



RECOMANDĂRI ȘI LINII DIRECTOARE

CONSTRUIREA UNEI INDUSTRII EUROPENE A PRELUCRĂRII LEMNULUI REZILIENTE

prin anticiparea schimbărilor, creșterea atractivității,
dezvoltarea competențelor și promovarea incluziunii



Co-funded by
the European Union

Image: The virtuous cycle
of wood ©CEI-Bois



Proiectul RESILIENTWOOD (Acordul de grant numărul 101051974) este cofinanțat de Uniunea Europeană și este acordat în cadrul finanțării din liniile de prerogativă socială și competențe specifice (SOCPL). Proiectul își propune să ofere partenerilor sociali recomandări concrete pentru abordarea provocărilor specifice din industria prelucrării lemnului (WI) prin consolidarea dialogului social. Acesta se concentrează pe adaptarea industriei și pe perspectivele acesteia după criza Covid-19, inclusiv pe nevoile de adaptare legate de schimbările tehnologice preconizate și pe necesitatea de a spori atractivitatea sectorului pentru atragerea și menținerea competențelor, acordându-se o atenție deosebită echilibrului de gen. Soluțiile posibile la aceste probleme sunt analizate prin intermediul unei cooperări care implică partenerii sociali și furnizorii de VET.

Disclaimer: Conținutul acestei publicații reflectă doar opiniile autorilor, adică ale partenerilor din cadrul proiectului RESILIENTWOOD. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare care ar putea fi făcută din informațiile pe care le conține.

Industria europene de prelucrare a lemnului sunt un actor-cheie în dezvoltarea unei bioeconomii durabile și circulare. Acestea sunt pregătite să joace un rol esențial în tranziția ecologică și digitală. Materia primă pe care o utilizează, lemnul, combină triplul avantaj al sechestrării, stocării și înlocuirii carbonului. Acesta reprezintă cel mai bun aliat în lupta împotriva schimbărilor climatice și în îndeplinirea obiectivelor ambițioase stabilite de Uniunea Europeană pentru 2040 și 2050, prin reducerea emisiilor de CO₂ și decarbonizarea mediului construit.



În contextul actual în schimbare rapidă, anticiparea schimbărilor (fie că este vorba de tehnologie sau de cerințele consumatorilor) nu a fost niciodată mai crucială. Pentru un sector considerat adesea ca fiind adânc înrădăcinat în tradiții, este important să se demonstreze cât de orientat spre viitor este și cât de important este în lupta împotriva schimbărilor climatice. Pentru a asigura tranziția sectorului (și a planetei noastre), este esențial să putem conta pe o forță de muncă abundentă, variată și calificată.

Dezvoltarea competențelor și a incluziunii se află în centrul creșterii durabile și al prosperității. Într-o industrie formată aproape exclusiv din IMM-uri, cultivarea talentelor, încurajarea diversității și crearea de oportunități pentru toți sunt de o importanță vitală. De la ucenicii care transmit tehnici seculare la programe de formare care încorporează cele mai recente tehnologii, industriile de prelucrare a lemnului au o oportunitate unică de a responsabiliza persoanele, de a consolida comunitățile locale și de a modela un viitor în care talentul nu cunoaște limite.

Pe parcursul proiectului RESILIENTWOOD, partenerii sociali și furnizorii de formare profesională au avut ocazia să se întâlnească în diferite ocazii, să organizeze

ateliere tematice, să efectueze vizite la întreprinderi și să se angajeze în numeroase schimburi cu experți. Pe baza acestor experiențe și mărturii, ei au prezentat acum o serie de recomandări menite să anticipeze schimbările, să sporească atractivitatea, să consolideze competențele și incluziunea în industriile europene de prelucrare a lemnului.

Aceste recomandări sunt rezultatul acestui proiect. Acestea subliniază importanța învățării pe tot parcursul vieții, a dialogului social și a implicării partenerilor sociali, precum și necesitatea de a atrage și păstra o forță de muncă calificată. Mai presus de toate, partenerii recunosc că, pentru ca industriile de prelucrare a lemnului să contribuie la o economie mai durabilă și mai rezistentă, disponibilitatea unei materii prime durabile fiabile și accesibile este o condiție sine qua non.

