

**Изграждане на  
синдикална подкрепа за  
учене на работното  
място в Европа**

**unionlearn**  
with the TUC

### Координатор на проекта

Unionlearn, Trades Union Congress (TUC), Великобритания

**unionlearn**  
with the TUC

### Партньори по проекта

DGB Bildungswerk, Германия

Европейска конфедерация на профсъюзите (ЕКП)

FNV Formaat, Холандия

Конфедерация на независимите синдикати в България (KNSB)

Landsorganisationen (LO-S), Швеция

Unione Italiana del Lavoro (UIL), Италия

Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), Полша



Настоящата брошура е произведена с финансова помощ от Европейския съюз.

Съдържанието на тази публикация не отразява официалното мнение на Европейския съюз. Отговорност за информацията и изразените виждания в нея носят изцяло авторите.

# Съдържание

## Страница

- 4** Предговор – Европейска конфедерация на профсъюзите
- 5** Предговор - Unionlearn – Trades Union Congress
- 6** Въведение в проекта
- 7** Коя е основата за синдикално подпомагане на ученето на работното място?
  - Учене на работното място, подкрепено от законови разпоредби
  - Учене на работното място, подкрепено от законови разпоредби въз основа на национални рамкови споразумения
  - Учене на работното място, подкрепено от национално междусекторно рамково споразумение
  - Учене на работното място, подкрепено от секторни споразумения
  - Учене на работното място, подкрепено от споразумения на равнище предприятие
- 13** Кой осъществява дейността по подпомагане на ученето на работното място?
- 14** Какво подпомагане получават тези синдикалисти, за да изпълняват задълженията си?
- 17** Какви задачи изпълняват тези синдикалисти, за да подпомогнат ученето на работното място?
- 20** Какъв тип обучение за работници и служители подпомагат обикновено синдикатите?
- 23** Какъв тип обучаеми на работното място подпомагат обикновено синдикалистите?
- 25** Съществува ли процес на признаване или акредитация на ученето на работното място?
- 27** Може ли ученето на работното място да подпомогне укрепването на синдикатите?
- 28** Какво още би могло да се направи на национално равнище за усъвършенстване на синдикалното подпомагане на ученето на работното място?
- 30** Какво би могло да направи европейското синдикално движение, за да усъвършенства подпомагането на ученето на работното място?



## Европейска конфедерация на профсъюзите

### Лука Висентини, Конфедерален секретар



Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) е създадена, за да говори с един глас от името на общите интереси на работниците на европейско ниво. Основана през 1973 г., тя сега представлява 85 национални синдикални организации от 36 европейски страни, плюс 10 Европейски индустриални федерации.

На XII конгрес през 2011 г. ние поехме ангажимент да поставим като приоритет в нашия дневен ред създаването на повече и подобри работни места, а в нашата стратегия и план за действие е подчертана "необходимостта да се отделят повече средства за подобряване на уменията на работното място в съответствие с потребностите на нашето време и за признаване и осъществяване на правото на всички за достъп до качествено образование и учене през целия живот".

Ние силно вярваме, че професионалното образование и обучение е от ключово значение за преодоляване на кризата и безработицата. Въпреки това, с оглед на предизвикателствата, породени от икономическата ситуация, са необходими по-нататъшни усилия за борба с безработицата и ранното напускане на училище, както и за намаляване на несъответствията в уменията. Важно е също така европейските работници да извлекат най-доброто от наличните инструменти на ЕС, така че да се придвижат нагоре по стълбицата на уменията.

Работната група за учене през целия живот, съставена от синдикални експерти в областта на образованието и обучението от всички страни-членки на ЕС, предоставя форум за обмен на информация и консултации и мрежа за определяне и изпълнение на Европейската синдикална стратегия за образование и обучение.

#### Препоръки за бъдещата синдикална дейност на европейско равнище

- » Ангажиране в социалния диалог с представители на работодателите, така че да се увеличи приносът на синдикатите за общото подобряване на уменията на работниците в цяла Европа
- » Лобирание в Европейската Комисия, която да излезе с Комюнике, установяващо някои минимални права за подкрепа на синдикатите по отношение на ученето на работното място
- » Гарантиране участието на синдикатите като пълноправни партньори на всички нива в управленските структури на Европейския социален фонд във всички държави-членки
- » Гарантиране, че част от средствата на Европейския социален фонд са предназначени за подкрепа на ученето на работното място и разработване на брошура, която да разяснява на синдикатите как могат да ползват средствата от ЕСФ за учене на работното място
- » Активиране на работната група на ЕКП за Учене през целия живот, която да осигури подкрепа за ученето на работното място
- » Създаване на бъдещи проекти, които открояват ролята на синдикатите в ученето на работното място, с акцент върху обмена на опит и създаването на онлайн мрежи.

## Unionlearn – Trades Union Congress

### Том Уилсън, Директор

Британският конгрес на профсъюзите (TUC) е гласът на трудещите се във Великобритания. Със своите 54 членуващи синдиката, представляващи 6.2 милиона трудещи се от всички сфери на живота, ние отстояваме идеите за достоен труд и социална справедливост в страната и чужбина.

Unionlearn е департаментът за учене и изграждане на умения на Британския конгрес на профсъюзите. Той подпомага синдиката в предоставянето на възможности за обучение на своите членове, както и в управлението на Фонда за обучение на синдиката с капитал от 15 милиона британски лири. През последните 12 години са подготвени повече от 28 000 представители по синдикално обучение и на 230 000 души са предоставени възможности за обучение чрез техните синдикати ежегодно.

Unionlearn е отговорен също и за осигуряване на възможности за образование и обучение на работното място на работническите представители и синдикални служители чрез TUC „Обучение“. Всяка година повече от 50 000 синдикални членове се записват в синдикални курсове за обучение, организирани от TUC.

Синдикалното обучение се разраства бързо. Почти всеки синдикат в Обединеното кралство е включен в тази система с подкрепата на Unionlearn, като по този начин стотици хиляди обучаеми на всички нива преминават от основните аритметични умения и грамотност до степен на професионална квалификация.

В едно неотдавнашно проучване на 400 работодатели, обхващащо общо 6 милиона работници, 87% от анкетираните заявиха, че желаят да продължат да подкрепят синдикалното обучение, като 2/3 от тях считат, че то е от полза за организацията, а 81 %, че то е от полза за всеки индивид.

#### Препоръки за бъдещата синдикална дейност на национално ниво

- » Продължаване на проучването на начините за синдикална подкрепа на ученето на работното място
- » Ангажиране в проекти за подобряване на синдикалната подкрепа за ученето на работното място
- » Повишаване на информираността за значението на ученето на работното място и на ролята на синдикатите за неговата подкрепа
- » Организиране на кампании за осигуряване на финансиране на ученето на работното място и на синдикатите, така че те да могат да продължат да подкрепят това обучение
- » Организиране на кампании за гарантиране на достъпа на работниците до учене на работното място
- » Обучение на синдикални представители за получаване на знания и умения за оказване на подкрепа на ученето на работното място



## Въведение в проекта

Unionlearn стартира проекта Изграждане на синдикална подкрепа на ученето на работното място в Европа през 2012 година. Неговата главна цел е да се повиши капацитетът на синдикатите на европейско и национално равнище, така че те да могат по-добре да:

- » насърчават, консултират и направляват работниците при избора им по отношение на възможностите за образование и обучение
- » поемат съвместни ангажименти с работодателите чрез колективното трудово договаряне или социалния диалог за подобряване на обучението на работното място и за усъвършенстване на уменията на работниците.

