



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Национален институт за мирение и
арбитраж



АНАЛИЗ

НА

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ
(30.01.2018) И ДЕЙСТВАЩИТЕ КОЛЕКТИВНИ
ТРУДОВИ ДОГОВОРИ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА
ОТ БРАНША КЪМ 15 МАРТ 2018 Г.

София, март 2018 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Списък на използваните съкращения	стр.	3
I. Въведение	стр.	4
II. Икономическа характеристика, социално сътрудничество и колективно трудово договаряне в пивоварния бранш	стр.	5
III. Сравнителен анализ на браншовия колективен трудов договор 2018 г. с предходните браншови договори в пивоварния бранш	стр.	12
IV. Договорености в КТД на предприятия от пивоварния бранш в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти и сключения БКТД 2015.	стр.	24
V. Изводи и заключения	стр.	34

Списък на използваните съкращения

БКТД	– Браншов колективен трудов договор
БСК	– Българска стопанска камара
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
МОД	– Минимален осигурителен доход
НИПА	– Национален институт за помирение и арбитраж
КИД 2008	– Класификатор на икономическите дейности 2008
НОИ	– Национален осигурителен институт

I. Въведение

Настоящият анализ е изготвен 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 30.01.2018 г. браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш (БКТД 2018), както и постигнатите договорености между страните по действащите колективни трудови договори в: „Каменица“ АД, в сила от 01.03.2016 г.; „Загорка“ АД, в сила от 15.05.2016 г.; „Болярка ВТ“ АД, в сила от 01.07.2016 г., и „Карлсберг-България“ АД, в сила от 01.07.2016 г. в съпоставка с Браншовия Колективен Трудов Договор (БКТД) за работещите в пивоварния бранш, подписан на 27.08.2015 г.

Целта на анализа е, от една страна, да се изследват постигнатите договорености в БКТД 2018, като бъдат съпоставени с предишните БКТД, както и с нормативната уредба, регламентираща минималните трудови стандарти в Република България, а от друга страна – да се анализират постигнатите договорености в предприятията от бранша, в сравнение с БКТД.

Основните задачи, които си поставя анализът са да предостави информация за колективното трудово договаряне в пивоварния бранш, като по този начин се подпомогнат социалните партньори в процеса на колективно трудово договаряне, да се установят договореностите в КТД на предприятията, които надвишават постигнатото в БКТД и минималните трудови стандарти, както и добрите практики, с цел информираност на страните в предстоящото колективно трудово договаряне по предприятия, след сключването на БКТД 2018.

Използваните методи са:

- ✓ сравнителен анализ на БКТД, сключени в периода 2009 – 2018 г., с акцент върху промените в договореностите по основните параметри;
- ✓ експертна оценка на постигнатите договорености в БКТД 2018 г. от гледна точка на тяхното въздействие върху развитието на колективното трудово договаряне в бранша;
- ✓ сравнителен анализ на равнището на постигнатите договорености на ниво предприятия спрямо ниво бранш;
- ✓ сравнителен анализ на равнището на постигнатите договорености на ниво предприятие спрямо нормативната уредба.

Първичните източници на анализа са текстовете на браншовите колективни трудови договори за работещите в пивоварния бранш, сключени в анализирания период, вписани в специалния регистър на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА „ГИТ“). Съгласно чл.53, ал.3 от Кодекса на труда, копия на сключените колективни трудови договори (КТД) се предоставят от ИА “ГИТ” на НИПА.

Допълнителни източници на информация са:

¹ Правилник за устройството и 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“

- „Изследване на развитието и усъвършенстването на индустриалните отношения в пивоварната индустрия“ – от Елизабета Вачкова, 2009 г.
- “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.;
- „Факти и цифри“ от официалния сайт на Съюза на пивоварите в България
- Данни от The Brewers of Europe
- БКТД в пивоварния бранш;
- КТД на фирмите – „Болярка ВТ“ АД; „Каменица“ АД; “Карлсберг-България“ и „Загорка“ АД;
- Кодекс на Труда;
- Наредба за работното време, почивките и отпуските;
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата;
- „Пивоварна наука /1956-2017 г.“;
- Информация от сайта Медиапул – 14.02.2018 г. - <http://www.mediapool.bg/pivovarite-s-nov-kolektivn-dogovor-za-po-visoki-zaplatite-i-novi-privobivki-news275529.html>
- Информация от сайта Медиапул – 19.03.2018 г. - <http://www.mediapool.bg/tochka-na-nasishtane-na-pazara-na-bira-v-bulgaria-news276890.html>
- Приложение №1 към чл.9, ал.1, т.1 към Закона за Бюджета на ДОО за 2016 г.

В настоящия анализ е представена икономическата характеристика на бранша, като са използвани данни на Националния статистически институт, на Съюза на пивоварите в България за динамиката на продажбите, както и реализираните от социалните партньори общи действия за усъвършаване на двупартитния модел в бранша. Направен е сравнителен анализ на предшестващи и действащ БКТД. Извършено е проследяване на динамиката на минималните осигурителни доходи за периода 2006–2018 г. Проследени са договореностите на равнище „предприятие“ в пивоварния бранш за периода 2015–2017 год. В отделна част са разгледани социалните и професионални инициативи в бранша, водещи до усъвършаване на индустриалните отношения и развитието на браншовия модел за социална отговорност и партньорство между социалните партньори. Формулирани изводи на база постигнатите договорености в БКТД.

II. Икономическа характеристика, социално сътрудничество и колективно трудово договаряне в пивоварния бранш

1. Кратка икономическа характеристика

През последното десетилетие пивоварният бранш в България е един от динамично развиващите се сектори на икономиката. Въпреки това, в резултат на кризата в периода 2009–2010 г. продажбите на продукцията спадат с близо 11%. Динамиката на произведената продукция в периода 2005–2016 г. може да се види на фиг. 1

Фиг.1



Членовете на Съюза на пивоварите в България са реализирали общо 5 130 000 хектолитра бира през 2017 г., с 50 820 хектолитра по-малко от 2016 г. Продължава тенденцията за намаляване на дела на продажбите на бира в PET бутилки, който спада на 56%. Делът на стъклените опаковки е 23 на сто, на кеновете - 15% и на кеговете – 6%. През 2017 година пивоварните компании са разширили асортиментната си листа с 14 нови марки бира.

Членуващите в СПБ пивоварни дружества общо заемат около 93% от пазара на бира в страната и имат 98-99% производствен дял от произвежданото у нас пиво. По данни на Агенция „Митници“ постъпленията от акциз за бира през 2017 г. са 79 376 485 лв., от които приносът на членовете на СПБ е 95%. За поредна година намаляват и количествата на бира от внос (ЕС и трети пазари), като за 2017 г. импорът е 499 000 хектолитра.

В производството на пиво и малц в България, към момента на подписване на БКТД 2018 г. са ангажирани над 2 200 човека, 9 хил. души са заетите в свързаните с бранша икономически дейности, в това число – доставчици, търговци на дребно и съпътстващи дейности. По данни на The Brewers of Europe генерираната от бранша заетост в икономиката на Република България се оценява на над 44 900 работни места. На фиг. 2 е показано разпределението на генерираната заетост от бранша по сектори, в проценти.

Фиг.2



Регистрираната негативна тенденция в производството и продажбите на пиво в периода на икономически спад е последван от бавно, но стабилно възстановяване. През 2012 г. нивото от 5 милиона хектолитра е надминато, но все още е по-ниско от рекордните 5,56 милиона хектолитра, произведени в предкризисната 2007 г. На фона на данните за периода 2004–2008 г., когато пивоварната индустрия е регистрирала среден годишен ръст между 7 и 10%, възстановяването ѝ в следкризисния период изглежда по-бавно, но достигнатите равнища на производство и реализация на продукцията през 2016 г. показват че браншът се е възстановил след спада в периода 2009–2010 г.

От Съюза на пивоварите в България посочват, че инвестициите в пивоварния бранш от 1994 г. (когато започва приватизацията на пивоварната промишленост в страната) до 2017 г. включително, надхвърлят 1 милиард и 240 милиона лева, като за 2017 г. инвестициите са за над 41 милиона лева. Инвестициите са предимно в дълготрайни материални активи, включващи модерно оборудване, разширяване на производствени мощности, логистични центрове, високо автоматизирани бутилиращи линии за PET и стъкло, както и в модернизация и изграждане на цехове за съхранение на суровини, инсталации за био-анаеробно пречистване на отпадните води и др. Благодарение на тези инвестиции и иновациите на технологично ниво в производствени мощности, реклама, обучение, усъвършенстване на кадри, е възможно и активното развитие на асортиментното портфолио на пивоварните компании в страната.

Намалява заетостта в бранша. Обичайното наемане на допълнителни сезонни работници през лятото е с по-ниски темпове. Статистиката показва, че както в целия сектор „Производство на напитки“ с код С11, така и в предприятията от пивоварната индустрия, се наблюдава намаление на наетите лица в сравнение с периода преди 2009 г. Въпреки, че дружествата поддържат политика на „отворени врати“, намалението на наетите в сектора за периода,

обхванат от анализирани браншови колективни трудови договори, е съществено – над 9%. Оптимизацията на заетостта е свързана и с въвеждането на по-ефективни технологии, свързани с инвестициите, направени в компаниите.