În cele din urmă, partenerii de proiect subliniază faptul că aceste recomandări nu ar trebui considerate o listă exhaustivă de acțiuni care trebuie puse în aplicare la diferitele niveluri menționate. Mai degrabă, acestea constituie o listă de sugestii, idei și elemente de reflecție menite să inspire părțile interesate și să fie luate în considerare și ajustate în funcție de diferitele culturi și realități naționale și locale.



Recomandări în materie de politici

INSTITUȚIILE UE

În contextul global actual, Europa nu poate și nu trebuie să cedeze altora rolul său de lider în domeniul producției¹. Prin urmare, factorii de decizie politică și toate părțile interesate trebuie să adopte politici care să asigure disponibilitatea unei materii prime durabile, fiabile și accesibile, o condiție sine qua non pentru dezvoltarea locurilor de muncă în cadrul lanțului valoric european al prelucrării lemnului. Aceștia trebuie să recunoască importanța unei perspective mai stabile pentru aprovizionarea viitoare cu lemn recoltat, pentru a sprijini investițiile pe termen lung în extinderea capacității, tehnologiile de ultimă oră și producția cu valoare adăugată mai mare. Factorii de decizie politică trebuie să sprijine industriile prelucrătoare și lucrătorii acestora prin promovarea inovării, a durabilității, prin facilitarea dezvoltării de modele de afaceri circulare și prin dezvoltarea competențelor. Investind în aceste domenii, UE va consolida competitivitatea industriilor europene, va crea locuri de muncă de calitate și va asigura o tranziție echitabilă și favorabilă incluziunii către o economie mai durabilă. Sunt necesare un sprijin deplin și o viziune pe termen lung.

Factorii de decizie politică trebuie să depună eforturi pentru a finaliza piața unică, printre altele prin armonizarea pe cât posibil a performanței produselor de construcție și a standardelor pentru produsele de construcție, deoarece acest lucru ar deschide oportunități pentru întreprinderile care oferă soluții de construcție din lemn și le-ar permite să se extindă.

Factorii de decizie politică trebuie să creeze “foi de parcurs în carieră” pentru sectorul manufacturier, în colaborare cu partenerii sociali, întreprinderile și furnizorii de formare, pentru a îndruma elevii către programe școlare profesionale și certificate accesibile și adecvate, care ar putea fi create acolo unde acestea nu există.

Noile norme fiscale europene trebuie să faciliteze investițiile pentru educație și formare profesională. Investițiile în formare, educație și învățare pe tot parcursul vieții trebuie să figureze printre prioritățile cheltuielilor publice și să fie scutite de reduceri financiare pentru a asigura o forță de muncă calificată în vederea unei tranziții digitale și ecologice de succes.

Comisia Europeană trebuie să furnizeze mai multe materiale de informare și sprijin adaptate în toate limbile UE pentru potențialii utilizatori ai programelor Erasmus+, inclusiv Erasmus+ pentru ucenici. În special, întreprinderile mici au nevoie de acces ușor la programe și de sprijin pentru procedurile de aplicare.

Agenția Executivă Europeană pentru Educație și Cultură (EACEA) furnizează anual date detaliate privind utilizarea programelor Erasmus+, inclusiv Erasmus+ pentru ucenici. Erasmus+ pentru ucenici trebuie să fie mai bine dotat din punct de vedere financiar și cu personal corespunzător la EACEA.

Având în vedere faptul că industriile europene de prelucrare a lemnului cuprind un număr mare de IMM-uri din zonele rurale, utilizarea fondurilor structurale europene ar trebui avută în vedere pentru a crea mai multă atractivitate în aceste regiuni prin educație, perfecționare și recalificare, precum și infrastructură preurbană pentru activități socio-culturale. Fondurile structurale europene (sau naționale) vor fi, de asemenea, utilizate pentru a sprijini crearea de clustere economice cu alte tipuri de întreprinderi și industrii prelucrătoare, ceea ce ar conduce la un mediu de afaceri favorabil și la întreprinderi interconectate, sporind astfel colaborarea, facilitând accesul la talent și piețe, îmbunătățind aprovizionarea cu materii prime, reducând costurile etc.

