



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



АНАЛИЗ

ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

(31.01.2011 г.)

В ОТРАСЪЛ “ПРОУЧВАНЕ, ДОБИВ И

ПРЕРАБОТКА

НА МИНЕРАЛНИ СУРОВИНИ”

МАЙ 2011

СОФИЯ

Съдържание

| | | |
|---|------|----|
| Списък на използваните съкращения | стр. | 3 |
| I. Въведение | стр. | 4 |
| II. Обща икономическа и социална ситуация в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” | стр. | 6 |
| III. Анализ на отрасловия колективен трудов договор в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” | стр. | 13 |
| 1. Страни по ОКТД | стр. | 13 |
| 2. Действие на ОКТД | стр. | 13 |
| 3. Сравнителен анализ на предшестващ ОКТД и действащ | стр. | 14 |
| 4. Анализ на постигнатите договорености на ОКТД за 2011 г. | стр. | 16 |
| IV. Уреждане на колективни трудови спорове в предприятия от отрасъла | стр. | 24 |
| V. Заключение | стр. | 26 |
| VI. Източници на информация | стр. | 27 |

Списък на използваните съкращения

| | |
|-----------------------|---|
| БМГК | - Българската минно-геоложка камара |
| 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 |
| НИПА | - Национален институт за помирение и арбитраж |
| НИРД | - Научно изследователска и развойна дейност |
| НКИД | - Национален класификатор на икономическите дейности |
| НОИ | - Национален осигурителен институт |
| НСОРЗ | - Наредба за структурата и организация на работната заплата |
| ОКТД | - Отраслов колективен трудов договор |
| СМФ „Подкрепа“ | - Синдикална миньорска федерация "Подкрепа" |
| ФНСМ | - Федерация на независимите синдикати на миньорите |
| ЦИР | - Център за икономическо развитие |

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 31.01.2011 г. Отраслов колективен трудов договор (ОКТД) в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини" Целта е да се съпоставят постигнатите договорености в ОКТД за работещите в отрасъла с нормативната уредба, регламентираща законовата и подзаконова рамка на минималните трудови стандарти в Република България.

Основните задачи, които си поставя анализа са:

- съпоставяне на ОКТД 2009 г. и действащия ОКТД 2011 г.;
- анализиране на постигнатите договорености в ОКТД 2011 г.

Използваните методи са:

- сравнителен анализ на ОКТД (сключен на 30.01.2009 г.) и ОКТД, действащ към настоящия момент (сключен на 31.01.2011 г.) по основните параметри в тях;
- експертна оценка на постигнатите договорености в ОКТД за 2011 г. от гледна точка на тяхното съответствие с нормативните разпоредби.

Първичните източници на анализа са оригиналните текстове на отрасловите колективни трудови договори за работещите в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини", вписани в специалния регистър на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ИА"ГИТ"). 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:

- Доклад "Икономиката на България, януари 2010" на Центъра за икономическо развитие (ЦИР);
- Доклад "Българската минно-добивна индустрия през 2008 година - състояние, тенденции, проблеми" на Българската минно-геоложка камара (БМГК);
- Доклад "Ключови показатели за България (към 01.04.2011 г.) на НСИ;
- Годишен информационен бюлетин на минно-геоложкия бранш в България '2009, Брой 2 и др.

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."

В анализа е представена общата икономическа и социална ситуация в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини". Специално внимание е отделено на икономическата характеристика на отрасъла, като са използвани данни на БМГК за динамиката на продажбите и заетите, както и перспективите за развитие на отделните подотрасли в контекста на икономическата криза и нейните последици. Използвани са и данни на НСИ за структурата на предприятията според броя на заетите в тях, както и за приноса им за формирането на общата продукция. Представено е кратко описание на социалното сътрудничество в отрасъла.

В анализ на постигнатите договорености в ОКТД 2011 г. са представени страните по договора, направен е сравнителен анализ на предшестващ и действащ ОКТД по предметни области, както следва:

1. Трудови възнаграждения;
2. Отпуски;
3. Работно време;
4. Трудова заетост;
5. Обезщетения;
6. Социален диалог и партньорство;
7. Здравословните и безопасни условия на труд;
8. Социално - битово и културно обслужване;
9. Конкурентоспособност на пазара на труда и квалификация;
10. Процедури на информиране и консултиране;
11. Регламент за решаване на споровете във връзка с изпълнението на КТД.

В отделна част е разгледано уреждането на колективни трудови спорове в предприятия от бранша, включително възникналите колективни трудови спорове в три предприятия от отрасъла: Ремотекс" АД - Раднево, "Брикел" ЕАД - Гълъбово, и "Горубсо - Мадан" - гр. Мадан. Описани са 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 ОКТД.

II. Обща икономическа характеристика и социално сътрудничество в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини”

1. Икономическа характеристика

Важното значение на отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” има европейски контекст. Суровините имат важна роля в икономиката на ЕС. Сектори като строителството, химическата, автомобилната, космическата, машинната индустрия, които формират около 1,324 млрд. евро добавена стойност и осигуряват заетост на приблизително 30 млн. души в Европа, са зависими от достъпа до суровини.

Българската добивна промишленост формира средно годишно около 5% от Брутният вътрешен продукт (БВП) на страната и осигурява директно заетост на около 30,000 души, а чрез свързаните индустрии - на около 120,000 души.

По данни³ на националната работодателска структура в отрасъла - Българската минно-геоложка камара (БМГК) през 2009 г. общата стойност на произведената продукция на промишлените предприятия от добивната промишленост възлиза на 1.94 млрд. лв., което е с 15.5% по-малко в сравнение с 2008 г. В следствие на икономическата криза в световен план минното производство в страната намалява с 18.5% през 2009 г., в т.ч.: при добива на твърди горива с 5%; при добива на метални руди с 2.4%; при добива на индустриални минерални суровини с 24.6%; при добива на строителни материали с 39.4%; при добива на скалнооблицовъчни материали с 8.7%.

Антикризисни мерки за минната индустрия бяха обсъдени през месец февруари 2009 г. на разширено заседание на Браншовите съвети за тристранно сътрудничество "Добив и преработка на минерални суровини" и "Въгледобив, енергоресурси и минно строителство". Констатирано е, че задълбочаването на икономическата криза довежда до съкращаване на заетите в сектора.

Броят на заетите в добивната промишленост през 2009 г. е 26,762 души - с 1,627 души по-малко в сравнение с 2008 г. 616 по-малко са заетите в добива на метални руди, 1,180 души по-малко - в добива на неметални материали и суровини. Увеличен е броят на заетите в добива на въглища - с 449 души. По предварителни данни на Националния статистически институт⁴ през април 2011 г. индексът на промишленото производство в добивната промишленост показва увеличение с 13.7% спрямо същия месец на 2010 г., а производствените цени в добивната промишленост се увеличават с 18.6%. Данните от 2010 г. сочат, че отрасъла започва своето след кризисно възстановяване.

