

Ghidul CEI privind competențele și calificările

Cum să îmbunătățim
INFORMAREA și CONSULTAREA
în comitetele europene de întreprindere
din industria construcțiilor, a materialelor
de construcții, a cimentului și
de prelucrare a lemnului

Bruxelles 2020, ianuarie 2021

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTOARE

Ilaria Armaroli, ADAPT (Asociația pentru Studii Internaționale și Comparative
în domeniul Dreptului Muncii și al Relațiilor Industriale)

EDITAT DE

Thilo Janssen, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

FOTOGRAFII

iStock.com/Geber86 (coperta), iStock.com/Franck-Boston (p. 4), Husqvarna (p. 5), Tyler Olson – stock.adobe.com (p. 8),
Wipas – stock.adobe.com (pp. 11), iStock.com/Photo Concepts (p. 12)



Proiect realizat cu ajutorul financiar al Comisiei Europene.

Această publicație reflectă doar opiniile autorilor și Comisia Europeană nu poate fi considerată responsabilă de nicio utilizare ce ar putea fi făcută a informațiilor conținute de aceasta.

Toate drepturile rezervate.

Nicio parte a acestei publicații nu poate fi reprodusă, stocată într-un sistem de recuperare sau transmisă, sub orice formă sau prin orice mijloace, fie ele electronice, mecanice, prin fotocopiere, înregistrare sau altfel, fără permisiunea editorului. Cu toate că informațiile din publicație sunt considerate a fi corecte, nici editorul și nici autorii nu își asumă responsabilitatea în caz de pierdere, deteriorare sau orice altă responsabilitate a utilizatorilor sau a altor persoane care rezultă din conținutul acestei publicații.

Ghidul CEI privind competențele și calificările

Cunoașterea problemelor de interes

PAGINĂ 4

► Aplicarea practicilor vizate

Informare
și consultare
cu privire
la competențe
și calificări în
acordurile CEI
PAGINĂ 6

Întrebări
pe care le pot
pune membrii
CEI conducerii
centrale cu
privire la VET
PAGINĂ 7

Cum să vă
pregătiți pentru
reuniunile CEI
PAGINĂ 7

Resurse
suplimentare
pentru CEI-uri
PAGINĂ 9

Cum să se
amelioreze
munca CEI învă-
țând din ceea ce
se întâmplă în
siturile locale
PAGINĂ 10

Competențe
de negociere
ale CEI privind
abilitățile și
calificările
PAGINĂ 11



Implicarea jucătorilor relevanți

Coordonator CEI și EFBWW,
conducerea centrală,
sindicatele și conducerea locală,
specialiști SSM,
autorități publice ...

PAGINĂ 14

Cunoașterea regulilor jocului

PAGINĂ 17



ACTIVITĂȚILE PARTENERILOR SOCIALI
LA NIVELUL UE

INIȚIATIVE UE

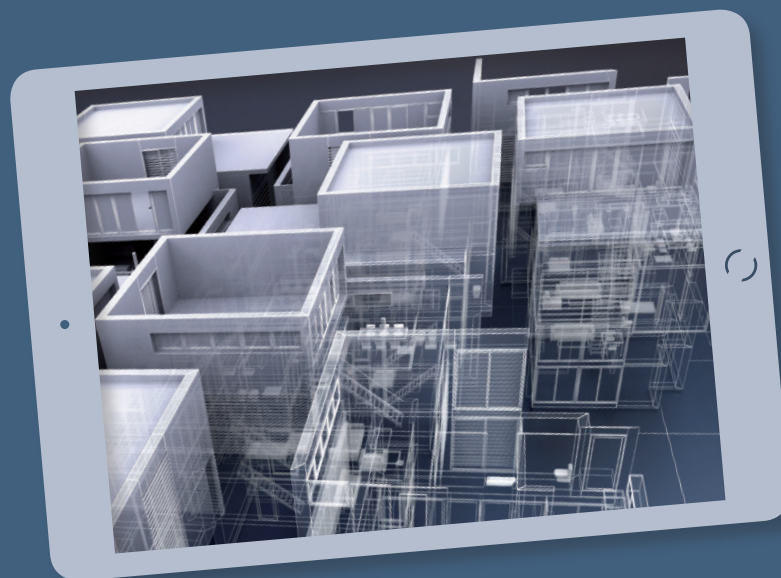
RECOMANDĂRI UE

OPORTUNITĂȚI DE FINANȚARE

Cunoașterea problemelor de interes

În timpul recesiunii economice, dezechilibrele în materie de competențe și scăderea cererii de forță de muncă slab calificată au accentuat neconcordanțele de pe piețele forței de muncă din UE¹. Sectoarele de construcții și producție, unde în mod tradițional predomină muncile manuale cu un nivel slab de calificare, au fost afectate în mod deosebit. Între timp, noi motoare fac cererea de noi competențe în sectoare. Cerințele privind transformarea digitală și eficiența energetică afectează profund atât industria construcțiilor, cât și industria prelucrării lemnului². Scenariul viitor posibil pentru sectoare este caracterizat de clădiri cu energie aproape de zero, Big Data și Internet al obiectelor, o concepție orientată spre client și lanțuri de valori complexe. Pentru o creștere a calității forței de muncă³, unele obstacole structurale trebuie depășite :

- reducerea numărului de tineri lucrători calificați datorită statutului slab al sectoarelor și al condițiilor de muncă neatractive ;
- îmbătrânirea forței de muncă, punând în pericol integrarea de noi competențe ;
- decalajul între formările profesionale inițiale și continue VET (EFP – Educație și Formare Profesională) și cererea de competențe pe piața sectorială a muncii.



