul de muncă

☐ deloc

☐ 1-5 zile

☐ 6-10 zile

☐ peste 10 zile

5 Remunerația pentru timp liber pentru formare la locul de muncă

☐ completă

☐ parțială

☐ deloc

6 Alte costuri legate de procesul de formare la locul de muncă

6.1 Sunt rambursate orice alte costuri?

☐ DA ☐ NU

6.2 Dacă da, care costuri? Vă rugăm să oferiți detalii.

7 Înțelegerea drepturilor de formare la locul de muncă

7.1 Lucrătorii își cunosc drepturile de formare la locul de muncă?

☐ DA ☐ NU

7.2 Managerii cunosc ce drepturi au lucrătorii cu privire la procesul de formare la locul de muncă ?

☐ DA ☐ NU

PASUL 1B/ PREGĂTIREA CADRULUI PENTRU FORMARE

dispoziții existente pentru formare la locul de muncă

MODEL

1 Acord la nivel de companie pentru formare la locul de muncă

1.1 Există un acord referitor la formare la locul dumneavoastră de muncă?

☐ DA ☐ NU

2 Tipuri de formare la locul de muncă susținute în compania dumneavoastră

☐ Formare profesională – având legătură cu postul?

☐ Abilități de bază - de exemplu, aritmetică, citit, scris, utilizarea unui calculator?

☐ Dezvoltarea personală - de exemplu, îmbunătățirea încrederii în sine, dezvoltarea unor talente?

3 Lucrători care pot beneficia de formare la locul de muncă

3.1 Care sunt lucrătorii ce pot beneficia de formare la locul de muncă? Vă rugăm să oferiți detalii.

3.2 Care sunt lucrătorii ce nu pot beneficia de formare la locul de muncă? Vă rugăm să oferiți detalii.

4 Acordarea de timp liber pentru formare la locul de muncă

☐ deloc

☐ 1–5 zile

☐ 6–10 zile

☐ peste 10 de zile

5 Remunerație pentru timp liber pentru formare la locul de muncă

☐ completă

☐ parțială

☐ deloc

6 Alte costuri legate de formare la locul de muncă

6.1 Sunt rambursate oricare alte costuri? Dacă da, vă rugăm să oferiți detalii

7 Procedura de solicitarea a formării la locul de muncă?

7.1 Există o politică de companie pentru a solicita formarea la locul de muncă?

☐ DA ☐ NU

7.2 Dacă există, este clară?

☐ DA ☐ NU

7.3 Dacă este așa, care este procedura de solicitare pentru formare la locul de muncă? Vă rugăm să dați detalii.

8 Prevederi privind formarea la locul de muncă

8.1 Există un departament de formare la locul dumneavoastră de muncă?

☐ DA ☐ NU

8.2 Dacă este așa, ce resurse oferă? Vă rugăm să dați detalii.

9 Tipuri de formare la locul de muncă 1

9.1 Formarea este făcută intern la locul dumneavoastră de muncă?

☐ DA ☐ NU

9.2 Dacă este așa, sub ce formă?

☐ Coaching/observare

☐ Sală de curs

10 Tipuri de formare la locul de muncă 2

10.1 Formarea este făcută în exterior, în afara companiei?

☐ DA ☐ NU

10.2 Dacă este așa, cine asigură pregătirea? Vă rugăm să oferiți detalii.

11 Finanțarea formării la locul de muncă

11.1 Cine finanțează formarea la locul dumneavoastră de muncă?

☐ Angajatorul?

☐ Autoritățile publice?

☐ Lucrătorii?

☐ Partajarea costurilor (angajator/lucrător)?

☐ Fonduri comune, gestionate de sindicate și patronate?



PASUL 2/ LEGĂTURA CU SINDICATUL

Dacă intenționați să veniți în sprijinul lucrătorilor și să negociați cu angajatorii pe tema dezvoltării competențelor la locul de muncă, va trebui să stabiliți legătura cu sindicatul dumneavoastră pentru a afla care este politica sindicatului, ce documente a publicat, ce sprijin puteți obține, eventual și cine v-ar putea oferi sfaturi cu privire la discutarea și negocierea formării la locul de muncă.