Една от специфичните цели на проекта е да се направи проучване в целия ЕС на начините, чрез които синдикатите помагат на работниците да се възползват от възможностите за образование и обучение, като им посочват съществуващите примери на добри практики и казуси. Въпросници за целите на проучването бяха разпространени до всички 85 национални организации-членки на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и отговорите от 19 държави формират основата на тази брошура<sup>1</sup>.

Най-очевидното и най-важно послание е, че синдикатите играят важна роля в подкрепа на ученето на работното място в различните му форми. Те действат като посредници между работниците и работодателите. Те предоставят информация на работниците относно възможностите за учене. Те извършват анализ на потребностите от учене на работното място. Те договарят платени отпуски за учене на работното място. Те договарят и стратегиите за обучение с работодателите. Те договарят финансирането на обучението на работното

място с работодателите в около половината от анкетираните страни. Те помагат на работниците да получат достъп до финансиране от страна на публичните органи. Те организират курсове за обучение на работниците, помагат им да получат достъп до финансиране за обучение от работодателите и действат като посредници между работниците и доставчиците на обучение. Накратко, те са от основно значение за успеха на ученето на работното място в цяла Европа.

Бихме искали да благодарим на всички колеги от TUC за това, че са двигателната сила на проекта. Бихме искали също така да благодарим на нашия колега Джеф Бриджфорд от Департамент „Обучение и изследване на професиите“ в Кралския колеж в Лондон, който даде своя експертен принос за подготовката и анализа на проучването и разработването на тази брошура.

**Tom Wilson – unionlearn TUC**  
**Ulrich Nordhaus – DGB Bildungswerk**  
**Luca Visentini – ЕКП**  
**Karin Mulder – FNV Formaat**  
**Yuliya Simeonova – KNSB**  
**Bo Carselid – LO-S**  
**Milena Micheletti – UIL**  
**Dorota Obidniak – ZNP**

<sup>1</sup> Австрия, България, Великобритания, Кипър, Чешка република, Дания, Германия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Норвегия, Португалия, Финландия, Франция, Холандия, Швеция.

## Коя е основата за синдикално подпомагане на ученето на работното място?

Синдикалното подпомагане на ученето на работното място е установено в повечето европейски страни въз основа на законови или договорни разпоредби.

В много страни, например Австрия, България, Германия, Италия, Литва, Швеция и Обединеното кралство, синдикалното подпомагане на ученето на работното място е заложено в законова разпоредба и покрива широк спектър от различни дейности: насърчаване на продължаващото професионално образование и обучение (ППО), създаване и управление на центрове и програми за обучение, прилагане на ППО, управление на агенции за финансиране, предоставяне на насоки и анализ на потребностите.

### **Учене на работното място, подкрепено от законови разпоредби**

В Австрия, Германия и Холандия, например, синдикатите подпомагат ученето на работното място чрез законодателство, свързано с работнически съвети, което регламентира работническото представителство.

В Австрия законът предвижда работнически съвети с широки права по отношение на продължаващото професионално образование и обучение (ППО), и по-специално правото на информиране при планирани програми за начално и продължаващо обучение и участие в планирането и осъществяването на вътрешнофирмено продължаващото обучение и мерки за преквалификация, както може да се види в Таблица 1.

### **Таблица 1**

#### **Участие на работническите съвети в Продължаващото професионално образование и обучение в Австрия (откъси - Член 94 на Кодекса на труда)**

Компанията уведомява работническия съвет относно планираните мерки за фирмени обучения и преквалификация в най-кратки срокове.

Работническият съвет има право да представи предложения по въпроси, свързани с фирмено обучение и преквалификация, както и да изиска мерки за обучение. Компанията е длъжна да се консултира с работническия съвет по тези предложения и мерки.

Работническият съвет, има право да участва в планирането и изпълнението на програмата за фирмено обучение и преквалификация. Видът и обхватът на това участие ще се определя съгласно споразумение на ниво компания.

Работническият съвет има право да участва в преговорите между компанията и отделите за администриране на пазара на труда относно обучение и преквалификация.....

Работническият съвет, има право да участва в управлението на собствените институции за обучение на компанията. Видът и степента на участие ще бъде регламентирано от споразумение на ниво компания....

Основането, изграждането и закриването на институциите за обучение на компанията могат да се уреждат чрез споразумение на ниво компания.

## Казус 1

### Михаел Рашке Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Германия



Здравейте. Казвам се Михаел Рашке. Аз работя в завода на Monier за покривни компоненти в Берлин, където съм председател на работническия съвет. Фирмата произвежда висококачествени покривни компоненти, а това изисква усъвършенствани машини и специализирани знания и умения.


Работните процеси се променят постоянно и това налага всички работници в завода да подобряват своите уменията. Известно време обсъждахме в работническия съвет какво да предприемем, но ние не разполагаме с време, знания и умения, за да разработим сами концепции за обучение. Така че поканихме консултант по професионално обучение от моя синдикат (IG BCE), и на базата на Колективния трудов договор "трудов живот и демография", сключен в химическия сектор, проведохме проучване на потребностите от обучение, който показа нуждата от умения за управление на знанията.

Представихме нашият анализ на мениджъра на завода. След ясен ангажимент от негова страна и подкрепа от синдиката ние успяхме да разработим и осъществим интересна програма за наставничество.

Подписахме споразумение с компанията за квалификациите. Проведохме интервюта и направихме анализ по темата 'обучение'. Що се отнася до управлението на знанията, ние подготвихме един проект KeaA (развитие на уменията на работното място) с Kompera GmbH и IG BCE. Той включи обучение на наставници, документиране на работните процеси и производственото оборудване, както и обучение по лидерство и подготовка на учебни материали.

Тази инициатива, свързана с обучението, е от голяма полза за компанията и за отделните работници, както може да се види от тяхното кариерно развитие. Тя се провежда вече две години, благодарение на активността на работническия съвет, решителните действия, предприети от мениджъра на завода и най-вече - подкрепата на нашия синдикат IG BCE.





В Холандия работническите съвети имат обща отговорност за професионалното образование и обучение, а в член 27 от Закона за работническите съвети се посочва, че се изисква Споразумение с работническия съвет за всички предложения за регламенти, свързани с обучение на персонала.

В Германия работническият съвет има правото да бъдат консултиран по въпроси, свързани с ППО, например създаване и оборудване на фирмените зали за обучение, въвеждането на програми за професионално обучение в компанията и участие във външни програми за професионално обучение. Той също така участва във вземането на решения, отнасящи се до изпълнението на програми за професионално обучение в компанията. Той играе важна роля и гарантира, че на работниците се предоставя възможност да участват в програмите за обучение в/или извън компанията и може да предложи на отделни работници или групи работници да участват в такова обучение.