Състояние и перспективите за развитие в осемте подотрасъла.⁵

³ Виж http://bmgk-bg.org/language/bg/uploads/files/news_1/news_4a66626363045287f2df4c22863391b1.pdf

⁴ “Ключови показатели за България” - НСИ, Април 2011 г.; <http://www.nsi.bg/KeyInd/KeyInd2011-04.pdf>

⁵ Виж Годишен информационен бюлетин на минно-геоложкия бранш в България '2009, Брой 2, Българската минно-добивна индустрия през 2008 година - състояние, тенденции, проблеми и др.

1.1. Добив на метални полезни изкопаеми

През 2009 г. са добити 27 млн. т медни руди и техните концентрати и 545 хил. т оловни, цинкови и техните концентрати, което спрямо 2008 г. е намаление съответно с 1% и с 15%. В подотрасъла през миналата година са заети 6,147 души. Големи предприятия в подотрасъла са:

„Асарел-Медет” АД и дъщерните ѝ дружества, където работят 1,600 души. Дружеството е отличено през последните години с редица признания като социално-отговорна компания на страната (2009 г.); инвеститор на годината в добивната промишленост (2007 г.), най-добър работодател (2007 г.) и други.

„Елаците-Мед” АД (добив и обогатяване на медни и злато-съдържащи руди) дава заетост на 1,834 работници и служители. През 2009 г. Елаците-Мед АД отчита ръст с 8.83% на общия обем на произведената продукция в сравнение с 2008 г.

„Челопеч Майнинг” ЕАД е дъщерно дружество на „Дънди Прешъс Металс Инк.” (добив и преработка на медно-златни руди от находище Челопеч и производство на медно-златен концентрат). В предприятието работят над 900 човека.

В другите две по-значими компании - „Горубсо Мадан” и „Рудметал” поради срива на цените на оловните и цинкови руди на световните пазари през 2009 г. и 2010 г. са отчетени съществени финансови затруднения и сериозно съкращаване на работна сила.

1.2. Добив на неметални полезни изкопаеми - индустриални материали

Производството в подотрасъла е сравнително по-малко засегнато от кризата. Общо в сектора на добив на неметални материали и суровини през 2008 г. са били заети 8,224 души, докато през 2007 г. те са били 7,540. Подотрасълът е с голям потенциал, включително и за износ. Водещи компании в подотрасъла са „Каолин” АД и „Ес енд Би Индастриъл минералс” АД.

„Каолин” АД е най-големият производител на индустриални минерали в България. Общият брой на пряко заетите в компанията, заедно със заетите в дъщерните дружества е над 1,200 души.

„Ес енд Би Индастриъл минералс” АД („Бентонит” АД) - гр. Кърджали, е част от икономическа група „S&B Industrial minerals” SA, базирана в Атина, Гърция. Фирмата е с дългогодишни традиции в добива и преработката на нерудни полезни изкопаеми.

1.3. Добив на нефт и природен газ

Въпреки че основните количества природен газ за нуждите на потребителите в България са от внос, този сектор също така има перспективи за развитие в страната. В резултат от извършените геоложки проучвания на Черно море са открити 6 нефтени и газово-нефтени находища, 8 находища на газ и няколко находища с полу-промишлено местно значение.

Добивът на нефт в Република България се осъществява от предприятие „Проучване и добив на нефт и газ“ гр. Долни Дъбник, приватизирано през 2004 г. Годишната продукция от находищата е около 25,000 тона суров нефт и 6.7 млн. куб. м. природен газ, които се реализират изцяло на вътрешния пазар.

1.4. Въгледобив (твърди горива)

В подотрасъла оперират 6 мини, добиващи кафяви въглища - „Бобов дол“, „Ораново“, „Черно море“, „Открит въгледобив“, „Фундаментал“, „Витрен“; 4 - за лигнитни - „Марица Изток“, „Чукурово“, „Бели брег“, „Станянци“ и 1 за черни въглища - „Балкан 2000“. Основен местен ресурс са лигнитните въглища в Източно-маришкия въглищен басейн, където оперира държавното предприятие „Мини Марица - изток“ ЕАД, което разработва три открити рудника. В дружеството са заети над 7,500 души.

Налице са затруднения в експлоатирането на подземните рудници за добив на черни и кафяви въглища, свързани с необходимостта от значителни инвестиции за подготовка на нови по-качествени запаси и за внедряване на механизирани комплекси за добив на въглища.

1.5. Добив на инертни и строителни материали

На територията на страната се разработват 317 кариери за строителни материали. Бъдещето на подотрасъла е пряко свързано с икономическия растеж на страната и активността на инвеститорите. Според БМГК големите инфраструктурни проекти, финансирани от европейските фондове, ще поддържат устойчивото развитие на добива на строителни материали. Сред водещите предприятия в сектора на добива на суровини за строителството са:

„Холсим Кариерни материали“ АД - един от световните лидери в производството на инертни материали. В България компанията притежава четири дружества в сектора инертни материали. В резултат на икономическата криза и свитото строителство е отчетено намаление на производството с 50% в дружествата на компанията.

МДЗ "Балша" АД произвежда продукти за строителството - добавъчни материали за бетон, асфалтови смеси, пътни основи, скални насипи и други.

1.6. Добив на скално-облицовъчни материали

Добивът на скално-облицовъчни материали в последните години търпи динамични промени, като в него оперират предимно малки и средни предприятия. Заради спада на строителната индустрия в резултат от икономическата криза средно продукцията на тези предприятия е намаляла с 50% през 2009 г.

Водещи предприятия в сектора са: „Хемус - М“ АД - добив и преработка на варовици; „Илинденци мрамор - България“ АД - добив на мрамори; „Копривлен мрамор“ ООД - добив на мрамори и варовици и „Бумар“ АД - добив и преработка на мрамори и варовици.

1.7. Геология

В резултат на икономическата криза в подотрасъла е отбелязан спад в геологопроучвателните дейности, инженерната геология и лабораторните изследвания с около 50%.

1.8. Обслужващи бранша дейности - наука, инженеринг, минно строителство, търговия и др.