Pentru a vă ajuta să obțineți o mai bună înțelegere asupra modalității în care sindicatul vă poate oferi un sprijin, vă rugăm să folosiți **Pasul 2/ Legătura cu sindicatul – model**, de pe pagina următoare.

Luați legătura cu sindicatul și răspundeți la următoarele întrebări.

1 Politica sindicatului

1.1 Sindicatul dumneavoastră are o politică referitoare la formarea la locul de muncă?

1.2 Sindicatul dumneavoastră a negociat acorduri cu angajatorii referitoare la formarea la locul de muncă?

2 Documente ale sindicatului

2.1 Sindicatul dumneavoastră a publicat vreo informație - broșuri, pliante - pe tema formării la locul de muncă

3 Sprijin din partea sindicatului

3.1 Sindicatul dumneavoastră are o rețea pentru dezvoltarea formării la locul de muncă?

4 Colegi din sindicate

4.1 Există și alți reprezentanți sindicali și / sau membri de sindicat la locul de muncă, interesați de dezvoltarea competențelor lucrătorilor, împreună cu dumneavoastră?



PASUL 3/ DIALOG CU LUCRĂTORII

Dacă aveți de gând să îi sprijiniți pe lucrători și să negociați cu angajatorii pe tema dezvoltării abilităților la locul de muncă, va trebui să intrați în dialog cu lucrătorii pentru a afla ce doresc și de ce anume au nevoie. Mai mult decât atât, va fi important să aflați ce experiențe au avut deja. În acest fel, veți putea vedea modul în care funcționează procesul de dezvoltare a resurselor umane la locul dumneavoastră de muncă.

Înarmați cu aceste informații vă veți afla într-o poziție unică pentru a discuta și negocia despre dezvoltarea formării la locul de muncă cu angajatorul, din poziție de egalitate - pe baza informațiilor reale, pe care acesta nu le va avea.

Sindicatele generează încredere, totuși inițierea unei discuții cu lucrătorii se poate dovedi dificilă. Aceștia ar putea lucra în schimburi sau part-time, sau ar putea avea contracte de muncă pe termen scurt. Lucrătorii s-ar putea afla în puncte de lucru diferite și s-ar putea să nu poată să înțeleagă și să nu vorbească limba foarte bine. Mai mult, experiența lor din perioada de școlarizare formală se poate să fi fost o sursă de frustrare și dezamăgire și s-ar putea ca ei să nu dorească să le fie amintite acele vremuri. În plus, s-ar putea să nu vrea să discute despre abilitățile lor, sau mai degrabă despre lipsa lor.

Prin urmare, cum intenționați să depășiți aceste obstacole potențiale? În cazul în care întreprinderea este mică v-ați putea întâlni cu oamenii în mod individual sau în grupuri mici și să le vorbiți direct. Dacă este așa, discuția trebuie să aibă loc într-un mediu discret și privat, astfel încât lucrătorii să se simtă relaxați și să fie gata să vă spună ceea ce doresc cu adevărat și de ce anume au nevoie.

Nu uitați totuși că în cadrul dialogului cu lucrătorii este la fel de important să îi ascultați pe cât este de important ceea ce le spuneți.

În cazul în care compania dumneavoastră este mare, ați putea realiza această sarcină împreună cu alți reprezentanți ai sindicatelor. În caz contrar, va fi necesar să comunicați în scris. Este posibil ca nu toți lucrătorii să aibă acces la e-mail și în acest caz puteți face apel la comunicarea internă.

Fie că va fi o comunicare orală sau în scris, e necesar să existe o bază de discuție - respectiv un chestionar - pentru a vă asigura că veți obține informațiile corespunzătoare. Mai mult, informațiile primite vor trebui să fie înregistrate și colectate pentru a putea avea argumente solide când vă veți întâlni cu angajatorul.

Pentru a dobândi o mai bună înțelegere a modului în care puteți pregăti un chestionar pentru a afla care sunt nevoile de învățare ale lucrătorilor, vă recomandăm să folosiți **Etapa 3a / Dialog cu lucrătorii - model**, aflat în pagina următoare.

Două aspecte finale.

În cazul în care compania este mare și sarcina de a afla nevoile tuturor lucrătorilor este prea ambițioasă, chiar și cu sprijinul altor reprezentanți sindicali, începeți modest, într-unul sau două departamente. Acest lucru poate constitui o bază pentru un prim dialog cu angajatorii, ce va conduce ulterior spre o campanie la nivel de întreprindere.