1 Cedefop (2015), *Competențe, calificări și locuri de muncă în UE: Realizarea unei corespondențe perfecte?*

2 Comisia Europeană, *Observatorul european al sectorului construcțiilor* (2017), *Îmbunătățirea bazei capitalului uman* ; CENFIM (2019), *DIGIT-Fur: Impactul transformării digitale în industria lemnului/mobilei*.

3 De exemplu, în sectorul construcțiilor, acesta este estimat la 7.4 % în perioada 2018-2030. A se vedea skillspanorama.cedefop.europa.eu



Aplicarea practicilor vizate

Competențele, formarea și productivitatea constituie provocări esențiale pentru dezvoltarea sectorului construcțiilor și a sectorului de producție. În ciuda importanței implicării active a partenerilor sociali în acest domeniu, rolul comitetelor europene de întreprindere (CEI) poate fi mult îmbunătățit. În toate sectoarele 24% din acordurile de înființare atribuie membrilor CEI competențe în domeniul formării profesionale⁴. Între 2016 și 2018, 54,4% dintre reprezentanții CEI au discutat despre formarea profesională. Rapoartele privind rolul CEE și practicile europene de informare și consultare cu privire la digitalizare și impactul acesteia (și în ceea ce privește formarea lucrătorilor și dezvoltarea competențelor) sunt mixte. În unele cazuri, respondenții CEI raportează experiențe pozitive, în multe alte contexte, se plâng că nu au suficientă influență asupra acestor subiecte⁵. Având în vedere acest context, este important să se difuzeze bunele practici aplicate de CEI-uri.

Pentru Comitetele Europene de Întreprindere care doresc să inițieze dialogul cu conducerea în acest domeniu, poate fi util:

► **să includă în acordurile Comitetului european de întreprindere unele clauze care să facă din formarea profesională o chestiune de informare și consultare în cadrul reuniunilor CEI.**

► Informare și consultare cu privire la competențe și calificări în acordurile CEI

COMPETENȚELE ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ SUNT SUPUSE PROCEDURILOR DE INFORMARE ȘI CONSULTARE.

Bunele practici pot fi găsite în diferite acorduri CEI:

Acordurile CEI ale Tenaris (2016) și Bonduelle (2017) prevăd fie un subiect privind responsabilitatea socială a întreprinderilor, fie gestionarea competențelor lucrătorilor, pentru a beneficia de o atenție specială în timpul reuniunilor plene.

Acordul CEI al grupului San Benedetto din 2011 specifică faptul că oportunitățile de finanțare publică cu referire specifică la formarea lucrătorilor vor fi evaluate în timpul procedurii de consultare, pe lângă inițiativele de formare a angajaților din grup.

Acordul CEI al grupului Cementir din 2019 enumeră atât formarea profesională, cât și inovațiile tehnologice ca subiecte de discuție între conducerea centrală și reprezentanții angajaților. O analiză cuprinzătoare a efectelor digitalizării include inițiative privind recalificarea și perfecționarea competențelor.

Acordul CEI al grupului Peab din 2008 menționează formarea în rândul aspectelor legate de comunicarea deschisă, dialogul și schimbul de opinii între conducerea grupului și reprezentanții angajaților.

Acordul CEI al grupului Bonduelle din 2017 include gestionarea competențelor lucrătorilor mai întâi ca un subiect de informare și, pe urmă, ca o procedură de consultare. Acordul detaliază etapele procedurii de informare și consultare din momentul transmiterii datelor de către angajator și a evaluării lor aprofundate de către membrii CEI terminând cu prezentarea soluțiilor alternative și a comentariilor CEI, a evaluării lor de către conducere și feedback-ul privind contribuțiile CEI cu o explicație a deciziei finale în timp util.

Acordul CEI al grupului Gestamp din 2015 le oferă membrilor CEI posibilitatea de a negocia cu conducerea grupului mai multe subiecte, inclusiv formarea profesională.

⁴ Institutul sindical european [2015], *Comitete europene de întreprindere și Comitete de întreprindere SE în 2015*.

⁵ Confederația europeană a sindicatelor [2018], *Digitalizare și participarea lucrătorilor: Ce cred sindicatele, lucrătorii la nivel de companie și lucrătorii de pe platformele online din Europa*.

ÎNTREBĂRI PE CARE LE POT PUNE MEMBRII CEI CONDUCERII CENTRALE CU PRIVIRE LA VET⁶:

- În ultimele 12 luni, câți lucrători au participat la formare profesională/educație (obligatorie sau nu) oferită de companie?
- Care a fost subiectul?
- Care a fost principalul tip de educație/formare? Educație/formare profesională legată de profesie? Educație/formare neprofesională (de exemplu legate de competențele ușoare)?
- Care a fost durata formării?
- Lucrătorii care au contracte de muncă pe durată determinată sau alte contracte nestandardizate beneficiază de educație și formare

profesională? Lucrătorii cu normă întreagă și cu normă parțială beneficiază de aceleași oportunități de formare?