По данни на браншовата работодателска организация², производството от предприятията, членове на Съюза на пивоварите в България, е основно за вътрешния пазар. Износът на бира не надвишава 2% и е насочен предимно 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 популателна способност на населението и спада в някои отрасли, традиционно оказващи влияние върху консумацията на бира, като напр. туризма.

Към края на 2017 г. в пивоварната индустрия има работещи 21 пивоварни предприятия³ с около 2 200 работници, в това число три подразделения на мултинационалните компании Карлсберг груп, собственик на заводите „Шуменско пиво“ в Шумен и „Пиринско пиво“ в Благоевград; Хайнекен с пивоварен завод „Загорка“ в Стара Загора, и Молсън Коорс брюъри, с пивоварен завод в Хасково.

„Болярка ВТ“ АД, „Бритос“ ЕООД, „Ломско пиво“ АД са трите пивоварни предприятия с изцяло български капитал, които са членове на Съюза на пивоварите в България. „Ломско пиво“ и „Бритос“ ЕООД са със статут на „малка независима пивоварна“, по смисъла на Закона за акцизите и данъчните складове с обем на производство до 200,000 хектолитра бира годишно. „Ломско пиво“ АД е единствената бирена компания в страната, листната на Българска фондова борса. Извън браншовата организация на работодателите – Съюза на пивоварите в България, е само един от индустриалните производители на бира – „Леденика България 1964“ ЕООД, който също е със статут на малка независима пивоварна.

Извън браншовата организация има още 7 малки и микро пивоварни, в които технологията на производство е опростена, тъй като липсват процесите филтриране и пастьоризация. Тази продукция се отличава със специфичен начин на потребление, като консумацията е предимно на мястото на производството в микропивоварните-ресторанти. Малките независими пивоварни ползват данъчни облекчения, като заплащат половината от акциза на бирата, произвеждана/дистрибутирана от големите заводи. Тази преференция е въведена от държавата в съответствие с европейското законодателство, целящо насърчаване на малките и средни предприятия.

В Република България производството на бира е регулирано от държавата чрез Закона за акцизите и данъчните складове. Предприятията за производство на бира с код по КИД 2008 С11.05 задължително се лицензират от Агенция „Митници“ и се вписват в регистър за лицензираните складодържатели и данъчни складове. Не е разрешено да се произвежда бира извън лицензиран данъчен склад.

² <http://www.pivovari.com>

³ http://www.brewersofeurope.org/site/countries/figures.php?doc_id=688

2. Социално сътрудничество и колективно трудово договаряне в бранша

Социалният диалог между браншовата структура на работодателите и представителните организации на работниците и служителите е непрекъснат и осигурява стабилизиране на индустрията и предприятията чрез механизмите на колективното трудово договаряне. 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 и съответно КТД на ниво предприятие, както и контролът и решаването на спорове по неговото изпълнение.

Сравнителният анализ на Браншовите колективни трудови договори, подписани и в сила през периода 2009–2018 г., показва общата воля на социалните партньори да регулират трудовите и осигурителни отношения в предприятията на основата на равноправния диалог, преговорите и социалното сътрудничество. Социалните партньори на браншово ниво приемат редица други инициативи за съвместни действия, които са детайлно разписани в по-нататъшния анализ на предметните области на колективния трудов договор.

Базата данни на НИПА предоставя възможност да бъде извършвано групиране на действащите КТД на базата на различни критерии, като принадлежност към икономическа дейност, големина на предприятие и други, както и да се извършват изчисления за средни стойности на количествено измеримите договорености в КТД и да се пресмятат относителни дялове за договорености, които са качествени, но могат да бъдат групирани по категории.

В таблицата по-долу са представени данни за действащите КТД и броя наети лица, за които са в сила КТД на предприятия в бранша⁴. В периода на действие на БКТД – 2011 г. и 2013 г., наетите, за които са в сила сключените КТД на равнище „предприятие“, са съответно 1 755 и 1 529 души, съставляващи съответно дял от 68% и 69% от всички наети в бранша

⁴ Предвид клаузата за присъединяване към действащ КТД, броят на наетите, за които КТД има действие, се приравнява към общия брой наети работници и служители в предприятието.

Таблица 1

Данни за КТД в обхвата на пивоварния бранш за периода
месец януари 2010 г. – месец януари 2018 г.

	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015	БКТД 2018
Действащи КТД на равнище „предприятие“ в периода на действие на браншовия договор по години	3	3	4	4
Брой обхванати наети лица от КТД на равнище „предприятие“	1 529	1 755	1 662	1 824
Брой обхванати наети лица от БКТД	2 400	2 262	2 274	2 066
Общо наети в бранша	2 700	2 600	2 405	2 185
Относителен дял на обхванатите от КТД на равнище „предприятие“ наети лица, спрямо всички наети в бранша	57%	68%	69%	83%
Относителен дял на обхванатите от БКТД наети лица спрямо всички наети в бранша (преди разпространето им)	89%	88%	95%	96%

Източник: База данни за КТД на НИПА, Данни на СПБ

Действащите КТД на равнище предприятие в обхвата на пивоварния бранш са 3 колективни трудови договора в периода 2011–2015 г. и 4 колективни трудови договора, действащи в периода на действие на БКТД, сключени през 2015 и 2018 г. В бранша няма сключени КТД за предприятията от дейност „производство на малц“. По данни на Съюза на пивоварите в България, действащите предприятия с код по КИД 2008 - С11.06 са 3, с наети лица между 18 и 47 души. Две от предприятията за производство на малц са членове на браншовата работодателска организация и са обхванати от действието на подписаните БКТД. От предприятията за производство на пиво 6 предприятия са членове на СПБ. От тях само едно предприятие няма сключен собствен КТД.

В сектора осем предприятия са членове на СПБ, в т.ч. 6 предприятия за производство на пиво и 2 - за производство на малц. При пивопроизводителите преобладават големите пивоварни предприятия, включващи 4 компании и две малки независими пивоварни - “Бритос” ЕООД и „Ломско пиво“ АД. Броят на наетите лица в бранша в производството на пиво е над 2 100 лица, а в производството на малц – над 85 лица. Към м. декември 2017 г. по данни на СПБ, наетите лица в бранша са с около 1% по-малко, поради сезонността на производството.

В таблицата по-долу са представени данни за предприятията в бранша, според това дали са членове на браншовата работодателска организация – Съюз на пивоварите в България (СПБ), както и данни за броя на наетите лица.

Таблица 2

Предприятия в С11.05 „Производство на пиво” и С11.06 „Производство на малц”

№ по ред	Предприятия	Брой наети лица към 31.01.2017 г.	Членство в работодателска организация	Сключен КТД в предприятието
С11.05 „Производство на пиво”		2 100		
1	”Болярка - ВТ” АД	187	СПБ	да
2	”Загорка” АД	462	СПБ	да
3	”Каменица” АД	674	СПБ	да
4	”Карлсберг-България” АД	501	СПБ	да
5	”Ломско пиво” АД	124	СПБ	
6	”Бритос” ЕООД	38	СПБ	
7	„Леденика България 1964” ЕООД	89		
8	„Принком – България“ ЕООД	1		
9	„Пивоварна 359“ ЕООД	4		
10	„Аврел Кънтри Клуб“ ЕООД	<i>n.a.</i>		
11	„Слънчево Семейство“ ЕООД	<i>n.a.</i>		
12	„Пивоварна Ромбус“ ЕООД	<i>n.a.</i>		
13	„Доровски инвест“ ООД	9	СПБ	
14	„ГБ Крафт Брюъри“ ООД	1		
15	„Пивоварна Ромбус“ ЕООД	2		
16	„Братя Балачеви“ ООД	2		
17	„Булборг“ АД	6		
С11.06 „Производство на малц”		85		
1	”Булмалц” ООД	38	СПБ	
2	”Малтери Суфле България” ЕООД	42	СПБ	
3	„Пивоимпекс“ АД	4		
4	„Алматея“ ЕООД	<i>n.a.</i>		
5	„Малц Ямбол“ АД	<i>n.a.</i>		
6	„Пивомекс“ ЕАД	<i>n.a.</i>		
7	„Малц Трейд“ ЕООД	1		

Обхванати от действието на БКТД 2018 са 2 075 наети лица към датата на подписването му, по силата на членството на работодателя в СПБ. Не са обхванати от действието на БКТД 2018 г. 105 наети лица или 5.4% от общо наетите в сектора лица, тъй като съответният работодател не е член на СПБ. Предприятията, които развиват дейност в бранша, и които не са членове на СПБ, върху които ще окаже влияние разпространение на БКТД 2018 по реда на чл.51б, ал.4 КТ, са общо 9, в т.ч. 8 предприятия за производство на пиво и 1 предприятие за производство на малц. От индустриалните производители на бира има само едно предприятие - „Леденика България 1964“ ЕООД, което не е член на СПБ. НИПА не разполага с данни за броя на наетите лица в 3 малки (микро) пивоварни и три предприятия с дейност с код по КИД 2008 С11.06 – производство на малц.

III. Сравнителен анализ на браншовия колективен трудов договор 2018 г. с предходните браншови договори в пивоварния бранш

1. Страни, представителство, срок на действие и задължения на страните.