Unii lucrători pot da dovadă de reținere față de o astfel de inițiativă, dar investigarea nevoilor acestora va oferi o oportunitate de a-i consilia și motiva pe colegii de muncă, explicându-le ce le poate oferi formarea la locul de muncă și la ce ar putea conduce.

PASUL 3A/ DIALOG CU LUCRĂTORII

chestionar pentru a afla despre nevoile și experiențele lor de formare

MODEL

Acest chestionar / sondaj este confidențial și este conceput pentru a investiga nevoile individuale și colective de formare la locul de muncă, ca fundement al dialogului cu angajatorul. Toate informațiile referitoare la opiniile oamenilor trebuie să rămână strict confidențiale.

1 Date personale

Nume	Titlatura postului
Departament	Contact
Calificări formale	

FORMAREA ANTERIOARĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

2 V-a consultat cineva înainte cu privire la nevoile de formare la locul de muncă? ☐ DA ☐ NU

2.1 Dacă da, acest lucru a dus la o oportunitate de formare la locul de muncă? ☐ DA ☐ NU

3 Dacă ați avut o oportunitate de formare la locul de muncă

3.1 Ce temă a fost aleasa? Vă rugăm să oferiți exemple _____

3.2 Când a avut loc? _____

3.3 Care este opinia dumneavoastră în această privință? _____

3.4 Ați fost în măsură să folosiți abilitățile dobândite în munca dumneavoastră de zi cu zi? ☐ DA ☐ NU

3.5 A condus la o anumită formă de calificare? ☐ DA ☐ NU

3.6 Dacă da, vă rugăm să oferiți detalii.

3.7 A condus la o anumită formă de îmbunătățire a condițiilor de muncă sau de plată? ☐ DA ☐ NU

3.8 Ce ați propune ca să fie mai utilă?

NEVOILE ACTUALE DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCĂ

4 In zona dumneavoastră de lucru există probleme care ar putea fi rezolvate prin îmbunătățirea formării la locul de muncă? Vă rugăm să oferiți detalii.

5 Ce fel de formare la locul de muncă v-ar interesa pe dumneavoastră personal ?

- ☐ Profesională - legată de locul de muncă?
- ☐ Competențe cheie - de ex. abilități de calcul, citire, scriere, computer?
- ☐ Dezvoltare personală - de ex. îmbunătățirea încrederii în sine, dezvoltarea talentelor?

6 Vă rugăm să oferiți mai multe detalii specifice despre tipul (tipurile) de formare la locul de muncă de care ați fi interesat.

7 De ce ați vrea să aveți acces la acest proces de învățare la locul de muncă?

8 Unde doriți să aibă loc această formare la locul de muncă?

(ÎN CAZUL ÎN CARE ACESTA ESTE UN CHESTIONAR ÎN SCRIS)
VĂ RUGĂM SĂ TRIMITETI CHESTIONARUL ÎNAPOI LA

NUME:

DATE DE CONTACT:

PÂNĂ ÎN DATA DE:



PASUL 4/ TRANSFORMAREA NEVOILOR ȘI EXPERIENȚELOR DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN REVENDICĂRI SINDICALE

Dacă intenționați să veniți în sprijinul lucrătorilor și să negociați cu angajatorii pe tema dezvoltării competențelor la locul de muncă, va trebui să transformați nevoile și experiențele de formare la locul de muncă în revendicări sindicale.

Acum aveți toate elementele ce pot sta la baza revendicărilor dumneavoastră sindicale:

- **informații cu privire la drepturile de formare la locul de muncă**
- **exemple de dispoziții existente în companii pentru formarea la locul de muncă**
- **documentație și numele persoanelor de contact din sindicat**
- **liste de lucrători care au beneficiat anterior de formare la locul de muncă**
- **tipuri de formare la locul de muncă de care au beneficiat lucrătorii**
- **opinia lor cu privire la formarea de care au beneficiat la locul de muncă**
- **nevoile lor curente de formare la locul de muncă**
- **numărul de lucrători care sunt interesați să aibă acces la formare la locul de muncă**
- **motivele pentru care lucrătorii doresc să aibă acces la formare la locul de muncă**
- **informații cu privire la procesele de resurse umane și modul în care acestea pot fi îmbunătățite.**