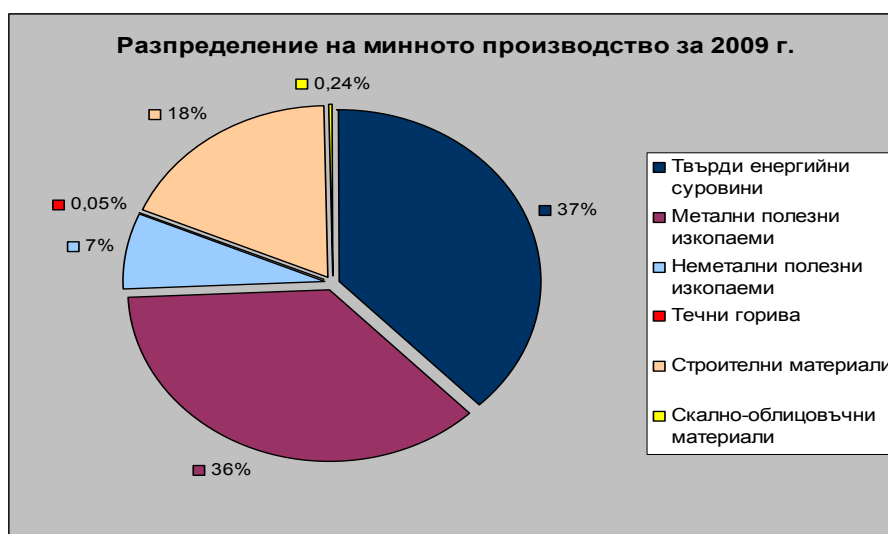
Развитието им пряко зависи от състоянието на производствените търговски дружества от основните подотрасли, както и от възможностите за реализиране на техния потенциал в областта на НИРД.

Пазарната структура на отрасъла се характеризира с почти 100% частни предприятия, включително чуждестранни, след процеса на приватизация на минните мощности в първите години на прехода. Според актуализирания Списък на установените подземни богатства на територията на страната установените находища са общо 595, в т.ч.: 206 - на метални полезни изкопаеми, 115 - на неметални полезни изкопаеми, 3 - на нефт и природен газ, 51 - на скално-облицовъчни материали, 151 - на строителни материали и 69 - на участъци на твърди горива.

Разпределението на минното производство за 2009 г. по вид суровини е показано на Графика 1 и е както следва:

| | |
|---------------------------------|-------|
| 1. Твърди енергийни суровини | 37% |
| 2. Метални полезни изкопаеми | 36% |
| 3. Неметални полезни изкопаеми | 7% |
| 4. Строителни материали | 18% |
| 5. Скално-облицовъчни материали | 0.24% |
| 6. Течни горива | 0.05% |

Графика 1



На Таблица 1 и последващите графики са представени основните икономически показатели, характеризиращи състояние на отрасъла за периода 2007 - 2009 г.

Таблица 1.

ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОР "ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ" ЗА ПЕРИОДА 2007-2009 г.

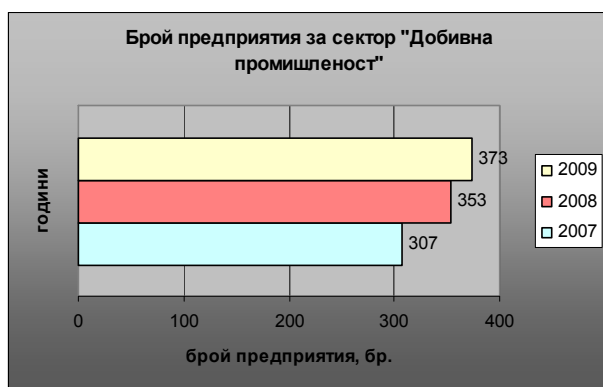
| Основни икономически показатели | 2007 | 2008 | 2009 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Брой предприятия | 307 | 353 | 373 |
| Оборот (хил. лв.) | 2 334 640 | 2 286 708 | 1 870 995 |
| Произведена продукция (хил. лв.) | 2 271 658 | 2 378 280 | 1 925 198 |
| Добавена стойност по факторни разходи (хил. лв.) | 1 175 744 | 918 262 | 904 969 |
| Покупки на стоки и услуги (хил. лв.) | 1 193 299 | 1 539 138 | 1 057 001 |
| Разходи за персонала (хил. лв.) | 367 244 | 430 617 | 421 089 |
| Разходи за възнаграждения (хил. лв.) | 262 893 | 319 098 | 339 320 |
| Заети лица (души) | 29 776 | 29 903 | 26 586 |

Източник: Национален статистически институт

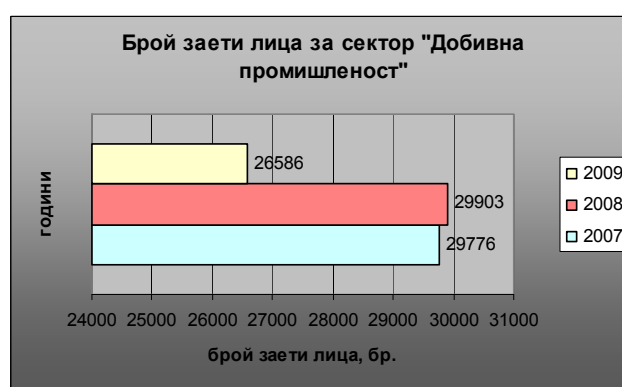
Графики 2

ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОР "ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ"

Графика 2.1

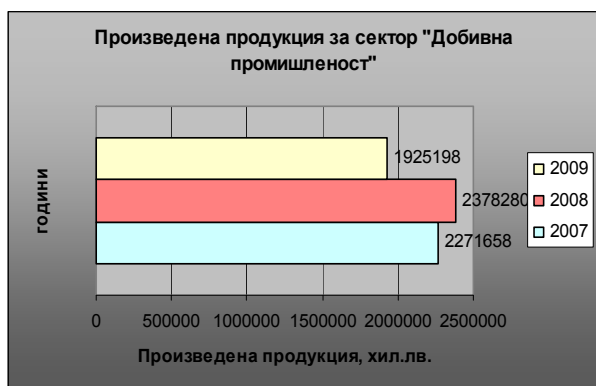


Графика 2.2

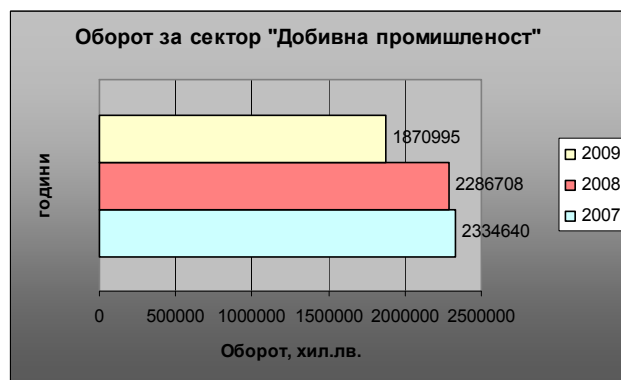


Броят на предприятията в сектор "Добивна промишленост" е нараснал с 20% за разглеждания период, съответно от 307 през 2007 г. на 373 бр. през 2009 г. при това в условия на спад в производството и продажбите в резултат на икономическата криза. Броят на заетите лица в сектора се е увеличил с 127 души през 2008 г. спрямо 2007 г. и е намалял с 3,317 души през 2009 г. спрямо 2008 г., което представлява сериозен спад с около 11% в заетостта.