В Италия се поставя акцент върху участието на синдикатите в планирането на обучение. Закон № 388/2000, член 118 (изменен със Закон № 289/2002 член 48) определя равнището на финансиране за инициативи за обучение на работниците в програми за обучение на ниво компания, или регионално ниво, договорени от социалните партньори в рамките на Съвместните междупрофесионални фондове за подкрепа на продължаващото професионално обучение. Този закон служи на синдикатите като основа за определяне на обща стратегия за обучение с работодателите. В момента в Италия има 20 такива фондове, 11 от които се

управляват от 23-те работодателски асоциации и трите основни синдикални конфедерации (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori и Unione Italiana del Lavoro), които обхващат общо 527 001 работодатели и 67 63 165 работници и служители.

В България акцентът е поставен върху участието на синдикатите в процеса на обучение и Законът за насърчаване на заетостта дава възможност на социалните партньори да инициират, организират и осъществяват дейности по обучение, ако имат център за обучение, който е лицензиран по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

В Обединеното кралство синдикатите играят ключова роля при подпомагането на работниците чрез представителите по обучение на синдиката (ULRs). ULRs са представителите на синдиката на работното място със законоустановени права, съгласно Закона за заетостта от 2002 г. Този закон определя пет основни функции, за които предоставя право на платен отпуск:

- » анализ на потребностите от обучение
- » предоставяне на информация и консултация по въпроси, свързани с обучение
- » организиране и подпомагане на обучението
- » консултиране с работодателя за извършване на тези дейности
- » подготовка за извършване на горепосочените дейности.

### **Учене на работното място, подкрепено от законови разпоредби въз основа на национални рамкови споразумения**

В някои страни, като например Франция и Португалия, дадена законова разпоредба е създадена въз основа на споразумение, подписано между организациите на национално представителните работодателски и синдикални организации.

Въз основа на това Португалският Кодекс на труда (7/2009) подчертава, че професионалното обучение е индивидуално право на работниците и задължение на работодателите. Работници имат законно право на минимум 35 часа за ППОО годишно и ако това обучение не е осигурено от работодателя, те могат да използват тези часове като кредит за обучение извън компанията. Работодателят е длъжен да предложи годишни или многогодишни планове за обучение, които са предмет на консултация с работническите съвети.

Във Франция национално междупрофесионално споразумение беше подписано единодушно от организациите на работодателите и синдикатите през октомври 2009 г., а малко по-късно беше гласуван Френският закон за ориентиране и обучение през целия живот. Той предлага координирана национална стратегия, която се определя и осъществява от държавата, регионите, работодателите и синдикатите и се извършва от Националния съвет за продължаващо обучение със синдикално представителство (Член 1). Той въвежда редица нововъведения - преносимост на индивидуалното право на обучение на работниците, възможност за посещаване на курсове за обучение извън работно време и създаване на нов паритетен фонд, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, въз основа на споразумение между работодателските организации и

синдикатите за обучение на заетите и търсещите работа в частния сектор. Той установява също така и регионални договори за развитие на професионалното обучение, които дават възможност за консултиране със социалните партньори на регионално ниво.

Законът също така предвижда организациите, обвързани от секторно споразумение, да заседават най-малко веднъж на три години, за да договорят приоритетите, целите и средствата за обучение на работниците. Тези преговори се ръководят от принципи като: равен достъп до обучение за всички работници, независимо от техния професионален статус и размера на компанията, преносимост на индивидуалното право на обучение, признаване на придобития опит, достъп до квалификация, предоставяне на професионално ориентиране и паспорт за обучение, развитие на наставничеството и по-специално - как то може да се използва от работниците на възраст над петдесет и пет (член 14).

### **Учене на работното място, подкрепено от национално междусекторно рамково споразумение**

В Норвегия основата на синдикалното подпомагане на ученето на работното място е Националното междусекторно рамково споразумение. То е подписано от национално представителната синдикална конфедерация (Landsorganisasjonen и Norge) и организацията на работодателите (Næringslivets Hovedorganisasjon) за периода 2010-2013 г. То предвижда 'синдикалните представители по обучение на ниво предприятие', да бъдат консултирани преди да се прилагат мерки за професионално обучение (член 5.5). То предвижда също така отпуск за обучение (член 10.11). Освен това се посочва, че всяка компания трябва да представи своите цели за

бъдещо развитие, които да послужат за основа при дефиниране на подходящите квалификации. Компанията в сътрудничество с работниците е отговорна за определяне и осъществяване на необходимите мерки. Определянето на мерките трябва да се актуализира веднъж годишно. Когато има несъответствие между съществуващите квалификации на ниво компания и нейните бъдещи нужди, то това трябва да се преодолее чрез подходящи мерки за обучение, или други средства (член 16.3).

Наскоро, през февруари 2013 г., трите италиански синдикални конфедерации - CGIL, CISL и UIL - подписаха специално споразумение с Confindustria – работодателската конфедерация - за обучение за икономически растеж и младежка заетост. Това споразумение подчерта важността на професионалното ориентиране, техническото и професионалното образование, признаването на неформалното учене и стажуването.

## Таблица 2

### Обучението в споразумението 'Пожизнено работно време и демография' в немската химическа индустрия (Член 6.III – извадки)

#### Планиране на обучение и мерки за обучение

За да се осигури развитие на професионалните квалификации, е необходимо да се определят съществуващите умения и бъдещи потребности от обучение по отношение на квалификационните изисквания за всяка професионална дейност. На тази основа могат да бъдат дефинирани целите на обучението и да бъдат разработени адекватни програми за обучение.

Планирането на професионалните квалификации се основава на изисквания за всяка длъжност и необходимостта от поддържане и развитие на уменията на работниците.

В процеса на планиране на професионални квалификации и разработване на учебни цели и програми е необходимо да се вземат под внимание интересите на работниците, включително на специфичните групи, като например по-възрастните работници, работещите на смени и ползващите родителски отпуск.

На ниво компания трябва да се установи съгласувана процедура за планиране на квалификациите, която включва дискусии с персонала и групи работници.

Програмите за обучение се предлагат от работодателите на ниво компания на базата на потребностите на компанията и индивидуалните нужди, квалификационните цели и критериите за допустимост до различните програми. Работодателите и работниците трябва да договорят подходящо споразумение за квалификациите.

Ако няма колективен трудов договор по квалификационните програми, работниците на индивидуална основа могат да поискат отпуск за квалификационна програма извън компанията.

### **Учене на работното място, подкрепено от секторни споразумения**

В други страни, например Германия, има споразумения за квалификации в различните сектори - металургия и енергетика, химическа промишленост, обществен сектор, текстил. В металургията и енергетиката беше подписано регионално споразумение за ППОО за района на Баден-Вюртемберг през 2001 г. и то послужи като модел за споразумения и в други германски провинции. В този контекст ученето на работното място се определя като квалификационна мярка, която ще даде възможност на работниците да:

- » осъзнаят постоянното развитие на специализираните, методични и социални познания в контекста на собствената им сфера на работа (поддържаща квалификация)
- » отговарят на новите изисквания в собствената си сфера на работа (адапционна квалификация)
- » поемат други задачи, изискващи по-висока квалификация

Споразуменията дават на представителите на работническите съвети повече права и задължения по отношение на обучението на ниво компания и съдържат клауза за планиране на ППОО, отпуск за обучение и прилагането на мерки за обучение.

В химическия сектор, например, споразумението "Пожизнено работно време и демокрафия", което бе подписано през април 2008 г. от националната работодателска организация (Bundesarbeitgeberverband Chemie) и синдиката (IG Bergbau, Chemie, Energie), съдържа инициативи в подкрепа на развитието на умения през целия трудовия живот и предоставянето на насоки за обучение, както може да се види в Таблица 2.

Съществуват секторни споразумения и в други страни, например България, Франция и Холандия.

### **Учене на работното място, подкрепено от споразумения на равнище предприятие**

Някои страни - Финландия, Франция, Германия, Италия, Холандия, Норвегия и Португалия - имат споразумения на ниво компания. В Германия, например, едно неотдавнашно проучване установи примери на учене на работното място в общо 504 споразумения, обхващащи 46 различни сектори на икономиката.<sup>2</sup>

По-конкретно, един интересен пример от Холандия показва значението на тези споразумения. ING - многонационалната корпорация за банкови и финансови услуги, подписа споразумение с четирите синдикални организации (FNV Bondgenoten, De Unie, Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV) и CNV Dienstenbond). Член 8, озаглавен 'право на работа' подчертава необходимостта от поддържане и развитие на знанията и уменията, а компанията се съгласи да създаде Специална група, съставена от представители на ръководството и синдикатите, която да управлява този процес. В споразумението се регламентира професионалното образование и обучение, допълнително финансиране към бюджета за обучение, наставничество и професионално ориентиране и възможности за сертифициране.

<sup>2</sup> Busse, G. and Heidemann, W., *Betriebliche Weiterbildung, 3. Auswertung*, Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2012.

## Кой осъществява дейността по подпомагане на ученето на работното място?

В повечето страни представителите на синдикатите извършват дейностите за подпомагане на ученето на работното място в сътрудничество с регионалните или национални структури и синдикални преподаватели. В страни, където работническите съвети играят централна роля в индустриалните отношения на работното място, т.нар. работнически съветници са особено активни.

Те са избрани или от синдикалните членове, или са назначени от синдиката или от работническите съвети.

В някои страни, особено Норвегия и Обединеното кралство, т.нар. синдикални представители по обучение играят централна роля от името на синдикатите в подкрепа на обучението на работното място.

### Казус 2

#### **Helen King** **Union of Shop, Distributive and Allied Workers (Usdaw), Великобритания**

Казвам се Хелън. Работя за Tesco от 1994 г. Станах шоп стюард през 2004 г., а след това представител по безопасни и здравословни условия на труд, а след това синдикален представител по обучение (ULR) за магазина, в който работя в Martlesham, близо до Ипсуич, през 2007 година.

През една типична за мен седмица мога да присъствам на събрание на шопстюардите, за да говоря за това, как да развием обучението на работното място; да обяснявам на хората в магазините с какво се занимавам и да правя проучвания какви курсове искат те; да търся библиотеки или учебни центрове, с които можем да работим; да организирам курсове с доставчиците на обучение за различни магазини; както и да убеждавам хората да провеждат кампании, свързани с обучение. В действителност ние провеждаме шест или седем кампании в източния регион на синдиката Usdaw ежегодно.

Провеждането на тези кампании в магазините повдига духа, повишава имиджа на Usdaw и показва, че ние използваме разнообразни методи. Ние привличаме нови членове, нови активисти, нови синдикални представители по обучение и можем да работим с тях, след като кампанията приключи, като това ще доведе до по-ефективна организация на работното място. Членовете може би асоциират нашия синдикат Usdaw само с оплаквания и случаи на дисциплинарни уволнения, но именно ученето променя представите им за синдиката.

Различно е и отношението на мениджмънта, защото като мобилен ULR, аз посещавам магазините, за да провеждам обучения, което е нещо положително, от полза и за персонала, и за самия магазин. Мениджърите не ми създават проблеми – те застават на наша страна и това води до положителни промени.

Да накараш хората да се чувстват по-добре - ето това ме привлече да стана синдикален представител по обучение. Защото насърчавам хората да правят нещо по-различно, да придобият самочувствие и да се повиши духът им.



## Какво подпомагане получават тези синдикалисти, за да изпълняват задълженията си?

Те получават голяма подкрепа. В почти всички страни те имат достъп до информация от собствените си синдикати за възможностите за обучение (или за себе си, или за своите членове). Те имат право на отпуск, за да изпълняват задълженията си, съгласно регламентите за отпуск на синдикалните председатели/синдикалните представители или представителите на работническите съвети.

Те могат да се включат в обучения, организирани от техните синдикати, или от синдикалните центрове за обучение. В Обединеното кралство unionlearn са обучили над 28 000 синдикални представители по обучение през последните дванадесет години. В Италия Съвместния междусекторен фонд за подкрепа на продължаващото професионално обучение финансира дейности, които допринасят за насърчаването, развитието и управлението на самия фонд, за предоставяне на техническа помощ за служителите, които отговарят за проекти за обучение, за подготовка на анализи за потребностите от обучения на компанията и работниците и за идентифициране на инструменти за контрол, проверка и мониторинг на финансирането на дейностите.



## Казус 3

### Илияна Минчева Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) – България

Здравейте, казвам се Илияна Минчева. Работя като служител в отдел "Човешки ресурси" на Регионална дирекция по горите в град Кърджали. Миналата година се омъжих и сега имам малко бебе.

Образованието, което имам, беше определящо да получа работата си. Въпреки това, аз трябваше да усъвършенствам своите знания и умения в областта на икономиката, социалната политика и управление, заетостта и социалната сигурност. Затова се записах на курс по индустриални отношения, организиран от Регионалния съвет на КНСБ в Кърджали.

Не случайно избрах този конкретен курс. Исках да уча, без да се налага да използвам целия си отпуск. Служител на синдиката ме покани да взема участие в пет кратки теоретични модули за обучение по индустриални отношения, с възможност за практика на работното място в продължение на 10-седмичен период - общо 960 часа обучение. Потвърдих участието си. Това ми даде възможност да развия умения, които ми бяха необходими, за да надградя познанията си по широка гама теми от сферата на индустриалните отношения.

Курсът беше добре организиран, учебните материали и материалите за самоподготовка бяха добре подготвени. След завършване на курса се почувствах много по-уверена на позицията, която заемах в рамките на отдела и компанията и съм сигурна, че знанията и умения, които придобих ще ми помогнат много в бъдещото ми кариерно развитие. А обучението е официално признато. Сега имам право да взема изпити по теоретична и практическа подготовка за придобиване на трета степен на професионална квалификация по професията Сътрудник по управление на индустриални отношения, която се дава от ЦПО на КНСБ и е акредитирана от българската Национална агенция за професионално образование и обучение.