Acesta este un adevărat tezaur de informații, care înlesnește formarea unei imagini de ansamblu asupra modului în care este abordat în compania dumneavoastră un element important al dezvoltării resurselor umane, formarea la locul de muncă. Totodată, aceste informații vă asigură o poziție dominantă. Probabil știți mai multe despre mediul de învățare la locul de muncă decât angajatorul dumneavoastră și prin urmare, vă aflați într-o poziție puternică, fiind în măsură să intrați în dialog cu angajatorul pe poziție de egalitate.

Următorul pas este de a transforma aceste informații în revendicări sindicale și să vă pregătiți pentru dialogul cu angajatorul.

Pentru a vă ajuta să pregătiți revendicările sindicale și dialogul cu angajatorul, vă rugăm să folosiți **Pasul 4a / Transformarea nevoilor și experiențelor de formare la locul de muncă în revendicări sindicale – model**, care se află pe pagina următoare.

PASUL 4A/ TRANSFORMAREA NEVOILOR ȘI EXPERIENȚELOR DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN REVENDICĂRI SINDICALE

MODEL

1 Scop sindical general

1.1 Cum se poate sprijini cel mai bine o strategie pentru dezvoltarea formării la locul de muncă?

2 Argumente - Beneficii

În cazul în care poate fi stabilită o strategie pentru dezvoltarea formării la locul de muncă, care ar fi beneficiile acesteia pentru

2.1 lucrători

2.2 angajator

2.3 sindicatul dumneavoastră

2.4 cum poate această listă de beneficii să genereze o situație din care să câștige ambele părți (win-win).

3 Argumente – Durabilitate

3.1 Ce este necesar pentru a asigura durabilitatea unei strategii de formare la locul de muncă?
Vă rugăm să oferiți detalii

3.2 Cum putem măsura eficacitatea instruirii?

3.2.1 numărul de certificate de competență

3.2.2 calitatea certificatelor de competență

3.2.3 altele

3.2.4 Dacă da, vă rugăm să oferiți detalii

☐ DA	☐ NU
☐ DA	☐ NU
☐ DA	☐ NU

4 Argumente – Măsuri

4.1 Ce măsuri trebuie să fie luate pe termen scurt (12 luni)? Vă rugăm să oferiți detalii

4.2 Ce măsuri trebuie să fie luate pe termen mediu (12-36 luni)? Vă rugăm să oferiți detalii.

5 Argumente - Costuri

5.1 Ce costuri trebuie suportate? Vă rugăm să oferiți detalii.

5.2 Cum pot fi justificate aceste costuri? Vă rugăm să oferiți detalii.

5.3 Cum pot fi finanțate aceste costuri? Vă rugăm să oferiți detalii.

5.4 Este realizabilă o împărțire a costurilor între angajator și lucrători?

6 Argumente – Dialog cu angajatorul

6.1 Cine va prezenta argumentele sindicatelor angajatorului?

6.2 Ce argumente ar putea folosi angajatorul și ce contra-argumente v-ar trebui dumneavoastră?

7 Rezultate

7.1 Care ar fi un rezultat acceptabil al acestui dialog? Vă rugăm să oferiți detalii.

8 Pașii următori

8.1 Ce trebuie făcut după întâlnirea cu angajatorul?

8.2 Cine va face aceste lucruri?



PASUL 5/ DIALOG CU ANGAJATORII

Dacă intenționați să veniți în sprijinul lucrătorilor și să negociați cu angajatorii pe tema dezvoltării competențelor la locul de muncă, va trebui să intrați într-un dialog cu angajatorii, astfel încât să se îmbunătățească dezvoltarea formării la locul de muncă în compania dumneavoastră.

Este important ca primul pas să fie un succes, deoarece acesta va stabili tonul pentru discuțiile viitoare. Astfel, primul lucru pe care trebuie să îl stabiliți cu angajatorul este dacă ambele părți au un interes comun în realizarea unui program de dezvoltare a abilităților – o situație în care toată lumea are de câștigat.