Графика 2.3



Графика 2.4



От Графиките се вижда, че при реален ръст на продукцията в сектора за 2008 г. спрямо 2007 г. от приблизително 106 млн. лв. (4.6%) е налице спад в оборота от около 48 млн. лв. (2%) за същия период, което се дължи на понижаване на цените на минералните суровини на световните пазари и намалено търсене. В резултат на задълбочаването на кризата през 2009 г. е налице спад спрямо предходната година в произведените и търгувани количества продукция в сектора съответно от 453 млн. лв. (спад от 19%) и 415 млн.лв. (18%).

В Таблица 2 и графиките след нея са представени данни за 2009 г. според големината на предприятията от отрасъла, определени на база броя на заетите в тях.

Таблица 2

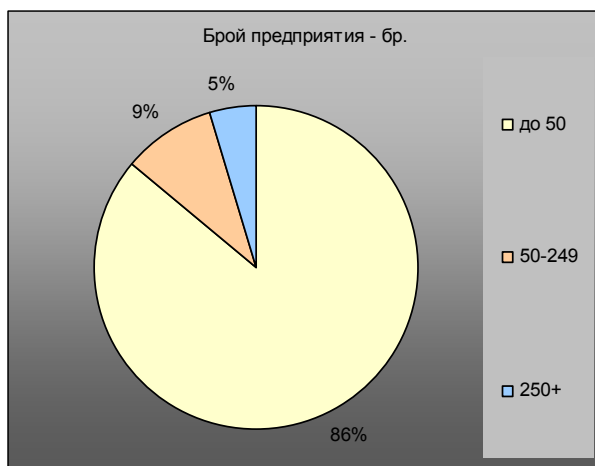
ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОР "ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ" ЗА 2009 г. ПО ГОЛЕМИНА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА (БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА)

| Показатели | Данни за 2009 година според броя на заетите в предприятията | | | | | | |
|--|---|-------------|---------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | Общо | Стойност | | | Относителен дял | | |
| | | Малки до 50 | Средни 50-249 | Големи 250+ | Малки до 50 | Средни 50-249 | Големи 250+ |
| Брой предприятия | 373 | 321 | 34 | 18 | 86% | 9% | 5% |
| Оборот (хил. лв.) | 1 870 995 | 166 942 | 179 807 | 1 524 246 | 9% | 10% | 81% |
| Добавена стойност по факторни разходи (хил. лв.) | 904 969 | 51 729 | 78 805 | 774 435 | 6% | 9% | 86% |
| Заети лица (души) | 26 586 | 2 699 | 3997 | 19 890 | 10% | 15% | 75% |

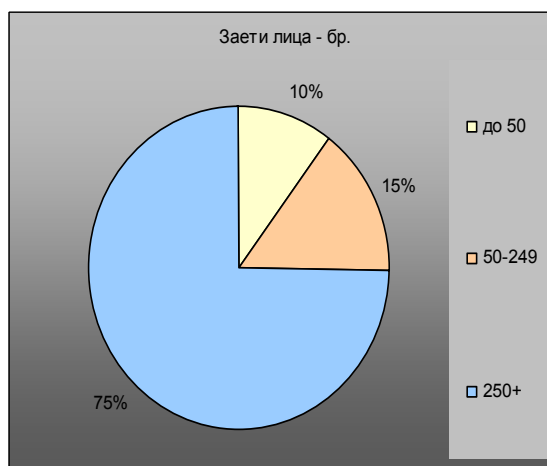
Графики 3

ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОР "ДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ" ЗА 2009 г. ПО ГОЛЕМИНА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА (БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА)

Графика 3.1

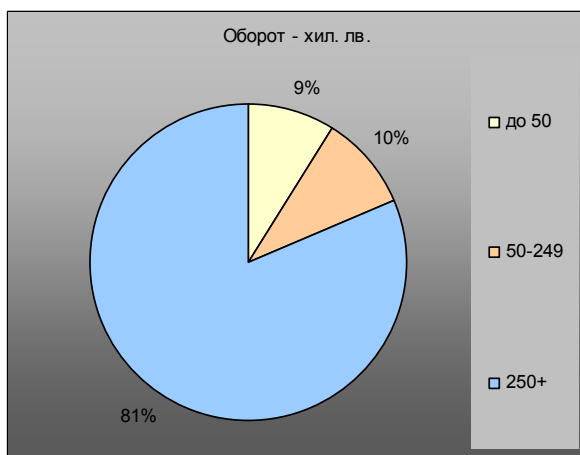


Графика 3.2

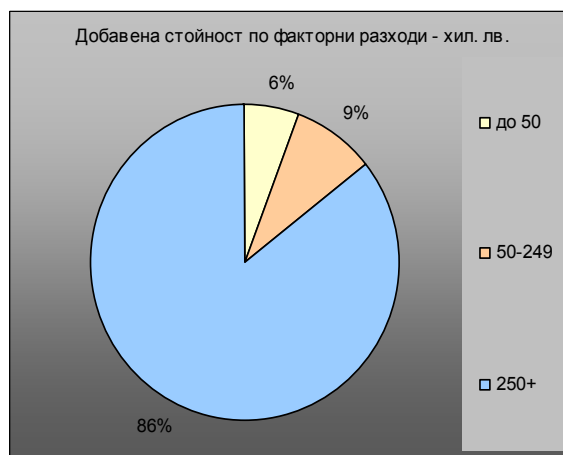


Въпреки значителният дял на малките предприятия със заети до 50 души - 86%, заетите в тях за 2009 г. съставляват едва 10% от общия брой заети в сектора.

Графика 3.3



Графика 3.4



Относителният дял на оборота на малките предприятия е съответно 9%, а относителния дял на създаваната от тях добавената стойност е 6%. Данните показват, че големите предприятия (над 250 заети) формират 81% от реализирания оборот и 86% от добавената стойност в отрасъла.

III. Анализ на Отрасловия колективен трудов договор (ОКТД). в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини"

Социалните партньори в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини" са първите в страната след 1989 г., подписали отраслов колективен трудов договор - през 1991 г. Такива договори се подписват на всеки две години между БМГК, Федерацията на независимите синдикати на миньорите - КНСБ и Синдикална миньорска федерация "Подкрепа".

1. Страни в Отрасловия колективен трудов договор са:

От страна на работодателите:

- ✓ Българска минно-геоложка камара (БМГК) към Българска стопанска камара - Съюз на българския бизнес;

От страна на синдикатите:

- ✓ Федерация на независимите синдикати на миньорите - (ФНСМ) към КНСБ
- ✓ Синдикална миньорска федерация "Подкрепа" (СМФ "Подкрепа") към КТ "Подкрепа"

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

Отрасловият колективен трудов договор (ОКТД) за работещите в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини" е подписан на 31.01.2011 г., влиза в сила от деня на неговото подписване и има срок на действие две години.