## Казус 4

### **Natacha Soua** **Fédération des Employés et Cadres,** **Force Ouvrière (FEC-FO), Франция**



Здравейте, аз съм Наташа и съм на 24 години. До преди две години бях в много трудна ситуация. Нямах квалификация, професионален опит и работа. Успях да започна работа в Zara, компанията за облекло, благодарение на участието ми в програма за обучение на млади хора в неравностойно положение, която е била разработена специално от компанията и най-голямата синдикална организация в нея, Force Ouvrière.

В бюрото по труда моят съветник знаеше, че се интересувам от дрехи и мода и ми каза за този специален проект. Фактът, че мога да кандидатствам, без да имам квалификация, беше голямо облекчение. Следващата изненада беше, че веднага след като започнах обучението си получих първата си заплата - минималната работна заплата плюс шест процента, както е предвидено в Споразумението на компанията.

Началният период на обучение продължи пет седмици и аз наистина оценявам подкрепата, която получих от мениджърите и представителите на синдиката, които ме придружавоха и насочваха по целия път. Първите две седмици бяха страхотни, извън града и далеч от проблемите на ежедневието. Имахме дискусии с работниците за техния професионални опит. Успяхме да забравим нашите собствени проблеми и успяхме да придобием малко самочувствие. Тези две седмици бяха началото на моя нов живот. Нещо повече, компанията ми помогна да си намеря ново място за живеене.

Сега работя като асистент в детския отдел в два различни магазина Zara. Работя на пълно работно време, с постоянен трудов договор, което е доста необичайно за този тип работа.

Получих голям шанс да получа работата, която винаги съм търсела. Следващото нещо, което искам да направя, е да се науча да чета и пиша.



## Какви задачи изпълняват тези синдикалисти, за да подпомогнат ученето на работното място?

Те осъществяват много и разнообразни задачи, за да подпомагат ученето на работното място. Тяхната главна дейност е да бъдат посредници между работниците и работодателите. Във Франция те придружават работниците на дискусиите, свързани с продължаващото професионално обучение и ги информират за техните права и задължения.

Следващата най-разпространена дейност е предоставянето на информация за възможностите за обучение на работниците (чрез листовки, брошури, съобщения от работническият съвет, синдикални списания, синдикални уеб страници, електронна поща и срещи лице-в-лице), ангажиране в мотивирането на работниците да участват в обученията и да се включват в дейности за повишаване на осведомеността, свързана с обучението. В Швеция, например, представителите на синдикатите информират работниците за техните права и отговорности в деня за въвеждане в работата на новоназначени работници и тогава представят информация за професионалното образование и обучение. В Обединеното кралство синдикалните представители по обучение преминават специализирано обучение, за да могат да извършват тези видове дейности.

В около 2/3 от изследваните страни се извършват анализи на потребностите от учене на работното място. Във Финландия комитетите по квалификация определят и признават обученията и събират информация за потребностите от умения. Във Франция тази дейност не се осъществява специално на ниво компания, а на секторно ниво в контекста на секторните обсерватории, създадени съгласно националното междусекторно споразумение.


Синдикатите договарят платения отпуск за обучение на работното място. Всъщност в

Обединеното кралство преговорите на ниво работното място е по-вероятно да бъдат свързани с отпуските за обучение, отколкото с неговото финансиране. Исканията за обучение, което не е пряко свързано със спецификата на работата, често се осъществява чрез вид съфинансиране, като работниците осъществяват половината от обучението в работно си време, а другата половина - в свободното си време.

Синдикатите договарят стратегии за обучение с работодателите. В Обединеното кралство, макар и ограничено (1 на 10 синдикализирани работни места), синдикалните представители по обучение договарят стратегиите за обучение само в тези компании, които имат съвместен комитет по обучение от между синдикат и работодател и съвместно споразумение за обучение. Във Франция акцентът се поставя върху консултациите, а не върху воденето на преговори - договарянето се осъществява на по-високи нива.

Мониторингът на тези стратегии за обучение е по-малко разпространен. Въпреки това, във Франция оценката е задължителна, заедно с други форми на преговори и консултации, например при стратегическо планиране на работната сила. В Германия тези стратегии за обучение се мониторира на фирмено равнище от представителите на синдикатите в сътрудничество с отдел „Човешки ресурси“ и работническият съвет. В Норвегия тези стратегии могат да бъдат мониторира на ниво работно място, ако това е регламентирано в колективния трудов договор.

Синдикатите договарят финансирането за обучението на работното място с работодателите в около половината от изследваните страни. В Германия основният документ е подписаното споразумение за обучение на отраслово и/или регионално



ниво, например в химическата, текстилната и металообработващи индустрии. Във Франция договарянето на финансиране се осъществява на базата на Organisme Paritaire Collecteur (OPCA), акредитирана двустранна организация, финансираща обученията. В други страни, например Литва, това е ограничено поради финансовите проблеми на работодателите и съпротивата на местните компании да инвестират в обучение.

В половината от анкетираните страни синдикатите помагат на работниците да получат достъп до финансиране от страна на публичните органи. В Германия се набляга на такива инициативи като програмите за обучение, определени от Федералната агенция по труда. В България и Португалия, например, се предоставя информация за схеми за обучение чрез ваучери и национални проекти за насърчване на заетостта. В Норвегия се предоставя информация за наличието на финансиране от VOX, Националната агенция за учене през целия живот, за осъществяване на вътрешнофирмено обучение за основни умения (грамотност/четене и писане, математика, дигитална компетентност /компютърни умения и устна комуникация). В Швеция, въпреки че синдикатите не водят директни преговори за финансиране с работодателите, предоставят информация за възможностите за обучение в специализирани среднообразователни училища и центрове на асоциацията за обучение на възрастни.

В малко повече от половината от анкетираните страни синдикатите организират курсове за обучение на работниците, подпомагат достъпа им до финансиране за обучение от страна на работодателите и действат като посредници между работниците и доставчиците на обучение. В някои страни, например България, те могат да предлагат информация за надеждността на различните доставчици на обучение и консултации за различни форми на обучение. В Обединеното кралство те договарят учебните програми и входните такса с доставчиците на обучение.

В останалите страни, например в Холандия, членовете на FNV (FNV Bondgenoten, ABVA, KABO FNV, Kiem EN Спорт) предоставят професионално ориентиране под формата на "кариерни бюра". На тези бюра обикновено работят специализирани и обучени синдикални членове, които предлагат информация за кариерно развитие за работници, или търсещи работа на всички нива и представляват база за организирането на специализирани дейности по обучение за планиране на кариерното развитие - кандидатстване за работа и усъвършенстване на личностните умения.

## Казус 5

### Valentina Olimpi Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi, Италия

Здравейте, казвам се Валентина Олимпи. Аз отговарям за управлението на персонала в DA.NI.SAN, едно средно предприятие със 100 души, наети в четири супермаркета в региона Лацио.

В Италия е възможно всяка компания да кандидатства за вписване в Междусекторен фонд и така да заделва за обучение 0,30 процента от вноските, които трябва да преведе в италианския Национално осигурителен институт (INPS).