Formarea la locul de muncă asigură angajatorilor lucrători calificați, factori esențiali pentru stimularea competitivității, dezvoltarea inovației și creșterea productivității. De asemenea, oferă lucrătorilor oportunitatea de a se dezvolta ca cetățeni activi, de a dobândi și a-și actualiza cunoștințele, aptitudinile și competențele și totodată, de a-și îmbunătăți șansele de angajare. Asigurați-vă că ați luat în considerare argumentele pe care le va pune în discuție angajatorul și pregătiți o serie de contra-argumente pe care să le puteți prezenta.

Cea mai bună garanție pentru o strategie durabilă de învățare la locul de muncă va fi de a obține un acord de formare la locul de muncă prin care să se stabilească un comitet comun patronat - sindicat care, la rândul său, va dezvolta un program de formare. În acest

fel, cu sprijinul angajatorului, va fi posibil să vă asigurați că formarea la locul de muncă are un loc stabil în cadrul companiei.

- **Ce trebuie să fie inclus într-un acord pentru formare ce ar putea sta la baza unui program de formare la locul de muncă?**
- **Cine sunt partenerii din acord?**
- **Ce ar face Comitetul comun angajator - sindicat?**
- **Cine va fi membru al acestui Comitet comun angajator - sindicat?**
- **Cum va fi finanțată această strategie de formare la locul de muncă?**

Pentru a vă ajuta în stabilirea conținutului pentru acordul de formare la locul de muncă dintr-o companie, vă rugăm să folosiți **Pasul 5a / Dialog cu angajatorii - pregătirea unui acord de formare la locul de muncă – model**, din pagina următoare.

pregătirea unui acord de formare la locul de muncă

1 Parteneri

1.1 Cine este parte în acord - angajatorul și reprezentanții sindicatelor?

2 Domeniu de aplicare

2.1 Care este contextul organizațional - legătura cu acordurile regionale/ naționale?

3 Obiective

3.1 Care sunt obiectivele acordului? Exemple

- Construirea unui parteneriat eficient de formare la locul de muncă
 - Oportunități de formare la locul de muncă accesibile pentru toți angajații
 - Încurajarea și sprijinirea lucrătorilor de a participa la activități de formare la locul de muncă
 - Identificarea nevoilor de formare la locul de muncă ale tuturor lucrătorilor
 - Dezvoltarea unui program de formare la locul de muncă
 - Monitorizarea succesului programului de formare la locul de muncă
 - Utilizarea optimă a locațiilor existente pentru a funcționa în calitate de centre de formare
 - Realizarea de legături cu furnizori externi
 - Maximizarea oportunităților de finanțare disponibile prin intermediul organizațiilor interne, externe, locale și naționale
 - Contribuția la îmbunătățirea performanței companiei prin competențele sporite ale lucrătorilor
-

4 Priorități pentru instruire / formare

4.1 Care sunt prioritățile pentru formare la locul de muncă ce au legătura cu obiectivele companiei?

4.2 Care sunt prioritățile pentru formare la locul de muncă ce au legătura cu posibilitățile de finanțare?

4.3 Care sunt prioritățile pentru alte tipuri de formare la locul de muncă?

5 Comisia mixta angajator- sindicat pentru formarea la locul de muncă

5.1 Cum este procesul gestionat în ceea ce privește

- Rolurile ■ Calitatea de membru ■ Întâlnirile ■ Responsabilitățile?
-

6 Drepturile și obligațiile partenerilor

6.1 Cine ce face - reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatelor?

7 Reprezentanți sindicali

7.1 Cine sunt reprezentanții sindicali

7.2 Ce resurse au?

8 Egalitatea de șanse

Angajament de respectare a egalității de șanse

9 Confidențialitatea

Angajament de respectare a confidențialității



PASUL 6/ RESTABILIREA LEGĂTURII CU LUCRĂTORII

Dacă intenționați să veniți în sprijinul lucrătorilor și să negociați cu angajatorii pe tema dezvoltării competențelor la locul de muncă, va trebui să restabiliți legătura cu lucrătorii.

Cel mai important lucru de reținut este faptul că acest set de instrumente a fost realizat pentru a vă permite să îi sfătuiți și să veniți în sprijinul lucrătorilor, indiferent dacă aceștia sunt membri de sindicat sau nu, precum și pentru a putea să intrați într-un dialog și negociere cu angajatorii pe tema formării la locul de muncă.

