

# ИНОВАЦИИ В КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ

ЕВРОПЕЙСКИ И БЪЛГАРСКИ АСПЕКТИ

2005

- © **Проф. Нансен Бехар** – обща научна редакция, въведение
- © **Боряна Стойчева** – автор
- © **Веселин Илков** – автор
- © **Теодор Дчев** – обща научна редакция, автор
- © Фондация "Фридрих Еберт"  
ISBN 954- 9431-02-9

СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА  
СЪВЕТ НА БРАНШОВИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ  
ПРИ ССИ  
ФОНДАЦИЯ "ФРИДРИХ ЕБЕРТ"

---

---

ИНОВАЦИИ В КОЛЕКТИВНОТО  
ДОГОВАРЯНЕ

ЕВРОПЕЙСКИ И БЪЛГАРСКИ АСПЕКТИ

Под общата редакция на професор Нансен Бехар и Теодор Дечев

## СЪДЪРЖАНИЕ

<i>Въведение</i> .....	5
<b>I. Хронологичен преглед и коментар на уредбата в Кодекса на труда на колективното трудово преговаряне в България, през периода 1989 – 2005 г.</b> .....	10
<b>II. Основно съдържание на колективните трудови договори</b> .....	37
<b>III. Примери за иновационен подход при колективното договаряне в България</b> .....	166
III.1. Браниовият колективен трудов договор в пивоварния брани – среща на опита на мултинационалните компании в социалния диалог и корпоративната социална отговорност.....	166
III. 2. Синдикалната организация на кабелните оператори (СОКО) – възникване на синдикат на работниците в частния телекомуникационен сектор. Колективният трудов договор между СОКО и “Евротур Груп” АД – в търсене на българската интерпретация на корпоративната социална отговорност.....	170
III. 3. Проектът за отраслов колективен трудов договор в химическата промишленост – иновация в начина на подготвяне. Ще доведат ли преговорите за подписване на отраслов колективен трудов договор до създаване на нова работодателска браниова организация?.....	173
III. 4. Протокол за намерения отваря пътя към преговори за подписване на Регионално – браниово споразумение между Браниовия съюз за стопанска инициатива в транспорта – Перник и Синдикалния регионален съюз на КТ “Подкрепа” – Перник. Прави се опит за осъществяване на иновационна форма на бипартитен социален диалог, нерегламентирана от Кодекса на труда.....	176
III. 5. Колективен трудов договор в предприятие, което не членува в браниовите организации – страна по отрасловия колективен трудов договор. Въпреки това – иновации и социални придобивки.....	178
III. 6. Рамково споразумение за социалния диалог в браниа на охранителните услуги. Новосъздаден синдикат и представителна работодателска браниова организация се договарят за формата на браниовия колективен трудов договор, като влагат иновационни моменти в споразумението. Обхватът на рамковото споразумение доста надхвърля стандартното браниово колективно договаряне.....	179
<b>IV. Иновации в колективното договаряне в страните от Европейския съюз</b> .....	183
IV. 1. Глобализацията като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.....	183
IV. 2. Икономическият и валутен съюз като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.....	185
IV. 3. Икономиката на знанието като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.....	188
IV. 4. Промените на пазара на труда като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.....	190
<b>V. Коментари върху българските и европейските аспекти на иновациите в колективното договаряне</b> .....	199
V. 1. Иновациите при колективното договаряне в контекста на теорията на Улрих Бек за световното рисково общество. “Политикономията на несигурността” и колективното договаряне за гарантиране на инвестициите.....	199
V. 2. Иновациите при колективното договаряне в контекста на идеята за “новото неравенство” в информационното общество, според Скот Лаи.....	204
V. 3. Иновациите в социалния диалог в охранителния сектор в България, в контекста на дебатите за сигурността и за “индустрията на страха”.....	209
<b>Приложения</b>	
<b>Приложение 1</b> - Разпределение на регистрираните трудови договори за периода 1993- 2005 г.....	220
<b>Приложение 2</b> - Браниови организации - членове на ССИ.....	221
<b>Приложение 3</b> - Програма на семинар “Социалният диалог в малките и средни предприятия и възможностите за мотивация на персонала” - София, 2 март 2005.....	225
<b>Приложение 4</b> - Семинар - Иновации в колективното договаряне. Български и европейски аспекти - 20 септември 2005 г.....	226
<b>Приложение 5</b> - Кратки биографични данни.....	228

## ВЪВЕДЕНИЕ

Тази книга е съвместно начинание на Фондация “Фридрих Еберт” и Съюза за стопанска инициатива. Когато преди известно време се срещнахме с ръководството на софийското бюро на Фондацията, ние поискахме да обсъдим възможностите за сътрудничество в областта на изучаването на новите тенденции в областта на индустриалните отношения и в частност на социалния диалог. Представителите на Фондацията, чиито основни партньори са национално представените Профсъюзи, се съгласиха за организирането на първия съвместен семинар на Фондация “Фридрих Еберт” и Съюза за стопанска инициатива като част от техния план за насърчаване на социалния диалог на всички равнища.

Дискусията на тема: “Социалният диалог в малките и средните предприятия и възможностите за мотивация на персонала” се проведе на 02 март 2005 г. Участваха представители на браншовите организации от Съюза за стопанска инициатива, членове на Консултативния съвет на ССИ, представители на синдикатите. Семинарът поднесе няколко приятни изненади.

На първо място, това беше много представителното участие на браншовите структури на ССИ и демонстрирания интерес към темата. На второ, но не по важност, място се установи, че в различни предприятия от ССИ са налице много добри практики, свързани с колективното договаряне – не само като форма на “отвоюване” на някакви права за работниците и служителите, но и като споразумения, насочени към постигане на по-голяма конкурентноспособност на компаниите.

В хода на дискусията се оказа, че в предприятията от ССИ се е създал нов синдикат – Синдикалната организация на кабелните оператори. Това по безспорен начин показва, че в областта на един (пост)модерен отрасъл – телекомуникациите, социалният диалог се развива, въпреки скептичните прогнози, на които сме свидетели. Създаването и няколко годишната работа на СОКО във взаимодействие с работодатели от Асоциацията на българските кабелни оператори – АБКО, показва, че социалният диалог в сектора на телекомуникациите, отдавна вече не се осъществява само на територията на Българската телекомуникационна компания.

Пак по време на дискусията беше установено, че са на зряла условията за конституиране на социалния диалог в частния охранителен сектор. От една страна – в него вече има четири представителни браншови организации, членуващи в национално представителни работодателски организации. Две от тях членуват в Съюза за стопанска инициатива. Тези организации вече повече от година участват активно в съответния отраслов съвет към Министерството на вътрешните работи.

От друга страна, беше съобщено, че в процес на създаване е професионален съюз на служителите от частния охранителен сектор. Представителите на двете работодателски браншови организации, членуващи в ССИ, заявиха, че биха приветствали създаването на отговорна синдикална структура, с която да решават съвместно проблемите възникващи в хода на социалния диалог. Представители на охранителни фирми, които не членуват в браншовите организации, но са преки членове на ССИ, също декларираха, че няма да възпрепятстват евентуалната синдикализация на свои служители. Така се разбра, че сме в навечерието на възникване, конституиране и институционализиране на социалния диалог в частния охранителен сектор.

Заради скептиците, трябва да се отбележи, че частните охранителни фирми отдавна са излезли от етапа, в който предлагат само физическа охрана. (Тук изобщо не разглеждаме криминалните и полукриминални структури, които в зората на прехода се “легендираха”, като фирми за охрана). Както ще се види по-нататък в книгата, в рамките на глобализираното информационно общество, проблемът за борбата с глобализираната организирана престъпност, позната ни от трудовете на Мануел Кастелс като “световна криминална икономика”, изисква разнообразни инструменти, част от

които са високо професионалните частни фирми за сигурност.

Тези фирми вече навлизат дълбоко във високо технологичните сфери – в България вече се работи по проблемите на антропометричните методи за идентификация, по физическата защита на информацията (в това число и високотехнологични методи за защита на фирмени сървъри от пожар, експлозии, природни бедствия). Освен че бележи постоянен ръст, охранителният сектор стремително навлиза в пределите на икономиката на знанието.

В нашия случай тези обстоятелства също създадоха условия за диалог между работодатели и служители, който е насочен не само към стандартните проблеми в колективното договаряне, но и към издигането на престижа на бранша.

Безспорната полезност на срещата от 02 март 2005 г., съчетала в себе си и обучение и широка дискусия, мотивира ръководството на Съюза за стопанска инициатива и особено ръководството на Съвета на браншовите организации при него, да продължат работата в тази насока. За разлика от ръководителите на много работодателски организации, които са крайно скептични към колективното договаряне и особено към браншовото (отрасловото) договаряне, в ССИ постепенно укрепва убеждението, че колективното договаряне е не само форма на индустриалните отношения, при която се гарантират определени придобивки на работниците и служителите, но и съществен сегмент от управлението и развитието на човешките ресурси, пряко свързано с мотивацията на персонала и повишаването на качеството и производителността на положения труд.

Тези мотиви легнаха в основата на договореността между Фондация “Фридрих Еберт” и Съюза за стопанска инициатива за продължение на съвместната работа в областта на социалния диалог, колективното договаряне и индустриалните отношения въобще. Започна разработването на нов проект, свързан с българските и европейските аспекти на иновациите в колективното договаряне. Работата по тази тема в ССИ датира от повече от две години, но със съдействието на фондация “Фридрих Еберт”, идеята за научно – приложно изследване, което да помогне на социалните партньори и особено на новите “партикуларизирани” работодателски браншови организации, доби ясен облик.

За участие в осъществяването на научно – приложното изследване бяха поканени съвсем преднамерено и двамата млади изследователи, които тепърва има какво да кажат с работата си в областта на индустриалните отношения – Боряна Стойчева и Веселин Илков. Боряна Стойчева вече втора година работи на доброволни начала като сътрудник на ССИ в областта на индустриалните отношения, в частност на браншовото колективно договаряне. Веселин Илков работи в Министерството на труда и социалната политика и беше забелязан след много успешното си участие в изследователски проект на Университета във Флоренция, посветен отново на проблемите на браншовото и отрасловото колективно трудово договаряне. Със свежия си поглед към нещата и със завидната си работоспособност, те допринесоха много за успеха на проекта.

Третият автор в този сборник е Теодор Дечев – добре познат на социалните партньори, като заместник министър на труда в периода 1998 – 2001 г. и заместник председател на УС на ССИ от 2003 г. до сега. Освен това, той преподава индустриални отношения в Нов български университет и в Европейски бизнес колеж “ФУМИ Интелект”.

В хода на работата по изследването, спонтанно се роди идеята, добрата теория да бъде облечена в добра практика. Предприеха се стъпки към материализиране на идеята за стартиране на браншовия диалог в охранителния сектор, условията за което бяха назряли още през месец март 2005 г. През месец август 2005 г., беше проведено официалното учредително събрание на Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната. Благодарение на изключителната добронамереност на ръководството на Националната браншова камара “Охранители и детективи”, стана възможно подготвянето на иновационен документ, който без преувеличение можем да определим като прецедент в областта на бипартитната компонента на индус-

триалните отношения - Доброволното рамково споразумение между Националната браншова камара "Охранители и детективи" и Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната.

Според собствените заявления на социалните партньори, движещият мотив за подготвянето и в крайна сметка – на подписването на рамковото споразумение е било убеждението и на двете страни от "необходимостта от ефикасно тристранно сътрудничество на национално, отраслово и териториално ниво, както и от по-нататъшно развитие на всички форми на бипартитния социален диалог".

С доброволното си рамково споразумение, работодателите и профсъюзът се ангажират да очертаят параметрите на бъдещото им бипартитно сътрудничество, на участието им в тристранното сътрудничество, както и общите действия за развитие на бранша на охранителните услуги и за повдигане на неговия престиж.

Както вече беше отбелязано, Рамковото споразумение беше подписано от Националната браншова камара "Охранители и детективи" за работодателите и от Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната – за работниците и служителите. Радостен в случая е и фактът, че цялата процедура по подписването беше внимателно проследена от още две работодателски браншови организации, членуващи в ССИ и в БСЧП "Възраждане", което дава надежда, че обхватът на бъдещия браншови колективен трудов договор може да се окаже и още по-голям.

Проблеми, дошли пряко от реалността – стопанска, социална и политическа, родиха второто "практическо упражнение", което можем да определим като "добра практика – продукт на добра теория".

Представителите на Браншовия съюз за стопанска инициатива в транспорта – област Перник и Синдикалния регионален съюз на Конфедерацията на труда "Подкрепа" – област Перник констатираха, че в автотранспортния бранш на територията на област и община Перник са натрупани значителни проблеми. Като "детонатор" за негодуванието на работодателите - браншовици, а в определена степен и на синдикализираните работници, послужи поведението на Общинския съвет в община Перник, при определянето на критериите за конкурсите за обслужване на автобусните линии в общината, както и при разработването на транспортната схема в общината. Пред очите на обществеността, заинтересувано лице – общински съветник и заедно с това - собственик и мениджър на голямо частно предприятие за превози, беше определен за председател на Комисията за определяне на критериите, по които се избират фирмите, които да обслужват автобусните линии на общината.

Според БССИТ – Перник, за кратко време бяха "консумирани" няколко тежки прегрешения. Изборът на крайно заинтересувано лице за шеф на Комисията по критериите е тежък конфликт на интереси. Освен това, според превозвачите беше налице и злоупотреба с господстващо положение по смисъла на Закона за защита на конкуренцията – общинският съветник превозвач контролира повече от 65 % от пазара на превозите в община Перник, докато останалият дял е разпределен между десет фирми... Поставен в това комфортно положение, общинският съветник – монополист, според браншовиците е манипулирал формулирането на критериите по такъв начин, че да облагодетелства конкурентноспособността в конкурсите на неговия многоброен, но остарял автобусен парк.

Най-тежкото обвинение беше, че критериите са така формулирани, че практически с нищо не отчитат големите материални и технически усилия на тези превозвачи, които са пригодили автобусите си за превоз на хора с увреждания, които се движат и с инвалидни колички. Срещу тази формулировка на критериите остро протестира и Съюзът на инвалидите в Перник.

Избухването на такъв регионален обществен скандал, широко отразен от местните медии, неминуемо доведе до ангажирането и на националното ръководство на ССИ, което подкрепи морално и експертно протестиращите превозвачи. (ССИ е работодателска организация, която вече две години провежда последователна антикорупционна кампания. Заедно с КНСБ и "Коалиция 2000", Съюзът за стопанска инициатива е основател от българска страна на инициативната група за създаване на Европейски

антикорупционен форум. Последното стана по време на участието на трите организации на европейска антикорупционна конференция в Матера – Южна Италия, където широко бяха представени синдикати и работодателски организации от Югоизточна Европа и от Италия. Трите организации представиха подробен доклад за състоянието на корупцията в България и отражението ѝ върху обществения и стопански живот. Инициативата за създаване на Европейски антикорупционен форум, дойде от италианските синдикати и беше незабавно подкрепена от останалите представители на социалните партньори).

Освен това, започналата обществена дискусия, “отвърза” обсъждането на още по-широка гама проблеми в транспортния бранш. В хода на дискусията, представителите на БССИТ – Перник и СРС на КТ “Подкрепа” установиха общи гледници по много въпроси и успяха да сближат позицията си по отношение на необходимостта от по-иновационен подход в социалния диалог на местно, териториално ниво.

Социалните партньори се обединиха около мнението, че “за решаването или поне за смекчаването на нелеките проблеми в транспортния бранш, е необходимо да се използват, както закрепените с Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд форми на трипартитно и бипартитно сътрудничество, така и нови, иновационни форми на социален диалог и колективно договаряне, в които социалните партньори да покажат добронамереност, гъвкавост и съобразяване с регионалните пазарни и социални реалности”.

Двете страни търсят тясно партньорство между работодателите, синдикатите и представителите на държавата и местните власти. На първо време обаче, те стартираха процес на преговори на бипартитна основа за подписване на Регионално – браншово споразумение в областта на автотранспорта. Двете страни тръгнаха към това начинание с ясното съзнание за доброволния характер на сключването и изпълнението на това споразумение, тъй като регионално – браншовите споразумения, както и споразуменията с група предприятия не са регламентирани в Кодекса на труда. Те декларираха, че “подписването и спазването на такова споразумение е израз на добрата воля на двете страни”.

Радостното в случая е, че все пак, първоначалната инициатива за започване на преговори за такова изключително рядко за България Регионално – браншово споразумение, беше на БССИТ – Перник, чието ръководство демонстрира способност да поставя защитата на конкретни бизнес интереси в съответния по-широк социален контекст.

Рамковото споразумение за охранителния сектор и Протоколът за намерения в транспортния бранш в община и област Перник бяха изготвени с експертната помощ на екипа на ССИ, осъществяващ съвместно с Фондация “Фридрих Еберт” научно – приложния изследователски проект “Иновации в колективното договаряне. Български и европейски аспекти”. Внимателният прочит на документите ще покаже, че са заимствани идеи, както от изследваните европейски иновации, така и от българските. Самата идея, че е възможно отраслов или браншови колективен трудов договор да се изготвя на проектен принцип, за първи път в България беше лансирана от Националния институт за помирение и арбитраж по отношение на химическата промишленост.

Двете споразумения бяха подписани пред широка публика по време на научно – практическия семинар, организиран от Фондация “Фридрих Еберт”, Съюза за стопанска инициатива и Съвета на браншовите организации при ССИ, в рамките на който взеха участие:

- представители от браншовите и регионалните организации на ССИ;
- на национално представителните синдикати;
- на Националната занаятчийска камара;
- на Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната;
- на Националния институт за помирение и арбитраж;
- на академичните среди;
- на средствата за масова информация.

На семинара наистина беше постигнато съчетание на добра теория с добра прак-



тика. Участвалите в него 59 души бяха запознати с резултатите от изследването на иновациите в колективното договаряне в страните от ЕС и в България. Бяха направени много съпоставки между идентифицираните иновации при колективното договаряне в България и в европейските страни. В дискусиата бяха изложени и синдикални и работодателски гледища, както и позицията на ръководството на Националния институт за помирение и арбитраж.

За участниците беше особено ценно да разгледат европейски иновации в колективното договаряне и в индустриалните отношения въобще, предизвикани от глобализацията, от създаването на евро-зоната, от изискванията на икономиката на знанието, от продължаващите промени в пазара на труда. Едновременно с това, участниците в обучението и последвалата дискусия, имаха възможността да почувстват духа на европейския социален диалог. В подписаните документи – Протокол за намерения и Рамково споразумение, също е направен сериозен опит за възприемане на европейския дух в социалния диалог.

Разбира се, не бива да се преувеличава значението на случилото се, но не може да не се радваме на дозата оптимизъм за бъдещето на социалното партньорство, която вдъхна срещата от 20 септември 2005 г. Докладваните на семинара изследователски материали са със сериозна научна стойност и това даде основание на организаторите на проекта да публикуват настоящия сборник, който може да бъде полезен за работодатели, синдикалисти, научни работници, интересувачи се от проблемите на индустриалните отношения, специалисти в областта на управлението и развитието на човешките ресурси, студенти, политически дейци и журналисти.

Екипът на проекта още един път благодарни на Фондация “Фридрих Еберт”, без чиято морална и материална помощ излизането на тази книга едва ли щеше да се осъществи.

Проф. Нансен Бехар

Председател на Консултативния съвет на ССИ

## **I. Хронологичен преглед и коментар на уредбата в Кодекса на труда на колективното трудово преговаряне в България, през периода 1989 – 2005 г.<sup>1</sup>**

Веселин Илков

Министерство на труда и социалната политика

В началото на тази статия бихме искали да направим необходимите терминологични уточнения, за да се постигне максимална яснота и разграничение между различните използвани понятия и да се утвърди правилното използване на съответните термини. Това ще доведе неминуемо до по-добро разбиране на същността на разглежданите проблеми. Тази уговорка в самото начало на материала не е излишна, защото в материали дори и на утвърдени автори се прави смесване на използваните понятия, което лесно може да доведе до объркване, а така също и до изграждане на нихилизъм към правилната и точна понятийна употреба. *Колективно трудово договаряне* съгласно чл. 4 от Конвенцията № 98 от 1949 г. на МОТ<sup>2</sup> представлява „доброволно провеждане на преговори за сключване на колективни трудови договори между работодателите и организациите на работодателите, от една страна и синдикалните организации, от друга, с цел да се уредят по този начин условията на труда”.

Така колективното договаряне представлява процес на създаване на правила, основан на съвместни решения между независими организации. По-надолу предмет на разглеждане ще бъдат отделни негов аспекти и характеристики уредени в глава четвърта на Кодекса на труда. Другото важно разграничение, е между *колективно преговаряне* и *консултиране*. *Консултирането* е процес на обсъждане, в който едната страна търси съвет от другата страна, но запазва властта да взема едностранно решение. *Социалният диалог*, в крайна сметка е по-широк процес и той може да включва както *колективното договаряне*, така и *консултирането*. Той може да бъде организиран като автономен, бипартитен и самоуправляващ се процес между работещите и мениджърите и техните представителни организации.

Необходимо е уточнението, че настоящото изследване няма претенциите за изчерпателност на разглежданите въпроси, (като акцентът е върху по-различния поглед на темите, които са вече разглеждани обстойно от редица автори преди нас). Стремим се по-скоро, да предложим критична гледна точка върху отделни аспекти от темата за колективното трудово договаряне в България, основният метод в работата ни е юридическият анализ. Подходът, който избрахме, е съчетаване на хронологичен преглед на развитието на правната материя в периода след промените от 1989 г. до 2005 г. и коментар на най-интересните и, може би, най-важни въпроси по темата от практическа гледна точка. След тези задължителни въводни бележки можем да преминем към съществуващото на разглеждания въпрос.

Колективното трудово договаряне е уредено за първи път след демократичните промени от 1989 г. с изменението на Кодекса на труда (КТ) от ноември 1992 г. в Глава четвърта (ДВ, № 100 от 1992 г.). Основните предпоставки за уреждането на института на колективното трудово договаряне са – значителните промени в социално-икономическите отношения в България след 1990 г. и – новоприетото българско законодателство - новата българска Конституция, която влиза в сила от 13.07.1991 г., в своя преамбюл прокламира създаването на социална държава, гарантираща свободно упражняване на правото на труд и сдружаване, както и присъединяването към множество международни актове и приемането на пакет от нормативни актове, които предоставят и гарантират повече възможности за реализация на свободната икономическа инициатива. Всичко това създава необходимия благоприятен климат за приемането на модерно законодателство в съответствие с утвърдените принципи за демократични-

<sup>1</sup> Настоящият материал представлява разширена и редактирана версия на частта относно правния аспект на колективния трудов договор от доклада за България, представен от автора по съвместния проект на Университета във Флоренция и Европейската комисия на тема: “The evolving structure of collective bargaining in EU”.

<sup>2</sup> Ратифицирана от България с Указ 111 от 21.02.1959 г. на Президиума на Народното събрание - ДВ, бр. 19 от 1959 г. Ратификацията ѝ е официално регистрирана в Международното бюро на труда на 8.06.1959 г. В сила за България от 8.06.1960 г. Издадена от Министерството на труда и социалните грижи, обн., ДВ, бр. 35 от 2.05.1997 г.

те страни, законодателство в областта на трудовите правоотношения, по-точно в областта на социалния диалог. С новоприетото законодателство се въвеждат основни промени във философията на колективното договаряне, тъй като преди 1989 г., в условията на централизирана планова икономика липсват независими синдикати. В последствие, след извършените промени колективният трудов договор придобива вида на нормативно съглашение<sup>3</sup>, в смисъл, че адресатите на неговите норми не са персонално определени. Негови адресати са всички работещи в съответното предприятие, отрасъл, бранш или община - в зависимост от равнището на договаряне. Тези негови особености ще бъдат по-подробно обяснени при разглеждането на отделните характеристики на този специфичен вид договор, плод на колективно преговаряне.

Основните промени в КТ, извършени през 1995 г. и 2001 г., са провокирани от установените в практиката неясноти и празноти. Измененията в разглеждания период правят до голяма степен отделните разпоредби по-ясни и по-ефективни. Изключения има и в този случай. По-долу ще разгледам критично основните характеристики на колективния трудов договор, залегнали в КТ за периода 1990 – 2005г.

### **I. 1. Предмет на колективния трудов договор**

*Чл. 50. (1) С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.*

*(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.*

#### **Хронологичен преглед**

Както бе посочено колективното преговаряне в българското законодателство е уредено в Глава четвърта на КТ (чл. 50 – 60). При анализирането на хронологичното развитие на текста на чл. 50 се наблюдават интересни особености. След първата промяна в него от 1992 г. ясно личи, макар и за краткия период от време, огромната концептуална и смислова разлика в законодателния подход, използван в първоначалната редакция на ал.1 (Обн. - ДВ, бр. 26 от 1986 г.), която гласи: „С колективните трудови договори се осигурява развитието на демокрацията в трудовите отношения, утвърждаването на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост, както и изпълнението на насрециния план, включително и на плана за социалното развитие на трудовия колектив.” Очевидно е, че в текста отсъства съдържателно ядро, което да покаже какъв е всъщност предметът на колективното договаряне. Затова, съвсем естествено с новата редакция на чл. 50 текстът на тази алинея отпада изцяло. Позволихме си да я цитираме, за да онагледим разликата в подхода на законодателя към правния текст преди и след промяната от 1989 г. В горесцитираната разпоредба, в която словосъчетания като: „трудова колектив като стопанин на социалистическа собственост”, „насрещен план” и „план за социалното развитие” изглеждат извън контекста и неразбираеми след демократичните промени, свързани със свободната стопанска инициатива и преобладаващия дял на частната собственост върху материалните активи от българската икономика.

Ал. 2 в първоначалната си редакция сочи, че с колективен трудов договор се уреждат въпроси за трудовите отношения, неуредени с повелителни разпоредби на кодекса и в нормативните актове, издадени за неговото прилагане. В редакцията от 1992 г., с която текстът става алинея първа, има две промени – добавят се и „осигурителните отношения”, а „опашката” относно нормативните актове е обединена в лаконичното „закона”. Под тази на пръв поглед правно-техническа редакция се постига разширяване на материалния обхват на разпоредбата, защото под „закон” следва да се считат не само законите нормативни актове – в това число кодекси и закони - и подзаконовите нормативни актове – подзаконови нормативни актове на Министерския съвет (постановления, правилници, наредби) или на отделни министри (правилници, наредби, инструкции).

<sup>3</sup> В.Мръчков, „Трудово право”, издателство „Сиби” 2001, стр. 787.

Алинея трета от първоначалната редакция, която ограничава сключването на колективния трудов договор само на равнище „*предприятия, които осъществяват стопанска дейност, доколкото друго не е предвидено в закон, в указ или в акт на Министерския съвет и на централното ръководство на професионалните съюзи*” отпада с изменението от 1992 г. (По-долу в т. 2-5 ще проследим еволюцията на законодателната уредба относно равнищата на колективно преговаряне).

Редакцията на КТ от 1992 г. на алинея втора се задържа около девет години до големия пакет от изменения и допълнения на КТ от 2001 г. С нея в алинея втора (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) текстът допълнително разширява гаранцията за защита правата на работниците и служителите, като към вече съществуващия запис, че колективният трудов договор не може да съдържа клаузи по-неблагоприятни за работниците и служителите от вече установените в закона, се добавя „*или в колективен трудов договор, с който работодателят е вече обвързан.*” С това допълнение се постига още едно надграждащо ниво за защита интересите на работниците и служителите, към което да бъдат сравнени клаузите в новия колективен трудов договор.

От краткото изложение за промените в уредбата на предмета на КТД в чл. 50 КТ е отчетлива еволюцията в подхода на законодателя към терминологията, обхвата и цялостната концепция. Тя определено не е самоцелна или случайна. Бихме могли да отбележим, че тя е продиктувана, както заявихме в началото, от променените обществени, икономически и социални условия, от средата, в която се осъществяват индустриалните отношения през периода след 1989 г. Тази еволюция е класически пример за това, че променените обществени отношения налагат промяна на правната уредба.

### Общи бележки

Алинея 1 Според дефиницията, дадена в ал.1, обхвата на предмета на колективния трудов договор се определя от **два основни подхода** използвани от законодателя.

**Първият подход** е положителен. С него се **посочва**, че кръгът от въпросите, които могат да се разглеждат в един колективен трудов договор, са *трудовете и осигурителните отношения на работниците и служителите*.

От това следва, че предмет на колективния трудов договор могат да са само норми, уреждащи трудови отношения като работно време, почивки, отпуски, професионална квалификация, възнаграждение, условия на труд, равнопоставеност между половете, закрила на определени групи от работници и други - и осигурителни отношения – здравно и социално осигуряване на работниците и служителите.

**Вторият подход** е отрицателен (негативен) – въпросите да *не са уредени с повелителни разпоредби на закона*. Законодателят предпочита да **изключи** от приложното поле на колективния трудов договор повелителните (императивните) разпоредби на закона по двете групи въпроси. Като под *неуредени* следва да се разбира, че тези норми изобщо не са уредени с нормативен акт – закон (Кодекс или Закон) или подзаконен - подзаконови нормативни актове на Министерския съвет или на отделни министри, или са уредени, но с диспозитивни (необвързващи) норми. Причините за тяхното неуреждане в закона могат да бъдат две<sup>4</sup> - първата – пропуск от страна на законодателя или съзнателно въздържане от регулирането на определени трудови или осигурителни отношения с цел да се даде поле за преговори и по-справедливо уреждане на тези въпроси чрез социален диалог между работодателя (работодателска организация) и представителите на работниците и служителите; втората – налице са разпоредби, уреждащи трудовете и осигурителните отношения, уредени в диспозитивни норми. В този случай, също е налице съзнателно освобождаване на “поле за действие” на страните по колективния трудов договор от страна на законодателя. Това е така, защото с диспозитивните норми, всъщност законодателят регулира определени отношения, които нямат обвързващ и задължителен за техните адресати характер за разлика от повелителните норми, които изчерпателно уреждат дадени отношения и, най-важното, не допускат преуреждането

<sup>4</sup> Проф. Васил Мръчков, Коментар на Кодекса на труда, Сиби 2001, стр. 131.

им от техните адресати. В този смисъл, кръгът от права и задължения е фиксиран и не подлежи на последваща редакция от страните по колективното трудово договаряне. Ще си позволим да заявим, че втората причина е по-автентична и по-вероятна от първата. Основният ни аргумент е, че в областта на трудовото право е налице кодификация с дълга история и не е много обосновано да се говори за несъзнателно пропускане да се уреди определен аспект от трудово-правните отношения в България.

Алинея 2 В тази алинея се предвижда, както бе вече посочено в хронологичния преглед, още по-висока степен на закрила на интересите на работниците и служителите при колективното договаряне. В алинея 2 се казва, че не се допуска включването в новия колективен трудов договор на по-неблагоприятни клаузи за работниците и служителите. Така се постига още едно равнище за защита интересите на работниците и служителите, към което да бъдат сравнени клаузите в новия колективен трудов договор, като с него отправна точка вече не е предвиденото в закона, а в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. По този начин, неминуемо се осигурява по-високо равнище на защита или гаранция за защита правата и законните интереси на работниците при преговорите за сключване на колективен трудов договор. Това законодателно решение може да бъде лесно обосновано с добре известната концепцията, че трудовото законодателство има за цел да защити по-слабата от двете страни в трудовото правоотношение - работника или служителя. До тук добре. По-важното в случая е да обърнем внимание на факта, че в практиката това "презастраховане" или "обгрижване" от законодателя към интересите на работниците и служителите като че ли има и известно негативно отражение върху цялостния процес на автономния социален диалог от една страна и неговото развитие и задълбочаване, от друга. Показателен факт за това е, че колективното трудово договаряне много често има за резултат колективни трудови договори, в чиито клаузи се възпроизвеждат законови разпоредби. В тази връзка търсенят със законодателната промяна награждащ и насърчаващ елемент на процеса на колективно преговаряне, според нас, довежда по-скоро до обратен ефект – формализира го. Така колективното трудово договаряне губи в не малка степен своето значение, а това води до инертност при сключването на нови колективни трудови договори. Не може да бъде приет като добър модел и другата крайност, каквато е налице например във Великобритания и Ирландия, където на практика почти липсва нормативна уредба, а всички въпроси на трудовете и осигурителните отношения се уреждат от колективни споразумения, джентълменски споразумения и други<sup>5</sup>. Разбира се, тази разлика може да бъде обяснена и с характерните особености на англосаксонската правна система, която се прилага в горепосочените две страни. Това, на което искаме да обърнем внимание е дали не е нарушен балансът и дали тази прекалена защита или формализация не предизвиква резултата от преговорите. Знаем, че има и изключения. Такива са колективните трудови договори сключени например в мулти-националните компании, осъществяващи дейност в България. Според изследване<sup>6</sup> постигнатите трудови и социални договорености чрез колективни трудови договори са *не само по-високи от нормативно установените, но и значително над средните за страната*. Нашите опоненти биха казали, че всичко е въпрос на свободен финансов ресурс на съответния работодател. Сигурно е така. Ние, по-скоро, пледираме да се даде, не прекомерна, а необходимата свобода на страните по социалния диалог така, че той да стане определящ за разрешаването на всички конкретни въпроси, стоящи пред двете страни по него, защото никой освен тях не би могъл по-справедливо и правилно да уреди въпросите от взаимен интерес. Всеки друг подход означава, че нашият законодател все още не се е отърсил от намерението си да има рещаваща роля в индустриалните отношения. В този смисъл, назрял е моментът, в който държавата в ролята си на законотворец да окаже повече доверие на субектите на колективното договаряне.

<sup>5</sup> Д-р Р. Гладичева, Съвременният български модел на индустриални отношения и Западноевропейските модели, България на прага на Европейския съюз, Програма ФАР Аксес, 2000, книжка № 3 от поредицата „Индустриални отношения“

<sup>6</sup> Авторски колектив, Мултинационалните компании – предизвикателства пред индустриалните отношения и синдикатите: пет години по-късно, ИССИ на КНСБ, Фондация „Фридрих Еберт“ 2004, стр.

## **I. 2. Равнища на колективно преговаряне**

*Чл. 51. (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективните трудови договори се сключват по предприятия, бранишове, отрасли и по общини.*

*(2) На равнище предприятие, брани и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.*

### **Хронологичен преглед**

В първоначалната редакция на чл. 51, ал.1 КТ от 1986 г. е предвидено, че *Колективен трудов договор се сключва между първичния трудов колектив и предприятието*. Този текст показва характерната за социалистическата планова икономика липса на основните участници в колективното договаряне – работодател (работодателска организация) и синдикат (организация на работниците и служителите). През 1992 г. разпоредбата на този член вече съдържа нормалните за колективното трудово договаряне участници и нива на договаряне. По отношение на страните в изменението на този член от 1992 г. се съдържа тяхното изрично описание, което с изменението от 2001 г. е променено и страните на колективното договаряне са уредени в самостоятелни разпоредби според различните равнища на колективно преговаряне (чл. 51а – 51в). Основната причина за това изменение е постигането на систематизиране на отделните равнища. Нивата на колективно преговаряне според чл. 51 КТ (Обн., ДВ, бр. 100 от 10.12.1992 г., в сила от 1.01.1993 г.) са три вида – по **отрасли, професии и административно-териториални единици**, с измененията от 1995 г. (Обн. ДВ, бр. 2 от 5.01.1996 г.) те са с две повече: **предприятия, отрасли, бранишове, професии и административно-териториални единици**. През 2001 г. са извършени **две промени**: колективното договаряне на ниво професии отпада, основните причини за което са очевидната липса на интерес през изминалите години на страните по колективния трудов договор на това ниво и терминологичната смяна от *административно-териториални единици в общини*. По този начин законодателят определя четирите основни равнища на колективно преговаряне, които съществуват и към настоящия момент в българското трудово законодателство. Друга важна особеност предвидена в алинея втора на чл.51 в редакцията му от 1992 г. (тогавашната алинея пета), е, че *на равнище предприятие, брани и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор*.

### **Общи бележки**

Както се посочва в хронологичния преглед на този член след измененията в КТ през годините до 2001 г. е определен окончателният брой и вид на равнищата на колективно преговаряне.

Алинея 1 С нея се определят равнищата, нивата, на които се извършва колективно преговаряне и се сключват колективни трудови договори. Посочени в нея са четири нива: *предприятия, бранишове, отрасли и по общини*. Тази разпоредба е императивна, - не в смисъл, че страните по колективното договаряне са задължени да сключат колективен трудов договор, а в смисъл, че това са единствените равнища, на които могат да се сключват колективни трудови договори. Императивността на разпоредбата идва да покаже, че равнищата са изрично изброени и разширително тълкувание не може да бъде използвано. В това отношение не можем да се съгласим с разсъжденията на проф. Мръчков<sup>7</sup> за възможността от сключване на национален колективен трудов договор – *на колективен трудов договор за всички работници, служители и работодатели в цялата страна*. Аргументите ни да не се съгласим с видния наш специалист в трудовото право са **три**.

