



**Подкрепа за приемането на промяна
и развитие на уменията
Включване на представители на
синдикатите в процедурите по
информиране, консултиране и участие
на работното място**





Въведение



"Уменията са път към пригодност за заетост и просперитет", според началното изречение на *Програмата за нови умения за Европа*, публикувана от Европейската комисия през 2016 г. Тази стратегия се съсредоточава върху три ключови приоритети:

- Подобряване на качеството и уместността на формирането на умения
- Повишаване на видимостта и съпоставимостта на уменията и квалификациите
- Подобряване на интелектуалните умения и информация за по-добър избор на кариера.

В своя отговор *"Програма за нови умения"* - *"Подобряване на възможностите на синдикатите за работниците в Европа"*, приета през април 2016 г., Европейската конфедерация на профсъюзите се съгласи, че професионалното образование и обучение допринася за пригодността за заетост ", но само ако на работниците се предоставя висококачествено обучение и ако устойчивият икономически растеж може да осигури качествени работни места за работещите ". Професионалното образование и обучение не е чудотворното решение за борба с безработицата и несигурните работни места. "Искането на ЕКП за **Европейска инвестиционна стратегия** е все още ключово за създаването на здрава среда за пригодност за заетост и развитие на уменията".

ЕКП подчертава и ключовата роля, която трябва да играят синдикатите като социални партньори на всички нива на вземане на решения относно и схемите за квалификации и обучение. На фирмено ниво представителите на синдикатите следва да бъдат включени в планирането на заетостта и уменията, като последните трябва да се превърнат в редовна и споделена характеристика на политиките на компаниите за приемане на промяната.

ЕКП изисква гарантиран достъп до обучение за всички и правото на обучение като европейско право. По-специално, ЕКП изисква **Гаранция за Професионални Умения**, за да осигури ефективен достъп до обучение за нискоквалифицирани работници и безработни, за да се гарантира тяхната пригодност за заетост и способността им да се адаптират към пазара на труда. Освен това ЕКП изисква **платен отпуск**, позволяващ на работниците да усъвършенстват своите умения в съответствие с новите потребности в техния сектор и да им осигури достъп до обучение, което не е свързано със специфични потребности на работното място, като възможност за стартиране на нова фаза в тяхната кариера.

Накрая, ЕКП подчертава необходимостта от увеличаване на инвестициите в обучение. Предоставянето на подходящи умения за европейската работна сила изисква високи равнища на инвестиции от страна на компаниите в ученето през целия живот.

КНСБ от самото си създаване следва постъпателна и надграждаща политика за инвестиране в качеството на работната сила чрез многообразни инструменти, в т.ч. въвеждане на ваучерна система за обучение по ключви и професионални компетенции, разработване и въвеждане на система за валидиране на знанията и уменията, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, въвеждане на кредитна система в професионалното образование и обучение и редица други наши инициативи, част от които, като например секторните фондове за обучение и квалификация, очакват готовност от страна на работодателите, за да станат факт.

КНСБ изгради Център за професионално обучение и Център за информация и професионално ориентиране, лицензирани от Националната агенция за професионално образование и обучение с цел по-систематично осъществяване на инвестиционната политика за повишаване качеството на трудовия живот.

Синдикатите на европейско и национално равнище са ангажирани с дългосрочните интереси на компаниите и на устойчивостта на качествени работни места за своите членове, а развиването на умения заедно с работодателите играе важна роля в тази стратегия. Поради тези причини подготвихме *"Развитие на ученето на работното място"* - инструментариум за синдикатите през 2016 г. и допълнително усъвършенствахме нашия подход, като изготвихме този допълнителен наръчник *„Подпомагане нагласите за промяна и развитие на уменията - включване на представители на синдикатите в процедурите по информиране, консултиране и участие на работното място“*.

Благодарим на всички, които организираха учебните посещения, на тези, които активно участваха в тези учебни посещения, и на Олаф Ашман и Джеф Бриджфорд (Komperg GmbH), които подготвиха проекта на този наръчник.

Предоставяме ви настоящия наръчник с осъзнато очакване, че той ще допринесе за участието на представители на синдикатите в процедурите за информиране, консултиране и участие и по-нататъшно развитие на уменията на работниците.