В сравнение с всички предходни БКТД няма промяна на страните, преговаряли и сключили договора. От страна на работодателите: **Съюзът на пивоварите в България (СПБ)**, член на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България⁵, и на Българската стопанска камара⁶. От страна на синдикатите: **Синдикатът на производителите на бира, храни и напитки (СБХН) към КНСБ, и Федерация „Хранителна и питейна промишленост“ (ФХПП) към КТ „Подкрепа“.**

В Раздел първи, установяващ страните и представителството, действието на договора и задълженията на страните по БКТД, няма изменения или допълнения. Единственото различие е в текста на чл.6, ал.2 (с идентична номерация в двата договора), в който думите „стратегията „Европа 2020“ в БКТД 2015 г., са заменени с думите „Европейския стълб за социални права“ в БКТД 2018 г. Актуализацията в БКТД-2018 г. е съобразена с документите от Социалната среща на върха за справедливост на заетостта и растежа, проведена на 17 ноември 2017 г. в Гьотеборг, Швеция. На тази дата на срещата на върха, Европейският стълб на социалните права беше подписан съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията - за постигане на справедливи работни места и растеж, с цел постигане на равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване. Тези принципи са залегнали и в БКТД 2018 г.

Браншовият колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш е подписан на 30.01.2018 г., влиза в сила от деня на неговото подписване и има срок на действие две години, както и всички предходни БКТД. Договорът предвижда, страните да отправят искане до министъра на труда и социалната политика за разпростиране на действието на БКТД върху цялата пивоварна индустрия, в т.ч. – икономически дейности по (КИД 2008)⁷ – С11.05 „Производство на пиво“ и С11.06 „Производство на бира и малц“. Текстът, който съдържа договореността между страните, относно искането за разпростиране, е актуален от БКТД 2011 г.

Подписаният на 30 януари 2018 г. БКТД за работещите в пивоварната бранш влиза в сила след прекратяване на действието на предходния БКТД, подписан през 2015 г. Независимо от прекъсването, страните са успели безконфликтно да договорят и подпишат БКТД, което е знак за доверие между социалните партньори, което осигурява на страните в договорния процес ефективно протичане на преговорите. 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 изтичане на срока на действащия колективен трудов договор. Според коментара на професор Васил Мръчков,⁸ по този начин

⁵ Данните са от официалния сайт на КРИБ - <http://krib.bg/bg/s/Members/>

⁶ Данните са от официалния сайт на БСК - <http://www.bia-bg.com/memberCategory/278>

⁷ Национален класификатор на икономическите дейности 2008 г., Национален статистически институт

⁸ Коментар на Кодекса на труда, изд. Сиби, 2009 г., авторски колектив.

законът препоръчва да се осигури постоянство и непрекъснатост във времето и действието на колективните трудови договори, т.е. - след изтичане на срока на единия колективен трудов договор, веднага да започне да действа друг. Практиката показва, че тази норма не винаги намира своето приложение. В редица случаи социалните партньори не успяват да се договорят в предоставеното им от закона време.

При съпоставката на действащия и предшестващите БКТД, се наблюдава съхраняване на условията за социално сътрудничество между представителните органи на синдикати и работодатели в пивоварната индустрия. Предметните области на договаряне със съответната им проблематика се запазват. Анализът показва, че страните се стремят да подобрят клаузите на договора и да разширят територията на сътрудничество и диалог.

Голяма част от текстовете в БКТД 2018 г. са запазени без промени в сравнение с предходния БКТД, което може да се приеме като знак за стабилитет в отношенията и параметрите на договореностите.

2. Договорености по условията на труд.

Раздел втори от БКТД 2018 съставлява същинската част на договореностите между страните относно условията на труд в бранша.

Трудова заетост:

В частта, касаеща трудовата заетост и кариерното развитие на персонала 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 водят 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.

За „масови съкращения“ в БКТД са приети 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.

Прави впечатление, че и в двата БКТД (2015 г. и 2018 г.) в *чл.11, ал.4* страните са се споразумели, че в хипотезата на чл.333, ал.4 от КТ ще се договорят конкретни механизми на „съгласуване“, както и процедура при съкращение, докато чл.333, ал.4 от КТ законодателят е предвидил изрична правна възможност тази хипотеза да се реализира „след предварителното съгласие на съответния синдикален орган“ и това може да бъде договорено в КТД.

В частта „Обучение и професионална квалификация и икономически растеж (и преквалификация)“ в БКТД 2018 г. в чл.15, ал.1 е включена нова т.3, с

която е договорено прилагане на бонусна система във връзка с изпълнението на програмите за професионално развитие на кадрите и придобити знания чрез програмите за обучение през целия живот. Към чл.17 в БКТД-2018 г. са договорени нови ал.ал. 2,3 и 4, конкретизиращи изискванията на системата за атестация на персонала, свързани с обучението и професионалната квалификация и преквалификация, иновациите, бюджетното осигуряване на програмите за обучение и обогатяване на методите на провеждане на обученията.

Работно време:

С БКТД 2009 г. е уредено положението извънреден труд от работниците и служителите, съгласно закона, да се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай. В БКТД 2011 г. тази клауза за извънредния труд остава непроменена. Разпоредбите, относно извънредния труд в БКТД 2013 г., се изменят в сравнение с предходните БКТД, като в обхвата на уредбата попада увеличението на заплащането на извънредния труд през работни дни, почивни дни, дни на официални празници и за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Договореностите относно удълженото и непълно работно време не търпят промяна в БКТД от 2009, 2011 и 2013 г. Уредено е удължаването на работното време, съгласно чл.136а КТ, само след провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации, страна по КТД, а въвеждането на непълно работно време, съгласно чл.138 КТ – само след предварително съгласуване със синдикалните организации, страна по КТД. С БКТД 2015 г. се въвежда допълнителна закрита на работника и служителя, състояща се в договарянето на едноседмичен срок, преди въвеждането на удължено или непълно работно време, преди изтичането на който трябва да се състоят консултациите или съгласуването със синдикалните организации. Тези договорености са запазени и в подписания БКТД 2018 г.

В БКТД 2018 г. разпоредбата, относно извънредния труд, търпи разширение, като страните договарят по-голямо увеличение на заплащането на извънредния труд при сумирано изчисляване на работното време. В чл.22, ал.2 на БКТД 2018 г. е договорено, че извънреден труд, положен от работниците и служителите **през дните на официалните празници** се заплаща с увеличение 110%, което е с 5% повече от договореностите в БКТД 2015 г. и с 10% повече от установения минимум в чл.262, ал.1 КТ. Договореностите в останалите хипотези на чл.262, ал.1 КТ – за положен извънреден труд за работа през работните дни, за работа през почивните дни и за работа при сумирано изчисляване на работното време в БКТД 2015 г. се запазват и в БКТД 2018 г., като сравнени с минималните изисквания по чл.262, ал.1 КТ са договорени в по-голям размер, както следва:

- за работа **през работните дни** – при минимум 50% в КТ, са договорени 55% в БКТД (т.е. 5% над минимума по чл.262, ал.1 КТ);
- за работа **през почивните дни** – при минимум 75% в КТ, са договорени 80% в БКТД (т.е. 5% над минимума по чл.262, ал.1 КТ);
- за работа **при сумирано изчисляване на работното време** – при минимум 50% в КТ, са договорени 60% в БКТД (т.е. 10% над минимума по чл.262, ал.1 КТ).

В чл.25, ал.5 от БКТД-2018 г. терминът „инвалидност“ е заличен, в съответствие с последните нормативни изменения, като е предвидено, че процентът на нетрудоспособност за тази договореност (2 дни допълнителен платен годишен отпуск за работници и служители, които имат член на семейството с над 75% нетрудоспособност) се доказва с решение на ТЕЛК.

Отпуски:

В БКТД 2018 г. 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. С БКТД, подписан през 2013 г., размерът на платения годишен отпуск за работниците и служителите със стаж над 25 г. е определен на 23 дни. Договореният размер на основния платен годишен отпуск е с по-големи размери от минималния законоустановен отпуск от 20 работни дни.