**Първо** – тази правна възможност е обсъждана в подготвяните изменения в КТ през 2000 г., но не е включена в окончателната му редакция. Факт, който показва, че законодателят се отказва от това свое намерение засега. Не можем да приемем, че общата

<sup>7</sup> Коментар на Кодекса на труда, Сиби 2001, стр. 135.

формулировка на предмета на колективния трудов договор в чл. 50 дава поле за разширително тълкуване на разпоредбата на ал.1 чл.51 КТ по отношение равнищата на колективно преговаряне. Изказът на разпоредбата на чл. 50 не може да бъде друг освен обща, защото той урежда предмета, т.е. същността, и обема от въпросите, по които на всички нива може да се води колективно преговаряне. Друго решение не би могло да има. По тази причина общата уредба на предмета не може да послужи за тълкуване, още по-малко го разширително тълкуване по отношение нивата на колективно преговаряне. Императивният характер на ал.1 не позволява това. Според нас, няма ни най-малък, намек от изразената воля на законодателя в текста, да допуска и друго равнище освен вече посочените четири.

**Второ** – Ако законодателят иска да ни подсказва, че е допустимо разширително тълкуване на чл. 51, ал.1 ще даде ли индикация чак в чл.53, ал.3 и то по въпроса за регистрацията на договорите? **Никъде** другаде. По този въпрос спор не може да има. Допустимо ли е такъв важен въпрос, какъвто е сключването на национален колективен трудов договор, да бъде така пренебрежително “загатнат” при положение, че например **процедурата** за разпространето на колективния трудов договор на отраслово ниво е изрично разписана. Освен това, тази процедура е доста сложна и представлява един сложен фактически състав, предвиден в ал.3 на чл. 51б (вж. коментара по-долу).

**Трето** – индикацията е изведена от чл. 53, ал.3 КТ, уреждаща органа, в чийто официален регистър да бъде извършено вписването на колективния трудов договор. Този орган е Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”. Въпросът, на който трябва да намери отговор тази ал.3, е в коя от службите на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” следва да се регистрира съответният колективен трудов договор. Законодателят е избрал два подхода – седалището на работодателя или значението на договора. В случая ни интересува втория критерий – значението. Нека първо разтълкуваме понятието “значение” и след това ще стигнем до същността на въпроса. Думата “значение” на първо място е синоним на “смисъл”, а другият, по-важен аспект, който, според нас, е използван в случая от законодателя, е синоним на “тежест” или “влияние” на колективния трудов договор върху определен кръг от предприятия и съответно правата и задълженията за работодателите и работниците и служителите в тях. Сега вече можем да стигнем до същността на въпроса “Какво има предвид законодателят с формулировката “Колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”? Преминуваме направо към отговора. Използвайки израза „отраслово и национално значение”, законодателят дава да разберем, че не подсказва възможността за друго ниво на договаряне – национално, а по-скоро иска да постави акцент върху значението на даден колективен трудов договор, говорейки за отраслов колективен договор, който всъщност има и национално значение. Това е нюансът, който законодателят иска да подчертае - само най-значимите договори ще бъдат регистрирани в Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”. Ако той иска да каже обратното, че няма предвид само отрасловите договори, той безспорно щеше да използва съюза “или” вместо “и”. Използвайки съюза “и”, той обединява двете думи “отраслово” и „национално”. Липсата на една от двете думи, според нас, означава, че съответният договор следва да бъде регистриран в Инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя.

Алинея 2 С нея се предвижда, че може да се сключи **само един** колективен трудов договор на равнище предприятие, бранш и отрасъл. Каква е причината за това? С тази разпоредба се цели да се насърчават съгласуваните действия на синдикалните организации на горепосочените равнища, за да постигнат съгласие и да представят общ проект на колективен трудов договор на работодателя или работодателската организация (имайки предвид, че съгласно чл. 51а, ал.2, чл. 51б, ал.3 и чл. 51в, ал.2 носят отговорност за изработването и представянето на проекта на колективен трудов договор). Причината да се стимулира изготвянето на един единствен проект има резон, защото много често на горепосочените три равнища има представени поне две организации на работниците и служителите. Освен това, законодателят правилно е преценил, че възможността за повече от един колективен трудов договор не би създавала благоприятна среда в

съответното предприятие, бранш или отрасъл. Това би създавало повече напрежение и проблеми, отколкото положителни резултати, каквито, по-принцип носи конкуренцията. Ограничението, обаче не важи по отношение сключването на колективни трудови договори по общини. (Вж. по-долу т.5).

### **I. 3. Колективен трудов договор в предприятията**

*Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.*

*(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.*

*(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.*

#### **Общи бележки**

Това е първото ниво – предприятие - на което може да бъде сключен колективен трудов договор. В чл.51а се уреждат специфичните за това ниво въпроси. На него се сключват най-много колективни трудови договори. На първо място е фактът, че те са най-многобройни, тъй като предприятието е основна единица, в която трудовите правоотношения се провеждат, без значение дали то е малко, средно или голямо. Освен това, в него се преплитат правата и задълженията на участниците в колективното договаряне. Според легалната дефиниция за предприятие то е “всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наеман труд”.<sup>8</sup>

Алинея 1 Участниците в това ниво на договаряне са работодателят и организация на работниците и служителите. “Работодател” е всяко физическо, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономическо обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение<sup>9</sup>. “Синдикална организация” е тази, която е създадена с цел да извършва синдикална дейност и да упражнява правото на сдружаване, като представлява и защитава интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне. За да участват в колективното договаряне на ниво предприятие и двамата участници трябва да осъществяват своята дейност на едно и също място – територията на предприятието. Важно е да се отбележи, че до този момент в българското законодателство синдикалната организация е единственият правен субект, който може да преговаря и да сключва колективен трудов договор от името на работниците и служителите. Другият възможен субект са европейските работнически съвети, които представляват представителни органи учредени в компании или клонове на компании, които осъществяват дейност в поне две държави-членки на ЕС. Тяхната основна цел е да се насърчи и подпомогне информирането, консултирането и участието на работниците и служителите в отделните предприятия в ЕС. Те все още не са нормативно уредени в България. Процесът на хармонизация на националното ни законодателство с изискванията на *acquis communautaire* в областта на трудовото право и в частност на Европейските работнически съвети<sup>10</sup> все още е в подготвителна фаза. Българското правителство пое ангажимент<sup>11</sup> по време на преговорите

<sup>8</sup> §1, т.2 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

<sup>9</sup> §1, т.1 от ДР на Кодекса на труда.

<sup>10</sup> Директива на Съвета 1994/45/ЕО, ОВ на ЕС, No L 254/64 от 30.9.1994 за създаване на Европейски работнически съвет.

<sup>11</sup> Допълнителна информация към Общата позиция на ЕС по Глава 13 “Социална политика и заетост” (CONF-BG 63/01).



с Европейската комисия по глава 13 “Социална политика и заетост” да извърши необходимите законодателни промени до края на 2006 г. и те да влязат в сила от момента на присъединяване на Република България в ЕС (1 януари 2007(8) г.)<sup>12</sup>.

Важна особеност единствено за колективно преговаряне на ниво предприятие, която заслужава да се подчертае, е, че само при него могат да участват синдикални организации, които **не са национално представителни**. Това заключение може да се направи както от граматическото тълкуване на разпоредбата на ал.1, така и от систематичното тълкуване на други разпоредби, останалите нива на колективно преговаряне – секторно, браншово и по общини. За тези равнища на колективно преговаряне изрично е предвидено, че колективният трудов договор се сключва *между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите*<sup>13</sup>. За колективното преговаряне на ниво предприятие такова изискване липсва:

*“Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация”*<sup>14</sup>.

Алинея 2 Освен горепосочената особеност, колективното договаряне е и първото равнище, за което важи изискването за представяне на *общ проект*, когато в предприятието има повече от една синдикална организация. Вече имахме възможност да посочим, че инициативата за изготвянето и представянето на проекта на колективен трудов договор се намира в синдикалната организация. Като под *изготвяне* следва да се разбира подготовката и оформянето на съдържанието на проекта на колективен трудов договор. Под *представяне* се разбира довеждане до знанието, уведомяване, на другата страна, като моментът на представяне съгласно принципа, предвиден в чл. 14 от ЗЗД, е моментът на узнаването му от работодателя. Най-често представянето означава връчването му от представител на синдикалната организация. В ал.2 не се уточнява на кого точно се представя изготвеният от синдикалната организация проект на колективен трудов договор. Както ще видим по-долу в ал.3 тази неяснота отпада. Разпоредбата на ал.2 предвижда **две хипотези**. **Едната** е, когато в предприятието има само една синдикална организация. Това, както посочих вече е по-рядката хипотеза в българските предприятия, макар че има и предприятия, в които няма нито една синдикална организация. Точни данни по този въпрос не са ни известни. **Другата** е предвидена в изречение второ и според нея при наличието на повече от една синдикална организация, се представя общ проект. От направеното по-горе тълкуване става ясно, че тези синдикални организации могат да бъдат непредставителни на национално ниво или една, две или три представителни (след влизане в сила на решението на Министерския съвет от м. ноември 2004 г., с което Съюзът на синдикатите в обединение “Промяна” е признат за представителна организация на работниците и служителите на национално равнище). По отношение представянето на общ проект между тези повече от една синдикални организации няма указание как точно да стане това. За законодателя в случая е важен резултатът – представяне на общ проект. Това означава, че синдикалните организации, представени в съответното предприятие, имат пълна свобода за начина и средствата за достигане до крайния резултат – общ проект. Възможни са различни начини. Единият от тях е да се изберат делегати от всяка от организациите, които да участват съвместно в разработването на един общ проект. Другият - да се представи по един проект от всяка от синдикалните организации, като след взаимни компромиси да се стигне до един общ. Независимо от избрания подход, окончателно одобреният от всички синдикални организации общ проект следва да бъде надлежно парафиран от техните официално упълномощени за това представители.

Алинея 3 урежда хипотезата, при която преговорите между представените в предприятието синдикални организации не са довели до постигането на съгласие по един общ проект. От предходната алинея остава да се изясни въпросът на кого се представя

<sup>12</sup> Възможно е да бъде приложена предвидената в чл. 39 от Протокола към Договора за присъединяване на Р.България и Република Румъния към Европейския съюз предпазна клауза, съгласно която членството на двете страни може да бъде отложено с една година.

<sup>13</sup> чл.51б, ал.1 и чл.51в, ал.1 КТ.

<sup>14</sup> чл.51а, ал.1 КТ.

общия проект. При тълкуването на втората част на ал.3, според нас не остава и сянка на съмнение, че това е работодателят. Този извод се налага, тъй като в ал.3 веднага след израза “не могат да представят” следва “работодателят сключва...”. Връзката между първата и втората част на изречението е работодателят. Той е този, на когото не е представен общ проект, и затова във втората част на ал.3 се казва, че той сключва колективен трудов договор с избрания от общото събрание проект на договор. В този случай се прибъзва до услугите на общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците), което с повече от половината от неговите членове трябва да реши кой от проектите на колективен трудов договор ще бъде предложен за обсъждане и сключване с работодателя. Според нас, това, че един проект е избран, а друг отпада при гласуването от общото събрание на работниците и служителите, не изключва възможността на отделните синдикални организации по време на преговорите с работодателя да предложат алтернативни варианти на отделни клаузи от договора. Бележките по последните две алинеи на чл.51а, са показателни, че когато става дума за преговори и за отстояване на трудовите права на голяма група от хора, могат да се направят два основни извода. Първият – при добро желание на заинтересованите страни винаги, могат да се намерят алтернативни решения и вторият, образно казано, “битката” може да е загубена, но “войната” продължава до окончателното подписване на колективния трудов договор. Затова всички участници в преговорите от страна на работниците и служителите (не само на това ниво) би трябвало да умеят да правят компромиси (пomeжду си и с другата страна) в името на общия интерес.

#### **I. 4. Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище**

*Чл. 51б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на основата на споразумение между националните ил организации, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори.*

*(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Националната класификация на икономическите дейности.*

*(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект.*

*(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.*

#### **Общи бележки**

Както е посочено в предишния параграф, страните по колективния трудов договор на ниво отрасъл или бранш трябва да бъдат национално представителни. Такива са онези синдикални организации и организации на работодателите, на които е признато такова качество по силата на чл.3, ал.3-6 КТ<sup>15</sup> и по настоящем е определено с Наредба за определяне на реда за установяване наличието на критериите за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите<sup>16</sup>. Самите критерии са определени в чл. 34 и 35, нови чл. 34-36а<sup>17</sup>.

Преди да бъде разгледана природата на колективното договаряне на това равнище, трябва да се поясни значението, което е дадено на понятията „отрасъл” и „бранш” в теорията и практиката. Тези понятия са икономически. Те изразяват съюза между дейностите от един и същ вид на основата на техни общи характеристики – стоки

<sup>15</sup> В редакцията на КТ от 1992 г.

<sup>16</sup> Приета с ПМС № 152 от 11.07.2003 г., обн., ДВ, бр. 64 от 18.07.2003 г.

<sup>17</sup> Виж по-горе б. 10.

(техните пазарни качества, технология на производство, използваните суровини) или услуги (техният вид във връзка със специфичните нужди, които те задоволяват). Те са предмет на класификация с изрични разпоредби. Такива разпоредби се съдържат в Националната класификация на икономическите дейности - версия 2003<sup>18</sup>. Във връзка с отрасловата класификация, от юридическа гледна точка следва да се обърне внимание на три основни особености:

**Първо** - класификацията е установена с един ведомствен подзаконов нормативен акт, но с общонационално приложение. Този акт е юридически задължителен.

**Второ** - класификацията обхваща всички области на икономическите и обществените дейности и по този начин включва не само браншовете на икономиката, в които определени стоки са произведени, или определени услуги предоставени, но и социални дейности и държавното управление.

**Трето** - „отрасъл“ и „бранш“ са езикови синоними<sup>19</sup>, но в трудовото законодателство и практика те имат различно значение. „Отрасъл“ се счита за основно и за по-широко в своя обхват понятие от понятието „бранш“. „Бранш“ - това е автономна част от отрасъл, в който съществува по тясно групирани на икономически действия или накрайно – подсектор.

Алинея 1 посочва страните, между които се сключва колективният трудов договор на ниво отрасъл и бранш. Това са съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Основната идея е, сключването на договора да се предшества от споразумение между националните им организации. Със споразумението се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори. Важна особеност на това споразумение е да има резултат от постигнато съгласие – без изключение между всички организации на работниците и служителите и работодателите. Споразумението е рамково и включва съгласие по основните въпроси от колективния трудов договор, които могат да бъдат разделени на **две основни групи**:

**Първо** - обхватът на колективното договаряне. В него се включват всички въпроси, които са предмет на преговори. Трябва да се отбележи, че този обхват може предварително да бъде разширен и обогатен по отношение на особеностите, характерни за съответния сектор или бранш - предмет на колективно преговаряне;

**Второ** - поставянето на процедурна рамка, в която ще се провеждат преговорите за сключване на колективен трудов договор. Тя включва: условия (както при всички преговори се поставят условия за мястото, времето, броя на представителите от всяка организация, нивото на тези представители, срокът, за който следва да се постигне споразумение и други), последиците от различните етапи от преговорите, събирането на необходимата предварителна информация, подготовката на проект, основните цели на бъдещия колективен трудов договор.

Алинея 2 С изменението на КТ (ДВ, бр. 120 от 2002 г.) бе приета нова ал.2. В нея се преурежда въпросът за обхвата на колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво. Предвижда се правната възможност, със споразумение между страните обхватът на колективния трудов договор на браншово или отраслово ниво да обхваща една или няколко дейности от Националната класификация на икономическите дейности - версия 2003 (вж. Б. 17).

Алинея 3 Предишната ал.2 (ДВ, бр. 25 от 2001 г.) с изменението на КТ от 2002 г. става ал.3. Тя предвижда, че инициативата и задължението за изработването на колективен трудов договор на ниво отрасъл/бранш, както и на ниво предприятие, лежи върху организациите на работниците и служителите с вече направеното уточнение, че в първия случай това може да бъде и организация, която не е национално представителна,

<sup>18</sup> Утвърдена със Заповед № РД-07-242 от 13.12.2002 г. на председателя на НСИ, (обн., ДВ, бр. 1 от 3.01.2003 г., в сила от 1.01.2003 г.).

<sup>19</sup> От руски език „отрасъл“, което означава част, клон от икономиката, а „бранш“ е френска дума със същото значение (Речник на чуждите думи в българския език, Изд. БАН, С., 1982 г., стр.151 и 610.

докато във втория това е *sine qua non*. В случай, че в съответния бранш или отрасъл има само една национално представителна организация на работниците и служителите, тя е тази, която ще изработи, представи и, при положително развитие на преговорите – сключи колективен трудов договор. По-сложна е хипотезата, при която има повече от една представителни организации на работниците и служителите и те не могат да постигнат съгласие за един общ проект, който да представят. В този случай, за разлика от хипотезата при подготовката за сключване на колективен трудов договор на равнище предприятие (вж. по-горе чл. 51а, ал. 3), не се предвижда алтернатива. При положение на невъзможност да се постигне съгласие между организациите на работниците и служителите на браншово и отраслово ниво, изводите, направени в края на т.3 по чл. 51а, важат в пълна сила и в този случай. Все пак, възможните изходи са два. Първият, положителният, е - в крайна сметка да се стигне до компромис, който може да означава отстъпки от страна на всички преговарящи организации с цел да се стигне до общ проект. Вторият, отрицателният, е - да се прекратят преговорите, без да се представи общ проект. Това означава, че преговорите между национално представителните организации на работниците и служителите ще бъдат подновени, когато всички са убедени, че е по-добре да има колективен трудов договор, макар и не напълно съответстващ на исканията на всички организации, отколкото да няма никакъв.

**Алинея 4** Предишната ал.3 (ДВ, бр. 25 от 2001 г.) с изменението на КТ от 2002 г. става ал.4. Особено внимание бихме искали да обърнем на предвидената за първи път в нашето законодателство в тази алинея правна възможност, според която действието на сключения колективен трудов договор на ниво отрасъл или бранш може да се разпростре за всички предприятия в съответния отрасъл или бранш. Тази разпоредба, от нейното въвеждане до сега, провокира много голям интерес сред редица академици и практикуващи юристи от средите на представителните на национално ниво организации в България. По-долу ще се опитаме накратко да представим нормативната рамка и нашият коментар върху онези трактовки по темата, които са ни направили най-силно впечатление и заслужават да намерят място в това изследване.

Новата правна възможност, уредена в ал.3 на чл. 51б КТ, е възприета от законодателството и практиката на държавите-членки на Европейския съюз. Като сходно законодателно уреждане, каквото според изследване на Европейската обсерватория за индустриални отношения<sup>20</sup> се описва като *разпространение в тесен смисъл*, се наблюдава в държави-членки като Австрия, Белгия, Дания, Финландия и други. Според доклада на Европейската комисия “Индустриални отношения в Европа” през 2004 г. законодателни разпоредби, които правят колективното споразумение задължително за цял отрасъл или професия, съществуват в 11 от държавите-членки от ЕС-15 (изключение са Великобритания, Ирландия, Швеция и Дания) и 4 държави членки от ЕС-10 (Словения, Словакия, Унгария и Полша).<sup>21</sup> Под термина *разпространение* в буквален смисъл (или основан на принципа “*erga omnes*”) според авторите на изследването следва да се разбира разпространение, което прави колективното споразумение (колективен трудов договор според българското законодателство – б.е на автора) общо обвързващо в обхвата на неговото приложение чрез изрично включване на всички онези работници и служители и работодатели, които не са членове на страните по споразумението. В същото изследване са разграничени още два вида разпространение - *разширяване*<sup>22</sup> и *функционални еквиваленти*<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> F.Grahlert and M.Behrens (2002), изследване на EIRO (Европейска обсерватория на индустриалните отношения) със заглавие “Покритие на колективното договаряне и процедури по разпространение действието на колективното споразумение” в 20 европейски държави – 15 от тях членки на ЕС, четири – Полша, Унгария, Словакия и Словения държави-членки от юни 2004 г. и Норвегия – държава от Европейската икономическа зона. Това изследване е достъпно на сайта на EIRO на следния уеб-адрес: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/tn0212102s.html>.

<sup>21</sup> сайт, на който може да бъде намерен е (<http://europa.eu.int>).

<sup>22</sup> Този вид се прилага за колективно споразумение, сключено другаде и приложим в отрасли и области, където няма синдикална организация или организация на работодателите, която да участва в колективното договаряне. Чрез разширяване определено колективно споразумение е обвързващо за специфична географска зона или отрасъл извън действителния обхват на споразумението.

<sup>23</sup> Такива са задължително членство страните по колективното споразумение или правни норми, задължаващи представителите на държавата в колективното договаряне да се съобразяват с условията на съответното колективно споразумение. Такива функционални еквиваленти се основават на формални механизми за разширяване, но на практика разширяват действието на клаузи от споразумението до по-широк кръг от лица.

Според цитираното изследване най-разпространена е първата форма – *разпространение*.

Необходимите предварителни условия за прилагането на тази разпоредба са **две**: **първо** - наличието на сключен колективен трудов договор между представителните на национално ниво организации на работниците и служителите и на работодателите на отраслово или браншово ниво и **второ** - да е направено общо искане от всички представителни организации на социалните партньори – страни по колективния трудов договор за разпространение на неговото действие по отношение на всички предприятия в съответния отрасъл или бранш. При кумулативно (едновременно) наличие и на двете предпоставки министърът на труда и социалната политика **може** да разпростре или разшири приложението на сключения колективен трудов договор в целия отрасъл или бранш. Няколко много важни особености по тази процедура трябва да бъдат ясно посочени. Съгласно използваната формулировка „може” по отношение на министъра на труда и социалната политика законодателя означава, че дори и при кумулативното наличие на тези две предпоставки сложният фактически състав по реализацията на разпространето на приложението на колективния трудов договор, е пред най-важния си етап - **преценката** на министъра. Той не е задължен на всяка цена да се съобрази с това искане. Иначе казано, решаващата дума на „последната инстанция” е дадена на министъра. Освен това, съгласно редакцията на разглежданата разпоредба, преценката на министъра на труда и социалната политика се отнася не само за това дали да допусне разпространето или не, но и дали разпространето да се отнася за целия колективен трудов договор или само до *отделни негови клаузи*. Актът, с който се извършва разпространето, е министерска заповед. В нея са включени следните реквизити: нормативното основание за нейното издаване, наличието на общо съгласие между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите, датата, от която разпространето влиза в сила, посочването на конкретния колективен трудов договор и отрасъла или бранша, за който е сключен договорът, приложното поле, което се разпростира, подпис и печат. Тези реквизити не са изрично предвидени в текста на закона, но могат да бъдат изведени от текста на ал.3 и от други нормативни актове, които определят кога подобен акт (индивидуален административен акт) е действителен. Последниците от разпространето на колективния трудов договор, извършено със заповедта на министъра, имат действие спрямо всички работници и служители във всички предприятия от съответния отрасъл или бранш, независимо от това дали те са членове на синдикалните организации страни по него или изобщо не членуват в синдикална организация. Те възникват от датата на неговото влизане в сила и пораждаат предвидените в неговите клаузи съответни права и задължения от една страна за работниците и служителите, а от друга за работодателите от предприятията в отрасъла или сектора. Към казаното до тук искаме да добавим, че при наличието на постигнатото съгласие между всички участници в социалния диалог на ниво отрасъл или бранш, което само по себе си е вече сериозно постижение, като се има предвид големия брой участници и от едната, и от другата страна, е доста ангажиращо. Поради това, трудно би било на един министър на труда да обоснове отказа си, ако вече има съгласие между всички организации на социалните партньори. Политическата цена на един такъв отказ би била доста висока. Въпросът, който стои в момента, е, по-скоро дали най-после ще се случи дългоочакваният прецедент. Първо, да се постигне такова съгласие между всички страни по колективен трудов договор за отрасъл или бранш и второ, дали министърът ще прецени, че това споразумение ще трябва да се разпростре. През последните години този въпрос породил много коментари, дискусии и мнения, които бяха силно поляризувани. Не бяха спестени обвинения към отделни работодателски организации, които „в последния момент са се отказали” да се присъединят към общото искане. Имаше и не едно и две остри изказвания и към министъра на труда и социалната политика, че отказва да разпростре прилагането на колективни трудови договори в отделни отрасли. Ако оставим настрана емоциите и се опитаме да анализираме трезво всеки отделен случай, ще установим, че място за обвинения няма. Все пак, колкото и да е разпространена сред държавите-членки на ЕС тази форма на разширяване приложното поле на един отраслов или браншови колективен трудов договор, все пак, той си остава една специална, дори

бихме казали, извънредна форма на колективно трудово договаряне, и за да намери тя своето приложение у нас, изглежда е необходимо да мине време, докато всеки един от участниците в социалния диалог осмисли и претегли ползите и вредите от използването на тази възможност. Успешният завършек на тази сложна процедура, в която е необходимо съгласие на две нива, предполага достигането на една по-висока култура на общуване и „социална зрялост“ у всеки от участниците в процеса. Постигането на този успех ще бъде ясен знак, че индустриалните отношения се намират в по-висш етап на развитие. Тогава всеки един от участниците в социалния диалог, пък и при концертирането, ако можем да разширим кръга му, ще съобразява своето поведение и действия не само и единствено с „тесните“ си интереси, но и с това дали един компромис не би бил по-полезен в дългосрочен план за всички участници. Това ще означава също така че дългоочакваната за цялото българско общество „нормалност“ вече е налице и при индустриалните отношения.

### **I 5. Колективни трудови договори по общини**

*Чл. 51в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.*

*(2) Местните подразделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните подразделения на представителните организации на работодателите.*

#### **Общи бележки**

Колективните трудови договори по общини се сключват за дейностите, финансирани от общинските бюджети. Такива са: общественото здраве, социалните, образователните, културните и други дейности. На основание ал.1 тези колективни трудови договори се сключват между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на територията на съответната община. По смисъла на чл.8 от Закона за Административно-териториалното устройство на Република България<sup>24</sup> „община“ е тази административна и териториална единица, която има население повече от 6000 (шест хиляди) души и е събирателен център с установена социална и техническа структура.

Изискването по силата на ал.1 колективните трудови договори в общините да се сключват само между представителни организации на работниците и служителите и на работодателите предопределя техния ограничен брой. Както и при другите равнища на колективно преговаряне, синдикалните организации са отговорни за разработването и представянето на проекта на колективен трудов договор. Уникалното при това равнище на договаряне е, че в една община може да бъде сключен повече от един колективен трудов договор. Техният номер, независимо от това, е ограничен от броя на дейностите, които се финансират от съответната община и осъществяван в предприятията и учрежденията.

Изискването на ал.1 често е пречка за по-малките общини, където не присъстват представителните организации на национално ниво. В тази връзка, ще изразим становище, независимо, че то може да не срещне веднага ентузиазирано съгласие от всички експерти в тази област. Считаме за необходимо преразглеждането на тази разпоредба и евентуално нейното изменение. Като възможно решение, което за първи път повдига проф. Васил Мръчков<sup>25</sup>, за преодоляването на трудната ситуация на това равнище на колективно преговаряне, е отпадането на изискването страните по колективния трудов договор да бъдат представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Това, без съмнение, ще активизира позаглемалите индустриални отношения на общинско ниво. Осъзнаваме, обаче, че тази идея е трудно да бъде реализирана. На първо място, тя следва да се обсъди на работна среща с представители на

<sup>24</sup> Обн., ДВ, бр. 63 от 14.07.1995 г., последно изм. бр. 46 от 3.06.2005 г.

<sup>25</sup> Коментар на Кодекса на труда, Сиби 2001, стр.145

всички заинтересовани страни – синдикални организации, работодателски организации, представители на държавата и на общините (особено малките). Инициативата, разбира се, би следвало да дойде от държавата в лицето на Министерство на труда и социалната политика. Възможно е представителните организации на социалните партньори да реагират негативно. Ще добавим само, че ако тяхното влияние е достатъчно силно и в малките общини например, то те няма от какво да се притесняват. Ако ли не - в края на краищата, водещи в случая са правата и законните интереси на работниците и служителите и ако те не се защитават адекватно на равнище община, трябва да се помисли за решение, което може би ще активизира социалния диалог и на това равнище. Имаме и друг аргумент в полза на тази идея. Той е следният – това второ отваряне към непредставителните организации на социалните партньори не означава ли повече конкуренция между всички играчи на сцената на индустриалните отношения? Това няма ли всъщност да е благоприятно за всички тях, защото то ще ги принуди да станат по-активни? Надяваме се, не и по-агресивни. Това ни напомня за напускането на Националния съвет за тристранно сътрудничество от Конфедерацията на труда “Подкрепа” и от Конфедерацията на независимите синдикати в България през м. март тази година (2005 г.). Тогава те заявяват, че няма да участват в работната група на Съвета, тъй като не приемат за правилно решението на Министерския съвет от м. ноември 2004 г., с което Съюзът на синдикатите в обединение “Промяна” е признат за представителна организация на работниците и служителите на национално равнище и по силата на Кодекса на труда е член на Националния съвет за тристранно сътрудничество. Дебатът за критериите за представителност на национално равнище, както за синдикалните организации, така и за организациите на работодателите е “гореща” тема от известно време. Тя обаче не е предмет на обсъждане в този материал и ще я оставим с надеждата, че тя, както и повдигнатата идея в тази част, ще намерят в скоро време своето най-правилно и справедливо решение. Бихме искали да завършим коментара си по темата като изразим един последен, но не и по значение аргумент в полза на предложението. Той е, че във всеки доклад на Европейската комисия за напредъка на България за членство в Европейския съюз, в частта “Социален диалог”, от началото на преговорния процес до сега, неотменно присъства израза *необходимо е да се предприемат мерки от страна на държавата за укрепване и насърчаване на автономния социален диалог.*

#### **I. 6. Задължения за преговаряне и за предоставяне на информация**

(Загл. изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

*Чл. 52. (1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:*

*1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;*

*2. да предоставят на представителите на работниците и служителите:*

*а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;*

*б) (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.*

*(2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели*

дължат обезщетение за причинените вреди.

(3) Смята се, че работодателят е в забава, ако не изпълни задължението си по т. 1 на ал. 1 в едномесечен срок, а по т. 2 на ал. 1 - в 15-дневен срок от поканата.

(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикалните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си.

### **Общи бележки**

Алinea 1 създава две групи задължения за работодателя, група работодатели и техните организации. За разлика от тях за синдикалната организация участието в преговорите е право. Задължението на работодателя или работодателската организация е в пряка връзка с реализацията на правото на синдикалната организация.

**Двете групи задължения** на работодателя са:

– да преговаря за сключването на колективен трудов договор. Това означава, че работодателят съвместно със съответната синдикална организация трябва да постигне съгласие по всички онези въпроси, които правят възможно провеждането на преговорите (вж. т.4 на стр.17). Като най-често основание за унищипането на преговорите, е предвиденото в чл. 54, ал.3 КТ задължение или настъпването на значителни промени в съответното предприятие, поради които е необходимо изменение в клаузите на сключения колективен трудов договор;

– да предоставя на ръководството на синдикалната организация регулярно и при поискване два изрично посочени от законодателя типа информация.

**Първият** тип информация (буква “а”) се отнася до *сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани*. Значението на това задължение е да предостави на синдикалната организация максимално пълна картина за поетите от работодателя или работодателската организация задължения, съответно ангажименти към работниците и служителите. Това позволява на синдикалната организация да следи за спазването на тези задължения и изпълнението им от страна на работодателя, и подготовката за сключването на нов колективен трудов договор в изпълнение на чл. 50, ал. 2 КТ (вж. т.1, стр.6-7).

**Вторият** тип информация се отнася до икономическото и финансовото състояние на работодателя (буква “б”). С изменението в КТ от март 2001 г. към задължението на работодателя да предостави информация, за икономическото си състояние се добавя и финансовото. Освен това, предоставената информация да се отнася до въпроси, които имат значение за сключване на колективен трудов договор. Последното рестриктивно уточнение по отношение на вида информация, която работодателят е длъжен да предостави, има своето разумно обяснение и то е свързано със запазването на търговската тайна на дейността на работодателя - с него се ограничава произволното и необосновано искане от страна на синдикалната организация за подобен вид информация, която няма пряка връзка със синдикалната дейност и подготовката за сключване на колективен трудов договор. Горепосоченото води до извода, че тази разпоредба вменява задължение за работодателя за предоставяне на определена информация, но нейната формулировка с изменението в КТ от 2001 г. е в интерес на работодателя. Законодателят, обаче не спира до тук. Той допълва, че ако предоставянето на информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя би могло да му нанесе вреди, то предоставянето ѝ може да бъде отказано или поставено под условие. Условието е лицата, които придобиват информацията, да се ангажират, че няма да разпространяват тази информация на лица, работещи или имащи достъп с компании, които извършват дейност конкурентна на тази на работодателя. Подобна информация би могла да засяга данни за ноу-хау, технологии, патенти в процес на разработка, бизнес планове за инвестиции в нови производства, планове за промяна свързана със сливане, вливане, изкупуване на акции, бизнес-стратегии, количество на пласирана продукция и нейната производствена цена и много други. Като под “вреди” най-често се разбира опасността от действия, които могат да доведат до чувствително влошаване състоянието на съответната компания, изразяваща се в чувствително обезценяване на стойността на нейните акции



на борсата, загубата на пазари и други.

Законодателят поставя изисквания към предоставената от работодателя информация. Тя трябва да бъде своевременна, достоверна и разбираема. Тези три изисквания, всъщност, от гледна точка на работниците и служителите могат да бъдат заменени от само една дума **полезна** информация. Всяка информация, която не отговаря на горепосочените критерии, би била малко или много безполезна. Ако трябва накратко да анализираме всяко от изискванията – под “своевременна” следва да се разбира информация предоставена в кратък срок така, че синдикалната организация да може да я анализира и използва при подготовката за колективното преговаряне; под “достоверна” следва да се разбира истинска, адекватна и точна, а под “разбираема”, такава, поднесена добросъвестно и в достъпна форма, така че да бъде разбираема за нейните адресати. С тези изисквания се защитава интересът на работниците и служителите, защото ако предоставената информация не отговаря на горепосочените изисквания, тя няма да може да бъде максимално полезна за тях. От друга страна, изискванията създават предпоставки за нормалното и равностойно участие и на двете страни от индустриалните отношения в колективното трудово преговаряне.

Алинея 2 В нея се предвижда отговорността на работодателя при неизпълнение на задълженията по предходната алинея. Основната функция на тази алинея е да гарантира изпълнението на задължението за предоставяне на информация. Санкцията, според нас, би следвало да се приложи във всеки случай, когато липсва изпълнение от страна на работодателя или тогава, когато то е лошо, като под лошо изпълнение следва да се разбира онова изпълнение, което не отговаря дори и на едно от горепосочените три изисквания.

Алинея 3 В тази алинея се уреждат хипотезите, при които е налице забава. В случая законодателят е направил разграничение за момента на изпадане в забава за предоставяне на информация по т.1 на ал.1 – 1-месечен срок и т.2 на ал.1 – 15-дневен срок от поканата.

Алинея 4 Това е нова алинея, приета с изменението на КТ от март 2001 г. С нея се вмениява в задължение на синдикалната организация при искане на работодателя тя да предостави информация за броя на своите членове. С тази информация на практика работодателят или работодателската организация е наясно по отношение представителността и влиянието на съответната синдикална организация. С това задължение за синдикалната организация се внася известен баланс между правата и задълженията на страните по колективното преговаряне по отношение предоставянето и получаването на информация, а оттам и баланс в подхода на законодателя да защити интереса и на двете страни. По този начин се създават необходимите предварителни условия за точна преценка за реалната ситуация и у двете страни и благоприятни предварителни условия за сключване на колективен трудов договор.

## **I. 7. Сключване и вписване**

*Чл. 53. (1) Колективният трудов договор се сключва в писмена форма в три екземпляра - по един за всяка от страните и един за съответната инспекция по труда, и се подписва от представителите на страните.*

*(2) Писмената форма е необходима за действителността на колективния трудов договор.*

*(3) Колективният трудов договор се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. Колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”. Споровете относно компетентната инспекция се решават от министъра на труда и социалната политика.*

(4) Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Към заявлението се прилага подписан от страните екземпляр от договора.