Lucrătorii de la locul dumneavoastră de muncă trebuie să se afle în centrul atenției și este important să fie identificate nevoile lor de învățare la locul de muncă, să îi motivați să desfășoare activități de formare la locul de muncă și apoi să transpuneți aceste nevoi în revendicări sindicale care pot fi susținute de către angajator.

Fără sprijinul lor activ și pasiv această inițiativă nu va avea succes și de aceea este esențial ca lucrătorii să fie în totalitate implicați pe tot parcursul acestui demers.

Lucrătorii trebuie să fie informați despre rezultatele sondajului, indiferent dacă sunt membri ai sindicatului sau nu și trebuie să le fie explicate motivele care stau la baza alegerii anumitor priorități. Asigurați-vă că sunt informați despre rezultatele dialogului cu angajatorul și conținutul acordului de formare la locul de muncă. Bineînțeles, nu uitați să le prezentați roadele muncii voastre - noua strategie pentru formare la locul de muncă, noul acord de formare la locul de muncă, precum și noul program pentru formare la locul de muncă.

Nu uitați.

Lucrătorii care au trecut printr-un astfel de proces și au avut șansă de a învăța noi competențe ar putea dori să devină membri de sindicat.

Membrii de sindicat care au trecut printr-un astfel de proces și au avut șansa de a dobândi noi competențe ar putea dori să devină reprezentanți sindicali responsabili pentru dezvoltarea unor strategii de învățare la locul de muncă, alături de dumneavoastră.

Pentru a vă ajuta cu privire la modul de restabilire a legăturii cu lucrătorii, folosiți **Pasul 6a / Restabilirea legăturii cu lucrătorii – model**, de pe pagina următoare.

PASUL 6A/ RESTABILIREA LEGĂTURII CU LUCRĂTORII

MODEL

Aspecte de luat în considerare în toate comunicările cu lucrătorii

1 Care este obiectivul sindicatului pentru dezvoltarea formării la locul de muncă în compania dumneavoastră?

2 Ce ați făcut pentru a realiza acest obiectiv?

3 Ce probleme ați întâlnit?

4 Cum ați abordat aceste probleme?

5 Care au fost rezultatele chestionarului/sondajului?

6 Care a fost rezultatul dialogului cu angajatorul?

7 Ce trebuie făcut în continuare?

8 Cine va face acest lucru și ce sprijin suplimentar va fi necesar?

GLOSAR ȘI CONTACTE NAȚIONALE

Terminologie

Competențele profesionale sunt un ansamblu unitar și dinamic de cunoștințe și abilități. Cunoștințele se exprimă prin următorii descriptori: cunoaștere, înțelegere și utilizare a limbajului specific, explicare și interpretare. Abilitățile se exprimă prin următorii descriptori: aplicare, transfer și rezolvare de probleme, reflecție critică și constructivă, creativitate și inovare.

Formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.

Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

- Formarea profesională continuă (FPC) reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.
- În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice are ca atribuții principale: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, a politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților; reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă; monitorizarea, evaluarea, autorizarea și controlarea, directă sau prin organisme abilitate, a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

(Ministerul Muncii -Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020)

Contacte

BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL (BNS)

Adresa: Str. Turturelelor nr. 11 A, Phoenicia Business Center, etaj 3, sector 3, 030881 București, ROMANIA, Telefon/fax: +(40 21) 316 27 98; 316 27 99; 316 28 01
Email: bns@bns.ro; international@bns.ro; Website: www.bns.ro
Vicepreședinte responsabil de educație și formare: Mariana KNIESNER, mkniesner@bns.ro
Vicepreședinte responsabil de sănătate și securitate în muncă și probleme sociale: Ilie GHEORGHE, gilie@bns.ro
Responsabili pentru proiecte de educație și formare: Steluța ENACHE, steluta.enache@bns.ro; Florian MARIN, marin.florian@bns.ro; Mirela CARAVAN, international@bns.ro

Link-uri utile

Blocul Național Sindical: www.bns.ro

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice:
www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/

