

Jakožto zástupci národních odborových svazů jsme v roce 2007 založili evropskou síť spolupráce a propojili tak podniky našeho odvětví za účelem zastupování zájmů zaměstnanců pracujících v dřevozpracujícím a nábytkářském průmyslu. S podporou Evropské komise jsme realizovali přeshraniční výměnu informací o vývoji v podnicích a sektorech. Ve středu zájmu a kritického hodnocení byly především podnikové standardy, změny v jednotlivých zemích a evropské perspektivy v oblasti dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu. Dohodli jsme se na společných formulacích odvětvově-politických cílů a podpořili intenzivní spolupráci ve společných oblastech odborářské práce. Otázka profesní přípravy na povolání a dalšího profesního vzdělávání v oblasti dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu byla hlavním těžištěm našich aktivit posledních měsíců. Na této bázi jsme 21. září 2010 v průběhu našeho nadnárodního setkání odsouhlasili následující prohlášení:

Pravidla pro další profesní vzdělávání za účelem trvale udržitelného rozvoje odvětví a zaměstnanosti

(1) Evropský dřevozpracovatelský a nábytkářský průmysl, mající více než 250.000 podniků, je s počtem zaměstnanců značně přesahujícím 2.5 milionu celosvětově nejen největší výrobní a spotřební region, ale i technologické inovační odvětví, jehož budoucí globální konkurenceschopnost je zajištěna profesně dobře připravenými zaměstnanci, disponujícími odbornými profesními znalostmi. **Abychom v tomto směru byli i nadále úspěšní, je nyní ale nutné zahájit strukturální změny a zlepšit kvalitu profesní přípravy na povolání a dalšího profesního vzdělávání.**

(2) Dřevozpracovatelský a nábytkářský průmysl je průmysl budoucnosti, který se řídí podle pravidel ekologicky orientované průmyslové politiky! Vzhledem k celosvětovým naléhavým výzvám budoucnosti v oblasti obnovitelných surovin, efektivního využívání zdrojů, ochrany klimatu a otázek ochrany životního prostředí musí být naše odvětví příkladem trvale udržitelného hospodaření a ekologické výroby. **Zajištění budoucnosti ale vyžaduje, abychom se věnovali výzkumu a vývoji, vytvářeli inovativní technologie, výrobní procesy a produkty a abychom neustále zvyšovali kvalifikaci našich zaměstnanců.**

(3) Dřevozpracovatelský a nábytkářský průmysl je průmyslovým odvětvím, ve kterém převažují malé a středně velké podniky. Velmi často zde nedochází k potřebným investicím do nových technologií a vědomostí (know-how). Schopnosti a kvalifikace zaměstnanců jsou často zanedbávány. Nedostatky v profesní přípravě na povolání a v oblasti dalšího podnikového profesního vzdělávání a zvyšování kvalifikace – a následně chybějící inovace – ohrožují budoucnost těchto podniků a možnost jejich dalšího rozvoje. Malé a středně velké podniky potřebují odbornou a organizační podporu při plánování a realizaci dalšího profesního vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Navíc je nutný jednodušší a snadnější přístup k vnitrostátním podpůrným programům a finančním podporám v rámci Evropy. **Další profesní vzdělávání je strukturální politika za účelem zabezpečení dalšího rozvoje podniků.**

(4) Celosvětová finanční a hospodářská krize vedla i v dřevozpracovatelském a nábytkářském průmyslu k propadům jak ve výrobě, tak i v prodeji, což se odrazilo v obtížné ekonomické situaci podniků a vedlo k propouštění zaměstnanců. Na druhé straně již nyní pocítujeme rovněž dlouhodobé dopady demografického vývoje spojené s budoucím nedostatkem odborných pracovních sil v našem odvětví. Profesní příprava na povolání přímo v podniku, jakož i další profesní podnikové vzdělávání jsou nástrojem k získání a udržení mladých pracovníků a odborných sil v podniku. Úspory v oblasti profesní přípravy na povolání a dalšího profesního vzdělávání jsou chybnou strategií, která dlouhodobě uškodí jak podnikům, tak i celému odvětví. **Podniky budou muset vyvinout iniciativu a investovat do profesní přípravy na povolání a do dalšího profesního podnikového vzdělávání, aby si dlouhodobě zajistily potřebné odborné síly.**