(5) При спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

### **Общи бележки**

**Алинея 1** Колективният трудов договор се сключва в писмена форма с три копия - по едно за всяка от страните и едно за съответната инспекция по труда, където е разположено седалището на работодателя и където колективният трудов договор ще бъде регистриран в специален регистър.

**Алинея 2** Писмената форма е изискване за действителност на договора (ad solemnitatem). Тези изисквания по сключването на колективния трудов договор и неговото вписване са в сила с изменението от 1992 г. и не са претърпели изменения до сега.

**Алинея 3** Предвиденото в тази алинея вписване на сключения колективен трудов договор бе вече подробно разгледано (вж. т.2 стр. 9-10). Би трябвало, за яснота да се добави, че вписването на колективния трудов договор няма отношение към влизането му в сила. Договорът влиза в сила от момента на неговото подписване от страните. Действието по вписването има уведомителен характер. То има значение с оглед публичността на договореностите в него. Остава да бъде разгледано само последното изречение, според което споровете за компетентната Инспекция по труда се решават от министъра на труда и социалната политика. Според формулировката на ал.3 министърът единствен има право да разрешава споровете за компетентност. Неговото решение по въпроса е окончателно и не подлежи на обжалване и преразглеждане пред друг орган.

Последните алинеи, 4 и 5 уреждат реда за извършването на вписването и достоверността на текста на вписания колективен трудов договор. От чисто технически характер и ясна формулировка на текста на двете алинеи, коментарът е излишен.

## **I. 8. Влизане в сила и времетраене**

*Чл. 54. (1) Колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго.*

*(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Колективният трудов договор се смята за сключен за срок една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните могат да уговорят по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи.*

*(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор.*

### **Хронологичен преглед**

В чл. 54 КТ се урежда изключително важен елемент от колективния трудов договор. Може би това е една от причините за особено внимание към неговия текст, претърпял значителни изменения през разглеждания период. В началото в редакцията от 1986 г. колективният трудов договор влиза в сила не по-късно от 15 дни след неговото сключване. През 1992 г. се предвижда, че договорът влиза в сила от деня на неговото сключване, доколкото в него не е уговорено друго. Текстът на тази разпоредба остава в сила без изменения. Изменения обаче са направени по отношение продължителността на колективния трудов договор, уреден в алинея втора. В своята първа редакция договорът се счита за сключен за една година, докато с изменението от 1992 г. законодателят предоставя друга възможност за промяна продължителността чрез следния текст: "Колективният трудов договор се смята сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорено друго". Този текст е в сила до изменението от 2001 г., когато се направи сериозна редакция на текста. Според нея колективният трудов договор не може да продължава повече от две години. Необходимо е да се подчертае, че в колективния трудов договор може да се договорят по-кратък срок на действие за отделни клаузи. По-краткият срок трябва да

бъде сравнен със срока, който е определен за целия договор, и съответно може да бъде по-кратък от една или най-много две години, в зависимост от избора на страните по договора. Тази нова възможност, според нас ясно показва стремежа на законодателя да даде колкото е възможно повече свобода на страните по един колективен трудов договор, както и това, че той осъзнава динамизма, с който индустриалните отношения се развиват напоследък. По тази причина се изискват по-гъвкави законодателни решения, за които тази разпоредба е добър пример. Доколкото тази възможност е използвана от социалните партньори, може да покаже едно отделно изследване на съдържанието на колективните трудови договори на различните равнища. Независимо от резултатите след това законодателно решение, считаме, че подобна законодателна практика може само да се адмирира и поощрява и за напред.

Последното изменение на чл.54 от 2001 г. е свързано с приемането на нова ал.3, която предвижда нов срок, отнасящ се до започването на преговорите за сключване на нов колективен трудов договор. Той е **не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор**.

### **Общи бележки**

Както бе посочено в хронологичния преглед на чл.54, въпросът за влизането в сила и времетраенето на колективния трудов договор е един от най-важните въпроси. Почто неговото значение е определящо, защото с влизането си в сила договора поражда желаните от страните по него последици – права и задължения, съответно времетраенето му определя за какъв срок страните на индустриалните отношения ще бъдат обвързани с него.

Алинея 1 - При определяне момента на влизане в сила на колективния трудов договор в тази алинея законодателят определя две хипотези. **Първата** хипотеза определя обичайния случай, при който договорът влиза в сила от деня на сключването му. Бихме искали да обърнем внимание върху нещо, което не е от рашаващо значение, но е добре да бъде ясно. Конкретният израз е „от деня на сключването му”, но всъщност договорът влиза от момента на сключването му чрез полагането на подписи от страните по него. Например в случай, че едната страна подпише колективния трудов договор на 1 май 2005 г., а другата на 2 май 2005 г. В този случай, договорът ще влезе в сила на 2 май 2005 г., след като бъде положен и последният подпис от втората страна по него. Това е така, защото тогава ще са налице всички необходими реквизити за влизането му в сила – подписите и на двете страни по договора. **Втората** хипотеза урежда изключението от обичайния случай, описан в първата хипотеза. Тя ще се приложи единствено и само, когато страните по договора са уговорили друго - това може да бъде друга дата, различна от тази, на която се подписва договорът. Тази друга дата трябва изрично да е посочена в колективния трудов договор.

Алинея 2 Предвиденото в тази алинея е, че сключеният договор е за 1 година, но за не повече от 2 години. Тези срокове се прилагат за всяко от равнищата по чл. 51, ал.1. Периодът от 1 година, в който по правило действа колективният трудов договор, представлява достатъчно продължително време, в което да се прилагат предвидените ангажименти, не е прекалено дълъг за да не даде възможност на страните да отразят настъпилите важни промени от финансово, икономическо и социално отношение в съответното ниво. Законодателят предвижда и възможност за определяне на по-дълъг срок – 2 години. До този втори вариант на продължителност на договора може да се стигне, когато са налице по-стабилни и предвидими показатели в съответното предприятие, бранш, отрасъл или община и двете страни считат, че по-дългия срок е приемлив. Във 2 изр. на ал. 2 е предвидено страните да могат да уговорят по-кратък срок за отделни клаузи от колективния трудов договор, чийто величини са по-динамични. Такива са въпросите за трудовото възнаграждение (основно и допълнително), индексирание свързано с инфлацията и други. Този срок може да бъде по-кратък от 1 година, в случай че договорът е сключен за 1 година или по-кратък от 2 години в случай, че е сключен за срок от 2 години. Тази правна възможност е още един положителен пример за адекватно законодателно решение при уреждането на динамичните индустриални отношения в България.

Алинея 3 В тази нова алинея се предвижда 3-месечен срок преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор. Той е инструктивен и има за цел да даде достатъчно време на страните да започнат преговорите за сключване на нов, така че да се осигури непрекъснатост и последователност в действието на колективните трудови договори, да не се допуска времева „празнина“ между сключването на новия и действието на стария колективен трудов договор. Срокът от 3 месеца може да бъде приет като разумен и обоснован с оглед необходимата подготовка и на двете страни за сключване на новия договор – предоставянето на информация от работодателя (работодателска организация) на синдикалната организация и от работодателската организация до работодателя (работодателската организация) (вж. т.6 стр. 24-25), подготовка на позициите на страните и провеждането на преговорите за сключване на колективен трудов договор.

### **I. 9. Продължаване действието на колективния трудов договор**

*Чл. 55. (1) (Предишен текст на чл. 55 - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Действието на колективния трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване.*

*(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) В случаите по чл. 123 завареният колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.*

### **Хронологичен преглед**

За първи път в изменението на КТ от 1992 г. се предвижда възможността за продължаване действието на колективния трудов договор. В тогавашната редакция чл. 55 съдържа една единствена алинея – сегашната ал.1. Девем години по-късно с изменението в КТ от март 2001 г. се приема и нова ал. 2. Нейното приемане е в пряка връзка с изменението и допълнен през март 2001 г. чл.123 КТ и предвижда, че в случаите по чл. 123 завареният трудов договор действа до сключването на нов. В нея се поставя и ограничение - това продължение не може да продължи повече от 1 година след осъществяване на една от хипотезите в чл. 123, довели до промяна на работодателя. Както бе посочено вече по предходната т. 8, това е обичайният срок на действие на колективния трудов договор. Този срок е напълно обоснован с оглед вероятността преди това той да е бил в сила дори повече от 1 година, в случай че договорът е бил сключен за повече от година преди промяната на работодателя.

### **Общи бележки**

Този член урежда две различни хипотези, при които е налице промяна, касаеща работодателя. В първата (ал.1) това е неговият статут на член в една работодателска организация, а втората (ал.2) промяна на самия работодател. И в двата случая целта е да се защитят правата и интересите на работниците и служителите, по отношение на които е в сила колективният трудов договор, да се гарантира относителна стабилност и предвидимост в отношенията между работодателя и синдикалната организация за определен период от време, независимо от настъпилите промени от страна на работодателя. С него се гарантира, че правата и законните интереси на работниците и служителите са защитени в динамичния икономически и социален живот на България, който нерядко води до преобразувания сред работодателските организации, от една страна и икономически преобразования, водещи до смяна на работодателя, от друга.

Алинея 1 С тази разпоредба се урежда действието на колективния трудов договор

спрямо работодателя, който е членувал в работодателска организация, сключила колективния трудов договор. Такива са колективните трудови договори, сключени на равнище бранш/отрасъл или община. За прилагането на тази хипотеза, е важно към момента на сключването на договора работодателят да е членувал в работодателската организация и едва след това да е престанал да бъде неин член.

Причините и обстоятелствата за последващата загуба на членство не се засягат в текста на разпоредбата и следователно те са ирелевантни за нейното прилагане. В този случай договорът не се прекратява. Договорът остава в сила до изтичане на срока, за който е сключен, или, ако не е посочен такъв, за 1 година (вж. т. 8, стр. 29-30 относно чл. 54, ал.2).

Алинея 2 С тази алинея се урежда запазване действието на колективен трудов договор при промяна на работодателя. Обстоятелствата за неговата смяна са определените в чл.123 КТ. При тази хипотеза е налице универсално правоприемство по отношение поетите с колективния трудов договор задължения от предшественика на новия работодател. Запазеният колективен трудов договор може да остане в сила не повече от 1 година от датата на промяната на работодателя. Това е датата на станалата смяна на работодателя на основание чл. 123. Следователно, определянето на точната дата на промяната трябва да бъде съобразено със спецификата на момента на влизане в сила за всяко от посочените в чл. 123 основания. В рамките на тази 1 година страните по договора във всеки един момент могат да решат да започнат преговори за сключване на нов колективен трудов договор или за неговото изменение по реда на чл. 56 в съответствие с изискванията на чл. 53 и 54. Това не бива да бъде по-късно от срока, предвиден в ал.3 на чл. 54, съгласно който преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от 3 месеца преди изтичането срока на действащия.

## **I. 10. Изменение**

*Чл. 56. (1) Колективният трудов договор може по всяко време да бъде изменен по взаимно съгласие на страните по реда за неговото сключване.*

*(2) За измененията в колективния трудов договор се прилагат чл. 53 и 54.*

### **Общи бележки**

Алинея 1 Колективният трудов договор е сключен на основата на постигнатото между страните по него съгласие. Определени клаузи от него могат да бъдат изменени, когато по инициатива на която и да е от тях, се постигне ново съгласие. Повод за изменение най-често са промените в икономическите, финансовите и социалните условия, както на съответното равнище на колективно преговаряне, така и в страната като цяло. Извършените изменения стават неразделна част от договора и действат за в бъдеще. По принцип, изменението на колективния трудов договор се налага, за да се възстанови баланса на интересите между двете страни, постигнат при неговото сключване - то има за цел да коригира записаните в договора клаузи, така че те да съответстват на променената междуременно ситуация и оттам взаимодействието между правата и задълженията на двете страни. Те са по-скоро междинен етап към сключването на нов колективен трудов договор. Всъщност, не е изключено предложените от едната страна изменения (най-често синдикалната организация) в процеса на обсъждането да прераснат в преговори за сключване на нов колективен трудов договор. Това може да стане, когато се констатира и от двете страни, че необходимите изменения са многобройни и значителни и променят до голяма степен досега действащия договор.

Алинея 2 предвижда, че за да се извършат промените, се прилагат изискванията на чл. 53 и 54 (вж. по-горе т.7 и 8). Това са изискванията за сключването и вписването на договора (чл.53), влизането му в сила и неговото времетраене (чл. 54). Основната идея в тази разпоредба е, че изменението на досегашния колективния трудов договор става при спазване на същите изисквания, както и за сключването на нов.

## **I. 11. Действие по отношение на лицата**

*Чл. 57. (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.*

*(2) (Доп. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм., бр. 25 от 2001 г.) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.*

### **Хронологичен преглед**

В първоначалната редакция на КТ от 1986 г. субективният обхват на колективния трудов договор е уреден в два отделни члена – 51 и 52. В чл.51 се урежда *Колективен трудов договор между първичния трудов колектив и предприятието*, а в чл.52 *Колективен трудов договор между основния трудов колектив и по-горестоящата стопанска организация*. В тази първа редакция се уреждат страните и начинът, по който колективният трудов договор се сключва на посочените две нива. Към онзи момент уточняването за действието на договора по отношение на лицата не е актуален, защото на практика не съществува алтернатива на професионалния съюз и няма спор, който по-нататък се проявява, при наличието на синдикални организации и който е налице в наши дни. След изменението на чл. 57, ал.1 КТ от 1992 г. тази разпоредба не претърпява изменения до сега. В нея се определя, че колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, членувачи в синдикалната организация – страна по договора. Другите лица, по отношение на които договорът има действие, са останалите работници и служители. На основание чл. 57, ал.2, в редакцията ѝ от 1992 г. това може да стане с писмено заявление пред работодателя или синдикалната организация. През 1996 г. се предвижда, че присъединяването може да бъде направено с писмено заявление *и без каквито и да е други условия*. Изменението, само по себе си, провокира много спорове например, че работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, използват благоприятните условия, предоставени им от колективния трудов договор, без по никакъв начин да са допринесли за този резултат. По тази причина, с изменението на КТ от 2001 г. и сега присъединяването на работници или служители, нечленувачи в синдикалната организация, страна по колективния трудов договор, ще става при условия и по ред, определени от страните по договора, при условия, че *те не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави*. Това е текстът, който е в сила до този момент.

### **Общи бележки**

Чл. 57 КТ очертава кръга от лица, за които сключеният колективен трудов договор ще има действие. Те са две групи: **първа**, уредена в алинея 1, са работещите – членове на синдикалната организация, страна по договора, и **втората**, уредена във втората алинея, обхваща останалите от работещите.

**Алинея 1** Както бе посочено по-горе, за първата група от лица - членовете на синдикалната организация, страна по колективния трудов договор, договорът се прилага от момента на сключването му, т.е. от момента на влизането му в сила. Според съответното равнище тази организация може да бъде непредставителна (вж. по-горе бележките по чл. 51а) или представителна синдикална организация (вж. по-горе бележките по чл. 51б). Това могат да бъдат една или повече представителни организации, които са постигнали съгласие по общ проект (вж. бележките по чл. 51б, ал.3). Друга особеност на действието на колективния трудов договор по отношение на лицата е, че той действа на неограничен кръг от тях. Това е така, защото страна по договора е синдикална организация, която се явява представител на всички нейни членове, в това число настоящи и бъдещи.

**Алинея 2** Бихме искали да започнем с това, че тази разпоредба като една от ключовите за колективния трудов договор поражда много дискусии и спорове. Както посочихме

по-горе, в стремежа си да усъвършенства нейното приложение, законодателят извършва значителни законодателни промени, с които цели да спомогне за нейното по-лесно тълкуване и точно прилагане. С тази алинея се посочва втората група лица от работниците и служителите, спрямо които сключеният колективен трудов договор може да има действие. За разлика от посочените в ал.1 лица, действието на договора е опосредствено от определени лични действия на всяко едно лице, което има намерение да се присъедини към сключения колективен трудов договор. Това е на първо място – писмено заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, която сключва договора и второ – при изпълнение на условията и реда, определени от страните по договора. Нека изясним всеки от тези елементи, които водят като резултат присъединяването на един работник или служител към сключен колективен трудов договор.

От възможността да се присъедини може да се възползва всеки работник или служител, който не е представител на лицата по ал.1 – член на синдикална организация, страна по сключения колективен трудов договор. Това са всички лица, които не членуват в синдикална организация или членуват в такава (представителна или непредставителна), но тя не е страна по договора. Присъединяването е субективно право. То може да бъде реализирано при наличието на съответното желание у всеки работник или служител от горепосочения кръг лица. Това субективно право не може да бъде реализирано колективно или чрез пълномощие, например от представител на синдикална организация. Всяко от горепосочените лице в личното си качество може да се присъедини към колективния трудов договор. Присъединяването на един работник или служител обаче зависи не само от неговата принадлежност към горепосочената група лица, но и от неговото лично волеизявление под формата на писмено заявление до едната от страните по договора. Видно от текста на ал.2 други изисквания към формата на заявлението няма. Следователно, то може да бъде направено в свободен текст.

Новата редакция на ал.2, според която писменото заявление се подава до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила колективния трудов договор, не е съобразена с последиците от присъединяването. С влизането в сила на договора и за присъединяващия се работник и служител възникват съответните по-благоприятни условия по трудовото правоотношение, но за да бъдат реализирани те е необходимо знанието на работодателя, защото той е този, който е длъжен да ги осигури за новоприсъединилия се работник или служител. Ако не е уведомен, той не би могъл да осъществи това свое задължение. По тази причина е най-добре всяко лице, което подава заявление за присъединяване, да направи това до работодателя и/или ръководството на синдикалната организация, страна по договора.

Следващият важен елемент от процедурата на присъединяването гласи, че присъединяването може да стане *при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави*. С този текст законодателят дава възможност на страните да определят в клаузите на договора **условията** и **реда** за присъединяването на други лица към него. По отношение условията – те са посочени в ал.2 относно формата на заявлението и неговите адресати. Разбира се, страните по всеки един колективен трудов договор могат да се “обогатят” с уточняващи реда клаузи. Другият въпрос, който може да бъде определен от страните по договора, касае условията по присъединяването. Той поражда много спорове и коментари. Законодателят се е постарал да очертае периметърът, извън който тези условия не могат да излизат – да не противоречат на закона, да не го заобикалят или да не противоречат на добрите нрави. Въпреки тези изрични забрани и ограничения, практиката показва, че са налице доста разнообразни и противоположни тълкувания. Оказва се, че най-често задаваният въпрос е, допустимо ли е да се поставя условия за присъединяване заплащане на парична вноска (такса). Утвърдителен отговор дават редица експерти от синдикалните организации<sup>26</sup>. В същото време проф. Мръчков<sup>27</sup> счита, че

<sup>26</sup> Емилия Банова, главен експерт-юрист в КНСБ, Книга-годишник – „Трудови отношения – 2005“; Емилия Банова, Стойна Сербезова, Правото на присъединяване към колективния трудов договор, „Труд и право -2002 г.“, кн. 5, стр. 5

<sup>27</sup> Коментар на Кодекса на труда, Сиби 2001, стр. 169

поставянето на подобно условие, установяващо различие между работниците и служителите, основани на членството им в синдикални организации, е дискриминационно по смисъла на чл. 8, ал.3 КТ, а и на самата ал.2, която не допуска условия за присъединяване, които противоречат на закона. От друга страна, той отхвърля и довода за “свободата на договаряне”, в това число и на свободата на колективно преговаряне. Те не са абсолютни, защото колективният трудов договор за разлика от гражданскоправния не се определя единствено от страните по него. При него има определен кръг от минимално определени стандарти, които целят да създадат “по-благоприятни условия на труд” на работниците и служителите. Другият довод против поставянето на финансови условия за присъединяване, който не може да не бъде подкрепен, е, че чрез него се води до натиск върху работниците и служителите да членуват в синдикални организации, които са страни по колективните трудови договори. Това най-често са национално представителните организации на работниците и служителите, тъй като съгласно закона единствено те могат да сключват колективни трудови договори на браншово, отраслово и на ниво община, а с оглед своята по-голяма членска маса и влияние, те много често са и синдикалните организации, които сключват колективни трудови договори и на ниво предприятие. Допускането на подобно условие, следователно, би довело до създаването на благоприятни условия за синдикален монополизъм, а не за конституционно закрепената синдикална свобода на сдружаване.

Моментът, от който присъединяването започва да действа, е този, в който подаденото писмено заявление от работника или служителя достигне до работодателя и ръководството на съответната синдикална организация – страна по договора. От този момент всички клаузи на договора важат и за присъединилия се работник или служител. Същото право за присъединяване важи и към изменения колективен трудов договор.

## **I. 12. Загължение за информация**

*Чл. 58. Работодателят е длъжен да държи на разположение на работниците и служителите текста на колективния трудов договор.*

### **Общи бележки**

Съгласно чл. 58 работодателят се задължава да предостави на вниманието на работниците и служителите текста на колективния трудов договор. Изпълнението на това задължение може да стане като препис от договора (сключен на ниво предприятие, бранш, отрасъл или община, който засяга правата и законните интересите на работниците и служителите) бъде поставен на видно място в съответното предприятие или учреждение. Целта е всеки работник да има достъп до него по всяко време. Важно е да се отбележи, също така, че задължението за информация по чл. 58 е неразделна част от системата от разпоредби, задължаващи работодателя да предоставя информация на работниците и служителите, предвидени както в Кодекса на труда (чл. 52, ал.1 и 2; чл. 130, ал. 3 – 5; чл. 130а; чл. 123, ал.4), така и в други закони, например чл. 22 от Закона за защита срещу дискриминацията (Обн., ДВ, бр. 86 от 30.09.2003 г., в сила от 1.01.2004 г.).

## **I. 13. Искове при неизпълнение**

*Чл. 59. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.*

### **Хронологичен преглед**

В този член е регламентирана исковата защита при неизпълнение задълженията на работодателя по колективен трудов договор. С изменението на КТ от март 2001 г. отпадна възможността, предвидена преди това, в активно легитимирани (с право на иск) да бъде *всеки работник или служител – страна по договора*. С това изменение се корек-



зира една сериозна юридическа неточност, тъй като никой работник или служител не може да бъде страна по колективен трудов договор. Страните по него могат да бъдат само работодателя (работодателска(и) организация(и)) и синдикална организация(и). Отделният работник или служител е страна само по индивидуалния трудов договор. Той може да черпи права от колективния трудов договор чрез синдикалната организация – страна по него, в която членува или чрез индивидуалното си присъединяване към него.

### **Общи бележки**

Неизпълнение по този член е налице, в случаите когато работодателят: не изпълнява изобщо или изпълнява лошо или частично своите задължения по колективния трудов договор. Неизпълнението трябва да е резултат от виновно поведение на работодателя, поради пряка умисъл – умишлено или непряка умисъл – по небрежност. Неизпълнение, което се дължи на форсмажорни обстоятелства, които са извън волята или възможностите на работодателя, не е виновно и не води до отговорност. В закона не е посочено, че следва да е налице виновно поведение. Тези изводи, обаче могат да бъдат извлечени от общия принцип за виновното неизпълнение, който има като последица търсенето на юридическа отговорност. Неизпълнението може да се отнася за едно или повече задължения на работодателя по договора. Такива задължения могат да бъдат например: заплащане на допълнителни възнаграждения за стаж, допълнителен размер отпуск, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, в това число да се предостави работно и униформено облекло, осигуряване на жилища и работнически общежития, предоставяне на социални грижи за семействата на работниците и служителите и други. Право на иск по чл. 59 имат: синдикалната организация(и) – страна по договора, и всеки работник или служител при работодателя, спрямо когото колективният трудов договор се прилага (вж. чл. 57). Синдикалната организация може да предяви иска по този член при две хипотези: **първата**, когато неизпълнението на колективния трудов договор засяга всички или по-голямата част от работниците и служителите – нейни членове или присъединили се впоследствие по реда на чл. 57, ал.2. **Втората**, когато са засегнати права на самата организация. Това могат да бъдат случаите, когато работодателят уволни синдикален представител, по отношение на който е налице защита; не предостави помещение за осъществяване на синдикална дейност в едно предприятие и други. Работник или служител може да предяви иска по чл. 59, когато неизпълнението на колективния трудов договор от страна на работодателя засяга него, или група работници и служители или всички работници при положение, че синдикалната организация не предявява иска. Възможно е и субективно съединяване на искове от различни работници или служители, които имат общо основание. Ответник е работодателят – страна по договора. Регът за разглеждане на споровете, образувани на основание чл. 59 от КТ става по общия гражданско-процесуален ред, като към тях се прилагат и специалните правила за трудовите спорове по гл. XVIII (чл. 357 -362) от КТ. За този иск съгласно чл. 360 КТ важи общата подсъдност по Граждански процесуален кодекс (ГПК), доколкото в КТ не е уговорено друго. Местната подсъдност се определя от местожителството (сегалището) на работодателя (физическо или юридическо лице) по чл. 81 ГПК. Родовата подсъдност се определя от чл. 80 ГПК. Разглежданият иск е осъдителен. С него се иска от съда да осъди ответника – работодателя да изпълни своите задължения по колективния трудов договор. Други средства за разрешаване на колективни трудови спорове са уредени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС)<sup>28</sup>. Това са преговори, доброволен арбитраж и стачка (чл. 3 – 19 ЗУКТС).

---

<sup>28</sup> (Обн. ДВ, бр. 21 от 13.03.1990 г., изм., бр. 27 от 5.04.1991 г., бр. 57 от 14.07.2000 г., изм. и доп., бр. 25 от 16.03.2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

## I. 14. Иск за обявяване на недействителност

Чл. 60. (Отм. – ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г.) Всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага, имат право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят.

С чл. 60 се урежда втория вид иск съгласно КТ, наред с предвидените в чл. 59 иски при неизпълнение на колективен трудов договор. Той се явява на мястото на отменения с редакцията на КТ от 1992 г. иск, уреден преди това в чл. 58 от КТ от 1986 г. С новия чл. 60, приет с новата редакция на КТ от март 2001 г., се възстановява възможността един колективен трудов договор да бъде обявен за недействителен.

С иска може да се обявява недействителността на всеки колективен трудов договор. Основание за това дава граматическото тълкуване на използваната формулировка: обявяване на *недействителност на колективния трудов договор*. От нея става ясно, че това е колективен трудов договор, сключен на което и да е от четирите равнища, предвидени в чл. 51, ал.1 – по предприятия, браншове, отрасли и по общини. Активно легитимирани (с право на иск), както и по исковите по чл. 59, са две групи лица: страните по колективния трудов договор и работник или служител, за който договора има действие (по силата на членството му към синдикалната организация – страна по договора или по силата на присъединяването по чл. 57, ал.2). Две са основанията, на които може да се иска обявяване на недействителността. **Противоречие със закона и заобикаляне на закона. Първото** основание – противоречие със закона, е налице, когато една или повече клаузи на колективния трудов договор са в явно несъответствие, конфликт с буквата и духа на императивна норма на закона. Както бе вече неведнъж споменавано под “закон” в този и в много други разпоредби в този кодекс се имат предвид не само законовите нормативни актове, приети от Народното събрание, обнародвани и влезли в сила, но и всички подзаконови нормативни актове. **Второто** основание – заобикаляне на закона, се наблюдава, когато с колективния трудов договор като цяло или с отделни негови клаузи се заобикаля смисъла и целта на законовите разпоредби, по начин, който води до резултат различен от този, който е имал за цел законодателят. При това основание несъответствието със закона е не така пряко и явно, както се наблюдава при противоречието със закона. То е най-често скрито под привидно законосъобразни действия. Като пример могат да се посочат широко разпространените случаи на използването на привидни “граждански договори”, под които се прикрива действителен трудов договор. Тази практика, за съжаление, е доста разпространена през последните 10-15 години в България. През последните няколко години се наблюдават обнадеждаващи тенденции, че тя постепенно намалява. Една от възможните причини за това е и неотдавнашната редакция на чл. 62, ал.3 от КТ<sup>29</sup>, с която работодателите са задължени в срок до 3 дни от сключването или изменението на трудовия договор да изпратят уведомление до съответното териториално поделение на Национания осигурителен институт. При неизпълнение на това свое задължение работодателят се санкционира. Другият важен въпрос, който стои при прилагането на чл. 60, е за вида на недействителността. Както е известно от правната теория, недействителността има две форми – нищожност и унищожаемост. Първата – нищожността е уредена в чл. 26 (ал. 1, изм. - ДВ, бр. 12 от 1993 г.) на Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), а втората – унищожаемостта в чл. 27 от същия закон. Разграничението между тези два вида има двояко значение: **първо** - с оглед последиците от решението на съда по иска и **второ** – с оглед тълкуването дали посочените в текста две основания са изчерпателно изброени или са налице и други. При нищожността, по първото значение - **с оглед последиците** – решението, с което се обявява колективният трудов договор за недействителен, има сила от момента на сключването на договора. По точно, съгът прогласява нищожността на договора, тъй

<sup>29</sup> Нова – ДВ, бр. 120 от 2002 г.

като с оглед неговите сериозни пороци той не се счита за възникнал в правния мир. Що се отнася до **тълкуването** – според нас, в случая то не е изчерпателно. Основание за това ни дава разпоредбата на чл. 60, в която са посочени само две основания за недействителност на колективния трудов договор - най-тежките, които имат като резултат прогласяване на нищожност на договора. Останалите основания на този вид недействителност, предвидени в чл. 26 ЗЗД – нарушаване на добрите нрави, договори, при които липсва предписаната от закона форма и други могат също да се приложат<sup>30</sup>. От друга страна, по силата на принципа за по-силното основание би следвало от разпоредбата на чл. 60 да се извлече условието, че ще се прилагат и основанията за недействителността под формата на унищожаемост, предвидени в чл. 27 ЗЗД - договорите, сключени от недееспособни или сключени от техен представител без спазване изискванията, установени за тях, както и договорите, сключени при грешка, измама, заплашване или крайна нужда. При унищожаемостта, да се върнем отново на последиците – решението на съда за обявяване на недействителност на колективен трудов договор или на отделни негови клаузи за унищожаеми ще има ефект за в бъдеще. Компетентен по този иск е районният съд по мястото на сключване на колективния трудов договор. И този иск се разглежда по общия гражданско-правен ред. Проблемът, който е от чисто практическо естество, е доколко са ефективни тези искове. Какво имаме предвид? Съдебното производство, както е известно е скъпо и времеемко. В този смисъл, е логично да си зададем въпроса “Заслужва ли си да се тръгва по този дълъг път” при положение, че най-вероятно делото ще завърши с влязло в сила решение на трета инстанция за обявяване недействителността на един колективен трудов договор, който вече не е в сила. Този въпрос, засега остава без отговор. В тази връзка, едно изследване на ефективността на съда при разрешаване на трудово-правни спорове и последиците за страните, би ни дало достатъчно основания за размисъл. След всичко това, у нас остава убеждението, че колкото и да са добри намеренията на законодателя, той трябва винаги да държи сметка за начина, по който всяка норма ще се прилага.

---

<sup>30</sup> Проф. В. Мръчков, Коментар на Кодекса на труда, Сиби 2001, стр. 178.

## Литература

1. **Проф. Васил Мръчков**, Коментар на Кодекса на труда, Сиби 2001;
2. **Проф. Васил Мръчков**, Трудово право, II изд., София, 1998;
3. **Проф. Васил Мръчков**, Още едно мнение за присъединяването към колективния трудов договор, „Трудови отношения – 2002 г.“, стр. 401;
4. **Емилия Банова**, Сключване и действие на колективния трудов договор в предприятието, Трудови отношения и държавна служба, 2001, стр. 328;
5. **Емилия Банова**, Последни промени в Кодекса на труда, „Труд и право 2001“, кн. 4, стр. 5;
6. **И. Нейков, Г. Георгиев, В. Василев**, Кодексът на труда и колективното трудово договаряне, София, 1992;
7. **Стойна Сербезова**, Регистрация на колективните трудови договори, Книга-годишник „Трудови отношения – 2005 г.“, стр. 389;
8. **Стойна Сербезова**, Колективен трудов договор и закон“, Книга-годишник „Трудови отношения – 2004 г.“, стр. 398;
9. **Стойна Сербезова**, Колективният трудов договор в предприятието, „Трудови отношения – 2002 г.“, стр. 388;
10. **Емилия Банова, Стойна Сербезова**, Правото на присъединяване към колективния трудов договор, „Труд и право -2002 г.“, кн. 5, стр. 5;
11. **Илиана Атанасова**, Ниша на сключване на колективните трудови договори, Дайджест „Труд и право, 2004, кн. 5, стр. 13;
12. **Теодор Дечев, Румяна Гладичева**, Работодателските организации в България и тяхното участие в социалния диалог на браншово и отраслово равнище, книжка № 2 от поредицата „Индустриални отношения“;
13. **Д-р Румяна Гладичева**, Съвременният български модел на индустриални отношения и Западноевропейските модели, Институт за регионални и международни изследвания, 2004, книжка № 3 от поредицата „Индустриални отношения“;
14. **Авторски колектив**, Мултинационалните компании – предизвикателства пред индустриалните отношения и синдикатите: пет години по-късно, ИССИ на КНСБ, Фондация „Фридрих Еберт“ 2004;
15. **Авторски колектив**, Колективното трудово договаряне, сборник, теория и практика, нормативна уредба, Център за индустриални и социални инициативи, София, 2002;
16. **F.Traxler and M.Behrens** (2002), „Покритие на колективното договаряне и процедури по разпространение действието на колективното споразумение“, Европейска обсерватория на индустриалните отношения).

## II. Основно съдържание на колективните трудови договори.

*Теодор Дечев*  
*Съюз за стопанска инициатива,*  
*Нов български университет*

*Боряна Стойчева*  
*Съюз за стопанска инициатива*

По принцип (и по разбираеми причини), колективните трудови договори на ниво отделно предприятие са много по-подробни и по-конкретни от тези, които се сключват на отраслово и браншово равнище. На последните две нива се договарят най-вече минималните възможни параметри. От друга страна, синдикатите оказват натиск върху работодателските организации, да приемат типово съдържание на отрасловите и браншовите колективни трудови договори, което е много близо до съдържанието на колективните трудови договори на ниво отделно предприятие. С течение на времето, съдържанието на колективните трудови договори в много от отраслите и браншовете се унифицира в определена степен.

През последните 2 – 3 години, тежат тягостни преговори между представителите на социалните партньори, за това, че национално представителните организации трябва да подпишат споразумение, което да определя обхвата, съдържанието и процедурата на сключване на отрасловите и браншовите колективни трудови договори. Подобно споразумение беше изготвено през 2002 г. от шестте тогавашни национално представителни организации на социалните партньори (през 2002 г., за представителни бяха признати две профсъюзни конфедерации и четири работодателски организации). Подготвеното споразумение обаче не беше подписано. Нито през 2002 г., нито през 2003 г., социалните партньори съумяха да подпишат споразумението.

Всъщност, възелът на проблема не беше в съдържанието на споразумението, а в желанието на Българската стопанска камара (БСК) и най-вече на Българската търговско-промишлена палата (БТПП) да “измъкне” от профсъюзите съгласие за започване на нов кръг от преговори за изменения и допълнения в Кодекса на труда, в посока на по – либерални постановления и дерегулация. Профсъюзите не се съгласиха с подобен вид преговори и подписването на предложеното национално бипартитно споразумение се провали отново.

Споменатият по-горе проект за споразумение, който не е подписан и до ден днешен, предвижда отрасловите и браншови колективни трудови договори да включват най-малко следните части:

1. Заетост, професионална квалификация и професионално обучение, развитие на човешките ресурси и мотивация на работниците;
2. Работно време, отпуски, почивки и др.;
3. Безопасност и здраве при работа;
4. Заплати, възнаграждения, компенсаци, социални плащания, социално осигуряване;
5. Профсъюзна дейност в предприятията от отрасъла (бранша), уреждане на трудови конфликти и колективни спорове, помирение и арбитраж;
6. “Други”.

Тази структура на съдържанието на колективните трудови договори на отраслово и браншово ниво, точно съответства на съдържанието на колективните договори на ниво предприятие, които по правило съдържат следните раздели:

1. Общи въпроси;
2. Заетост, професионална квалификация и професионално обучение;
3. Работно време, отпуски, почивки и др.;
4. Заплати, възнаграждения и други плащания;
5. Здравословни и безопасни условия на труд;
6. Социално осигуряване и застраховки;
7. Профсъюзна дейност в предприятията;

8. Доброволно уреждане на колективни трудови спорове;
9. Процедури за присъединяване към колективния трудов договор;
10. Заключителни положения.