Ministerului Educației și Cercetării Științifice: www.edu.ro

Autoritatea Națională pentru Calificări:
www.anc.edu.ro/

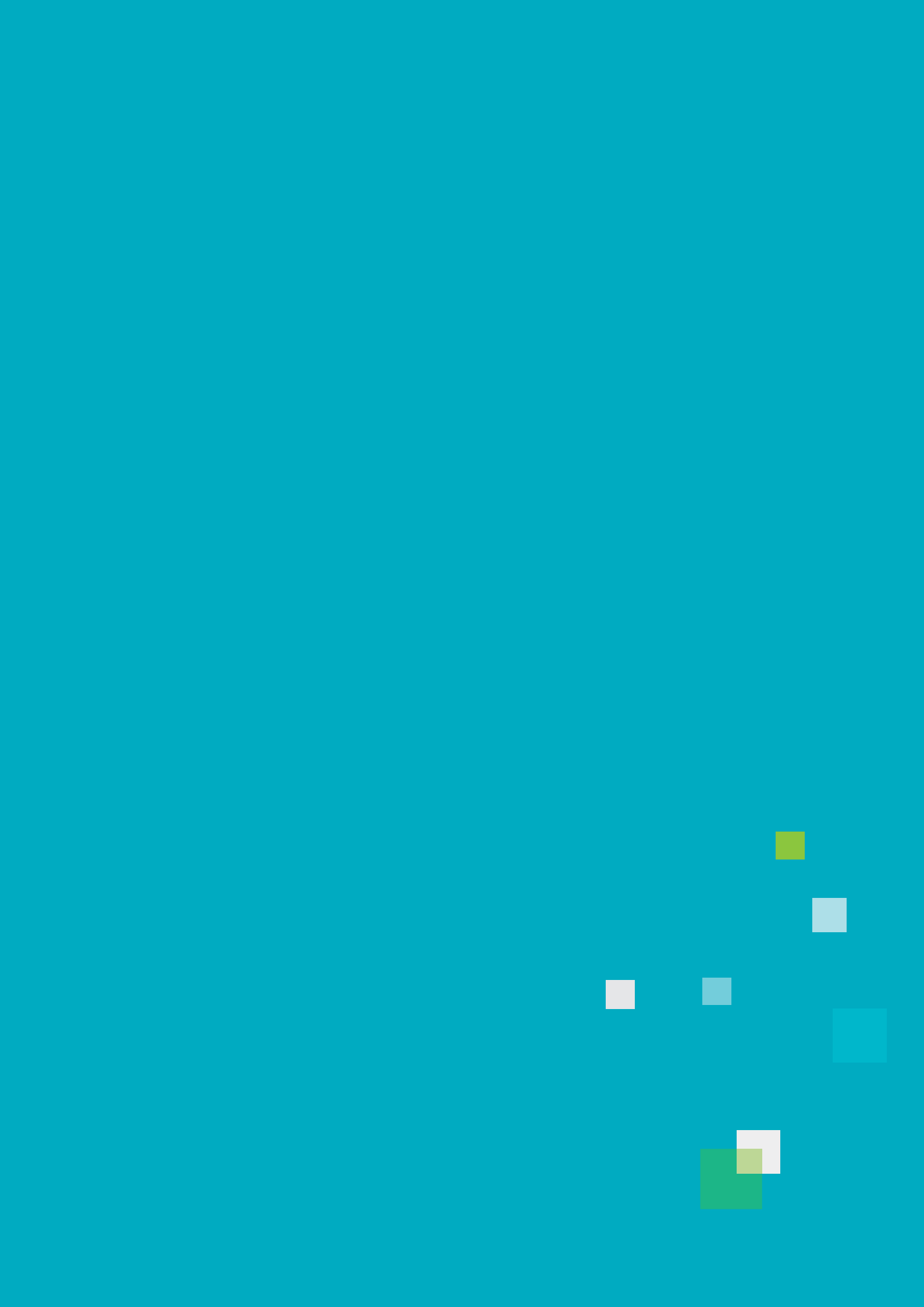
Agentia Nationala pentru Ocuparea Forței de Muncă: www.anofm.ro