(5) Trhy dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu budou i v budoucnosti charakterizovány konkurenčním vztahem kvality a ceny, ovlivněným jednotlivými trhy. Konkurence v oblasti kvality je pro podniky výhodná tehdy, když jsou schopny si samy vybudovat, zajistit a dále rozvíjet potřebné nové technologie a vědomosti. **Rozvoj personálu – i formou kvalifikovaného dalšího profesního vzdělávání – je v tomto směru podstatným strategickým faktorem úspěchu.**

(6) Strukturální změny v dřevozpracujícím a nábytkářském průmyslu nemají ale pouze ekonomickou stránku. Jedná se především rovněž o změnu pracovní náplně a změněné požadavky na kvalifikaci zaměstnanců. Úkolem profesní přípravy na povolání a dalšího profesního vzdělávání – jak v podnicích, tak i ve veřejných vzdělávacích systémech – je podpořit tuto změnu požadavků na kvalifikaci zaměstnanců. Profesní kvalifikace zaměstnanců se musí přizpůsobit probíhajícím změnám pracovní náplně a technických procesů. Specifická profesní odbornost a sociální klíčové kvalifikace zaměstnanců se stávají čím dál důležitější. „Celoživotní vzdělávání“ je nezbytné pro individuální zabezpečení pracovního místa. Další profesní vzdělávání přispívá k zachování práce schopnosti a zajištění stávajících pracovních míst. Kvalifikace a další profesní vzdělávání se tak stávají hlavním středovým bodem podnikové politiky a technologické platformy. **Podniky našeho odvětví musí další profesní vzdělávání pochopit jako investici do zajištění budoucnosti a musí ho v tomto smyslu také realizovat.**

(7) Dřevozpracující a nábytkářský průmysl je nadnárodně orientované odvětví. V tomto prostředí, ve kterém vládne značná konkurence, jsou obzvláště malé a středně velké podniky vystaveny vysokému konkurenčnímu a nákladovému tlaku. Z toho vyplývají nejen společné výzvy pro podnikovou a odvětvovou odborářskou politiku, ale zároveň i značná rizika pro průmyslový vývoj a politiku zaměstnanosti v oblasti dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu v Evropě. Zásadou „čím dál levnější výrobky“ nelze získat trhy budoucnosti. Naše průmyslové odvětví v Evropě bude dlouhodobě úspěšné pouze tehdy, ob stojí-li v konkurenčním boji o inovace a kvalitu. **Za tímto účelem potřebujeme profesně dobře připravené a motivované zaměstnance. Základem toho je systematický přístup k soustavné profesní přípravě na povolání a dalšímu profesnímu vzdělávání.**

(8) Realizace zásad sociálního dialogu je předpokladem pro trvale udržitelný vývoj kvalifikovaných pracovních míst s dobrými pracovními podmínkami a pro posilování konkurenceschopnosti pomocí inovativních technologií v oblasti dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu v Evropě. Hlavní význam má zde již tradiční síla organizovanosti odborů a zapojení podnikových zastoupení zájmů zaměstnanců do procesů podnikového rozhodování. Tvorba trvale udržitelných a nosných koncepcí budoucnosti je možná pouze v součinnosti se zaměstnanci. **Abychom mohli úspěšně realizovat profesní přípravu na povolání a další profesní vzdělávání zaměstnanců, je zapotřebí spoluúčast a spolurozhodování zastoupení zaměstnanců.**