Когато разглеждаме отрасловото и браншовото колективно договаряне в Р. България, трябва да имаме предвид специфичните особености на колективните договори, които се сключват в резултат на преговорния процес. Можем да класифицираме отрасловите и браншови колективни трудови договори, подписвани в България до 2004 – 2005 г. в три групи:

– **Първа група** – колективни трудови договори, подписани между профсъюзите и работодателските отрасли и браншови организации;

– **Втора група** – колективни трудови договори, подписани между профсъюзите и ръководителите на агенции (имат се предвид държавни агенции и изпълнителни агенции на министерствата) и дирекции; Тези договори покриват голям брой заети по цялата страна и затова тук те се третираат като отрасли (браншови) колективни трудови договори.

– **Трета група** – колективни трудови договори, подписани между профсъюзите и ръководствата на отделни компании (по правило – държавна собственост), които покриват с дейността си цели отрасли или браншове. Като типичен пример може да се посочи вече приватизираната Българска телекомуникационна компания (БТК). От правна гледна точка тези колективни трудови договори са подписани според разпоредбите на Кодекса на труда за колективното договаряне на ниво предприятие, но много от изследователите на индустриалните отношения в България ги третираат като отрасли (браншови) колективни трудови договори. По тази причина, откриваме като страни по такива договори, браншови структури на синдикални формации, които не са национално представителни. Така например, Асоциацията на демократичните синдикати (непредставителна на национално равнище) се явява страна в поредица от колективни трудови договори в Българската телекомуникационна компания (подписан на 14 май 2002 г.) и в “Български пощи” – еднолично акционерно дружество, държавна собственост (подписан на 27 април 2002 г.). (Някои синдикални изследователи третираат като браншови колективен трудов договор дори и договора в ТБ “Биохим”, подписан на 31 май 2001 г., където АДС също е страна).

По-году ще бъдат представени пълните резултати, получени от идентифицираните и анализирани отрасли (браншови) колективни трудови договори. Идентифицираните отрасли и браншови колективни трудови договори са сключени в периода между 01 януари 1993 г. и 01 юни 2004 г. Броят на идентифицираните колективни трудови договори е както следва:

- Първа група – 73 отрасли и браншови колективни трудови договори;
- Втора група – 23 отрасли и браншови колективни трудови договори;
- Трета група – 15 отрасли и браншови колективни трудови договори.

Под “идентифициране” на колективен трудов договор в случая разбираме, че знаем отрасъла (бранша), в който е подписан договора, датата на подписване, срокът на валидност и страните по него. Текстове на посочените по-горе идентифицирани колективни трудови договори, бяха издирени и детайлно анализирани.

Разбира се, броят на подписаните браншови колективни трудови договори за изследвания период е по-голям. Ние успяхме да получим от Главна инспекция по труда, въз основа на искане по Закона за достъп до обществена информация, пълния списък на браншовите колективни трудови договори, подписани след 01 януари 1993 г. в Р. България. Динамиката на подписването на браншови и отрасли колективни трудови договори е отразена в специална диаграма. Поради липса на място, ние не можем да обнародваме тук пълния списък на подписаните браншови и отрасли колективни трудови договори, но ще сторим това при първа възможност, поради същественото значение на въпроса.

Както се вижда, отрасловите и браншови колективни трудови договори, текстовете на които се оказаха достъпни и бяха анализирани, са предимно от периода след приемането на измененията и допълненията в Кодекса на труда през 2001 г.

Изследването обхваща следните въпроси:

- минимални работни заплати за отраслите / браншовете;
- постигнати договорености за платен годишен отпуск и почивки;
- договорености за допълнително социално осигуряване за работниците и служителите;
- договорености за допълнителни възнаграждения;
- условия за синдикална дейност;
- условия за присъединяване към колективните договори на ниво отделно предприятие, договорени в отрасловите колективни трудови договори;
- договорености по член 168 от Кодекса на труда.

Резултатите от направения сравнителен анализ са дадени в таблици, по групи. Единствено при изследването на договореностите по член 168 от Кодекса на труда в таблиците е налице по-малък брой колективни трудови договори, отколкото в останалите таблици. Това се дължи на факта, че договорености по член 168 от КТ в този му вид са правени практически само след 2001 г.

Член 168 от Кодекса на труда гласи:

Чл.168. (Изм. – ДВ, бр. 100 от 1992) (1) (Изм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Ако е уговорено в колективен трудов договор, работничка или служителка с две живи деца до 18 – годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

(2) Работничката или служителката има право да ползва отпуска по предходната алинея включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 – годишна възраст.

(3) (Отм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

(4) Ползуването на отпуска по този член може да се отлага по реда на член 176.

Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодагемел	Синдикат
1	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01 май 1993 г.	31 декември 1993 г.	Министерство на земеделието	Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост – КНСБ, Федерация “Хранителна промишленост” - Подкрепа
2	ОКТД за работещите в Лека промишленост в Министерство на промишлеността	01. май 1993г.	До подписването на нов	Министерство на промишлеността, Браншови стопански камари (съюзи) – Лека Промисленост	ФНСОЛП – КНСБ, Федерация “Лека промишленост” – “Подкрепа”
3	БКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01. Януари 1994 г.	До подписването на нов	Министерство на земеделието, Съюз на българските мелничари, Съюз на производителите на комбинирани фуражи в България, Съюз на птицевъдите	Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост - КНСБ, Федерация “Хранителна промишленост” - КТ “Подкрепа”
4	ОКТД за работещите в Лека промишленост към Министерство на промишлеността	01 март 1994г.	До подписването на нов	Министерство на промишлеността и Браншова стопанска камара	Федерация на независимите синдикални организации от лека промишленост - КНСБ, Федерация “Лека промишленост” - КТ “Подкрепа”
5	КТД за работниците и служителите от шивашката промишленост	01 април 1995г.	До подписването на нов	Браншова стопанска камара на шивашката промишленост	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации на работниците и служителите от шивашката промишленост на ФНСОЛП, Федерация Лека промишленост - КТ “Подкрепа”



6	КТД за работниците и служителите от вълнено-текстилната и копринената промишленост	01 април 1995 г.	До подписването на нов	Браншова стопанска камара на “Вълнено-текстилната и копринена промишленост”	ФНСОЛП – КНСБ, Браншови съюз на синдикалните организации на работниците и служителите от вълнено-текстилната и копринена промишленост на ФНСОЛП, Федерация Лека Промисленост - Подкрепа
7	КТД за работниците и служителите от памучната, ленената и конопена индустрия	01. април 1995 г.	До подписването на нов	Браншова стопанска камара на памучната, ленената и конопена индустрия	ФНСОЛП – КНСБ, Браншови съюз на синдикалните организации на работниците и служителите от памучната, ленената и конопената индустрия на ФНСОЛП, Федерация Лека Промисленост – Подкрепа
8	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 април 1995 г.	До подписването на нов	Браншова стопанска камара на кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	ФНСОЛП – КНСБ, Браншови съюз на синдикалните организации на работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост на ФНСОЛП, Федерация Лека Промисленост – Подкрепа
9	КТД за работниците и служителите от трикотажната промишленост	01 април 1995 г.	До подписването на нов	Браншова стопанска кмара на трикотажната промишленост	ФНСОЛП – КНСБ, Браншови съюз на синдикалните организации на работниците и служителите от трикотажната промишленост на ФНСОЛП, Федерация Лека Промисленост – Подкрепа

Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодагел	Синдикат
10	КТД за работниците и служителите от стъкларската и порцеланово-фаянсовата промишленост	01 април 1995 г.	До подписването на нов	Браншова стопанска камара (съюз) на стъкларската и порцеланово-фаянсовата промишленост	ФНСОЛП – КНСБ, Браншови съюз на синдикалните организации на работниците и служителите от стъкларската и порцеланово-фаянсовата промишленост на ФНСОЛП, Федерация Лека Промисленост – Подкрепа
11	БКТД за работниците и служителите от памучната, ленена и конопена индустрия  Анекс	08. Януари 1996 г.  1997 г.	До подписването на нов	Браншова стопанска камара на памучната, ленена и конопена индустрия	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации от памучната, ленена и конопена индустрия – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
12	БКТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	08. Януари 1996 г.	До подписването на нов	Български браншови съюз на трикотажната промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост (ФНСОЛП), Браншови съюз на синдикалните организации от Трикотажната промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
13	БКТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09. Януари 1996 г.	До подписване на нов	Браншови съюз на кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
14	БКТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост  Анекс	17 Януари 1996 година  1997 г.	До подписването на нов	Браншови съюз на вълнено – текстилната и копринена промишленост	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации от вълнено – текстилната и копринена промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”

15	БКТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18. януари 1996 г.	До подписването на нов	Браншова камара на Шивашката промишленост	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации от Шивашката промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
16	БКТД за работниците и служителите от стъкларската и порцеланово – фаянсовата промишленост	януари 1996г	До подписването на нов	Браншова камара на стъкларската и порцеланово – фаянсовата промишленост	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации от стъкларската и порцеланово – фаянсовата промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
17	БКТД за работниците и служителите от машиностроенето и производството на играчки, спортни и битови стоки  Анескс	25 Януари 1996 г.  1997 г.	До подписването на нов	Българска браншова стопанска камара – машиностроене, играчки и битови стоки	ФНСОЛП, Браншови съюз на синдикалните организации от машиностроенето и производството на играчки, спортни и битови стоки – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа
18	ОКТД за работещите в геологопроучване, възледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни, минерални суровини, добив и обработка на скално- облицовъчни материали, минно строителство и метростроене	01. Март 1996 г.	До подписването на нов	Българска браншова камара на търговските дружества от проучването, добива и преработката на минни суровини (Българска минна камара)	Федерация на независимите синдикати на миньорите-КНСБ, Синдикална миньорска федерация “Подкрепа”, Национална синдикална федерация “Миньор”
19	О/БКТД “Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996 г.	До подписването на нов	Българска браншова камара на енергетиците	Национална федерация на енергетиците, Федерация “Енергетика” – Подкрепа, Национална синдикална федерация на енергетиците в България, Съюз на енергетиците в България

Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
20	КТД за отрасъл "Средно образование"	17 декември 1996 г.	1 година	Министерство на образованието, науката и технологиите, Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България, Сдружение на директорите от средното образование	Синдикат на българските учители – КНСБ, Независим учителски синдикат – КНСБ, Учителски синдикат – КТ "Подкрепа"
21	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост (Към Министерство на промишлеността)	Април 1998г.	До сключването на нов	Браншови съюзи на пивопроизводителите, на млекарите, производители и търговци на пресни плодове и зеленчуци, сдружение на винопроизводителите и търговци на вина и спиртни напитки, на месопроизводителите, Съюз на производителите на консерви в България, Съюз на производителите на захар и захарни продукти	Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост – КНСБ, Федерация "Хранителна промишленост" КТ "Подкрепа"
22	Браншово споразумение "Библиотеки и читалища"	05. юни 1998 г.	До сключването на ново	Министерство на културата	Федерация "Култура" – КТ "Подкрепа", Федерация "Култура" – КНСБ, НПС "Промяна"
23	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост (Към МЗГ)	Юли 1998 г.	До сключването на нов	Съюз на българските мелничари, Съюз на птицевъдите в България, Съюз на производителите на консерви в България, Съюз на производителите на захар и захарни продукти, Асоциация на месопроизводителите в България	Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост – КНСБ, Федерация "Хранителна промишленост" КТ "Подкрепа"

24	БКТД за музикални и танцови дейци	03 август 1998 г.	Доключването на нов	Национален център "Музика и танци" към Министерството на културата	Независима синдикална федерация "Култура" – КНСБ, Федерация "Култура" КТ "Подкрепа", Съюз на музикални и танцови дейци – КНСБ
25	БКТД за работещите в системата на "БКС" и "Чистота"	януари 1999 г.	-	Сдружение на работодателите от системата на "БКС" и "Чистота"	Федерация на независимите синдикални организации от държавното управление и организациите – КНСБ
26	ОКТД за работещите в отрасъл "Транспорт" Анекс	януари 1999 г. 2000 г.	Доключването на нов	Национална транспортна камара в България, Български автотранспортен съюз	Съюз на транспортните синдикати в България, Синдикат на автотранспортните работници в България, Синдикат на железничарите в България, Моряшки синдикат, Федерация на транспортните работници "Подкрепа"
27	БКТД "Мебелна, дървообработваща промишленост и дограма"	01 декември 2000 г.	30 юли 2002 г.	Браншова камара на дървообработващата и мебелна промишленост	Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървообработващата промишленост – КНСБ
28	БКТД за работещите в системата на "БКС"	09 септември 2001 г.	01 май 2003 г.	Ръководство на национално сдружение "БКС"	ФНСДВО, Федерация "Услуги и контролни органи" – КТ "Подкрепа"
29	БКТД за бранш "Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, Електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	11 юни 2001 г.	12 юни 2003 г.	Българска браншова камара на енергетиците	Независима федерация на енергетиците-КНСБ, Независима федерация на енергетиците в България-КНСБ, Федерация "Енергетика" – КТ "Подкрепа"
30	БКТД за бранш "Туризъм"	13 юни 2001 г.	31 декември 2002 г.	Българска туристическа камара	Синдикат по туризма в България – КНСБ, Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма, кредита и общественото обслужване – КНСБ, Федерация "Услуги и контролни органи"- КТ "Подкрепа"

Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
31	БКТД за бранш "Фуражна промишленост"  Анекс	18 септември 2001 г.  28 октомври 2002 г.	19 септември 2003 г.	Съюз на производителите на комбинирани фуражи	ФНСОХП, ФХП "Подкрепа"
32	БКТД за бранш водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	10 октомври 2003 г.	Съюз на работодателите в системата на В и К в България	Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване" – "Подкрепа", Национален браншов синдикат "Водоснабдител" – КНСБ
33	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 г.	Председател на националния съюз на земеделските кооперации	Федерация на независимите синдикати от земеделието - КНСБ
34	ОКТД за отрасъл "Търговия"  Допълнително споразумение	02 януари 2002 г.  15 октомври 2002 г.	31 декември 2002 г.	Сдружение "Съюз на търговците в България"	НСФТКТКОО, Федерация "Търговия" – "Подкрепа"
35	БКТД – бранш Птицевъдна промишленост  Анекс	16 януари 2002 г.  28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	Съюз на птицевъдите в България	Федерация на независимите синдикални организации от Хранителната Промисленост - КНСБ, Федерация Хранителна промишленост – КТ "Подкрепа"
36	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.	До подписването на нов БКТД (БКТД е за 2002 – 2003 г.)	Началник на Националното управление на горите	Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървообработващата промишленост – КНСБ
37	БКТД - бранш Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Българска браншова камара на Памучна, ленена и конопена промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от лека промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ "Подкрепа"

38	БКТД – бранш Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Браншови съюз на работодателите от Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от лека-та промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промишленост – КТ “Подкрепа”
39	ОКТД за отрасъл “Строителство”	08 февруари 2002 г.	2 години	Българска строителна камара: Българска браншова камара “Пътища”	Федерация “Строителство, индустрия и водоснабдяване” – КТ “Подкрепа”, Федерация на независимите строителни синдикати към КНСБ, Синдикат “Пътно дело” към КНСБ
40	БКТД – бранш “Захародобивна и захаропрееработващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	Съюз на производителите на захар и захарни продукти	Федерация на независимите синдикални организации от Хранителната Промишленост - КНСБ, Федерация Хранителна промишленост – КТ “Подкрепа”
41	ОКТД за отрасъл “Транспорт”	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	Национална транспортна камара, Български автотранспортен съюз	Съюз на транспортните синдикати в България – КНСБ, Синдикат на автотранспортните работници в България, Синдикат на железничарите в България, Моряшки синдикат, Федерация на транспортните работници “Подкрепа”
42	ОКТД за отрасъл “Здравеопазване”  Споразумение	28 март 2002 г.  16 април 2003 г.	01 април 2004 г.	Национална асоциация на работодателите от здравеопазването, Министерство на здравеопазването	Федерация на синдикатите в здравеопазването – КНСБ, Медицинска федерация “Подкрепа”
43	БКТД – бранш “Трикотажна промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Български браншови съюз на трикотажната промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от лека-та промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промишленост – КТ “Подкрепа”

Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодагел	Синдикат
44	БКТД – бранш “Целулозно- хартиена промишленост”  Допълнително споразумение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомври 2003 г.  08 юли 2003 г.	01 октомври 2003 г.	Браншова камара на целулозно - хартиената промишленост	Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”, Федерация на независимите синдикални организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост
45	БКТД – бранш “Шивашка промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Браншова камара на шивашката промишленост	Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”, Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост – КНСБ
46	БКТД за бранш “Преработка на плодове и зеленчуци”	09 април 2002 г.	10 април 2003 г.	Съюз на производителите на консерви в Р България	Федерация на независимите синдикални организации от Хранителната Промисленост - КНСБ, Федерация Хранителна промишленост – КТ “Подкрепа”
47	БКТД – бранш “Металургия и производство на метални изделия”	17 април 2002 г. (влиза в сила от 01 април 2002 г.)	02 април 2004 г.	Браншова камара на черната и цветна металургия	Синдикална федерация “Металици” – КНСБ, Национална Федерация “Металургия” – КТ “Подкрепа”
48	БКТД за библиотекарите	29 април 2002 г.	До сключването на ново споразумение	Министър на културата	Независима синдикална федерация “Култура” – КНСБ, Федерация “Култура” КТ “Подкрепа”
49	БКТД за работещите в музеи и галерии	29 април 2002 г.	До сключването на ново споразумение	Министър на културата	Независима синдикална федерация “Култура” – КНСБ, Федерация “Култура” КТ “Подкрепа”



50	БКТД за музикални и танцови дейци	29 април 2002 г.	До сключването на ново споразумение	Министър на културата: Национално сдружение на общините	Независима синдикална федерация "Култура" – КНСБ, Федерация "Култура" КТ "Подкрепа", Съюз на българските музикални и танцови дейци - КНСБ
51	БКТД – "Проучване, добив и преработка на минерални суровини"	16 май 2002 г.	1 година	Българска минна камара	Федерация на независимите синдикати на миньорите – КНСБ, СМФ "Подкрепа"
52	ОКТД – Отрасъл "Средно образование"	22 май 2002 г.	23 май 2004 г.	Съюз на работодателите в системата на народната просвета в Р България; Сдружение на директорите в средното образование в Р България	Синдикат на българските учители – КНСБ, Независим учителски синдикат – КНСБ, Учителски синдикат към КТ "Подкрепа",
53	БКТД – бранш "Мелнична промишленост"	31 юли 2002 г.	22 юли 2004 г.	Съюз на българските мелничари	ФНСОХП, ФХП "Подкрепа"
54	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12 септември 2002 г.	2 години	Съюз на пивоварите в България	Федерация "Хранителна промишленост" – КТ "Подкрепа", Синдикат на пивопроизводителите - КНСБ
55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти	26 ноември 2002 г.	2 години	Съюз на производителите на растителни масла и маслопродукти в България	ФНСОХП – КНСБ, Федерация "Хранителна промишленост" – КТ "Подкрепа"
56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	Централен кооперативен съюз	Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите и общественото обслужване; Федерация "Търговия" – КТ – "Подкрепа"
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	2 години	Българска браншова камара на енергетиците	Национална федерация на енергетиците в България – КНСБ, Федерация "Енергетика" – КТ "Подкрепа", Независима синдикална федерация на енергетиците в България – КНСБ

Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодагел	Синдикат
58	О/БКТД за отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини"	19 юни 2003 г.	1 година	Българска минна камара	Федерация на независимите синдикати на миньорите – КНСБ, Синдикална миньорска федерация –Подкрепа
59	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25 юли 2003 г.	2 години	Съюз на производителите на комбинирани фуражи	ФНСОХП – КНСБ, Федерация "Хранителна промишленост" – КТ "Подкрепа"
60	КТД за търговските дружества и предприятия "Благоустройство и комунално стопанство"	2003 г.	До 2005 година	Национално сдружение "Благоустройство и комунално стопанство"	Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации – КНСБ, Федерация "Услуги и контролни органи – КТ "Подкрепа"
61	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите	18 Ноември 2003 г.	2 години	Съюз на работодателите от системата на водоснабдяване и канализация	Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване" - "Подкрепа", Национален браншов синдикат "Водоснабдител" – КНСБ
62	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл "Търговия"	05 Януари 2004 г.	31 декември 2005 г.	Съюз на търговците	Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите и общественото обслужване – КНСБ, Федерация "Търговия" – КТ "Подкрепа"
63	БКТД за работещите в отрасъл " Горско стопанство"	06 януари 2004 г.	31 декември 2004 г.	Национално управление по горите	Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървообработващата промишленост
64	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2004 г.	2 години	Браншови съюз на кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от лека-та промишленост - КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ "Подкрепа"

65	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01 април 2004 г.	2 години	Български браншови съюз на Трикотажната промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост - КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
66	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	2 години	Браншова камара на Шивашката промишленост	Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост - КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”
67	КТД за бранш “Туризмъ”	01 април 2004 г.	31 март 2005 г.	Българска туристическа камара	Синдикат по туризма в България, Независима синдикална федерация на търговията, кооперациите и общественото обслужване – КНСБ, Федерация “Услуги и контролни органи” КТ “Подкрепа”
68	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейността : строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	Българска строителна камара, Българска предприемаческа камара	Федерация “Строителство, индустрия и водоснабдяване” Подкрепа, Федерация на независимите строителни синдикати КНСБ
69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	Браншова камара по черна и цветна металургия	Синдикална федерация “Металици” – КНСБ, Национална федерация “Металургия” – КТ “Подкрепа”
70	БКТД “Целулозно – хартиена промишленост”	18 май 2004 г. (в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 г.	Браншова камара на работодателите от “Целулозно – хартиена промишленост	Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървообработващата промишленост – КНСБ, Федерация Лека Промисленост – КТ “Подкрепа”

**Таблица 1.1 Списък на БКТД / ОКТД от Първа група - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
71	КТД за отрасъл "Средно образование"	01 юни 2004 г.	2 година	МНО, Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България, Сдружение на директорите в средното образование в Р България	Синдикат на българските учители – КНСБ, Синдикат "Образование" – КТ "Подкрепа", Независим учителски синдикат КНСБ
72	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 г.	2 години	Национален съюз на земеделските кооперации в България	Федерация на независимите синдикати от земеделието - КНСБ
73	КТД за работещите в пивоварния бранш	27.12.2004 г.	2 години	Съюз на пивоварите в България	Федерация „Хранителна промишленост” – КТ „Подкрепа”, Синдикат на пивопроизводителите

**Таблица 1.2. Списък на БКТД от Втора група**

№	КТД на агенция/дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
1	КТД "Архиви"	06.05.1993 г.	До подписването на нов	Главно управление на архивите към МС	Синдикат на архивистите към ФНСДУО – КНСБ, Секция „Архиви”, към КТ „Подкрепа"
2	КТД „Държавен резерв и военновременни запаси"	25.01.1995 г.	До подписването на нов	ГУ „Държавен резерв и военновременни запаси"	Синдикат на работещите в държавен резерв към КНСБ
3	КТД „Главно управление на местата за лишаване от свобода"	01.04.1996 г.	До подписването на нов	Главно управление на местата за лишаване от свобода	ФНСДУО, синдикат на гражданската администрация и помощния персонал в местата за лишаване от свобода
4	БКТД за работещите в "Борба с градушките"	1999 г.	-	Ръководство на "Борба с градушките"	Браншови синдикален съвет на ИА "Борба с градушките" към ФНСЗ – КНСБ

5	КТД 'Национална служба по заетостта'	06.07.1999 г. (в сила от 01.01.1999 г.)	До подписването на нов	Национална служба по заетостта	Национален синдикат на административните служители – КТ 'Подкрепа', ФНСДУО, Синдикат на работещите в бюрата по труда – ФНСДУО
6	Браншово споразумение за работещите в системата на "Социалното подпомагане" към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 г.	Ръководство на национална служба за социално подпомагане към МТСП	Национален синдикат на административните служители КТ "Подкрепа"; Федерация на независимите синдикати в държавното управление и организации, Федерация на синдикатите в здравеопазването – КНСБ, Синдикат на българските учители – КНСБ, Независим учителски синдикат - КНСБ
7	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2001 г.	2 години	Ръководство на НЦАН	Федерация на независимите синдикати в земеделието – КНСБ, Федерация на работещите в областта на науката - КНСБ
8	КТД 'Министерство на вътрешните работи'	21.03.2002 г.	1 година	МВР	Синдикат на гражданската администрация
9	Споразумение за агенция "Държавен архив"	29 март 2002 г.	2 години	ГУ на архивите при МС	Синдикат на архивистите при ФНСДУО – КНСБ, Секция "Архиви" "Подкрепа", Федерация "Култура"- КТ "Подкрепа"

Таблица 1.2. Списък на БКТД от Втора група - Продължение

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
10	КТД за работещите в ДА "Гражданска защита" към МС	31 май 2002 г.	2 години	ДА "Гражданска защита" към МС	Синдикат на работещите в ДА "Гражданска защита" към Федерация на независимите синдикални организации от държавното управление и организациите – КНСБ, ФСО "Подкрепа" в ДА "Гражданска защита"
11	КТД за работещите в Главна дирекция "Места за лишаване от свобода"	2002 година	2 години	Министерство на правосъдието	Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организациите – КНСБ, Синдикат на работещите по трудово правоотношение в "Места за лишаване от свобода"
	Анекс	2003 година			
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидромелиорация	01 януари 2003 г.	2 години	Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция по хидромелиорация	Федерация на независимите синдикати от земеделието - КНСБ
13	КТД 'Министерство на вътрешните работи'	31.03.2003 г.	2 години	МВР	Синдикат на гражданската администрация
14	КТД за работещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	ИАСРЖ	Браншови синдикален съюз на ИАСРЖ към ФНСЗ - КНСБ
15	КТД 'Агенция по заетостта'	18.07.2003 г. (в сила от 01.04.2003 г.)	01.04.2005 г.	Агенция по заетостта	ФНСДУО, Синдикат на работещите в бюрата по труда – ФНСДУО, Национален синдикат на административните служители – 'Подкрепа'

16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	2 години	Ръководство на НЦАН	Федерация на независимите синдикати в земеделието – КНСБ, Федерация на работещите в областта на науката - КНСБ
17	Споразумение Държавна агенция “Държавен резерв и военновременни запаси”	01 септември 2003 г.	2 години	ДА“Държавен резерв и военновременни запаси”	Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организацията – КНСБ, Синдикат на работещите в системата на ДА“Държавен резерв и военновременни запаси”
18	КТД за Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	12 септември 2003 г.	-	Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	Браншови синдикален съвет на Изпълнителна агенция “Борба с градушките” към ФНСЗ - КНСБ
19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01.2004 г.	31.12.2005г.	Агенция за социално подпомагане	ФНСДУО, синдикат на работещите в социално подпомагане – ФНСДУО, Национален синдикат на административните служители – ‘Подкрепа’
20	КТД за Главна дирекция “Изпълнение на наказанията”	2004 г.	2 години	Главна дирекция “Изпълнение на наказанията”	Синдикат на работещите по трудово правоотношение в местата за лишаване от свобода, Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организацията – КНСБ

**Таблица 1.2. Списък на БКТД от Втора група- Продължение**

21	КТД за работещите в държавно предприятие 'Фонд затворно дело'	15.03.2004 г.	2 години	Държавно предприятие 'Фонд затворно дело'	Синдикат на работещите по трудово правоотношение в местата за лишаване от свобода, Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организациите – КНСБ
22	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарно – медицинска служба	11 март 2004 г.	2 година	НВМС	Федерация на независимите синдикати от земеделието – КНСБ, Федерация "Земя" - КТ "Подкрепа"
23	Споразумение 'Архиви'	07.06.2004 г .	2 години	Главно управление 'Архиви' към МС	ФНСДУО, Синдикат на архивистите към ФНСДУО, федерация „Култура” – Секция „Архиви” – КТ „Подкрепа”

**Таблица 1.3. Списък на БКТД от Трета група**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
1	КТД за работещите в СУАБ – СБА ЕООД	28.03.1994 г.	1 година	Ръководство на СУАБ - СБА	Браншови синдикат на работещите в системата на СБА към ФНСДУО – КНСБ
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ  Анекс	31 май 1999 г.  2000 г.	1 година	Генерален директор на БДЖ	Синдикат на железничарите в България – КНСБ, Съюз на транспортните синдикати в България – КНСБ, Национален Железничарски синдикат – КТ "Подкрепа", Федерация на транспортните работници – КТ "Подкрепа"
3	БКТД за работещите в системата на "Общо застраховане" АД	Юни 1999 г.	-	Ръководство на "Общо застраховане" – АД	ФНСДУО, Синдикат на застрахователите в България - КНСБ



4	КТД за работещите в "Държавен застрахователен институт – ДЗИ" ЕАД	28.06.1999 г.	-	Ръководство на ДЗИ	ФНСДУО и основният ѝ член Синдиката на застрахователите
5	КТД за работещите в ТБ "Биохим" АД	31 май 2001 г.	1 година	Ръководство на ТБ "Биохим"	Синдикат на банковите служители – КНСБ, Синдикална секция към КТ "Подкрепа", Синдикална организация при Демократичния синдикат на банковите служители към АДС
6	КТД НЕК- ЕАД	12 октомври 2001 г.	2 години	Ръководство на НЕК -ЕАД	Федерация "Енергетика" – Подкрепа, Национална федерация на енергетиците – КНСБ, Независима синдикална федерация на енергетиците в България - КНСБ
7	КТД за работещите в Български спортен тотализатор	23 октомври 2001 г.	2 години	Ръководство на БСТ	ФНСДУО– КНСБ, Синдикат на работещите в БСТ – КНСБ, Национален синдикат на административните служители "Подкрепа", Фирмена синдикална организация на БСТ
8	КТД за работещите в " Напоителни системи" ЕАД	06 ноември 2001 г.	07 ноември 2003 година	Изпълнителен директор на "Напоителни системи" ЕАД	Синдикални организации към КНСБ и Синдикални организации към КТ "Подкрепа"
9	Дружествен КТД за работещите в "Интендантско обслужване" ЕАД  Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г.  21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 г.	Изпълнителен директор на "Интендантско обслужване" ЕАД	Федерация на независимите синдикати в отбраната "Българска армия" – КНСБ, Национален синдикат "Отбрана" – КТ "Подкрепа"
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	БДЖ - ЕАД	Синдикат на железничарите в България – КНСБ, Съюз на транспортните синдикати в България – КНСБ, Национален Железничарски синдикат – КТ "Подкрепа", Федерация на транспортните работници – КТ "Подкрепа"

Таблица 1.3. Списък на БКТД от Трета група - Продължение

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Работодател	Синдикат
11	КТД за работещите в Национална компания "Железопътна инфраструктура"	28 май 2003 година (влиза в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	Национална компания "Железопътна инфраструктура"	Синдикат на железничарите в България – КНСБ, Съюз на транспортните синдикати в България – КНСБ, Национален Железничарски синдикат – КТ "Подкрепа", Федерация на транспортните работници – КТ "Подкрепа"
12	КТД "Напоителни системи" ЕАД	2003 година	2 години	"Напоителни системи" ЕАД	Синдикални организации при КНСБ и КТ "Подкрепа"
13	БКТД за работещите в системата на Български спортен тотализатор	03 Декември 2003 г.	2 години	Ръководство на БСТ	Федерация на независимите синдикати в държавното управление и организациите – КНСБ, Синдикат на работещите в БСТ – КНСБ, Национален синдикат на административните служители "Подкрепа", Фирмена синдикална организация на БСТ
14	КТД за работещите в СУАБ – СБА ЕООД	25.03.2004 г.	2 години	Ръководство на СУАБ - СБА	Браншови синдикат на работещите в системата на СБА към КНСБ
15	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	Ръководство на НЕК – ЕАД	Национална федерация на енергетиците – КНСБ, Федерация "Енергетика" – Подкрепа, Независима синдикална федерация на енергетиците в България – КНСБ

Таблица 2.1. БКТД / ОКТД от Първа група - Минимална работна заплата

№	Браншови/ Отраслови колек- тивни трудови догово- ри	Дата на подписване	Срок на действие	МРЗ <sup>1</sup> за бранша / отрасъла	МРЗС /МЧРЗС <sup>2</sup>
1	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.05.1993 г.	До подписване на нов	1400 лв. началната работна заплата се диференцира в зависимост степенята на образование с коефициенти, както следва x1,00 за основно образование, x1.20 за средно общообразователно, x1,25 за СПТУ, x 1.30 за средно специално, x 1,40 за висше	1200 лв.
2	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	17.05.1993 г.	31.12.93г.	МРЗСx1,42 за работещите в предприятия за производство на комбинирани фуражи, x1,62 за работещите в мелничната промишленост, x1,21 за работещите в птицевъдството; Коефициенти за степен на образование, които се прилагат, когато работното място или длъжността изискват това -x1,00 за по-ниско от средно образование, x1,15 за СПТУ, x1,25 за средно специално, x1,35 за полу-висше, x1,45 за висше	1200 лв.
3	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.03.1994 г.	До подписване на нов	1700 лв. началните работни заплати се диференцират в зависимост от степенята на образование с коефициенти: за основно образование x1,00, за средно общообразователно x1,20, за СПТУ x 1,25, за средно специално x1,30, за висше x1,40	1565 лв.

<sup>1</sup> Минимална работна заплата

<sup>2</sup> Минимална работна заплата за страната/ Минимална часова работна заплата за страната

**Таблица 2.1. БКТД / ОКТД от Първа група - Минимална работна заплата - Продължение**

№	Браншови/ Отраслови колек- тивни трудови догово- ри	Дата на подписване	Срок на действие	МРЗ за бранша / отрасъла	МРЗС /МЧРЗС
4	БКТД за работещи- те в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01.01.1994 г.	До под- писване- то на нов	МРЗСх1,35 за работещи- те в предприятията за производство на комби- нирани фуражи;МРЗСх 1,4 за работещите в мел- ничната промишленост; МРЗСх 1,1 за работещи- те в птицевъдството МРЗСх1,25 за работещите в научноизследовател- ската, обслужващата, спомагателната и други дейности; Коефициенти за степен на образова- ние,които се прилагат, когато работното място или длъжността изискват това – х1,00 за по-ниско от средно образование, х1,15 за СПТУ, х1,25 за средно специално, х1,35 за полувисше, х1,45 за висше	1565 лв.
5	КТД за работници- те и служителите от шивашката про- мишленост	01.04.1995 г.	До под- писване- то на нов	2700 лв.; началните работ- ни заплати се диферен- цират в зависимост от степенна на образование с коефициенти: за основно образование х1,00,за средно общообразователно х1,20, за СПТУ х 1,25, за средно специално х1,30, за висше х1,40	2450лв.
6	КТД за работници- те и служителите от вълнено –текст- илната и коприне- на промишленост	01.04.1995 г.	До под- писване- то на нов	2700 лв.; началните работни заплати се диференцират в зависимост от степенна на образование с коефициен- ти: за основно образование х1,00,за средно общообра- зователно х1,20, за СПТУ х 1,25, за средно специално х1,30, за висше х1,40	2450 лв.
7	КТД за работници- те и служителите от памучната, лене- на и конопена индус- трия	01.04.1995 г.	До под- писване- то на нов	2700 лв.; началните работ- ни заплати се диферен- цират в зависимост от степенна на образование с коефициенти: за основно образование х1,00,за средно общообразователно х1,20, за СПТУ х 1,25, за средно специално х1,30, за висше х1,40, МЧРЗ -15,84 лв.	2450 лв.

8	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	2700 лв.; началните работни заплати се диференцират в зависимост от степента на образование с коефициенти: за основно образование x1,00, за средно общообразователно x1,20, за СПТУ x 1,25, за средно специално x1,30, за висше x1,40; за второто полугодие на 1995 г. МРЗ за бранша се коригира с абсолютното увеличение на МРЗС в лева, но не по-малко от 5% от МРЗС; МЧРЗ -15,84 лв	2450 лв.
9	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	2700 лв.; началните работни заплати се диференцират в зависимост от степента на образование с коефициенти: за основно образование x1,00, за средно общообразователно x1,20, за СПТУ x1,25, за средно специално x1,30, за висше x1,40 МЧРЗ -15,84 лв	2450 лв.
10	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	2700 лв.; началните работни заплати се диференцират в зависимост от степента на образование с коефициенти: за основно образование x1,00, за средно общообразователно x1,20, за СПТУ x1,25, за средно специално x1,30, за висше x1,40 МЧРЗ -15,84 лв	2450 лв.
11	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.01.1996 г.	До подписване на нов	4200 лв.; началните работни заплати се диференцират в зависимост от степента на образование с коефициенти: за основно образование x1,00, за средно общообразователно x1,20, за СПТУ x1,25, за средно специално x1,30, за висше x1,40, МЧРЗ - 22,41 лв.	2760 лв.