На тази основа Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi представи проект, който беше осъществен от Регионалната агенция за образование и професионално обучение в Лацио, с финансиране от For.Te., един от Междусекторните фондове.

Преподаватели от Регионалната агенция извършиха анализ на уменията на всички работници и след това разработиха серия от обучителни дейности, които се съсредоточиха върху три конкретни теми – безопасност на храните, безопасни и здравословни условия на труд и удовлетвореност на клиентите. В първия случай акцентът бе поставен върху закона 81/08 относно безопасността на храните и как да се контролира неговото спазване. Втората област беше фокусирана върху оценката на риска, предоставяне на информация за законовите изисквания и задълженията на работодателите, особено по отношение на работата с оборудването, което се използва ежедневно в нашите супермаркети, като напр. ножове и филетиращи машини. На трето място се занимавахме с удовлетвореността на клиентите, нещо, което никога не е било обсъждано в нашата компания – как да разберем нуждите на клиентите, управление на стреса в трудни ситуации, създаване на успешни търговски отношения и запазване на лоялността на клиентите.

Давам много положителна оценка на това вътрешно фирмено обучение и като лидер, и като мениджър човешки ресурси. То даде възможност за растеж на компанията и за развитие на човешките ресурси чрез продължаващо обучение и придобиване на различни умения. То доведе до значително подобрене в трудовите взаимоотношения между служителите и им даде възможност да се почувстват 'неразделна част' от нашата компания.



## Какъв тип обучение за работници и служители подпомагат обикновено синдикатите?

Синдикатите подкрепят различни форми на обучение. Най-разпространено е основното синдикално обучение, следвано от развиване на умения, свързани с работата, информационни и комуникационни технологии и чиракуване/стажуване.

В по-малко от половината от изследваните страни синдикатите подпомагат придобиването на основни умения за грамотност и основни аритметични и чуждоезикови умения. В около 1/3 от изследваните страни синдикатите осигуряват подкрепа на обучение за придобиване на по-високи образователни степени.

Най-малко са подпомогнати обученията, свързани с личен интерес - те се предлагат само в четири от изследвани държави - Чехия, Германия, Литва и Обединеното кралство.

В някои страни няма пряка подкрепа от синдиката на ниво работно място на нито един от тези видове обучение (Италия и Люксембург). Но в други държави (Германия и Обединеното кралство) всички видове обучения получават подкрепа.



## Казус 6

### Liliana Dabrowska Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), Полша

Здравейте, казвам се Лиляна. В продължение на много години работих в образователния сектор и в момента съм наета от Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), синдикат, който представлява учителите и свързания с тях персонал.

Започнах кариерата си в ZNP през 1984 г. в администрацията на съюза като секретарка. Като работих с различни екипи в синдиката и изпълнявах различни задачи, придобих редица нови умения. Преминах и различни компютърни курсове, но и много други мои колеги успешно ги завършиха, така че моето обучение не е изключително. В един определен момент, обаче, стана ясно, че административните длъжности като моята ще бъдат съкратени и тъй като не бях завършила висше образование, нямаше шанс да остана на работа като служител.

Тогавашният председател на синдикалната организация на работното ми място ме посъветва да започна да уча в Педагогическия факултет, за да повиша своя професионален статус, да увелича шансовете си за кариерно развитие и най-важното - да остана на работа. С нейна помощ работодателят се съгласи да покрие част от таксите за моето обучение. Нещо повече, получих право на 26 дни платен отпуск за обучение и отпуск за написване на дипломната ми работа. След като се дипломирах, станах основен служител и успях да приложа на практика знанията и уменията, които придобих по време на обучението си. Бях много удовлетворена от това, че бях взела правилното решение да продължа образованието си. Нещо повече, получих 25-процентно увеличение на заплатата, благодарение на усъвършенстваните си професионалните умения. Моят опит показва, че по-нататъшното ми образование ме спаси от загуба на работата ми, а също така ми позволи да се развия в кариерата.



## Казус 7

### **Björn Fredblad** **Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Швеция**

Здравейте, казвам се Бьорн Фредблад и съм на 35 години. Женен с двама сина на 9 и на 11 години. Живее в Ингаро, на 20 километра от Стокхолм.

Учих до 9 клас, което е минималното образование в Швеция и след това започнах работа във фабрика за порцелан. Започнах тази работа преди 20 години и все още съм в същата фабрика като техник, но сега вече фабриката е собственост на Villeroy & Boch. Днес вече произвеждаме санитарен фаянс, главно тоалетни чинии. Отговарям за смесването на съставките, необходими за глазурата. Също така съм синдикален член и представител.

Работниците във фабриката намаляват. През последните години много хора напуснаха. Днес сме 180 работници, като 45 от нас трябва да бъдат освободени до края на годината.

През лятото на 2012 г. един служител на моя синдикат ме попита дали искам да повиша уменията си. Отговорих положително. След няколко разговора с работодателя и синдиката аз вече завърших компютърни и икономически курсове. В училище не бях изучавал компютри, така че това за мен беше много полезно, а също така са ми необходими икономически познания, за да мога да разбирам от бюджет и баланс.

Надявам се да не ми се наложи да си търся друга работа, но ако това се случи, тези курсове ще ми бъдат от полза. Сега вече имам и сертификати, които да покажа на новия си работодател. Курсовете също така ми дадоха увереност и ме окуражиха да уча и други неща.

Моят синдикат избра доставчика на курса и обсъди с него и работодателя от какъв тип обучение имам нужда. Синдикатът финансира курсовете с помощта на външно финансиране. Работодателят ми плащаше заплата докато посещавах курса. Надявам се, че това ще продължи и в бъдеще ще имам и други възможности за развитие на уменията.



## Какъв тип обучаеми на работното място подпомагат обикновено синдикалистите?

Като цяло, има високо ниво на подкрепа за всички обучаеми на работното място

- » обучаемите с призната квалификация
- » обучаемите без призната квалификация
- » обучаемите на постоянни договори
- » обучаемите на срочни договори
- » мъжете и жените
- » младите хора
- » по-възрастните работници
- » имигрантите.

В някои от страните синдикатите подпомагат всички видове обучаеми на работното място - Австрия, България, Финландия, Германия, Италия, Литва, Малта, Норвегия, Португалия, Швеция и Обединеното кралство. Във Франция обаче, приоритетите се определят от Националното междуотраслово споразумение (2009), с отрасловите особености, определени от отрасловите социални партньори – приоритет са работниците в най-голям риск от загуба на работното място, с квалификационно ниво 5 или по-ниско (т.е. тези, които имат основна професионална квалификация), които не са обучавани през последните пет години, които често са уволнявани и назначавани, работещите на непълно работно време, както и работещите в МСП и микропредприятията.

В много от изследваните страни синдикатите са били в състояние да отговорят на специфичните нужди на имигрантските общности

### Казус 8

#### Khawla Naji Hassan Fagforbundet, Norway

Казвам се Кавла Наджи Хасан и живея в Норвегия през последните 12 години, но съм от кюрдските райони в Ирак. Аз съм на 35 години и имам пет деца.

Никога не съм имала възможност да ходя на училище в Ирак. Баща ми ме научи да чета и пиша. Мога да чета Корана на арабски, но никога не съм се учила да чета на собствения си майчин език - кюрдския.

