

ДИГИТАЛЕН МОДЕЛ

„Колективно договаряне“ (РАБОТОДАТЕЛИ)

Този **Дигитален модел** е изготвен по Дейност 9 „Модели за партньорство и договаряне“ от проект „Дигитална Подкрепа“ (BG05M9OP001-1.128-0005) по ОП „РЧР“ на КТ „Подкрепа“.

Този Дигитален модел проследява логиката и процедурите за осъществяване на Колективно договаряне с включени основни процедури за проучване, внедряване и експлоатация на нови форми, позволяващи осъществяването на Колективно договаряне в дигитална среда. Моделът обхваща основни дейности – предоставяне на Икономическа информация, получаване на Проект на Колективен трудов договор, и провеждане на Колективни преговори – с фокус към работодателите (в т.ч. собственици и инвеститори), както и към представителите на висшия и средния мениджмънт (в т.ч. управление на персонал и на производствени процеси). Моделът включва и презентация за усвояване на необходимите теоретични знания и практически умения за прилагане на дигитално Колективно договаряне от работодателите.

СЪДЪРЖАНИЕ

- Логика
- Процедури
- Модел „Дигитално Колективно договаряне“
- Фокус към работодателите
- Фокус към представителите на висшия и средния мениджмънт
- Презентация

ЛОГИКА

Колективното договаряне включва комуникационни задачи (предоставяне на Икономическа информация и получаване на Проект на Колективен трудов договор) и организационни задачи (провеждане на Колективни преговори). Осъществяването на дължимите комуникационни и организационни задачи в дигитална среда предполага проучване, внедряване и експлоатация на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, както и тяхното актуализиране при необходимост; а така също – проучване внедрителските потребности на целевите групи (в случая – собственици и инвеститори, както и представителите на висшия и средния мениджмънт) и осъществяване на дължимите въвеждащи и продължаващи обучения за привеждане на квалификацията за ползване на дигитални технологии на дължимото ниво на компетентност. Не на последно място – логиката на модела включва осъществяване на дължимите организационни мерки за практическо прилагане на терен на разработените практики и подходи за Колективно договаряне в дигитална среда.

ПРОЦЕДУРИ

Проучване

Проучването на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, свързани с Дигиталното Колективно договаряне, включват установяване на текущите равнища на науката и техниката, и наличието на пазара на широко разпространени технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани с Колективното договаряне.

Внедряване

Внедряването на избраните технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани с Колективното договаряне, е предхождано от установяване на състоянието на конкретното предприятие и готовността му да осъществи подобно внедряване; както и от установяване на равнищата на осъществяваното Колективно договаряне и актуалните потребности от технологични решения за изпълнение на съответните комуникационни и организационни задачи. Не на последно място, внедряването е предхождано и съпътствано от проучване внедрителските потребности на целевите групи и осъществяване на дължимите въвеждащи и продължаващи обучения за привеждане на квалификацията им в съответствие с изискванията за успешно практическо прилагане на съответните технологични решения за Колективно договаряне.

Експлоатация

Експлоатацията на избраните технологични решения за Колективно договаряне включва съобразяване с експлоатационите спецификации и правила за ползване на съответните технологични решения за Колективно договаряне, и контрол (потребителски, технически, организационен) за правилно функциониране на системите за дигитално Колективно договаряне.

Актуализиране

Актуализирането на избраните технологични решения за Колективно договаряне е резултат от появата на нови технологични решения, които осигуряват необходими, но недостъпни до този момент възможности; или подобряват значително достъпните до момента възможности за решаване на съответните комуникационните и организационните задачи, свързани с Колективното договаряне; или справяне с несъществуващи (неустановени) по-рано предизвикателства, които биха могли или са от естеството да влошат значително осъществяваните процеси. Редът за осъществяване на актуализация е идентичен на този за първоначално внедряване, като единствената разлика се изразява в предхождащата го оценка на заварените и нововъзникнали технологични възможности, за да се прецени наличието или липсаната на необходимост от извършване на актуализация (вж. по-горе).

МОДЕЛ „Дигитално Колективно договаряне“

Икономическа информация

Предоставянето на Икономическа информация включва насочване към публично достъпни информационни източници (официални регистри, обзорни издания, научни анализи) и предоставяне на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

достъп за работещите до вътрешнофирмени източници относно икономическото състояние на предприятието (актуално положение със средносрочни и дългосрочни прогнози), от които да се направи информиран извод за възможните придобивки, до които може (и е разумно) да достигне Колективното договаряне. При всички положения е важно работодателите да предоставят пълна, обективна и разбираема информация – за която цел те могат (и често е наложително) да осъществяват засилено сътрудничество с преговорните представляващи на работещите, вкл. чрез полагането на усилия за повишаване на тяхната икономическа и финансова квалификация.

Проект на Колективен трудов договор

Получаването на Проект на Колективен трудов договор от работещите е ключовата стъпка при стартиране на Колективните преговори. Проектът обективира консолидираната воля на работещите да отправят определени социални искания към работодателя; и дава възможност за започване на преговорния процес, в рамките на който тези искания ще бъдат приети, модифицирани или отхвърлени. От адекватното оценяване състоянието на личния състав и ресурсите на предприятието зависи приемливостта на отправените претенции и качеството на преговорите, които ще последват. За тази цел е необходимо възможно най-прецизно обезпечаване на преговорния екип на работещите с икономическа информация за предприятието, подложена на всестранен, задълбочен и обективен анализ (вж. по-горе). Получаването на проекта може да стане посредством всякакви информационни системи, които обезпечават автентичност и интегритет на проекта, и поверителност на съобщенията.

Колективни преговори

Провеждането на Колективни преговори включва една или няколко двустранни срещи на паритетен принцип, при които работодателят (или определен от него преговорен екип) сочи неприемливи за него претенции от представения му проект на Колективен трудов договор, а работещите (или определен от тях преговорен екип) приема да се откаже от тези претенции, да ги модифицира или да настоява на тях (вкл. с цената на отказ от или модифициране на други предявени претенции). Важно е за успешното протичане на преговорите да се спазва адекватна преговорна процедура и да се води протокол за постигнатите договорки и изложените позиции – за чието обезпечаване в много от случаите работодателят има водеща роля. Колективните преговори могат да се осъществяват посредством всякакви информационни системи, които обезпечават свободно и пълноценно участие в обсъжданията, автентичност и интегритет на позициите, и поверителност на съобщенията.

ФОКУС към работодателите

Собственици

Собствениците са лица, които притежават действащ бизнес. За разлика от управителите / директорите / мениджърите на компании, собствениците държат собствеността (или значителни части от нея) и вземат окончателните решения относно съществуването, променянето или прекратяването на бизнеса. Собствениците е важно да получават актуална информация за икономическата среда, в която оперира предприятието, в т.ч. за състоянието на трудовия пазар, от който предприятието може да черпи. Рядко собствениците директно участват в Колективни преговори, но не е изключено – особено при по-значителни синдикални организации, действащи в по-значителни предприятия от портфолиото на съответния собственик.

Инвеститори

Инвеститорите са лица, които разполагат с капитали и планират да вложат капиталите (или части от тях) в определен бизнес (или вече са направили съответни капиталовложения). Инвеститорите е важно да получат информация за жизнеспособността и рентабилността на определена бизнес идея или действащ бизнес, за да осъществят информирано решение относно своето инвестиционно поведение. Рядко инвеститорите директно участват в Колективни преговори, но не е изключено – особено при по-значителни синдикални организации, действащи в по-значителни предприятия от портфолиото на съответния инвеститор.

Фокус към представителите на висшия и средния мениджмънт

Управление на персонал

Представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на персонал трябва да достъпват информационните системи на съответното предприятие, от които да се осведомяват за общото състояние на персонала (вид и брой работници, квалификация, представяне, разходи); а така също – публично достъпни информационни системи за състоянието на трудовия пазар, от който предприятието може да черпи. Това позволява представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на персонал да вземат информирани решения относно удовлетворяването на работещите и в частност – относно техните консолидирани искания, предявени в рамките на Колективното договаряне – в съответствие с целите на работодателя.

Управление на производствени процеси

Представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на производствените процеси трябва да достъпват информационните системи на съответното предприятие, от които да се осведомяват за общото състояние на технологиите (вид и брой машини, технологии, капацитет, суровинни доставки, пазари, разходи); а така също – публично достъпни информационни системи за състоянието на съответния пазар, от който предприятието може да черпи суровини и на който може да предлага своята продукция. Това позволява представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на производствените процеси да вземат информирани решения относно необходимостта от конкретни видове работещи в средносрочен и дългосрочен план – и да подават адекватна информация на работодателя и на висшия мениджмънт в областта на управлението на персонала – за привеждане на личния състав в съответствие с целите на бизнеса.

Презентация

Включва информационни слайдове за представяне на настоящия модел, с цел предизвикване на дискусия и усвояване на отделните компоненти на модела. Целта е работодателите (в т.ч. собственици и инвеститори), както и представителите на висшия и средния мениджмънт (в т.ч. управление на персонал и на производствени процеси) да придобият теоретични знания и практически умения за прилагане на модела за Колективно договаряне на терен, посредством дигитални технологии.