**Таблица 2.1. БКТД / ОКТД от Първа група - Минимална работна заплата - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на погнисуване	Срок на действие	МРЗ за бранша /отрасъла	МРЗС / МЧРЗС
12	КТД за работниците и служителите от машиностроене, играчки, спортни стоки и стоки за бита	25.01.1996 г.	До погнисуване на нов	4000 лв.; началните работни заплати се диференцират в зависимост от степента на образование с коефициенти: за основно образование x1,00, за средно общообразователно x1,20, за СПТУ x1,25, за средно специално x1,30, за висше x1,40 МЧРЗ -23,59 лв.	2760 лв.
13	КТД за работниците и служителите от памучна, ленена и конопена индустрия	08.01.1996 г.	До погнисуване на нов	4000 лева; началната работна заплата се диференцира в зависимост от степента на образование с коефициенти, както следва x1,00 за основно образование, x1.20 за средно общообразователно, x1,25 за СПТУ, x1.30 за средно специално, x1,40 за висше МЧРЗ – 23, 59 лв.	2760 лв.
14	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09.01.1996 г.	До погнисуване на нов	4000 лева; началната работна заплата се диференцира в зависимост от степента на образование с коефициенти, както следва x1,00 за основно образование, x1.20 за средно общообразователно, x1,25 за СПТУ, x1.30 за средно специално, x1,40 за висше МЧРЗ -23,59лв.	2760 лв.
15	КТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост	17.01.1996 г.	До погнисуване на нов	3800 лв.; началната работна заплата се диференцира в зависимост от степента на образование с коефициенти, както следва x1,00 за основно образование, x1.20 за средно общообразователно, x1,25 за СПТУ, x1.30 за средно специално, x1,40 за висше МЧРЗ – 22,41 лв.	2760 лв.
16	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	08.01.1996 г.	До погнисуването на нов	4000 лв.; началната работна заплата се диференцира в зависимост от степента на образование с коефициенти, както следва x1,00 за основно образование, x1.20 за средно общообразователно, x1,25 за СПТУ, x1.30 за средно специално, x1,40 за висше МЧРЗ – 23,59 лв.	2760 лв.

17	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18.01.1996 г.	До подписването на нов	3800 лв.; началната работна заплата се диференцира в зависимост степеня на образование с коефициенти, както следва x1,00 за основно образование, x1.20 за средно общообразователно, x1,25 за СПТУ, x1.30 за средно специално, x1,40 за висше. МЧРЗ – 22,41лв.	2760 лв.
18	О(Б)КТД за геологопроучване, възледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали, минно строителство, метростроене	01.03.1996 г.	До подписването на нов	МРЗС x1,4, за подотраслите геологопроучване, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали и научно-проектантски институти, МРЗС x1,2	2760 лв.
19	О/БКТД „Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996 г.	До подписването на нов	МРЗС x1,5 за топлофикационните дружества; x1,3 за енергоремонтните дружества; x1,2 за всички останали дружества; x1,1 за помощния и обслужващ персонал	5500 лв
20	ОКТД за работещите в Средното образование Анекс	1996 г. 1998 г. и 13 юни 2001 г.	1 година	-	2760 лева
21	Браншово споразумение “Библиотеки”	05.06.1998 г.	До сключването на ново	МРЗС	50 940 лв.
22	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост в системата на министерство на земеделието, горите и аграрната реформа	07.1998 г.	До пописването на нов	МРЗС x1,7 за фуражна промишленост; x2,0 за мелнична промишленост; x1,5 за птицевъдство и птицепреработвателна промишленост; x1,5 за оранжерийно производство; страните приемат следните минимални коефициенти за степен на образование, които се прилагат в случаите, когато работното място или длъжност изискват това: за по-ниско от средно образование – 1,00, за СПТУ – 1.15, за средно специално – 1,25, за полувисше образование – 1,35, за висше – 1, 45.	50 940 лв.

Таблица 2.1. БКТД / ОКТД от Първа група - Минимална работна заплата - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	МРЗ за бранша /отрасъла	МРЗС / МЧРЗС
23	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на промишлеността	1998 година	До подписване на нов	МРЗС x1,6 за консервна промишленост, x2,00 за винарска промишленост, x1,7 за захародобивна промишленост, x2,0 за растително – маслена и сапунена, x2,0 за пивоварна, x1,7 за млечна и рибна, x1,6 за месна, x1,7 за научно изследователска, обслужваща, спомагателна и друга дейност на Хранителната промишленост; страните приемат следните минимални коефициенти за степен на образование, които се прилагат в случаите, когато работното място или длъжност изискват това: за по-ниско от средно образование – 1,00, за СПТУ – 1.15, за средно специално – 1,25, за по-висше образование – 1,35, за висше – 1,45.	50 940 лв.
24	Браншово споразумение “Музикално и танцово изкуство”	03.08.1998 г.	До подписването на ново	Не е договорена	50 940 лв.
25	КТД за фирми и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство” и “Чистота”	05.02.1999 г. В сила от 01.01.1999 г.	До подписване на нов	МРЗСx1,4	61 000 лв.
26	ОКТД за работещите в отрасъла “Транспорт” Анекс	януари 1999 г. 2000 г.	до сключването на нов	МРЗС × 1,30=79 300 лв.	61 000 лева
27	БКТД “Мебелна, гървообработваща промишленост и дограма”	01 декември 2000 г.	30 юли 2002 г.	ММРЗ – 98 лева, МДРЗ – 4,66 лева, МЧРЗ – 0,58 лева***	79 лв.
28	КТД за Благоустройство и Комунално стопанство	09. 05.2001 г. (В сила от 01.05)	01.05.2003 г.	МРЗС	85 лв

\*\*\* ММРЗ - Минимална месечна работна заплата, МДРЗ - Минимална дневна работна заплата



29	БКТД „Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси”	11.06.2001 г.		МРЗСх1.5 за дейностите Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК- ЕАД, електроразпределение; х1,5 за дейност топлофикация за основен персонал и х1,2 за обслужващ персонал; х1,3 за дейностите електроизграждане и ремонт и модернизация	85 лв.
30	БКТД за брани „Туризм”	13.06.2001 г.	31.12.2002г.	-	85 лв.
31	БКТД за работещите във Фуражната промишленост	18.09. 2001 г.	2 години	МРЗС х1.3	85 лв.
32	БКТД за брани водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 Октомври 2001 г.	10 Октомври 2003 г.	МРЗС × 1,5=150лв.	100 лева
33	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 г.	-	100 лева
34	ОКТД за отрасъл “Търговия” Допълнително споразумение	02 януари 2002 г. 15 октомври 2002 г.	31 декември 2002 г.	МРЗС х 1,4	100 лева
35	БКТД – брани Птицевъдна промишленост  Анекс	16 януари 2002 г.  28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	МЧРЗС × 1,1	100 лева
36	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.	До подписване на нов БКТД (БКТД е за 2002 – 2003 година)	115 лева, МДРЗ – 5,45 лева, МЧРЗ – 0,68 лева	100 лева
37	БКТД - брани Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	130 % от МЧРЗС	100 лева
38	БКТД – брани Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	МЧРЗС × 115%	100 лева
39	ОКТД за отрасъл “Строителство”	08 февруари 2002 г.	2 години	МРЗС × 1,6=160 лева	100 лева

Таблица 2.1. БКТД / ОКТД от Първа група - Минимална работна заплата - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписание	Срок на действие	МРЗ за бранша /отрасъла	МРЗС / МЧРЗС
40	БКТД – бранш “Захародобивна и захаропрееработващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	МЧРЗС × 1,1	100 лева
41	ОКТД за отрасъл “Транспорт”	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	МЧРЗС × 1,30	100 лева
42	ОКТД за отрасъл “Здравеопазване” Споразумение	28 март 2002 г. 16 април 2003 г.	01 април 2004 година	Не е договорена	100 лева
43	БКТД – бранш “Трикотажна промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	110 % от МЧРЗС	100 лева
44	БКТД – бранш “Целулозно- хартиена промишленост” Допълнително споразумение  Споразумение	01 април 2002 година 07 октомври 2003 г. 08 юли 2003 г.	01 октомври 2003 г.	МРЗ – 120 лева, МЧРЗ – 0,71 лева	100 лева
45	БКТД – бранш “Шивашка промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	110 % от МЧРЗС	100 лева
46	БКТД за бранш Преработка на плодове и зеленчуци”	09 април 2002 г.	10 април 2003 г.	МРЗС × 1,1=110 лв.	100 лева
47	БКТД – бранш “Металургия и производство на метални изделия” (Влиза в сила от 01 април 2002 г.)	17 април 2002 г.	02 април 2004 г.	150 лева	100 лева
48	КТД в бранш Музикално и танцово изкуство	29.04.2002 г.	-	Не е договорена	100лв.
49	Браншово споразумение „Библиотеки”	29.04.2002 г.	До сключването на нов	МРЗС при продължителност на работния ден 8 часа	100 лв.
50	Браншово споразумение „Музеи и художествени галерии”	29.04.2002 г.	До сключването на нов	МРЗС при продължителност на работния ден 8 часа	100 лв.
51	О/БКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	16.05.2002 г.	1 година	МРЗС x1,4	100 лв.

52	ОКТД – Отрасъл “Средно образование”	26 май 2002 г.	27 май 2004 г.	Не е договорена	100 лева
53	БКТД за работещите в мелничната промишленост	31.07.2002 г.	2 години	МРЗС x1,2 за ниско квалифицирани работници, x1,5 за квалифицирани работници и помощен персонал, x1,6 за оператори на съоръжения, машини и транспортни средства, x2,2 за приложения и аналитични специалисти, x3,3 за ръководни служители	100 лв.
54	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12.09.2002 г.	2 години	135 лева	100 лв.
55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти в България	26.11.2002 г.	2 години	130 лева	100 лв
56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	МРЗС × 1,2.	110 лева
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	2 години	за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение - МРЗС × 1,5 = 165 лв., топлофикация – за основен персонал - МРЗС × 1,5 = 165 лв., за обслужващ персонал - МРЗС × 1,2=132 лв. , електро-изграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси - МРЗС × 1,3=143 лв.	110 лева
58	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	19.06.2003 г.	1 година	МРЗС x1,4	110 лв.
59	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07.2003 г.	2 години	МРЗС x1,3	110 лв.

Таблица 2.1. БКТД / ОКТД от Първа група - Минимална работна заплата - Продължение

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	МРЗ за бранша / отрасъла	МРЗС / МЧРЗС
60	КТД за търговските дружества и предприятия „Благоустройство и комунално стопанство“	2003 г.	2005 г.	МРЗС; основната месечна заплата се определя със следните коефициенти – за заетите в основното производство – х 1,3 –1,5, за специалистите – 1,3 – 1,6, за неработещите в основното производство – 1,1- 1,2	110 лв.
61	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите	09 октомври 2001 г.	2 години	МРЗС x 1,5=165 лв.	110 лева
62	БКТД за работещите в отрасъл “ Горско стопанство”	06 януари 2004 г.	31 декември 2004 година	ММРЗ – 150 лева, МДРЗ – 7,14 лева, МЧРЗ – 0,89 лева	120 лева
63	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2004 г.	2 години	120 % от МРЗС = 144 лева	120 лева
64	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01 април 2004 г.	2 години	117 % от МРЗС= 140,4 лв.	120 лева
65	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	2 години	117 % от МРЗС=140,4 лв.	120 лева
66	КТД за бранш “Туризъм”	01 април 2004 г.	31 март 2005 година	-	120 лева
67	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл “Търговия”	05 април 2004 г.	31 декември 2005 година	МРЗС x 1,4 = 168 лв.	120 лева
68	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейностите : строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	МРЗС x1,25 = 150 лв.	120 лева

69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	180 лева	120 лева
70	БКТД “Целулозно – хартиена промишленост”	18 май 2004 г (в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 година	145 лева (МЧРЗ – 0, 85 лева)	120 лева
71	КТД за отрасъл “Средно образование”	01 юни 2004 г.	2 година	Не е договорена	120 лева
72	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	2 години	Не е договорена	120 лева
73	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.12.2004 г.	2 години	160 лв. Минималните осигурителни прагове стават минимални тудови възнаграждения	120 лв.

**Таблица 2.2. БКТД от Втора група – Минимална работна заплата**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	МРЗ* за агенцията / дирекцията	МРЗС/ МЧРЗ**
1	КТД “Архиви”	06.05.1993 г.	До подписването на нов	1200 лева	1200 лв.
2	КТД “Държавен резерв и военновременни запаси”	25.01.1995 г.	До подписване на нов	МРЗС	1565 лв.
3	КТД “Главно управление на местата за лишаване от свобода”	01.04.1996 г.	Продължава действието си за всяка следваща година, докато някоя от страните не изяви желание за неговото актуализиране	МРЗС	3040 лв.
4	КТД “Национална служба по заетостта”	06.07.1999 г. (в сила от 01.01.1999 г.)	До подписването на нов	-	67 000 лв.
5	БКТД за работещите в “Борба с градушките”	1999 година	-	МРЗС	61 000 лева

\* МРЗС – Минимална работна заплата

\*\* МРЗС/ МЧРЗС – Минимална работна заплата за страната / Минимална часова работна заплата за страната

**Таблица 2.2. БКТД от Втора група – Минимална работна заплата - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	МРЗ за агенцията/ дирекцията	МРЗС/ МЧРЗС
6	Браншово споразумение за работещите в системата на “Социалното подпомагане” към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 година	-	79 лева
7	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	09 Август 2001 г.	-	-	85 лв.
8	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03.2002 г.	1 година	МРЗС	100 лв.
9	Споразумение за агенция “Държавен архив”	29 март 2002 г.	2 години	МРЗС	100 лева
10	КТД Държавна агенция “Гражданска защита “	31.05. 2002 г.	2 години	МРЗС	100 лв.
11	КТД за работещите в Главна дирекция “Места за лишаване от свобода” Анекс	2002 г. 2003 г.	2 години	МРЗС	100 лева
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидромелиорация	01 януари 2003 г.	2 години	МРЗС	110 лева
13	КТД “Министерство на вътрешните работи”	31.03. 2003 г.	2 години	МРЗС	110 лв.
14	КТД за работещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	-	100 лева
15	КТД „Агенция по заетостта”	18.07.2003 г. (в сила от 01.04.2003 г.)	01.04. 2005г.	-	110 лв.
16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	2 години	-	110 лева
17	Споразумение „Държавен резерв и военновременни запаси”	01.09.2003 г.	2 години	МРЗС	110 лв.
18	КТД за Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	12 септември 2003 г.	-	-	110 лева

19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01.2004 г.	31.12.2005 г.	-	120 лв.
20	КТД за Главна дирекция "Изпълнение на наказанията"	2004 година	2 години	МРЗС	120 лева
21	КТД за работещите в държавно предприятие „Фонд затворно дело“	15.03.2004 г.	2 години	МРЗС	120 лв.
22	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарно – медицинска служба	11 март 2004 г.	2 година	-	120 лева
23	Споразумение „Архиви“	07.06.2004 г.	2 години	МРЗС	120 лв.

**Таблица 2.3. БКТД от Трета група – Минимална работна заплата**

№	БКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Минимална работна заплата за компанията	МРЗС / МЧРЗС* към момента на подписване на договора
1	КТД за работещите в „СУАБ – СБА“ ЕООД	28 март 1994 г.	1 година	МРЗС	1565 лв.
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ Анекс	31 май 1999 г. 2000 година	1 година	80 257 лева	61 000 лв.
3	БКТД за работещите в системата на "Общо застраховане" АД	28 юни 1999 г.	До подписването на нов	МРЗС	61 000 лв.
4	КТД за работещите в "Държавен застрахователен институт – ДЗИ" ЕАД	28.06.1999 г.	До подписването на нов	МРЗС, коефициенти за образователна степен: x1,10 за средно общо, x 1,15 за средно специално, x 1,25 за полувисше, x1,35 за висше	61 000 лв.
5	КТД за работещите в ТБ "Биохим" АД	31 май 2001 г.	1 година	130 лева	85 лв.
6	КТД за работещите в НЕК - ЕАД	12.10.2001г..	2 години	МРЗС x1,5	100 лв.

\* МРЗС – Минимална работна заплата за страната,  
МЧРЗС - Минимална часова работна заплата за страната

**Таблица 2.3. БКТД от Трета група – Минимална работна заплата - Продължение**

№	БКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Минимална работна заплата за компанията	МРЗС / МЧРЗС към момента на подписване на договора
7	КТД за работещите в Български спортен тотализатор	23 октомври 2001 г.	2 години	115 лева	100 лв.
8	КТД за работещите в "Напоителни системи" ЕАД	06 ноември 2001 г.	07 ноември 2003 година	МРЗС × 1,35	100 лв.
9	Дружествен КТД за работещите в "Интендантско обслужване" ЕАД Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г. 21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 г.а	МРЗС	100 лв.
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	110 лева , начална месечна основна заплата 135 лева	110 лв.
11	КТД за Национална компания "Железопътна инфраструктура"	28 май 2003г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	110 лева , начална месечна основна заплата 135 лева	110 лв.
12	КТД "Напоителни системи " ЕАД	2003 година	2 години	МРЗС × 1,35	110 лв.
13	БКТД за работещите в системата на Български спортен тотализатор	03 Декември 2003 г.	2 години	115 лева	110 лв.
14	КТД за работещите в СУАБ – СБА ЕООД	25.02.2004 г.	2 години	МРЗС	120 лв.
15	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	МРЗС x1,6	120 лв.

**Таблица 3.1. Браншови /Отраслови колективни трудови договори от Първа група – Договорености за размера на платения годишен отпуск**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
1	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.05.1993 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15г. – 18 дни, над 15г. – 20 дни



2	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	17.05.1993 г.	31.12.93г.	При трудов стаж до 5 години – не по-малко от 14 работни дни, 5 до 10 г.- 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, над 15 г. – 20 дни.
3	БКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01.01.1994 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 5 години – не по-малко от 14 работни дни, 5 до 10 г.- 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, над 15 г. – 20 дни.
4	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.03.1994 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години – 16 работни дни, 10 до 15г.- 18 дни, от 15 до 20г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
5	КТД за работниците и служителите от шивашката промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години – 16 работни дни, 10 до 15г.- 18 дни, от 15 до 20г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
6	КТД за работниците и служителите от вълнено –текстилната и копринена промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години – 16 работни дни, 10 до 15г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
7	КТД за работниците и служителите от памучната, ленена и конопена индустрия	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години – 16 работни дни, 10 до 15г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
8	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години – 16 работни дни, 10 до 15г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
9	КТД за работниците и служителите от Трикотаажната промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години –16 работни дни, 10 до 15 г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
10	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години –16 работни дни, 10 до 15 г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
11	КТД за работниците и служителите от памучна, ленена и конопена индустрия	08.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20г – 22 дни
12	КТД за работниците и служителите от Трикотаажната промишленост	08.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г – 22 дни
13	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15г. – 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г – 22 дни

**Таблица 3.1. Бранишкови /Отраслови колективни трудови договори от Първа група – Договорености за размера на платения годишен отпуск - Продължение**

№	Бранишкови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
14	КТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост	17.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20г – 22 дни
15	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г – 22 дни
16	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години –16 работни дни, 10 до 15 г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
17	КТД за работниците и служителите от машиностроене, играчки, спортни стоки и стоки за бита	25.01.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 години –16 работни дни, 10 до 15 г.- 18 дни, от 15 до 20 г. – 20 дни, над 20 г. – 22 дни.
18	О(Б)КТД за геологопроучване, възледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали, минно строителство, метростроене	01.03.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 14 дни, от 10 до 15 г. – 16 дни, над 15 – 18 дни, за трудов стаж в отрасъла, основния годишен отпуск се завишава, както следва: при трудов стаж до 5 години – 2 работни дни, от 5 до 10 години – 4 дни, над 10 г. – 6 дни
19	О/БКТД „Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 3 години – 15 работни дни, от 3 до 5 г.- 16 дни, от 5 до 10 г.- 17 дни, от 10 до 15 г. – 19 дни, над 15 г. – 21 дни. Размерът на основния годишен отпуск се завишава при трудов стаж в енергетиката над 10 години с 3 дни.
20	КТД за отрасъл “Средно образование”	17.12.1996 г.	1 година	1.Конкретните размери по член 155, ал.2 от КТ на основния годишен отпуск са, както следва: 20 дни за трудов стаж до 10 г., 22 дни за трудов стаж от 10 до 15 г., 24 дни за трудов стаж над 15 години; 2.по член 155, ал.23 и наредбата за работното време почивките и отпуските за учители и директори – 54 дни, 3 по член 156, т.2 от КТ – 6 дни

21	Браншово споразумение “Библиотеки”	05.06.1998 г.	До подписването на ново	При трудов стаж до 10 години – не по-малко от 18 работни дни, 10 до 15 г.- 20 дни, над 15 – 22 дни
22	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост в системата на Министерство на земеделието, горите и аграрната реформа	07.1998 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 5 години –не по-малко от 14 работни дни, 5 до 10 г.- 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, над 15 г. – 20 дни.
23	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на промишлеността	1998 година	-	При трудов стаж до 5 години –не по-малко от 14 работни дни, 5 до 10 г.- 16 дни, от 10 до 15 г. – 18 дни, над 15 г. – 20 дни.
24	Браншово споразумение “Музикално и танцово изкуство”	03.08.1998 г.	До подписването на ново	За художествено – творческия състав – не по-малко от 42 дни, за останалите служители – според КТ
25	КТД за фирми и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство” и “Чистота”	05.02.1999 г. (В сила от 01.01.1999 г.)	До подписване на нов	При трудов стаж до 10 г. – 17 дни, от 10 до 15г. – 19 дни, над 15 г. – 21 дни
26	ОКТД за работещите в отрасъл “Транспорт”  Анекс	януари 1999 г. 2000 г.	до сключването на нов	18 дни при трудов стаж до 10 години 20 дни при трудов стаж от 10 до 15 22 дни при трудов стаж до 15 години
27	БКТД “ Мебелна, гървообработваща промишленост и дограма”	01 декември 2000 г.	30 юли 2002 г.	При трудов стаж: До 10 години – 16 дни; От 10 до 15 години – 18 дни; Над 15 години – 20 дни
28	КТД за Благоустройство и комунално стопанство	09. 05.2001 г. (в сила от 01.05)	01.05. 2003 г.	22 дни
29	БКТД „Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси”	11.06.2001 г.	-	21 дни за НЕК – ЕАД , 20 дни за всички останали дружества. За работилите в енергетиката, за които се прилагат разпоредбите на този БКТД, размерът на основния платен годишен отпуск се увеличава с не по-малко от 1. при трудов стаж в енергетиката от 5 до 10 г. – 1 ден, 2.от 10 до 15 години – 2 дни, 3. 15 до 20 г. 3 дни, 4. над 20 години – 4 дни.

**Таблица 3.1. Бранишви /Отраслови колективни трудови договори от Първа група – Договорености за размера на платения годишен отпуск - Продължение**

№	Бранишви/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
30	БКТД за браниш “Туризм”	13 юни 2001 г.	31 декември 2002 г.	22 дни
31	БКТД за работещите във Фуражната промишленост	18.09. 2001 г.	2 години	При трудов стаж до 5 години – не по-малко от 20 работни дни, 5 до 20 г.- 21 дни, над 20 г. – 22 дни.
32	БКТД за браниш водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	10 Октомври 2003 година	22 дни
33	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 година	При трудов стаж: До 10 години – 20 дни; От 10 до 15 години – 22 дни; Над 15 години – 24 дни
34	ОКТД за отрасъл “Търговия”  Допълнително споразумение	02 януари 2002 г.  15 октомври 2002 г.	31 декември 2002 г.	20 работни дни
35	БКТД – браниш Птицевъдна промишленост  Анекс	16 януари 2002 г.  28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	При трудов стаж: До 5 години – 20 дни; От 6 до 20 години – 23 дни; Над 21 години – 24 дни
36	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.	До подписването на нов БКТД (БКТД е за 2002 – 2003 г.)	При трудов стаж: До 10 години – 21 дни; От 10 до 15 години – 22 дни; От 15 до 20 години – 23 дни; Над 20 години 24 дни
37	БКТД - браниш Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Не по- малко от 2 дни над определения в КТ
38	БКТД – браниш Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Не по- малко от 2 дни над определения в КТ
39	ОКТД за отрасъл “Строителство”	08 февруари 2002 г.	2 години	22 дни
40	БКТД – браниш “Захародобивна и захаропрееработващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	20 дни

41	ОКТД за отрасъл “Транспорт”	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	При трудов стаж: До 10 години – 21 дни; От 10 до 15 години – 22 дни;
42	ОКТД за отрасъл “Здравеопазване”  Споразумение	28 март 2002 г.  16 април 2003 г.	01 април 2004 г.	При трудов стаж: До 10 години – 20 дни; От 10 до 15 години – 21 дни; Над 15 години – 22 дни
43	БКТД – бранш “Трикотажна промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Не по- малко от 1 ден над определения в КТ
44	БКТД – бранш “Целулозно-хартиена промишленост”  Допълнително споразумение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомври 2003 г.  08 юли 2003 г.	01 октомври 2003 г.	20 дни
45	БКТД – бранш “Шивашка промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Не по- малко от 1 ден над определения в КТ
46	БКТД за бранш “Преработка на плодове и зеленчуци”	09 април 2002 г.	10 април 2003 г.	При трудов стаж: До 5 години – 20 дни; От 5 до 10 години – 21 дни; Над 10 години – 22 дни
47	БКТД – бранш “Металургия и производство на метални изделия”	17 април 2002г. (Влиза в сила от 01 април 2002 г.)	02 април 2004 г.	При трудов стаж до 10 години – по КТ, от 10 до 15 години – 21 дни, над 15 години – 22 дни
48	КТД в бранш Музикално и танцово изкуство	29.04.2002 г.		За художествено – творческия персонал, работещ на ненормиран работен ден – 42 дни, за художествено – творческия персонал , работещ на нормиран работен ден – 32 дни
49	Браншово споразумение „Библиотеки”	29.04.2002 г.	До сключването на нов	При трудов стаж до 10 години – не по- малко от 20 дни, при трудов стаж от 10 до 15 години – не по-малко от 22 дни, при трудов стаж над 15 години – не по-малко от 24 дни.
50	Браншово споразумение „Музеи и художествени галерии”	29.04.2002 г.	До сключването на нов	23 дни
51	ОКТД – Отрасъл “Средно образование”	26 май 2002 г.	27 май 2004 г.	28 дни

**Таблица 3.1. Браниови /Отраслови колективни трудови договори от Първа група – Договорености за размера на платения годишен отпуск - Продължение**

№	Браниови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
52	О/БКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	16.05.2002 г.	1 година	Не по-малко от 20 работни дни
53	БКТД за работещите в мелничната промишленост	31.07. 2002 г.	2 години	При трудов стаж до 5 години – не по-малко от 20 работни дни, 5 до 10 г.- 21 дни, до 20г. – 22 дни, над 20 г.- 23 дни.
54	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12.09.2002 г.	2 години	21 дни
55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти в България	26.11.2002 г.	2 години	При трудов стаж до 10 г. – 20 дни, от 10 до 15 г. – 21 дни, над 15 – 22 дни
56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	21 дни
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	2 години	21 дни за работещите в НЕК – ЕАД и 20 за всички останали дейности
58	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	19.06.2003 г.	1 година	Не по-малко от 20 работни дни. С КТД на дружествата се договаря увеличението на основния платен годишен отпуск, в зависимост от продължителността на трудовия стаж в предприятието или отрасъла.
59	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07.2003 г.	2 години	При трудов стаж до 5 години – не по-малко от 20 работни дни, от 6 до 20 години – 21 работни дни, над 20 г. – 22 дни
60	КТД за търговските дружества и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство”	2003 година	До 2005 година	22 дни

61	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите	18 ноември 2003 г.	2 години	22 дни
62	БКТД за работещите в отрасъл “ Горско стопанство”	06 януари 2004 г.	31 декември 2004 година	При трудов стаж: До 10 години – 21 дни; От 10 до 15 години – 22 дни; От 15 до 20 години – 23 дни; Над 20 години – 24 дни
63	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2004 г.	2 години	Не по- малко от 2 дни над определения в КТ
64	КТД за работниците и служителите от Трикотаажната промишленост	01 април 2004 г.	2 години	Не по- малко от 1 дни над определения в КТ
65	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	2 години	Не по- малко от 1 дни над определения в КТ
66	КТД за бранш “Туризм”	01 април 2004 г.	31 март 2005 г.	Размерът на платения годишен отпуск се договаря в КТД на дружествата
67	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл “Търговия”	05 април 2004 г.	31 декември 2005 година	20 дни
68	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейностите: строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	Не по-малко от 22 дни
69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	Минималният размер на основния платен годишен отпуск за работници и служители с трудов стаж в предприятията над 15 години е 21 дни
70	БКТД “Целулозно – хартиена промишленост”	18 май 2004 година ( в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 година	20 дни
71	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	2 години	При трудов стаж: до 10 години – 20 дни, над 10 години – 22 дни

**Таблица 3.1. Бранишви /Отраслови колективни трудови договори от Първа група – Договорености за размера на платения годишен отпуск - Продължение**

№	Бранишви/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
72	КТД за отрасъл “Средно образование”	01.06. 2004 г.	2 години	1.Конкретните размери по член 155, ал.2 от КТ на основния годишен отпуск са, както следва:- 28 дни;2.по член 155, ал.23 и чл.24, ал.1 наредбата за работното време почивките и отпуските за учители и директори – 56 дни, 3. по член 156, т.2 от КТ – 8 дни
73	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.09.2004 г.	2 години	При трудов стаж в предприятието до 10 години – 21 дни, над 10 г. – 22 дни

**Таблица 3.2. Бранишви колективни трудови договори от Втора група – Договорености за размера на платения годишен отпуск**

№	Агенция / дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Договорен в КТД отпуск
1	КТД “Архиви”	06.05. 1993 г.	До подписването на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15г. – 18 дни, над 15г. – 20 дни
2	КТД “Държавен резерв и военновременни запаси”	25.01. 1995 г.	До подписване на нов	При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15г. – 18 дни, над 15г. – 20 дни
3	КТД “Главно управление на местата за лишаване от свобода”	01.04. 1996 г.	До подписване на нов	16 дни при трудов стаж до 5 години и по един ден допълнително за всеки следващи две години
4	БКТД за работещите в ИА „Борба с градушките”	1999 г.	-	При трудов стаж до 5 години – 20 дни, от 5 до 10 години – 22дни, от 10 до 15 години – 24 дни, от 15 до 20 години – 26 дни, над 20 години – 28 дни
5	КТД за работещите в Национална служба по заетостта	06.07. 1999 г. (в сила от 01.01. 1999г.)	До подписването на нов	При трудов стаж до 5 години – 14 дни, от 5 до 10 години – 16 дни, от 10 до 15 години – 18 дни, над 15 години – 20 дни
6	Бранишово споразумение за работещите в системата на “Социалното подпомагане” към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 г.	Не по-малко от 22 дни
7	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03. 2002 г.	1 година	25 дни за трудов стаж до 5 години и за всеки две години трудов стаж над тези 5, отпускът се увеличава с 1 ден, но не повече от 35 дни.



8	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	09 август 2001 г.	-	За научно –преподавателски персонал: научни сътрудници – 40 дни; старши научни сътрудници – 45 дни; академици и член-кореспонденти – 50 дни, за останалите работници и служители: при трудов стаж до 5 години – 24 дни, от 5 до 15 години – 26 дни, над 15 години – 28
9	КТД за работещите в ДА “Гражданска защита” към МС	31 май 2002 г.	2 години	Не по- малко от 22 дни
10	Споразумение за агенция “Държавен архив”	29 март 2002 г.	2 години	22 дни при трудов стаж до 5 години и по 1 ден допълнително за всеки следващи 5 години прослужено време
11	КТД за работещите в Главна дирекция “Места за лишаване от свобода”  Анекс	2002 година  2003 година	2 години	При трудов стаж: до 5 години – 20 дни; От 5 до 10 години – 23 дни; От 10 до 15 години – 25 дни; От 15 до 20 години – 27 дни; От 20 до 25 години – 31 дни; Над 25 години – 35 дни
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидромелиорация	01 януари 2003 г.	2 години	При трудов стаж: До 5 години – 22 дни; От 5 до 15 години – 24 дни; От 15 до 25 години – 26 дни; Над 25 години – 28 дни
13	КТД “Министерство на вътрешните работи”	31.03. 2003 г.	2 години	25 дни за трудов стаж до 5 години и за всеки две години трудов стаж над тези 5, отпусъкът се увеличава с 5 дни, но не повече от 35 дни.
14	КТД за работещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	При трудов стаж: до 5 години – 22 дни; От 5 до 15 години – 24 дни; Над 15 години – 26 дни
15	КТД „Агенция по заетостта”	18.07.2003г. - в сила от 01 април 2003 г	01.04. 2005 г.	Не по-малко от 22 дни

**Таблица 3.2. Браниови колективни трудови договори от Втора група – Договорености за размера на платения годишен отпуск - Продължение**

№	Агенция / дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Договорен в КТД отпуск
16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	2 години	26 дни; за научно –преподавателски персонал: научни сътрудници – 40 дни; старши научни сътрудници – 45 дни; академици и член-кореспонденти – 50 дни
17	Споразумение Държавна агенция “Държавен резерв и военновременни запаси”	01 Септември 2003 г.	2 години	22 дни при трудов стаж до 5 години и по 1 ден допълнително за всеки следващи 5 години прослужено време
18	КТД за Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	12 Септември 2003 г.	–	При трудов стаж : До 5 години 20 дни; От 5 до 10 години – 22 дни; Над 10 години – 26 дни
19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01. 2004 г.	31.12. 2005 г.	Не по-малко от 22 дни
20	КТД за Главна дирекция “Изпълнение на наказанията”	20.02.2004 г.	2 години	При трудов стаж: до 5 години – 20 дни; От 5 до 10 години – 23 дни; От 10 до 15 години – 25 дни; От 15 до 20 години – 27 дни; От 20 до 25 години – 31 дни; Над 25 години – 35 дни
21	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарно – медицинска служба	11 март 2004 г.	2 година	При трудов стаж: до 5 години – 22 дни; От 5 до 15 години – 24 дни; От 15 до 20 години – 26 дни; Над 20 години – 28 дни;
22	КТД за работещите в държавно предприятие „Фонд затворно дело”	15 март 2004 г.	2 години	При трудов стаж от 8 мес. До 5 г.- 20 дни, от 5 до 10 г. – 23 дни, от 10 до 15 г. – 25 дни, от 15 до 20 г. – 27 дни, от 20 до 25 г. – 30 дни, над 25г. – 31 дни
23	Споразумение „Архиви”	07.06. 2004 г.	2 години	22 дни при трудов стаж до 5 години и по един ден допълнително за всеки следващи 5 години прослужено време

**Таблица 3.3. Браниови колективни трудови договори от Трета група – Договорености за размера на платения годишен отпуск**

№	БКТД	Дата на погнисуване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
1	КТД „СУАБ – СБА” ЕООД	28.03.1994 г.	1 година	<b>При трудов стаж до 10 г. – 16 дни, от 10 до 15г. – 18 дни, над 15г. – 20 дни</b>
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ Анекс	31 май 1999 г. 2000 г.	1 година	<b>При трудов стаж: до 10 години – 18 дни; От 10 до 15 години – 20 дни. Над 15 години – 22 дни</b>
3	КТД „ДЗИ – Общо застраховане”	28.06.1999 г.	До подписването на нов	<b>При трудов стаж до 10 г. – 14 дни, от 10 до 15г. – 16 дни, над 15г. – 18 дни</b>
4	КТД “Държавен застрахователен институт – ДЗИ” ЕАД	28.06.1999 г.	До подписването на нов	<b>При трудов стаж до 10 г. – 14 дни, от 10 до 15г. – 16 дни, над 15г. – 18 дни</b>
5	КТД за работещите в ТБ “Биохим” АД	31 май 2001 г.	1 година	<b>20 дни</b>
6	КТД „НЕК – ЕАД”	12.10.2001 г.	2 години	<b>21 дни. При трудов стаж в енергетиката от 5 до 10 години – 22 дни, от 10 до 15 г. – 23 дни, от 15 до 20 – 24 дни, над 20 – 25 дни</b>
7	КТД „Български спортен тотализатор”	23.10.2001 г.	2 години	<b>22 работни дни и още по 2 дни за всички служители, които имат стаж в БСТ над 15 години</b>
8	КТД за работещите в “ Напоителни системи” ЕАД	06 ноември 2001 г.	07 ноември 2003 година	<b>24 дни</b>
9	Дружествен КТД за работещите в “Интендантско обслужване” ЕАД Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г. 21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 г.	<b>При трудов стаж до 20 години – 20 дни, над 20 години – 23 дни</b>
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	<b>22 дни за членовете на синдикатите</b>
11	КТД за Национална компания “Железопътна инфраструктура”	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	<b>22 дни</b>
12	КТД “Напоителни системи “ ЕАД	2003 година	2 години	<b>24 дни</b>
13	БКТД за работещите в системата на Български спортен тотализатор	03 декември 2003 г. ( в сила от 01.11.2003 г.)	2 години	<b>22 дни и още по 2 дни за всички служители, които имат трудов стаж в БСТ над 15 години</b>

**Таблица 3.3. Браниови колективни трудови договори от Трета група – Договорености за размера на платения годишен отпуск**

№	БКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Отпуск, договорен в КТД
14	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	<b>21 дни, при трудов стаж в енергетиката: от 5 до 10 години – 22 дни; от 10 до 15 години – 23 дни; от 15 до 20 години – 24 дни; над 20 – 25 дни</b>
15	КТД за работещите в „СУАБ – СБА” ЕООД	25.02.2004 г.	2 години	<b>Не по-малко от 20 дни</b>

**Таблица 4.1. Браниови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група - договорености за допълнително осигуряване**

№	Браниови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнително доброволно социално осигуряване
1	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.05.1993 г.	До подписването на нов	Няма договорености
2	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	17.05.1993 г.	31.12.1993 г.	Няма договорености
3	БКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01.01.1994 г.	До подписването на нов	Няма договорености
4	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.03.1994 г.	До подписването на нов	Няма договорености
5	КТД за работниците и служителите от шивашката промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за СБКО допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
6	КТД за работниците и служителите от вълнено-текстилната и копринена промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за СБКО допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
7	КТД за работниците и служителите от памучната, ленена и конопена индустрия	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за задоволяване потребностите от социален характер средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите

8	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за задоволяване потребностите от социален характер средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
9	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за задоволяване потребностите от социален характер средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
10	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за задоволяване потребностите от социален характер средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
11	КТД за работниците и служителите от памучна, ленена и конопена индустрия	08.01.1996 г.	До подписване на нов	При финансова възможност по решение на Общото събрание могат от средствата за задоволяване потребностите от социален характер да се осигурят средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
12	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.01.1996 г.	До подписване на нов	При финансова възможност се осигуряват средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
13	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	08.01.1996 г.	До подписването на нов	При финансова възможност по решение на Общото събрание могат от средствата за задоволяване потребностите от социален характер да се осигурят средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
14	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09.01.1996 г.	До подписването на нов	При финансова възможност се осигуряват средства за допълнително пенсионно осигуряване
15	КТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост	17.01.1996 г.	До подписването на нов	При финансова възможност по решение на Общото събрание могат от средствата за задоволяване потребностите от социален характер да се осигурят средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите

**Таблица 4.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група - договорености за допълнително осигуряване - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнително доброволно социално осигуряване
16	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18.01.1996 г.	До подписването на нов	При финансова възможност по решение на Общото събрание могат от средствата за задоволяване потребностите от социален характер да се осигурят средства за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
17	КТД за работниците и служителите от машиностроене, играчки, спортни стоки и стоки за бита	25.01.1996 г.	До подписване на нов	При финансова възможност се осигуряват от средствата за СБКО допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите
18	О(Б)КТД за геологопроучване, възледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали, минно строителство, метростроене	01.03.1996 г.	До подписването на нов	Работодателят по възможност участва съвместно с работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора, в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване. Конкретният размер се договаря с КТД на дружествата
19	КТД за отрасъл “Средно образование”	17.12.1996 г.	1 година	Няма договорености
20	О/БКТД „Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996 г.	До подписването на нов	Страните се споразумяха до края на 1996 г. работодателите да обезпечат допълнителното пенсионно осигуряване и при законова възможност – допълнителното здравно осигуряване. Конкретният размер се договаря с КТД на дружествата.
21	Браншово споразумение “Библиотеки”	05.06.1998 г.	До сключването на ново	Няма договорености
22	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост в системата на Министерство на земеделието, горите и аграрната реформа	07.1998 г.	До подписването на нов	Работодателите, съгласувано със синдикатите договарят в КТД условията за участие във фондовете за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите
23	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на промишлеността	1998 г.	До подписване на нов	Работодателите, съгласувано със синдикатите договарят в КТД условията за участие във фондовете за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите

24	Браншово споразумение “Музикално и танцово изкуство”	03.08.1998 г.	До подпис- ването на ново	Няма договорености
25	КТД за фирми и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство” и “Чистота”	05.02.1999 г. (В сила от 01.01.1999 г.)	До подпис- ване на нов	Няма договорености
26	ОКТД за работещите в отрасъл “Транспорт”  Анекс	януари 1999 г.  2000 г.	До сключва- нето на нов	Няма договорености
27	БКТД “Мебелна, гърво- обработваща промишле- ност и дограма”	01 декември 2000 г.	30 юли 2002 година	Няма договорености
28	КТД за Благоустройство и Комунално стопанство	09. 05.2001 г. (В сила от 01.05)	01.05.2003 г.	Няма договорености
29	БКТД „Атомна енер- гетика, енергопроиз- водство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, елект- роизграждане, ремонт и модернизация, ефектив- но използване на енер- гийните ресурси”	11.06.2001 г.		При възможност работодателят обезпечава за своя сметка допъл- нителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служи- телите. Конкретният размер се гого- варя с КТД на дружествата.
30	БКТД за брани “Туризм”	13 юни 2001 г.	31 декември 2002 г.	Няма
31	БКТД за работещите във Фуражната промиш- леност	18.09. 2001 г.	2 години	Няма договорености
32	БКТД за брани водос- набдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	10 Октомври 2003 г.	Няма
33	БКТД за работещите в земеделските коопе- рации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 г.	Няма
34	ОКТД за отрасъл “Търговия” Допълнително споразу- мение	02 януари 2002 година 15 октомври 2002 година	31 декември 2002 г.	Няма

**Таблица 4.1. Бранишови/Отраслови колективни трудови договори от Първа група - договорености за допълнително осигуряване - Продължение**

№	Бранишови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнително доброволно социално осигуряване
35	БКТД – браниш Птицевъдна промишленост  Анекс	16 януари 2002 г.  28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	Няма договорености
36	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.	До подписването на нов БКТД (БКТД е за 2002 – 2003 година)	Работодателят приема да осигури за своя сметка на работниците и служителите допълнително доброволно пенсионно осигуряване
37	БКТД - браниш Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Работодателите от бранша се ангажират да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука, за допълнителна пенсия и здравно осигуряване като за целта осигурят допълнителни средства
38	БКТД – браниш Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Работодателите от бранша се ангажират да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука, за допълнителна пенсия и здравно осигуряване като за целта осигурят допълнителни средства
39	ОКТД за отрасъл “Строителство”	08 февруари 2002 г.	2 години	Няма договорености
40	БКТД – браниш “ Захародобивна и захаропреработващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	Няма договорености
41	ОКТД за отрасъл “Транспорт”	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	Няма договорености
42	ОКТД за отрасъл “Здравеопазване”  Споразумение	28 март 2002 г.  16 април 2003 г.	01 април 2004 г.	Няма договорености



43	БКТД – бранш “Трикотажна промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Работодателите от бранша се ангажират да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука, за допълнителна пенсия и здравно осигуряване като за целта осигурят допълнителни средства
44	БКТД – бранш “Целулозно- хартиена промишленост”  Допълнително споразумение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомври 2003 г.  08 юли 2003 г.	01 октомври 2003 г.	Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, необхванати от задължителното допълнително пенсионно осигуряване, за всички, които са изяви воля за това, като превежда за своя сметка месечната осигурителна вноска в размер до 40 лева на човек
45	БКТД – бранш “Шивашка промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Няма договорености
46	БКТД за бранш “Преработка на плодове и зеленчуци”	09 април 2002 г.	10 април 2003 г.	По предложение на синдикатите, страна по този договор, Работодателят може да сключва договори за допълнително социално осигуряване
47	БКТД – бранш “Металургия и производство на метални изделия”	17 април 2002 г. (Влиза в сила от 01 април 2002 г.)	02 април 2004 г.	Няма договорености
48	КТД в бранш Музикално и танцово изкуство	29.04.2002 г.		Няма договорености
49	Браншово споразумение „Библиотеки”	29.04.2002 г.	До сключването на нов	Няма договорености
50	Браншово споразумение „Музеи и художествени галерии”	29.04.2002 г.	До сключването на нов	Няма договорености
51	ОКТД – Отрася “Средно образование”	26 май 2002 г.	27 май 2004 г.	Няма договорености
52	О/БКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	05.2002 г.	1 година	Работодателят по възможност участва съвместно с работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора, в доброволното им пенсионно осигуряване. Конкретният размер се договаря с КТД на дружествата.
53	БКТД за работещите в мелничната промишленост	31.07. 2002 г.	2 години	Няма договорености

**Таблица 4.1. Бранишови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група - договорености за допълнително осигуряване - Продължение**

№	Бранишови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнително доброволно социално осигуряване
54	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12.09.2002 г.	2 години	Работодателят, съвместно със синдикатите, договарят в КТД условията за участие във фондове за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите от фирмата
55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти в България	26.11.2001 г.	2 години	Работодателят, съвместно със синдикатите, договарят в КТД условията за участие във фондове за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите от фирмата
56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	Няма договорености
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	2 години	При възможност Работодателят обезпечава за своя сметка допълнително доброволно пенсионно осигуряване
58	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	19.06.2003 г.	1 година	Работодателят по възможност участва съвместно с работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора, в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване.
59	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07.2003 г.	2 години	Няма договорености
60	КТД за търговските дружества и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство”	2003 г.	До 2005 г.	Няма договорености
61	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите	18 ноември 2003 г.	2 години	Работодателят може да подпомага работниците и служителите в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване

62	БКТД за работещите в отрасъла “Горско стопанство”	06 януари 2004 година	31 декември 2004 година	Работодателят приема да осигурява за своя сметка на работниците и служителите допълнително доброволно пенсионно осигуряване
63	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2004 г.	2 години	По предложение на синдикатите на основание член 79 от Закона за допълнително доброволно осигуряване, Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, които са изявили воля за това, като осигурява за своя сметка месечни осигурителни вноски в размер не по-малък от 20% от МРЗС
64	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01 април 2004 г.	2 години	По предложение на синдикатите на основание член 79 от Закона за допълнително доброволно осигуряване. Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, които са изявили воля за това, като осигурява за своя сметка месечни осигурителни вноски
65	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	2 години	По предложение на синдикатите на основание член 79 от Закона за допълнително доброволно осигуряване, Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, които са изявили воля за това, като осигурява за своя сметка месечни осигурителни вноски
66	КТД за бранш “Туризмъ”	01 април 2004 г.	31 март 2005 г.	След преценка на финансовите възможности, Работодателите могат да правят вноски за допълнително доброволно осигуряване
67	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъла “Търговия”	05 април 2004 г.	31 декември 2005 г.	Няма договорености
68	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейностите: строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	Работодателите могат да подпомагат работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по тази КТД, в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване. Конкретният размер на вноските се договаря в КТД на предприятията
69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	По предложение на синдикатите, страна по тази КТД, Работодателят може да сключва договори за допълнително доброволно осигуряване

**Таблица 4.1. Браниови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група - договорености за допълнително осигуряване - Продължение**

№	Браниови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнително доброволно социално осигуряване
70	БКТД "Целулозно – хартиена промишленост"	18 май 2004 г. (в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 година	Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, необхванати от задължителното допълнително пенсионно осигуряване, за всички, които са изяви-ли воля за това, като превежда за своя сметка месечната осигурителна вноска в размер до 40 лева на човек
71	Браниово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	2 години	Няма договорености
72	КТД за отрасъл „Средно образование“	01.06.2004 г.	2 години	Няма договорености
73	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.12.2004 г.	2 години	Работодателят, съвместно със синдикатите, договарят в КТД условията за участие във фондовете за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите от фирмата

**Таблица 4.2. Браниови колективни трудови договори от Втора група – Договорености за допълнително осигуряване**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Договорености за допълнително социално осигуряване
1	КТД "Архиви"	06.05.1993 г.	До подписването на нов	Няма договорености
2	КТД "Държавен резерв и военновременни запаси"	25.01.1995 г.	До подписване на нов	Няма договорености
3	КТД "Главно управление на местата за лишаване от свобода"	01.04.1996 г.	До подписване на нов	Няма договорености
4	БКТД за работещите в ИА „Борба с градушките“	1999 г.	-	Няма договорености
5	КТД "Национална служба по заетостта"	06.07.1999 г. (в сила от 01.01.1999 г.)	До подписването на нов	Няма договорености
6	Браниово споразумение за работещите в системата на "Социалното подпомагане" към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 г.	Няма договорености

7	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	09.08.2001 г.	-	Няма договорености
8	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03.2002 г.	1 година	Няма договорености
9	Споразумение за агенция "Държавен архив"	29 март 2002 г.	2 години	Няма договорености
10	КТД Държавна агенция "Гражданска защита"	31.05. 2002 г.	2 години	Няма договорености
11	КТД за работещите в Главна дирекция "Места за лишаване от свобода" Анекс	2002 г. 2003 г.	2 години	Няма договорености
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидромелиорация	01 януари 2003 г.	2 години	Няма договорености
13	КТД "Министерство на вътрешните работи"	31.03.2003 г.	2 години	Няма договорености
14	КТД за работещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	Няма договорености
15	КТД „Агенция по заетостта“	18.07.2003 г. (в сила от 01.04.2003 г.)	01.04. 2005 г.	Страните се договарят за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите за сметка на работодателя в размер най-малко на минимално изискуемия размер, определен от пенсионните дружества
16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08.08.2003 г.	2 години	Работодателите в предприятията, заедно със структурите на синдикатите могат да договорят участието си в доброволно пенсионно осигуряване. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното поделение.
17	Споразумение „Държавен резерв и военновременни запаси“	01.09.2003 г.	2 години	Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за застраховане и допълнително, доброволно, пенсионно осигуряване

**Таблица 4.2. Браниови колективни трудови договори от Втора група – Договорености за допълнително осигуряване - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Договорености за допълнително социално осигуряване
18	КТД за Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	12 септември 2003 г.	-	Работодателите в предприятията, заедно със структурите на синдикатите могат да договорят участието си в доброволно пенсионно осигуряване
19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01.2004 г.	31.12.2005 г.	Няма договорености
20	КТД „Изпълнение на наказанията”	20.02.2004 г.	2 години	Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за застраховане и допълнително, доброволно, пенсионно осигуряване
21	КТД за работещите в държавно предприятие „Фонд затворно дело”	15.03.2004 г.	2 години	Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за застраховане и допълнително, доброволно, пенсионно осигуряване
22	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарно – медецинска служба	11 март 2004 г.	2 година	Работодателите в предприятията, заедно със структурите на синдикатите могат да договорят участието си в доброволно пенсионно осигуряване. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение на съответното поделение
23	Споразумение „Архиви”	07.06.2004 г.	2 години	Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за застраховане и допълнително, доброволно, пенсионно осигуряване

**Таблица 4.3. Браниови колективни трудови договори от Трета група – Договорености за допълнително осигуряване**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнително социално осигуряване
1	КТД „СУАБ – СБА,, ЕООД	28.03.1994 г.	1 година	Няма договорености
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ Анекс	31 май 1999 година 2000 година	1 година	Няма договорености
3	КТД „ДЗИ - Общо застраховане” – ЕАД”	28.06.1999 г.	До подписването на нов	Няма договорености
4	КТД “Държавен застрахователен институт – ДЗИ” ЕАД	28.06.1999 г.	До подписването на нов	Няма договорености
5	КТД за работещите в ТБ “Биохим”	31.05.2001 г.	1 година	Няма договорености

6	КТД „НЕК” – ЕАД	12.10.2001 г.	2 години	Работодателят обезпечава за своя сметка допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите.
7	КТД за работещите в Български спортен тотализатор	23 октомври 2001 г.	2 години	Няма договорености
8	КТД за работещите в “Напоителни системи” ЕАД	06.11.2001 г.	07 ноември 2003 година	Няма договорености
9	Дружествен КТД за работещите в “Интендантско обслужване” ЕАД Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г.  21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 година	Няма договорености
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	От средствата за социални разходи на работниците и служителите се изплащат средства за допълнително пенсионно осигуряване в размер на 10% от РЗ; съгласно член 293 и 294 от КТ работодателят превежда средствата в Пенсионно осигурително дружество АД “Алианс България”
11	КТД за Национална компания “Железопътна инфраструктура”	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	Работодателят осигурява ежемесечно от средствата за социални разходи на работниците и служителите средства за допълнително пенсионно осигуряване в размер на 10 % от МРЗС
12	КТД “Напоителни системи” ЕАД	2003 година	2 години	Няма договорености
13	БКТД за работещите в системата на Български спортен тотализатор	03 декември 2003 г.	2 години	Няма договорености
14	КТД за работещите в „СУАБ – СБА” -ЕООД	25.02.2004 г.	2 години	Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за застраховане и допълнително, доброволно, пенсионно осигуряване
15	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	Работодателят обезпечава за своя сметка допълнителното пенсионно осигуряване и допълнителното здравно осигуряване на работниците и служителите

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорности за допълнителни възнаграждения**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен*
1	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерството на промишлеността	01.05.1993 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 45% от МЧРЗ за бранша, работа на официални празници – 120%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни дни, 100% за официални празници, 69% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
2	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерството на земеделието	17.05.1993 г.	31.12.93 г.	Нощен труд – 40% от МЧРЗ За работа по време на официални празници, които са в графика на работното време – не по-малко от 100% от определената с договор работна заплата; извънреден труд се полага и заплаща съгласно съответните членове от КТ	Доктор на науките на по-малко от 25% от МРЗС, кандидат на науките – не по-малко от 15% от МРЗС
3	БКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерството на земеделието	01.01.1994 г.	До подписването на нов	Нощен труд – 40% от МЧРЗ За работа по време на официални празници, които са в графика на работното време – не по-малко от 100% от определената с договор работна заплата	Доктор на науките на по-малко от 25% от МРЗС, кандидат на науките – не по-малко от 15% от МРЗС
4	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерството на промишлеността	01.03.1994 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 40% от МЧРЗ договорена за отрасъла, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - през почивни дни, 110% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено

\* допълнително възнаграждение за научна степен се дава само, ако степенята е свързана със заеманата длъжност



5	КТД за работниците и служителите от шивашката промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд –не по-малко от 40% от МЧРЗ договорена за отрасъла, извънреден труд – 60% за работата през работни дни, 85% - през почивни дни, 110% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
6	КТД за работниците и служителите от вълнено –текстилната и копринена промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд –не по-малко от 40% от МЧРЗ договорена за отрасъла, извънреден труд – 60% за работата през работни дни, 85% - през почивни дни, 110% - за официални празници, когато не са в рамките на работното време, 100% , когато са в рамките на работното време, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
7	КТД за работниците и служителите от памучната, ленена и конопена индустрия	01.04.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд –не по-малко от 40% от МЧРЗ. извънреден труд – 60% за работата през работни дни, 85% - през почивни дни, 120% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
8	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд –не по-малко от 40% от МЧРЗ. Извънреден труд – 60% за работата през работни дни, 85% - през почивни дни, 100% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорности за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
9	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 50% от МЧРЗС. Извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - през почивни дни, 110% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
10	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.04.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 25% от МЧРЗС. Извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - през почивни дни, 100% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
11	КТД за работниците и служителите от памучна, ленена и конопена индустрия	08.01.1996 г.	До подписване на нов	Нощен труд – не по-малко от 45% от МЧРЗ за бранша, работа на официални празници – 120%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни дни, 110% за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
12	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09.01.1996 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 40% от МЧРЗ за бранша, работа на официални празници – 120%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни дни, 110% за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено

13	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	08.01.1996 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 50% от МЧРЗ за бранша, работа на официални празници – 120%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни дни, 110% за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
14	КТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост	17.01.1996 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 45% от МЧРЗ за бранша, работа на официални празници – 120%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни дни, 110% за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
15	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18.01.1996 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 45% от МЧРЗ за бранша, работа на официални празници – 120%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни дни, 110% за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
16	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.01.1996 г.	До подписването на нов	Нощен труд – не по-малко от 25% от МЧРЗ договорена за отрасъла, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - през почивни дни, 110% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорности за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
17	КТД за работниците и служителите от машиностроене, играчки, спортни стоки и стоки за бита	25.01.1996 г.	До подписване на нов	Нощен труд – не по-малко от 40% от МЧРЗ договорена за отрасъла. Извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - през почивни дни, 100% - за официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
18	О(Б)КТД за геологоручване, въгледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали, минно строителство, метростроене	01.03.1996 г.	До подписването на нов	Нощен труд – на пряко заетите в производството основни и спомагателни работници се изплаща увеличение в размер 95% от МЧРЗС, за всички останали работници – 80%, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - за почивни, 120% за официални празници, 60% - за сумарно изчисление на работното време.	Не е договорено
19	ОКТД за работещите в Средното образование  Анекс	1996 година  1998 година и 13 юни 2001 година	1 година	Няма	Няма
20	О/БКТД „Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996г.	До подписването на нов	за нощен труд – не по-малко от 85% за непряко заетите и 90% за пряко заетите в производствения процес от установената за страната МРЗ, за извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% за работа през почивни дни, 110% за работа на официални празници, когато не са в рамките на работното време и 100%, когато са в рамките на работното време, 60% при сумарно изчисляване на работното време.	Не е договорено

21	Браншово споразумение "Библиотеки"	05.06.1998 г.	До сключването на ново	Извънреден труд – 75% от МЧРЗС за работа през почивни дни и 100% за работа на официални празници	Доктор – 20% от МРЗС, доктор на науките – 25 % от МРЗС
22	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост в системата на министерство на земеделието, горите и аграрната реформа	07.1998 г.	До подписването на нов	Нощен труд -40%от МЧРЗС	Не е договорено
23	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на промишлеността	1998 година	До подписването на нов	Нощен труд -40%от МЧРЗС	Не е договорено
24	Браншово споразумение "Музикално и танцово изкуство"	03.08.1998 г.	До подписването на ново	Нощен труд – 20% от МЧРЗС, извънреден труд- за работа през работни дни – 50%, за работа през почивни дни – 75%, за работа на официални празници – 100%	15% за доктор в областта на музиката и танца, 25% за доктор на науките в областта на музиката и танца, 45 % за академик в областта на музиката и танца
25	КТД за фирми и предприятия "Благоустройство и комунално стопанство" и "Чистота"	05.02.1999г. (В сила от 01.01.1999 г.)	До подписване на нов	Нощен труд – не по-малко от 30% от МЧРЗС, извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 85% - почивни дни, 110% - официални празници, 60% при сумарно изчисление на работното време	Не е договорено
26	ОКТД за работещите в отрасъл "Транспорт" Анекс	януари 1999 г. 2000 година	До сключването на нов	Нощен труд: не по-малко от 45% от МЧРЗО за лицата пряко участващи в превозния процес; не по-малко от 25% за останалите. Извънреден труд: 50% за работа през работни дни; 80% през почивни дни; 110% за работа на официални празници;60% при сумарно изчисляване на работното време	15 % за кандидат на науките; 25%за доктор на науките; 35%за член кореспондент;45% за академик

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
27	БКТД “ Мебелна, дърво-обработваща промишленост и дограма”	01 декември 2000 г.	30 юли 2002 г.	Не по- малко от 30% от МЧРЗ за бранша Извънреден труд – съгласно разпоредбите на КТ	Не е договорено
28	БКТД „Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси”	11.06.2001 г.		извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% за работа през почивни дни, 120% за работа на официални празници, когато не са в рамките на работното време и 100%, когато са в рамките на работното време, 60% при сумарно изчисляване на работното време.Нощен труд – не по-малко от 0,35 лв. за непряко заетите и 0,45 лв. за пряко заетите в производствения процес	Доктор 35 лева за дейност НЕ – ЕАД, 20 лева за дружествата от останалите дейности, Доктор на науките 70 лева за НЕК –ЕАД и 40 лв. за дружествата от останалите дейности
29	КТД за Благоустройство и Комунално стопанство	09. 05.2001 г. (В сила от 01.05)	01.05.2003г.	Нощен труд – 25% от МЧРЗС, извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% - почивни дни, 100% - официални празници, 50% при сумарно изчисление на работното време	Не е договорено
30	БКТД за бранш “Туризмъ”	13 юни 2001 г.	31 декември 2002 г.	Допълнителните трудови възнаграждения като клас, нощен труд, извънреден труд и други се уговарят между страните по КТД в отделните дружества	Не е договорено
31	БКТД за работещите във Фуражната промишленост	18.09. 2001 г.	2 години	Нощен труд -40%от МЧРЗС	Не е договорено
32	БКТД за бранш водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	10 октомври 2003 г.	Нощен труд – не по- малко от 20% от МЧРЗ за бранша Извънреден труд: За работни дни- 60% За почивни дни – 85% За официални празници: 100%, когато са в рамките на работното време и 110%, когато са извън работно време	Не е договорено

33	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 г.	Няма	Няма
34	ОКТД за отрасъл "Търговия" Допълнително споразумение	02 януари 2002 г. 15 октомври 2002 г.	31 декември 2002 г.	Нощен труд не по-малко от 30% МЧРЗ извънреден труд се заплаща с увеличение в размерите, посочени в чл. 262, ал.1 от КТ, завишени с 0,4% за всеки процент преизпълнение на печалбата	Няма
35	БКТД – бранш Птицевъдна промишленост Анекс	16 януари 2002 г. 28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	Нощен труд – не по-малко от 25% от МЧРЗ	Няма
36	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.	До подписването на нов БКТД (БКТД е за 2002 – 2003 г.)	Нощен труд – не по-малко от 30% Извънреден труд: За работни дни – 50% За почивни дни – 85% За официални празници – 150%	Не е договорено
37	БКТД - бранш Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Нощен труд- не по-малко от 50% от МЧРЗ за дружеството. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение в размерите, посочени в член 262 от КТ, ал.1, завишен с не по-малко от 10%	Не е договорено
38	БКТД – бранш Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	Нощен труд- не по-малко от 50% от МЧРЗ за дружеството. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение в размерите, посочени в член 262 от КТ, ал.1, завишен с не по-малко от 10%	Не е договорено

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорности за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
39	ОКТД за отрасъл “Строителство”	08 февруари 2002 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 30% Извънреден труд: За работни дни – 60% За почивни дни – 85% За официални празници – 100%, когато са в рамките на работното време и 110%, когато са извън работно време	Не е договорено
40	БКТД – бранш “Захародобивна и захаропеработващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	Нощен труд – не по-малко от 30% от МЧРЗ	Не е договорено
41	ОКТД за отрасъл “Здравеопазване” Споразумение	28 март 2002 г. 16 април 2003 г.	01 април 2004 г.	Няма	Няма
42	ОКТД за отрасъл “Транспорт”	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	Нощен труд – не по-малко от 40% на лицата пряко участващи в превозния процес, не по-малко от 25% за останалите. Извънреден труд: За работни дни – 50% За почивни дни – 80% За официални празници – 100%, когато са в рамките на работното време и 110%, когато са извън работно време	Кандидат на науките – 15% Доктор на науките – 25% член – кореспондент – 35% академик – 45%
43	БКТД – бранш “Трикотажна промишленост”	01 април 2002 г.	02 април 20004 г.	Нощен труд – 50% от МЧРЗ за дружеството. Извънреден труд – по член 262, ал.1 от КТ, завишен с 10%	Не е договорено



44	БКТД – бранш “Целулозно- хартиена промишленост”  Допълнително споразу- мение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомври 2003 г. 08 юли 2003 г.	01 октом- ври 2003 г.	Нощен труд – не по-малко от 30% от МЧРЗ за гру- жеството. Извънреден труд – по член 262, ал.1 от КТ, завишен с 10%	Не е договорено
45	БКТД – бранш “Шивашка промишле- ност”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	Нощен труд – 50% от МЧРЗ за гру- жеството. Извънреден труд – заплаща се в раз- мери, договорени в КТД на дружест- вата	Не е договорено
46	БКТД за бранш “Преработка на плодове и зеленчуци”	09 април 2002 г.а	10 април 2003 г.	Нощен труд – не по-малко от 40% от МЧРЗС. За работа през вре- мето на официални празници – съгласно член 264 от КТ, като в КТД се договарят точни- те размери	Не е договорено
47	БКТД – бранш “Металургия и произ- водство на метални изделия”	17 април 2002 г. (влиза в сила от 01 април 2004 г.)	02 април 2004 г.	Нощен труд – не по-малко от 0,25 лв. Извънреден труд – в зависимост от работното място, където е положен	Не е договорено
48	БКТД за библиотекари- те	29 април 2002 г.	До сключ- ването на ново спора- зумение	Няма	Доктор – 9лв., Доктор на науки- те – 15 лв.
49	БКТД за работещите в музеи и галерии	29 април 2002 г.	До сключ- ването на ново спо- разу- мение	Няма	Доктор – 9лв., Доктор на науки- те – 15 лв
50	БКТД за музикални и танцови дейци	29 април 2002 г.	-	Няма	Доктор – 10лв., Доктор на науки- те – 16 лв.

**Таблица 5.1. Бранишкови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорности за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Бранишкови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
51	О/БКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	05.2002 г.	1 година	извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% за работа през почивни дни, 120% за работа на официални празници, когато не са в рамките на работното време и 110%, когато са в рамките на работното време, 60% при сумарно изчисляване на работното време.	Не е договорено
52	ОКТД – Отрасъл “Средно образование”	22 май 2002 г.	23 май 2004 г.	Не е договорено	Не е договорено
53	БКТД за работещите в мелничната промишленост	31.07. 2002 г.	2 години	Нощен труд - 40% от МЧРЗС	Не е договорено
54	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12.09.2002 г.	2 години	Нощен труд – 75% от МЧРЗ за фирмата, извънреден труд – за работа на Коледа и Великден се изплаща увеличено възнаграждение в размер на не по-малко от 220%, за Коледа се изплаща допълнителна премия не по-малко от 50 лева в брой или в купони	Не е договорено

55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти в България	26.11.2001 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 40% от МЧРЗ за фирмата, за работа по време на официални празници се заплаща увеличение съгласно разпоредбите на члчлен 264 от КТ, като в КТД се договарят точните параметри. За Коледа и Великден работодателят изплаща на работниците и служителите социални помощи в размери, определени в КТД	Не е договорено
56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	Допълнителните възнаграждения се конкретизират в КТД на кооперациите	Не е договорено
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	2 години	Нощен труд – 0,35 лв. За непряко заетите и 0,45 за пряко заетите в производствения процес Извънреден труд: За работни дни – 50% За почивни дни – 75% За официални празници – 100%, когато са в рамките на работното време и 120%, когато са извън работно време	Доктор – 35 лв, Доктор на науките – 70 лв.
58	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	19.06.2003 г.	1 година	извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% за работа през почивни дни, 120% за работа на официални празници, когато не са в рамките на работното време и 110%, когато са в рамките на работното време, 60% при сумарно изчисляване на работното време.	Не е договорено

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
59	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07.2003 г.	2 години	Нощен труд не по-малко от 0,30лв.	Не е договорено
60	КТД за търговските дружества и предприятия "Благоустройство и комунално стопанство"	2003 година	До 2005 година	За работни дни – 50% За почивни дни – 75% За официални празници – 100% Нощен труд – 25% от МЧРЗ	Не е договорено
61	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите	18 ноември 2003 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 20% от МЧРЗ за бранша Извънреден труд: За работни дни – 60% За почивни дни – 80% За официални празници – 100%, когато са в рамките на работното време и 110%, когато са извън работното време	Не е договорено
62	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл "Търговия"	05 януари 2004 г.	31 декември 2005 година	Нощен труд – 30% от МЧРЗ Извънреден труд – се заплаща с увеличение в размерите, посочени в член 262 от КТ, завишени с 0,4% за всеки % преизпълнение на печалбата	Не е договорено
63	БКТД за работещите в отрасъл "Горско стопанство"	06 януари 2004 г.	31 декември 2004 г.	Нощен труд – не по-малко от 30% Извънреден труд: За работни дни – 50% За почивни дни – 85% За официални празници – 150%	Не е договорено
64	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2004 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 50% от МЧРЗ за дружеството Извънреден труд – по член 262, ал.1 от КТ, завишен с 10%	Не е договорено

65	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01 април 2004 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 50% от МЧРЗ за дружеството Извънреден труд – по член 262, ал.1 от КТ, завишен с 10%	Не е договорено
66	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 50% от МЧРЗ за дружеството. Извънреден труд – по член 262, ал.1 от КТ, завишен с 10%	Не е договорено
67	КТД за бранш “Туризм”	01 април 2004 г.	31 март 2005 година	Допълнителните трудови възнаграждения като клас, нощен труд, извънреден труд и други се договарят между страните по КТД в отделните дружества, допълнителните възнаграждения могат да се изплащат и натура, ако е предвидено в съответния КТД	Не е договорено
68	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейностите: строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 30% Извънреден труд: За работни дни – 60% За почивни дни – 85%, за официални празници 100%, когато са в рамките на работното време и 110%, когато са извън работно време	Не е договорено
69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	Нощен труд – не по-малко от 0,35 лв. В КТД на предприятията могат да се договарят и други допълнителни възнаграждения, в зависимост от специфичните условия в предприятието	Не е договорено
70	БКТД “Целулозно – хартиена промишленост”	18 май 2004 г. (в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 г.	Нощен труд – не по-малко от 30% от МЧРЗ за бранша Извънреден труд – по член 262, ал.1 от КТ, завишен с 10%	Не е договорено

**Таблица 5.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Допълнително възнаграждение за нощен и извънреден труд	Допълнително възнаграждение за научна степен
71	КТД за отрасъл “Средно образование”	01.06. 2004 г.	2 години	Не е договорено	Не е договорено
72	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	2 години	Не е договорено	Не е договорено
73	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.12.2004 г.	2 години	Нощен труд – 80% от МЧРЗ за бранша, при работа на Коледа и Великден – 220%. За Коледа работодателят, съгласувано със синдикатите, изплаща на работника или служителя не по-малко от 75 лв.- в брой или в купони	Не е договорено

**Таблица 5.2. Браншови колективни трудови договори от Втора група – Договорености за допълнителни възнаграждения**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Договорени допълнителни възнаграждения за извънреден и нощен труд	Допълнителни възнаграждения за научна степен *
1	КТД “Архиви”	06.05.1993 г.	До подписването на нов	Няма	Няма
2	КТД “Държавен резерв и военновременни запаси”	25.01.1995 г.	До подписването на нов	Нощен труд се заплаща с увеличение съгласно нормативните актове по заплащането на труда за всеки отработен нощен час; извънреден труд – 59% за работа през работни дни, 75% - почивни дни, 100% официални празници	Няма

\* допълнително възнаграждение за научна степен се дава само, ако научната степен е свързана със заеманата длъжност

3	КТД “Главно управление на местата за лишаване от свобода”	01.04.1996 г.	Продължава действието си за всяка следваща година, докато някоя от страните не изяви желание за неговото актуализиране	Нощен труд – 25% от МЧРЗС, за извънреден труд – по реда, посочен в член 262 от КТ, за непосредствена и системна работа с лишени от свобода – 540 лв.	Доктор – 30% МРЗС, доктор на науките – 45% от МРЗС, за придобита медицинска специалност – за една – 13% от МРЗС, за две и повече – 15% от МРЗС
4	КТД “Национална служба по заетостта”	06.07.1999 г. (в сила от 01.01.1999 г.)	До подписването на нов	Нощен труд -50% от МЧРЗС	Доктор – 15 250лв., 25% от МРЗС, Доктор на науките – 35% от МРЗС, Член – кореспондент – 40% от МРЗС
5	БКТД за работещите в “Борба с градушките”	1999 година	-	Нощен труд-0,10лв	Не са договорени
6	Браншово споразумение за работещите в системата на “Социалното подпомагане” към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 г.	За нощен труд по чл. 261 от КТ- в размер на не по- малко от 25% от МЧРЗС	Доктор – 9лв.
7	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	09 август 2001 г.	-	Нощен труд 0,10лв.	Доктор- 40% от МРЗ Доктор на науките 50% от МРЗ
8	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03.2002 г.	1 година	Нощен труд – 25% от МЧРЗС. За извънреден труд – възнаграждението се определя в процент от заплатата за длъжност, по реда, посочен в КТ	Доктор – 30% от МРЗС, доктор на науките – 45 % от МРЗС, за лекар с една медицинска специалност – 25%, за две и повече – 35%
9	Споразумение за агенция “Държавен архив”	29 март 2002 г.	2 години	Не са договорени	Доктор – 9лв. Доктор на науките- 15лв.
10	КТД Държавна агенция “Гражданска защита “	31.05. 2002 г.	2 години	Нощен труд – 0,25 лв., извънреден труд – според действащата нормативна уредба	Няма

**Таблица 5.2. Бранишови колективни трудови договори от Втора група – Договорености за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Договорени допълнителни възнаграждения за извънреден и нощен труд	Допълнителни възнаграждения за научна степен
11	КТД за работещите в Главна дирекция “Места за лишаване от свобода”  Анекс	2002 година  2003 година	2 години	Нощен труд 0,25% Извънреден труд: За работни дни- 50% За почивни дни-75% Официални празници-100%	Доктор-18,30лв. Доктор на науките - 27,45лв. Лекар с една специалност-15,75лв. Лекар с две и повече специалности- 21,35лв.
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидро-мелиорация	01 януари 2003 г.	2 години	Няма	Няма
13	КТД “Министерство на вътрешните работи”	31.03.2003 г.	2 години	Нощен труд – 25% от МЧРЗС. За извънреден труд – възнаграждението се определя в процент от заплатата за длъжност, по реда, посочен в КТ	Доктор – 30% от МРЗС, доктор на науките – 45 % от МРЗС, за лекар с една медицинска специалност – 25%, за две и повече – 35%
14	КТД за работещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	Нощен труд - 0,10лв.	Не са договорени
15	КТД „Агенция по заетостта”	18.07.2003 г. (в сила от 01.04.2003 г.)	01.04. 2005 г.	Нощен труд – 50%от МЧРЗС	Доктор – 15лв.
16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	2 години	Нощен труд-0,10лв.	Доктор - 40лв. Доктор на науките - 50лв.
17	Споразумение Държавна агенция “Държавен резерв и военновременни запаси”	01 септември 2003 г.	2 години	Няма	Доктор - 9лв. Доктор на науките -15лв.
18	КТД за Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	12 септември 2003 г.	-	Нощен труд - 0,08лв.	Няма



19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01.2004 г.	31.12.2005г.	Не са договорени	Доктор – 15 лв.
20	КТД за Главна дирекция “Изпълнение на наказанията”	20.02.2004 г.	2 години	Извънреден труд: За работни дни-50% За почивни дни-75% Официални празници-100% Нощен труд-25% от МЧРЗС	Доктор- 9лв. Доктор на науките- 15лв. Лекар с една медицинска специалност-25% Лекар с една и повече медицински специалности- 35%
21	КТД за работещите в държавно предприятие „Фонд затворно дело”	15.03.2004 г.	2 години	Нощен труд – 25% от МЧРЗС, извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% - почивни дни, 100% - официални празници, 50% при сумарно изчисление на работното време	Доктор – 9лв, доктор на науките – 15лв., за лекар с една медицинска специалност – 25%, за две и повече – 35%
22	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарно – медицинска служба	11 март 2004 г.	2 година	Нощен труд-0,15лв.	Доктор- 9лв. Доктор на науките- 15лв За придобита дългосрочна следдипломна специализация-8% от МРЗС
23	Споразумение „Архиви”	07.06.2004 г.	2 години	Няма	Доктор – 9лв, доктор на науките – 15лв.