Blocul National Sindical – BNS

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL

Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB

European Trade Union Confederation - ETUC

Конфедерация на независимите синдикати в България – КНСБ

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – LBAS



За кого е този наръчник?

Този наръчник е предназначен за представители на синдикални организации – синдикални активисти, представители на учебни заведения и членове на работнически съвети - за да могат те да бъдат по-добре подготвени да участват в процедурите по информиране, консултиране и участие на работното място и да играят ключова роля при вземането на решения относно квалификацията и схемите за обучение

Какво съдържа наръчникът?

Този наръчник се основава на оригиналния ни шестстепенен подход към развитието на ученето на работното място:

Стъпка 1 - Подготовка на почвата за учене

- Какви са съществуващите права и фирмени разпоредби за обучение на работното място?

Стъпка 2 - Свързване с вашия синдикат

- Каква подкрепа може да ви предостави вашият синдикат?

Стъпка 3 - Влизане в диалог с работниците

- Как да се проучат потребностите и опитът на работниците?

Стъпка 4 - Превръщане на потребностите и опита на работното място в изисквания на синдикатите

- Какви аргументи могат да бъдат представени и какво би представлявало приемлив резултат?

Стъпка 5 - Влизане в диалог с работодателите

- Как да се подготвите за споразумение за обучение на работното място?

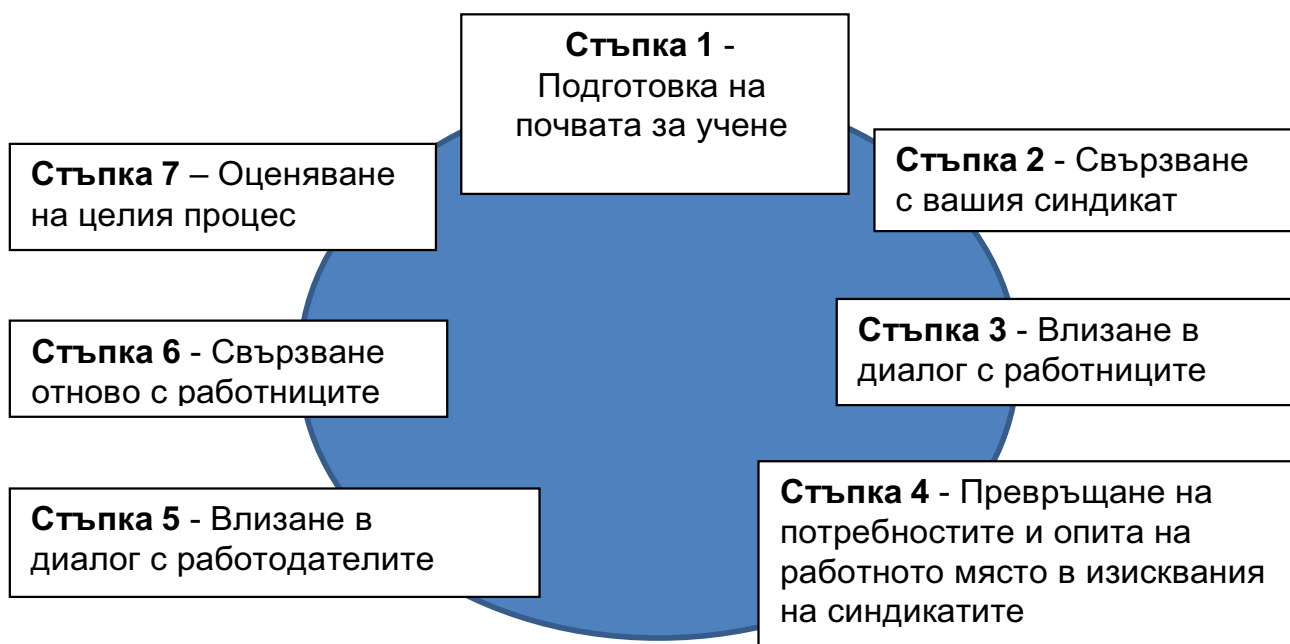
Стъпка 6 – Свързване отново с работниците

- Как да се съобщават резултатите от обучителната програма?

и в светлината на опита, извлечен от проекта, добавя още една стъпка:

Стъпка 7 - Оценяване на целия процес

- Как да направите анализ на въздействието на програмата за обучение?



Как трябва да бъде използван наръчникът?