- Cine finanțează formarea (de exemplu, numai compania, doar lucrătorul, atât compania cât și lucrătorul, fonduri externe)?
- Compania furnizează evaluări periodice ale competențelor lucrătorilor? Compania furnizează lucrătorilor un certificat sau document care atestă formarea profesională urmată?
- Reprezentanții lucrătorilor la nivel de unitate sunt implicați în proiectarea și monitorizarea căilor de formare a lucrătorilor?
- Furnizarea de cursuri de formare a fost benefică pentru performanța afacerii?

► **Întrebări pe care le pot pune membrii CEI conducerii centrale cu privire la VET**

► **inclusiunea în acordurile Comitetului European de Întreprindere a unor clauze privind resursele financiare, tehnice și materiale pentru ca membrii CEI să se implice mai bine în competențele și calificările lucrătorilor.**

ACORDURILE CEI AR TREBUI SĂ OFERE REPREZENTANȚILOR LUCRĂTORILOR RESURSE TEHNICE, MATERIALE ȘI FINANCIARE.

Reprezentanții lucrătorilor din CEI ar trebui să fie informați cu privire la ordinea de zi a reuniunilor ordinare cu cel puțin 30 de zile (în anumite acorduri, cu cel puțin trei luni) înainte de reuniune.

Aceștia pot trimite cereri de înscriere a unor subiecte legate de VET pe ordinea de zi.

Acordul CEI al grupului Peab din 2008 prevede traducerea tuturor documentelor și proceselor-verbale relevante, precum și interpretarea simultană în cadrul reuniunilor.

Conform acordului CEI al grupului Bonduelle din 2017, toate documentele traduse vor fi trimise către toți participanții cu cel puțin două săptămâni înainte de întâlnire.

Reuniunile ordinare ale CEI au loc o dată sau de două ori pe an. Acestea ar trebui să înceapă cu o reuniune pregătitoare a CEI urmată de o reuniune comună sau reuniune plenară cu conducerea

centrală și cu un proces-verbal al reuniunii CEI care se termină cu un aviz dat de către coordonatorul CEI conducerii centrale.

ACORDURILE CEI AR TREBUI SĂ CONSACRE OBLIGAȚIA CONDUCERII DE A DA UN RĂSPUNS ÎN SCRIS chiar dacă decide să nu se conformeze avizului CEI. Raspunsul în scris trebuie să explice motivele pentru care un aviz al CEI nu este luat în considerație. Acest lucru este prevăzut în acordul CEI al LafargeHolcim din 2017.

Comitetul restrâns acționează ca și organ consultativ între reuniunile CEI-ului. Membrii comitetului restrâns pregătesc reuniunile ordinare împreună cu conducerea și difuzează informațiile importante și procesele-verbale. Comitetul restrâns se reunește atunci când circumstanțe extraordinare afectează interesele lucrătorilor (de exemplu delocalizări importante, închidere de activități importante, disponibilizări colective).

Acordul CEI al LafargeHolcim autorizează, de asemenea, Comitetul restrâns să adreseze întrebări în scris conducerii.

► **Cum să vă pregătiți pentru reuniunile CEI**

⁶ Federația europeană a sindicatelor din alimentație, agricultură și turism (2016), *Consolidarea rolului EFFAT în cadrul comitetelor europene de întreprindere și al companiilor transnaționale*



*Reprezentanții lucrătorilor sunt implicați
în proiectarea și monitorizarea căilor
de formare a lucrătorilor ?*

COORDONATORII CEI ASISTĂ CEI-UL ȘI COMITETUL RESTRÂNS. Ei reprezintă EFBWW și sprijină CEI-ul în chestiuni referitoare la legislația UE, cele mai bune practici în materie de CEI, formarea reprezentanților CEI etc

GRUPURILE DE LUCRU DIN CADRUL CEI-URILOR sprijină și îmbunătățesc munca în cadrul reuniunilor plenare pe teme specifice. Acordul CEI Enel din 2013 prevede „Comitete multilaterale” cu privire la cele mai bune practici și idei inovatoare, sănătate și securitate, formare și șanse egale. Acestea sunt compuse atât din reprezentanți ai sindicatelor și cât și ai companiilor. Comitetele multilaterale pentru formare realizează evaluări ale planurilor de formare la nivel de companie și ale progresului acestora, propune

proiecte de formare care ar putea fi finanțate prin finanțare internațională, europeană sau regională și detectează noi tipuri de cerințe în materie de formare prin studii specifice și cercetare. Propunerile Comitetelor multilaterale sunt discutate în cadrul reuniunilor anuale ale Comitetului Global de Întreprindere și ale CEI.

Acordul CEI Engie (sectorul energetic) crează grupuri de lucruri, inclusiv unul privind relațiile de muncă (de exemplu formarea, mobilitatea, diversitatea profesională etc) și unul privind schimbările tehnologice și organizaționale. Acest ultim grup de lucru a studiat dezvoltarea digitală a companiei în ceea ce privește organizarea muncii și competențele angajaților precum și anticiparea marilor transformări⁷.

TOATE CHELTUIELILE MEMBRILOR CEI pentru formare, deplasări, mese, cazare, instalații lingvistice, consilieri externi și activități de comunicare **TREBUIE SĂ FIE SUPTATE DE CONDUCERE.**

Acordul CEI Inditex (sectorul textil) din 2018 prevede o procedură de informare și consultare privind formarea profesională și introducerea de noi tehnologii și metode de lucru. Membrii CEI Inditex au acces la sediile locale pentru convenția întâlnirilor cu lucrătorii și cu reprezentanții. Membrii ordinari ai CEI dispun de 60 de ore plătite pe an pentru funcțiile lor în CEI (ore suplimentare pentru Comitetul restrâns și pentru președintele CEI).