- Inginerii, arhitecții, designerii etc. ar trebui, de asemenea, să dobândească mai multe competențe în utilizarea produselor durabile din lemn și a proceselor pentru a integra lemnul în proiectele lor în cel mai bun mod posibil pentru a maximiza durabilitatea, durata de viață, precum și reutilizarea, reconversia, reciclarea și gestionarea deșeurilor. Academia New European Bauhaus va facilita perfecționarea și recalificarea în ecosistemul construcțiilor din lemn pentru a sprijini acest obiectiv.

¹ Letta, E. (2024) Much more than a market: Speed, security, solidarity: Empowering the single market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU citizens.

PARTENERII SOCIALI DIN UE

- Partenerii sociali europeni trebuie să consolideze comunicarea între acțiunile/politicile/programele europene și partenerii sociali/companiile de la nivel național. Evaluarea comparativă internațională și vizitele de studiu transfrontaliere vor fi încurajate pentru a promova înțelegerea reciprocă și pentru a ajuta la identificarea celor mai bune practici din fiecare țară pentru a le determina pe cele care pot fi transpuse și/sau adaptate de la o țară la alta. Factorii de decizie politică trebuie să ofere sprijin deplin și stimulente pentru a spori succesul acestor inițiative.
- Partenerii sociali europeni trebuie să promoveze și să sprijine educația și formarea profesională (VET), deoarece aceasta joacă un rol esențial în dezvoltarea competențelor prin recunoașterea calificărilor, ținând seama în același timp de diferențele dintre statele membre. Într-adevăr, VET este foarte apreciat de angajatori datorită accentului pus pe competențele profesionale practice necesare la locurile de muncă moderne. Factorii de decizie politică trebuie să ofere sprijin deplin și stimulente pentru ca aceste inițiative să aibă mai mult succes.
- Partenerii sociali europeni trebuie să promoveze conceptul de calificări de bază europene, sprijinind îmbunătățirea structurată a calității uceniciei prin armonizarea structurilor sau a programelor de învățământ profesional.
- Partenerii sociali europeni trebuie să privească industriile de prelucrare a lemnului în contextul mai larg al industriilor prelucrătoare și să caute cooperarea cu alte sectoare (de exemplu, întreținere, automatizare etc.). Aceasta ar putea include punerea în aplicare și promovarea inițiativelor privind diversitatea și incluziunea pentru a crea un mediu de lucru favorabil incluziunii. Părțile interesate în cauză utilizează cât mai eficient mecanismele și instrumentele existente la nivel supranațional, național sau local, cum ar fi fondurile structurale și de sprijin, programele și structurile specifice etc.
- Partenerii sociali europeni trebuie să sprijine o utilizare mai bună și mai frecventă a programelor Erasmus+ și, printre altele, să încurajeze creșterea mobilității pentru ucenicie și cooperare transfrontalieră.
- Partenerii sociali europeni trebuie să promoveze diversitatea și incluziunea prin programe de mentorat, evenimente de networking, reprezentări și materiale promoționale pentru a împărtăși cele mai bune practici, povești de succes și strategii, pentru a demonstra că industria prelucrătoare și prelucrarea lemnului este o industrie primitoare și incluzivă.

PARTENERII SOCIALI NAȚIONALI

- Un dialog social care funcționează bine va fi cheia identificării în comun a provocărilor și a dezvoltării de soluții. Această responsabilitate comună este esențială pentru îmbunătățirea eficacității organizațiilor implicate și pentru promovarea coeziunii sociale.
 - Partenerii sociali naționali trebuie să se angajeze în negocieri privind dezvoltarea competențelor, oportunitățile de formare, precum și educația și formarea profesională pentru angajați în cadrul acordurilor colective.
 - Partenerii sociali naționali trebuie să promoveze învățarea la locul de muncă și să depună eforturi pentru a îmbunătăți dreptul la perioade de formare, precum și
- dispozițiile privind costurile și forma de formare.
- Partenerii sociali naționali trebuie să promoveze un schimb de generații. Într-un sector în care media de vârstă este în creștere și care se confruntă cu dificultăți în angajarea de lucrători specializați, se va promova o politică de între-



prindere de înlocuire a generațiilor. Partenerii sociali vor trebui să promoveze relațiile voluntare de muncă cu timp parțial ale lucrătorilor care își încetează activitatea sau alte forme de aranjamente flexibile pentru lucrătorii care îmbătrânesc, evitând pierderile de venit, menținând contribuția la asigurările sociale egală cu cea cu normă întreagă și cu vechimea în întreprindere, favorizând sistemele specifice de angajare a tinerilor și a femeilor.