Клаузите на ОКТД са задължителни за работодателите - дружествата, членове на БМГК, осъществяващи дейности, изрично посочени в чл. 4, ал. 1 от ОКТД, както следва: геолого-проучването, добива и преработката на всички видове енергийни ресурси, минерални, рудни и нерудни суровини, добива и преработката на каолинови и кварцови пясъци, добива и преработката на нефт и газ, скално-облицовъчни материали, добива на инертни материали, минното и тунелното строителство, обслужващите отрасли специализирани ремонтни, транспортни, научно-изследователски, проектантски и други институти и предприятия, както и за работниците и служителите - членове на синдикалните организации, страни по ОКТД.

Същевременно, в параграф 7 от Заключителните разпоредби на анализирания ОКТД е предвидено страните по него, на основание чл. 51б, ал. 4 от КТ да поискат от министъра на труда и социалната политика разпростиране на прилагането му във всички дружества и дейности посочени в чл. 4, ал. 1 на ОКТД, включително и тези в ликвидация.

Искане за разпростиране

С писмо до Министъра на труда и социалната политика социалните партньори в бранша отправят искане за разпростиране на ОКТД за отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини”, подписан на 30.01.2011 г.

В искането за разпростиране е посочен обхвата на икономическите дейности, съгласно КИД - 2008, както следва:

1. Сектор В “Добивна промишленост - всички икономически дейности”;
2. От Сектор С “Преработваща промишленост”, следните икономически дейности: С 19.2 “Производство на брикети от въглища и торф”, С 20.51 “Производство на експлозиви, произведени от фабрики в минно-добивни дружества”, С 23.52 “Производство на гипс”, С 23.62 “Производство на изделия от гипс за строителство, произведени от минно-добивни дружества” и С 23.7 “Рязане, профилиране и обработване на строителни и декоративни скални материали”;
3. От Сектор F “Строителство”, следните икономически дейности: F 42 “Строителство на съоръжения в минно-добивната индустрия” и F 43.13 “Сондиране и пробиване”;
4. От Сектор Н “Транспорт, складиране и пощи” дейност Н 49.41 “Товарен автомобилен транспорт”;
5. От Сектор М “Професионални дейности и научни изследвания”, дейност М 72 “Научно-изследователска и развойна дейност”.

В чл. 51б, ал. 4 на Кодекса на труда е регламентирана възможността на министъра на труда и социалната политика при определени условия да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша. В чл. 4 от ОКТД се казва, че договора е приложим само за работниците и служителите - членове на синдикатите - страна по договора, и работодателите в дружествата, членове на работодателската организация - страна по договора. С §7 на ОКТД между страните е договорено приложното поле на разпростиране на ОКТД - върху предприятията, членове на работодателската организация, страна по договора, а не върху всички предприятия в отрасъла, както е записано в чл. 51б, ал. 4 от КТ.

3. Сравнителен анализ на действащия ОКТД 2011 с ОКТД 2009 г. и ОКТД 2007 г.

Подписаният през 2011 г. ОКТД⁶ в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини”, в сила от 31 януари 2011 г. влиза в сила непосредствено след изтичане действието на предшестващият ОКТД, по този начин е осигурена непрекъснатост на действието на колективните трудови договори във времето.

⁶ Данните са от Отраслов колективен трудов договор в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” за 2009 г. и 2011 г., вписани в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”

Налице са регламентирани в ОКТД по-благоприятни от предвидените в закона трудови и осигурителни права за работещите в отрасъла.

При съпоставката на действащия и предшестващите ОКТД се наблюдава съхраняване на условията за социално сътрудничество между представителните органи на синдикати и работодатели в отрасъла. Няма отстъпление от постигнати предметни области на интерес или съкращаване на проблематиката. Различия в договореностите се отчитат в следните насоки:

➤ **допълнително месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по чл. 12 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ)**

В ОКТД 2011 г. за всяка година трудов стаж и професионален опит е договорено да се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0.8% от основната заплата, за разлика от договореното в ОКТД 2009 г., което е на равнище нормативно установеното от 0.6%. Така през 2011 г. се постига увеличение с около 33 процентни пункта за този вид допълнително трудово възнаграждение.

➤ **допълнителните трудови възнаграждения за работа на разположение по чл. 10 от НСОПЗ**

В ОКТД 2009 г. спрямо ОКТД 2007 г. се наблюдава нарастване на размера на допълнителното трудово възнаграждение за работа на разположение, от 25% на 35% от минималната часова работна заплата за отрасъла. Това увеличение с десет процентни пункта се запазва в ОКТД 2011 г.

➤ **осигуряване на безплатна храна съгласно чл. 2 от Наредба №11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея**

При съпоставка между ОКТД 2007 г. и ОКТД 2009 г. се отчита повишение на предвидената стойност за безплатната храна за работещите при подземни условия - от 4 на 5 лв. на ден, т.е. увеличение в размер на 25%. С ОКТД 2011 г. е договорена по-висока стойност на безплатната храна за всички останали работници и служители (3.50 лв. на ден) спрямо предвидената в ОКТД 2009 г. (3 лв. на ден), което е увеличение от около 17%.

➤ **В ОКТД 2011 г. е отпаднала клаузата на чл. 39 от ОКТД 2009 г., която урежда задължение на дружествата с над 50% държавно участие в края на всяко тримесечие да представят на синдикатите - страна по ОКТД справка за средствата за работна заплата.**

➤ **В ОКТД 2011 г. са добавени параграфи в заключителните разпоредби, които липсват в ОКТД 2009 г., както следва:**

- задължение на отрасловата работодателска структура - БМГК да предоставя информация на предприятията нейни членове относно

постигнати споразумения между правителството и социалните партньори;

- съвместни действия на социалните партньори, страни по ОКТД във връзка с инициране на промени в законодателството;
- социалните партньори, страни по ОКТД периодично при необходимост да разглеждат изпълнението на антикризисни мерки на подходящи форуми и да приемат допълнителни решения.

4. Анализ на постигнатите договорености в ОКТД 2011 г.

4.1 Трудови възнаграждения:

Страните по ОКТД 2009 и ОКТД 2011 г. в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” са договорили минималната месечна работна заплата за дружествата да се равнява на минималната работна заплата за страната, увеличена с коефициент 1.40. Съгласно Постановления на Министерски съвет, минималната работна заплата в страната се запазва в размер на 240 лв. за периода 2009-2011 г. **Така договорената минимална работна заплата в действащия и предходния ОКТД възлиза на 336 лв.**

В ОКТД 2011 г. е договорено, че увеличението на основните заплати на работниците и служителите се определя с КТД в търговските дружества в зависимост от финансовото им състояние, както и от постигнатите договорености на национално и отраслово равнище. Важна договореност в ОКТД 2011 г. е, че през първото тримесечие на всяка календарна година страните подписват споразумение за увеличение на работните заплати на заетите в отрасъла, съобразно ръста на инфлацията.

