



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ
София 1618, кв. "Овча купел", ул. "Боряна" № 59, бл.215А, www.nipa.bg
тел./факс: (02) 955 97 25, e-mail: nipa@nipa.bg



КРАТЪК АНАЛИЗ

НА

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА
РАБОТЕЩИТЕ

В

ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

(20.05.2011 г.)

1. Въведение

В настоящият материал е представена накратко информация, относно новите моменти в Браншовия колективен трудов договор (БКТД) от 2011 г. за работещите в пивоварния бранш.

На 19.04.2011 г. в София се проведе организирана от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) със съдействието на Фондация „Фридрих Еберт“ кръгла маса на тема „Анализ на колективния трудов договор в пивоварния бранш“. В събитието взеха участие представители на национални и браншови структури на социалните партньори, както и представители на МТСП и членове на Надзорния съвет на НИПА. На форума бе проведена дискусия върху разработения от НИПА Анализ на браншовия колективен трудов договор за пивоварния бранш за 2009 г.. Социалните партньори, страни по браншовия договор, приеха анализа да бъде публикуван на официалната страница на НИПА. Пълният текст на анализа може да бъде намерен на следния интернет адрес: http://www.nipa.bg/docs/doc_128.pdf

Краткият анализ допълва някои основни констатации и изводи, представени в цитирания по-горе материал, в него са представени допълненията в текстовете и договарянето в БКТД за 2011 г.

2. Основание, обект и цел на анализа

Анализът 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).

Обект на анализа е сключеният на 20.05.2011 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.

Използваният метод е сравнителен анализ на БКТД (сключен на 26.12.2006 г.) и БКТД, (сключен на 14.04.2009 г.) и БКТД (сключен на 20.05.2011 г.), както и идентифициране на новите моменти в постигнатите договорености в БКТД за 2011 г. от гледна точка на съответствие с нормативните разпоредби.

3. Анализ на браншовия колективен трудов договор в пивоварния бранш

3.1. 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:

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

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

БКТД в пивоварния бранш е подписан на 20.05.2011 г., влиза в сила от деня на неговото подписване и има срок на действие две години. БКТД обхваща

икономическите дейности (по НКИД 2008) - С 11.05 „Производство на пиво” и 11.06 „Производство на малц”.

Страните по БКТД са отправили искане до Министъра на труда и социалната политика да бъде разпространено действието на договора съгласно чл. 51б, ал. 4 от Кодекса на труда.

През месец юни 2011 г. от Министерство на труда и социалната политика е образувана обща административна процедура по реда на чл. 66 от Административнопроцесуалния кодекс за разпространение на БКТД за 2011 г., със срок до 8 юли 2011 г. за представяне от страна на заинтересовани лица на възражения и препоръки. След изтичане на посочения срок, БКТД в пивоварния бранш ще се прилага за всички предприятия и всички заети в посочените по-горе икономически дейности.

3.3. Сравнителен анализ на действащия БКТД с предшестващите

При съпоставката на БКТД за 2006, 2009 и 2011 г. се наблюдава запазване на текстовете и постигнатите договорености, както и на условията за социално сътрудничество между представителните органи на синдикати и работодатели в пивоварния бранш.

В БКТД за 2006, 2009 и 2011 г. е договорено, че размерът на **минималните трудови възнаграждения** за работниците и служителите се приравнява на минималния осигурителен доход (МОД) в пивоварния бранш, който следва да се актуализира ежегодно по категории персонал.

По-долу е представена сравнителна таблица и графика за проследяване на промените в договорените минимални осигурителни доходи (МОД) за работещите в пивоварния бранш през периода 2006 - 2011 г..

Таблица 1

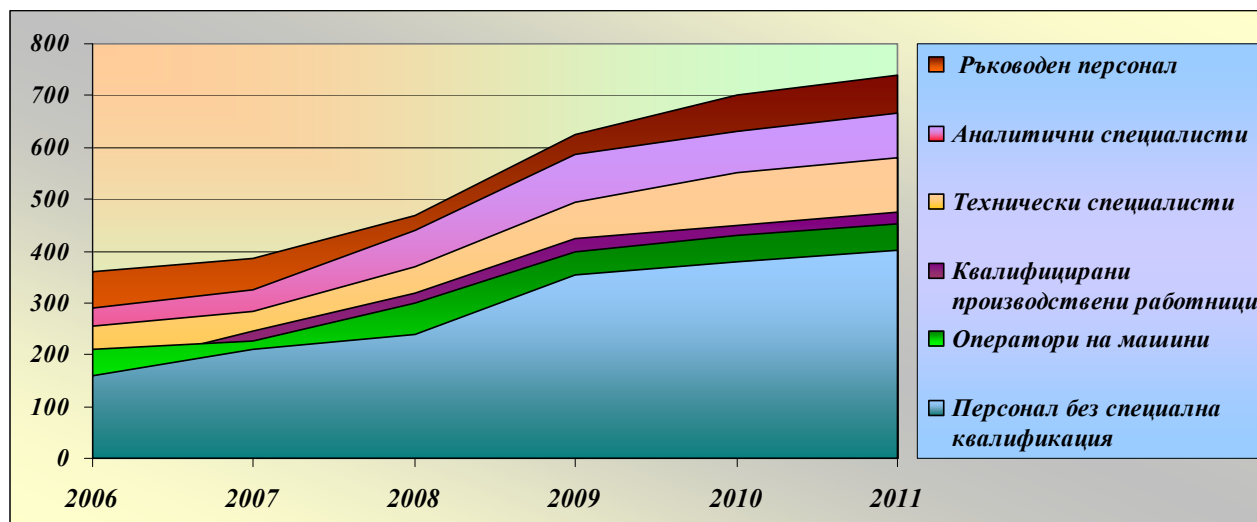
ДОГОВОРЕНИ МИНИМАЛНИ ОСИГУРИТЕЛНИ ДОХОДИ (МОД) В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

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.

Графика 1

ДОГОВОРЕНИ МИНИМАЛНИ ОСИГУРИТЕЛНИ ДОХОДИ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ



От графика 1 е видно, че по-значително нарастване в размера на МОД има през периода 2008-2009 г. През останалите години нарастването е плавно като за различните категории персонал ръстът на МОД е сравнително равномерен.

Най-значително процентно нарастване се наблюдава при договорения за 2011 г. МОД за *квалифицирани производствени работници*, който е със **179%** повече спрямо този за 2006 г. Най-малко процентно повишение има в размера на МОД за *ръководния персонал*, който е със **105%** повече спрямо този за 2006 г.

Справка на НОИ отчита, че секторът на пивоварната индустрия е с **най-високи доходи** в хранително-вкусовата и питейна индустрия измежду общо 12 групи икономически дейности.

3.4. Нови моменти в БКТД 2011 г.

Като **различия** и съществени моменти в постигнатите договорености в трите БКТД могат да бъдат посочени следните:

3.4.1. В БКТД за 2011 г. е договорен по-висок минимален размер на **допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит**, който е не по-малко от **0.8%** от основната заплата за всяка година трудов стаж. По-този начин страните по БКТД са запазили тенденцията за договаряне на по-висок минимален размер на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж, т.е. с **0.1%** повече от договорения в БКТД за 2006 и 2009 г. (не по-малко от 0.7%) и с **0.2%** по-висок от нормативно определения в чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (не по-малко от 0.6%).

3.4.2. По отношение на случаите на договаряне на мерки при **закриване на работни места** е договорено, че работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

3.4.3. В раздел **Обезщетения, свързани с трудовата дейност и нейното прекратяване** е предвидена защита на работници и служители, на които им остават две години до пенсия за възраст и стаж, в случай, че те са работили в предприятието над 20 години.

3.4.4. Запазена е тенденцията в БКТД да се договарят **допълнителни трудови възнаграждения** над нивата на нормативната база. При нормативно установена ставка от 0.25 лв./час, договореното заплащане за нощен труд в пивоварния бранш е 1.15 лв./час, което представлява увеличение от **306%** спрямо нормативно определеното. С 20% над нормативната база е възнаграждението за работа по празници и с **530%** над него - за работа на разположение. Данните са представени в таблица 2 и графика 2.

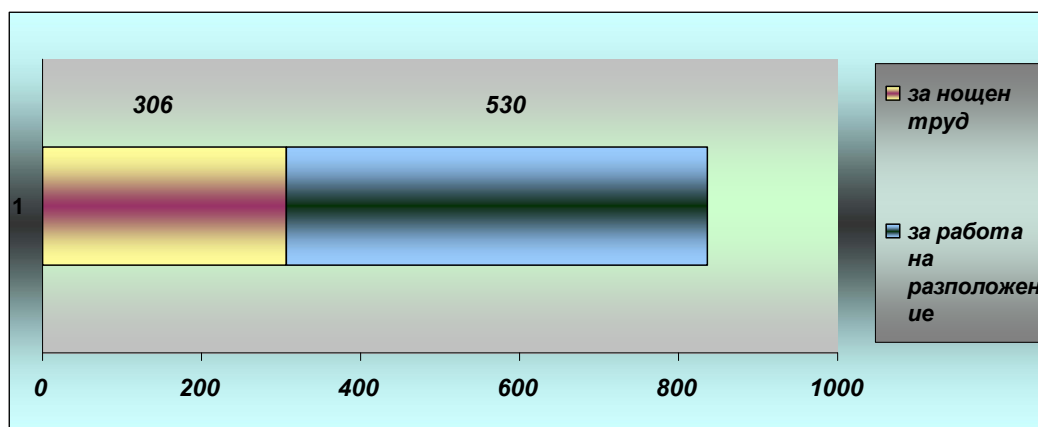
Таблица 2

ДОГОВОРЕНИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА НОЩЕН ТРУД И ЗА РАБОТА НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ 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 за 2011 г.	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%

Графика 2

ПРОЦЕНТНО УВЕЛИЧЕНИЕ НА ДОГОВОРЕНИТЕ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА НОЩЕН ТРУД И ЗА РАБОТА НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ



3.4.5. По отношение на подобряването на **конкурентоспособността** на предприятията се предвижда работещите да бъдат стимулирани за добър пример, идеи и резултати.

3.4.6. В раздел **Корпоративна социална отговорност (КСО)** се съдържа ангажимент на страните да разработят и приемат Меморандум за корпоративна социална отговорност с оглед прилагане принципите на Глобалния договор на ООН, както и обхват от действия във връзка с прилагането на принципите на концепцията на КСО.

3.4.7. По отношение на **присъединяването** към КТД на ниво предприятие в БКТД за 2006, 2009 и 2011 г. (чл. 67) съществуват два текста - съответно на т. 2 и т. 5, по които биха могли да се породят спорове. В т. 2 се

поставя изискване за осъществяване на присъединяването към КТД на равнище предприятие чрез подаване на заявление **в едномесечен срок от подписването му**. Ако този срок поради различни причини не бъде спазен от лица, желаещи да се присъединят към КТД, то **срочността на подаване на заявлението, обвързана с датата на подписването на КТД**, не би трябвало да се счита за ограничение, тъй като Кодекса на труда не предвижда какъвто и да е било срок за присъединяване към действащ КТД в предприятие. Въведеното изискване с т. 5 във връзка с подписването на анекс към КТД от работниците и служителите, които не са членове на синдикалните организации, страни по КТД, **отново да подават заявление за присъединяване**, също би могло да бъде предмет на спорове. Това изискване е **утежняващо** спрямо механизма за присъединяване към КТД, особено при положение, че страните са договорили на присъединилите се лица да се издават удостоверения по образец. Тъй като анекса се сключва по реда на сключване на колективния трудов договор (чл. 56, ал. 1 от Кодекса на труда) и след подписването му той става неразделна част от КТД, то **най-малкото е спорно поставянето на изискване за повторно присъединяване на работниците и служителите към анексирания КТД в предприятията от бранша**.

3.4.8. Във връзка с разрешаването на колективни трудови спорове е договорена нова клауза в БКТД за 2011 г., която препраща в случай на непостигане на съгласие в браншовия съвет за социално сътрудничество за неизпълнение на БКТД, в 7 дневен срок спорът да се отнесе за разрешаване от Националния институт за помирение и арбитраж. Като добра практика се отчита, че **подобна договореност в последните две години присъства** в още един браншов колективен трудов договор, а именно в БКТД за бранш "Текстил".

3.4.9. В БКТД за 2011 г. е договорено, че в 14 дневен срок от подписването му, страните се задължават да отправят общо искане до Министъра на труда и социалната политика за разпространение прилагането му съгласно чл. 51б, ал. 4 от КТ. Предвид посочената в началото на анализа информация за обявена процедура по реда на чл. 66 от Административнопроцесуалния кодекс, следва да се отбележи, че страните са изпълнили поетия ангажимент в БКТД.

4. Заключение

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.

При съпоставката на БКТД за 2006, 2009 и 2011 г. се наблюдава запазване на текстовете и постигнатите договорености, както и на условията за социално сътрудничество между представителните органи на синдикати и работодатели в пивоварния бранш. Договореният минимален осигурителен доход за 2011 г. за *квалифицирани производствени работници* е със **179%** повече спрямо този за 2006 г. Най-ниско процентно завишение има в размера на минималния осигурителен доход за *ръководния персонал*, който е със **105%** повече спрямо този за 2006 г. Секторът на пивоварната индустрия е с **най-високи доходи** в хранително-вкусовата и питейна индустрия измежду общо 12 групи икономически дейности.

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.