MEMBRII CEI ȘI AI COMITETULUI RESTRÂNS POT FI ASISTAȚI DE EXPERTI EXTERNI ALEȘI DE EI. Acordurile CEI ar trebui să clarifice modul de desemnare și de finanțare, precum și condițiile în care se poate face apel la expert și condițiile în care acesta își îndeplinește sarcinile⁸.

MEMBRII CEI ȘI AI COMITETULUI RESTRÂNS AU DREPTUL LA FORMARE pentru a-și îndeplini sarcinile. Majoritatea acordurilor privind comitetul european de întreprindere au doar o clauză generală privind dreptul la formare (în conformitate cu articolul 10 din Directiva 2009/38/CE) și la cursuri de limbi străine⁹.

Acordul CEI Bonduelle din 2017 prevede programe de formare în trei cazuri diferite:

- 1) de fiecare dată când este ales un nou membru al CEI;
- 2) la fiecare patru ani, când este reînnoit CEI-ul;
- 3) privind problemele economice și sociale (inclusiv formarea profesională) ce sunt abordate în cadrul reuniunilor ordinare ale CEI.

În 2018, CEI-ul BNP Paribas a beneficiat de o formare dispensată de către formatori externi și experți privind multiplele dimensiuni ale digitalizării și o analiză a impacturilor sale asupra locurilor de muncă și a muncii. După cursul de formare, conducerea a anunțat acțiuni suplimentare de formare destinate membrilor CEI, folosind diferite metode, cum ar fi „excursiile de învățare” pentru noile companii înființate¹⁰.

► Resurse
suplimentare
pentru CEI-uri

⁷ ASTREES (2019), *Comitetele europene de întreprindere și provocarea transformării digitale în cadrul acestor companii multinaționale*.

⁸ European Federation of Building and Woodworkers (2016), *Ghid practic pentru comitetele europene de întreprindere privind informarea și consultarea*.

⁹ Institutul sindical european (2015), *Comitete europene de întreprindere și Comitete de întreprindere SE în 2015*.

¹⁰ ASTREES (2019), *Comitetele europene de întreprindere și provocarea transformării digitale în cadrul acestor companii multinaționale*.

Pentru CEI-urile care doresc să ducă un dialog cu conducerea la un nivel superior, ar putea fi util:

- să adapteze resursele tehnice, materiale și financiare alocate membrilor comitetului european de întreprindere pentru a face față provocărilor actuale, cum ar fi digitalizarea și impactul acesteia asupra competențelor și calificărilor lucrătorilor.

► Cum să se amelioreze munca CEI învățând din ceea ce se întâmplă în situările locale

RESURSELE TEHNICE, MATERIALE ȘI FINANCIARE alocate membrilor CEI pot fi adaptate la aspecte specifice, inclusiv digitizarea și impactul acesteia asupra competențelor și calificărilor lucrătorilor.

GRUPURILE DE LUCRU pot efectua studii privind nevoile viitoare de competențe în companie. Comitetul multilateral Enel pentru formare face studii și cercetări pentru a detecta cerințele de formare în diverse situri.

SONDAJELE PE LÂNGĂ FORȚA DE MUNCĂ se pot concentra asupra condițiilor de muncă, a cerințelor de digitalizare și de formare. Sondajele prezentate lucrătorilor din site-urile locale pot reprezenta alte resurse de informare pentru membrii CEI, în plus de reuniunile formale cu conducerea.

Un studiu în site-urile industriale Michelin Europa este coordonat de către CEI și vizează analiza impactului diferitelor proiecte de digitalizare a companiei, a transformărilor în curs, a dialogului între diferiții actori implicați și a resurselor consacrate acestor proiecte¹¹.

Sursele alternative de informare pentru CEI sunt rapoartele anuale, comunicatele de presă, interviurile cu managerii, divulgarea informațiilor în conformitate cu cerințele legale, dialogurile cu organizațiile sindicale europene sau naționale/locale și vizitele în site-urile locale.

Acordul CEI de la Gestamp (sectorul metal) stipulează că „reprezentanții CEI trebuie să dispună de mijloacele necesare pentru a vizita locurile de muncă din țară și pentru a se întâlni cu reprezentanții lucrătorilor/angajaților pentru a discuta aspecte cu caracter transnațional care depășesc sfera de aplicare a reprezentanților naționali..

Acordul Inditex EWC prevede întâlniri între membrii CEI și lucrătorii din site-urile locale, iar comitetul restrâns poate discuta direct cu liderii de resurse umane de la nivel național sau regional cu privire la aspecte legate de promovarea dialogului social în diverse locații.

Anticiparea nevoilor viitoare în materie de competențe în companiile multinaționale reprezintă, de asemenea, un subiect pentru CEI. Formarea și calificările ocupă un loc important în agenda dialogului social european.

¹¹ ASTREES (2019), *Comitetele europene de întreprindere și provocarea transformării digitale în cadrul acestor companii multinaționale*.

► **semnarea de acorduri specifice de stabilire a unor linii directoare omogene cu privire la modul de abordare a schimbărilor majore și a impactului acestora asupra competențelor lucrătorilor în toate siturile companiei multinaționale sau ale grupului de companii.**

4 % din CEI-uri au autoritatea de a activa proiectele și 3 % au competențe de negociere cu privire la aspecte transnaționale¹². Aceste acțiuni nu trebuie să interfereze cu competențele de negociere ale partenerilor sociali naționali și locali.