В Таблица 3 са представени постигнатите договорености в ОКТД 2011 спрямо нормативно установените минимални трудови стандарти както следва:

- за нощен труд - не по-малко от 45% от минималната часова заплата за страната при нормативно установено от 0.25 лв./час съгласно чл.8 от НСОПЗ. Договореното в ОКТД 2011 се равнява на 0.70 лв/час. (45% от минималната часова ставка за страната в размер на 1.42 лв./час), което представлява 180 процентни пункта по-висока ставка за отрасъла;

- за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0.8% за всяка година трудов стаж, което надвишава с 25 процентни пункта нормативно установеното в чл. 12 от НСОПЗ (0.6%);

- за извънреден труд:

- 50% за работата през работните дни;
- 75% за работата през почивните дни;
- 120% за работа на официален празник;
- 60% за работа при сумарно изчисляване на работно време.

Таблица 3

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ ОКТД 2011 ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛА В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

| Допълнителни възнаграждения, договорени чрез ОКТД 2011 за работещите в отрасъла | Нормативно установени минимални трудови стандарти | Договорено с ОКТД 2011 | Процентно увеличение спрямо нормативно установените минимални трудови стандарти |
|--|---|---------------------------|--|
| за нощен труд - чл.8 от НСОРЗ | 0.25 лв./час | 0.70 лв./час | 180% |
| за продължителна работа (клас) за всяка година трудов стаж - чл.12 от НСОРЗ | 0.6% | 0.8%. | 33% |
| за извънреден труд през работни дни - чл. 262, ал.1, т.1 от КТ | 50% | 50% | |
| за извънреден труд през почивните дни - чл. 262, ал.1, т.2 от КТ | 75%. | 75%. | |
| за работа на празници- чл. 262, ал.1, т.3 от КТ | 120% | 100% | 20% |
| за работа при сумарно изчисляване на работно време- чл. 262, ал.1, т.4 от КТ | 50% | 60% | 10% |
| за работа на разположение чл.10 от НСОРЗ. | 0.10 лв./ час | 0.70 лв./ час | 600% |

В ОКТД 2011 са договорени допълнителни трудови възнаграждения за извънреден труд, завишени с 20% за работа през дните на официални празници, и с 10% за работа при сумирано изчисляване на работното време, а за работа през работни и почивни дни са на нивото на нормативно установените в чл. 262 от КТ.

- за работа на разположение - 35% от минималната часова работна заплата за отрасъла при нормативно установено от 0.10 лв./час съгласно чл. 10 от НСОРЗ. Установено е, че договореното в ОКТД - 2011 се равнява на 0.70 лв/час. (35% от минималната часова ставка за отрасъла в размер на 1.99 лв./час), което представлява увеличение с 600 процентни пункта.

Страните по ОКТД от 2011 и от 2009 г. за отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини" са договорили заработеното месечно трудово възнаграждение да се изплаща авансово и окончателно до 31 число на месеца следващ този, за който е изчислено. Предвидено е при недостиг на средства в дружеството временно да се изплаща 60 (шестдесет) на сто от brutното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за дружеството, като разликата до пълния размер на заработеното трудово възнаграждение да се изплаща допълнително в тримесечен срок с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период. При закъснение в изплащането на трудовото

възнаграждение за повече от един месец от предвидения график работодателят осигурява информация за дължимите суми за всеки работник, както и за неизплатените осигурителни и здравни вноски.

4.2 Отпуски:

В Таблица 4 са представени постигнатите договорености в ОКТД 2011 спрямо нормативно установените минимални трудови стандарти както следва:

- **основен платен годишен отпуск** в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя:
 - за трудов стаж в дружеството до 5 години - 20 дни;
 - за трудов стаж в дружеството от 5 до 10 години - 21 дни;
 - за трудов стаж в дружеството от 10 до 15 години - 22 дни;
 - за трудов стаж в дружеството над 15 години - 23 дни.

Размерът на основния платен годишен отпуск, който се определя от разпоредбата на чл. 155, ал. 4 от КТ е не по-малко от 20 работни дни. С договореностите по ОКТД 2011, на работниците и служителите от отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” е договорено увеличение на отпуските с 1 до 3 дни, в зависимост от трудовия стаж в съответното дружество, което представлява увеличение спрямо нормативно установеното от 0, 5, 10 и 15 процентни пункта.

- **допълнителен платен годишен отпуск:**

- за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето диференцирано, в зависимост от степента на вредност, но не по-малко от 6 работни дни. В Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен годишен отпуск (приета с ПМС № 267/2006 г.) не е предвидено диференциране на размера на допълнителния платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето. Нормативно установения размер на този вид отпуск в чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ е 5 работни дни, което означава, че за работещите в отрасъла има постигнато увеличение в размер на 20%.

- за работа при ненормиран работен ден не по-малко от 6 работни дни. Нормативно установения размер на този вид отпуск в чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ е 5 работни дни, което означава, че за работещите в отрасъла има постигнато увеличение в размер на 20%.

В ОКТД 2011 е предвиден платен отпуск за синдикална дейност в размер на 8 часа за един календарен месец, т. е. 96 часа годишно. Съгласно разпоредбата на чл. 159, ал. 1 от КТ, установения размер на този вид отпуск е не по-малко от 25 часа за една календарна година. Налице е завишение в размера на отпуска за осъществяване на синдикална дейност с 284% спрямо нормативния минимум.

Таблица 4

ОТПУСКИ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ ОКТД 2011 ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛА В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

| Отпуски, договорени чрез ОКТД за работещите в отрасъла на годишна база | Нормативно установени минимални трудови стандарти | Договорено с ОКТД | Процентно увеличение спрямо нормативно установените минимални трудови стандарти |
|--|---|-------------------|---|
| Основен по чл. 155, ал.4 от КТ; за трудов стаж в дружеството до 5 години | 20 раб. дни | 20 раб. дни | |
| Основен по чл. 155, ал.4 от КТ за трудов стаж в дружеството от 5 до 10 години | 20 раб. дни | 21 раб. дни | 5% |
| Основен по чл. 155, ал.4 от КТ за трудов стаж в дружеството от 10 до 15 години | 20 раб. дни | 22 раб. дни | 10% |
| Основен по чл. 155, ал.4 от КТ за трудов стаж в дружеството от 15 до 20 години | 20 раб. дни | 23 раб. дни | 15% |
| Допълнителен по чл. 156, ал. 1, т.1 от КТ | 5 работни дни | 6 работни дни | 20% |
| Допълнителен по чл. 156, ал. 1, т.2 от КТ | 5 работни дни | 6 работни дни | 20% |
| Допълнителен за синдикална дейност по чл. 159, ал. 1, от КТ | 25 часа/ | 96 часа | 284% |

4.3 Работното време

Сравнителният анализ на клаузите за въвеждане в предприятията от отрасъла на удължено работно време, непълно работно време и полагане на извънреден труд не показват различия с КТ.