(9) Mimo podniků a odvětvových svazů musí i spojená Evropa splnit dané povinnosti. Při realizaci evropsko-politických cílů za účelem vytvoření jednotného evropského hospodářského prostoru nelze opomenout oblast dalšího profesního vzdělávání. Potřebujeme evropskou iniciativu ve smyslu „evropského vzdělávacího prostoru“. Na úrovni legislativy jde o to, abychom zlepšili právní nároky a možnosti přístupu k „celoživotnímu vzdělávání“. Obzvláště zde vidíme nutnost zvýšit transparentnost a zlepšit přístupnost vzdělávacích systémů v Evropě. Potřebujeme rámec kvalifikací v souladu se specifikacemi jednotlivých odvětví, který je srozumitelný, přesný a kontrolovatelný pro vzdělávací akce daných pracovních trhů. Z tohoto důvodu podporujeme vypracování a realizaci společného Evropského kvalifikačního rámce (EQF), neboť v tom vidíme šanci dosáhnout porovnatelné profesní kvalifikace v rámci Evropy a docílit uznávání získané profesní kvalifikace na celoevropské úrovni. **To zajistí zaměstnanost a podpoří mobilitu pracovních sil v celé Evropě.**

Změny v celosvětové ekonomice vedou k tomu, že kvalifikace a vědomosti se stávají nejdůležitějšími zdroji pro budoucí vývoj vysoce rozvinutých průmyslových zemí Evropy. Politika vzdělávání a zvyšování kvalifikace je společenským závazkem, aby byly zaručeny individuální šance na získání práce a výtěžku. To je základním předpokladem pro ekonomickou, společenskou a sociální stabilitu v Evropě.

Sociální politika budoucnosti bude z velké části politikou vzdělávání!

Požadavky, které klademe na podniky dřevozpracovatelského a nábytkářského průmyslu.

(1) Právo na vzdělání je jedním z lidských práv! Požadujeme, aby všichni zaměstnanci měli stejná práva přístupu k profesní přípravě na povolání a k dalšímu profesnímu vzdělávání v podnicích. Zasazujeme se o to, aby nedocházelo k diskriminaci – ať z důvodů původu, národnosti, náboženské příslušnosti, vzdělání či pohlaví. Obzvláštní pozornosti a podpory si zaslouží osoby sociálně znevýhodněné, lidé s handicapem, pracovníci – cizinci, migranti a osoby s nízkou kvalifikací. Školení za účelem zvyšování kvalifikace musí být koncipována tak, aby je bylo možno skloubit s nároky rodiny a povolání. Pro všechny cílové skupiny potřebujeme na míru šité individuální koncepce a širší nabídku školení.

(2) Profesní příprava na povolání a další profesní vzdělávání patří k sobě! Vycházejíc ze zásad „celoživotního vzdělávání“, musíme profesní vzdělávání zaměstnanců koncipovat jako systematický řetězec kvalifikačních akcí. Prvotní znalosti a dovednosti, získané na základě profesní přípravy na povolání, je třeba systematicky a soustavně zlepšovat v rámci doprovodných akcí dalšího profesního vzdělávání.

(3) Demografické změny vyžadují intenzivnější profesní přípravu na povolání a hlubší další profesní vzdělávání! Usilujeme o atraktivnější formy profesní přípravy na povolání pro mladé muže a ženy v kvalifikovaných povoláních dřevozpracovatelského a nábytkářského průmyslu. Za tímto účelem je nutné zlepšit image odvětví a neustále zdokonalovat kvalitu profesní přípravy na povolání. Požadujeme opatření za účelem dlouhodobého zabezpečení potřeby odborných pracovních sil na všech úrovních (kvalifikovaní dělníci, technické profese, inženýři). Zasazujeme se o to, aby podniky i v budoucnosti poskytovaly dostatečný počet učňovských míst a aby jim i jako začátečníkům po ukončení profesní přípravy na povolání poskytl regulární zaměstnání.