VET POATE FI ABORDAT ÎN ACORDURI

SPECIALE, înțelegeri și declarații semnate în comun de management și CEI sau în cadrul unor teme precum transformările tehnologice și organizaționale.

Acordul CEI al Gestamp din 2015 (sector metal) oferă membrilor CEI posibilitatea de a negocia cu conducerea, printre altele, formarea profesională.

În Codurile de conduită GEA din 2003 (sectorul alimentară), calificarea profesională este descrisă

ca având o importanță deosebită pentru grup în toate siturile sale. Capacitățile și competențele lucrătorilor sunt considerate esențiale pentru asigurarea viitorului GEA. Părțile semnatare (inclusiv membrii CEI) încurajează partenerii de afaceri ai grupului să aplice coduri în politica lor corporativă. Părțile efectuează o procedură de monitorizare.

Acordul Axa din 2011 obligă conducerea să facă tot posibilul pentru a preveni disponibilizările și transferurile colective de locuri de muncă, inclusiv prin evaluarea periodică a competențelor lucrătorilor și prin oferirea de oportunități adecvate de formare și de relocare. Comitetul european de întreprindere are un rol specific în monitorizarea acordului.

► **Competențe de negociere ale CEI privind abilitățile și calificările**

¹² Institutul sindical european (2015), *Comitete europene de întreprindere și Comitete de întreprindere SE în 2015*.





Necesitățile viitoare în materie de competențe reprezintă o provocare transfrontalieră. CEI-urile pot acționa ca o platformă pentru strategiile comerciale comune ale companiilor multinaționale.

Înțelegerea comună Danone din 1997 se referă la modificările activităților economice care afectează ocuparea forței de muncă sau condițiile de muncă. Toate instituțiile locale Danone ar trebui să ofere angajaților oportunități adecvate de formare care să îi ajute să găsească noi ocupații, fie în cadrul companiei, fie în altă parte. Reprezentanții lucrătorilor monitorizează activitățile acestor „structuri de plasament”.

Acordul-cadru Unilever din 2019 include o agendă privind învățarea pe tot parcursul vieții, cu cinci secțiuni: 1. învățarea și dezvoltarea pe tot parcursul vieții, 2. îmbunătățirea nivelului de calificare, 3. noi modele de ocupare a forței de muncă, 4. gestionarea tranzițiilor din viața de zi cu zi, 5. procesul de consultare și co-creare:

1. Grupuri de formare comune în fiecare locație pentru a conduce o agendă de dezvoltare pentru angajații Unilever. Toți angajații ar trebui să discute și să fie de acord cu managerul direct pentru un plan de dezvoltare individuală
2. „Programe de ocupare a forței de muncă” în fiecare locație supusă unei transformări digitale care impactează nivelul de ocupare a forței de muncă sau care modifică organizarea muncii. Oportunitățile de recalificare permit angajaților să descopere noi roluri profesionale, fie în interiorul sau în afara Unilever. În fiecare locație este elaborat un program de formare la nivel de „intrare”, atât pentru tineri, cât și pentru șomeri (dar experimentați).
3. Activarea proiectelor pilot pe noi modele de angajare. Experimentările sunt efectuate în comun de către reprezentanți ai conducerii și ai angajaților.
4. Explorarea de noi modalități de a gestiona tranzițiile de viață ale angajaților, atât în interiorul, cât și în afara locului de muncă. Experimentările sunt efectuate în comun de către reprezentanți ai conducerii și ai angajaților.
5. Echipe comune de lucru pentru ocuparea durabilă a forței de muncă și viitorul muncii în fiecare organizație sau țară multinațională.

ACORDURI DEDICATE ÎN MOD SPECIFIC DEZVOLTĂRII COMPETENȚELOR

Acordul Danone din 1992 privind competențele și formarea prevede un audit individual al competențelor înainte de punerea în aplicare a programelor de formare și certificarea competențelor dobândite în urma formării în fiecare filială. Personalul cel mai puțin calificat are prioritate în ceea ce privește formarea profesională. Programele de formare iau în considerare nevoile și interesele atât ale lucrătorilor, cât și ale companiei.