С БКТД 2009 г. е договорен допълнителен отпуск по чл.168 от КТ за работничка или служителка с две живи деца – два дни, което е на нивото на нормативно установеното, а за три и повече деца са договорени 5 работни дни, спрямо минимално установените 4 работни дни в КТ. Същият отпуск се ползва и от баща-вдoveц и родител с присъдени родителски права. С БКТД 2013 г. е договорен и допълнителен отпуск за работничка или служителка с едно живо дете в размер на 1 работен ден

С БКТД 2018 г. размерът на този договорен допълнителен отпуск за жените-майки се увеличава с един работен ден за всеки от предвидените случаи, като размерът му е както следва:

- | | |
|--|----------------|
| > на жена с 1 дете до 18 години | 2 работни дни; |
| > на жена с 2 деца до 18 години | 4 работни дни; |
| > на жена с 3 и повече деца до 18 години | 6 работни дни. |

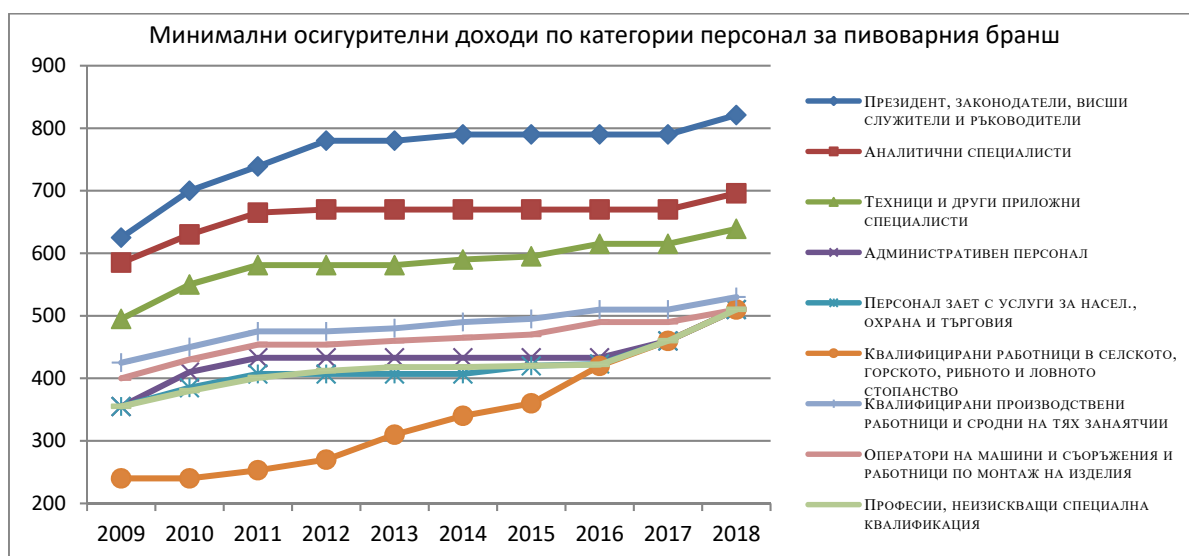
Отпуските по чл.157, ал.1, т.1 и т.3 от КТ (при встъпване в брак и при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия) се определят в БКТД 2018 г. на не по-малко от 3 работни дни, при предвидени 2 работни дни в КТ. Договорен е размер на допълнителен 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 членовете на синдикалните ръководства за осъществяване на синдикална дейност в размер на не по-малко от 48 часа, при нормативно заложен в чл.159 от КТ не по-малко от 25 часа.

Трудови възнаграждения:

Запазен е механизмът за определяне на минималните възнаграждения по категории персонал и обвързването им с минималните осигурителни доходи. Отчитат се изменения в договореностите по чл.27, ал.1 БКТД 2018 г. (с идентична номерация в БКТД 2015 г.), в който освен че терминът „минимални осигурителни прагове“ (МОП) е актуализиран с термина „минимални осигурителни доходи“ (МОД).

Възприетият модел на договаряне на минималните възнаграждения с обвързването им с минималните осигурителни доходи в бранша е логичен и последователен. Данните показват, че динамиката на измененията на договорените минимални възнаграждения и осигурителните доходи следват икономическия цикъл, а по-голямата честота на договаряне на възнагражденията, спрямо останалите договорености в БКТД, дават по-висока гъвкавост. Възприетият модел увеличава влиянието на външни за социалните партньори фактори, като ръст на минималната заплата за страната, служебно определяне на нивата на МОД или други промени в подзаконовата уредба. По-долу са представени сравнителни графики, които онагледяват постигнатите договорености за МОД от социалните партньори в бранша.

Фиг.3

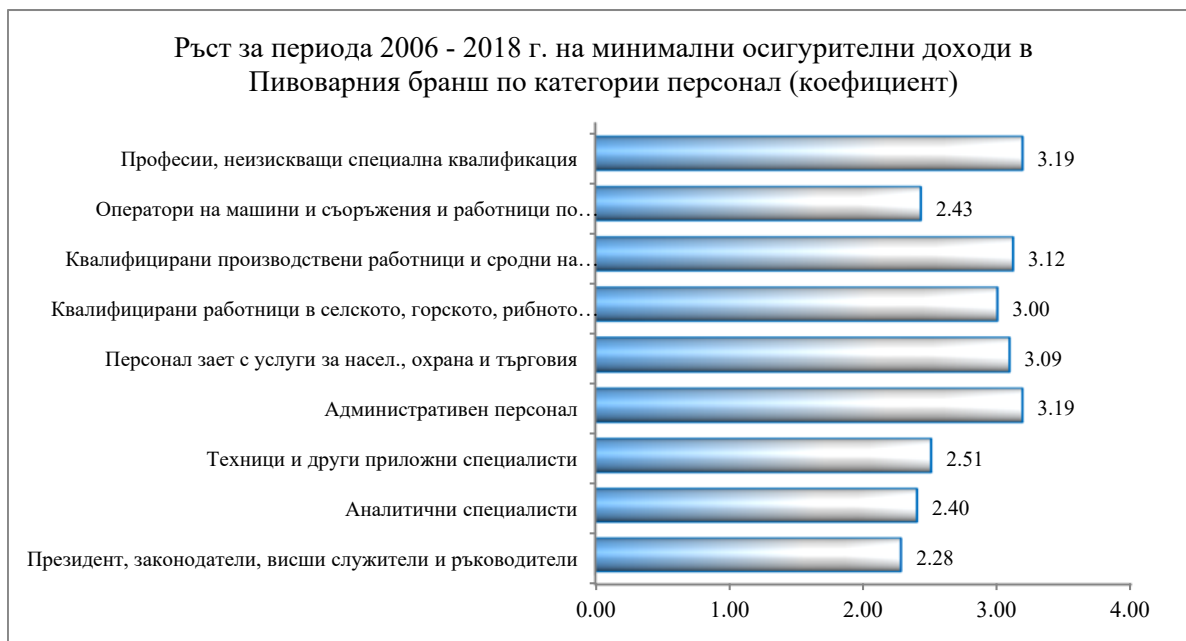


Източник: Приложение №1 към чл.8, т.1 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО), Национален осигурителен институт.

Специфична особеност е, че в подписания на 30.01.2018 г. БКТД, за три квалификационни групи – 3 „Техници и приложни специалисти“, 7 „Квалифицирани работници“ и 8 „Машинни оператори и монтажници“, минималните трудови възнаграждения се определят с коефициент към МОД.

Коефициентите на нарастване на договорените МОД за периода 2006–2018 г. могат да бъдат сравнени от графиката по-долу. С най-висок коефициент на нарастване на МОД, респективно на договорените минимални възнаграждения в предприятията от бранша е групата „Професии, неизискващи специална квалификация“ и „Административен персонал“, а с най-нисък – групата „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“.

Фиг.4



В БКТД за пивоварния бранш минималните трудови възнаграждения са функция от минималния осигурителен доход (МОД) и техният размер не присъства в текста на самия договор. В БКТД 2018 г., в сравнение с предишните БКТД, е поставен сериозен акцент върху основните принципи на заплащането на труда в бранша. В чл.10 страните се договарят за „справедливо разпределение на растежа чрез балансиране на неговите икономически и социални измерения“. Важно е и развитието на системата за оценка на труда на ниво предприятие и обвързването ѝ със системата за заплащане.

Утвърдена практика е на ниво бранш да се договарят минималните осигурителни прагове в бранша. На Таблица 3 са показани стойностите на минималните осигурителни прагове и средните осигурителни доходи в пивоварния бранш, съпоставени с тези за страната, по групи професии за бранша и страната за 2017 г. (по данни на НОИ). Средният осигурителен доход в бранша е по-висок от този по групи професии за страната във всички категории. Разликата между МОД и СОД в бранша е чувствителна в по-високите категории персонал.

Таблица 2

Групи персонал	МОП (лв.)		СОД (лв.)	
	Пивоварен бранш	За страната	Пивоварен бранш	За страната
Ръководен персонал	790	790	1 801	1 312
Аналитични специалисти	670	670	1 433	926
Технически специалисти	615	615	1 303	811
Административен персонал	460	460	862	511
Квалифицирани производствени работници	510	460	811	662
Оператори на машини	490	460	787	687
Професии не изискващи квалификация	460	510	427	421

Сериозен принос в браншовото колективно трудово договаряне са постигнатите договорености в чл.27, ал.2 и следващите в сравнение с

предходните БКТД. Изменение има и в ал.3 на чл.27 БКТД 2018 г., като е договорено определянето на трудовите възнаграждения на работниците и служителите и системата за управление на работната заплата, да се осъществява чрез прилагането на вътрешен класификатор на длъжностите. В чл.27 БКТД 2018 г. е въведена нова ал.5, с която е договорено работодателят да обвързва системата за оценка и заплащане на труда с личните, екипни и корпоративни цели, както и да подпомага работещите в кариерното им развитие в дружеството.

Договореностите, свързани със системата на заплащане на труда, нейните цели и обвързаност не само с оценката на трудовото изпълнение, но и с оценката на труда и неговите функции по професионални и длъжностни позиции, както и подчертаването на приноса на труда в създаването на продукта и неговата пазарна реализация са нови моменти, които по отношение на принципите на запащането на труда в бранша представляват определено достойнство на БКТД 2018 г. в сравнение с другите БКТД.

Допълнителни трудови възнаграждения:

В сравнение с подписания през 2015 г. БКТД⁹, се наблюдава изменение в параметрите на допълнителните трудови възнаграждения и на обезщетенията. Новите договорености са по-благоприятни за работещите и представляват позитивно развитие на договорените за бранша по-благоприятни клаузи от минималните, регламентирани със законовите и подзаконовите нормативни актове.