(4) Další profesní vzdělávání v podniku potřebuje závazné struktury, dokonalejší zdroje a takové rámcové podmínky, které podpoří další profesní vzdělávání! Doporučujeme zlepšení podnikové infrastruktury dalšího profesního vzdělávání (personální, technické, prostorové podmínky školicích akcí), podnikové plánování školicích akcí s vyhraněnými obsahy a nabídkami v rámci dalšího profesního vzdělávání zaměřenými na cílové skupiny, jakož i širší odbornou spolupráci s externími poskytovateli vzdělávacích akcí. Nástroje systematického monitorování potřeby školení a plánování vzdělávacích akcí chceme používat mnohem intenzivněji než doposud. Od podniků vyžadujeme efektivní řízení procesu zvyšování kvalifikace, úhradu nákladů zaměstnavatelem v plné výši, jasná pravidla pro uvolňování a náhradu mzdy pro účastníky školení, jakož i vytvoření motivačních pobídek a pobídek pro zvyšování kvalifikace pro všechny zaměstnance.

(5) Další profesní vzdělávání se musí vyplatit! Požadujeme spoluúčast a zapojení zaměstnanců při plánování a organizaci školicích akcí v rámci dalšího profesního vzdělávání. S tím pro nás úzce souvisí více informací a adresná komunikace. Prosazujeme názor, že úspěšná účast na školicích akcích zvyšování kvalifikace musí být spojena s vyšší odměnou za práci a lepšími vyhlídkami na kariérový postup. Proto je nutné, aby nově získané kvalifikace byly uplatněny a zhodnoceny na pracovišti dotyčného zaměstnance.

(6) Další vzdělávání potřebuje informace, spoluúčast a spolurozhodování! Trvale udržitelnou „kulturu dalšího profesního vzdělávání“ v podnicích je možno utvářet pouze spolu se zaměstnanci a jejich zájmovým zastoupením. Pokud tyto struktury doposud neexistovaly, chceme na základě úprav v kolektivních smlouvách docílit toho, aby nárok na další profesní vzdělávání byl definován a zabezpečen pro všechny zaměstnance celého odvětví. Navíc požadujeme podnikové dohody za účelem konkrétního stanovení rámce pro spoluúčast a spolurozhodování podnikových zájmových zastoupení v oblasti politiky dalšího profesního podnikového vzdělávání.

Pokud zvyšování kvalifikace bude probíhat správně a účelově a za spoluúčasti podnikových a odborových zájmových zastoupení, budou podniky lépe připraveny na výzvy budoucnosti a tím i úspěšnější!

Prvních signatářů

Bulgaria Federacija na Profsjuznitiie Organizacii ot Gorskoto Stopansto i Gorskata Promyshlennost (FSOGSDP)



Czech Republic OS DLV - Odborový svaz pracovníků dřevo - lesy - voda v CR (oblast Morava 1)



Germany Industriegewerkschaft Metall (IGM)



Italy Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni E Affini (FILCA-CISL)



Romania Federatia Sindicatelor Libere din Industria Lemnului Romania



Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter - **EFBH**
European European Federation of Building and Woodworkers - **EFBWW**



Poland Niezalezny Samorzadny Zwiazek Zawodowy „Solidarnosc” (NSZZ “Solidarnosc”)



Das Projekt INNO 2 (*Innovation durch Weiterbildung – Europäisches KMU-Branchennetzwerk für den Informations- und Innovationstransfer in der Holz- und Möbelindustrie*) ist eine europäische Projektinitiative von Arbeit und Leben Bielefeld und dem IG Metall Vorstand Frankfurt (Deutschland)



Die Maßnahme wird im Rahmen des Sozialdialogs durch die Haushaltslinie 04.03.03.02 (*Bildungs- und Informationsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerorganisationen*) von der Europäischen Kommission (Generaldirektion Beschäftigung, Soziales & Chancengleichheit) finanziert