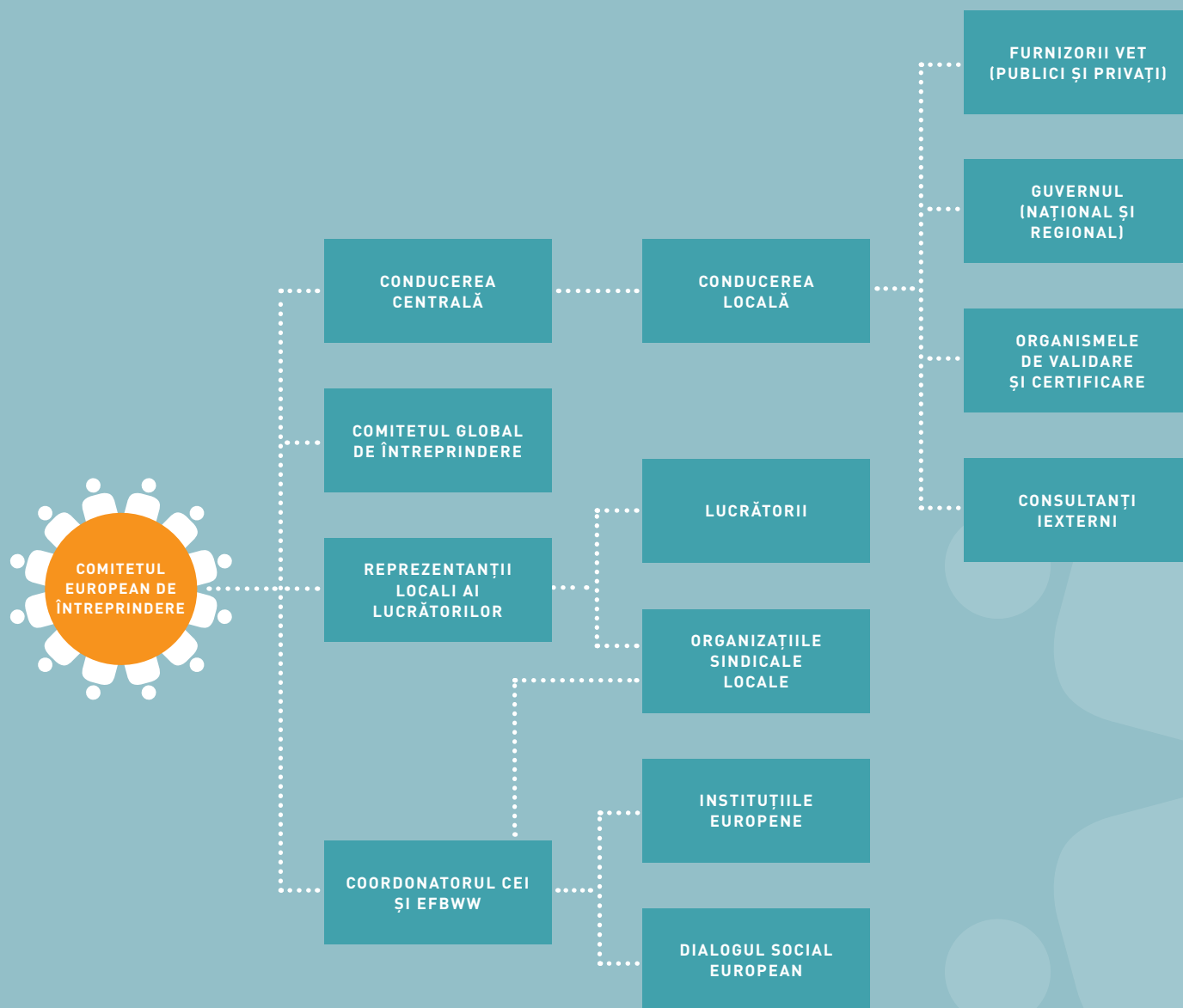
Orientările Allianz din 2012 privind învățarea pe tot parcursul vieții fac din aceasta un obiectiv corporativ.

Măsurile includ:

- Stabilirea unui buget anual adecvat pentru învățare;
- monitorizarea modificărilor din profilurile actuale ale locurilor de muncă, precum și din apariția de noi profiluri și competențe conexe;
- implementarea unei arhitecturi globale de e-learning;
- alocarea de timp și spațiu pentru învățare în timpul programului de lucru, astfel încât toți angajații să poată participa, dar și să permită angajaților să participe la activități de formare în afara programului de lucru, dacă doresc;
- asigurarea faptului că există întotdeauna numărul corect de lucrători la locurile de muncă potrivite, la momentul și la costurile corespunzătoare.

Indicatorii cheie de performanță (KPI) includ numărul de zile de formare pe angajat și procentul de angajați care participă la cel puțin o sesiune de formare sau percepția indivizilor cu privire la oportunitățile de formare primite.

Jucătorii



COMITETUL EUROPEAN DE ÎNȚEPRINDERE (CEI) este un organism care reunește reprezentanți ai angajaților din diverse țări europene în care operează o companie multinațională sau un grup. Scopul său este să asigure informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția afacerilor și la orice decizie importantă la nivel european care ar putea afecta gradul de ocupare a forței de muncă sau condițiile de muncă. Dreptul de a înființa un CEI se aplică companiilor sau grupurilor de companii cu cel puțin 1000 de

angajați în UE și alte țări din Spațiul Economic European (Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și care în același timp au cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre. Procesul de înființare a unui nou CEI este declanșat de cererea din partea a 100 de angajați din două țări sau de inițiativa angajatorului iar componența și funcționarea comitetului este adaptată la situația specifică a companiei printr-un acord semnat de conducere și de reprezentanții lucrătorilor din diferitele țări implicate.

Un rol important în cadrul CEI îl are **COORDONATORUL CEI**. În sectorul construcțiilor, al materialelor de construcții, al cimentului și al prelucrării lemnului, coordonatorul CEI este ales de secretariatul EFBWW prin consultare cu organizațiile afiliate EFBWW care au membrii în compania transnațională vizată; coordonatorul CEI este de obicei un angajat dintr-un sindicat EFBWW cu sediul în țara în care se află conducerea centrală. Coordonatorul CEI îndeplinește rolul de expert sindical pentru reprezentanții CEI, încurajând munca în echipă și comunicarea internă pozitivă, monitorizând dacă acțiunile conducerii centrale sunt în conformitate cu acordul CEI și cu legislația, furnizând consultanță reprezentanților CEI și participând la toate reuniunile CEI și ale Comitetului restrâns. Coordonatorul CEI asigură legătura dintre CEI și secretariatul EFBWW și organizațiile afiliate implicate în compania transnațională.