През периода 2009–2018 г. са променяни следните договорени допълнителни възнаграждения:

✓ **за нощен труд** – 1.20 лв./час, договорени с БКТД 2015 г. при 1.15 лв./час в БКТД 2009 и БКТД 2011 г., при минимално нормативно установено от 0.25 лв./час;

✓ **за време на разположение** – 30% от определената в трудовия договор заплата при 0.10 лв./час;

✓ **за трудов стаж** – 0.8% за всяка година трудов стаж, което е над нормативно предвиденото – 0.6%;

✓ **за извънреден труд** – увеличение е договорено за всички случаи, регламентирани с чл.262 от Кодекса на труда, както следва:

1. 55 на сто за работа през работните дни (увеличение с 5%);

2. 80 на сто за работа през почивните дни (увеличение с 5%);

3. 110 на сто за работа през дните на официалните празници (увеличение с 10%);

4. 60 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време (увеличение с 10%);

5. за работа на Коледа и Великден – увеличение с 150% от брутното възнаграждение, което превишава с 50% предвиденото в чл. 264, т.3 КТ (100% увеличение).

⁹ Данните са от Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2015 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”.

Обезщетения:

БКТД 2015 г. за пивоварната индустрия предвижда промяна по отношение на договорените обезщетения в сравнение с предходния БКТД 2013 г. в случаите по чл.331, ал.1 КТ, като размера на обезщетението е договорен в зависимост от трудовия стаж, като само при трудов стаж до 6 години е на равнището на минимално определените с КТ 4 брутни работни заплати, а в зависимост от годините трудов стаж варира от 5 до 6 брутни работни заплати. Постигнатите договорености през 2015 г. са запазени и в подписания през 2018 г. БКТД за пивоварния бранш

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 бранша чрез браншовите колективни трудови договори поемат конкретни ангажименти, които в КТ са предвидени само като възможности, като:

- > 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.

В подписания БКТД 2018 е запазено задължението на синдикатите, страна по договора, да поемат отговорности да провеждат обучения по ключови компетентности и по ЗБУТ. Страните се договарят да въведат система за управление на безопасност и работа в контекста на препоръките на МОТ и на стандартите за социална отговорност, както и да разработят съвместни насоки за политика по отношение на психо-социалните рискове. С договора е запазено задължението на работодателите да осигуряват напитки за работещите – вода през летния сезон и топли напитки през зимния. Разширена е договорената регламентация на дейността на службите по трудова медицина. Браншовият съвет по ЗБУТ и комитетите по условия на труд в предприятията също получават допълнителни правомощия, вкл. по отношение на въздействието на производството върху околната среда и нейното опазване,

Социална дейност:

С БКТД 2018 г. страните са договорили два нови момента по отношение на средствата за социални разходи. Това са помощта за лечение на деца до 10 годишна възраст и увеличението на размера на помощта при смърт на работник и служител от 2 на 4 брутни работни заплати, при договорен размер не повече от 4 хиляди лева. Конкретизиран и прецизиран текстът, касаещ еднократната финансова помощ при смърт на работник или служител, като е предвидено тя да

бъде предоставена „на законно установените му наследници“, а не „на семейството му“, какъвто е записът в БКТД 2015 г.

Постигната е нова договореност в БКТЗ-2018 г., като в чл.48, ал.6. предвидено работодателят да подпомага организирането и провеждането на семинари през второто полугодие на годината, на база утвърдената програма и имайки предвид възможностите на предприятието за конкретния случай.

3. Договорености по взаимоотношенията между страните.

В следващите два раздела, както и в раздел седми и допълнителните и заключителни разпоредби на БКТД 2018 са договорени различните аспекти на взаимоотношенията между страните.

Процедури за информиране и консултиране:

Текстът на чл.52 от БКТД 2013, касаещ правото на консултиране, е приет без изменения и допълнения в БКТД 2018 г., като договаря задължение за работодателите от бранша да се консултират със синдикатите. Договорени са следните сфери за консултиране:

- > бизнес резултатите на предприятието;
- > графици за работното време, извънредния труд, отчитането на работното време, гъвкави форми на работно време и други;
- > всяка друга мярка, касаеща значителен брой работници и служители.

Последната договореност обхваща широк кръг въпроси, включително и масовите уволнения.

Уредено е и задължение за синдикатите в съответните предприятия да информират работниците и служителите за резултатите от консултациите с работодателя. Предвидено е и усъвършенстване на системата за информиране и консултиране, като поставената цел е постигане на устойчива конкурентоспособност и индустриална демокрация. Цитираната договореност присъства в браншовите договори от 2011 г.

Социален диалог и партньорство:

Социалният диалог между браншовата структура на работодателите и представителните организации на работниците и служителите, обезпечава стабилно развитие на пивоварната индустрия и на фирмите чрез механизмите на колективното трудово договаряне. В БКТД 2018 г. за пивоварния бранш, 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. 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. С подписания на 30.01.2018 г. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш, партньорите се договарят да създадат в дружествата „Паритетна комисия“, която да осъществява двупартитния диалог в предприятията от бранша. В БКТД 2018 контролът по изпълнение на браншовия договор се

осъществява от Браншовия съвет за социално сътрудничество, а контролът за спазването на КТД в предприятията от бранша се извършва постоянно от новосъздадените Паритетни комисии в дружествата.

С чл.67, т.3 БКТД 2018 г. е постигната нова договореност за присъединителната вноска, като е договорено солидарната годишна присъединителна вноска да бъде в размер на 84 лв., вместо 60 лв., както е било договорено в БКТД 2015 г.

Страните запазват договореността, неизменно присъстваща от БКТД 2009 г. за т.нар. „запазване на социалния мир“, фигурираща в §3, а именно – за времето на действие на договора, синдикатите да 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.

Въпреки, че от предприятията, членуващи в Съюза на пивоварите в България, към НИПА не е постъпила информация за възникнали колективни трудови спорове (КТС), в §4 БКТД 2018 г. е потвърдена волята на социалните партньори, в случай на непостигане на съгласие в браншовия съвет за социално сътрудничество за неизпълнение на БКТД, в 7-дневен срок КТС да бъде отнесен за разрешаване от НИПА. Това е доказателство не само за факта, че в бранша протича конструктивен социален диалог, в дух на доверие и партньорство, но и че социалните партньори имат доверие и разчитат именно на НИПА, като специализирана институция по ЗУКТС, за разрешаване на колективни трудови спорове, в случай, че е необходимо осигуряването и компетентното провеждане на процедури за помирение и арбитраж.

4. Договорености по политики.

Корпоративна социална отговорност и управление на промяната във фирмите

Договореностите по отношение на корпоративната социална отговорност и управление на промяната във фирмите са новост в колективното трудово договаряне, която обаче традиционно присъства в браншовите колективни трудови договори в пивоварния бранш.

Постигнатите договорености в тази област предвиждат поемане на задължения както от страна на работодателите, така и от синдикатите за реализиране на социално-отговорно поведение при реструктуриране и модернизиране на производството и управлението на бранша и фирмите; създаване на възможност за обучение и повишаване на квалификацията, с цел по-пълно използване потенциала на работещите, за реализация и кариерно развитие; създаване на здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост; повишаване на мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули; предприемане на действия за опазване на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им; както и подпомагане на социалните инициативи, стипендии за обучение, поддръжка на паркове, градини, паметници и др.

Договорени са съвместни мерки за съвместяването на трудовия и личен живот чрез:

- ✓ договаряне на гъвкави форми на работно време за бременни жени и майки с деца до три години;
- ✓ забрана за полагане на нощен труд и извънреден труд на бременни жени, жени с напреднала фаза на инвитро процедури, както и майки с малки деца до 3 годишна възраст;
- ✓ организиране на допълнително квалификационно обучение за майки, които се завръщат от отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на личния и трудов живот;
- ✓ подпомагане на малките деца за настаняване в детски градини и ясли;
- ✓ подпомагане на хронично болни и др.;
- ✓ подпомагане на болели работещи и бивши такива, които са в изключително тежко здравословно състояние;
- ✓ подпомагане на пенсионери - бивши работници.

В БКТД на пивоварния бранш са се договорили за възприемане на поведение, интегриращо социалната ангажираност във взаимоотношенията като приемат да развиват горепосочените политики, като за целта:

- приемат да поддържат висок икономически растеж, чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението;
- да развиват бизнес среда, която да привлича и задържа клиенти, доставчици и работници от най-висок клас и възможности;
- да развива оптимални отношения с инвеститори, конкуренти и общини, както и с публични власти и др.;
- възприемане на политики за насърчаване на „зелени инициативи“ и други дейности с принос към общността.

Социалните партньори са поели ангажимента да разработят за изграждане на браншова визия за качество на живот съобразно със Стратегия „Европа 2020“ на живот, благоприятна трудова среда, дигитална комуникация, за сигурност в кариерното развитие. Тези принципни договорености в БКТД са добра основа за конкретни такива в отделните раздели в КТД на фирмите, които са успели да реализират особено в разделите за отпуските, обезщетенията, заплатите и ЗБУТ. За съжаление обаче, разделите по здравно осигуряване и застраховане са слабо застъпени.

