

Raportul primei intalniri a partenerilor din cadrul proiectului BICO

11-12 martie 2013, Bielefeld

La intalnire au luat parte:

1. Reprezentantii ramurii constructii de masini din Romania
2. Reprezentantii ramurilor constructii de masini, lemn si mobila din Bulgaria
3. Reprezentantii ramurilor constructii de masini, lemn si mobila din Lituania.
4. Reprezentantii Arbeit und Leben.

Partenerul italian nu a participat la intalnire.

Prima zi a intalnirii a fost deschisa de catre doamna Ute Herkströter de la **Federatia IG Metall**, responsabila cu formarea profesionala, care a prezentat implicarea IG Metall in formare profesionala. In Germania exista o singura confederatie sindicala, denumita Confederatia Sindicatelor Germane – DGB, cu un numar de 6 milioane de membrii si 8 federatii. Una dintre federatii este IG Metall.

Deoarece legea le permite sa aiba ca membrii de sindicat inclusiv someri, numarul de membrii al IG Metall este de 2254541, din care:

-397020 femei

- 220549 tineri

- 188384 straini

- 187000 someri

- 500000 persoane in pragul pensionarii.

Federatia reuneste membrii de sindicat din metal, textile, lemn si materiale plastice.

In landul Renania de Nord-Westfalia in care este situat orasul Bielefeld, IG Metall are 55 de unitati din ramurile industriei metalului, dintr-un total de 153, cu un total de 18000 membrii, in scadere fata de ultimii ani, cand numarul era de 30000 membrii.

In Germania nu exista salariu minim pe economie. O limita minima este stabilita prin CCM la nivel de ramura si/sau unitate, acelasi lucru fiind valabil pentru celelalte aspecte – formarea profesionala, concedii, gratificatii etc.

Federatia sindicala IG Metall furnizeaza consiliere in cazul conflictelor de munca, inclusiv comitetelor de intreprindere. Au dreptul sa participe la sedintele comitetelor de intreprindere. Un aspect interesant este ca legea le permite sa intre in fabrici si fara acordul comitetelor de intreprindere, dar de aceasta prevedere s folosesc cu ...diplomatie! La un numar de 5 ucenici intr-o firma, acestia trebuie sa aiba un reprezentant in fata patronului.

IG Metall este impotriva pensionarii la 67 de ani si organizeaza campanii de presiune a politicului in acest sens. De multe ori au obtinut rezultate in acest mod, ultima mare greva fiind organizata in Germania in 1958. In general nu este nevoie de o greva mai lunga de 2-3 ore ca sa poata rezolva ce si-au propus.

IG Metall furnizeaza serviciu de asistenta juridica pentru membrii sai, inclusiv pentru muncitorii straini afiliati la un sindicat german. CCM ramura este valabil pentru toate companiile care au

sindicate membre IG Metall. Daca sindicatul nu este membru IG Metall, federatia ajuta sindicatul sa incheie CCM la nivel de unitate.

Urmatoarea prezentare a apartinut domnului Klaus Gutbort, fost director **Arbeit und Leben Bielefeld – AULBI**. AULBI are o vechime de peste 60 de ani. De la infiintarea sa in 1949, asociatia este non-profit. Comitetul sau de coordonare este compus in mod egal din reprezentanti ai autoritatii locale din orasul Bielefeld Germania si din reprezentanti ai asociatiei sindicale germane a districtului Bielefeld-Gütersloh.

Organizatia este dedicata formarii profesionale continue a persoanelor de varsta activa, in special pentru a imbunatati constientizarea pentru responsabilitate comuna, participare si auto-administrare. Organizatia incurajeaza cooperarea bipartita si tripartita. Este independenta dar atasata valorilor si obiectivelor sindicatelor din Germania. De la infiintare, organizatia a desfasurat peste 350 seminarii, cu 6 200 participanti.

Activitati in domeniul educatiei si formarii:

Seminariile de formare continua organizate de AULBI au durata de cateva zile si se adreseaza in special membrii comitetelor de intreprindere, avand ca teme:

- dreptul muncii
- legea protectie sociale
- sanatatea si securitatea la locul de munca
- reglementari europene privind protectia sociala
- abilitati retorice si de negociere
- competente sociale.

Seminariile educationale au ca teme:

- politica structurala
- strategii locale si globale si cerinte pentru sindicatele din Europa
- conditii de munca si reprezentarea lucratorilor
- protectia mediului si politica energetica
- noi mijloace de comunicare in masa
- politica de protectie a energiilor
- teorii si practici pentru pastrarea standardelor sanatoase
- angajati straini in companii si administratie publica
- tineri angajati in companii si administratie publica.

Proiecte initiale de organizatie:

- ⌚ Competențe profesionale de formare integrate in noile tehnologii între regiunile de Westphalia de Est Lippe (Germania) și Lancashire (GB), 1987 - 1990, finantat de FSE și landul Renania de Nord Westfalia
- ⌚ Training privind protecția mediului - Robi, 1990 - 1993, finantat de FSE și landul NRW

*

⌚

- ⌚ Moda și Mediul - euromodule pentru domeniul profesional de textile / îmbrăcăminte,

1992 - 1995, finanțat prin Programul de acțiune PETRA al UE



* Industria Alimentară și Mediul - euromodule pentru domeniul profesional al tehnologiei alimentare, 1993 - 1995, finanțat prin Programul de acțiune PETRA al UE

