



ZALECENIA I WYTYCZNE

BUDOWANIE ODPORNEGO EUROPEJSKIEGO PRZEMYSŁU DRZEWNEGO

poprzez przewidywanie zmian, zwiększanie atrakcyjności,
budowanie umiejętności i promowanie integracji społecznej



Co-funded by
the European Union

Obraz: The virtuous cycle
of wood ©CEI-Bois

Projekt RESILIENTWOOD (umowa dotacji numer 101051974) jest współfinansowany przez Unię Europejską i jest przyznawany w ramach finansowania linii na rzecz prerogatyw społecznych i szczególnych kompetencji (SOCPL). Projekt ma na celu zaoferowanie partnerom społecznym konkretnych zaleceń w celu sprostania wyzwaniom typowym dla przemysłu drzewnego poprzez wzmocniony dialog społeczny. Koncentruje się na koniecznych zmianach w tym sektorze i jego perspektywach rozwojowych po kryzysie Covid-19, w tym na potrzebach dostosowawczych związanych z oczekiwanymi zmianami technologicznymi i potrzebą zwiększenia atrakcyjności sektora w zakresie przyciągania i zatrzymywania pracowników z pożądanymi umiejętnościami, ze szczególnym uwzględnieniem równowagi płci. Możliwe rozwiązania są analizowane w ramach współpracy z partnerami społecznymi i organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego.



Zastrzeżenie: Treść niniejszej publikacji odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów, tj. partnerów projektu RESILIENTWOOD. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Wprowadzenie



Europejski przemysł drzewny jest kluczowym graczem w rozwoju zrównoważonej biogospodarki o obiegu zamkniętym. Ma on odegrać kluczową rolę w transformacji ekologicznej i cyfrowej. Surowiec, którego używają, drewno, łączy w sobie potrójną zaletę sekwestracji, magazynowania i zastępowania dwutlenku węgla. Wyróżnia się jako najlepszy sojusznik w walce ze zmianami klimatu i w realizacji ambitnych celów wyznaczonych przez Unię Europejską na lata 2040 i 2050, poprzez redukcję emisji CO₂ i dekarbonizację istniejącej infrastruktury.



W dzisiejszym szybko zmieniającym się środowisku przewidywanie zmian (czy to w technologii, czy w wymaganiach konsumentów) nigdy nie było tak istotne. Dla sektora, który jest często uważany za głęboko zakorzeniony w tradycji, ważne jest, aby pokazać, jak bardzo jest on przyszłościowy i stanowi kamień węgielny w walce ze zmianami klimatu. Aby zapewnić transformację sektora (i naszej planety), kluczowe jest, aby móc liczyć na liczną, zróżnicowaną i wykwalifikowaną siłę roboczą.

Rozwój umiejętności i budowanie integracji społecznej leży u podstaw zrównoważonego wzrostu i dobrobytu. W branży składającej się niemal wyłącznie z małych i średnich przedsiębiorstw, pielęgnowanie talentów, wspieranie różnorodności i tworzenie możliwości rozwojowych dla wszystkich ma szczególnie istotne znaczenie. Od praktyk zawodowych, które przekazują stosowane od wieków techniki, po programy szkoleniowe, które obejmują najnowsze technologie, przemysł drzewny ma wyjątkową okazję do wzmacniania pozycji jednostek, rozwoju lokalnych społeczności i kształtowania przyszłości, w której talent nie zna granic.

W trakcie realizacji projektu RESILIENTWOOD partnerzy społeczni i organizatorzy szkoleń mieli okazję spotykać się przy różnych okazjach, organizować warszta-

ty tematyczne, przeprowadzać wizyty w przedsiębiorstwach i angażować się w wymianę wiedzy i doświadczeń z ekspertami. Opierając się na tych doświadczeniach i opiniach, przedstawili szereg zaleceń mających na celu przewidywanie zmian, zwiększanie atrakcyjności, rozwój umiejętności i budowanie integracji społecznej w europejskim przemyśle drzewnym.

Zalecenia te są wynikiem tego projektu. Podkreślają one znaczenie uczenia się przez całe życie, dialogu społecznego i zaangażowania partnerów społecznych, a także potrzebę przyciągnięcia i zatrzymania wykwalifikowanej siły roboczej. Przede wszystkim partnerzy zdają sobie sprawę z tego, że jeśli przemysł drzewny ma przyczynić się do zapewnienia bardziej zrównoważonej i odpornej gospodarki, niezawodna dostępność przystępnych cenowo zrównoważonych surowców jest warunkiem sine qua non.