Когато дойдох в Норвегия, трябваше да науча нов език и нова азбука. В началото това беше много изтощително, но започнах да разбирам все повече с всеки изминал ден. Работила съм на много различни места: в детска градина, в един магазин, като помощник в училище и през последните няколко години работя като чистачка в кметството.

Синдикалният представител по обучение се свърза с мен на работното ми място и ме попита дали искам да ходя на вечерно училище, заедно с някои от моите колеги.

Преминахме курсове по компютри, математика и норвежки. На курса бяхме девет чужденки - само синдикалната представителка беше норвежка. Научих много и се забавлявахме много всеки път, когато се срещаме!

Но това нямаше да е възможно без подкрепата и помощта на нашата синдикална представителка по обучение, която ни даде съвети за възможностите за обучение и квалификация на работното място.

Сега просто искам да науча повече за всичко! Следващото нещо, което искам да направя, е да се квалифицирам като опитен чистач. Най-важното нещо за мен не са парите, а да докажа на себе си и другите, че съм в състояние да правя нови неща. Очаквам с нетърпение да започна!



## Съществува ли процес на признаване или акредитация на ученето на работното място?

В 12 от страните е налице процес на признаване или акредитиране на този тип обучение - България, Чехия, Финландия, Франция, Германия, Ирландия, Латвия, Литва, Холандия, Норвегия, Португалия и Обединеното кралство. Това се случва в страните, където има добре развита система за валидиране на неформалното учене.





## Казус 9

### **José Antonio de Jesus Arsenio** **SINDETELCO, Португалия**



Здравейте, аз съм Хосе Антонио де Хесус Арсенио. Аз съм на 51 г. и съм работил в комуникационния сектор на CTT Correios de Portugal от 1981 г. до 1998.

През 1998 г. станах служител в SINDETELCO, синдикат на медиите и телекомуникациите, и в момента съм негов заместник-генерален секретар. Винаги съм смятал професионалното образование и обучение като важен приоритет за синдикатите. Подкрепям необходимостта от подобряване на уменията на работниците чрез португалската Оперативна програма за развитие на човешките ресурси и винаги съм поддържал тясно сътрудничество с Центъра за синдикално образование и професионално усъвършенстване - центъра за обучение на нашата конфедерация UGT.

Когато се създаде центърът за признаване на неформалното обучение, стартирахме редица кампании за признаване на уменията на нашите синдикални членове. Тези центрове дават възможност на работниците да получат квалификация, мотивират ги да подобрят уменията си и да се включат в системата за учене през целия живот, и допринасят за общото подобряване на образователния ценз в компаниите в Португалия.

Тогава си помислих, че може би и аз мога да се възползвам от тази възможност. Реших, че бих могъл да получа квалификация на базата на уменията, които бях развил през годините. Така че се записах. Първо, всички мои умения бяха оценени. После беше изготвено „портфолиото с историята на живота ми“ и получих възможността да уча по различни теми, като правя проучвания в областите, в които все още се нуждаех от усъвършенстване.

В крайна сметка получих своята квалификация - Диплома за средно образование, еквивалентна на 12 години училищно образование. Не го правя за израстване в кариерата, но това е голямо постижение за мен в личен план и вероятно ще започна да изучавам висше образование на следващ етап.

## Казус 10

### Ronald van der Flier FNV Bondgenoten, Холандия



Здравейте, аз съм Роналд. Аз съм член на FNV Bondgenoten, най-големият синдикат в Холандия, който има около 470 000 членове в отраслите търговия на дребно, услуги, промишленост, металообработване, селското стопанство и транспорт. Членове на синдиката има и сред наетите чрез агенции за временна работа.

Аз работя за Lidl, международната верига супермаркети. Работническият съвет в компанията винаги е бил много слаб и под влияние на главния изпълнителен директор. Само членове на персонала можеха да участват в разискванията на работническия съвет и те не смееха да кажат нищо от страх да не загубят работата си. Една група членове на FNV Bondgenoten отказа да приеме тази ситуация. Но ние не знаехме какво да правим и как да постъпим.

Като членове на работническия съвет ние имаме право на пет дни отпуск за участие в образователни дейности и така се записах за участие в курса *Winnen met Leren* (Печелене чрез обучение). Целта на това обучение е да се запознаем по-добре с FNV Bondgenoten, да придобием умения да осъществяваме и защитаваме политиките на синдиката и да получим увереност, че можем да действмеа независимо от името на синдиката в работническия съвет.

Това обучение ни даде увереност да напреднем и да имаме реално влияние. Сега синдикалистите участват активно в заседанията на работническия съвет. Културата на страха е пречупена и ние показваме на всички, че изразяването на мнение и позиция не означава уволнение. И накрая, но не на последно място, ние споделихме нашия опит с колеги от Walmart в Чили в рамките на един синдикален проект.

Като цяло, обучението, предоставено от FNV Bondgenoten имаше реална полза за обикновените синдикални членове в нашата компания.

## Може ли ученето на работното място да подпомогне укрепването синдикатите?

В общ план подпомагането на ученето на работното място укрепва ролята на синдикатите на работното място. В три четвърти от изследваните страни тази дейност помага за запазването на броя на съществуващите синдикалните членове, активизира ги и води до привличане на нови членове. Основният аргумент е, че тази дейност е предмет от пряк интерес за работниците и чрез нея синдикатите могат да окажат реално въздействие.

В допълнение, в две трети от страните анкетирани смятат, че тази дейност насърчава социалното партньорство (по-добри отношения между работодатели и синдикати) на работното място и подкрепя колективното трудово договаряне, свързано с въпросите на обучението.

Има доказателства, че като цяло колективното договаряне е под силен натиск и работодателите не са склонни да участват в преговорите. Въпреки това, в шест от изследваните страни анкетирани смятат, че колективното договаряне по въпросите на обучението в действителност се е увеличило, в осем не се наблюдава промяна, а в три има доказателства, че намалява.

### Таблица 3

#### Учене и синдикализиране в северозападна Англия

Синдикатът на работещите в областта на комуникациите (CWU) призна потенциалните ползи от обвързването на ученето и привличането на синдикални членове – до такава степен, че тази цел сега е ключов елемент от националния план за работа на Департамент „Обучение“. Появата на центрове за ръчно въвеждане на данни (MDECs) в Royal Mail доведе до наемане на нови служители на временни договори. За много от тях това беше първото работно място и те нямаха опит със синдикатите. Повечето от тях са ниско платени и работят при относително лоши условия. Около 57 процента от работниците са от етнически малцинства, има и значителен брой мигранти. Обучението помогна пряко за създаването на синдиката в Стокпорт MDEC, където CWU успя да привлече 360 от 500-те новоназначени служители. Не само че привлякохме толкова много нови членове, но в момента имаме четири синдикални представители по обучение и има много желаещи да бъдат обучени.

