



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ



АНАЛИЗ

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

(14.04.2009г.)

В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

Април 2011

СОФИЯ

Съдържание

Списък на използваните съкращения	стр.	3
I. Въведение	стр.	4
II. Обща икономическа и социална ситуация в пивоварния бранш	стр.	6
III. Анализ на браншовия колективен трудов договор в пивоварния бранш	стр.	8
1. Страни	стр.	9
2. Действие на КТД	стр.	9
3. Сравнителен анализ на предшестващ БКТД и действащ	стр.	10
4. Анализ на постигнатите договорености на БКТД за 2009 г.	стр.	17
IV. Уреждане на колективни трудови спорове в предприятия от бранша	стр.	25
V. Заключение	стр.	26
VI. Източници на информация	стр.	28

Списък на използваните съкращения

БКТД	- Браншов колективен трудов договор
БСК - СББ	- Българска стопанска камара - Съюз на българския бизнес
ИА "ГИТ"	- Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ	- Кодекс на труда
КТ „Подкрепа“	- Конфедерация на труда „Подкрепа“
КТД	- Колективен трудов договор
МНК	- Мултинационални компании
МОД	- Минимален осигурителен доход
НИПА	- Национален институт за помирение и арбитраж
НКИД	- Национален класификатор на икономическите дейности
НОИ	- Национален осигурителен институт
СПБ	- Съюз на пивоварите в България

I. Въведение

Настоящият анализ е подготвен във връзка с изпълнение на дейностите, предвидени в чл. 5, т. 1, б. "а" от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).¹ Обект на анализа е сключеният на 14.04.2009 г. Браншов колективен трудов договор в пивоварния бранш (БКТД). Целта е да се съпоставят постигнатите договорености в БКТД за работещите в пивоварния бранш с нормативната уредба, регламентираща законовата и подзаконова рамка на минималните трудови стандарти в Република България.

Основните задачи, които си поставя анализа са:

- съпоставяне на БКТД 2006 г. и действащия БКТД 2009 г.;
- анализиране на постигнатите договорености в БКТД 2009 г.

Използваните методи са:

- сравнителен анализ на БКТД (сключен на 26.12.2006 г.) и БКТД, действащ към настоящия момент (сключен на 14.04.2009 г.) по основните параметри в тях;
- експертна оценка на постигнатите договорености в БКТД 2009 от гледна точка на тяхното съответствие с нормативните разпоредби.

Първичните източници на анализа са оригиналните текстове на браншовите колективни трудови договори за работещите в пивоварния бранш, вписани в специалния регистър на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ИА"ГИТ"), под № 14 на 25.05.2009 г. и под № 33 на 27.12.2006 г. Съгласно чл. 53, ал. 5 от Кодекса на труда, копия на сключените колективни трудови договори (КТД) се предоставят от ИА "ГИТ" на НИПА.²

Допълнителни източници на информация са:

- Изследване на развитието и усъвършенстването на индустриалните отношения в пивоварната индустрия - Елизабета Вачкова, 2009 г.;

¹ виж Правилник за дейността на НИПА "Чл. 5. При осъществяване на основната си дейност институтът: 1. събира, съхранява и анализира данни самостоятелно и в сътрудничество със социалните партньори за: а) колективното трудово договаряне;"

² виж чл.53, ал. 5 от Кодекс на труда "Копия на вписаните колективни трудови договори се предоставят служебно по ред, определен от министъра на труда и социалната политика, на Националния институт за помирение и арбитраж, който създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори."

- “Мултинационалните компании - 2008 - европейски аспекти на индустриалните отношения” - изд. Фондация “Фридрих Еберт” и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ;
- История и развитие на пивоварната промишленост в България – съставител - инж. Петър Паунков, изд. Съюз на пивоварите в България, 2006 г.;
- Доклад “Пивоварният бранш е с най-високи осигурителни доходи” на Съюз на пивоварите в България и др.

В следващата част от настоящия анализ е представена общата икономическа и социална ситуация в пивоварния бранш. Специално внимание е отделено на икономическата характеристика на бранша, като са цитирани данни на Съюза на пивоварите в България за динамиката на продажбите, пазарни дялове на отделните предприятия, както и реализираните от социалните партньори общи действия с антикризисна насоченост.

В основния анализ на постигнатите договорености в разглеждания БКТД са представени страните, подписали БКТД за пивоварния бранш. Тук присъства и сравнителен анализ на предшестващ и действащ КТД. Извършена е съпоставка за размера на минимални осигурителни доходи за периода 2006 - 2010 г.

Проследените предметни области не съответстват на последователността на разделите от БКТД и са както следва:

- a. Трудови възнаграждения;
- b. Отпуски;
- c. Работно време;
- d. Трудова заетост;
- e. Обезщетения;
- f. Социален диалог и партньорство;
- g. Здравословните и безопасни условия на труд;
- h. Социално - битово и културно обслужване;
- i. Конкурентоспособност на пазара на труда и квалификация;
- j. Процедури на информирание и консултиране;
- k. Регламент за решаване на споровете във връзка с изпълнението на КТД.

В отделна част от настоящия анализ е разгледано уреждането на колективни трудови спорове в предприятия от бранша, включително причините за възникването на колективен трудов спор в едно предприятие от бранша - “Леденика и ММ” АД и са очертани възможностите на НИПА да съдейства за уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество и арбитраж.

В заключение са формулирани изводи на база постигнатите договорености в БКТД.

II. **Обща икономическа и социална ситуация в пивоварния бранш**

1. Кратка икономическа характеристика

Състояние

През последните години пивоварният бранш в България е един от най-динамично развиващите се. В производството на пиво и малц в България са ангажирани около 3,000 човека, а приблизително 45 хил. души са заетите в свързаните с бранша икономически дейности, в това число - доставчици, търговци на дребно и съпътстващи дейности.

Регистриран е спад в производството на пиво от 11% през 2009 г. в сравнение с 2008 г. Очакваният спад в продажбите за 2010 година е 3-5%. През 2008 г. пивоварите отчитат 1% ръст на продажбите. Понижението в производството изглежда тревожно на фона на данните за периода 2004-2008 г., когато тази индустрия е регистрирала среден годишен ръст между 7 и 10%. За 2009 г. консумацията на глава от населението е 67 л, което е почти равно на нивото от 2006г.³

От Съюза на пивоварите в България посочват, че над 66 млн. лева са вложени в пивоварния бранш през 2009 г. в производствени мощности, иновации, реклама, обучение, усъвършенстване на кадри.

Кризата обаче оказва влияние върху заетостта в бранша. От компанията "Болярка ВТ" АД съобщават, че през 2009 г. не е имало обичайното наемане на допълнителни сезонни работници през лятото. Освен това, от браншовата работодателска организация обявяват, че в предприятията от пивоварната индустрия има минимални съкращения на работни места през 2009 г. Поделенията, които се нуждаят от кадри, поддържат по правило политика на „отворени врати“, възможно е част от напусналите да се върнат отново на работа, след като работата им зад граница или на друго място приключи. В една от МНК в бранша - "Карлсберг" АД, макар че има затваряне на цех в Търговище, е отбелязан ръст на заетите в друго производствено поделение - Шуменско пиво. В това предприятие, например, автоматизирането на производството води до намаляване

³ Виж http://www.econ.bg/interviews/article174747/godinata_na_krizata_za_pivovarite-po-tejka_ot_ochakvanoto

на персонала, но е съпътствано с увеличаване на дистрибуторската мрежа и съответно откриване на нови работни места. Тези факти показват, че съкращаването на дадено производство и освобождаването на персонал не означава непременно задължително отрицателно влияние върху заетостта в бранша.

Пазарна структура

По данни на браншовата работодателска организация⁴, 4,872 хил. хектолитра бира през 2009 г. е производството от предприятията, членове на СПБ. Единственото предприятие в бранша, което не е член на браншовата организация е „Леденика и ММ” АД, което държи около 7-8% пазарен дял. По информация от маркетингови проучвания може да се обобщи, че през 2009 г. у нас са произведени над 5 млн. хектолитра бира. По-голяма част от произведеното количество пиво е за вътрешния пазар. Износът на бира традиционно не надвишава 2% и е предимно насочен към Румъния, Македония и българските диаспори в страни от ЕС и САЩ. Причините за сериозното свиване на продажбите през 2009 г. са последствията от икономическата криза, свързани с понижената покупателна способност на населението и спада в някои отрасли, традиционно оказващи влияние върху консумацията на бира, като напр. туризма.

В пивоварната индустрия има 11 пивоварни предприятия, в това число шест поделения на мултинационалните компании Карлсберг, Хайнекен и Интербрю. С най-голям пазарен дял в пивоварния бранш са трите компании с мултинационален капитал: “Загорка” АД, с основен пакет акции собственост на Хайнекен (около 32%), следвана от “ИнБев”, собственик на “Каменица”, “Астика” и “Плевенско пиво” (около 29%) и “Карлсберг”, собственик на “Шуменско пиво” и “Пиринско пиво” (около 27%).

“Болярка ВТ” АД е един от двата големи завода, които са с български капитал (другият е “Леденика и ММ” АД). Извън браншовата организация на работодателите - Съюза на пивоварите в България, е само един от големите производители - “Леденика и ММ” АД. Пазарните дялове на двете компании с български частен капитал възлизат на около 10%. “Ломско пиво” е единственият представител в Съюза на пивоварите в България, който е със статут на малка

⁴ <http://www.pivovari.com/news/2009/news-09-15.html>

пивоварна с обем на производство под 200 хектолитра годишно, което се равнява приблизително на 0,05 % пазарен дял.

Извън браншовата организация има още пет-шест малки пивоварни, в които обаче технологията на производство е опростена, тъй като липсват процесите - филтриране, пастьоризация и в произведеното пиво не се добавят стабилизатори, което съкращава срока на годност на продукцията от 2-3 месеца на 2-3 дни - така нареченото "живо пиво". Тази продукция се отличава със специфичен начин на потребление и е предназначена предимно за консумация на място в рамките на няколко дни.

Малките пивоварни ползват данъчни облекчения като заплащат половината от акциза на бирата, произвеждана от големите заводи. Тази преференция е въведена от държавата в съответствие с европейското законодателство, целящо насърчение на малките и средни предприятия.

2. Социално сътрудничество в бранша

Социалният диалог между браншовата структура на работодателите и представителните организации на работниците и служителите, осигурява стабилизиране на индустрията и предприятията чрез механизмите на колективното трудово договаряне въпреки негативния икономически ефект на кризата.

Браншовият колективен трудов договор е разпрострян със заповед на Министъра на труда и социалната политика от 11.05.2010 г. и по този начин неговото действие се разпростира върху всички предприятия и всички заети в бранша. Чрез разпространето се постига издигане на общото ниво на условия на труд за работещите в пивоварния бранш.

Особена роля се възлага на изградените в рамките на браншовия бипартитен диалог органи - "Браншови съвет за социално сътрудничество" и в предприятията - "Комисии за социално сътрудничество". В компетенциите на тези органи е разработването и приемането на браншов КТД, съответно КТД на ниво предприятие, както и контролът и решаването на спорове по тяхното изпълнение.

Утвърдена практика в пивоварната индустрия е да се договаря минималните осигурителни доходи да са минимални работни заплати за работещите в бранша. По този начин минималните възнаграждения на работещите

в бранша се индексират ежегодно в зависимост от факторите, които определят договарянето на минималните осигурителни доходи за страната и за бранша, сред които са темпа на инфлация, общото състояние на пивоварния бранш, икономическо и финансово състояние на предприятията. Размерът на минималните осигурителни доходи се договаря ежегодно по категории персонал и техният ръст е съобразен с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, данъчната и осигурителна тежест.

В БКТД (2009 г.) страните декларират общата си воля да регулират трудовите и осигурителни отношения в предприятията на основата на равноправния диалог, преговорите и социалното сътрудничество. Предвижда се социалните партньори на браншово ниво да приемат „Съвместна програма за социален диалог за периода 2009-2013 година“, както и други инициативи за съвместни действия, които са описани в по-нататъшния анализ на предметните области на колективния трудов договор.

III. Анализ на браншовия колективен трудов договор в пивоварния бранш

1. Страни в Браншовия колективен трудов договор са:

От страна на работодателите:

- ✓ Съюзът на пивоварите в България (СПБ) към Българска стопанска камара - Съюз на българския бизнес;

От страна на синдикатите:

- ✓ Синдикатът на производителите на бира, храни и напитки” (СБХН) към КНСБ
- ✓ Федерация “Хранителна и питейна индустрия” (ФХПИ) към КТ “Подкрепа”

2. Действие на КТД - спрямо работниците/служителите и срок

Браншовият колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш е подписан на 14.04.2009г., влиза в сила от деня на неговото подписване и има срок на действие две години. По искане на представителните организации на

работниците и служителите и на работодателите в пивоварния бранш този договор е разпрострян със заповед № РД 01 - 371/11.05.2010 г. на министъра на труда и социалната политика. По този начин действието му се разпростира върху цялата пивоварна индустрия, в т.ч. - икономически дейности (по НКИД 2008)⁵ - С 11.05 „Производство на пиво“ и 11.06 „Производство на бира и малц“.

3. Сравнителен анализ на действащия БКТД с предшестващия

Подписаният през 2009 г. БКТД за пивоварната индустрия, в сила от 14 април 2009 г., отразява закъснение от близо четири месеца, тъй като предшестващият го двугодишен договор има действие до 27.12.2008 г. В Кодекса на труда (КТ) е предвидено, че преговорите за сключване на нов колективен трудов договор (КТД) започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор. Според коментар на Кодекса на труда⁶ чрез тази своя разпоредба закона препоръчва да се осигури постоянство и непрекъснатост във времето, както и непрекъснатост в действието на колективните трудови договори, т.е. след изтичане на срока на единия колективен трудов договор веднага да започне да действа друг.

Настоящият анализ няма за цел да изяснява причините, породили прекъсване между действието на предхождащ и действащ БКТД за работещите в пивоварната индустрия. Но разполагането във времето на последователно сключените БКТД има за последица факта, че може да съществува период, в който работниците и служителите в бранша нямат регламентирана уредба на по-благоприятни от предвидените в закона трудови и осигурителни права, които се договарят с БКТД.

При съпоставката на действащия и предшестващия БКТД се наблюдава съхраняване на условията за социално сътрудничество между представителните органи на синдикати и работодатели в пивоварната индустрия. Няма отстъпление от постигнати предметни области на интерес или съкращаване на проблематиката. Наблюдава се обаче в значителна степен припокриване на договорените клаузи на двата разглеждани БКТД за пивоварния бранш, като голяма част от текстовете са запазени без изменение.

⁵ Национален класификатор на икономическите дейности 2008 г., Национален статистически институт

⁶ Коментар на Кодекса на труда, изд. Сиби, 2009 г., авторски колектив

Като изключение в сравнение с подписания в края на 2006 г. БКТД се наблюдава изменение в допълнителните трудови възнаграждения⁷. Последните са завишени с БКТД 2009 г., но е налице една особеност, че формулировките на тези клаузи са променени, което не дава възможност за пряко сравнение. При един по-внимателен анализ на текста обаче може да се установи, че тези договорености са по-благоприятни за работещите в действащия спрямо предходния БКТД. Променени са следните договорени допълнителни възнаграждения:

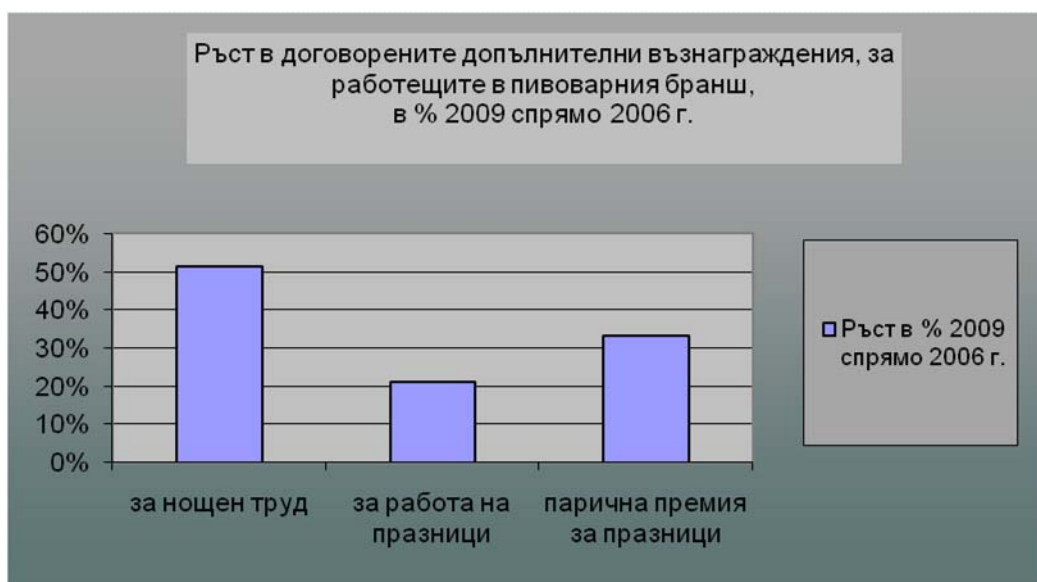
1. за нощен труд -1.15 лв./час в БКТД 2009 г. при 0.76 лв./час в БКТД 2006 г. (или както е формулирано в предходния БКТД - 80% от минималната часова работна заплата). Договорената надбавка за нощен труд през 2009 г. надвишава тази през 2006г. с 51%.
2. за работа на официални празници - Коледа и Великден - увеличение с 120% от брутното възнаграждение в БКТД 2009 г. при заложено 220% от минималната часова работна заплата за бранша в БКТД 2006 г. Така формулирани условията за работа на официални празници не дават възможност за пряко сравнение между абсолютните стойности на доплащането. След преобразувания може да се изчисли, че договореното минимално възнаграждение в тази клауза възлиза на 2.09 лв. в БКТД за 2006 г. и на 2.53 лв. в БКТД за 2009 г., което е увеличение с около 21%. Разликата нараства в полза на БКТД 2009 г. като се вземе предвид, че през 2006 г. тази добавка е приета да бъде еднаква (% от минималната часова работна заплата за бранша) без оглед на брутното възнаграждение на работник или служител, а през 2009 г. тя се приема да бъде процент от брутното възнаграждение.
3. за Коледа и Великден, работодателят допълнително изплаща парична премия на работниците и служителите не по-малко от 50 лв. в БКТД 2009 г. за всеки от тези празници. В БКТД 2006 г. е заложена 75 лв. парична премия, но само за единия от тези празници в БКТД 2006 г. Тази клауза също показва постигнати по благоприятни условия за работниците и служителите, защото с действащия БКТД 2009 г. в сравнение с предходния.

По-долу данните за допълнителните възнаграждения и постигнатите договорености с БКТД 2009 и 2006 са представени в табличен и графичен вид.

⁷ Данните са от Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2009 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"

ТАБЛИЦА 1
ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ, В ЛВ.

Допълнителни възнаграждения, договорени чрез БКТД	2006	2009	Ръст в % 2009 спрямо 2006 г.
за нощен труд	0.76 лв.	1.15 лв.	51%
за работа на празници	2.09 лв.	2.53 лв.	21%
парична премия за празници	75 лв.	100 лв.	33%



Актуализираните клаузи засягат в най-висока степен договорените минимални възнаграждения, съответно минимален осигурителен доход в пивоварния бранш (МОД), които с БКТД 2006 и 2009 г. е договорено да се променят ежегодно. По-долу са представени сравнителни таблици и графики, които онагледяват постигнатите договорености относно МОД за работещите в пивоварния бранш.

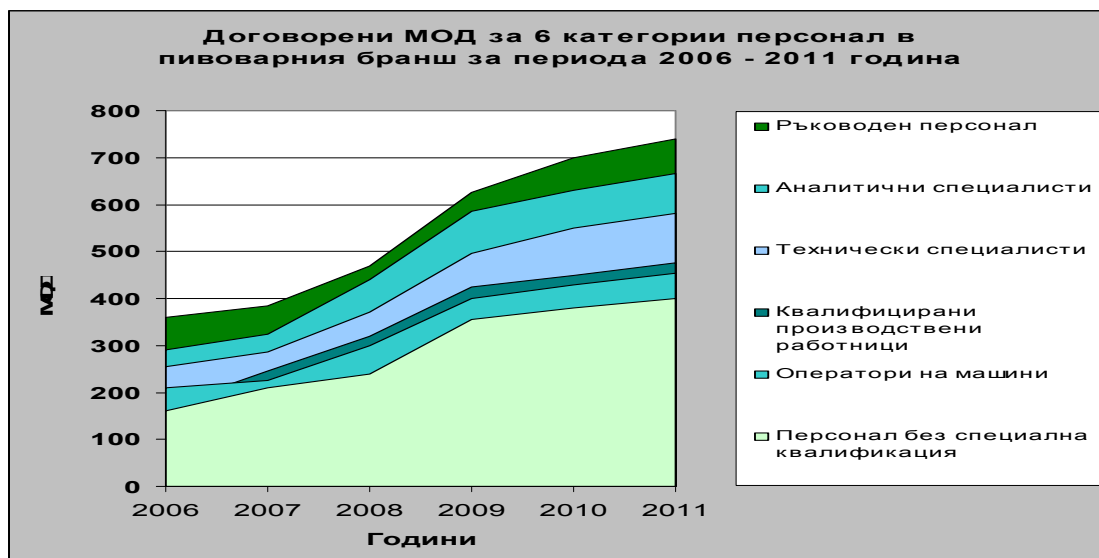
ТАБЛИЦА 2
ДОГОВОРЕНИ МИНИМАЛНИ ОСИГУРИТЕЛНИ ДОХОДИ (МОД) В ПИВОВАРНИЯ
БРАНШ

МИНИМАЛНИ ОСИГУРИТЕЛНИ ДОХОДИ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ ЗА ПЕРИОДА 2006-2011 Г., В ЛЕВА						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ръководен персонал	360	385	470	625	700	739
Аналитични специалисти	290	325	440	585	630	665
Технически специалисти	255	285	370	495	550	581
Квалифицирани производствени работници	170	245	320	425	450	475
Оператори на машини	210	225	300	400	430	454
Персонал без специална квалификация	160	210	240	355	380	401

Източник: Приложение № 1 към чл. 8, т. 1 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО), Национален осигурителен институт.

За нуждите на анализа са представени данни само за 6 от деветте категории персонал, съгласно класификацията на НОИ, тъй като в тях попадат по-значителната част от персонала в пивоварния бранш - над 95% (липсва категорията заети работници в селското стопанство, а заетите с услуги са твърде незначителен дял - около 0.5%, за административния персонал равнищата на договаряне са почти идентични с тези на квалифицирания персонал).

ГРАФИКА 2



Данните от графиката показват, че по-значително нарастване на доходите на персонала има през периода 2008 - 2009 г., като темпа на нарастване на доходите е най-висок в този период. През останалите години растежът е по-плавен като за различните категории персонал се наблюдава сравнително равномерен ръст на МОД.

При извършване на съпоставка (Таблица 3 по-долу) на договорените равнища на възнаграждение и осигурителен доход в пивоварния бранш за последните две години (2010 и 2011 г.) спрямо първата година на договаряне в БКТД 2006 г. проличава, че по-нисък относителен ръст има за категориите ръководен персонал и оператори на машини, които са в по-високите нива на заплащане (съответно ръст от 105 и 116% на МОД за 2011 спрямо 2006г.). По-висок относителен ръст се наблюдава за квалифицираните производствени работници и административния персонал (съответно ръст от 179 и 171% на МОД за 2011 спрямо 2006г.).

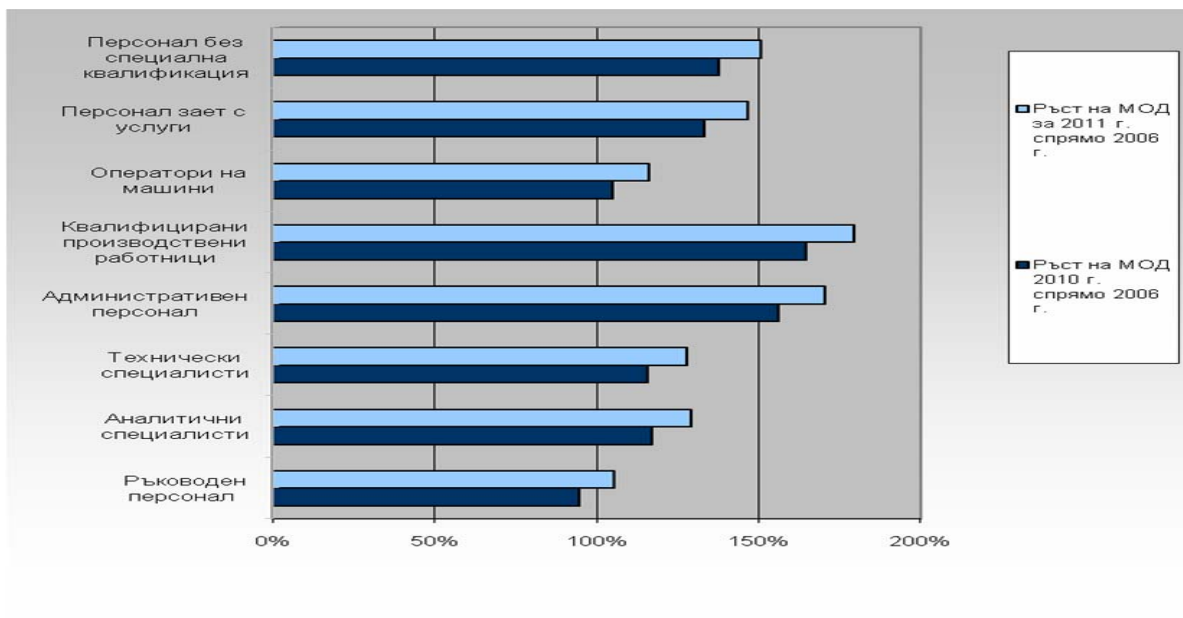
ТАБЛИЦА 3

РЪСТ НА МОД В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ ЗА 2010 И 2011 ГОДИНА СПРЯМО 2006 Г.

	Ръст на МОД в пивоварния бранш 2010 спрямо 2006 г.	Ръст на МОД в пивоварния бранш 2011 спрямо 2006 г.
Ръководен персонал	94%	105%
Аналитични специалисти	117%	129%
Технически специалисти	116%	128%
Административен персонал	156%	171%
Квалифицирани производствени работници	165%	179%
Оператори на машини	105%	116%
Персонал зает с услуги	133%	147%
Персонал без специална квалификация	138%	151%

ГРАФИКА 3

РЪСТ НА МОД В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ ЗА 2010 И 2011 ГОДИНА СПРЯМО 2006 Г.



Интерес представлява и съпоставката на постигнатите договорености в бранша относно МОД спрямо действителния среден осигурителен доход в пивоварния бранш и средния осигурителен доход за страната. Тази съпоставка е на база данни от НОИ за първите пет месеца на 2010 г., представени в Таблица 4 и графика 4 към нея, която включва само седем категории персонал.

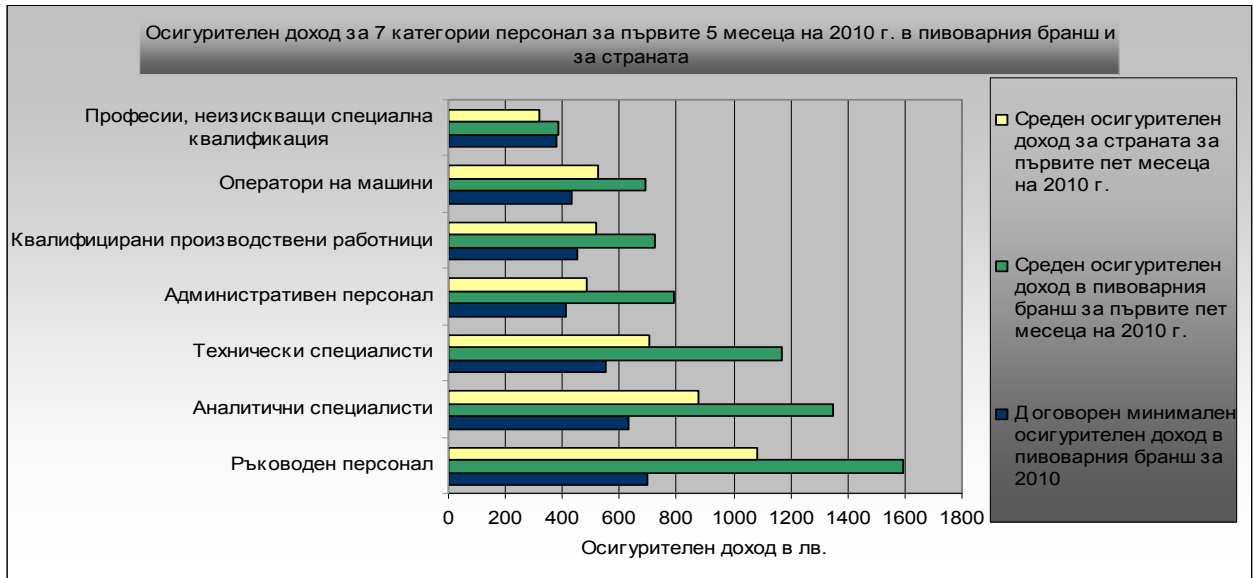
ТАБЛИЦА 4

МИНИМАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ЗА 7 КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ, В СРАВНЕНИЕ СЪС СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ЗА БРАНША И СТРАНАТА ЗА ПЪРВИТЕ ПЕТ МЕСЕЦА НА 2010 Г.

Категория персонал	МОД в пивоварния бранш	Среден осигурителен доход в пивоварния бранш	Среден осигурителен доход за страната
Ръководен персонал	700	1,597	1,084
Аналитични специалисти	630	1,348	876
Технически специалисти	550	1,166	707
Административен персонал	410	792	482
Квалифицирани производствени работници	450	724	521
Оператори на машини	430	691	524
Професии, неизискващи специална квалификация	380	385	316

ГРАФИКА 4

СРАВНЕНИЕ МЕЖДУ МОД И СОД В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ И СОД ЗА СТРАНАТА ЗА 7 КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ ЗА ПЪРВИТЕ ПЕТ МЕСЕЦА НА 2010 Г.



От данните е видно, че средният осигурителен доход в бранша е по-висок от средния осигурителен доход за страната за всяка от разглежданите категории персонал. Разликата между средните осигурителни доходи в бранша, които превишават договорените минимални осигурителни доходи може да бъде обяснена като резултат от това, че мултинационалните компании в бранша се съобразяват с възможностите на малките компании в бранша за осигуряване на възнаграждения за персонала в техните финансови възможности.

Договорените МОД за персонала без специална квалификация са над равнището на средните осигурителни доходи за тези категории, което е едно високо равнище на минималните доходи, постигнато чрез колективното трудово договаряне в бранша. За персонала с ръководен характер договорените МОД са значително по-ниски както от действителните средни стойности в бранша, така и от средните стойности за страната.

Секторът на пивоварната индустрия в България е с най-високи осигурителни доходи в хранително-вкусовата и питейна индустрия, показва справка на Националния осигурителен институт (НОИ) за първото полугодие на 2009 г. По този критерий пивоварният бранш заема водеща позиция сред общо 12 групи икономически дейности, свързани с производството на различни видове храни и напитки.

4. Анализ на постигнатите договорености в БКТД за 2009 г.

а. Трудови възнаграждения:

В БКТД за пивоварната индустрия минималните трудови възнаграждения са определени да бъдат на нивото на минималния осигурителен доход (МОД), и не присъстват в текста на самия договор. В сравнителния анализ на действащ и предхождащ БКТД бе представена сравнителна таблица за договорените минимални възнаграждения, съответно минимален осигурителен доход в бранша. През 2010 г. с близо 10% се увеличават минималните осигурителни прагове за всички категории труд,⁸ През 2011 г. този ръст е около 6% за всички категории персонал, което се дължи на продължаващото действие на икономическата криза.

Договорените допълнителни трудови възнаграждения в пивоварния бранш включват:

- за нощен труд -1.15 лв./час при нормативно установено от 0.25 лв./час в Наредба за структурата и организация на работната заплата, което представлява 306% по-висока ставка за бранша;

- за време на разположение - 30% от определената в трудовия договор заплата (изчислено на минимум 0.63 лв. за бранша) при 0.10лв./час съгласно Наредбата за организация на работната заплата, което представлява 603% по-висока ставка;

- за работа на Коледа и Великден - увеличение с 120% от брутното възнаграждение, което превишава предвиденото в чл. 264, т.3 КТ в размер на 100%, което представлява 20% увеличение за бранша;

- за Коледа и Великден, работодателят допълнително изплаща на служителя не по-малко от 50 лв. като парична премия;

- допълнително възнаграждение с постоянен характер за продължителна работа (клас) в размер на 0.7% за всяка година трудов стаж, което е над нормативно предвиденото (0.6%) съгласно Наредбата за структура и организация на работната заплата, което представлява близо 17% договорено увеличение.

⁸ Виж <http://www.bira.pivovari.com/news/news-21.html>

В Таблица 5 са представени постигнатите договорености в БКТД спрямо нормативно установените.

ТАБЛИЦА 5

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

Допълнителни възнаграждения, договорени чрез БКТД за работещите в пивоварния бранш	Нормативно установено	Договорено с БКТД	Процентно увеличение спрямо нормативната база
за нощен труд	0.25 лв.	1.15 лв.	306%
за работа на разположение	0.10 лв.	0.63 лв.	530%
за работа на празници	100%	120%	20%
парична премия за празници		100 лв.	

б. Отпуски:

В БКТД за пивоварната индустрия е договорен основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 21 работни дни при трудов стаж в предприятието до 10 години, и не по-малко от 22 работни дни за трудов стаж над 10 години, което превишава минималния законоустановен размер от 20 работни дни.

Полагаемият се допълнителен отпуск по чл. 168 от КТ за работничка или служителка с две живи деца е два дни, което в БКТД е на нивото на нормативно установеното, а за три и повече деца е завишено на 5 работни дни, спрямо 4 работни дни в КТ. Същият отпуск се ползва и от баща-вдовец и родител с присъдени родителски права.

Отпуските по чл.157, ал. 1 т.1 и т.3 от КТ (при встъпване в брак и при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия) се определя в БКТД на не по-малко от 3 работни дни, при предвидени 2 работни дни в КТ.

Договорен е размер на допълнителен платен годишен отпуск на работниците и служителите за работа при вредни за здравето и специфични

условия на труд не по-малко от 7 работни дни, което надвишава определените в чл. 156, ал.1, т.1 от КТ - 5 работни дни.

С браншовия договор е определен по-дълъг отпуск за синдикалните членове в размер на не по-малко от 48 часа, при нормативно заложен в чл. 159 от КТ - не по-малко от 25 часа.

В Таблица 6 са представени постигнатите договорености в БКТД спрямо нормативно установените.

ТАБЛИЦА 6

ОТПУСКИ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

Отпуски, договорени чрез БКТД за работещите в пивоварния бранш	Нормативно установено	Договорено с БКТД	Процентно увеличение спрямо нормативната база
Основен	21-22 раб. дни	20 раб. дни	5, 10%
Допълнителен по чл. 168 от КТ	2, 4 работни дни	2, 5 работни дни	0, 20%
Допълнителен по чл. 157 от КТ	2 работни дни	3 работни дни	50%
Допълнителен по чл. 156 от КТ	5 работни дни	7 работни дни.	40%
За синдикални членове	25 часа	48 часа	92%

с. Работното време

Сравнителният анализ на клаузите за въвеждане в предприятията от бранша на удължено работно време, непълно работно време и полагане на извънреден труд не показват различия с КТ. Тези клаузи могат да се тълкуват като липса на насърчение на браншовите структури за прилагането на организация на работното време, която е свързана с по-голямо нервно - психическо напрежение за работника само по изключение и по решение на социалните партньори по места.

d. Трудова заетост

В БКТД за пивоварната индустрия като положителен момент присъства въвеждането на система за оценка на труда на ниво предприятие. Важни компоненти на тази система са: длъжностните характеристики по работни места,

Правилник за вътрешния трудов ред, Вътрешни правила за работната заплата, познаване изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. Чрез въвеждането на система за оценка на труда за предприятията от пивоварния бранш се цели постигането на по-справедливо заплащане на труда.

В БКТД са заложили мерки с по-благоприятен характер от нормативната уредба в случаи на съкращения, масови уволнения и промяна на работодателя в предприятията.

При съкращение на щата над 5% годишно в дружествата от бранша, преговорите за извършване на съкращения се провеждат в Комисия за социално сътрудничество, след предоставяне от работодателя на информация относно икономическото и финансово състояние на предприятието, с условие за поверителност, броя на съкратените работни места, задължения на работодателя за преквалификация на пренасочените работници и служители.

Дефиницията на масови съкращения в БКТД е над 5% годишно, а нормативното изискване в КТ е в случаите на масови уволнения над 10% да се прилага чл. 130а от КТ за информиране и консултиране на синдикати, работници и служители.

Освен това, над предвиденото в КТ в случаи на масови уволнения и съкращения на персонал над 5%, е договорено като необходима стъпка за освобождаване на работници и служители едностранното разработване от работодателя на социална програма за защита, осигуряваща мерки за преквалификация на съкратените работници.

е. Обезщетения:

БКТД за пивоварната индустрия предвижда следните видове обезщетения:

- при пенсиониране за осигурителен стаж и възраст по чл. 222, ал. 3 от КТ работник или служител получава не по-малко от **3 брутни работни заплати** за трудов стаж до 10 г. в същото предприятие (нормативно определено е 2 брутни работни заплати); **7 брутни работни заплати** за трудов стаж от 10 до 20 г. в същото предприятие и **8 брутни работни заплати** за трудов стаж над 20 г. в същото предприятие (нормативно определено е 6 брутни работни заплати);

- при уволнение заради закриване на предприятието, реструктуриране или намаляване на щата по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 4 и 7 обезщетението за синдикалните членове се договаря в КТД по предприятия в Комисията за социално партньорство два месеца преди събитието, което е по-дълъг срок от регламентирания 30 дневен срок в чл. 326 от КТ.

В Таблица 7 са представени постигнатите договорености в БКТД спрямо нормативно установените.

ТАБЛИЦА 7

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

Обезщетения, договорени чрез БКТД за работещите в пивоварния бранш	Нормативно установено	Договорено с БКТД	Процентно увеличение спрямо нормативната база
при пенсиониране (в зависимост от продължителността на трудовия стаж)	2, 6 БРЗ	3, 7, 8 Брутни работни заплати (БРЗ)	50, 20, 33%
при уволнение по чл. 328	1 БРЗ	2 БРЗ	100%

f. Социален диалог и партньорство

В БКТД за пивоварния бранш е записано, че страните по договора изграждат Браншови съвет за социално сътрудничество, който се съобразява с принципите за тристранно сътрудничество на национално равнище и приет от страните правилник. В съставът на браншовия съвет влизат председателите на двете браншови синдикални организации и председателя на браншовата работодателска организация или техни упълномощени представители. Декларираната цел на социалните партньори е чрез БКТД да се създаде работна среда, която да мотивира хората да развиват способностите си, за да могат да посрещат предизвикателствата на пазара на труда и да изпитват удовлетворение от работата си.

В БКТД е предвидено, че социалните партньори на браншово ниво приемат „Съвместна програма да социален диалог за периода 2009-2013 година“, която съдържа списък от 15 конкретни инициативи и мероприятия. Последните могат да бъдат разглеждани като измерими резултати от социалното партньорство.. Заложените дейности са свързани със синдикални права, гъвкава сигурност и корпоративна социална отговорност.

Като важен момент в БКТД присъства и ангажимента на работодатели и синдикати за повишаване на организационната култура и корпоративната социална отговорност в предприятията от пивоварния бранш. Така например, социалните партньори са договорили да организират целева информационна кампания "Време за промени", която популяризира инструментите за социално сътрудничество за обвързване интересите на предприятието с тези на работещите в него.

г. Здравословните и безопасни условия на труд

Тази област на договаряне в БКТД съдържа конкретни мерки и инициативи.

В БКТД страните уговарят създаване на Браншова комисия по условия на труд, която е помощен орган към Браншовия съвет за социално сътрудничество. Работодателите от браншовата организация поемат конкретни ангажименти в тази предметна област, които в КТ са предвидени само като възможности да:

- застраховат работните места, свързани с рискове за живота и здравето със застраховка “Живот”;
- осигуряват профилактични прегледи за работещите;
- осигуряват достъп на Комитета по условия на труд до обобщена информация на здравните органи, при спазване изискванията на чл.287 ал.3 от КТ;
- осигуряват на работниците и служителите работно облекло, специално работно облекло и лични предпазни средства, безплатна храна и тонизиращи напитки, за длъжностите и работните места, имащи право на такива.

Социалните партньори на браншово ниво са договорили още с цел повишаване на активността и ефективността в борбата за хуманизиране на

работната среда, намаляване на трудовия травматизъм и заболяемост, по ред и начин договорен в предприятията, социалните партньори да организират и провеждат „месец на безопасността“ - м.април в предприятията на пивоварната индустрия.

С браншовия договор е постигнато също и най-високо равнище на осигуряване на работни места, подходящи за трудоустрояване - не по-малко от 9% от общия брой на персонала, който съгласно чл.315 от КТ е допустимо да бъде не повече от 10%.

h. Социално - битово и културно обслужване

Извън уредбата на КТ, на браншово ниво е договорено, че работодателите осигуряват средства за транспорт, за столово хранене или ваучери за храна, както и поемане на разноските за провеждането на традиционните браншови спортни игри през месец октомври.

Други, непредвидени в КТ социални придобивки за финансово подпомагане на работниците в бранша са:

- при раждане на дете - не по-малко от 100 лв.;
- при смърт на работник или служител, на семейството му се изплащат не по-малко от 2 брутни работни заплати;
- на родител на първокласник в началото на учебната година се отпуска помощ, по подходящ начин по преценка на работодателя;
- за ползването на платен годишен отпуск от всеки работник и служител, работодателят изплаща еднократна помощ в размер, договорен от социалните партньори във фирмите.

Важна договореност с по-благоприятен характер от нормативната уредба е, че съгласувано със синдикатите работодателите в бранша поемат ангажимент да договарят в КТД на ниво предприятие условия за участие във фондовете за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите от фирмата.

i. Конкуренетоспособност на пазара на труда и квалификация

Въпросите за осигуряване устойчивост на предприятията чрез политики и инициативи за повишаване на конкурентоспособността и квалификацията на заетите са разписани детайлно в разглеждания договор.

В БКТД присъства клауза, която обвързва отношенията в тази област с изпълнение на една от специфичните цели на Лисабонската стратегия за равен достъп на персонала за обучение през целия трудов живот. В тази връзка има заложено прилагането на концепции и програми за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятия. Договорено е, че социалните партньори в предприятията от бранша поемат задължение за разработване на система за атестация на персонала.

Като добра практика и иновационен подход се явява инициативата във фирмите от бранша да се въведе система за стимулиране на инициативността на работещите да предлагат рационални предложения и идеи.

Друга положителна инициатива е договорената възможност да се използва «ротация на работното място» за заетите в предприятията, което има пряк ефект върху компетентността и мотивацията на работниците и служителите.

Друго постижение в БКТД е въведено задължение да работят за дългосрочна трудова заетост и социална кохезия чрез баланс между гъвкавост и социална сигурност.

Като пример за добра практика е включването на раздел организационна и корпоративна социална отговорност, който визира поемането на ангажменти от страните за устойчиво икономическо развитие на предприятията от пивоварния бранш.

Посочените примери в договарянето са насочени към постигане по-голяма ангажираност на страните с техните задължения, права и отговорности. Тази практика може да се тълкува като пример за открит и интензивен процес на взаимно информиране и съгласуване на целите на социалните партньори.

j. Процедури за информиране и консултиране

В БКТД уредбата на правото на информация и консултиране е съгласно действащото законодателство, в т.ч. - чл.7а, чл. 123, чл. 130, чл. 130а и др.

k. Регламент за решаване на споровете във връзка с изпълнението на КТД

В съответствие с нормативната уредба работодатели и синдикати на ниво предприятие прилагат договореностите, постигнати в БКТД, ако те са по-благоприятни от установените с КТД или при липсващ КТД.

Контролът по изпълнение на БКТД се осъществява от Браншовия съвет за социално сътрудничество, а по места от Комисията за социално сътрудничество в съответното предприятие.

Допълнителна договореност за постигане на по-голяма сигурност в отношенията на социално партньорство е, че за времето на действие на БКТД, синдикатите ще се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното констатирано нарушение, неизпълнение или отказ от преговори за изменение по установения ред.

В БКТД няма предвидени конкретни форми за решаване на колективни трудови спорове. Съгласно Закона за уреждане на колективни трудови спорове (ЗУКТС) в този случай може да бъде потърсено съдействие за решаване на конфликта от Националния институт за помирение и арбитраж или по съдебен път.

IV. Уреждане на колективни трудови спорове в предприятия от бранша

1. Информация за възникнал трудов спор в предприятие от бранша

През месец февруари 2010 г. има случай на възникнал колективен трудов спор, в предприятие “Леденика и ММ” АД, което не е член на браншовата работодателска организация, страна по БКТД и съответно не е било обвързано с договореностите в разглеждания БКТД до момента на неговото разпростиране.

В резултат на извършена проверка от ИА “ГИТ” е издадено предписание и в следствие е наложена административна глоба на предприятието във връзка с неизплатени заплати.

През месец май 2010 г. 150 работници от общо 237 заети в предприятието обявяват стачна готовност с искане за изплащане на забавените възнаграждения и ваучери за храна за периода октомври 2009 - март 2010 г.

По информация от медиите началото на 2011 година има съкратени или напуснали работници и служители. ГИТ налага всеки месец административна глоба на дружеството за неизплатени заплати. Някои от работниците са потърсили своите възнаграждения по съдебен път, но проблемите в предприятието все още не са решени.

2. Описание на причините за възникване на колективния трудов спор в “Леденика и ММ” АД:

Основните причини за възникналия колективен трудов спор в предприятието са забавените заплати на работещите. След проверката на ИА “ГИТ” са проведени непосредствени преговори в резултат на които е постигнато споразумение за поетапно изплащане на забавените заплати. По данни от медиите споразумението не се спазва от работодателя.

3. Очертаване на мястото на НИПА

В случая с “Леденика и ММ” АД, колективния трудов спор е уреден чрез непосредствени преговори, в съответствие с чл. 3, ал. 1 от ЗУКТС.

Националният институт за помирение и арбитраж в рамките на своите правомощия, предвидени в ЗУКТС може да съдейства за доброволно уреждане на колективни трудови спорове в предприятия чрез процедури по посредничество и/или арбитраж. Това може да се осъществи само при условие, че страните по спора са се обърнали с искане към НИПА.

V. Заключение

Браншовите структури на работодателите и синдикатите в пивоварния бранш демонстрират висока степен на зрялост и успешно социално сътрудничество въпреки негативните ефекти на икономическата криза. Водените преговори и постигнатите договорености свидетелстват за обвързването на социалните партньори с проблемите на трудовите и социални отношения в предприятията и на национално равнище.

Браншовият колективен трудов договор е разпрострян със заповед на Министъра на труда и социалната политика от 11.05.2010 г. и по този начин неговото действие се разпростира върху всички предприятия и всички заети в бранша. Чрез разпространето се постига издигане на общото ниво на условия на труд за работещите в пивоварния бранш.

Браншовите структури на социалните партньори имат съществен принос към формирането на организационната култура и корпоративната социална отговорност и тяхното приложение. Положителни моменти са приетите “Кодекс за

отговорна търговска комуникация и стандарти на обединените в “Съюз на пивоварите в Република България” производители на пиво и “Харта за етичните стандарти на социалните партньори”, изработена от браншовите синдикални структури на КНСБ и КТ “Подкрепа”.

Утвърдена практика в пивоварната индустрия е договореността, че минималните осигурителни доходи стават и минимални работни заплати. По този начин минималните възнаграждения за работещите в бранша се индексират ежегодно в зависимост от фактори като темп на инфлация, жизнено равнище, икономическо и финансово състояние на предприятията. Регистриран е фактически ръст в договорените възнаграждения на браншово ниво за 2010 г. с около 10% за всички категории персонал.

Постигнати са минимални трудови стандарти за предприятията в бранша, които са по-благоприятни в сравнение с нормативно утвърдените минимални изисквания по отношение на възнаграждения, отпуски, обезщетения, заетост, безопасни условия на труд, социални разходи и повишаване на квалификацията на работниците и служителите.

Като добри практики за подобряване на конкурентоспособността на предприятията в бранша и на мотивацията на работещите могат да бъдат посочени реализирането на програми за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятия, инициативата “състезание на идеи”, прилагането на «ротация на работното място» в някои фирми.

Пивоварният бранш се характеризира с преобладаващо присъствие на три мултинационални компании- “Загорка” АД -Гърция, “Каменица”- Белгия, и “Карлсберг” - Дания. Подходът на мултинационалните компании по отношение на социалното сътрудничество може да се оцени като насърчаващ срещите по информиране на персонала и синдикатите за състоянието и перспективите за развитието на предприятията.

Активните действия и сътрудничеството на страните по колективното трудово договаряне в бранша са предпоставка за добри резултати, както и за налагане на концепцията за корпоративна социална отговорност.

VI. Източници на информация

1. Кодекс на труда;
2. Наредба за структурата и организацията на работната заплата
3. Наредба за работното време, почивките и отпуските
4. Закон за уреждане на колективните трудови спорове;
5. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2006 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”;
6. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2009 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”;
7. “Мултинационалните компании - 2008 -европейски аспекти на индустриалните отношения” - изд. Фондация “Фридрих Еберт” и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ);
8. Изследване на развитието и усъвършенстването на индустриалните отношения в пивоварната индустрия - Елизабета Вачкова, 2009 г.;
9. База данни на НИПА за КТС;
10. http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1040:---&catid=69&Itemid=116
11. http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=750:---2009-&catid=78:2010-07-14-11-40-42&Itemid=136
12. http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=15:-----&catid=10:-----&Itemid=74
13. http://www.podkrepa.org/content/menu_44.php?id=29&estate=e88cb7ca19a252cf85650afb6f8c0a5a
14. http://www.podkrepa.org/content/menu_51.php?estate=15da5b8e9108050725ca9590e0893bb5
15. <http://www.pivovari.com/aboutus/aboutus-1.html>
16. <http://www.pivovari.com/members/members-1.html>
17. <http://www.bira.pivovari.com/news/news-21.html>
18. <http://www.pivovari.com/news/2010/news-10-3.html>
19. www.pivovari.com/presentations/Prezent-OS-UBB.ppt
20. <http://www.nssi.bg/content/laws/>
21. <http://news.expert.bg/n270495/p9/>
22. <http://news.expert.bg/n252148/>
23. <http://e-vestnik.bg/4581>
24. http://www.dnevnik.bg/pazari/2009/11/06/811481_prodajbite_na_bira_u_nas_padat_s_10_do_oktomvri/
25. http://www.dnevnik.bg/pazari/2009/12/01/823946_rudolf_de_luzkorsvarem_glaven_s_ekretar_na_pivovarite/?print=1
26. <http://bgkulinar.net/news.php?newsid=2341>
27. <http://www.monitor.bg/article?id=210394>
28. http://www.econ.bg/news/article174546/11_spad_v_proizvodstvoto_na_bira_u_nas_p_rez_2009_g
29. <http://www.horemag.bg/show.php?storyid=799095>
30. http://www.novinar.net/news/birata-shte-udavi-krizata_MzlyODs1NA==.html
31. <http://www.konkurent.bg/novini/555/ledenika-otnovo-po4va-rabota>
32. http://dariknews.bg/view_article.php?article_id=538116
33. http://news.ibox.bg/news/id_567479550