ИЗВОДИ:

От сравнителният анализ на браншовите колективни трудови договори могат да бъдат направени следните изводи:

Като обобщение в настоящия сравнително-правен анализ, можем да заключим, че национално-представителните социални партньори в пивоварния бранш са постигнали много добра договорна основа, която е гаранция и доказателство за осъществяването на едно трайно и успешно социално сътрудничество и пример за провеждане на пълноценен социален диалог. Постигнатите договорености свидетелстват за желанието на социалните партньори да постигнат баланс при регламентиране на трудовите и

непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношение и въпросите на жизненото равнище, при стриктно спазване на изискванията на чл.2 КТ – това да се осъществява именно чрез провеждане на консултации между социалните партньори в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

Утвърдена е постигнатата договореност, минималните осигурителни доходи да бъдат минимални работни заплати в бранша. Тази договореност дава възможност минималните възнаграждения за работещите в бранша да се индексират ежегодно, в зависимост от фактори като темп на инфлация, жизнено равнище, икономическо и финансово състояние на предприятията.

Договорените минимални трудови стандарти за пивоварния бранш са по-благоприятни, в сравнение със законово утвърдените минимални изисквания в КТ, по отношение на възнаграждения, отпуски, обезщетения, безопасни условия на труд, социални разходи и условия за повишаване квалификацията на работниците и служителите.

Действащият БКТД 2018 г. за работещите в пивоварния бранш е доказателство за активен социален диалог, който е ключ за постигане на успешни резултати и пример за добра практика при реализиране на концепцията за корпоративната социална отговорност.

IV. Договорености в КТД на предприятия от пивоварния бранш в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти и заключения БКТД 2015.¹⁰

Страни и представителство

На ниво „предприятие“ страни по колективните трудови договори са:

- ✓ синдикалните организации – членове на браншовите синдикати;
- ✓ Дружествата от бранша, представлявани от лицата с представителна власт.

Страна по КТД в предприятията, членове на Съюза на пивоварите в България (СПБ), са само синдикални организации на представителните синдикални организации. На таблица 3 са дадени страните по КТД. В КТД на фирмите от бранша в половината страна по тях са две синдикални организации, и в останалата половина - една синдикална организация.

Таблица 3 ¹¹

НИВО	СПБ	СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ
БКТД	1	2
Предприятие 1	1	2
Предприятие 2	1	2
Предприятие 3	1	1
Предприятие 4	1	1

Браншовия Колективен трудов договор урежда трудовите и осигурителни отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, условията на труд, социалното партньорство и условията за синдикална дейност за дружествата в бранша, които не са регламентирани с императивни разпоредби в закона.

КТД на ниво фирма обхващат аналогични въпроси, като се спазват двата основни принципи на колективното трудово договаряне, а именно:

- ✓ не могат да бъдат договаряни параметри, които са под равнището на постигнатото с БКТД;
- ✓ могат да бъдат надградени и разширявани постигнатите в БКТД договорености.

Действие

След разпространето на БКТД (27.08.2015 г.)¹² от министъра на труда и социалната политика, той има действие и важи за всички фирми, предприятия и пивоварни в страната. Сключените КТД и договореностите в тях се прилагат за синдикалните организации – страни по КТД, както и за присъединилите се към тях работници и служители.

¹⁰ Към м. март 2018 г., т.е. близо месец и половина след подписването на БКТД 2018 г. в НИПА не са постъпили данни за подписани в този период КТД на фирми от бранша, поради което КТД на фирмите се сравняват с БКТД 2015 г.

¹¹ В Таблиците до края на настоящият анализ предприятията са посочени условно, предвид чувствителния характер на информацията, съдържаща се в КТД на предприятията.

¹² Заповед РД01-326/3.5.2017 г. на министъра на труда и социалната политика

Задължения на страните

Страните по БКТД се задължават да полагат усилия за съхраняване на предприятията, социалното сближаване и достоен живот, съобразно стратегии (2020 г. и 2025 г.), както и за превръщане на корпоративната социална отговорност (КСО) в инструмент за управление и средство за подобряване на конкурентоспособността и по-високи икономически резултати.

Кариерно развитие и трудова заетост

Трудовата заетост и кариерното развитие на персонала са приоритет в действащия БКТД към 30.06.2017 г. (БКТД 2015). От важно значение са политиките и съвместните инициативи, насочени към повишаване на конкурентоспособността на бранша, респ. на фирмите в него, както и постигане на стабилизиране на заетостта и намаляване на темпа на текучеството. В БКТД, както и в 1/2 от действащите фирмени КТД са договорени обвързващи условия и клаузи за приложение на Лисабонската стратегия за равен достъп на персонала за обучение през целия живот.

Договорености при съкращение на персонала.

В БКТД, с оглед защита на персонала при съкращения и обезпечаване на пълна прозрачност при подбора, са договорени критерии, които надвишават минималните съгласно Кодекса на труда, като е разписана и процедура по подбор при съкращения. В 1/4 от КТД на фирмите в бранша са договорени по-високи критерии от заложените в БКТД.

Квалификация и преквалификация

В БКТД е отделен цял раздел по тази тема, като има договореност за 4 конкретни програми и конкретни мероприятия. Социалните партньори са положили основи на дългосрочна концепция за подбор, оценка на персонала в зависимост от нуждите на производството и иновационните намерения на мениджмънта. Тези проблеми много добре са доразвити и надградени в КТД на две от предприятията от бранша, в които запазването на стабилна и качествена заетост е приоритет.

Отпуски

С БКТД и КТД може да се договаря по-висок размер на отпуските от определения в законната и подзаконната нормативна уредба. В съответствие с практиката на колективното трудово договаряне, страните имат възможност да договарят различен, по-висок от минимално установения с чл.155 КТ, размер на основния платен годишен отпуск в зависимост от трудовия стаж. В БКТД за пивоварната индустрия е договорен основен платен годишен отпуск в зависимост от трудовия стаж до 10 години – 21 дни, до 25 години – 22 дни, и над 25 години – 23 дни. В КТД на фирмено равнище са постигнати договорености относно размера на платения годишен отпуск, съответстващи на БКТД, при трудов стаж до 10 години, като в 1 КТД договореностите изцяло съответстват на тези в БКТД. В останалите 3 фирмени КТД при трудов стаж до 20 години са договорени 22 дни основен платен годишен отпуск в 2/3 от тях, и при над 20 години трудов стаж – 23 дни, а в 1 (1/3) – съответно 23 и 24 дни.

Таблица 4

БКТД/КТД	Чл.155 КТ	Трудов стаж (години)				
		до 10	до 20	над 20	до 25	над 25
	Платен годишен отпуск (дни)					
БКТД	20	21			22	23
Предприятие 1	20	21	23	24		
Предприятие 2	20	21	22	23		
Предприятие 3	20	21			22	23
Предприятие 4	20	21	22	23		

Допълнителен платен отпуск

Работниците и служителите имат право на допълнителен платен отпуск за работа при вредни за здравето условия и специфични условия на труд, съгласно чл.156, ал.1, т.1 от КТ в размер на 5 дни. В БКТД този размер е договорен на 7 дни, или с 40% по-висок размер от установения минимален стандарт по закон. На фирмено равнище само в КТД на едно предприятие страните са договорили с 1 ден повече от БКТД, т.е. по-висок с 14% размер, а спрямо КТ – със 60% по-висок размер на този вид допълнителен платен отпуск. За работа в условията на ненормиран работен ден в БКТД са договорени 6 дни, или с 1 ден повече от установения с чл.156, ал.2 от КТ минимален размер. В КТД на фирмено ниво в две предприятия се запазва договореното с БКТД, а в едно е договорено увеличение от 2 дни спрямо БКТД и 3 дни спрямо КТ. В една фирма договорения допълнителен платен отпуск по чл.156, ал.2 КТ е по-малък от постигнатите договорености в БКТД.

Допълнителният платен отпуск по чл.168 от КТ за работнички и служителки с деца до 18-годишна възраст е договорен в БКТД. Съобразно договорната практика, неговото ползване е уредено и за тези от тях, които имат 1 дете в размер на 2 дни за една календарна година. В сравнение с минималните размери по чл.168, ал.1 КТ, с БКТД е договорен с 200% или 2 дни повече допълнителен отпуск за работнички и служителки с 2 деца, и със 150% - от 4 на 6 дни по-голям размер на този отпуск за работнички и служителки с 3 и повече деца до 18-годишна възраст. С КТД във фирмите от бранша постигнатите договорености в БКТД се потвърждават в същия размер, като в една от фирмите договореният допълнителен отпуск за 1 дете е по-малък с 1 ден от размера, уговорен в БКТД.

В БКТД е договорен по-висок размер с 50% - с 1 ден, на допълнителния отпуск по чл.157, ал.1, т.т.1-3 (при встъпване в брак или при смърт в семейството) от минимално установения в КТ размер от 2 дни. Постигнатите договорености с БКТД относно видовете допълнителни отпуски по чл.157 са потвърдени във всички фирмени КТД.