**Таблица 5.3. Бранишови колективни трудови договори от Трета група – Договорености за допълнителни възнаграждения**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнителни възнаграждения за нощен и извънреден труд	Договорености за допълнителни възнаграждения за научна степен*
1	КТД “СУАБ – СБА” ЕООД	28.03.1994 г.	1 година	извънреден труд – за работни дни – 50% от МЧРЗ, за почивни дни – 75%, за официални празници – 100%, при сумарно изчисляване на работното време – 50%, до една месечна заплата по трудов договор за Коледа и Великден	Няма

\* допълнително възнаграждение за научна степен се дава само, ако научната степен е свързана със заеманата длъжност

**Таблица 5.3. Бранишови колективни трудови договори от Трета група – Договорености за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнителни възнаграждения за нощен и извънреден труд	Договорености за допълнителни възнаграждения за научна степен
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ Анекс	31 май 1999г.  2000 година	1 година	Нощен труд-25% от основната ЧРЗ Извънреден труд: Работни дни- 50% почивни дни- 80% официални празници-110%	Доктор на науките - 25% Доктор - 15% Лекар с една специалност-3% Лекар с две специалности-5% За следдипломна квалификация със срок на обучение най-малко една година- 3% Първи клас- 25 000лв. Втори клас- 15 000лв.
3	КТД “ДЗИ – Общо застраховане”	28.06.1999 г.	До подписването на нов	извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% - почивни дни, 100% - официални празници	Няма
4	КТД “Държавен застрахователен институт –ДЗИ” ЕАД	28.06.1999 г.	До подписването на нов	извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% - почивни дни, 100% - официални празници	Няма
5	КТД за работещите в ТБ “Биохим” АД	31 май 2001 г.	1 година	-	Няма
6	КТД НЕК – ЕАД	12.10.2001 г.	2 години	Нощен труд – 0,53 лв. извънреден труд – 60% за работа през работни дни, 75% - през почивни дни, 120% - за официални празници, когато са в рамките на работното време и 220%, когато са извън работното време, 60% при сумарно изчисление на работното време.	Доктор 35 лв, Доктор на науките – 70 лв.
7	КТД за работещите в Български спортен тотализатор	23 октомври 2001 г.	2 години	Нощен труд- 20% от МЧРЗ за БСТ Извънреден труд: Работни дни-50% Почивни дни- 75% Официални празници-100%	Няма

8	КТД за работещите в “Напоителни системи” ЕАД	06 ноември 2001 г.	07 ноември 2003 г.	Няма	Няма
9	Дружествен КТД за работещите в “Интендантско обслужване” ЕАД Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г.  21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 г.	Нощен труд- 0,22лв. Извънреден труд: Работни дни-50% Почивни дни- 75% Официални празници-100%	За ползване на чужд език на работното място- 10% от МРЗ
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	За нормална продължителност на работната смяна през нощта от 7ч.- 25% от основната ЧРЗ, определена в трудовия договор Извънреден труд: Работни дни-50% Почивни дни-80% За работа през дните на официалните празници: Когато са в работно време- 100% Когато са извън работно време-110% Първи клас- 30лв. Втори клас-25лв.	Доктор-12лв. Доктор на науките-20лв. Лекар с една специалност-4лв. Лекар с две специалности- 8лв. За завършилите следдипломна квалификация- 4лв. За ползване на чужд език- до 20лв.
11	КТД за работещите в Национална компания “Железопътна инфраструктура”	28 май 2003 г. (влиза в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	За нормална продължителност на работната смяна през нощта от 7ч.- 25% от основната ЧРЗ, определена в трудовия договор Извънреден труд: Работни дни-50% Почивни дни-80% За работа през дните на официалните празници: Когато са в работно време- 100% Когато са извън работно време-110%	Доктор - 12лв. Доктор на науките - 20лв. Лекар с една специалност-4лв. Лекар с две специалности - 8лв. За завършилите следдипломна квалификация - 4лв. За ползване на чужд език - до 20лв.
12	КТД “Напоителни системи” ЕАД	2003 година	2 години	Нощен труд- 0,10лв.	Няма
13	БКТД за работещите в системата на Български спортен тотализатор	03 декември 2003 г.	2 години	Нощен труд - 20% от МЧРЗ за БСТ Извънреден труд: Работни дни-50% Почивни дни- 75% Официални празници-100%	Няма

**Таблица 5.3. Бранишови колективни трудови договори от Трета група – Договорености за допълнителни възнаграждения - Продължение**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености за допълнителни възнаграждения за нощен и извънреден труд	Договорености за допълнителни възнаграждения за научна степен*
14	КТД за работещите в „СУАБ – СБА” -ЕООД	25.02.2004 г.	2 години	извънреден труд – 50% за работа през работни дни, 75% - почивни дни, 100% - официални празници, 50% при сумарно изчисление на работното време	Няма
15	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	Нощен труд- 0,60лв. Извънреден труд: Работни дни-60% Почивни дни- 75% Официални празници-120%	Доктор-35лв. Доктор на науките-75лв.

**Таблица 6.1. Бранишови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност**

№	Бранишови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Глава “Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
1	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.05.1993 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	За синдикални дейци, членове на централни, отраслови и териториални ръководства в предприятията – не по-малко от 100 часа годишно, заплаща се съгласно член 177 от КТ	Да	Не
2	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	17.05.1993 г.	Да	Недвижимо имущество, оборудване, помещение, обзавеждане, средства за комуникация, и други материални условия	Платен служебен отпуск и средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства в предприятията и отрасловите регионални структури на основание член 161 от КТ	Да	Не

3	БКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01.01. 1994 г.	Да	Недвижимо имущество, оборудване, помещение, обзавеждане, средства за комуникация, и други материални условия	Платен служебен отпуск и средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства в предприятията и отрасловите регионални структури на основание член 161 от КТ	Да	
4	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.03. 1994 г.	Да	Работодателят осигурява ползване на недвижимо и движимо имущество в разумни рамки и само за осъществяване на класическа синдикална дейност	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно	Да	
5	КТД за работниците и служителите от шивашката промишленост	01.04. 1995 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки по конкретни договорености между страните	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
6	КТД за работниците и служителите от вълнено-текстилната и копринена промишленост	01.04. 1995 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
7	КТД за работниците и служителите от памучната, ленена и конопена индустрия	01.04. 1995 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки по конкретни договорености между страните	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
8	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01.04. 1995 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки по конкретни договорености между страните	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не

**Таблица 6.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Глава “Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на гостъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
9	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01.04. 1995 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки по конкретни договорености между страните	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
10	КТД за работниците и служителите от стъкларската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.04. 1995 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки по конкретни договорености между страните	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
11	КТД за работниците и служителите от стъкларската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.01. 1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
12	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	08.01. 1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия по конкретна договореност между страните	Допълнителен платен отпуск за синдикални дейци, членове на централни, отраслови или браншови и териториални ръководства и нещатни председатели на синдикалните ръководства в предприятията – не по-малко от 100 – 150 часа годишно. Същият се заплаща по член 177 от КТ, за участие в мероприятия на синдикатите – допълнителен отпуск по реда на член 177, извън договорения	Да	Не

13	КТД за работниците и служителите от памучна, ленена и конопена индустрия	08.01. 1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия по конкретна договореност между страните	Допълнителен платен отпуск за синдикални дейци, членове на централни, отраслови или браншови и териториални ръководства и нещатни председатели на синдикалните ръководства в предприятията – не по-малко от 100 – 150 часа годишно. Същият се заплаща по член 177 от КТ, за участие в мероприятия на синдикатите – допълнителен отпуск по реда на член 177, извън договорения	Да	Не
14	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09.01. 1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия по конкретна договореност между страните	Допълнителен платен отпуск за синдикални дейци, членове на централни, отраслови или браншови и териториални ръководства и нещатни председатели на синдикалните ръководства в предприятията – не по-малко от 100 – 150 часа годишно. Същият се заплаща по член 177 от КТ, за участие в мероприятия на синдикатите – допълнителен отпуск по реда на член 177, извън договорения	Да	Не

**Таблица 6.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Глава “Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
15	КТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост	17.01.1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия по конкретна договореност между страните	Допълнителен платен отпуск за синдикални дейци, членове на централни, отраслови или браншови и териториални ръководства и нещатни председатели на синдикалните ръководства в предприятията – не по-малко от 100 – 150 часа годишно. Същият се заплаща по член 177 от КТ, за участие в мероприятия на синдикатите – допълнителен отпуск по реда на член 177, извън договорения	Да	Не
16	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18.01.1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия по конкретна договореност между страните	Допълнителен платен отпуск за синдикални дейци, членове на централни, отраслови или браншови и териториални ръководства и нещатни председатели на синдикалните ръководства в предприятията – не по-малко от 100 – 150 часа годишно. Същият се заплаща по член 177 от КТ, за участие в мероприятия на синдикатите – допълнителен отпуск по реда на член 177, извън договорения	Да	Не



17	КТД за работниците и служителите от машиностроене, играчки, спортни стоки и стоки за бита	25.01.1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, както и други материални придобивки по конкретни договорености между страните	Не по-малко от 100 – 150 часа годишно и по член 177 от КТ	Да	Не
18	О(Б)КТД за геологопроучване, възледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали, минно строителство, метростроене	01.03.1996 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, сгради, помещения и други материални условия. При възможност работодателите осигуряват средства за международна синдикална дейност	На нещатните председатели и секретари на синдикалните ръководства в търговските дружества – 24 часа месечно при условията на член 159 от КТ	Да	Не по-малко от 4 часа месечно
19	КТД за отрасъл “Средно образование”	17.12.1996 г.	Да	Помещения, според възможностите в учебното заведение, материали и организационна техника	По член 159 от КТ, както следва - 64 часа за председателите в учебните заведения, 80 часа за председател и секретар в общинското ръководство, 104 часа за председател и секретар в регионално ръководство, 128 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции.	Не	Не
20	О/БКТД „Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996 г.	Да	Помещение, друго движимо и недвижимо имущество, компютърна техника, факс, телекс, разходи за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване	За синдикални организации: до 50 членове -48 часа годишно, до 100 членове – 64 часа годишно, до 200 членове – 80 часа годишно, над 200 членове – 108 часа годишно	Не	2 часа

**Таблица 6.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Бранш/ Отрасъл	Дата на подписване	Глава “Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
21	Браншово споразумение “Библиотеки”	05.06. 1998 г.	Да	Съгласно член 46 от КТ	Не по-малко от 5 работни дни, когато представителят на националната представителна синдикална структура не е щатен, работодателят се задължава да предостави не по-малко от 5 работни часа седмично	Не	Не
22	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост в системата на министерство на земеделието, горите и аграрната реформа	07. 1998 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуск необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. мероприятия на основание член 161 от КТ. Председателят /секретарят на синдикалната организация имат право на не по-малко от 10 работни часа месечно за осъществяване на ежедневна синдикална дейност, а работниците и служителите – нещатни членове на централните браншови или отраслови синдикални органи – не по-малко от 16 часа месечно	Да	Не

23	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на промишлеността	1998 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. Мероприятия на основание член 161 от КТ. Председателят/секретарят на синдикалната организация имат право на не по-малко от 10 работни часа месечно за осъществяване на ежедневна синдикална дейност, а работниците и служителите – нецатни членове на централните браншови или отраслови синдикални органи – не по-малко от 16 часа месечно	Да	Не
24	Браншово споразумение “Музикално и танцово изкуство”	03.08. 1998 г.	Да	Работодателят съдейства за провеждане на нормална синдикална дейност по член 46 от КТ	За ръководители на национално равнище – не по-малко от 10 работни дни допълнителен платен отпуск, за ръководители на регионално ниво – не по-малко от 7 работни дни допълнителен платен отпуск, за членове на синдикалните ръководства по месторабота – не по-малко от 5 работни дни допълнителен платен отпуск, за синдикални членове – не по-малко от 3 работни дни допълнителен платен отпуск	Не	Не
25	КТД за фирми и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство” и “Чистота”	05.02. 1999 г. (В сила от 01.01. 1999 г.)	Да	Помещение, съоръжения	Не	Не	Не

**Таблица 6.1. Бранишови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Бранш/ Отрасъл	Дата на подписване	Глава “Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
26	ОКТД за работещите в отрасъл “Транспорт”  Анекс	януари 1999 г.  2000 г.	Не	Движими и недвижими вещи и други материални условия за синдикална дейност	На нещатаните членове на Централните, Отрасловите и Бранишови ръководства на Синдикатите, за времето на синдикалното мероприятие. На нещатаните Председатели и членове на синдикалните ръководства-не по-малко от 120 часа годишно. На членовете на Синдикатите, страна по този ОКТД, Работодателят осигурява платен служебен отпуск за участие в семинари, конференции и др.	Не	Не
27	БКТД “Мебелна, дървообработваща промишленост и дограма”	01 декември 2000 г.	да	Недвижимо имущество, движими вещи, оборудване и средства за комуникация	Платен отпуск на основание член 159 от КТ	Да	Не
28	КТД за Благоустройство и Комунално стопанство	09. май 2001 г. (в сила от 01.05)	Да	Съоръжения и помещения	За нещатаните синдикални ръководители – 100 часа годишно	Не	Не
29	БКТД „Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективноизползване на енергийните ресурси”	11.06. 2001 г.	Не	Помещение, друго движимо и недвижимо имущество, компютърна техника, факс, телекс, разходи за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи	За председателите на синдикалните организации – за синдикални организации с численост до 50 души – 48 часа годишно, до 100 души – 64 часа годишно, до 200 души – 80 часа годишно, над 200 души – 108 часа годишно	Не	Не
30	БКТД за бранш “Туризм”	13 юни 2001 г.	Да	Работодателите осигуряват на синдикатите безвъзмездно всички средства за осъществяване на синдикална дейност	По член 159 не по-малко от 10 часа на месец	Не	Не

31	БКТД за работещите във Фуражната промишленост	18.09. 2001 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуски необходими-те средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. мероприятия на основание член 161 от КТ. Председателят /секретарят на синдикалната организация имат право на не по-малко от 10 работни часа месечно за осъществяване на ежедневна синдикална дейност, а работниците и служителите – нещатни членове на централните браншови или отраслови синдикални органи – имат право на платен отпуск за времето на участие в семинари, конгреси и др.	Да	Не
32	БКТД за бранш водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	Да	Съоръжения и помещения	За нещатните ръководства в предприятията 52 часа за синдикална дейност	Не	Най- малко 32 часа годишно
33	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	Да	Не	По член 161 и средства за командировъчни	Да	Не
34	ОКТД за отрасъл “Търговия”  Допълнително споразумение	02 януари 2002 г.  15 октомври 2002 г.	Да	Да	На нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятието - не по-малко от 30 часа годишно	Не	Не
35	БКТД за работещите в Птицевъдната промишленост	2002 г.	Да	Недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	По член 161 – платен отпуск и командировъчни за членовете на синдикалните ръководства за участието им в конференции, заседания и др. За председателите – 5 часа месечно	Да	Не

**Таблица 6.1. Бранишова / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Бранш/ Отрасъл	Дата на подпис- ване	Глава “Условия за син- дикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дей- ност	Отпуск за синди- кална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикал- на дей- ност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероп- рията в рамките на работното време
36	БКТД за рабо- тещите в горското сто- панство	25 яну- ари 2002 г.	Да	Движими и не- движими имоти, работни по- мещения, техни- чески средства, информация, материали и други	На нещатните син- дикални дейци – до 15 дни годишно	Не	До 2 часа месечно
37	БКТД - бранш Памучна, лене- на и конопена промишленост	01 февру- ари 2002 г.	Да	Недвижимо и движимо иму- щество и други материални придобивки	По член 159 не по- малко от 150 часа за 1 година; този отпуск се заплаща по член 177; отпуск за участие в меро- прията на КНСБ и КТ “Подкрепа”	Да	Не повече от 15 часа годишно
38	БКТД – бранш Кожарска, кожухарска, обувна и галан- терийна про- мишленост	01 февру- ари 2002 г.	Да	Недвижимо и движимо иму- щество и други материални придобивки	По член 159 не по- малко от 150 часа за 1 година; този отпуск се заплаща по член 177;	Да	Не
39	ОКТД за отрасъл “Строител- ство”	08 февру- ари 2002 г.	Да	помещение	На нещатните синдикални ръко- водства – 60 часа годишно за синди- кална дейност и 4 дни годишно за съвещания, конфе- ренции и други	Не	Най- малко 12 часа годишно
40	БКТД – бранш “Захародобивна и захаропре- работващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октом- ври 2002 г.	Да	Недвижимо имущество и други материал- ни условия	Платен служебен отпуск и средства за командировка на членовете на син- дикалните ръковод- ства; за участието им в конференции, заседания и т.н. – по член 161 – председателите и секретарите на Синдикалните орга- низации имат право на 35 часа годишно за осъществяване на синдикална дей- ност	Да	Не

41	ОКТД за отрасъл "Транспорт"	28 март 2002 г.	Да	Технически съоръжения, суровини, материали и енергия	За нещатните председатели и членове на синдикалните ръководства – не по - малко от 120 часа годишно	Не	Не
42	ОКТД за отрасъл "Здравеопазване"  Споразумение	28 март 2002 г.  16 април 2003 г.	Да	По член 46 от КТ	За отрасловите ръководства – 15 дни годишно; за териториални ръководства – 10 дни; за нещатни председатели на синдикални ръководства – 8 дни	Не	Не се разрешават събрания през работното време
43	БКТД – бранш "Трикотажна промишленост"	01 април 2002 г.	Да	Недвижимо и движимо имущество, други материални придобивки за осъществяване на синдикална дейност	По член 159 – не по- малко от 90 часа годишно; този отпуск се заплаща по член 177 от КТ	Да	Не
44	БКТД – бранш "Целулозно-хартиена промишленост"  Допълнително споразумение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомври 2003 г. 08 юли 2003 г.	Да	Недвижимо и движимо имущество, други материални придобивки	По член 159 – 150 часа годишно; този отпуск се заплаща по член 177 от КТ	Да	Не повече от 15 часа годишно
45	БКТД – бранш "Шивашка промишленост"	01 април 2002 г.	Да	Недвижимо и движимо имущество	По член 159 – не по- малко от 100 часа годишно; този отпуск се заплаща по член 177; извън отпуска по член 159 по член 177 се отпуска и отпуск за участие в мероприятия	Да	Не повече от 4 часа годишно
46	БКТД за бранш "Преработка на плодове и зеленчуци"	09 април 2002 г.	Да	Недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и др. материални условия	По член 161 и средства за командировка; по член 159 за нещатните членове на централната браншова или регионална синдикална организация – 30 часа годишно	Да	Не

**Таблица 6.1. Бранишова / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Бранш/ Отрасъл	Дата на подпис- ване	Глава “Условия за син- дикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дей- ност	Отпуск за синди- кална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикал- на дей- ност	Право на провеждане на събра- ния, срещи и други меропри- ятия в рамките на работното време
47	БКТД – бранш “Металургия и производство на метални изделия”	17 април 2002 г. (влиза в сила от 01 април 2002 г.)	Да	Движими и нег- вижими имоти, сгради, поме- щения, други материални условия	По член 159 – не по- малко от 52 часа годишно	Не	Не
48	КТД в бранш Музикално и танцово изкус- тво	29.04. 2002 г.	Не	Не	1.за ръководства на национално рав- нище – не по-малко от 8 работни дни за една календарна година, 2.за ръко- водителите на регионално ниво – не по-малко от 5 работни дни за една календарна година,3. за члено- вете на синдикал- ните ръководства по месторабота – не по-малко от 3 работни дни за една календарна година.	Не	Не
49	Браншово споразумение „Библиотеки”	29.04. 2002 г.	Да	Работодателят съдейства по член 46 от КТ	Не по-малко от 5 дни	Не	Не
50	Браншово споразумение „Музеи и худо- жествени гале- рии”	29.04. 2002 г.	Да	Работодателят съдейства по член 46 от КТ	По смисъла на член 159, ал.1 от КТ – не по-малко от 25 часа за една календарна година	Не	Не



51	ОКТД – Отрасъл “Средно образование”	22 май 2002 г.	Да	Помещение, размножителна техника, материали и др.	По член 159 – 64 часа за председател на организацията в учебното звено, 80 часа за председател/ секретар в общинско ръководство; 128 часа за нещатни членове на националното ръководство и националните профсъюзни секции; 40 часа за участие в мероприятия на синдиката и националното му ръководство	Не	Не
52	О/БКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	05.2002 г.	Не	Не	8 часа за една календарна година	Не	Не
53	БКТД за работещите в мелничната промишленост	31.07. 2002 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуск необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. мероприятия на основание член 161 от КТ. Председателят /секретарят на синдикалната организация имат право на не по-малко от 10 работни часа месечно за осъществяване на ежедневна синдика на дейност, а работниците и служителите – нещатни членове на централните браншови или отраслови синдикални органи – имат право на платен отпуск за времето на участие в семинари, конгреси и др.	Да	Не

**Таблица 6.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Бранш/ Отрасъл	Дата на подписване	Глава “Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
54	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12.09. 2002 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. мероприятия на основание член 161 от КТ. Работниците и служителите – нещатни членове на централни, отраслови, браншови и регионални синдикални органи имат право на не по-малко от 48 часа платен годишен отпуск за осъществяване на синдикална дейност	Да	Не
55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти в България	26.11. 2002 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия, съгласно член 46 от КТ	Платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. мероприятия на основание член 161 от КТ. На основание член 159 от КТ, нещатните членове на централни, отраслови, браншови и регионални структури на синдикалната организация имат право на не по-малко от 30 работни часа за осъществяване на синдикална дейност	Да	Не

56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	Да	Оборудване, обзавеждане, материали и други средства	За нещатаните председатели на синдикалните организации – 40 часа годишно	Не	Не
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	Не	Помещение и друго гвжиимо и недвижимо имущество, копирна техника, консумативи, телефонни такси и канцеларски разходи	На председателите на синдикалните организации: До 50 души – 48 часа, до 100 души 64 часа, до 200 души – 80 часа, над 200 души – 108 часа	Не	Не по-малко от 2 часа месечно
58	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	19.06. 2003 г.	Да	Недвижимо имущество, оборудване, помещение, обзавеждане, средства за комуникация, материални и финансови условия	8 часа за една календарна година	Да	1 час
59	КТД за търговските дружества и предприятия „Благоустройство и комунално стопанство”	2003 г.	Да	Помещение, съоръжения	За нещатани ръководители или други упълномощени лица – 100 часа годишно	Не	Не
60	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07. 2003 г.	Да	Недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирми и браншови структури за участието им в организирането и провеждането на семинари, заседания и др. мероприятия на основание член 161 от КТ. Председателят / секретарят на синдикалната организация имат право на не по-малко от 10 работни часа месечно за осъществяване на ежедневна синдикална дейност	Да	Не

**Таблица 6.1. Бранишви / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Браниш/ Отрасъл	Дата на подпис- ване	Глава “Условия за син- дикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дей- ност	Отпуск за синди- кална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикал- на дей- ност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероп- риятия в рамките на работното време
61	БКТД за водос- набдяване, канализация и пречистване на водите	18 ноем- ври 2003 г.	Да	Съоръжения и помещение	За нещатни синди- кални ръководители – не по- малко от 52 часа годишно	Не	Най- малко 32 часа годишно
62	БКТД за работещите в отрасъл “ Горско стопан- ство”	06 януари 2004 г.	Да	Движими и нег- вижими имоти, работно поме- щение, техни- чески средства, информация, материали.	15 дни годишно за нещатни синдикал- ни дейци	Не	До 2 часа месечно
63	КТД за работ- ниците и служителите от кожухарс- ка, кожарска, обувна и галан- терийна про- мишленост	01 февру- ари 2004 г.	Да	Недвижимо и движимо иму- щество, други материални придобивки	По член 159 – не по- малко от 150 часа годишно. Заплаща се по член 177. Допълнителен отпуск и по член 177	га	Не повече от 15 часа годишно
64	КТД за работ- ниците и слу- жителите от Трикотажната промишленост	01 април 2004 г.	га	Недвижимо и движимо иму- щество, други материални придобивки	По член 159 – не по- малко от 100 часа годишно. Заплаща се по член 177. Допълнителен отпуск и по член 177 за участие в мероп- риятия на центра- лите	Да	Не повече от 8 часа годишно
65	КТД за работ- ниците и слу- жителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	Да	Недвижимо и движимо иму- щество, други материални при- добивки	По член 159 – не по - малко от 100 часа годишно. Заплаща се по член 177. Допълнителен отпуск и по член 177 за участие в мероп- риятия на центра- лите	Да	Не повече от 8 часа годишно
66	КТД за браниш “Туризм”	01 април 2004 г.	Да	По възможност работодателите осигуряват на синдикатите необходимите средства за осъ- ществяване на дейността им	По член 159 – не по - малко от 40 часа годишно	Не	Не

67	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл "Търговия"	05 април 2004 г.	Да	Оборудване, обзавеждане, материали и други средства	Отпуск на нещатаните синдикални ръководители – 30 часа годишно	Не	Не
68	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейността: строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	Да	Съоръжения и помещение	За нещатаните синдикални ръководители – не по-малко от 60 часа годишно и 4 дни за съвещания, конференции и др.	Не	Най-малко 12 часа годишно
69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	Да	По член 46 – движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия	Не по-малко от 64 часа годишно на нещатаните представители на синдикалните организации по член 159	Не	Не
70	БКТД "Целулозно – хартиена промишленост"	18 май 2004 г. (в сила от 01 април 2004 г.)	Да	Движимо и недвижимо имущество и други материални придобивки	По член 159 – 150 часа годишно и платен отпуск по член 177 и член 155 за участие в мероприятия на ФНСОГСДП и ФАП	Да	Не повече от 15 часа годишно

**Таблица 6.1. Бранишкови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Бранш/ Отрасъл	Дата на подпис- ване	Глава “Условия за син- дикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за синдикална дей- ност	Отпуск за синди- кална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикал- на дей- ност	Право на провеждане на събра- ния, срещи и други меропри- ятия в рамките на работното време
71	КТД за от- расъл “Средно образование”	01.06. 2004 г.	Да	Помещения, според въз- можностите в учебното заве- дение, мате- риали и организационна техника	По член 159 от КТ, както следва - 64 часа за председа- телите в учебните заведения, 96 часа за председател и секре- тар в общинското ръководство, 104 часа за председател и секретар в регио- нално ръководство, 128 часа за нещатни членове на нацио- нално ръководство и национални про- фесионални секции. За изпълнение на на задачи, свърза- ни с дейността на организацията на работодателите – страна по договора и за участие в работа- та на отраслови и общински съвети за трестранно сътруд- ничество, членовете им ползват платен служебен отпуск по член 161, ал.1 от КТ: 40 часа за член на организацията на съюза, 64 часа за изборна длъжност в общинското ръко- водство на съюза, 96 часа за изборна длъжност в област- ното ръководство на съюза, 128 часа за изборна длъжност в националното ръко- водство на съюза	Не	Не
72	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	Да	Оборудване, обзавеждане, материали и др. средства	По член 161 и необ- ходимите средства за командировка	Да	Не

73	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.12. 2004 г.	Да	Движимо и недвижимо имущество, оборудване, средства за комуникация и други материални условия	Платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикалните ръководства във фирмите и браншовите структури за участието им в организиране и провеждане на конференции, заседания, мероприятия. Работниците и служителите – нещатни членове на централни, отраслови, браншови и регионални органи на синдикатите, както и председателите на синдикалните организации във фирмите, имат право на не по-малко от 48 часа платен годишен отпуск	Не	Не
----	---------------------------------------	----------------	----	---	---	----	----

**Таблица 6.2. Браншови колективни трудови договори от Втора група – условия за синдикална дейност**

№	КТД на агенция/ дирекция	Дата на сключване	Глава „Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за осъществяване на синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
1	КТД “Архиви”	06.05. 1993 г.	Да	Канцеларски материали, телефон, пишеща машина, размножителна техника, помещение, места за поставяне на обяви	6 дни за членовете на централните синдикални ръководства, не по-малко от 25 часа годишно за нещатните председатели на синдикалните организации	Не	2 часа месечно

**Таблица 6.2. Бранишови колективни трудови договори от Втора група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Глава „Условия за син- дикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за осъществяване на синди- кална дейност	Отпуск за син- дикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други меро- приятия в рамките на работното време
2	КТД “Държавен резерв и воен- новременни запаси”	25.01. 1995 г.	Да	Работодате- лят пре- доставя за ползване усло- вия, съгласно член 46 от КТ	Председателят и секретарите на синдиката, ползват платен отпуск за осъ- ществяване на синдикална дей- ност – 5 дни за една календарна година за учас- тие в семинари, конференции и др.	Не	Не
3	КТД “Главно управление на местата за лишаване от свобода”	01.04. 1996 г.	Да	Зали, обзабеж- ване, техника	Председателят и секретарите на синдиката и председателите на синдикалните поделения в ГУ, ползват платен отпуск за осъ- ществяване на синдикална дей- ност – 5 дни	Не	Едно събра- ние месечно
4	БКТД за рабо- тещите в “Борба с гра- душките”	1999 година	Да	-	По член 161 – отпуск и командиро- въчни за учас- тие в про- веждане на конференции. По член 159 – 48 часа	Да	Да
5	КТД “Национална служба по зае- мостта”	06.07. 1999 г. (в сила от 01.01. 1999 г.)	Да	Според въз- можностите – помещение, телефон/факс с лимит 250 таксови ед- ници и разм- ножителна техника с лимит 150 страници месечно	По реда на член 159 от КТ в размер до 48 часа за членовете на синдикалните ръководства и до 96 часа месечно за членовете на централни ръко- водства	Не	По изк- лючение до 6 пъти годишно



6	Браншово споразумение за работещите в системата на “Социалното подпомагане” към МТСП	21 март 2001 г.	Да	В зависимост от възможностите може да се осигури помещение	По член 159 – 48 часа годишно за членовете на синдикалните ръководства	Не	До 6 пъти годишно, но само по изключение
7	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03. 2002 г.	Да	Работно помещение, ксерокс, факс, телекс, телефон, компютър, електронна поща, печатна база, служебен автомобил	По реда на член 159 от КТ – не по-малко от 5 работни дни за членовете на синдикалните ръководства	Не	Не
8	Споразумение за агенция “Държавен архив”	29 март 2002 г.	Да	Помещение, телефон, факс, компютър, канцеларски материали, пишеща машина, ксерокс	48 часа годишно на членовете на синдикалните ръководства, за нещатни председатели на синдикалната организация – 32 часа годишно за участие в конгреси, конференции и групи	Не	До 2 часа при необходимост
9	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2001 г.	Да	-	По член 159 и член 161 – не по малко от 40 часа	Да	3 часа месечно
10	КТД за работещите в ДА “Гражданска защита” към МС	31 май 2002 г.	Да	Помещение, телефон/ факс, компютър и друго гвжимо и недвижимо имущество, но само ако работодателят има възможност	Да – по член 159 от КТ – 5 работни дни за председателите на синдикалните ръководства или заместниците ги	Не	До 2 часа при необходимост
11	КТД за работещите в Главна дирекция “Места за лишаване от свобода”  Анекс	2002 година  2003 година	Да	Зали, обзавеждане и техника	5 дни	Не	Максимално 1 събрание месечно, не повече от 1 час от работното време

**Таблица 6.2. Браниови колективни трудови договори от Втора група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Глава „Условия за синди- кална дей- ност”	Осигурени от работодаате- ля средства за осъщес- твяване на синдикал-на дейност	Отпуск за синди- кална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други меро- приятия в рамките на работното време
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидромелио- рация	01 яну- ари 2003 г.	Не	-	-	Не	Не
13	КТД “Министер- ство на вътрешните работи”	31.03. 2003 г.	Да	Работно помещение, ксерокс, факс, телекс, теле- фон, компю- тър, служебен автомобил	Нещатните чле- нове на централ- ни, регионални и териториални ръководства на синдикалните организации, ползват пла- тен отпуск за осъществяване на синдикална дейност – до 5 работни дни	Не	Не
14	КТД за рабо- тещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдс- твото	04 юни 2003 г.	Да	При необ- ходимост – помещение, телефон, факс, транс- порт	По член 159 и член 161 – отпуск и коман- дировъчни	Да	Не
15	КТД „Агенция по заетостта”	18.07. 2003 г. (в сила от 01.04. 2003 г.)	Да	Според въз- можностите – помещение, телефон/ факс с лимит 250 таксови единици, раз- множителна техника с лимит 150 страници месечно, модемна и e-mail връзка	48 часа годишно за членовете на синдикални- те ръководст- ва, 96 часа за членовете на централните ръководства на синдикатите	Не	По изклю- чение синдикати- те имат право да провеждат събрания до 6 пъти годишно в работно време

16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	Да	-	Съгласно член 159 и член 161 от КТ – платен служебен отпуск не по-малко от 40 часа годишно и необходимите средства за командировка	Да	До 3 часа месечно
17	КТД за работещите в 'Държавен резерв и военновременни запаси'	01.09. 2003 г.	да	Канцеларски материали, телефон, пишеща машина, факс, размножителна техника, компютър, помещение	48 часа годишно на членовете на синдикалните ръководства и председателите на синдикалните организации	Не	До 2 часа месечно при необходимост
18	КТД за Изпълнителна агенция "Борба с градушките"	12.09 2003 г.	Да	-	По член 161 – платен отпуск и командировъчни, по член 159, ал. 1, 2, 3, 4 – 48 часа	Да	2 часа месечно
19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01. 2004 г.	Да	При възможност – помещение, телефон/ факс с лимит 100 таксови единици, размножителна техника – 150 страници месечно, модемна и e-mail връзка	За членовете на синдикалните ръководства – 48 часа, за членовете на централните синдикални ръководства – 96 часа, за делегатите на национални конференции, общо събрание и конгреси на синдикатите – за дните на провеждане	Не	Не