4.4 Трудова заетост

В ОКТД 2011 г. е договорено, че когато се налагат съкращения в щата, намаляване на обема на работата или закриване на част от дейността на търговското дружество, работодателят се задължава да започне незабавни преговори в Комисията за социално сътрудничество със синдикалните организации по места. Преговорите започват в седемдневен срок, като работодателите, осигуряват:

- предоставяне на информация за икономическото и финансово състояние на търговското дружество както и програмите за реструктуриране, за период, не по-малък от шест месеца;
- определяне критериите за подбор на персонала;
- предложение за възможностите за пренасочване, както и задълженията на работодателя за преквалификация или обезщетение на пренасочените работници и специалисти.

За случаите, когато е налице масово уволнение, преговорите /консултациите/ със синдикатите започват не по-късно от 45 дни преди извършването на съкращенията, което е в съответствие с чл. 130а от КТ, уреждащ правото на информация и консултации в случаите на масови уволнения.

С КТД в дружествата се договаря приложението на чл. 333, ал. 4 от КТ - т. нар. предварителна закрила при уволнение на две основания: съкращаване в щата и намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния колективен синдикален орган в предприятието. Закрилата се отнася за всички работници и служители, спрямо които действа колективния трудов договор.

Като положителен момент може да бъде отчетено, че в ОКТД 2011 е договорено работодателят да назначава с предимство и съгласно изискващата се квалификация освободените от дружеството работници и служители при разкриване на нови или овакантияване на съществуващи работни места. За целта работодателят предоставя на подходящо място в дружеството своевременно писмена информация за свободните работни места и длъжности.

Като добра практика може да се посочи наличието на договореност в ОКТД 2011, съгласно която през 2011 г. работодателите съвместно със синдикатите по места да разгледат перспективите за съхраняване на работни места и възможностите за разкриване на нови работни места.

4.5 Обезщетения:

В ОКТД 2011 г. е договорено, че размерът на обезщетенията по чл. 218, 222, 225 и 331 от КТ се определят с КТД в дружествата.

4.6 Социален диалог и партньорство

В съответствие с клаузите на ОКТД 2011, работодателите се задължават предварително да информират и консултират синдикатите, страни по договора за всички въпроси, свързани с:

- съществени структурни промени в дружеството;
- съществени изменения на предмета на дейност;
- въвеждане на нови технологии със значими социални последици /съкращаване на работници, неблагоприятни изменения в трудовите правоотношения и други подобни/;

Договорено е страните да регулират и контролират изпълнението на ОКТД 2011 г. въз основата на равноправен диалог, преговори и социално партньорство. За целта на всички нива се формират Комисии за социално партньорство. Те работят по разработени правила, които определят състава им, социалните цели, предмета и компетенциите, както и процедурите за дейността им.

В ОКТД 2011 се предвижда, че работодателите предоставят за безвъзмездно ползване недвижимо имущество, оборудване, помещения, обзавеждане, средства за комуникация и други материални и финансови условия, необходими за синдикалната дейност на структурите на синдикатите. По този начин се регламентира задължение на работодателя да създава условия и да съдейства на синдикалните организации при осъществяване на тяхната дейност.

4.7 Здравословните и безопасни условия на труд

Относно здравословните и безопасни условия на труд в ОКТД 2011 е договорено работодателят да осигурява:

- обслужване от Служба по трудова медицина;
- профилактични прегледи за работниците и служителите на дружеството съгласно нормативните изисквания;
- безплатно специално работно и униформено облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите;
- безплатни медикаменти на работните места, необходими за оказване на спешна медицинска помощ;
- за всички работни места писмени инструкции, включващи правилата за работата, техническите и организационни мерки за осигуряване безопасността и здравето на работещите.

Договорено е също така, работодателят да осигурява безплатна храна и/или добавките към нея на работниците и служителите, които работят при специфичен характер и организация на труда. Стойността на безплатната храна и/или добавките към нея не може да бъде по-малка от 3.00 лв. на ден, а за работещите при подземни условия не по-малка от 5.00 лв. на ден.

Важна договореност, постигната с ОКТД 2011 е задължението на работодателите да предоставят тримесечни анализи на дейността по осигуряване на безопасност и здраве при работа, както и тримесечни анализи на трудовия травматизъм и професионалните заболявания. На годишна база е договорено:

- програми за придобиване знания и повишаване квалификацията по безопасност и здраве при работа;
- анализи на здравето състояние на работещите;
- анализи на дейността по трудова медицина.

С ОКТД 2011 е регламентирано в предприятията от отрасъла, синдикатите и работодателите, страни по договора да извършат анализ на дейността на

Комисията по условия на труд за двегодишен период и да приемат съвместни решения за усъвършенстването ѝ.

4.8 Социално - битово и културно обслужване

За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите съгласно ОКТД 2011 г., работодателят осигурява столово хранене, а там, където специфичните условия не позволяват това, по друг подходящ начин, уточнен със синдикатите, страни по договора и с КТД в търговските дружества в зависимост от финансовите възможности осигурява:

- средства за поевтиняване на храната,
- средства за издръжка на собствена почивна база и договаря използването на наетите бази за почивка и туризъм или изплаща процент от разходите на своите работници и служители, определен с КТД в дружеството при спазване на изискванията на чл. 293 от КТ,
- транспортно обслужване на работниците и служителите от местоживеенето до местоработата и обратно.

Предвидено е при наличие на парични средства за официални празници, работодателят да може да изплаща допълнително възнаграждение, както и да финансира част от разходите за отдих, почивка и възстановяване на работниците и служителите при ползването на платения годишен отпуск, при спазване изискванията на чл. 293 от Кодекса на труда.

Страните по ОКТД 2011 са се договорили в случай на смърт на работник или служител при трудова злополука, работодателят да изплаща на пострадалото семейство финансова помощ в размер на 4 средни месечни брутни работни заплати за дружеството.

4.9 Конкурентоспособност на пазара на труда и квалификация

В ОКТД 2011 г. страните се споразумяват работодателите, съгласувано със синдикатите, страна, по КТД в дружествата да разработват и финансират програми за реда, начина и условията за придобиване или повишаване на квалификацията, обучение и участие в курсове.

4.10 Процедури за информиране и консултиране

Работодателят се задължава да започне незабавни преговори с Комисията за социално сътрудничество със синдикалните организации по месторабота при намерения за съкращения в щата. При масови уволнения е договорено да се спази нормативно установеният (чл. 130а от КТ) срок от 45 дни за информиране на синдикатите преди извършването на съкращенията.

Работодателят предоставя на подходящо място в дружеството своевременна писмена информация за свободните работни места и длъжности, както и за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по

трудов договор за неопределено време. Такава информация се предоставя и на синдикатите, страни по КТД.