⌚ Modernizarea ecologică a clădirilor, 1993 - BauUmwelt 1994, finanțat de EUROFORMA

*

⌚ INEDCO - Cooperarea internațională în domeniul educației pentru metode moderne de management, 1998 - 2000, finanțat prin Programul PHARE pentru Democrație al UE



⌚ Clădiri și Mediu - Noi competențe în domeniul construcțiilor, 1997 - 2000, finanțat prin Programul UE LEONARDO

*

⌚ Integrarea prin educație profesională și civică, prin formare CNC (proiectul Sotech, Renania de Nord-Westfalia, 1987-1990)

*



⌚ Calificarea reprezentanților lucrătorilor pentru utilizarea calculatorului (proiect Sotech, Renania de Nord-Westfalia, 1992 - 1994)

*

⌚ Beta-consiliere pentru schimburile transnaționale UE, FSE și NRW, 1993 – 2001

⌚ Optinet – rețea pentru educație continuă pentru IMM-uri în regiunea Westphalia de Est Lippe (se derulează din 2002)

⌚ Informații și instruire de bază pentru comitete de întreprindere (2003-2006)

⌚ www.regionet-owl.de

*

⌚ Rețeaua de E-competențe OWL "RegioNetOWL" (Programul BMBW, 2001 – 2006)

⌚ www.webwecker-bielefeld.de

⌚ WebWecker (programe de instruire și regiuni de învățare BMBW, 2000 – 2006)

⌚ Dobândirea de competențe prin activarea metodelor de învățare în funcție de conținutul muncii - COBRA (NRW formare-inovare; 2004 - 2006)

⌚ Nemo: Alianța împotriva violenței rasiale în rândul tinerilor, prin orientare profesională și integrare pe piața muncii în regiunea Bielefeld (2006-2009)

⌚ E-lemn 2009: Dezvoltarea modulelor de e-learning pentru industria lemnului, cu parteneri germană, daneză, italiană, finlandeză și cehă proiect Leonardo Socrates

⌚ Proiectul Rețeaua est-vest „Curaj și prevenire împotriva violenței” (ZUG), finanțat din programul național XENOS (se derulează din 2003).



⌚ Cooperării europene cu sindicatele din industria lemnului și mobilei: Innotrans (2008-

2009), Inno2 (2209-2010) si PASOC

- ⌚ COPERNICUS – Competente si retea participativa pentru reprezentantii lucratorilor pentru ocupare – cu accent pe schimbarile structurale in industria europeana a constructiilor de masini si a materialelor de constructii pentru masini; proiect transnational finantat de by the European Commission / DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (decembrie 2010-decembrie 2011).

A doua zi a intalnirii a fost dedicata prezentarilor partenerilor din cadrul proiectului BICO. Primele rapoarte au apartinut patronatelor si sindicatelor din Bulgaria – lemn, mobila si constructii de masini. In Bulgaria, situatia seamana putin cu a noastra, insa nu au atat de multe multinationale si colaboreaza mai bine tripartit.

Urmatorul raport l fost al Romaniei. Teodora Gheorghevici a prezentat FSCM, domnul Ion Alexandru Costache a facut prezentarea PICM si a continuat cu informatii de baza privind secotrul constructii de masini. Teodora Gheorghevici a continuat cu prezentarea dialogului social in Romania, analiza pietei muncii, a formarii profesionale si a tendintelor in formare din ramura constructii de masini in Romania.

In Lituania nu au contracte colective de munca la nivel de ramuri industriale, ci doar in sectorul public. Asadar, totul depinde de atutudinea angajatorului - CCM la nivel de unitate. De obicei angajatorii nu sunt darnici. Bugetul pentru formare profesionala a scazut foarte mult, mai ales in IMM-uri. Legea le ofera posibilitatea de a avea CCM ramura, dar nu ii obliga, astfel incat angajatorii au preferat sa nu existe CCM la nivel de ramuri. Nu au salarii minime la nivel de ramuri, dar au pe toata economia. Dupa multe greve, au obtinut un salariu minim peste 300 euro.

In constructii de masini exista 36000 angajati. Considera ca nu au suficient personal calificat si au putin personal tanar, datorita faptului ca tinerii emigreaza. Nu au o echivalare a competentelor comuna cu cea din UE. Totusi, sunt puternic implicati in proiecte de dezvoltare a resurselor umane cu fonduri UE, avand parteneriate de succes si mai putina birocratie ca la noi. Reprezentantul patronatului lituanian din constructii de masini este foarte implicat in proiecte de formare profesionala, deoarece constientizeaza ca numai astfel poate pastra si dezvolta firmele. Doreste de la proiectul BICO si de la partenrii germani idei **concrete** in acest sens.

Urmatoarea actiune in cadrul proiectului va consta in seminarul de formare de la Sofia, 22-26 aprilie 2013, pentru responsabilii cu formarea profesionala la nivel de companii. In cadrul sau se vor analiza si defini obiectivele de formare la nivel de companii, se vor defini pasii planului anual de formare profesionala si se va incerca stabilirea plusvalorii formarii profesionale la nivel de companii atat pentru partea sindicala, cat si pentru cea patronala. Scopul este consta in informarea privind dialogul social in domeniul formarii profesionale la nivel de companii si orientarea angajatilor spre participare și co-decizie, desfășurarea de consultări comune în comisii bipartite privind strategii și inițiative pentru protecția locurilor de muncă, ocuparea forței de muncă și promovarea formarii pentru angajați.

Teodora Gheorghevici

23.03.2013