FEDERAȚIA EUROPEANĂ A LUCRĂTORILOR DIN CONSTRUCȚII ȘI PRELUCRAREA LEMNULUI (EFBWW) este Federația Industrială Europeană a Lucrătorilor ce acoperă sectorul construcțiilor, al prelucrării lemnului, silvicultura și sectoarele industriale și comerciale conexe. Federația este membră a Confederației Europene a Sindicatelor (CES). Organizațiile sindicale europene reprezintă lucrătorii la nivel european. Există organizații sindicale europene atât interprofesionale cât și sectoriale. CES este cea mai mare organizație sindicală europeană ce reprezintă lucrătorii din diferite sectoare.

DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN este un forum de discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune ce implică organizații ce reprezintă cele două părți ale industriei (angajatorii și lucrătorii) la nivel UE. Este fie un dialog tripartit ce implică autoritățile publice sau un dialog bipartit între organizațiile patronale și organizațiile sindicale europene. Acest dialog are loc la nivel interprofesional și în cadrul comitetelor sectoriale de dialog social. Pentru sectorul construcțiilor, organizațiile implicate în dialogul social european sunt Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (EFBWW), Federația Industriei Europene a Construcțiilor (FIEC) și Confederația Europeană a Constructorilor (EBC). Pentru sectorul prelucrării lemnului, omologul EFBWW este Confederația europeană a industrii-

lor de prelucrare a lemnului (CEI-bois) și Federația europeană a producătorilor de panouri (EPF).

La nivel interprofesional, organizațiile implicate în dialogul social european sunt CES, Confederația întreprinderilor europene (BusinessEurope), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), SMEunited (Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii), Consiliul personalului profesional și al cadrelor de conducere europene (Eurocadres) și Confederația europeană a cadrelor superioare (CEC).

PARTENERII SOCIALI sunt implicați într-o procedură de consultare cu Comisia Europeană, înainte de a trimite propuneri de politici pe teme sociale. Partenerii sociali se pot limita la a furniza Comisiei o opinie sau o recomandare cu privire la subiectul în cauză. Sau pot începe negocierile pe această temă ei înșiși, luând astfel așa numita „cale autonomă”, în efortul de a încheia acorduri, conform articolului 155 TFUE. Acordurile încheiate la nivelul UE vor fi implementate fie prin afiliații naționali ai partenerilor sociali de la nivelul UE sau, în aspectele acoperite de articolul 153 (formarea profesională nu este inclusă în acest articol), la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la o propunere de la Comisie. Un exemplu al primei abordări este cadrul de acțiune pentru dezvoltarea competențelor și calificărilor în cadrul învățării pe tot parcursul vieții (2002), care urmează să fie pus în aplicare de către afiliații naționali ai sindicatelor și asociațiilor patronale de la nivelul UE.

CONDUCEREA CENTRALĂ este conducerea companiei de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de companii de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul. Conducerea centrală se poate situa fie în interiorul fie în afara Uniunii Europene.

COMITETUL GLOBAL DE ÎNTEPRINDERE este un grup de reprezentanți ai lucrătorilor stabiliți într-o companie transnațională în mod voluntar, fie printr-un acord transnațional fie ca rezultat al unei decizii a angajatorului. Acesta poate fi creat fie ca organism separat de CEI fie ca o extindere a unui organism supranațional existent, cum ar fi CEI. Nu există standarde legale (internaționale sau europene) care să guverneze crearea unui comitet global de întreprindere.

REPREZENTANȚII LOCALI AI LUCRĂTORILOR

cuprind reprezentanți ai lucrătorilor, comitete de întreprindere sau delegați sindicali din diferitele unități și/sau întreprinderi europene ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

CONDUCEREA LOCALĂ este conducerea diferitelor unități și/sau întreprinderi ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

LUCRĂTORI înseamnă întreaga forță de muncă europeană angajată de o companie multinațională sau de un grup de companii.

ORGANIZAȚIILE SINDICALE LOCALE reprezintă lucrătorii din diferitele țări și teritorii europene în care își desfășoară activitatea o companie multinațională sau un grup de companii.

INSTITUȚIILE EUROPENE susțin, coordonează sau completează acțiunile statelor membre în ceea ce privește educația și formarea profesională.

FURNIZORII DE VET (EDUCAȚIE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ) organizează programe de educație și formare, uneori în parteneriat cu întreprinderile. VET este un element cheie al sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții, care oferă lucrătorilor cunoștințe, competențe și competențe acumulate în profesii particulare și pe piața muncii. VET Continuă (C-VET) are loc după educația și formarea inițială sau după începerea vieții profesionale. Scopul său este de a îmbunătăți cunoștințele, de a ajuta cetățenii să dobândească noi competențe, de a se reforma și de a-și continua dezvoltarea personală și profesională. C-VET se bazează în mare măsură pe muncă, majoritatea învățării făcându-se la locul de muncă.

GUVERNUL (NAȚIONAL ȘI REGIONAL)

stabilește cadrul formării profesionale (priorități, finanțare, politici etc.) și gestionează sistemul fie direct, fie prin intermediul altor actori, cum ar fi fondurile bilaterale (stabilite în comun de reprezentanții lucrătorilor și ai întreprinderilor din unele state membre ale UE), organizațiile specifice promovate de sindicate, asociații profesionale sau asociații patronale și entități private.