Договорено с ОКТД 2011 г. е работодателите предварително да информират синдикатите и да се консултират с тях по въпроси, свързани със съществени структурни изменения в дружеството; изменения в предметната дейност, въвеждане на нови технологии, промяна в нормативни документи и други, което е в пълно съответствие с установеното в чл. 130в от КТ.

4.11 Регламент за решаване на споровете във връзка с изпълнението на КТД

Контролът по изпълнение на ОКТД 2011 се осъществява от Отрасловия съвет за социално сътрудничество, а по места - от Комисията за социално сътрудничество в съответното предприятие.

В ОКТД 2011 присъства клауза (чл. 55), с която се задължават страните да започнат преговори в четиринадесет дневен срок след представяне на писмено искане от работодателя или синдикалните органи в дружеството. След изтичане на срока страните си запазват правото да отправят иск до правораздавателните органи, да сигнализират органите за контрол по труда или да предприемат законни самостоятелни действия.

Не е договорена възможност страните да потърсят съдействие за уреждане на колективния трудов спор от Националния институт за помирение и арбитраж, съгласно чл. 4, ал. 1 от Закона за уреждане на колективни трудови спорове (ЗУКТС).

IV. Уреждане на колективни трудови спорове в предприятията от отрасъла

1. Информация за възникнали трудови спорове в предприятията от отрасъла

В базата данни, подържана от НИПА е налична информация за възникнали колективни трудови спорове в три предприятия от отрасъла.

"Ремотекс - Раднево" ЕАД

През месец декември 2009 г., започват протести в предприятие "Ремотекс - Раднево" ЕАД, където работят около 900 души. Стачният комитет към синдикалните организации на КНСБ и КТ "Подкрепа" в "Ремотекс - Раднево" ЕАД обявява безсрочна ефективна стачка от 13 януари 2010 г.

През месец януари 2010 г. е проведена арбитражна процедура от НИПА по чл. 14, ал 3 от ЗУКТС за определяне на минималните дейности по време на стачка. Причината за колективния трудов спор е неизплащане на дължимите възнаграждения, неспазване на трудовото законодателство по отношение на безопасните и здравословни условия на труд и възстановяване на работа на уволнени работници. На 09.02.2010 г. е подписано споразумение за поетапно изплащане на забавените възнаграждения.

"Брикел" ЕАД - гр. Гълъбово

Проведени са протестни действия през периода август- септември 2010 г., във връзка с предстоящо затваряне на "Брикел" ЕАД, поради неспазени изисквания за екологично производство. Чрез съдействието на министрите на икономиката и енергетиката и на околната среда и водите се предотвратено затварянето на предприятието и загубата на работни места.

"Горубсо - Мадан" АД - гр. Мадан

През месец юни 2010 г. синдикатите в предприятието организират предупредителен протест. Исканията на работниците са свързани с редовно изплащане на заплатите и подобряване на условията на труд. Подписано е споразумение между синдикати и работодателя за поетапно изплащане на дължимите възнаграждения.

През месец декември 2010 г. в НИПА е постъпил сигнал за наличие на колективен трудов спор в дружеството от областния управител на Смолян. Налице е отново забавяне и просрочване изплащането на заплатите. Синдикалните структури на КНСБ и КТ "Подкрепа" искат съдействие от областния управител и ресорния министър да упражнят контрол по изпълнение на инвестиционната програма на концесионера и по този начин да се осигури изплащане на заплатите.

2. Описание на причините за възникване на за възникнали трудови спорове в предприятията от отрасъла

Основните причини за възникналия колективен трудов спор в "Ремотекс - Раднево" ЕАД са неизплатени възнаграждения, неспазване на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд и липсата на работно облекло.

Причина за протестите на синдикалните организации в "Брикел" ЕАД - гр. Гълъбово е съкращаването на работещите, в резултата от затваряне на предприятието, поради неспазени от работодателя екологични изисквания към производството. Налице е непряк конфликт между работниците и работодателя. С участието на синдикалните организации в предприятието е осигурено съдействие от държавните органи за осигуряването на отсрочка за получаването на комплексно разрешително за работа. По този начин е предотвратена загубата на заетост на около 4,500 души.

Колективният трудов спор в "Горубсо - Мадан" АД - гр. Мадан е породен от просрочване изплащането на заплатите в резултат на икономическата криза и свиването на продажбите с над 50%. Спорът е уреден чрез непосредствени преговори.

3. Очертаване на мястото на НИПА

В случая с "Ремотекс - Раднево" ЕАД е проведена процедура на арбитраж от НИПА, съгласно чл. 14, ал. 3 от ЗУКТС, поради липса на съгласие между синдикати и работодател за определяне на необходимите минимални дейности в случай на стачка. Колективния трудов спор по същество 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

Наличността на основни суровини на конкурентни цени е в основата на конкурентоспособността и независимостта на националната икономика. С това разбиране социалните партньори в отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” участват в изработването на национална политика и стратегия за ефективно и устойчиво добиване на подземните богатства. През 2010 г. в резултат на тяхната работа са приети изменения в Закона за подземните богатства, както и създаването на единен орган за прилагането му.

В следствие на започналата през 2008 г. световна икономическа криза, предприятията от отрасъл “Проучване, добив и преработка на минерални суровини” отбелязват влошаване на икономическите резултати. Дружествата от отрасъла са принудени да освобождават заети. Средно процентът на освободените за целия минно-добивен бранш е между 10 и 20%.

Във връзка с работата по антикризисните мерки в отрасъла социалните партньори съгласуват пакет от мерки, и изработват по места решения във връзка с влошената икономическа обстановка

С ОКТД са договорени минимални трудови стандарти за предприятията в отрасъла, които са по-благоприятни в сравнение с нормативно утвърдените минимални изисквания по отношение на възнаграждения, отпуски, заетост, безопасни условия на труд, и др.

Във връзка с влиянието на кризата са възникнали колективни трудови спорове в три предприятия от отрасъла. Социалните партньори са потърсили постигане на взаимно приемлив компромис по пътя на непосредствените преговори.

Ролята на НИПА в този процес в качеството му на независима и безпристрастна институция е да съдейства за предотвратяване и уреждане на колективни трудови спорове посредством способите - посредничество и арбитраж.

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. Отраслов колективен трудов договор в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини" за 2009 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда";
6. Отраслов колективен трудов договор в отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини" за 2009 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда";
7. Доклад "Икономиката на България, януари 2010" на Центъра за икономическо развитие (ЦИР);
8. Статистически данни на Националния статистически институт;
9. База данни на НИПА;
10. Българска минно-геоложка камара, <http://bmgk-bg.org/> ;
11. Федерация на независимите синдикати на миньорите, <http://84.242.167.9/knsb/> ;
12. Синдикална миньорска федерация "Подкрепа", <http://www.podkrepa.org> ;
13. Статии от www.news.expert.bg, www.news.dir.bg и www.econ.bg ;
14. Икономически портал на регион Стара Загора, <http://www.chambersz.com/>