

# Deklaracja Bukareszteńska



*My, przedstawiciele krajowych związków zawodowych stworzyliśmy w roku 2007 europejską sieć współpracy branżowej w celu reprezentacji interesów pracowników przemysłu drzewiarskiego/meblarskiego. Przy wsparciu Komisji Europejskiej realizowaliśmy transgraniczną wymianę informacji w zakresie tendencji zakładowych i sektorowych. W szczególności poruszaliśmy kwestie standardów w zakładach, zmian w poszczególnych krajach oraz perspektyw europejskich w sektorze drzewiarskim/meblarskim. Porozumieliśmy się w sprawie wspólnych celów naszej polityki branżowej oraz zintensyfikowaliśmy naszą współpracę na związkowych polach działalności. Kształcenie i doskonalenie zawodowe w branży drzewiarskiej/meblarskiej z odpowiednim uwzględnieniem specyfiki każdego z krajów było głównym priorytetem naszych działań na przestrzeni ostatnich miesięcy. W ramach naszego międzynarodowego spotkania 21 września 2010 r. w oparciu o powyższe uchwaliliśmy w Bukareszcie następującą deklarację:*

## Wytyczne w zakresie polityki doskonalenia zawodowego na rzecz zrównoważonego rozwoju branży i zatrudnienia.

**(1)** Europejska branża drzewiarska/meblarska, skupiająca ponad 250.000 przedsiębiorstw oraz znacznie ponad 2,5 mln zatrudnionych w Europie, stanowi nie tylko największy na świecie region produkcji i konsumpcji, lecz także pod kątem technologicznym branżą nowatorską, której globalną konkurencyjność zapewniają dobrze wykształceni pracownicy oraz ich fachowy potencjał. **Abym pozostać skutecznym w tym zakresie należy już teraz zainicjować pozytywne zmiany strukturalne na polu kształcenia i doskonalenia zawodowego.**

**(2)** Branża drzewiarska/meblarska to przemysł przyszłościowy, zorientowany na ekologiczną politykę przemysłową! W obliczu pojawiających się międzynarodowych wyzwań w zakresie surowców odnawialnych, skutecznego wykorzystywania zasobów, ochrony klimatu oraz kwestii ekologicznych branża ta w zakresie zrównoważonej gospodarki oraz ekologicznej produkcji odgrywa rolę pionierską. **Dla zapewnienia przyszłości nieodzownym jest jednak, aby prowadzić działania badawczo-rozwojowe, promować nowatorskie technologie, kreować nowe produkty i procesy oraz nieustannie podnosić kwalifikacje zatrudnionych.**

**(3)** Przemysł drzewiarski/meblarski to branża nacechowana przez małe i średnie przedsiębiorstwa. Dlatego też często nieodzowne inwestycje w know how, kompetencje i kwalifikacje zatrudnionych są tu zaniedbywane. Niedobory w zakresie doskonalenia zawodowego i zakładowego, a w konsekwencji także brak innowacji, stwarzają niebezpieczeństwo dla potencjału rozwojowego i przyszłościowego tych przedsiębiorstw. Małe i średnie zakłady wymagają fachowego i organizacyjnego wsparcia w zakresie organizacji działań szkoleniowych. Ponadto konieczny jest lepszy i prostszy dostęp do europejskich instrumentów pomocy finansowej. **Doskonalenie zawodowe to polityka strukturalna na rzecz stabilizacji i dalszego rozwoju przedsiębiorstw.**

**(4)** Globalny kryzys finansowy i ekonomiczny także w sektorze drzewiarskim/meblarskim doprowadził do spadku obrotu i produkcji, wywołał trudne ekonomiczne sytuacje oraz zwolnienia z pracy. Z drugiej strony długofalowe skutki wynikające z rozwoju demograficznego, pociągające za sobą brak fachowego personelu w przyszłości, w branży tej odczuwalne są już teraz. Funkcją szkoleń i doskonalenia zawodowego w zakładzie jest zapewnienie młodej kadry oraz specjalistów. Oszczędzanie w obszarze kształcenia i doskonalenia zawodowego to błędna strategia, która szkodzi długofalowo zarówno samym przedsiębiorstwom jak i całej branży. **Przedsiębiorstwa będą musiały podjąć inicjatywy oraz ponieść koszty na rzecz doskonalenia zawodowego i zakładowego, aby długookresowo zabezpieczyć zapotrzebowanie na fachowy personel.**

**(5)** Rynki przemysłu drzewiarskiego/meblarskiego także w przyszłości nacechowane będą przez typowe dla tego rynku relacje między konkurencją jakościową i cenową. Konkurencja jakościowa stanowi tylko wówczas mały pozytywny wpływ na przedsiębiorstwa, jeżeli są one w stanie we własnym zakresie zgromadzić, zapewnić oraz rozwijać nieodzowne know how. **Rozwój personelu – także w formie kwalifikowanego wykształcenia zawodowego – stanowi zatem istotny, strategiczny czynnik sukcesu.**