Този наръчник предоставя информация за конкретните процедури за информация, консултиране и / или участие в България и предложения за дейности, които могат да бъдат използвани от представители на синдикатите на работното място, за да се предвиди промяна и развитие на уменията на работниците.

Настоящият наръчник може да се използва заедно с *"Развитие на обучението на работното място"* - наръчник за синдикалити. Може също така да се използва като самостоятелен ресурс или като помощен материал за курс на обучение. Той ще бъде по-ефективен, ако е част от по-широка синдикална стратегия за подпомагане участието на представители на синдикатите в процедурите по информиране, консултиране и участие по въпроса за прогнозиране на промените и развитие на уменията на работниците.



Както беше посочено във въведението, ЕКП подчертава ключовата роля, която трябва да играят синдикатите като социални партньори на всички нива на вземане на решения относно квалификациите и схемите за обучение. На фирмено ниво представителите на синдикатите трябва да бъдат включени в планирането на заетостта и уменията, като последните трябва да се превърнат в редовна и споделена характеристика на политиките на компаниите за подготовка на промяната.

Те са гарантирани от член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз и това право се регулира до известна степен от три директиви на ЕС - Директива 2002/14 / ЕО, която установява обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите; Директива 98/59 / ЕО, която има за цел да осигури форма на защита на работниците в случай на колективни уволнения; и Директива 2001/23 / ЕО, която има за цел да осигури форма на гаранция за работни места и права на работниците и служителите в случай на трансфер /прехвърляне на предприятия.

Повечето държави-членки на ЕС имат някаква форма на информация, консултации и / или участие на работното място, които могат да бъдат изброени по следния начин:

- **информационни процедури**, които изискват от работодателите да предоставят данни на работнически съвети или подобни представителни органи на заетите по финансови и бизнес въпроси, по-специално баланса и / или сливанията и поглъщанията
- **консултационни процедури**, които изискват от работодателите предварително да предоставят информация за планираните мерки и възможност на представителите на синдикатите да изразят мнението си преди въвеждането на мерките по въпроси като: промени в правния статут на дружеството; отстраняването, разширяването или намаляването на броя на предприятията; както и въвеждането на нови
- **процедури за участие**, които изискват от работодателите да получат съгласието на представители на синдикатите по въпроси като структурна реформа, повишена ефективност и съкращения.

Представителите на синдикатите на фирмено ниво могат да играят решаваща роля при използване на възможностите, предоставени от информирането, консултирането и работническото участие в органи, като например работнически съвети, инвестиране в обучението на работното място.

Кодексът на труда – трудовата конституция на страната – урежда:

- Задължение на работодателя за предоставяне на информация, провеждане на консултации и съгласуване в предвидени от закона случаи със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по информиране и консултиране.
- Избор на представители на работниците и служителите по информиране и консултиране в предприятия с 50 и повече работници и служители, както и в техни обособени подразделения с над 20 работници и служители; техният статут, права и задължения.
- Общото събрание в предприятието може да предостави функциите по информиране и консултиране на представители, определени от ръководствата на синдикалните организации, или избраните от него, представляващи общите интереси на работниците и служителите пред работодателя им или пред държавните органи.
- Представителите на работниците и служителите сами определят реда на работата си.

Добра практика от колективното преговаряне:

- **В колективните трудови договори** на различните равнища страните конкретизират процедурите на информиране и консултиране на работниците и служителите по важни аспекти от дейността.
- **В отделни споразумения** се определят видовете, съдържанието и сроковете на предоставяне от работодателя на представителите на работниците и служителите на предвидената от закона информация, както и предмета и реда на провежданите консултации с тях.
- **В колективни трудови договори** се визират различни форми на участие на синдикалното ръководство или на негови представители в работата на органите за управление; изграждане на паритетен принцип на комисии/съвети за социално партньорство; участие на синдикатите в изработването и приемането на вътрешни нормативни актове и др. документи, касаещи трудовите и осигурителни права на работниците и служителите.



Регулаторни рамки за достъп до обучение на работното място

(закони, колективни трудови договори, фирмени споразумения)

*Както беше показано във въведението, Европейската конфедерация на профсъюзите изисква гарантиран достъп до обучение за всички и **правото на обучение** като **европейско право**. По-специално, ЕКП изисква **гаранция за професионални умения**, за да осигури ефективен достъп до обучение за нискоквалифицирани работници и безработни, за да се гарантира тяхната пригодност за заетост и способността им да се адаптират към пазара на труда. Освен това ЕКП изисква **платен отпуск**, позволяващ на работниците да усъвършенстват своите умения в съответствие с новите потребности в техния сектор и да им осигури достъп до обучение, което не е свързано със специфични потребности на работното място, като възможност за стартиране на нова фаза в тяхната кариера.*

Повечето държави-членки на ЕС разполагат с мерки, които да позволят на работниците да развиват уменията си по един или друг начин, но повечето национални системи са сложни и достъпът до обучение далеч не е гарантиран.

Критериите за допустимост варират значително. Достъпът може да зависи от вида на договора - безсрочен или временен, или пълно или непълно работно време, или минимална продължителност на трудовата заетост. Продължителността на обучението също варира.

По други критерии за допустимост на обучението варират значително. Каква е целта на обучението – дали е необходимо за получаване първоначална квалификация, дали е за целите на усъвършенстването, или би могла да бъде за общообразователни цели?

Най-важното е, дали отпускът за обучение е платен, което дава право на работниците да запазят равнището на заплатите си, докато преминават обучение и да се обучават в рамките на нормалното работно време? Освен това работниците са защитени през периода на обучение от уволнение и са платени техните здравноосигурителни и пенсионноосигурителни вноски.

Това е наистина сложна област и поради тази причина представителите на синдикатите трябва да бъдат включени в процедурите за информиране, консултиране и работническо участие, за да бъдат добре информирани, да могат да дават становища, преди вземането на окончателните решения и освен това да са в позиция да съветват работниците и да ги водят през системата за информиране и консултиране.

КНСБ е за **гарантиран достъп на всеки гражданин до: качествено образование, търсена квалификация, учене през целия живот, кариерно ориентиране, валидиране на компетенциите и в резултат – упражняване на правото на достоен труд и живот чрез** информирано и съзнателно **засилено инвестиране** в развитие на комбиниран пакет от компетенции и нагласи, позволяващи гъвкаво и нискостресово адаптиране към технологично обновяващите се качествени работни места.



Възможности за финансиране за обучение на работното място

Както беше отбелязано във въведението, ЕКП подчертава необходимостта от увеличаване на инвестициите в обучение. Предоставянето на подходящи умения на европейската работна сила изисква високи равнища на инвестиции от страна на компаниите в ученето през целия живот.

Източници на инвестиции за развитие на уменията на работниците често са трудни за намиране и още по-трудни за достъп. Има три основни източника.

Европейският съюз финансира програми за обучение чрез Европейския социален фонд.

Националните и регионалните правителствени органи подкрепят обучението чрез предоставяне на пряко финансиране на предприятия под формата на субсидии и на отделни работници под формата на безвъзмездна помощ. Те също така финансират доставчици на обучение, за да покрият своите оперативни разходи - както фиксирани, така и променливи. Те могат също така да осигурят непряко финансиране на дружествата чрез приспадане на разходите за обучение за данъчни цели.

Компаниите могат да финансират пряко и доброволно развитието на уменията на работниците, като сами плащат разходите за обучение, или като управляват центрове - доставчици на обучение. В някои държави-членки на ЕС, например в Италия, от тях се изисква да плащат за обучение индиректно чрез вноски в тристранни или двустранни фондове за обучение - тези плащания са задължителни, за да се гарантира, че всички компании инвестират в обучение. Това също води до намаляване на нивото на посегателство от дружества, които не инвестират в обучение, а привличат и назначават квалифицирани работници от компании, които правят обучителни инвестиции, което подкопава готовността на други работодатели да инвестират в обучение.

Осигуряването на подходящи умения за работниците изисква високи равнища на инвестиции в ученето през целия живот, независимо дали става дума за формално образование, начално професионално образование и обучение и учене на работното място.

Изключително трудно е работниците да могат да намерят тези източници на инвестиции и затова е необходимо представителите на синдикатите да бъдат включени в процедурите за информиране, консултиране и работническо участие, за да бъдат добре информирани и в допълнение да са в състояние да съветват работниците и да ги водят в процесите.

Развитието на колективното трудово договаряне е резултат от ефективен социален диалог и успешно партньорство между работодатели и синдикати

Ето някои добри договорни практики, насочени към подобряване качеството на професионалното развитие на персонала:

В колективни трудови договори (КТД) на ниво предприятие страните се договарят за съвместно разработване на **годишни Програми** за професионална квалификация, преквалификация, растеж и кариерно развитие на персонала, с ангажимент на работодателя за финансовото им обезпечаване.

Програмите включват: видове и форми на професионална квалификация, преквалификация и обучение, критерии за определяне на обучаемите, условия за организация и провеждане на обученията – ползване на отпуск, възнаграждения, обучение на подлежащия на съкращение персонал при предстоящи структурни промени и т.н. Договарят за спонсорства, шефства, стипендии и други подобни практики със средни и висши учебни заведения. Във Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) се включват критерии, обвързващи знанията, уменията и компетентността на персонала с трудовото възнаграждение.

В КТД на отраслово/браншово ниво страните обсъждат въпросите на изпреварващата професионална квалификация и се договарят за създаване на **съвети за професионална квалификация** с участието на представители на работниците и служителите за утвърждаване и стимулиране на наставничеството, обвързване повишаването на квалификацията с увеличаване на трудовото възнаграждение, осигуряване на (до 5) работни дни **допълнителен платен годишен отпуск** за поддържане и придобиване на нови професионални знания и умения и др.

Например: В Отрасловия КТД за системата на училищното и предучилищно възпитание 2018 г. е договорен увеличен размер от 1.0 на 1.2 на сто на годишните средства за повишаване на квалификацията на педагогическия персонал.

В КТД на ниво община страните поемат допълнителни ангажименти за по-високо допълнително заплащане, организиране на регионални конференции, семинари и др.п. инициативи, свързани с допълнителна квалификация, изграждане на умения, работа по проекти и програми и др.

Добри аргументи, обучението като печеливша ситуация

Този наръчник предлага три набора от предложения за:

- Синдикатите и структурите за информиране, консултиране и работническо участие
- Регулаторни рамки за достъп до обучение на работното място (закони, колективни трудови договори, фирмени споразумения)
- Финансиране за учене на работното място

Добрите аргументи могат да бъдат използвани за убеждаване на работодателя и успешен социален диалог за необходимостта от учене на работното място.

Ползи за работодателите

- увеличава се потенциалът за работа и учене на работниците, отчитат се потребностите на фирмите и работниците
- фирмените компетенции и следователно конкурентните предимства са гарантирани
- увеличава се адаптивността на компанията
- потенциалът на работниците се използва
- преодолява се недостигът на квалифициран работен персонал и се осигурява заемането на бъдещи лидерски позиции
- увеличава се мотивацията и лоялността на работниците, избягват се колебания
- увеличава се привлекателността на корпоративния имидж и на работодателя.

Ползи за работниците

- запазва се възможността за наемане на работа: квалифицираните работници е по-малко вероятно да останат безработни
- съществуват възможности за по-добра работа
- ежедневната работа и предизвикателствата се управляват по-лесно и по-добре (улеснява се работата)
- професионалните умения се използват и персонално (например компютърни, чуждоезикови, комуникационни обучения)
- по-високите умения увеличават самочувствието и автономията - както професионални, така и лични
- запазва се учебната компетентност

Квалифицираните работници позволяват на компанията да подобри удовлетвореността на потребителите, да генерира печалба

Обучението намалява риска от загуба на работно място и увеличава шансовете за кариерно развитие и по-висока заплата на заетите.

"Печеливша ситуация"

Ако интересите на компаниите и работниците се припокриват, то всички участници се възползват от този процес. В този идеален случай обучението на работното място е печеливш процес за работодатели и работници.



Примери за успешни инициативи, предприети от синдикалните представители на работното място от проекта SACADOS

Практиката на реализиране на правата и задълженията, произтичащи от правото на информиране и консултиране на работниците и служителите, показва редица несъвършенства и непълноти, които КНСБ констатира в годните и чрез работата си по няколко проекта посветени на темата. Формира се готовност да допринесем за усъвършенстване на практиката в България, ако се налага - и на законодателството.

Създаването на **Национален център по информиране и консултиране на работниците и служителите** ще бъде от полза както на работниците, така и на работодателите, вкл. на избраните вече представители в различни предприятия, на основните членове на КНСБ и териториалните структури на КНСБ и синдикални организации по места.

Целта, която си поставяме чрез създаването на Центъра е многопластова и обхваща:

- постигане на единение на знания и методология за разпространяването им;
- обвързаност и координация на действията по развитието на системите за информиране и консултиране на различните субекти в синдикалната ни система;
- постигане на по-голямо влияние, разширяване на усилията и присъствието на КНСБ в борбата за отстояване на правата на работниците, включително превръщането на КНСБ в своеобразен методичен център, оказващ помощ и съдействие на избраните представители на синдикални организации и на основни членове на КНСБ.

Основни дейности на Центъра ще са да задълбочи, концентрира и разшири работата по:

- разясняване и популяризиране на същностните характеристики на правото на информиране и консултиране;
- създаване на капацитет в синдикалните организации, сред работниците и работодателите, вкл. сред избраните вече представители на работниците и служителите по информиране и консултиране, за реализация в практиката на това право;
- разработване и предоставяне на визуализирана информация по основните проблеми на информирането и консултирането.
- наблюдение и анализи за състоянието и нагласите за реализация на правото на информиране и консултиране;
- създаване на регистри по предприятия на изградени системи и избрани представители;
- подготовка на аргументирани предложения за промени в законодателството и очаквано въздействие.
- подготовка, предоставяне на експертна помощ и материали на КНСБ и основните членове при осъществяване на по-крупни мероприятия, проекти, кампани и други подобни по информиране и консултиране;
- организиране на форуми (регионални и национални срещи, дебати, конференции) и обучения, по различни проблеми, свързани с информирането и консултирането.

Следващи стъпки

Наръчникът 1 (ТК 1) и Наръчник 2 (ТК 2) са предназначени за представители на синдикатите – активисти, представители на учебни звена и членове на работнически съвети, така че да са добре подготвени да участват в процедурите за информиране, консултиране и участие на работното място и да играят ключова роля при вземането на решения относно квалификациите и схемите за обучение.

Наръчник 1 предлага серия от стъпки, които да дадат възможност на представителите на работното място да се подготвят за диалог с работодателя и за успеха му.

Наръчник 2 предлага редица аргументи за подобряване на участието на синдикатите в структурите за информиране, консултиране и работническо участие, представя регулаторни рамки за достъп до обучение на работното място и получаване на финансиране за обучение и учене на работното място.

Тези помагала за представители на синдикатите могат да ви помогнат да започнете инициатива на ниво компания. Тези дейности могат да бъдат структурирани в три фази. Таблицата показва различните инструменти.

Фаза 1 Подготовка на диалога	Фаза 2 Водене на диалога	Фаза 3 Постигане на резултати и тяхното анонсиране
ТК1 - Подготовка на почвата за учене		
ТК1 – Свързване с вашия синдикат		
ТК1 – Влизане в диалог с работниците		
ТК1 - Превръщане на потребностите и опита на работното място в изисквания на синдикатите		
ТК1 – Влизане в диалог с работодателя		
		ТК1 – Свързване отново с работниците.
ТК 2 – Синдикати и структури за информиране, консултиране и работническо участие		
ТК 2 – Регулаторна рамка за достъп до учене на работното място (закони, колективни трудови договори, споразумения на равнище компания)		
ТК2 – Възможности за финансиране на ученето на работното място		
ТК2 – Добри аргументи, Успешни примери		
		ТК2 – Оценка на целия процес



Не на последно място:

За всички синдикати, участващи в проекта SACADOS „Включване на представители на синдикатите в процедурите за информиране, консултиране и участие на работното място“, се приема, че:

Оставени на собствените си средства, работодателите обикновено не правят достатъчно, така че представителите на синдикатите трябва да започнат диалог по отношение на ученето на работното място - това е една от техните трудови задачи!

Тези помагала ще подкрепят представителите на синдикатите в този процес. ... Но представителите на синдикатите трябва да играят активна роля на фирмено ниво.

И така, необходимо е да се подготви почвата за учене в компанията, да се разработят цели и аргументи, да се води стремеж за диалог с работодателя по добре информиран и убедителен начин и да се анализира въздействието на обучението, което е било предоставено. По този начин ще бъде възможно да се подобрят възможностите за наемане на работа, удовлетворението от работата и възможностите за кариера на работниците и членовете на синдикатите.