ORGANISMELE DE VALIDARE ȘI CERTIFICARE se ocupă de asigurarea validării și certificării competențelor în conformitate cu orientările și responsabilitățile care le sunt atribuite de autoritățile publice.

CONSULTANȚII EXTERNI pot ajuta companiile mari să cartografieze competențele lucrătorilor și să evidențieze posibilele căi de formare pentru dezvoltarea bazei capitalului uman.

Regulile jocului

PARTENERII SOCIALI UE

Reacția comună a EFBWW și FIEC cu privire la consultarea privind actualizarea agendei privind competențele pentru Europa (2020) recunoaște cererea de lucrători calificați din sectorul construcțiilor ca urmare a transformării tehnologice, precum și ecologizarea economiei. Partenerii sociali solicită să fie implicați în elaborarea politicilor Comisiei privind introducerea conturilor individuale de învățare și validarea competențelor în industrie. Acestea subliniază necesitatea de a conecta competențele și politicile VET cu negocierile colective la nivel național. Trebuie consolidată colaborarea dintre autoritățile publice, furnizorii de educație și formare și partenerii sociali. EFBWW și FIEC doresc să crească numărul de ucenici, să îmbunătățească calitatea formării și să creeze perspective stabile de locuri de muncă în acest sector.

INIȚIATIVE UE

Educația și formarea în UE sunt de competența statelor membre. Inițiativele europene privind competențele și calificările urmăresc să încurajeze cooperarea statelor membre și să faciliteze coordonarea acțiunilor acestora în domeniul formării profesionale de bază și avansate.

Există trei linii de măsuri europene în acest domeniu :

- **ÎNȚELEGEREA APTITUDINILOR :**

ESCO (Competențe europene, Competențe, Ocupații și Calificări), care este terminologia de referință multilingvă pentru competențe, competențe, ocupații și calificări ;

Panorama competențelor în UE, care este un instrument online care oferă acces la date și informații privind nevoile în materie de competențe în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, sectoarele și țările.

- **DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR :**

Recomandare privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, care încurajează țările UE să dezvolte furnizarea de competențe-cheie pentru toți, ca parte a strategiilor lor de învățare ;

DigComp (Cadrul UE privind competența digitală) și Entrecomp (Cadrul privind competența antreprenorială), care sunt instrumente de referință comune care ar putea fi utilizate ca bază pentru un test de autoevaluare online ;

Marea coaliție pentru locuri de muncă în sectorul digital, care este un parteneriat multipartit pentru a aborda lipsa competențelor în domeniul ICT și diferitele locuri de muncă vacante legate de ICT ;

EaFA (Alianța europeană pentru ucenicii), care reunește guvernele și principalele părți interesate pentru a consolida calitatea, oferta și imaginea generală a ucenicilor în Europa.

• **DEMONSTRARE ABILITĂȚI :**

EQF (Cadrul european al calificărilor), care reprezintă un cadru comun de referință pentru calificări, astfel încât acestea să poată fi transferabile în toate statele membre ;

Recomandare privind validarea învățării non-formale și informale, care invită statele membre ale UE să instituie mecanisme de validare până cel târziu în 2018 (**orientările europene privind validarea și inventarul european al mecanismelor de validare** pot sprijini procesul) ;

ECVET (Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională), care măsoară realizările în materie de învățare pentru educația și formarea profesională, astfel încât să permită mobilitatea geografică.

Agenda pentru noi competențe pentru Europa din 2016 a lansat acțiuni menite să pună la dispoziția cetățenilor din UE formare, competențe și sprijin. Printre aceste acțiuni se numără : **Parcursuri de sporire a nivelului de competențe : Noi oportunități pentru adulți, cadrul european revizuit al calificărilor, Coaliția digitală pentru competențe și locuri de muncă, Planul de cooperare sectorială în materie de competențe, Instrumentul UE de profil al competențelor pentru resortisanții țărilor terțe**, măsuri legate de educația și formarea profesională în urma **concluziilor de la Riga din 2015 ; Recomandarea revizuită privind competențele-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții, Europass revizuit** (cadrul comun pentru furnizarea de servicii mai bune pentru competențe și calificări), **Recomandarea privind urmărirea absolvenților**, studii pentru analiza și schimbul de bune practici privind fluxurile cerebrale.

RECOMANDĂRI EU

Recomandarea Consiliului din 2017 privind cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 2009 privind instituirea unui sistem european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET).

Recomandările nu sunt obligatorii ci pur și simplu le permit țărilor UE să cunoască opiniile instituțiilor UE pe o temă specifică și sugerează o linie de acțiune fără a impune nicio obligație legală.

OPORTUNITĂȚILE DE FINANȚARE

Fondul social european finanțează proiecte locale, regionale și naționale legate de capacitatea de inserție profesională în întreaga Europă ;

Programul **Erasmus+** sprijină financiar educația, formarea, tineretul și sportul în Europa ;

Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI) finanțează, de obicei, furnizarea de stagii de ucenicie, stagii, plasamente în locuri de muncă și studii suplimentare care să conducă la calificări, în principal pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEETs).

Inițiativa **„BUILD UP Skills”** a început în 2011 în cadrul programului „Intelligent Energy Europe” (IEE), care vizează stimularea educației și formării meșteșugarilor și a altor lucrători în construcții și instalatori de sisteme în sectorul construcțiilor.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu