

# ДИГИТАЛЕН МОДЕЛ

## „Колективно договаряне“ (РАБОТЕЩИ)

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 – набиране на Икономическа информация, представяне на Проект на Колективен трудов договор, и провеждане на Колективни преговори – с фокус към работниците и служителите (в т.ч. атипични заети и безсрочно заети на пълно работно време), както и към представителите на работещите и синдикалните активисти (в т.ч. синдикални членове и синдикални лидери). Моделът включва и презентация за усвояване на необходимите теоретични знания и практически умения за прилагане на дигитално Колективно договаряне от работещите.

### СЪДЪРЖАНИЕ

- Логика
- Процедури
- Модел „Дигитално Колективно договаряне“
- Фокус към работниците и служителите
- Фокус към представителите на работещите и синдикалните активисти
- Презентация

### ЛОГИКА

Колективното договаряне включва комуникационни задачи (набиране на Икономическа информация и представяне 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 – работници и служители, както и представителите на работещите и синдикалните активисти) 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

Набирането на Икономическа информация включва достъпване на публично достъпни информационни източници (официални регистри, обзорни издания, научни анализи) и достъпни за работещите



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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 работещите да достигнат до пълна, обективна и разбираема информация – за която цел те могат (и често е наложително) да се ползват от съдействието аналитични експерти със съответния профил.

## **Проект на Колективен трудов договор**

Представянето на Проект на Колективен трудов договор 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 оразмеряване на претенциите зависи тяхната приемливост 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). Представянето 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. 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 работниците и служителите**

### **Атипични заети**

Атипичните заети, макар да са ангажирани от работодателя, не са ангажирани в рамките на обичайната заетост (безсрочно, на пълно работно време, с осигурено работно място при работодателя). Възможно е да са ангажирани от друг работодател (агенция за временна заетост) и насочени към текущия работодател; или да са ангажирани чрез internet-платформа без пряка връзка с работодателя; или да са ангажирани при условията на временна (сезонна) заетост, непълно работно време, надомна или дистанционна работа. При всички случаи атипичните заети трябва да участват свободно и пълноценно при консолидиране волята на работещите и при осъществяване на Колективните преговори – доколкото те са част от трудовия колектив и законът забранява всякакви форми на дискриминация по отношение на трудовите им права. В случай, че техен работодател е външно предприятие (напр. агенция за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

временна заетост), следва да се отчете наличието на правна връзка с него по част от въпросите, които могат да бъдат предмет на Колективни преговори.

### **Безсрочно заети на пълно работно време с работно място при работодателя**

Безсрочно заетите на пълно работно време с работно място при работодателя представляват класически работници и служители, които обикновено изнасят основната тежест на Колективните преговори. Доколкото тази категория работещи се намират в рамките на създадената от съответния работодател организация на труда, от работодателя зависи изцяло организирането на подходяща система за социална сигурност по отношение на тези работещи – следователно те са най-пряко заинтересувани от качеството на преговорния процес и от резултатите, които ще бъдат постигнати в рамките на Колективните преговори.

### **ФОКУС към представителите на работещите и синдикалните активисти**

#### **Синдикални членове**

Синдикалните членове в предприятието трябва да достъпват информационните системи на съответната синдикална организация, от които да се осведомяват за синдикалните дела и за актуалностите относно конкретния работодател и съответната икономическа дейност, а така също – да участват във вземането на решения на съответните нива от синдикалната организация. Това включва участие в консолидирането на мнение относно претенциите, които да бъдат включени в Колективните преговори, участие в самите Колективни преговори (или информиране за резултатите от тази дейност) и гласуване в съответните общи / делегатски събрания на синдикалната организация (напр. при липса на разбирателство кой от предложените проекти на Колективен трудов договор в предприятието да бъде предложен за обсъждане на работодателя).

#### **Синдикални лидери**

Синдикалните лидери трябва да достъпват информационните системи на съответната синдикална организация, от които да се осведомяват за взаимодействията с по-горните синдикални нива и с работодателя, за съответната икономическа дейност, а така също – да участват във вземането на решения на съответните нива от синдикалната организация. Следва да се отбележи, че в повечето случаи именно синдикалните лидери изнасят основната тежест на Колективните преговори – защото разполагат с най-подробна и актуална информация, подготвени са за подобни дейности от синдикалните централи в максимална степен и имат по-преки и обичайни контакти с работодателя и представителите на мениджмънта. Често синдикалните лидери се превръщат в катализатор за консолидирането на мнение и в двигател на преговорния процес.

#### **Презентация**

Включва информационни слайдове за представяне на настоящия модел, с цел предизвикване на дискусия и усвояване на отделните компоненти на модела. Целта е работниците и служителите (в т.ч. атипични заети и безсрочно заети на пълно работно време), както и към представителите на работещите и синдикалните активисти (в т.ч. синдикални членове и синдикални лидери) да придобият



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

теоретични знания и практически умения за прилагане на модела за Колективно договаряне на терен, посредством дигитални технологии.