В БКТД е постигната договореност и определени условия за ползване на други два вида допълнителен платен отпуск, извън уредените в КТ – за самотни майки – 4 дни годишно, по 1 ден за през всяко тримесечие, и за член на

семейството с над 75% инвалидност – 2 дни годишно. В КТД на три (³/₄) от фирмите в бранша договореността относно допълнителния платен отпуск за самотни майки е потвърдена, а в две от тях (¹/₂) – относно член на семейството с над 75% инвалидност.

Таблица 5

Допълнителен платен годишен отпуск	Минимален стандарт	БКТД	Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
Чл.156, ал.1, т.1 КТ (вредни за здравето условия и специфични условия на труд)	5	7	7	7	7	8
Чл.156, ал.2 КТ (ненормиран работен ден)	5	6	5	6	6	8
Чл.168 КТ (майка с 1 дете до 18 г.)	-	2	2	2	2	1
Чл.168 КТ (майка с 2 деца до 18 г.)	2	4	4	4	4	4
Чл.168 КТ (майка с 3 и повече деца до 18 г.)	4	6	6	6	6	6
Чл.157 КТ (изпълнение на граждански, обществени и други задължения)	2	3	3	3	3	3
За самотна майка	-	4	4	4	4	-
За член на семейство с над 75% инвалидност	-	2	2	2	-	-

Предвид изразеният сезонен характер на производствената дейност в бранша, в БКТД е постигната договореност за периода на ползването на платените отпуски, като е уговорено в периода м. юни – м. август предоставянето на възможност на всеки работник или служител да ползва по минимум 5 дни през тези месеци. Само в КТД на една от фирмите съществува такава договореност, като размера на предоставената възможност е аналогичен на договореното в БКТД. В един от фирмените КТД от бранша е договорен максимален кумулативен размер на платения основен и допълнителен годишен отпуск от 33 дни, като е въведен механизъм за отнемане на дни от допълнителния платен отпуск до достигане на максималния договорен размер.

Продължителност на работното време

В БКТД не са постигнати договорености, различаващи се от уредбата на работното време в нормативните актове. В някои от фирмените КТД изискването за съгласуване относно въвеждането на непълно работно време по реда на чл.138а КТ е заменено с консултиране. Периодът за осъществяване на консултациите и съгласуването, минималният размер на който е определен с Наредбата за работното време, почивките и отпуските, в БКТД е с договорено увеличение от 4 дни, или повече от 2 пъти по отношение на въвеждането на удължено работно време, но с 3 дни по-малко, отколкото предвижда Наредбата,

по отношение на въвеждането на непълно работно време. Тези договорености са пренесени в КТД на фирмено равнище, като само в един случай надвишават минимално установения размер с 40%.

Таблица 6

Договорености относно работното време (време за консултиране или съгласуване в дни)	Минимален стандарт	БКТД	Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
По чл.136а КТ (удължено работно време)	3	7	-	7	7	7
По чл.138а КТ (непълно работно време)	10	7	-	7	7	14

Извънреден труд

Извънредния труд в БКТД е договорено да се полага съгласно чл.143, ал.1 КТ само след разпореждане от работодателя. Само в един от КТД на фирмено равнище е уговорен режим на допускане на полагането на извънреден труд съгласно чл.144, т.6 (за извършване на усилена сезонна работа) чрез писмено споразумение между работодателя и синдикатите.

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Минимални трудови възнаграждения

Съгласно чл.66 от КТ, трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор и в съответствие с колективния трудов договор. В БКТД 2015 е договорено минималните осигурителни доходи да бъдат минимални трудови възнаграждения, които да се договарят ежегодно по групи персонал. Постигнатата договореност относно трудовото възнаграждение, е показана на Таблица 2, която съдържа минималните осигурителни доходи за бранша. В БКТД са договорени и факторите, които определят увеличението на трудовото възнаграждение на фирмено равнище. Въпреки, че не е разписан конкретен механизъм за договаряне на увеличението на минималните трудови възнаграждения като формула и влияние на отделните фактори, постигнатата договореност в БКТД и на фирмено равнище предполага ежегодно предоговаряне както на минималните заплати на браншово равнище, така и тези в отделните фирми. На Таблица 7 е направена съпоставка на достигнатото ниво на договореност по проблемите на трудовото възнаграждение в БКТД и във фирмените КТД.

Таблица 7

Договорености относно минималните трудови възнаграждения	Минимален стандарт	БКТД	Предприятието 1	Предприятието 2	Предприятието 3	Предприятието 4
Минимално трудово възнаграждение	МРЗ	МОД	МОД x 1.2*	МОД	МОД	МОД
Критерии за нарастване						
<i>инфлация</i>		да	Средно ежегодно увеличение = минимум годишната инфлация	да	да	Ако за период от 12 месеца назад инфлацията е 15%, то се предоговарят основните заплати
<i>икономически и бизнес резултати</i>		да	да	да	да	
<i>данъчно-осигурителна тежест</i>		да	да	да	да	
Период на договаряне		ежегодно	ежегодно	ежегодно	ежегодно	ежегодно
Забавяне на изплащането			да			

* не се отнася до временно наетите

В КТД на една от фирмите е договорено минимално трудово възнаграждение с 20% по високо от МОД, а в два от фирмените КТД е договорен механизъм за договаряне на увеличение на трудовите възнаграждения, съобразен с равнището на инфлация. Както в БКТД, така и в КТД на фирмено равнище в пивоварния бранш, е предвидено ежегодно договаряне на минималните осигурителни доходи (прагове) и минималните трудови възнаграждения, в условия на двугодишен период на действие на сключените КТД. Във фирмените КТД са регламентирани и периодите на предоговаряне на трудовите възнаграждения.

Допълнителни трудови възнаграждения

Постигната е договореност в БКТД, относно увеличения размер на възнагражденията при полагане на извънреден труд, която е с 5% по-висока от нормативно установения минимум за извънредния труд в работни и почивни дни, както и през официални празници, и с 10% по-висока в случай на полагане на извънреден труд при сумарно изчисляване на работното време. Тази договореност е изрично възприета и в един от КТД на фирмите в бранша.

Таблица 8

Договорености относно увеличения размер на възнагражденията при полагане на извънреден труд (в %)	Минимален стандарт	БКТД	Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3	Предприятие 4
По чл.262, т.1 КТ (извънреден труд в работни дни)	50%	55%	-	55%	-	-
По чл.262, т.2 КТ (извънреден труд в почивни дни)	75%	80%	-	80%	-	-
По чл.262, т.3 КТ (извънреден труд през официални празници)	100%	105%	-	105%	-	-
По чл.262, т.4 КТ (извънреден труд при сумарно изчисляване на работното време)	50%	60%	-	60%	-	-
За извънреден труд на Великден и Коледа (за 25 и 26.12. и неделя и понеделник на Великден)		140%	150%	220%	140%	175%
За Великден и Коледа (еднократен бонус за всеки работник)		Не по-малко от 50 лв.	-	Не по-малко от 50 лв.	Не по-малко от 50 лв.	425 лв.*

* пропорционално, при 12 месеца непрекъснат стаж в предприятието

Сравнителните данни показват, че с КТД на фирмено равнище се запазва постигнатата договореност в БКТД по отношение на увеличения размер на възнагражденията по чл.262 КТ. В БКТД са договорени и две основания за изплащане на допълнително възнаграждение, извън установените нормативно. В хипотезата на заплащане на извънредния труд през официалните празници по чл.262, т.3 КТ за дните на Великденските и Коледните празници е договорено 40% увеличение на дневното брутно възнаграждение, което в три от фирмените КТД е допълнително увеличено съответно на 50%, 75% и 120%. Договореният с БКТД еднократен бонус в размер на не по-малко от 50 лева за всеки работник във връзка с горните празници, независимо от това дали през тях е положен труд, може да се приеме по-скоро като част от социалната политика, договорена между страните, но предвид характера му на възнаграждение, е посочен в таблицата по-горе. В един от фирмените КТД тази договореност е фиксирана на 425 лева, или с 8.5 пъти по-високо, при определени условия.

На Таблица 9 са представени постигнатите договорености относно допълнителните възнаграждения на други нормативни основания. Договорени са допълнителни възнаграждения за нощен труд, по-високи от минимално определените с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, както и по-високи допълнителни възнаграждения за време на разположение и за трудов стаж и професионален опит, съгласно ПМС 147/2007 г.

С БКТД е договорен размер на часовото допълнително възнаграждение за нощен труд с 4.8 пъти по-висок от минимално нормативно установения, а в два от КТД на предприятията от бранша, той е договорен съответно с 5 пъти и 5.8 пъти по-висок.

Таблица 9

Договорености относно допълнителните трудови възнаграждения	Минимален стандарт	БКТД	Предприятиите 1	Предприятиите 2	Предприятиите 3	Предприятиите 4
ДВ за НОЩЕН ТРУД (чл.8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата)	0.25	1.20	1.45	1.25	1.2	1.2
ДВ за ВРЕМЕ НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ (чл.10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата)	0.1	30% от часовата заплата		30% от часовата заплата	30% от часовата заплата	30% от часовата заплата
ДВ за ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ – КЛАС (ПМС №147/29.06.2007)	0.6%	0.8%	1%	0.8%	0.8%	1%

Допълнителното възнаграждение за време на разположение съгласно чл.10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, което е нормативно определено на 0.1 лева/час, в БКТД е договорено между страните да бъде 30% от часовата заплата. При условие, че МРЗ за пивоварния бранш към 31.12.2017 г. за най-нискоквалифицираните работници е МРЗ за страната от 460 лева, и при 248 работни дни при осемчасов работен ден, или 1 984 работни часа, най-ниският договорен в БКТД размер на допълнителното възнаграждение за времето на разположение средно е 0.83 лева/час, или с над 8 пъти по-високо от минимално нормативно установеното. В КТД на фирмите от бранша тази договореност е запазена.

Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, популярно като „клас“, съгласно ПМС №147/29.06.2007 г. е определено с минимален размер от 0.6% за всяка година. С БКТД страните са договорили неговият размер да бъде 0.8%, или с 33 процентни пункта по-високо. В два от КТД на предприятията в бранша този процент е договорен да бъде 1%, или със 67 процентни пункта над нормативно установения минимален размер, и с 25 процентни пункта над договореното на браншово равнище.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ СВЪРЗАНИ С ТРУДОВАТА ДЕЙНОСТ ИЛИ НЕЙНОТО ПРЕКРАТЯВАНЕ

На основание чл.328, ал.1 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя. Съгласно чл.222, ал.1 КТ обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. С колективен трудов договор може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. На Таблица 10 са показани договорените обезщетения във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение като минимален нормативен размер, договореностите в БКТД и в КТД на фирмено равнище в бранша.

Таблица 10

Договорености относно размера на обезщетенията	Минимален стандарт					
	БКТД	Предприятието 1	Предприятието 2	Предприятието 3	Предприятието 4	
	Брутно месечно трудово възнаграждение					
Обезщетение при уволнение (чл.222, ал.1 КТ)	1	2	2*	2	2	3
Обезщетение при пенсиониране (чл.222, ал.3 КТ)						
<i>До 5 години трудов стаж</i>	2	3	3			
<i>От 5 до 10 години трудов стаж</i>	2	3	4	4	3	6
<i>От 10 до 15 години трудов стаж</i>	6	7	8	7	7	8
<i>От 10 до 20 години трудов стаж</i>	6	7	8	7	7	
<i>От 15 до 20 години трудов стаж</i>	6	7	8	7	7	10
<i>От 20 до 25 години трудов стаж</i>	6	8	10	10	8	13
<i>Над 25 години трудов стаж</i>	6	8	11			
Обезщетения при прекратяване на ТПО по инициатива на работодателя (чл. 331, ал.2 КТ)						
<i>До 6 години трудов стаж</i>	4	4	4	4	4	5
<i>От 6 до 10 години трудов стаж</i>	4	5	5		5	5
<i>От 8 до 10 години трудов стаж</i>	4	5	5	5		5
<i>Над 10 години трудов стаж</i>	4	6	6	6		
<i>От 10 до 15 години трудов стаж</i>	4	6	6	6		7
<i>От 15 до 20 години трудов стаж</i>	4	6	6	6		9
<i>Над 20 години трудов стаж</i>	4	6	6	6	7	12

* по чл.328, ал.1, т.1 – 3 БМТВ

Обезщетението по чл.222, ал.1 КТ е договорено в двоен размер в БКТД, като в един от КТД на предприятие в бранша неговият размер е договорен тройно по-висок. Обезщетението по чл.222, ал.3 във връзка с придобито право на пенсия е договорено в зависимост от трудовия стаж. Нормативно установеният размер в КТ от 2 брутни месечни трудови възнаграждения (БМТВ) при трудов стаж до 10 години и 6 БМТВ при трудов стаж над 10 години чрез КТД е увеличен от 3 до 6 БМТВ в първия диапазон, и от 7 до 13 БМТВ – във втория.

Обезщетението при условията на чл.331 КТ при прекратяване на ТПО по инициатива на работодателя, също е договорено в зависимост от трудовия стаж. Въпреки различните диапазони на трудовия стаж, с БКТД е договорен размер от 5 БМТВ при трудов стаж от 6 до 10 години, като в един от фирмените КТД този размер е договорен общо при трудов стаж до 10 години. При трудов стаж над 10 години в БКТД е договорен размер от 6 БМТВ, като в две от КТД на предприятия от бранша е договорен по-висок размер – от 7 БМТВ до 12 БМТВ според различните диапазони, договорени между страните.

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО

Социалните партньори са договорили продължаване на социалното сътрудничество, като отчитат, че колективното трудово договаряне е особено важно за просперитета на бранша в силно конкурентната среда на 21 век, за реализиране на добри европейски практики в условията на ускорена дигитализация. Ето защо, с изграждането на браншови и фирмени съвети за социално сътрудничество, те са обогатили функциите на партньорството със следните елементи:

- ✓ акцента на партньорството между синдикати и работодатели се фокусира върху оптимизиране разходите на единица продукция;
- ✓ прилагайки най-добрите европейски практики създаване на работна атмосфера на взаимно доверие и уважение в съвместната работа;
- ✓ повишаване на качеството на контрола особено на ниво фирма, чрез изграждане на Паритетни комисии на всички нива;
- ✓ предстои провеждане на форум за проявленията на дигитализацията на пазара на труда и гъвкавостта на работната сила, както и провеждането на Кръгла маса на тема „Тенденции в пазара на труда за фирмите от ХВП“. Оптимизиране и изчистване на веригата „Доставки и подизпълнители“ от нелоялни практики и налагане на евро стандартите за прозрачност;
- ✓ доизграждане капацитета на социалните партньори, чрез продължаване на усилията за насърчаване на социалния диалог;
- ✓ изграждане и институционализиране на екипи, на всички нива по „Управление на промяната“ и активизиране на процеса на информиране, консултиране и добро прогнозиране;
- ✓ активизиране на усилията по укрепване на човешкия капацитет в бранша;
- ✓ усъвършенстване и модернизирание на системата за оценка и заплащане на труда чрез оптимизиране на системата за лични планове за обучение с цел взаимозаменяемост и кариерно развитие за да дадат на кадрите устойчивост в бъдещето на дигиталната икономика.

От особена важност за качеството на социалния диалог в бранша е договореността в БКТД (чл.55, ал.3) преговорите за сключване на КТД на фирмено равнище да завършат с подписване на КТД.

Във всички КТД са отразени и доразвити договореностите от БКТД. На основание чл.46 КТ. работодателите са длъжни да осигурят и предоставят безвъзмездно за ползване движимо и недвижимо имущество, оборудване, място за онагледяване, средства за комуникация, както и други материални условия необходими за синдикалните организации за синдикална дейност.

ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД

Съгласно чл.57, ал.2 от КТ, работниците и служителите от дадена фирма, които не са членове на синдикални организации страни по действащо КТД, могат да се присъединят към него и да ползват договорените параметри в него. За целта трябва да спазят разписаната в КТД процедура за присъединяване. В БКТД 2015 на пивоварната промишленост е договорено работник или служител, който иска да се присъедини към КТД, да направи солидарна годишна вноски в размер на 60 лв. еднократно. Събраните средства се разходват съгласувано между синдикати и работодатели страна по договора единствено за целите на

договарянето, както и за издръжка на сътрудничеството процесите на договарянето съгласно чл.272 КТ. Присъединяването не се отнася единствено за мероприятия, организирани само от Синдикатите за техните членове.

В КТД могат да се договорят различни стойности на параметрите, но не по-малки от тези в БКТД. На фирмено ниво само в КТД на едно предприятие договорената вноска е по висока – 72 лв.

Съгласно чл.51б КТ, Министърът на труда и социалната политика може да разпростира Отраслови или Браншови колективни трудови договори по свое решение след като се убеди, че заложените клаузи в тях са законосъобразни. С Решение на Министъра на труда и социалната политика БКТД 2015 г. в пивоварния бранш е разпрострян, и следователно договорените в него параметри пораждат действие за всички работещи в бранша.

V. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

От представените данни за характера и размера на договореностите в КТД на предприятията от пивоварния бранш, в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти, може да се заключи, че са постигнати значително по-благоприятни условия по редица въпроси, като размер на допълнителните възнаграждения, размер на отпуски и обезщетения.

БКТД 2018 г. е сключен в условията на стабилно възстановяване на бранша след негативните тенденции в периода 2009-2011 г., породени от световната финансова криза. Работодателите и синдикатите демонстрират продължаващо успешно социално сътрудничество. Водените преговори и постигнатите договорености свидетелстват за съпричастността на социалните партньори с проблемите на трудовите и социални отношения.

Утвърдената практика в пивоварната индустрия минималните осигурителни доходи да стават и минимални работни заплати е допълнена с прилагането на коефициент към три от квалификационните групи. По този начин минималните възнаграждения за работещите в бранша се индексират и диференцират ежегодно в зависимост от фактори като темп на инфлация, жизнено равнище, икономическо и финансово състояние на предприятията. Регистриран е ръст в договорените минимални възнаграждения на браншово ниво за периода 2009 - 2018 г., който следва националните политики на доходите.

Договорени 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.

Добри практики за подобряване на конкурентоспособността на предприятията в бранша и на мотивацията на работещите са реализирането на програми за професионално развитие на кадрите, инициативата “състезание на идеи”, прилагането на „ротация на работното място“. Активните действия и сътрудничеството на страните по колективното трудово договаряне в бранша са предпоставка за добри резултати, съществен израз на които е прилагането на концепцията за корпоративна социална отговорност.