(6) Zmiany strukturalne w przemyśle drzewiarskim/meblarskim mają nie tylko podłoże ekonomiczne. Są to przede wszystkim zmiany w zakresie kwalifikacji oraz zatrudnienia. Zadaniem kształcenia jak i doskonalenia zawodowego – zarówno w zakładach jak i systemach publicznych – jest wspieranie tych zmian w zakresie kwalifikacji. Kwalifikacje zawodowe zatrudnionych muszą podążać za zmieniającymi się treściami pracy oraz procesami technicznymi. Specyficzne kompetencje oraz kluczowe kwalifikacje socjalne zatrudnionych stają się coraz ważniejsze. „Kształcenie ustawiczne” jest nieodzowne dla zapewnienia indywidualnego miejsca pracy. Doskonalenie zawodowe służy utrzymaniu zdolności do wykonywania zawodu oraz zapewnieniu istniejących miejsc pracy. Podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie zawodowe staje się punktem zwrotnym oraz sednem także dla polityki zakładowej i technologicznej. **Przedsiębiorstwa z tej branży doskonalenie zawodowe muszą postrzegać i realizować jako działania na rzecz przyszłości.**

(7) Przemysł drzewiarski/meblarski to branża umiędzynarodowiona. W tym środowisku o nasilonej konkurencji presja kosztów i konkurencyjności ciąży przede wszystkim na małych i średnich przedsiębiorstwach. Z tego rodzą się nie tylko wspólne postulaty na rzecz zakładowej i branżowej polityki związkowej, lecz jednocześnie także ogromne ryzyko dla rozwoju działalności i polityki zatrudnienia branży drzewiarskiej/meblarskiej w Europie. W oparciu o zasadę „coraz taniej” nie uda się pozyskać rynków przyszłości. Branża ta sukcesy w Europie odnosić może jedynie w konkurencji na polu innowacyjności i jakości. **W tym celu potrzebni są dobrze wykształceni oraz zmotywowani zatrudnieni, dla których podstawę stanowią będące systematyczne i nieustannie realizowane działania w zakresie wykształcenia oraz doskonalenia zawodowego.**

(8) Dla zrównoważonego rozwoju kwalifikowanych miejsc pracy o dobrych warunkach pracy oraz dla wzmocnienia nowatorskiej konkurencyjności branży drzewiarskiej/meblarskiej w Europie ważnym jest stosowanie zasad dialogu społecznego. Tradycyjny potencjał organizacyjny związków zawodowych oraz uwzględnienie zakładowych reprezentacji interesów pracowników przy podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach odgrywają tutaj decydujące znaczenie. Tworzenie zrównoważonych oraz akceptowalnych koncepcji przyszłościowych powieść się może wyłącznie wspólnie z zatrudnionymi. **Aby owocnie realizować kształcenie i doskonalenie zawodowe zatrudnionych nieodzowna jest partycypacja oraz współdecydowanie przedstawicieli pracowników.**

(9) Oprócz przedsiębiorstw i związków branżowych obowiązek musi wziąć na siebie także Europa. Przy realizacji celów polityki europejskiej na rzecz jednolitej, europejskiej przestrzeni gospodarczej nie wolno pomijać kwestii doskonalenia zawodowego. Potrzeba nam inicjatywy na rzecz „Europejskiej przestrzeni oświatowej”. Na szczeblu ustawodawczym należy zoptymalizować prawo oraz drogi dostępu do „Kształcenia ustawicznego”. Przede wszystkim postrzegamy potrzebę zwiększenia transparentności oraz przepustowości w Europejskich systemach oświatowych. Potrzeba nam specyficznych dla danej branży ram kwalifikacji, które byłyby zrozumiałe, precyzyjne oraz kontrolowalne pod kątem działań oświatowych na odpowiednich rynkach pracy. Dlatego też popieramy rozwój i wdrożenie wspólnych Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF). Postrzegamy w nich szansę dla zapewnienia europejskich, porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz uznawanych w całej Europie certyfikatów o ukończeniu kształcenia zawodowego. **Przyczyni się to do zabezpieczenia miejsc pracy oraz mobilności pracowników w całej Europie.**

Zmiany w gospodarce światowej sprawiają, że kwalifikacje i wiedza stają się najważniejszym zasobem przyszłości w wysoko rozwiniętych krajach przemysłowych Europy. Polityka oświatowa oraz polityka w zakresie podnoszenia kwalifikacji to społeczny obowiązek, aby móc zagwarantować indywidualne szanse do pracy i wynagrodzenia w Europie. Jest to podstawowy warunek dla ekonomicznej, społecznej oraz socjalnej stabilności w Europie. **Polityką socjalną przyszłości w większości przypadków będzie polityka oświatowa!**

### **Nasze postulaty do przedsiębiorstw z branży drzewiarskiej/meblarskiej**

(1) **Prawo do oświaty to prawo człowieka!** Postulujemy, aby wszyscy zatrudnieni mieli równe prawo dostępu do doskonalenia zawodowego i zakładowego. Opowiadamy się za zniesieniem wszelakich form dyskryminacji ze względu na pochodzenie, narodowość, religię, wykształcenie lub płeć. Osoby poszkodowane społecznie, osoby niepełnosprawne, pracownicy-obcokrajowcy, migranci oraz osoby z niskimi kwalifikacjami wymagają szczególnego wsparcia i pomocy. Dotyczy to także pracowników tymczasowych. Działania na rzecz doskonalenia zawodowego należy ukształtować w taki sposób, aby

można było połączyć życie rodzinne z zawodowym. Dla wszystkich grup docelowych nieodzowne są koncepcje dopasowane do ich indywidualnych potrzeb oraz bogatsze oferty.

**(2) Kształcenie i doskonalenie zawodowe są nierozłączne!** Mając na uwadze zasady „kształcenia ustawicznego“ zawodowe wykształcenie pracowników powinno przyjąć formy systematycznego „łańcucha kwalifikacji“. Uzyskane w ramach kształcenia zawodowego kwalifikacje podstawowe powinny być systematycznie i ustawicznie pogłębiane w formie szkoleń zawodowych.

**(3) Zmiany demograficzne wymagają więcej kształcenia i doskonalenia zawodowego!** Chcemy, aby wykształcenie w kwalifikowanych zawodach drzewiarskich/meblarskich było atrakcyjne dla młodych mężczyzn i kobiet. W tym celu konieczne jest wzmocnienie wizerunku branży oraz trwałe polepszenie jakości wykształcenia. Postulujemy o podjęcie działań, które zapewnią długofalowe zapotrzebowanie na specjalistyczny personel na wszystkich szczeblach (wykwalifikowani robotnicy, technicy, inżynierowie). Opowiadamy się za tym, aby przedsiębiorstwa także w przyszłości udostępniały wystarczającą ilość miejsc do nauki zawodu oraz aby wykształceni adepci zawodu znajdowali pracę na normalnych warunkach zatrudnienia w zakładach, w których uczyli się zawodu.

**(4) Zakładowe doskonalenie zawodowe wymaga wiążących struktur, zoptymalizowanych zasobów oraz przyjaznych dla oświaty warunków ramowych!** Opowiadamy się za polepszeniem zakładowej infrastruktury szkoleniowej (personalne, techniczne oraz lokalne możliwości szkolenia na terenie zakładu), za zakładowym planowaniem doskonalenia zawodowego o zróżnicowanej treści i z ofertą szkoleniową, dopasowaną do potrzeb danej grupy docelowej. Opowiadamy się także za intensyfikacją specjalistycznych kooperacji z zewnętrznymi firmami szkoleniowymi. Pragniemy intensywniej stosować narzędzia systematycznego pomiaru zapotrzebowania oraz planowania szkoleń. Od przedsiębiorstw żądamy skutecznego zarządzania kwalifikacjami, pokrywania całkowitych kosztów szkoleń przez przedsiębiorstwa, jasnych uregulowań w zakresie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy i kontynuacji płatności wynagrodzenia oraz stworzenia bodźców motywacyjnych i kwalifikacyjnych dla wszystkich zatrudnionych.

**(5) Doskonalenie zawodowe musi być opłacalne!** Żądamy możliwości partycypacji i uwzględniania zatrudnionych przy planowaniu i organizacji działań w zakresie doskonalenia zawodowego. Wiąże się z tym intensyfikacja informacji oraz docelowa komunikacja. Opowiadamy się za tym, aby pozytywne ukończenie szkoleń w zakresie podwyższenia kwalifikacji przekładało się na wyższe wynagrodzenie i zwiększało szanse na awans. W tym celu nieodzowne jest wykorzystanie i stosowanie nowo uzyskanych kwalifikacji w miejscu pracy.

**(6) Doskonalenie zawodowe wymaga informacji, partycypacji oraz możliwości współdecydowania!** Zrównoważoną „kulturę doskonalenia zawodowego“ w przedsiębiorstwach budować można wyłącznie wspólnie z zatrudnionymi i przedstawicielami ich interesów. Przy braku stosownych uregulowań w ramach zbiorowych układów pragniemy pracy zdefiniować i zapewnić prawo do doskonalenia zawodowego dla zatrudnionych z całej branży. Ponadto żądamy porozumień zakładowych, które pozwolą na stworzenie ram dla partycypacji i współtworzenia zakładowej polityki doskonalenia zawodowego przez zakładowych przedstawicieli interesów zatrudnionych.

**Jeżeli działania na rzecz podniesienia kwalifikacji prowadzone będą dobrze i docelowo, z udziałem zakładowych i związkowych przedstawicieli interesów, przedsiębiorstwa zwiększą swój przyszłościowy potencjał i będą odnosić większe sukcesy!**

---

## **Pierwszy sygnatariuszy**

**Bulgaria** Federacija na Profsjuzniti Organizacii ot Gorskoto Stopansto i Gorskata Promyshlennost (FSGSDP)



**Czech Republic** OS DLV - Odborový svaz pracovníku drevo - 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 Förderation 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