Wreszcie, partnerzy projektu podkreślają, że zalecenia te nie powinny być traktowane jako wyczerpująca lista działań, które należy wdrożyć na różnych wymienionych poziomach. Stanowią one raczej listę sugestii, pomysłów i przemyśleń mających na celu zainspirowanie interesariuszy oraz przewidzianych do ich uwzględnienia i dostosowania do różnych kultur i realiów krajowych i lokalnych.



Zalecenia dotyczące polityki

INSTYTUCJE UE

- W dzisiejszym globalnym kontekście Europa nie może i nie powinna rezygnować ze swojej roli lidera produkcji na rzecz innych podmiotów¹. Decydenci i wszyscy interesariusze powinni zatem przyjąć politykę, która zapewni niezawodną dostępność przystępnych cenowo i zrównoważonych surowców, co jest warunkiem sine qua non rozwoju miejsc pracy w łańcuchu wartości europejskiego przemysłu drzewnego. Muszą oni uznać znaczenie bardziej stabilnych perspektyw dla przyszłych dostaw pozyskanego drewna, aby wspierać długoterminowe inwestycje w rozbudowę mocy produkcyjnych, najnowocześniejsze technologie i produkcję o wyższej wartości dodanej. Decydenci powinni wspierać przemysł wytwórczy i jego pracowników poprzez promowanie innowacji, zrównoważonego rozwoju, ułatwianie rozwoju modeli biznesowych dostosowanych do gospodarki obiegowej jak również rozwoju umiejętności zawodowych. Inwestując w te obszary, UE wzmocni konkurencyjność europejskiego przemysłu, stworzy wysokiej jakości miejsca pracy oraz zapewni sprawiedliwe i społecznie integrujące przejście do bardziej zrównoważonej gospodarki. Potrzebne jest pełne wsparcie i długoterminowa wizja.
- Decydenci powinni dążyć do osiągnięcia kompletnego jednolitego rynku, m.in. poprzez jak największą harmonizację wydajności produktów budowlanych i norm dotyczących produktów budowlanych, ponieważ otworzyłoby to możliwości dla przedsiębiorstw dostarczających rozwiązania w zakresie budownictwa opartego na drewnie i umożliwiłoby im zwiększenie skali działalności.
- Decydenci powinni stworzyć „mapy ścieżek kariery” dla sektora produkcyjnego, we współpracy z partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami i organizatorami szkoleń, aby zapoznać uczniów z dostępnymi i odpowiednio certyfikowanymi programami szkół zawodowych, które mogą wymagać pilnego opracowania tam, gdzie ich jeszcze nie ma.
- Nowe europejskie przepisy podatkowe powinny ułatwiać inwestycje w kształcenie i szkolenia zawodowe. Inwestycje w szkolenia, edukację i uczenie się przez całe życie muszą znaleźć się wśród priorytetów wydatków publicznych i zostać wyłączone z cięć finansowych, aby zapewnić wykwalifikowaną siłę roboczą na potrzeby udanej transformacji cyfrowej i ekologicznej.
- Komisja Europejska powinna zapewnić bardziej dostosowane do potrzeb informacje i materiały pomocnicze we wszystkich językach UE dla potencjalnych użytkowników programów Erasmus+, w tym Erasmus+ dla uczniów przyuczających się do zawodu. W szczególności mniejsze przedsiębiorstwa potrzebują łatwego dostępu do programów i wsparcia w zakresie procedur aplikacyjnych.
- Europejska Agencja Wykonawcza ds. Edukacji i Kultury (EACEA) powinna co roku przedstawiać szczegółowe dane dotyczące korzystania z programów Erasmus+, w tym Erasmus+ dla uczniów przyuczających się do zawodu. Program Erasmus+ dla uczniów przyuczających się do zawodu musi być lepiej zabezpieczony pod względem finansowym i odpowiedniego personelu w EACEA.
- Biorąc pod uwagę fakt, że europejski przemysł drzewny obejmuje dużą liczbę małych i średnich przedsiębiorstw na obszarach wiejskich, należy rozważyć wykorzystanie europejskich funduszy strukturalnych w celu stworzenia większej atrakcyjności w tych regionach poprzez edukację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji, a także infrastrukturę przedmiejską dla działań społeczno-kulturalnych. Europejskie (lub krajowe) fundusze strukturalne powinny być również wykorzystywane do wspierania tworzenia klastrów gospodarczych z innymi rodzajami przedsiębiorstw i branż produkcyjnych, co prowadziłoby do wspierania środowiska biznesowego i wzajemnie powiązanych przedsiębiorstw, zwiększając w ten sposób zakres współpracy, ułatwiając dostęp do talentów i rynków, poprawiając dostawy surowców, obniżając koszty itp.
- Inżynierowie, architekci, projektanci itp. powinni również zdobywać więcej umiejętności w zakresie korzystania ze zrównoważonych produktów drzewnych i procesów związanych z ich obróbką, aby uwzględniać drewno w swoich projektach w najlepszy możliwy sposób, aby maksymalizować jego trwałość, żywotność, a także ponowne wykorzystanie, recykling i zarządzanie odpadami. Nowa Europejska Akademia Bauhaus powinna ułatwiać podnoszenie i zmianę kwalifikacji w ekosystemie budownictwa drewnianego, aby wspierać ten cel.

1 Letta, E. (2024) Znacznie więcej niż rynek: Szybkość, bezpieczeństwo, solidarność: Wzmocnienie jednolitego rynku w celu zapewnienia zrównoważonej przyszłości i dobrobytu wszystkim obywatelom UE.

PARTNERZY SPOŁECZNI UE

- Europejscy partnerzy społeczni powinni wzmacniać komunikację pomiędzy europejskimi działaniami/politykami/programami a krajowymi partnerami społecznymi/przedsiębiorstwami. Należy oferować zachęty do przeprowadzania międzynarodowych analiz porównawczych i transgranicznych wizyt studyjnych zorientowanych na wspieranie wzajemnego zrozumienia i pomocy w identyfikacji najlepszych praktyk w każdym kraju w celu określenia tych, które mogą być transponowane z jednego kraju do drugiego i/lub odpowiednio dostosowywane do warunków danego kraju. Decydenci powinni zapewnić pełne wsparcie i zachęty, aby inicjatywy te odniosły większy sukces.
- Europejscy partnerzy społeczni będą promować i wspierać kształcenie i szkolenie zawodowe, ponieważ odgrywa ono kluczową rolę w rozwoju umiejętności poprzez uznawanie kwalifikacji, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnic między państwami członkowskimi. Rzeczywiście, kształcenie i szkolenie zawodowe jest wysoko cenione przez pracodawców ze względu na nacisk na praktyczne umiejętności zawodowe wymagane w nowoczesnych miejscach pracy. Decydenci powinni zapewnić pełne wsparcie i zachęty, aby inicjatywy te odniosły większy sukces.
- Europejscy partnerzy społeczni powinni promować koncepcję podstawowych europejskich kwalifikacji,

wspierając zorganizowaną poprawę jakości praktyk zawodowych w ramach harmonizacji struktur lub programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

- Europejscy partnerzy społeczni powinni postrzegać sektor drzewny w szerszym kontekście przemysłu wytwórczego i dążyć do współpracy z innymi sektorami (np. utrzymanie ruchu, automatyzacja itp.). Może to obejmować wdrażanie i promowanie inicjatyw na rzecz różnorodności i integracji w celu stworzenia integracyjnego środowiska pracy. Interesariusze powinni jak najefektywniej wykorzystywać istniejące mechanizmy i narzędzia na szczeblach ponadnarodowym, krajowym lub lokalnym, takie jak fundusze pomocowe i strukturalne, specjalne programy i struktury itp.
- Europejscy partnerzy społeczni powinni wspierać lepsze i częstsze korzystanie z programów Erasmus+ oraz m.in. zachęcać do większej mobilności w zakresie praktyk zawodowych i współpracy transgranicznej.
- Europejscy partnerzy społeczni powinni promować różnorodność i integrację społeczną poprzez programy mentorskie, wydarzenia networkingowe, prezentacje i materiały promocyjne, aby dzielić się najlepszymi praktykami, historiami sukcesu i strategiami w celu wykazania, że produkcja i obróbka drewna to przyjazny i integracyjny przemysł.

KRAJOWI PARTNERZY SPOŁECZNI

- Dobrze funkcjonujący dialog społeczny powinien być kluczem do wspólnego identyfikowania wyzwań i opracowywania działań w odpowiedzi na te wyzwania. Ta wspólna odpowiedzialność ma kluczowe znaczenie dla poprawy skuteczności zaangażowanych organizacji i promowania spójności społecznej.
- Krajowi partnerzy społeczni powinni angażować się w negocjacje dotyczące rozwoju umiejętności, możliwości szkoleniowych, a także kształcenia i szkolenia zawodowego dla pracowników w ramach zbiorowych układów pracy.
- Krajowi partnerzy społeczni powinni promować uczenie się w miejscu pracy i pracować nad poprawą prawa do okresu szkolenia oraz przepisów dotyczących

kosztów i formy szkolenia.

- Krajowi partnerzy społeczni powinni promować sztafetę pokoleniową. W sektorze, w którym średnia wieku wzrasta i który boryka się z trudnościami w zatrudnianiu wyspecjalizowanych pracowników, należy promować opracowanie i stosowanie polityki w zakresie rotacji pokoleniowej. Partnerzy społeczni



będą musieli promować dobrowolne stosunki pracy w niepełnym wymiarze godzin dla odchodzących pracowników lub inne formy elastycznych rozwiązań dla starzejących się pracowników, unikając utraty dochodów, utrzymując składkę na ubezpieczenie społeczne odpowiadającą stażowi pracy w pełnym wymiarze godzin oraz stosując specjalne programy zatrudniania młodych osób i kobiet.

- Krajowi partnerzy społeczni powinni angażować się w program Erasmus+, np. tworząc punkty informacyjne dla przedsiębiorstw i osób chcących przyuczyc się do

zawodu, wspierając rozpowszechnianie materiałów informacyjnych i przewodników dotyczących korzystania z programu Erasmus+. W stosownych przypadkach mogą oni ustanawiać przepisy dotyczące mobilności osób przyuczających się do zawodu w ramach układów zbiorowych pracy, zapewniając każdej takiej osobie prawo do określonego okresu praktyk w innym kraju.

- Krajowi partnerzy społeczni są proszeni o zaangażowanie się w europejskie struktury i inicjatywy, w tym udział w konsultacjach publicznych.

WŁADZE KRAJOWE LUB REGIONALNE

- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny uznać uczenie się przez całe życie dla wszystkich za priorytet. W związku z tym powinny inwestować w programy edukacyjne i szkoleniowe, które umożliwiają pracownikom rozwijanie umiejętności potrzebnych w związku z nowymi technologiami, doskonalenie istniejących umiejętności lub obejmowanie nowych stanowisk w danym sektorze przemysłu.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny oferować zachęty dla przedsiębiorstw, które zapewniają ścieżki rozwoju kariery, ciągłego uczenia się i rozwoju umiejętności, w szczególności koncentrując się na młodych pracownikach, kobietach i innych grupach niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać i promować politykę przedsiębiorstw w zakresie rotacji pokoleniowej, podejmując konkretne działania w celu uniknięcia utraty dochodów na skutek odchodzenia starszych pracowników.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny zmniejszać bariery i zwiększać przenikalność w kształceniu i szkoleniu, w szczególności między kształceniem zawodowym a szkolnictwem wyższym.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wprowadzić system uznawania kształcenia formalnego i pozaformalnego we współpracy z partnerami społecznymi i stowarzyszeniami branżowymi/sektorowymi.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny współpracować z firmami w celu wspierania

tworzenia programów praktyk zawodowych, również dostosowanych do potrzeb kobiet, które zapewnią zainteresowanym osobom praktyczne szkolenie i doświadczenie przy jednoczesnym zarabianiu wynagrodzenia, tym samym pomagając wypełnić lukę między nauką w klasie a rzeczywistym zastosowaniem i zapewniając ścieżkę do zatrudnienia w przemyśle drzewnym.

- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać uznawanie kwalifikacji poprzez eliminowanie wszelkich istniejących barier i koncentrowanie się na kompetencjach oraz uznawaniu podstawowych profili i kwalifikacji zawodowych.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny badać możliwości doskonalenia programów nauczania we współpracy z instytucjami edukacyjnymi i partnerami społecznymi w celu ich aktualizacji i dostosowania do umiejętności potrzebnych w nowoczesnym przemyśle wytwórczym, w tym w przemyśle drzewnym.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny ułatwiać tworzenie przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi i programów wsparcia rodzin, aby pomagać pracownikom w godzeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi. Należy opracować wytyczne i zalecenia dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, poprzez pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną, elastyczne godziny pracy, zrównoważone pod względem płci korzystanie z urlopów rodzicielskich i dopłaty do opieki nad dziećmi.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny zapewnić szkolenia w zakresie przywództwa i

zarządzania skierowane specjalnie do kobiet, aby pomagać im w rozwoju kariery. Ponadto należy ustanowić programy mentorskie łączące kobiety-przedsiębiorców i pracowników z doświadczonymi liderami biznesu w celu zapewnienia im wskazówek, wsparcia i możliwości rozwoju kariery.

- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny zapewniać wsparcie przedsiębiorstwom, które angażują się w tworzenie integracyjnych miejsc pracy i podejmują działania na rzecz aktywizacji grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy, takich jak bezrobotni w wieku powyżej 55 lat, kobiety, młodzież, pracownicy o niskich kwalifikacjach, osoby ze środowisk migracyjnych, osoby niepełnosprawne itp.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny czerpać z zasobów różnorodnych talentów i przyczyniać się do integracji uchodźców ze społeczeństwem oraz włączać ich w środowisko pracy. Uchodźcom należy oferować programy szkoleniowe w zakresie języka i umiejętności, aby pomóc im przezwyciężyć bariery językowe i rozwinąć umiejętności niezbędne w miejscu pracy. Mogą to być przykładowo zajęcia językowe, szkolenia zawodowe i rozwój konkretnych umiejętności zawodowych.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny zachęcać osoby ze środowisk migracyjnych do dążenia do uznania swoich umiejętności tak szybko, jak to możliwe, podczas procesu ich integracji, w celu ich szybkiego wejścia na rynek pracy.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny zapewniać ukierunkowane zachęty dla przedsiębiorstw, które zdecydują się dostosować swoją infrastrukturę w celu uwzględnienia równości płci, np. budowa specjalnych urządzeń sanitarnych i przebieralni, zakup dostosowanego sprzętu ochrony osobistej itp.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać przedsiębiorstwa w opracowywaniu polityk dotyczących zasobów ludzkich. Przykładowe cele takich polityk to obiektywizacja procesów rekrutacji i selekcji w celu przezwyciężenia stereotypów, redagowanie ofert pracy w sposób integracyjny, zapewnianie wzorców do naśladowania i mentoringu, uczestnictwo w kampaniach uświadamiających przeciwko molestowaniu i organizacja pierwszej linii wsparcia w przypadku przemocy.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać dobrą współpracę między szkołami i

instytucjami szkolnictwa wyższego w celu kształcenia w zakresie korzystania z tego samego nowoczesnego sprzętu i technologii, które są wykorzystywane w przedsiębiorstwach.

- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny ułatwiać współpracę między przemysłem a publicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami nauczania technicznego, przedsiębiorstwami projektowymi, uniwersytetami, podmiotami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkołami.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać gromadzenie danych na temat potrzeb w zakresie umiejętności i powinny wykorzystywać wyniki tych działań w rozwoju systemów kształcenia i szkolenia. W wielu przypadkach poziomy sektorowe i regionalne są najbardziej odpowiednie do gromadzenia wiarygodnych danych na temat potrzeb w zakresie umiejętności. Ponadto odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać system szybkich aktualizacji profili zawodowych, wraz z pracownikami i kierownikami pierwszego szczebla, w tym samym tempie, co szybko zmieniające się technologie, w celu tworzenia nowoczesnych opisów potrzebnych umiejętności i kompetencji produkcyjnych.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne, we współpracy z partnerami społecznymi, powinny tworzyć platformy dla organizatorów szkoleń i przedsiębiorstw zaangażowanych we wspieranie działań w ramach programu Erasmus+.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny zapewniać zachęty dla przedsiębiorstw, które są aktywne w rozwoju i opracowywaniu produktów z drewna nowej generacji, ponieważ odgrywają one znaczącą rolę we wzmacnianiu procesów innowacji w przemyśle wytwórczym i ponieważ są niezbędne, jeśli mamy osiągnąć cele wyznaczone w ramach zielonej transformacji. Ukierunkowane wsparcie można realizować poprzez dotacje, pożyczki i programy pomocy technicznej mające na celu przezwyciężenie barier dla innowacji, takich jak ograniczony dostęp do finansowania i zasobów.
- Odpowiedzialne władze krajowe lub regionalne powinny wspierać współpracę między różnymi sektorami i szkolnictwem wyższym w celu przygotowywania i realizacji innowacyjnych projektów, na przykład w dziedzinie projektowania, aby ułatwić transfer wyników badań do przemysłu i wspierać rozwój nowych produktów biopochodnych typowych dla gospodarki obiegowej.

PRZEDSIĘBIORSTWA

- Przemysł powinien dalej zacieśniać współpracę z decydentami w celu określenia długoterminowych celów i strategii, jednocześnie wspierając silne partnerstwa z instytucjami edukacyjnymi w celu wypełnienia luki między wiedzą teoretyczną a umiejętnościami praktycznymi.
- Przedsiębiorstwa powinny opierać się na kształceniu ustawicznym, aby osiągnąć większą elastyczność i wykazać zaangażowanie w rozwój kariery swoich pracowników. Szkolenia pracowników powinny odzwierciedlać odpowiednie oceny umiejętności, być zaprojektowane zgodnie z potrzebami pracowników i pracodawców oraz w oparciu o oczekiwane zmiany w branży i zadaniach pracowników. Oceny te powinny stanowić część cyklu rozwoju kompetencji pracowników i być przeprowadzane w regularnych odstępach czasu. Europejski paszport umiejętności może okazać się cennym narzędziem do skutecznego prezentowania umiejętności i kompetencji pracownika.
- Przedsiębiorstwa powinny stosować i doskonalić inteligencję umiejętności. Powinny również przyczyniać się do identyfikacji nowych niedoborów i potrzeb w zakresie umiejętności, monitorować podaż i popyt na umiejętności, identyfikować stanowiska, na których brakuje wykwalifikowanych pracowników oraz gromadzić i udostępniać krajowym sektorowym partnerom społecznym dane dotyczące potrzeb sektorowych (luki w umiejętnościach, mapowanie i rozwój umiejętności, prognozy umiejętności).
- Przedsiębiorstwa i lokalne instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być wspierane i zachęcane do nawiązywania współpracy zorientowanej na określenie wymaganych umiejętności i współpracy w celu pobudzenia innowacji na obu poziomach (maszyn, metody nauczania itp.).
- Przedsiębiorstwa powinny współpracować ze szkołami, uczelniami i instytucjami szkolenia zawodowego w celu promowania edukacji STEM i możliwości szkoleń technicznych.
- Przedsiębiorstwa powinny rozważyć możliwość utworzenia sieci w celu podziału kosztów szkoleń przeprowadzanych w godzinach pracy. Sieci te mogą m.in. być przydatne do tworzenia wspólnych ośrodków szkoleniowych, wymiany pracowników, dzielenia się mentorami szkoleniowymi lub doradcami w zależności od struktur poszczególnych przedsiębiorstw. Sieci te mogą również okazać się cenne dla wykorzystania know-how i doświadczenia starszych pracowników (ponad 15% pracowników przemysłu drzewnego) oraz ułatwienia transferu wiedzy od starszych pracowników do osób nowo zatrudnionych.
- Przedsiębiorstwa powinny planować dobrowolną sztafetę pokoleniową, umożliwiając organizację pracy, która zapewnia starszym pracownikom elastyczność w zakresie stosunków pracy w niepełnym wymiarze godzin, tak aby mogli oni przekazywać wiedzę i doświadczenie, przy jednoczesnym utrzymaniu składki na ubezpieczenia społeczne równej zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin, oraz faworyzując specjalne programy zatrudniania osób młodych i kobiet.
- Przedsiębiorstwa powinny organizować specjalne wizyty mające na celu edukowanie i inspirowanie młodych ludzi i kobiet w zakresie nowoczesnych technologii, które będą wykorzystywać w swojej działalności. Wizyty te powinny nie tylko prezentować innowacyjne techniki, ale także podkreślać korzyści klimatyczne związane z produktami drewnopochodnymi oraz to, w jaki sposób przyczyniają się one do zrównoważonych praktyk i łagodzenia zmian klimatycznych poprzez sekwestrację, składowanie i zastępowanie dwutlenku węgla. Przedsiębiorstwa mogą przyciągać młodsze pokolenia poprzez wspieranie zarządzania środowiskiem i promowanie przechodzenia do bardziej zrównoważonej przyszłości.
- Przedsiębiorstwa powinny angażować się w programy Erasmus+ i oferować międzynarodowe doświadczenia studentom i/lub swoim pracownikom oraz przyjmować u siebie studentów i/lub pracowników z innych krajów, rozwijając w ten sposób umiejętności pracowników i zwiększając atrakcyjność branży.
- Przedsiębiorstwa powinny być bardziej zaangażowane w kwestie gospodarki leśnej i rozwijać synergie z organizacjami zarządzającymi lasami w celu zapewnienia stałych dostaw drewna.



DOSTAWCY USŁUG SZKOLENIOWYCH

- Organizatorzy szkoleń powinni intensyfikować współpracę z sektorowymi partnerami społecznymi, przedsiębiorcami i władzami krajowymi.
- Organizatorzy szkoleń powinni identyfikować potrzeby w zakresie umiejętności, które pojawiają się na dzisiejszym szybko zmieniającym się rynku pracy poprzez konsultacje z przemysłem oraz dostosowywać programy nauczania i kwalifikacje do najnowszych i oczekiwanych zmian technologicznych (sztuczna inteligencja, technologia obrazowania, zarządzanie danymi itp.), a także innowacji produktowych (nowe lub mniej znane gatunki drewna, produkty hybrydowe itp.).
- Organizatorzy szkoleń powinni zapewniać możliwość dalszego kształcenia trenerom i nauczycielom, zwiększając w ten sposób ich umiejętności, wiedzę i możliwości instruktażowe.
- Organizatorzy szkoleń (ustawicznych lub związanych z pracą) powinni rozważyć zmianę ukierunkowania niektórych programów edukacyjnych i nazw kursów, aby uczynić je bardziej atrakcyjnymi i zgodnymi z ich zainteresowaniami i planami oraz aby zapewnić ich jak największą zgodność z aktualnymi i przyszłymi trendami.
- Organizatorzy szkoleń powinni oferować elastyczne formy nauki, zgodne z godzinami pracy i zobowiązaniami pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze (szkolenia „na czas”). Powinno to umożliwić pracownikom swobodny wybór formatu, który najlepiej odpowiada ich potrzebom: kursy online, warsztaty, masowe otwarte kursy w trybie online, praktyki w niepełnym wymiarze godzin itp.
- Organizatorzy szkoleń powinni tworzyć sieci w celu zwiększenia wykorzystywania programów Erasmus+, koncentrując się głównie na wymianie studentów i osób przyuczających się do zawodu oraz wspieraniu przedsiębiorstw i osób fizycznych w korzystaniu z programów Erasmus+.
- Organizatorzy szkoleń powinni zapewniać programy ciągłego rozwoju zawodowego i certyfikacji, aby umożliwić specjalistom z różnych sektorów bieżący dostęp do najnowszych trendów, najlepszych praktyk i technologii związanych z gospodarką obiegową. Programy te zapewniają możliwości rozwoju umiejętności, tworzenia sieci kontaktów i wymiany wiedzy, umożliwiając profesjonalistom odgrywanie bardziej aktywnej roli w rozwoju gospodarki obiegowej w przedsiębiorstwach i społecznościach.

Informacje o projekcie

RESILIENTWOOD: PRZEWIDYWANIE ZMIAN, ZWIĘKSZANIE ATRAKCYJNOŚCI, ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI I BUDOWANIE INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W PRZEMYSŁE DRZEWNYM W CZASACH KRYZYSU

Projekt prowadzony przez CEI-Bois wraz z Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW), Woodwize i FCBA ma na celu przedstawienie zaleceń dotyczących sprostania konkretnym wyzwaniom w przemyśle drzewnym poprzez wzmocniony dialog społeczny. CEI-Bois i EFBWW są oficjalnymi uznanymi europejskimi partnerami społecznymi dla sektora przetwórstwa drewna i w tym charakterze wspólnie uczestniczą w spotkaniach komitetu dialogu społecznego poświęconych europejskiemu sektorowi przetwórstwa drewna.

Projekt zbudowany jest na silnym elemencie ponadnarodowym. Aby go wdrożyć, partnerzy przeprowadzili badania i zebrali dane z 5 krajów (Belgia, Francja, Chorwacja, Włochy, Szwecja) oraz europejskiego sektora tartaczanego, zidentyfikowali kluczowe ustalenia, podzielili się najlepszymi praktykami i zaproponowali strategię dotyczące sposobów radzenia sobie ze wspomnianymi powyżej wyzwaniami społecznymi charakterystycznymi dla europejskiego przemysłu drzewnego. Projekt jest ponadto wspierany i wdrażany przez EOS, Chorwacki Klaster Drzewny, FILCA-CISL i GS, Szwedzki Związek Leśnictwa oraz pracowników sektora przetwórstwa drewna.

CELE

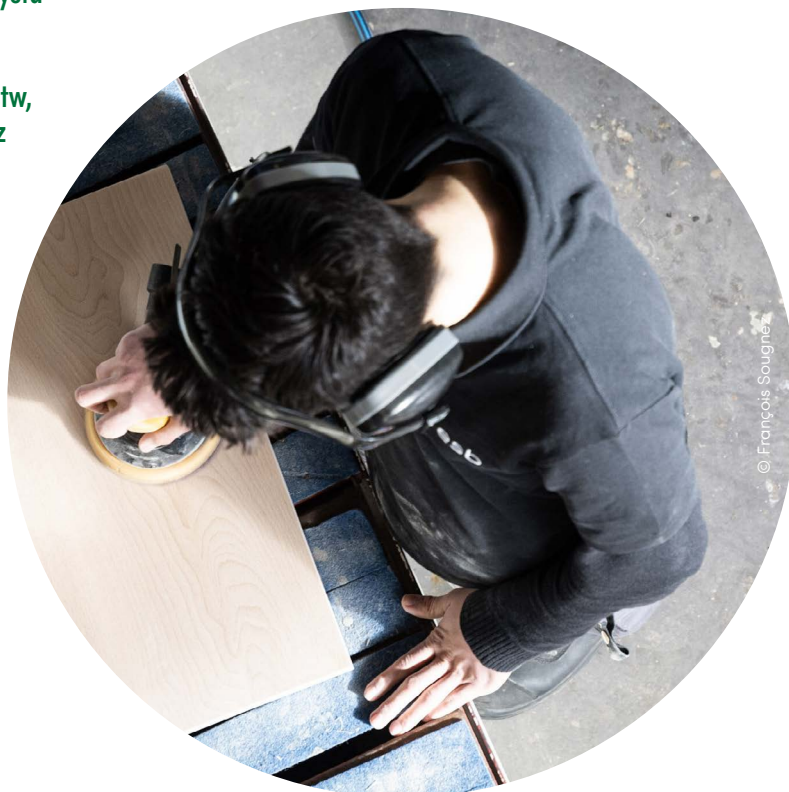
➤ Udobępnienie partnerom społecznym przeglądu najnowszych trendów i zmian w sektorze obróbki drewna w Europie, w tym wpływu pandemii Covid-19 na gospodarkę, a także informacji na temat oczekiwanych zmian technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach przemysłu drzewnego.