- Partenerii sociali naționali trebuie să se implice în Erasmus+, de exemplu prin crearea de puncte de in-

AUTORITĂȚILE NAȚIONALE SAU REGIONALE

- Autoritățile naționale sau regionale responsabile consideră învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți drept o prioritate. Prin urmare, acestea trebuie să investească în programe de educație și formare care să permită lucrătorilor să își dezvolte competențele necesare în legătură cu tehnologiile emergente, să își îmbunătățească competențele existente sau să ocupe noi posturi în cadrul industriei.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să ofere stimulente întreprinderilor care oferă căi de avansare în carieră, de învățare continuă și de dezvoltare a competențelor, în special tinerilor profesioniști, femeilor și altor grupuri subreprezentate pe piața muncii.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să sprijine și să încurajeze politicile întreprinderilor privind schimbul de generații, cu acțiuni specifice pentru a evita pierderile de venit ale lucrătorilor care pleacă.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să reducă barierele și să sporească permeabilitatea în educație și formare, în special între formarea profesională și învățământul superior.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să instituie un sistem de validare a învățării formale și non-formale, în cooperare cu partenerii sociali și asociațiile profesionale/industriale.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să se implice alături de întreprinderi pentru a sprijini crearea de programe de ucenicie, adaptate,

formare pentru întreprinderi și ucenici, prin sprijinirea difuzării de materiale informative și de îndrumare pentru utilizarea Erasmus+. După caz, aceștia pot stabili dispoziții privind mobilitatea ucenicilor în cadrul contractelor colective de muncă, asigurând dreptul fiecărui ucenic de a efectua o anumită perioadă de ucenicie în altă țară.

- Partenerii sociali naționali sunt invitați să se implice în structurile și inițiativele europene, inclusiv prin participarea la consultări publice.

de asemenea, femeilor, care vor oferi persoanelor formare și experiență practică în timp ce câștigă un salariu, contribuind la reducerea decalajului dintre învățarea la clasă și aplicarea în lumea reală și oferind o cale către angajarea în industria prelucrării lemnului.

- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să promoveze recunoașterea calificărilor prin eliminarea tuturor barierele existente, concentrându-se pe competențe și pe recunoașterea profilurilor și calificărilor de bază.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să exploreze, împreună cu instituțiile de învățământ și cu partenerii sociali, posibilitățile de îmbunătățire a programelor de studii pentru a actualiza și alinia programele de studii la competențele necesare în industria prelucrătoare modernă, inclusiv în industria prelucrării lemnului.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să faciliteze crearea de servicii de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile și de programe de sprijin familial pentru a ajuta angajații să echilibreze responsabilitățile profesionale și familiale. Se vor întocmi îndrumări și recomandări privind echilibrul între viața profesională și cea privată a lucrătorilor cu responsabilități de îngrijire, prin muncă cu fracțiune de normă, muncă la distanță, program flexibil, utilizarea echilibrată a concediilor parentale și subvenții pentru îngrijirea copiilor.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să ofere formare în domeniul conducerii și al ma-



nagementului, destinată în special femeilor, pentru a le ajuta să avanseze în carieră. În plus, acestea trebuie să instituie programe de mentorat care să conecteze femeile antreprenor și angajații cu lideri de afaceri cu experiență pentru a le oferi îndrumare, sprijin și oportunități de dezvoltare a carierei.

- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să ofere sprijin întreprinderilor care se angajează să creeze un loc de muncă favorabil incluziunii și să ia măsuri pentru activarea grupurilor subreprezentate pe piața forței de muncă, cum ar fi șomerii cu vârste de peste 55 de ani, femeile, tinerii, lucrătorii slab calificați, persoanele migrante, persoanele cu handicap etc.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să valorifice o gamă variată de talente și să contribuie la integrarea refugiaților în societate și la includerea acestora în mediul de lucru. Acestea trebuie să ofere programe de formare lingvistică și profesională pentru refugiați, pentru a-i ajuta să depășească barierele lingvistice și să dezvolte competențele necesare la locul de muncă. Acestea pot include cursuri de limbi străine, formare profesională și dezvoltarea competențelor specifice locului de muncă.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să încurajeze validarea competențelor persoanelor din familii de migranți cât mai curând posibil în timpul procesului lor de integrare și incluziune, în vederea integrării lor rapide pe piața muncii.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să ofere stimulente specifice întreprinderilor care decid să își adapteze infrastructura pentru a ține seama de egalitatea de gen, de exemplu prin construirea de grupuri sanitare și vestiare speciale, achiziționarea de echipamente de protecție personală adaptate etc.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să sprijine întreprinderile în elaborarea unor politici de resurse umane care, printre altele, să obiectiveze procesele de recrutare și selecție pentru a depăși stereotipurile, să redacteze anunțuri de posturi vacante într-o manieră incluzivă, să ofere modele de urmat și mentorat, să participe la campanii de sensibilizare împotriva hărțuirii, să ofere primul sprijin în caz de violență.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să sprijine o bună colaborare între școli și instituțiile de învățământ superior pentru a instrui cu privire la

utilizarea aceluiași echipamente și tehnologii moderne care sunt utilizate în întreprinderi.

- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să faciliteze colaborarea dintre industrie și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, institutele de învățământ tehnic, institutele de proiectare, universități, instituțiile VET și școli.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să sprijine colectarea de date privind nevoile de competențe și legătura dintre acestea și utilizarea lor în conținutul sistemelor de educație și formare. În multe cazuri, nivelurile sectoriale și regionale sunt cele mai relevante pentru colectarea de date fiabile privind nevoile de competențe. În plus, autoritățile naționale sau regionale responsabile vor sprijini un sistem de actualizare rapidă a profilurilor posturilor, împreună cu lucrătorii și managerii de primă linie, în același ritm cu cel al tehnologiilor în schimbare rapidă, pentru a crea descrieri moderne ale aptitudinilor și competențelor necesare în producție.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile, în colaborare cu partenerii sociali, trebuie să creeze platforme pentru furnizorii de formare și întreprinderile implicate în sprijinirea acțiunilor Erasmus+.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să ofere stimulente întreprinderilor care sunt active în dezvoltarea următoarei generații de produse din lemn, deoarece acestea joacă un rol semnificativ în stimularea inovării în cadrul industriei prelucrătoare și deoarece sunt esențiale dacă dorim să atingem obiectivele stabilite ca parte a tranziției ecologice. Sprijinul direcționat poate fi prevăzut prin subvenții, împrumuturi și programe de asistență tehnică menite să depășească obstacolele din calea inovării, cum ar fi accesul limitat la finanțare și resurse.
- Autoritățile naționale sau regionale responsabile trebuie să sprijine colaborarea între diferite sectoare și învățământul superior pentru a lucra la proiecte inovatoare, printre altele în domeniul designului, pentru a facilita transferul cercetării către industrie și pentru a promova dezvoltarea de noi produse circulare pe bază de plante biologice.

