

ДИГИТАЛЕН МОДЕЛ

„Социално партньорство“ (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 Социално партньорство с включени основни процедури за проучване, внедряване и експлоатация на нови форми, позволяващи осъществяването на Социално партньорство в дигитална среда. Моделът обхваща основни дейности – Информирание и Консултиране, и поддържане на Съвет за социално партньорство – с фокус към работниците и служителите (в т.ч. кандидати за работа, 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 Социално партньорство от работещите.

СЪДЪРЖАНИЕ

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

ЛОГИКА

Социалното партньорство включва комуникационни задачи (Информирание и Консултиране) и организационни задачи (поддържане на Съвет за социално партньорство). 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 Социално партньорство в дигитална среда.

ПРОЦЕДУРИ

Проучване

Проучването на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, свързани с Дигиталното Социално партньорство, 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 със Социалното партньорство.

Внедряване

Внедряването на избраните технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство, е предхождано от установяване на състоянието на конкретното предприятие и готовността му да осъществи подобно внедряване; както и от установяване на равнищата на осъществяваното Социално партньорство 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 Социално партньорство.

Експлоатация

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

Актуализиране

Актуализирането на избраните технологични решения за Социално партньорство 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 със Социалното партньорство; 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 Социално партньорство“

Информиране

Информирането включва свеждане до вниманието на работниците и служителите на информация, свързана с труда, заетостта и жизненото равнище. Информирането може да бъде осъществено до

всички работещи (пряко информирани) или до техни представители, които на свой ред да сведат информацията до всички работещи (двустепенно информирани). Процесът по информирани може да бъде осъществен чрез въвеждане на дължимата информация в общодостъпни информационни системи; или чрез интеракция с частни системи, достъпни от съответните работещи (или техни представители). В случай на двустепенно информирани е важно да се осигури пряк контакт с останалите работещите, до които ще се свежда информацията; или контакт с техните частни информационни системи.

Консултиране

Консултирането включва свеждане до вниманието на информация, свързана с труда, заетостта и жизненото равнище, и получаване на обратна връзка (становище) по отношение на сведената информация. Обратната връзка (становището) се предхожда от информирани на всички работещи (пряко или двустепенно) и консолидиране на техните гледни точки по отношение на сведената информация; от която консолидация произхожда окончателната обратна връзка (становище) в рамките на протичащите консултации.

Съвет за социално партньорство

Съветът за социално партньорство е постоянно действаща организационна форма за информирани и консултиране в рамките на съответната представителност и компетентност (напр. комисии / групи по условия на труд). Разглежданата организационна форма включва системи за информирани и консултиране по специфичен профил от компетентности и в рамките на предварително установени (нормативно или договорно) процедури, обезпечаващи законосъобразно, прозрачно и целесъобразно протичане на процесите.

ФОКУС към работниците и служителите

Кандидати за работа

Кандидатите за работа са лица, с които все още не е налице правна връзка с работодателя, но е възможно (очаква се) такава да възникне. Кандидатите следва да получат актуална, изчерпателна и разбираема информация за изискванията и условията на работа, и да вземат информирано решение за това дали желаят да кандидатстват за съответните позиции; респективно, работодателят следва да получи прецизна информация за квалификацията, качествата и потенциала на кандидатите да изпълняват съответната работа и да вземе информирано решение за това дали желае да ги наеме.

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 получат актуална, изчерпателна и разбираема информация за изискванията и условията на работа, а работодателят – за качеството на

изпълняваната работа и за условията на труд, осигурени по веригата от дейности по осигуряване на работната сила (ако ангажирането не е в рамките на създадената от него организация).

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 трябва да получат актуална, изчерпателна и разбираема информация за изискванията и условията на работа, а работодателят – за качеството на изпълняваната работа. 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 Социално партньорство по отношение на тези работещи.

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 информиране и консултиране, участие в съвета за социално партньорство (или информиране за неговата дейност) и гласуване в съответните общи / делегатски събрания на синдикалната организация.

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. Това включва участие в информиране и консултиране, участие в съвета за социално партньорство и гласуване в съответните общи / делегатски събрания на синдикалната организация.

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. кандидати за работа, 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 теоретични знания и практически умения за прилагане на модела за Социално партньорство на терен, посредством дигитални технологии.