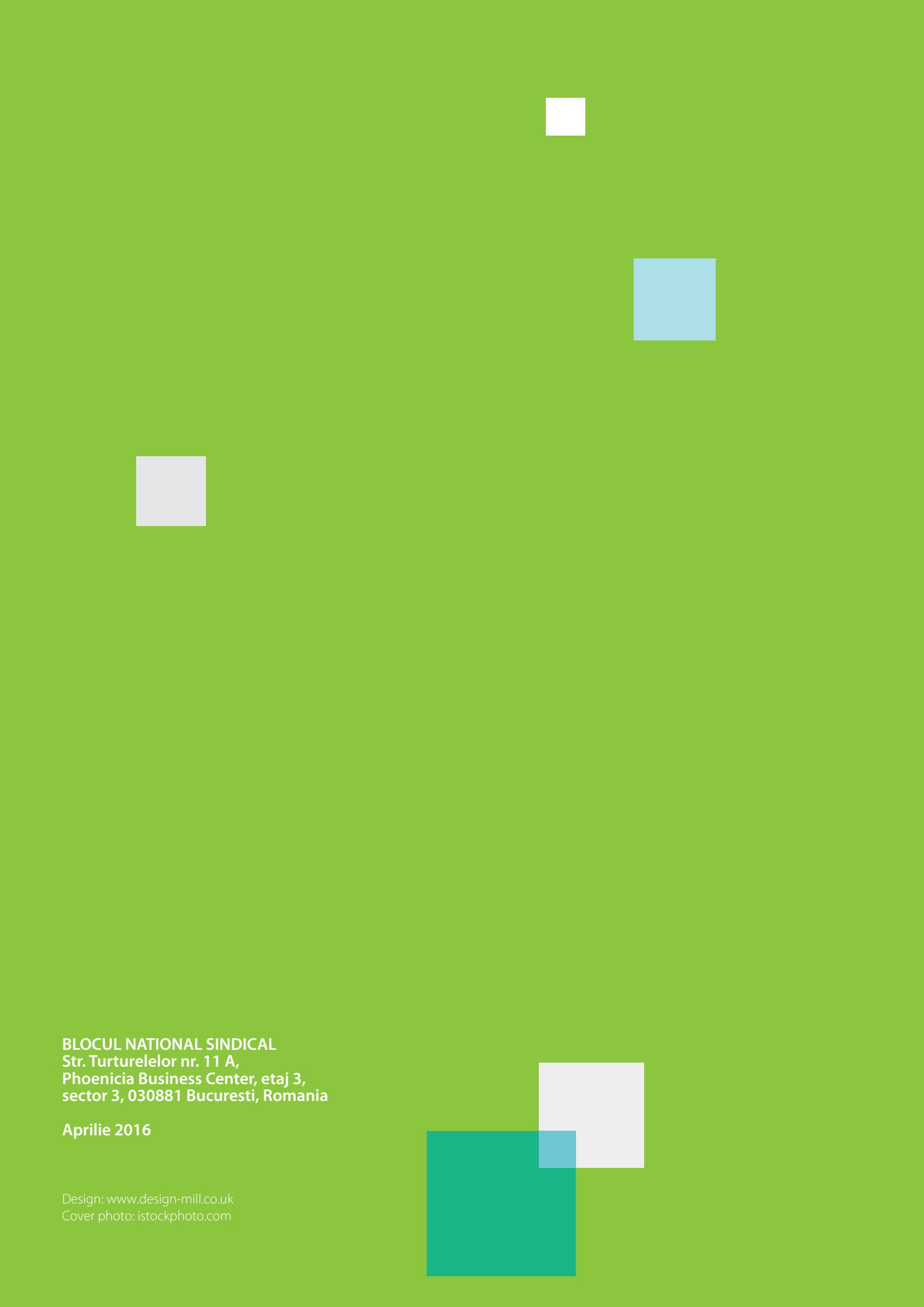
Programul UE Erasmus+:
http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/index_ro.htm

Centrul European pentru Dezvoltarea Educației și Formării Profesionale - CEDEFOP: www.cedefop.europa.eu

Centrul Internațional de Formare al Biroului Internațional al Muncii: www.itcilo.org

European Trade Union Institute: www.etui.org





BLOCUL NATIONAL SINDICAL
Str. Turturelelor nr. 11 A,
Phoenicia Business Center, etaj 3,
sector 3, 030881 Bucuresti, Romania

Aprilie 2016

Design: www.design-mill.co.uk
Cover photo: istockphoto.com