ÎNTRERINDERI

- Industria trebuie să își intensifice în continuare colaborarea cu factorii de decizie politică pentru a defini obiective și strategii pe termen lung, promovând în același timp parteneriate puternice cu instituțiile de învățământ pentru a reduce decalajul dintre cunoștințele teoretice și competențele practice.
- Întreprinderile trebuie să se bazeze pe învățarea pe tot parcursul vieții pentru a obține o mai mare agilitate și pentru a-și arăta angajamentul față de avansarea în carieră a angajaților lor. Formarea angajaților ar trebui să se bazeze pe evaluări adecvate ale competențelor, concepute în funcție de nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor și în funcție de evoluțiile preconizate în industrie și de sarcinile lucrătorilor. Această evaluare trebuie să facă parte din ciclul de dezvoltare a competențelor unui lucrător și să fie reevaluată periodic. Pașaportul european de competențe s-ar putea dovedi un instrument valoros pentru prezentarea eficientă a aptitudinilor și competențelor unui lucrător.
- Întreprinderile trebuie să aplice și să îmbunătățească informațiile privind competențele. Acestea trebuie să contribuie la identificarea noilor deficite și nevoi de competențe, să monitorizeze oferta și cererea de competențe, să identifice posturile pentru care există un deficit de lucrători calificați și să colecteze și să împărtășească cu partenerii sociali sectoriali naționali date privind nevoile sectoriale (lacune în materie de competențe, cartografierea și dezvoltarea competențelor, previziuni privind competențele).
- Întreprinderile și instituțiile VET locale trebuie să fie facilitate și încurajate să stabilească o cooperare pentru a defini competențele necesare și să coopereze pentru a stimula inovarea la ambele niveluri (mașini, metode de predare etc.).
- Întreprinderile trebuie să colaboreze cu școlile, colegiile și institutele de formare profesională pentru a promova educația STEM și oportunitățile de formare tehnică.
- Întreprinderile trebuie să ia în considerare posibilitatea de a crea o rețea pentru a împărți costurile de formare în timpul orelor de lucru. Aceste rețele ar putea fi utile, printre altele, pentru înființarea de centre comune de formare, schimbul de angajați, partajarea mentorilor sau consilierilor de formare, în funcție de structura întreprinderilor. De asemenea, aceste rețele s-ar putea dovedi valoroase pentru valorificarea know-how-ului și a experienței lucrătorilor mai în vârstă (peste 15 % din lucrătorii din domeniul prelucrării lemnului) și pentru facilitarea transferului de cunoștințe de la lucrătorii mai în vârstă la noii veniți.
- Întreprinderile trebuie să planifice o ștafetă generatională voluntară, permițând o organizare a muncii care să ofere flexibilitate pentru relațiile de muncă cu timp parțial ale lucrătorilor mai în vârstă, astfel încât aceștia să poată transfera know-how și experiență, menținând în același timp contribuția la asigurările sociale egală cu cea pentru munca cu normă întreagă și favorizând scheme specifice pentru angajarea tinerilor și a femeilor.
- Întreprinderile trebuie să organizeze vizite dedicate cu scopul de a educa și inspira tinerii și femeile cu privire la tehnologiile moderne pe care le utilizează în operațiunile lor. Aceste vizite nu trebuie doar să prezinte tehnicile inovatoare, ci și să sublinieze beneficiile climatice inerente produselor pe bază de lemn și modul în care acestea contribuie la practicile durabile și la atenuarea schimbărilor climatice prin sechestrarea, stocarea și substituirea carbonului. Companiile pot atrage generațiile tinere prin încurajarea protejării mediului și promovarea tranziției către un viitor mai durabil.
- Societățile trebuie să se implice în programele Erasmus+ și să ofere experiențe internaționale studenților și/sau angajaților lor și să primească studenți și/sau angajați din alte țări în sediile lor, îmbunătățind astfel competențele lucrătorilor și atractivitatea industriei.
- Întreprinderile trebuie să se implice mai îndeaproape în problemele forestiere și să dezvolte sinergii cu operatorii forestieri pentru a asigura o aprovizionare constantă cu lemn.



FURNIZORII DE FORMARE PROFESIONALĂ

- Furnizorii de formare trebuie să își intensifice colaborarea cu partenerii sociali sectoriali, întreprinderile și autoritățile lor naționale.
- Furnizorii de formare vor identifica nevoile în materie de competențe care apar pe piața actuală a muncii, aflată în schimbare rapidă, prin consultări cu industria și vor adapta programele de studii și calificările pentru a corespunde schimbărilor tehnologice recente și preconizate (inteligență artificială, tehnologia imaginii, gestionarea datelor etc.), precum și inovațiilor în materie de produse (specii de lemn noi sau mai puțin cunoscute, produse hibride etc.).
- Furnizorii de formare trebuie să ofere formatorilor și profesorilor oportunități de perfecționare profesională, sporindu-le astfel competențele, cunoștințele și capacitățile de instruire.
- Furnizorii de formare (formare continuă sau profesională) trebuie să ia în considerare rebrandingul și reorientarea anumitor programe educaționale și denumiri de cursuri pentru a face formările și cursurile mai atractive pentru tineri și în conformitate cu interesele și preocupările acestora și pentru a rămâne cât mai aproape posibil de tendințele actuale și viitoare.
- Furnizorii de formare trebuie să ofere formate de învățare flexibile, în conformitate cu programul și angajamentele lucrătorilor cu responsabilități de îngrijire (formare "just in time"). Acest lucru ar trebui să permită lucrătorilor să opteze în mod liber pentru formatul care se potrivește cel mai bine nevoilor lor: cursuri online, ateliere, cursuri online masive deschise (MOOC), ucenicie cu timp parțial etc.
- Furnizorii de formare vor crea rețele pentru o utilizare sporită a programelor Erasmus+, vizând în principal schimbul de studenți, ucenici și sprijinirea întreprinderilor și persoanelor fizice în utilizarea programelor Erasmus+.
- Furnizorii de formare trebuie să ofere programe de dezvoltare profesională continuă și certificări pentru a permite profesioniștilor din diverse sectoare să rămână la curent cu ultimele tendințe, cele mai bune practice și tehnologii legate de economia circulară. Aceste programe oferă oportunități de îmbunătățire a competențelor, de creare de rețele și de schimb de cunoștințe, permițând profesioniștilor să joace un rol mai activ în promovarea dezvoltării unei economii circulare bazate pe biologie în cadrul întreprinderilor și al comunităților.