"В миналото бяхме свикнали да влизаме в разпределителните центрове или пощите, където 99,9% от хората са синдикални членове, с опитни представители. Случаят в новия MDEC Royal Mail в Стокпорт не беше такъв. Нямахме никакви синдикални членове и ние трябваше да започнем от нулата. Виждайки работната сила и трудната обстановка, осъзнахме, че ще има нужда от различен подход при привличането на членове. Така че ние използвахме активно ученето за набиране на нови членове. Много от работниците нямаха достатъчна квалификация и предоставянето на възможности за обучение беше единственият начин да застанат в по-добра позиция и да договорят по-добро заплащане и условия на труд." Анди Сортън, секретар на клона на CWU.

## Какво още би могло да се направи на национално равнище за усъвършенстване на синдикалното подпомагане на ученето на работното място?

### **Повишаване на осъзнаването**

Някои синдикални организации, като например Österreichischer Gewerkschaftsbund - ÖGB, Австрия, наблягат върху необходимостта от повишаване на осъзнаването за значението на образованието и обучението, а някои по-специално върху необходимостта от организиране на кампании за повишаване на осъзнаването на ползите от учене на работното място за всички заинтересовани страни (КНСБ, България)

### **Развиване на култура на учене**

Много синдикални организации подчертават значението на развитието на култура на учене (UGT, Португалия). В Германия липсва предоставяне на систематично обучение от държавата, социалните партньори и компанията - федерален закон, колективните трудови договори и споразуменията на ниво компания. Трудностите при транспониране на секторните споразумения на ниво компания доказават, че има ясна необходимост да се развие култура на учене съвместно с мениджърите човешки ресурси (DGB Bildungswerk, Германия). Тази култура на учене трябва да обхване и регионалните власти, тъй както във Франция и те ще бъдат призовани да участват в процеса (FO, Франция).

Съществува необходимост за насърчаване на работодателите, обучаващите институции и гражданите да инвестират в квалификационни мерки, да се включат тези цели в стратегическите документи на национално и европейско ниво и да се споделят, събират, анализират и разпространяват примерите на добри практики (КНСБ, България). В други страни, като Португалия например, има нужда да се


развива образователна политика по отношение обучението на възрастни (UGT, Португалия)

### **Подобряване на социалния диалог**

Вдъхновени от идеята за изграждане на обща култура на учене много синдикални организации предложиха подобряване на участието на социалните партньори в разработването на политики, тяхното прилагане и оценка, както и приемане и осъществяване на модела на "споделяна отговорност" за обучение на работното място (КНСБ, България) или "истинско партньорство, основаващо се на легитимността на всеки партньор" (FO, Франция). Някои синдикални организации предлагат по-конкретна форма на социален диалог. Британският конгрес на профсъюзите TUC, например, подкрепя идеята на синдикатите на ниво компания, в която са признати, да се даде законово право да преговарят и по въпросите на обучението, освен по заплащането и условията на труд, а КНСБ настоява за договаряне на клаузи в колективния трудов договор, отнасящи се до ученето на работното място.

### **Увеличаване на финансирането**

Увеличаването на финансирането е ключов въпрос за много синдикални организации (СМКОС, Чехия; LPSK, Литва; GWU, Малта; LO-N, Норвегия; LBAS, Латвия). По-конкретно LPSK призовава за прозрачно споделяне на отговорностите по финансирането, базирано на интересите и дългосрочните ползи за всички заинтересовани страни. Това, разбира се представлява истинско предизвикателство в страните, в които няма традиции и опит във финансирането или съфинансирането на професионалното образование и обучение от частни източници.



Има и по-конкретни предложения за подобряване на положението в цяла Европа:

- » възстановяване на финансирането на Институтите по трудови изследвания, за да им се даде възможност да продължат да обучават синдикални активисти (FO, Франция)
- » подкрепя на инициативи на социалните партньори за разработване и въвеждане на финансови инструменти за обучение на работното място (КНСБ, България),
- » както и увеличаване на процента за обучение в рамките на схемата за задължително осигуряване при безработица, който се заплаща от работодателите и по този начин да се осигури повече финансиране за професионално образование и обучение (UIL, Италия).

### **Подобряване на достъпа**

Достъпът до учене на работното място е важна тема. UGT Португалия подкрепя развитието на цяла нова система на обучение, които ще даде възможност на работещите във всички сектори да участват в обучителни дейности като им се осигуряват заместници на работното място за периода на обучение. Британският конгрес на профсъюзите подкрепя създаването на нов закон, който ще изисква работодателите да осигурят платен отпуск за обучение на работниците.

### **Подобряване на професионалното ориентиране**

За много работници достъпът до надеждни и полезни съвети и насоки е важен въпрос. ÖGB - Австрия подкрепя подготовката на информация за участие в съществуващата разпоредба по професионално ориентиране.

FO - Франция подкрепя предложението на работници да бъде предоставено право на насоки за обучение през целия живот.


КНСБ настоява за изграждане на системата за наставничество на работното място за заетите и младите хора, а Британският конгрес на профсъюзите TUC предлага засилена подкрепа за привличането на повече синдикални представители по обучение на работното място и по-голямо подпомагане от страна на работодателите, така че тези представители да изпълняват своите дейности по-ефективно.

## Какво би могло да направи европейското синдикално движение, за да усъвършенства подпомагането на ученето на работното място?

### Препоръки за бъдещата синдикална дейност на европейско равнище

- » Ангажиране в социалния диалог с представители на работодателите, така че да се увеличи приносът на синдикатите за общото подобряване на уменията на работниците в цяла Европа
- » Лобиране в Европейската Комисия, която да излезе с Комюнике, установяващо някои минимални права за подкрепа на синдикатите по отношение на ученето на работното място
- » Гарантиране участието на синдикатите като пълноправни партньори на всички нива в управленските структури на Европейския социален фонд във всички държави-членки
- » Гарантиране, че част от средствата на Европейския социален фонд са предназначени за подкрепа на ученето на работното място и разработване на брошура, която да разяснява на синдикатите как могат да ползват средствата от ЕСФ за учене на работното място
- » Активизиране на работната група на ЕКП за Учене през целия живот, която да осигури подкрепа за ученето на работното място
- » Създаване на бъдещи проекти, които открояват ролята на синдикатите в ученето на работното място, с акцент върху обмена на опит и създаването на онлайн мрежи.





### **Препоръки за бъдещата синдикална дейност на национално ниво**

- » Продължаване на проучването на начините за синдикална подкрепа на ученето на работното място
- » Ангажиране в проекти за подобряване на синдикална подкрепа за ученето на работното място
- » Повишаване на информираността за значението на ученето на работното място и на ролята на синдикатите за неговата подкрепа
- » Организиране на кампании за осигуряване на финансиране на ученето на работното място и на синдикатите, така че те да могат да продължат да подкрепят това обучение
- » Организиране на кампании за гарантиране на достъпа на работниците до учене на работното място
- » Обучение на синдикални представители за получаване на знания и умения за оказване на подкрепа на ученето на работното място



unionlearn  
Trades Union Congress  
Congress House  
Great Russell Street  
London, WC1B 3LS

June 2013

Design: [www.design-mill.co.uk](http://www.design-mill.co.uk)  
Print: Precision Printing  
Illustrations: Gillian Blease