➤ Opracowanie zaleceń i wytycznych dla przedsiębiorstw, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz władz publicznych w celu sprostania wyżej wymienionym wyzwaniom.

➤ Stymulowanie wspólnej dyskusji partnerów społecznych poprzez specjalne warsztaty poświęcone następującym czterem kwestiom:

- Adaptacja branży do nowych warunków i perspektywy rozwojowe po pandemii i kryzysie Covid-19,
- Równość płci w branży,
- Oczekiwane zmiany technologiczne w branży i związane z tym potrzeby adaptacyjne,
- Zwiększenie atrakcyjności branży poprzez edukację.

➤ Rozpowszechnianie wyników w ramach bazy i poza bazą członkowską europejskich partnerów społecznych sektora przetwórstwa drewna.



© François Saugner

Partnerzy konsorcjum



Europejska Konfederacja Przemysłu Drzewnego (CEI-Bois) reprezentuje 21 europejskich i krajowych organizacji z 16 krajów i jest organem wspierającym interesy całego europejskiego sektora drzewnego: ponad 180000 przedsiębiorstw generujących roczny obrót w wysokości 152 miliardów euro i zatrudniających 1 milion pracowników w UE.



Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) jest europejską federacją związków zawodowych zrzeszającą członków z sektorów budowlanego, materiałów budowlanych, drzewnego, meblarskiego, leśnego i pokrewnych. EFBWW reprezentuje pracowników fizycznych i umysłowych z 76 krajowych związków zawodowych w 34 krajach.



Instytut technologii Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA), którego misją jest promowanie postępu technicznego, udział w poprawie wydajności i zagwarantowanie jakości w branży. Jego obszar działania obejmuje całe sektory: leśny, drzewny i meblarski. Jako uprzywilejowany partner przedsiębiorstw, FCBA zwraca uwagę na ich środowisko techniczne i ekonomiczne, aby pomóc im w integracji innowacji technologicznych i dostosowywaniu się do szybkiej ewolucji rynków.



WOODWIZE jest sektorową organizacją równościową dla sektora drzewnego i meblarskiego w Belgii. Szczyci się dogłębną wiedzą na temat belgijskiego sektora drzewnego i obróbki drewna i z wielką starannością przekazuje ją pracodawcom i pracownikom, nauczycielom i uczniom. Szkolenia, sesje informacyjne i profesjonalne usługi pomagają w zapewnieniu zrównoważonego charakteru i bezpieczeństwa tego sektora.



Europejska Organizacja Przemysłu Tartaczego (EOS) składa się z krajowych federacji tartaków i członków stowarzyszonych z 11 krajów europejskich, reprezentujących 80% produkcji tarcicy w Europie.



Chorwacki Klaster Drzewny (Hrvatski Drvni Klaster, CWC) jest najstarszym klastrem przemysłowym w Chorwacji, założonym w 2003 roku. CWC działa na szczeblu krajowym jako organizacja o potrójnej helisie i liczy około 60 członków ze wszystkich sektorów łańcucha wartości opartego na leśnictwie. Jego głównym celem jest zwiększenie zrównoważonego charakteru i konkurencyjności sektora poprzez zachęcanie do innowacji, inwestycji, badań, transferu wiedzy i technologii.



Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA-CISL) to włoski związek branżowy reprezentujący pracowników budownictwa, przemysłu drzewnego, cementowego, ceglanego, marmurowego i kamieniarskiego. Jest stowarzyszony z CISL (Włoska Konfederacja Związków Zawodowych) i reprezentuje około 243.000 pracowników we wszystkich prowincjach Włoch.



Szwedzki Związek Zawodowy Pracowników Leśnictwa, Przemysłu Drzewnego i Graficznego (Facket för skogsträ- och grafisk bransch, GS) został założony w 2009 r. i zrzesza pracowników leśnictwa, przemysłu drzewnego i graficznego w Szwecji.



Zastrzeżenie: Treść niniejszej publikacji odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów, tj. partnerów projektu RESILIENTWOOD. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