Despre proiect

RESILIENTWOOD: ANTICIPAREA SCHIMBĂRILOR, CREȘTEREA ATRACTIVITĂȚII, DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ȘI A INCLUZIUNII ÎN INDUSTRIA PRELUCRĂRII LEMNULUI PE TIMP DE CRIZĂ

Proiectul condus de CEI-Bois, împreună cu Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului (EFBWW), Woodwize și FCBA își propune să ofere recomandări pentru abordarea provocărilor specifice din industria prelucrării lemnului prin consolidarea dialogului social. CEI-Bois și EFBWW sunt partenerii sociali europeni recunoscuți oficial pentru sectorul prelucrării lemnului și, ca atare, participă împreună la reuniunile comitetului de dialog social dedicat sectorului european al prelucrării lemnului.

Proiectul se bazează pe o dimensiune transnațională puternică. Pentru punerea sa în aplicare, partenerii au efectuat cercetări și au colectat date din 5 țări (Belgia, Franța, Croația, Italia, Suedia) și din sectorul european al fabricilor de cherestea, au identificat principalele constatări, au împărtășit cele mai bune practici și au propus strategii privind modul de abordare a provocărilor sociale menționate mai sus ale industriilor de prelucrare a lemnului din Europa. Proiectul este susținut și implementat în plus de EOS, Clusterul croat al lemnului, FILCA-CISL și GS, Sindicatul suedez al lucrătorilor din silvicultură, lemn și grafică.

OBIECTIVE

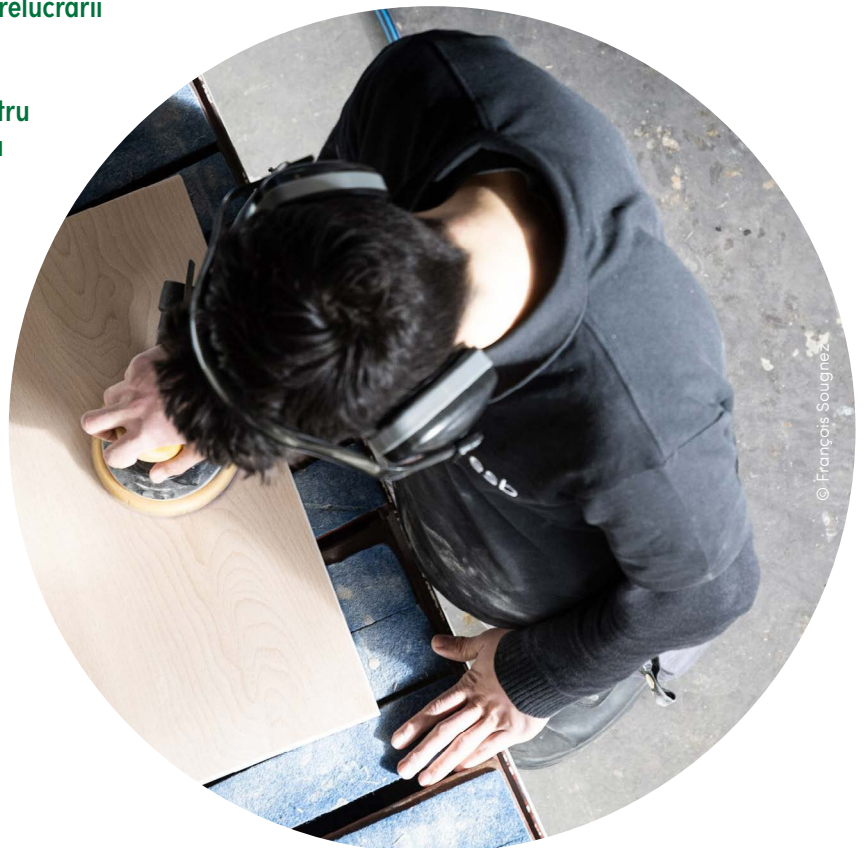
> Să ofere partenerilor sociali o imagine de ansamblu a celor mai recente evoluții din sectorul prelucrării lemnului în Europa, inclusiv impactul economic al pandemiei Covid-19, precum și schimbările tehnologice și organizaționale preconizate în cadrul întreprinderilor din sectorul prelucrării lemnului.

> Elaborarea de recomandări și îndrumări pentru întreprinderi, VET și autorități publice pentru a depăși provocările menționate mai sus.

> Stimularea discuțiilor comune ale partenerilor sociali cu privire la 4 aspecte specifice prin intermediul unor ateliere dedicate:

- Adaptarea industriei și perspectivele după pandemia și criza Covid-19,
- Egalitatea de gen în industrie,
- Schimbările tehnologice preconizate în industrie și nevoile de adaptare,
- Creșterea atractivității sectorului prin educație.

> Diseminarea rezultatelor în cadrul și în afara bazei de membri a partenerilor sociali europeni din sectorul prelucrării lemnului.



Partenerii de consorțiu



Confederația Europeană a Industriilor de Prelucrare a Lemnului (CEI-Bois) reprezintă 21 de organizații europene și naționale din 16 țări și este organismul care susține interesele întregului sector industrial european al lemnului: peste 180 000 de întreprinderi, care generează o cifră de afaceri anuală de 152 de miliarde de euro și angajează 1 milion de lucrători în UE.



Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului (EFBWW) este o federație sindicală europeană cu membri din sectorul construcțiilor, materialelor de construcții, lemnului, mobilei, silviculturii și din sectoarele conexe. EFBWW reprezintă lucrătorii cu gulere albastre și albe din 76 de sindicate naționale din 34 de țări.



Institutul tehnologic Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA), a cărui misiune este de a promova progresul tehnic, de a participa la îmbunătățirea randamentului și de a garanta calitatea în industrie. Domeniul său de acțiune acoperă întregul sector forestier, al lemnului și al mobilei. Ca partener privilegiat al întreprinderilor, FCBA este atent la mediul lor tehnic și economic, pentru a le ajuta să integreze inovațiile tehnologice și să se adapteze la evoluția rapidă a piețelor.



WOODWIZE este organizația sectorială paritară pentru sectorul lemnului și al mobilei din Belgia. Aceasta se mândrește cu o cunoaștere aprofundată a sectorului belgian al lemnului și al prelucrării lemnului și are mare grijă să o transmită angajatorilor și lucrătorilor, profesorilor și studenților! Cursurile de formare, sesiunile de informare și serviciile profesionale contribuie la sustenabilitatea și siguranța sectorului.



Organizația europeană a industriei de cherestea (EOS) este formată din federații naționale de cherestea și membri asociați din 11 țări europene, reprezentând 80% din producția europeană de cherestea.



Clusterul croat al lemnului (Hrvatski Drvni Klaster, CWC) este cel mai vechi cluster industrial din Croația, înființat în 2003. CWC acționează la nivel național ca o organizație triplu-helix și numără aproximativ 60 de membri din toate sectoarele lanțului valoric forestier. Obiectivele sale principale sunt de a spori durabilitatea și competitivitatea sectorului prin încurajarea inovării, a investițiilor, a cercetării, a transferului de cunoștințe și de tehnologie.



Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA-CISL) este sindicatul sectorial italian care reprezintă lucrătorii din construcții, lemn, ciment, cărămidă, marmură și piatră. Este afiliat la CISL (Confederația italiană a sindicatelor lucrătorilor) și reprezintă aproximativ 243 000 de lucrători din toate provinciile Italiei.



Sindicatul suedez al lucrătorilor din silvicultură, prelucrarea lemnului și grafică (Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, GS) a fost înființat în 2009 și organizează lucrătorii din industria forestieră, prelucrarea lemnului și grafică din Suedia.



Disclaimer: The content of this brochure reflects only the authors' views, i.e. that of the partners of the RESILIENTWOOD project. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