**Таблица 6.2. Бранишови колективни трудови договори от Втора група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключ- ване	Глава „Условия за синди- кална дей- ност”	Осигурени от работодате- ля средства за осъщес- твяване на синдикална дейност	Отпуск за синди- кална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражня- ване на синдикална дейност	Право на провеждане на събра- ния, срещи и други меропри- ятия в рамките на работното време
20	КТД „Изпълнение на наказания- ята”	20.02. 2004 г.	Да	Зали, обза- веждане, тех- ника	На предсе- дателят и секретарите на синдиката и председателите на синдикалните организации в подделенията на ГД „Изпълнение на наказанията” – 5 дни годиш- но, при свикване на конференции и заседания на изпълнител- ните бюра на синдикатите , работодателят освобождава за присъствие изб- раните делегати	Не	Едно събра- ние месечно в рамките на работно- то време
21	КТД за рабо- тещите в гържавно предприятие „Фонд зат- ворно дело”	15.03. 2004 г.	Да	Зали, обза- веждане, тех- ника	На председате- лят и секретари- те на синдиката и председателите на синдикални- те организации в подделенията на „Фонд зат- ворно дело”– 5 дни годишно, при свикване на конференции и заседания на изпълнител- ните бюра на синдикатите , работодателят освобождава за присъствие избра- ните делегати	Не	Едно събра- ние месечно в рамките на работно- то време

22	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарна – медицинска служба	11 март 2004 г.	Да	При необходимост –помещение, телефон, факс и др.	Съгласно член 159 и член 161 от КТ – платен служебен отпуск 64 часа годишно и необходимите средства за командировка	Да	
23	Споразумение „Архиви“	07.06. 2004 г.	Да	Места за обяви, пишеща машина, канцеларски материали, телефон, факс, размножителна техника, помещение	За членовете на синдикалните ръководства – 25 часа годишно, за нещатаните членове на централни и отраслови ръководства – 32 часа годишно	Не	При необходимост 2 часа месечно в работно време

**Таблица 6.3. Браниови колективни трудови договори от Трета група – условия за синдикална дейност**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Глава „Условия за синдикална дейност“	Осигурени от работодателя средства за осъществяване на синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
1	КТД “СУАБ – СБА” ЕООД	28.03. 1994 г.	Да	Помещение, телефон, факс	На нещатаните председатели на синдикалните ръководства – 5 работни дни	Не	Не
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ  Анекс	31 май 1999 г.  2000 г.	Не	Помещение, канцеларии, обзавеждане, съобщителна, размножителна и друга техника и материали	На председателите на основната синдикална организация – 16 часа месечно, на секретарите – 8 часа месечно, председателите на първичните синдикални организации – 32 часа годишно	Не	Не

**Таблица 6.3. Бранишови колективни трудови договори от Трета група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Глава „Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за осъществяване на синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
3	КТД “ДЗИ – Общо застраховане”	28.06.1999 г.	Да	При възможност – стая, телефон, факс, канцеларски материали	За нещатните представители на синдикалните ръководства – 10 работни дни годишно	Не	Не
4	КТД “Държавен застрахователен институт – ДЗИ” ЕАД	28.06.1999 г.	Да	При възможност – стая, телефон, достъп до телексни и телефаксни апарати за изпращане и получаване на документи; канцеларски материали с предварително съгласуван лимит; място за обяви, съобщения и гр.	За нещатните представители на синдикалните ръководства – 10 работни дни годишно	Не	Не
5	КТД за работещите в ТБ “Биохим”	31.05.2001 г.	Не	Не	Не	Не	Не
6	КТД НЕК – ЕАД	12.10.2001 г.	Не	Помещение, друго движимо и недвижимо имущество, компютърна техника, факс, телекс, разходи за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване	За председателите на синдикалните организации – за синдикални организации с численост до 50 души – 48 часа годишно, до 100 души – 64 часа годишно, до 200 души – 80 часа годишно, над 200 души – 112 часа годишно	Не	2 часа месечно

7	КТД за работещите в Български спортивен тотализатор	23 октомври 2001 г.	Да	Помещение, телефон – до 350 таксови единици месечно и размножителна техника – до 100 страници месечно	По член 159 от КТ – не по-малко от 5 дни	Да	Не повече от 2 часа месечно
8	КТД за работещите в “Напоителни системи” ЕАД	06 ноември 2001 г.	Да	Не	По член 159 и средствата за командировка. За осъществяване на синдикална дейност нещатаните членове на централни, отраслови и териториални ръководства – 48 часа	Не	Не
9	Дружествен КТД за работещите в “Интендантско обслужване” ЕАД  Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г.  21 март 2002 г.	Да	Не	По член 159 – за членовете на централните ръководства на синдикатите – 10 дни, за членовете на Федералния съвет и Браншовия съвет – 5 раб. дни, за председател на организация – 6 часа месечно. Заплаща се по член 177 от КТ	Не	Не
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.)	Не	Помещение и канцеларии, офис оборудване – телефон/факс, копирна техника и др.	При необходимост Работодателят разрешава служебен отпуск – платен/неплатен по член 161. На председателите на синдикалните организации –16 часа месечно, на секретарите – 8 часа, за участие в конгреси, конференции и т.н. – за времето на мероприятията	Не	Не

**Таблица 6.3. Бранишови колективни трудови договори от Трета група – условия за синдикална дейност - Продължение**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Глава „Условия за синдикална дейност”	Осигурени от работодателя средства за осъществяване на синдикална дейност	Отпуск за синдикална дейност	Право на достъп до всички работни места за упражняване на синдикална дейност	Право на провеждане на събрания, срещи и други мероприятия в рамките на работното време
11	КТД за работещите в Национална компания “Железопътна инфраструктура”	28 май 2003 г. (влиза в сила от 01 януари 2003 г.)	Не	Помещение и канцеларии, офис оборудване – телефон/факс, копирна техника и др	При необходимост Работодателят разрешава служебен отпуск – платен/неплатен по член 161. На председателите на синдикалните организации – 16 часа месечно, на секретарите – 8 часа, за участие в конгреси, конференции и т.н. – за времетраенето им	Не	Не
12	КТД “Напоителни системи” ЕАД	2003 г.	Да	Не	Платен отпуск в съответствие с член 159 от КТ и командировъчни, 48 часа годишно за синдикална дейност на нещатаните членове на териториални, централни и т.н. синдикални организации	Не	Не
13	КТД Български спортен тотализатор	03.12. 2003 г. (в сила от 01.11. 2003 г.)	Да	Помещения, условия за провеждане на синдикални мероприятия, телефон /факс, разположителна техника	По реда на член 159 от КТ – не по-малко от 5 работни дни за членовете на синдикалните ръководства	Не	Веднъж месечно, най-много до 2 часа
14	КТД за работещите в „СУАБ – СБА” ЕООД	25.02. 2004 г.	Да	Помещение и друго имущество	отпуск за ръководствата на синдиката – 25 часа годишно	Не	до 2 часа месечно
15	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	Не	Помещение, телефон, копирна техника и разходите за консултативи, телефонна такса, канцеларски разходи.	За председателите на синдикалните организации, страна по договора, за синдикалните организации с численост: До 50 души – 48 час; От 51 до 100 души – 64 часа; От 101 до 200 души – 80 часа; Над 200 души – 112 часа годишно.	Не	Не



**Таблица 7.1. Браниови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група  
– условия за присъединяване към КТД**

№	Браниови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на погнисуване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
1	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.05.1993 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
2	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	17.05.1993 г.	31.12.93 г.	С писмено заявление за присъединяване до работодателя и до ръководството на синдикалната организация, страна по договора и еднократна вноска в размер на не по-малко от 12% от договорената индивидуална заплата към момента на присъединяване
3	БКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерство на земеделието	01.01.1994 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление за присъединяване до работодателя и до ръководството на синдикалната организация, страна по договора и еднократна вноска в размер на не по-малко от 12% от договорената индивидуална заплата към момента на присъединяване
4	ОКТД за работещите в Леката промишленост към Министерство на промишлеността	01.03.1994 г.	До погнисуването на нов	Не
5	КТД за работниците и служителите от шивашката промишленост	01.04.1995 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
6	КТД за работниците и служителите от вълнено –текстилната и копринена промишленост	01.04.1995 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
7	КТД за работниците и служителите от памучната, ленена и конопена индустрия	01.04.1995 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
8	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01.04.1995 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
9	КТД за работниците и служителите от Трикотаажната промишленост	01.04.1995 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
10	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.04.1995 г.	До погнисуването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията

**Таблица 7.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за присъединяване към КТД - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
11	КТД за работниците и служителите от стъklarската и порцеланово – фаянсовата промишленост	01.01.1996 г.	До подписване на нов	С писмено заявление до страните по договора
12	КТД за работниците и служителите от памучна, ленена и конопена индустрия	08.01.1996 г.	До подписване на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
13	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	08.01.1996 г.	До подписването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
14	КТД за работниците и служителите от кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	09.01.1996 г.	До подписването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
15	КТД за работниците и служителите от вълнено – текстилната и копринена промишленост	17.01.1996 г.	До подписването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
16	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	18.01.1996 г.	До подписването на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
17	КТД за работниците и служителите от машиностроене, играчки, спортни стоки и стоки за бита	25.01.1996 г.	До подписване на нов	С писмено заявление до страните по договора. Конкретните условия се определят от Комисията за социално партньорство в предприятията
18	О(Б)КТД за геологопроучване, въгледобив, рудодобив, уранодобив, добив и преработка на нерудни минерални суровини, добив и обработка на скално – облицовъчни материали, минно строителство, метростроене	01.03.1996 г.	До подписването на нов	Съгласно изискванията на член 57, ал.2 от КТ
19	КТД за отрасъл “Средно образование”	17.12.1996 г.	1 година	Съгласно изискванията на член 57, ал.2 от КТ
20	О/БКТД „Топлофикация, енергоремонт, електроизграждане, промишлена енергетика, проектантска и инженерингова дейност”	18.11.1996 г.	До подписването на нов	Не

21	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост в системата на министерството на земеделието, горите и аграрната реформа	07.1998 г.	До подписването на нов	Създава се комисия от страните по договора, която приема заявленията и взема решения за присъединяването. Действието на КТД за присъединилите се влиза в сила от първо число на месеца, следващ решението на комисията
22	ОКТД за работещите в Хранителната промишленост към Министерството на промишлеността	1998 година	До подписването на нов	Създава се комисия от страните по договора, която приема заявленията и взема решения за присъединяването. Действието на КТД за присъединилите се влиза в сила от първо число на месеца, следващ решението на комисията
23	Браншово споразумение "Библиотеки"	05.06.1998 г.	До сключването на ново	Съгласно изискванията на член 57, ал.2 от КТ
24	Браншово споразумение "Музикално и танцово изкуство"	03.08.1998 г.	До подписването на ново	Не
25	ОКТД за работещите в отрасъл "Транспорт" Анекс	януари 1999 година 2000 г.	До сключването на нов	Договаря се на ниво предприятие
26	КТД за фирми и предприятия "Благоустройство и комунално стопанство" и "Чистота"	05.02.1999 г. (В сила от 01.01.1999 г.)	До подписване на нов	С писмено заявление до страните и еднократна вноска – минимум 15% от брутната индивидуална месечна работна заплата, получена за предходния месец
27	БКТД "Мебелна, дървообработваща промишленост и дограма"	01 декември 2000 г.	30 юли 2002 г.	Чрез подаване на заявление до страните по този договор
28	КТД за Благоустройство и комунално стопанство	09. 05.2001 г. (в сила от 01.05)	01.05. 2003г.	Условията се определят от страните по КТД
29	БКТД „Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси"	11.06.2001 г.	-	Присъединяване се допуска в срок от един месец от влизането в сила на договора. Подава се писмено заявление до работодателя или до ръководствата на поделенията на синдикатите. С КТД на гружествата се договарят конкретните условия за присъединяване
30	БКТД за бранш "Туризм"	13 юни 2001 г.	31 декември 2002 г.	Чрез попълване на писмено заявление до страните. Работниците и служителите, присъединили се към КТД, не се ползват от клаузите в договора, свързани с разпределянето на средствата на синдикатите за помощи, почивки, социални мероприятия и др. В КТД на туристическите гружества могат да се договарят условия за присъединяване – заплащане на такси и други.
31	БКТД за работещите във Фуражната промишленост	18.09. 2001 г.	2 години	С писмено заявление до страните и еднократна парична вноска в размер на не по-малко от 12% от договорената индивидуална месечна заплата към момента на присъединяването.

**Таблица 7.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за присъединяване към КТД - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
32	БКТД за бранш водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	10 октомври 2003 г.	В КТД на предприятията се договарят условията за присъединяване към КТД
33	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 г.	Чрез заявление и по ред и условия, договорени от страните.
34	ОКТД за отрасъл "Търговия"  Допълнително споразумение	02 януари 2002 г. 15 октомври 2002 г.	31 декември 2002 г.	Договаря се на ниво предприятие
35	БКТД – бранш Птицевъдна промишленост  Анекс	16 януари 2002 г.  28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	Чрез заявление до Работодателя и синдикалната организация и еднократна парична такса, в размер не по-малък от 12% от договорената индивидуална месечна заплата, към момента на присъединяването.
36	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.а	До подписването на нов БКТД (БКТД е за 2002-2003г.)	Подаване на писмено заявление за присъединяване към КТД в седемдневен срок от оповестяването на КТД и заплащане на месечни синдикални членски вноски за 12 месеца.
37	БКТД - бранш Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	В КТД на дружествата се договарят реда и условията за присъединяване към КТД
38	БКТД – бранш Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	В КТД на дружествата се договарят реда и условията за присъединяване към КТД
39	ОКТД за отрасъл "Строителство"	08 февруари 2002 г.	2 години	В КТД на предприятията могат да се договорят конкретните условия за присъединяване към КТД
40	БКТД – бранш "Захародобивна и захаропреработващата промишленост"  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	С писмено заявление до Работодателя и до ръководството на Синдиката и еднократна парична такса, в размер не по-малък от 12% от договорената индивидуална месечна работна заплата към момента на присъединяване.
41	ОКТД за отрасъл "Транспорт"	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	Не
42	ОКТД за отрасъл "Здравеопазване"  Споразумение	28 март 2002 г.  16 април 2003 г.	01 април 2004 г.	Условията за присъединяване по смисъла на чл. 57, ал. 2 от КТ се договарят в КТД по общини, лечебни и здравни заведения.
43	БКТД – бранш "Трикотажна промишленост"	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	В КТД на дружествата се договарят реда и условия за присъединяване на работници и служители към КТД

44	БКТД – брани “Целулозно- хартиена промишленост”  Допълнително споразу- мение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомв- ри 2003 г. 08 юли 2003 г.	01 октомв- ри 2003 г.	С писмено заявление до страните и при условия и ред, определени от Комисията по социално партньорство в дружеството.
45	БКТД – брани “Шивашка промишле- ност”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	В КТД на дружествата могат да се договарят ред и условия за присъединя- ване към КТД.
46	БКТД за брани “Преработка на плодове и зеленчуци”	09 април 2002 г.	10 април 2003 г.	С писмено заявление до Работодателя и ръководството на Синдикалната орга- низация, които са сключили договора и годишна вноса в размер на 20 лева.
47	БКТД – брани “Металургия и произ- водство на метални изделия”	17 април 2002 г. (влиза в сила от 01 април 2002г.)	02 април 2004 г.	По силата на член 57, ал. 2 от КТ, при условия и ред, определени в КТД на пред- приятията и след внасяне на вноса.
48	КТД в брани Музикално и танцово изкуство	29.04.2002 г.	-	Не
49	Браншово споразумение „Библиотеки”	29.04.2002 г.	До сключ- ването на нов	По реда на член 57, ал.2 от КТ
50	Браншово споразумение „Музеи и художествени галерии”	29.04.2002 г.	До сключ- ването на нов	При условия и ред, установени в КТД по места
51	О/БКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	05.2002 г.	1 година	По реда на член 57 от КТ със заявление до двете страни, ежемесечно внасяне в целта сметка на търговското дружест- тво на парична вноса в размер на 1% от нетното месечно трудово възнаг- ражение през целия период на действие на съответния КТД в дружеството
52	ОКТД – Отрасъл “Средно образование”	22 май 2002 г.	23 май 2004 г.	По ред и условия, определени от стра- ните по договора в учебното звено.
53	БКТД за работещите в мелничната промишле- ност	31.07. 2002 г.	2 години	С писмено заявление до страните и еднократна парична вноса в размер на не по-малко от 12% от договорена- та индивидуална месечна заплата към момента на присъединяването.
54	БКТД за работещите в пивоварния брани	12.09.2002 г.	2 години	С писмено заявление до една от стра- ните по договора

**Таблица 7.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – условия за присъединяване към КТД - Продължение**

№	Браншови/Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
55	БКТД за работещите в производството на растителни масла и масложирни продукти в България	26.11.2002 г.	2 години	Чрез подаване на заявление до една от страните по договора и за възмездяване усилията и разходите на социалните партньори, изготвили КТД, присъединяващият се прави възмездна вноска в размер на 30лв.
56	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	Синдикалните организации изработват правила за присъединяване към КТД на несиндикалните членове и събиране на присъединителна такса, при спазване на разпоредбите на чл. 57., ал. 2 от КТ
57	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	02 юни 2003 г.	2 години	В срок до 1 месец от влизането в сила на КТД се подава писмено заявление до Работодателя или до ръководството на синдикалната организация. В КТД на дружествата могат да се договорят и други условия – такси и др.
58	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини”	19.06.2003 г.	1 година	По реда на член 57 от КТ със заявление до двете страни, ежемесечно внасяне в целева сметка на търговското дружество на парична вноска в размер на 1% от нетното месечно трудово възнаграждение през целия период на действие на съответния КТД в дружеството
59	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07.2003 г.	2 години	С писмено заявление до една от страните и еднократна парична вноска в размер на не по-малко от 12% от договорената индивидуална месечна заплата към момента на присъединяването.
60	КТД за търговските дружества и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство”	2003 година	До 2005 г.	С писмено заявление до Работодателя или Синдикатите и при спазване на условията, определени от тях.
61	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите.	18 Ноември 2003 г.	2 години	Съгласно член 57, ал. 2 от КТ
62	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл “Търговия”	05 януари 2004 г.	31 декември 2005 г.	Чрез заявление. В КТД на дружествата могат да се договорят и други условия – такси, срокове и т.н.
63	БКТД за работещите в отрасъл “Горско стопанство”	06 януари 2004 г.	31 декември 2004 г.а	С писмено заявление в седемдневен срок от оповестяването на КТД и заплащане на 12 месечен синдикален членски внос.

64	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2004 г.	2 години	В КТД на гружествата се договарят реда и условията за присъединяване към КТД
65	КТД за работниците и служителите от Трикотажната промишленост	01 април 2004 г.	2 години	В КТД на гружествата се договарят реда и условията за присъединяване към КТД
66	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.	2 години	В КТД на гружествата се договарят реда и условията за присъединяване към КТД
67	КТД за бранш "Туризм"	01 април 2004 г.	31 март 2005 година	Чрез попълване на писмено заявление до страните. Работниците и служителите, присъединили се към КТД, не се ползват от клаузите в договора, свързани с разпределянето на средствата на синдикатите за помощи, почивки, социални мероприятия и др. В КТД на туристическите гружества могат да се договарят условия за присъединяване – заплащане на такси и други.
68	ОКТД за търговските гружества, фирми и предприятия в дейностите : строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	В КТД на предприятията могат да се включат и конкретните условия за присъединилите се съгласно член 57, ал. 2 от КТ
69	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	По ред и условия, определени в КТД на предприятията и след внасяне на вноска.
70	БКТД "Целулозно – хартиена промишленост"	18 май 2004 г. (в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 година	С писмено заявлени до страните по договора и при условия и ред, определени от Комисията за социално партньорство в гружествата.
71	КТД за отрасъл "Средно образование"	01 юни 2004 г.	2 година	По условия и ред, определени от страните по договора.
72	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	2 години	С писмено заявление до Работодателя или Синдикалната организация и по реда, определен от страните.
73	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.12.2004 г.	2 години	С писмено заявление до една от страните по договора в срок от един месец от подписването на КТД и годишна вноска в размер на 40 лв. еднократно за всяка година. При подписване на анекс към КТД, отново следва да се подаде заявление за присъединяване.

**Таблица 7.2. Бранишови колективни трудови договори от Втора група – условия за присъединяване към КТД**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
1	КТД “Архиви”	06.05.1993 г.	До подписването на нов	С писмено заявление в двуседмичен срок от подписването на договора и еднократна годишна вноска в размер на 10% от брутната месечна заплата за всяка година от действието на КТД
2	КТД “Държавен резерв и военновременни запаси”	25.01.1995 г.	До подписване на нов	С писмено заявление до страните
3	КТД “Главно управление на местата за лишаване от свобода”	01.04.1996 г.	До подписване на нов	С писмено заявление до страните
4	БКТД за работещите в “Борба с градушките”	1999 година	Не	Не
5	КТД “Национална служба по заетостта”	06.07.1999 г. (в сила от 01.01.1999 г.)	До подписването на нов	По ред, определен от КТ
6	Бранишово споразумение за работещите в системата на “Социалното подпомагане” към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 година	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора при условия и по реда, определени от страните по договора
7	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	09 август 2001 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноска в размер на 10% от основната си месечна РЗ
8	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03.2002 г.	1 година	С писмено заявление до страните
9	КТД Държавна агенция “Гражданска защита “	31.05. 2002 г.	2 години	С писмено заявление до страните и присъединителна вноска в размер на 1% от трудовото възнаграждение за периода от момента на присъединяването до изтичане срока на КТД
10	Споразумение за агенция “Държавен архив”	29 март 2002 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноска в размер на 10% от брутната си месечна РЗ за всяка година на действие на това споразумение



11	КТД за работещите в Главна дирекция “Места за лишаване от свобода”  Анекс	2002 година  2003 година	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и внесена сума в размер на 90% от членския внос, изчислен със съответния норматив върху нетната РЗ, получена за предшестващия месец и умножена по броя на месеците до изтичане на срока на този КТД
12	КТД за Изпълнителна агенция по хидромелиорация	01 януари 2003 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноса в размер на 6% от основната си месечна РЗ
13	КТД “Министерство на вътрешните работи”	31.03.2003 г.	2 години	С писмено заявление и вноса от 20лв. за срока на действие на КТД
14	КТД за работещите в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноса в размер на 10% от основната си месечна РЗ
15	КТД „Агенция по заетостта”	18.07.2003 г. (в сила от 01.04.2003 г.)	01.04. 2005 г.	С писмено заявление и присъединителна вноса в размер на 1% от нетното трудово възнаграждение за периода от момента на присъединяването до края на действието на КТД
16	БКТД за работещите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноса в размер на 10% от основната си месечна РЗ
17	Споразумение Държавна агенция “Държавен резерв и военновременни запаси”	01 септември 2003 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора, придружено с удостоверение за изпълнени условия по присъединяването, издадено от съответната синдикална организация. Условията са: Еднократна годишна вноса в размер на 10% от brutната/нетната месечна заплата на служителя за всяка година от действието на това споразумение, внесена в съответната СО. Вноса в касата на съответната териториална дирекция на ДА “Държавен резерв и военновременни запаси” - във фонд СБКО, равна на един лев месечно или 12лв. за година, внесени авансово при присъединяването за период от една година. Същото се отнася и за следващата година до изтичане на настоящото споразумение.

**Таблица 7.2. Бранишови колективни трудови договори от Втора група – условия за присъединяване към КТД - Продължение**

№	Агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
18	КТД за Изпълнителна агенция “Борба с градушките”	12 септември 2003 г.		С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноска в размер на 10% от brutната си месечна РЗ
19	КТД за работещите в Агенция за социално подпомагане	01.01.2004 г.	31.12.2005г.	С писмено заявление и присъединителна вноска в размер на 1% от нетното трудово възнаграждение за периода от момента на присъединяването до края на действието на КТД
20	КТД за Главна дирекция “Изпълнение на наказанията”	20.02.2004 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и внесена сума в размер на 90% от членския внос, изчислен със съответния норматив върху нетната РЗ, получена за предшестващия месец и умножена по броя на месеците до изтичане на срока на този КТД
21	КТД за работещите в държавно предприятие „Фонд затворно дело”	15.03.2004 г.	2 години	С писмено заявление до една от страните и внесена сума в размер на 90% от членския внос, изчислен със съответния норматив върху нетната индивидуална работна заплата, получена за предшестващия месец и умножена по броя на месеците до изтичане на срока на този КТД
22	БКТД на работещите в системата на Националната ветеринарно – медицинска служба	11 март 2004 г.	2 година	С писмено заявление до работодателя и до ръководството на синдикалните организации, които са сключили договора и в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат еднократно годишна вноска в размер на 10% от основната си месечна РЗ за всяка година от действието на КТД
23	Споразумение „Архиви”	07.06.2004 г.	2 години	С писмено заявление до работодателя или Синдикалните организации, страна по договора и еднократно годишна вноска в размер на 10% от brutната месечна заплата за всяка година от действието на споразумението

**Таблица 7.3. Браниови колективни трудови договори от Трета група – условия за присъединяване към КТД**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
1	КТД “СУАБ – СБА” ЕООД	28.03.1994 г.	1 година	Няма
2	БКТД за работещите в системата на БДЖ  Анекс	31 май 1999 г.  2000 г.	1 година	С работниците и служителите, нечленуващи в синдикатите, страна по този договор, Работодателят се договаря индивидуално по условията на този КТД
3	КТД “Държавен застрахователен институт – ДЗИ” ЕАД	28.06.1999 г.	До подписването на нов	С писмено заявление до страните, по силата на член 57, ал.2 от КТ
4	КТД “ДЗИ – Общо застраховане”	28.06.1999 г.	До подписването на нов	С писмено заявление до страните, по силата на член 57, ал.2 от КТ
5	КТД за работещите в ТБ “Биохим” АД	31 май 2001 г.	1 година	Писмено заявление до работодателя или ръководството на синдикатите
6	КТД НЕК – ЕАД	12.10.2001 г.	2 години	Присъединяване се допуска в срок от един месец от влизането в сила на договора. Подава се писмено заявление до работодателя или до ръководствата на поделенията на синдикатите. Заплаща се и присъединителна вноска. Размерът ѝ се договаря в отделно споразумение.
7	КТД за работещите в Български спортен тотализатор	23 октомври 2001 г.	2 години	Писмено заявление до една от страните по договора и внесена сума в размер на 90% от членския внос, изчислен със съответния норматив върху нетната индивидуална РЗ, получена за предшестващия месец и умножена по броя на месеците до изтичане срока на този КТД
8	КТД за работещите в “Напоителни системи” ЕАД	06 ноември 2001 г.	07 ноември 2003 година	Писмено заявление до работодателя или до ръководството на СО, страна по договора и еднократна годишна вноска в размер на 1% от нетната годишна РЗ във фонд “Социален”

**Таблица 7.3. Бранишови колективни трудови договори от Трета група – условия за присъединяване към КТД - Продължение**

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Условия за присъединяване към КТД
9	Дружествен КТД за работещите в “Интендантско обслужване” ЕАД Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г. 21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 г.	Писмено заявление до работодателя или до ръководството на СО, страна по договора и такса 10лв.
10	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	Писмено заявление до работодателя или до ръководството на СО, страна по договора и месечна вноска в размер на 1% от индивидуалната основна заплата за срока на действие на КТД
11	КТД за работещите в Национална компания “Железопътна инфраструктура”	28 май 2003 г. (влиза в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	Писмено заявление до работодателя или до ръководството на СО, страна по договора и месечна вноска в размер на 0,7% от индивидуалната основна заплата за срока на действие на КТД
12	КТД “ Напителни системи” ЕАД	2003 година	2 години	Писмено заявление до работодателя или до ръководството на СО, страна по договора и ежегодно да внасят еднократна присъединителна такса в размер на 1% от договореното нетно годишно трудово възнаграждение
13	БКТД за работещите в системата на Български спортен тотализатор	03 Декември 2003 година	2 години	Писмено заявление до една от страните по договора и внесена сума в размер на 90% от членския внос, изчислен със съответния норматив върху нетната индивидуална РЗ, получена за предшестващия месец и умножена по броя на месеците до изтичане срока на този КТД
14	КТД за работещите в „СУАБ – СБА” -ЕООД	25.02.2004 г.	2 години	С писмено заявление до една от страните по договора и вноска
15	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	Писмено заявление до работодателя или до ръководството на СО, страна по договора и такса 20лв.

Таблица 8.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености по член 168 от КТ<sup>1</sup>

№	Браншови/ Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености по член 168		Допълнителни договорености
				За 2 деца	За 3 и повече деца	
1	КТД за фирми и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство” и “Чистота”	05.02.1999г. (в сила от 01.01.1999г.)	До подписване на нов	2 дни	4 дни, извън определения с член 168 в КТ	За останалите – 1 ден
2	БКТД „Атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси”	11.06.2001г.	-	2 дни	4 дни	Няма
3	КТД за БКС	09. 05. 2001г. (в сила от 01.05)	01.05. 2003г.	2 дни	4 дни	Няма
4	БКТД за работещите във Фуражната промишленост	18. 09. 2001 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
5	БКТД за брани водоснабдяване, канализация и пречистване на води	09 октомври 2001 г.	10 октомври 2003 г.	2 дни	4 дни	По 1 ден за всички останали жени*; на самотна майка или самотен баща, която/който се грижи за дете до 10 години се дава по 1 ден всеки месец допълнителен платен отпуск, без натрупване
6	БКТД за работещите в земеделските кооперации	30 ноември 2001 г.	01 декември 2003 г.	2 дни	4 дни	Няма
7	ОКТД за отрасъл “Търговия”  Допълнително споразумение	02 янари 2002 година  15 октомври 2002 г.	31 декември 2002 г.	Уточнява се в КТД на предприятията		

<sup>1</sup> Член 168 от КТ гласи: Ако е договорено в колективен трудов договор, работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка и служителка с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Преди промяната от 2001 година, в този член се предвижда това право да се ползва от работничката или служителката и без да е договорено в КТД и затова тази таблица съдържа само договори, които са сключени след 2001 година

\* Само за жените и жените – майки, които са членове на синдикална организация, страна по този договор

**Таблица 8.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености по член 168 от КТ - Продължение**

№	Браншови/ Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености по член 168		Допълнителни договорености
				За 2 деца	За 3 и повече деца	
8	БКТД – бранш Птицевъдна промишленост Анекс	16 януари 2002 г.  28 октомври 2002 г.	17 януари 2004 г.	Няма	Няма	Няма
9	БКТД за работещите в горското стопанство	25 януари 2002 г.	До подписването на нов БКТД (БКТД е за 2002 – 2003г.)	2 дни	4 дни	Няма
10	БКТД - бранш Памучна, ленена и конопена промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	2 дни	4 дни	Няма
11	БКТД – бранш Кожарска, кожухарска, обувна и галантерийна промишленост	01 февруари 2002 г.	02 февруари 2004 г.	2 дни	4 дни	Няма
12	ОКТД за отрасъл “Строителство”	08 февруари 2002 г.	2 години	2 дни	4 дни	По 1 ден за останалите жени**; на самотна майка или самотен баща, която/който се грижи за дете до 10 години се дава по 1 ден всеки месец допълнителен платен отпуск, без натрупване
13	БКТД – бранш “Захародобивна и захаропреработващата промишленост”  Анекс	20 март 2002 г.  25 октомври 2002 г.	21 март 2004 г.	Няма	Няма	Няма
14	ОКТД за отрасъл “Транспорт”	28 март 2002 г.	01 март 2004 г.	2 дни	2 дни	Няма

\*\* Само за жените и жените – майки, които са членове на синдикална организация, страна по този договор

15	ОКТД за отрасъл “Здравеопазване”  Споразумение	28 март 2002 г.  16 април 2003 г.	01 април 2004 г.	2 дни	4 дни	Няма
16	БКТД – бранш “Трикотажна про- мишленост”	01 април 2002 г.	02 април 20004 г.	Отпускът е ”съответно в раз- мери, зависещи от броя на май- ките в гружеството”		Няма
17	БКТД – бранш “Шивашка про- мишленост”	01 април 2002 г.	02 април 2004 г.	1 ден	1 ден	Няма
18	БКТД – бранш “Целулозно- хар- тиена промишле- ност”  Допълнително споразумение  Споразумение	01 април 2002 г.  07 октомв- ри 2003 г.  08 юли 2003 г.	01 октомв- ри 2003 г.	Няма	Няма	Няма
19	БКТД за бранш “Преработка на плодове и зелен- чуци”	09 април 2002 г.	10 април 2003 г.	3 дни	5 дни	Няма
20	БКТД – бранш “Металургия и производство на метални изделия”	17 април 2002 г. (влиза в сила от 01 април 2002 г.)	02 април 2004 година	2 дни	4 дни	Няма
21	КТД в бранш Музикално и тан- цово изкуство	29.04.2002 г.	До сключ- ването на нов	Няма	Няма	Няма
22	Браншово споразумение „Библиотеки”	29.04.2002 г.	До сключ- ването на нов	Няма	Няма	Няма
23	Браншово спора- зумение „Музеи и художествени галерии”	29.04.2002 г.	До сключ- ването на нов	2 дни	4 дни	Няма
24	ОКТД – Отрасъл “Средно образо- вание”	26 май 2002 г.	27 май 2004 г.	2 дни	4 дни	На този отпуск има право и работ- ник или слу- жител, който вместо майка- та се грижи за отглеждане на детето

**Таблица 8.1. Бранишкови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености по член 168 от КТ - Продължение**

№	Бранишкови/ Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености по член 168		Допълнителни договорености
				За 2 деца	За 3 и повече деца	
25	О/БКТД „Проучване , добив и преработка на минерални суровини”	05.2002 г.	1 година	2 дни	4 дни	Няма
26	БКТД за работещите в мелничната промишленост	31.07.2002 г.	2 години	Няма	Няма	Няма
27	БКТД за работещите в пивоварния бранш	12.09.2002 г.	2 години	2 дни	5 дни	Няма
28	БКТД за работещите в производството на растителни масла и маслопродукти	26.11.2002 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
29	БКТД на заетите в промишлените предприятия от мебелната, гървообработваща промишленост и производството на дограма	01 декември 2002 г.	30 юли 2003 г.	Няма	Няма	Няма
30	БКТД за работещите в Птицевъдната промишленост	2002 г.	2 години	Няма	Няма	Няма
31	Споразумение за сътрудничество и колективно трудово договаряне за Централен кооперативен съюз	18 април 2003 г.	2 години	Допълнителният платен отпуск за работничка и служителка с 2 и повече деца се уточнява в КТД на кооперативните организации, но не по-малко от 3 дни		Няма
32	БКТД за дейностите атомна енергетика, енергопроизводство, НЕК – ЕАД, електроразпределение, топлофикация, електроизграждане, ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийните ресурси	06 юни 2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма



33	О/БКТД за Отрасъл „Проучване, гобив и пработка на минерални суровини”	19.06. 2003 г.	1 година	2 дни	4 дни	Няма
34	КТД за търговските сдружества и предприятия “Благоустройство и комунално стопанство”	2003 г.	До 2005 година	2 дни	4 дни	Няма
35	БКТД за работещите във фуражната промишленост	25.07. 2003 г	2 години	Няма	Няма	Няма
36	БКТД за водоснабдяване, канализация и пречистване на водите	18 ноември 2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Самотна майка/ самотен баща, която/който се грижи за дете до 14 години има право на 1 ден всеки месец допълнителен платен отпуск***
37	БКТД за работещите в отрасъл “ Горско стопанство”	06 януари 2004 г.а	31 декември 2004 г.	2 дни	4 дни	Няма
38	КТД за работниците и служителите от кожухарска, кожарска, обувна и галантерийна промишленост	01 април 2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
39	КТД за работниците и служителите от Трикотаждната промишленост	01 април 2004 г.		2 дни	2 дни	Няма
40	КТД за работниците и служителите от Шивашката промишленост	01 април 2004 г.а	2 години	2 дни	2 дни	Няма
41	КТД за бранш “Туризм”	01 април 2004 г.	31 март 2005 г.	Няма	Няма	Няма

\*\*\* Само за членовете на синдикалните организации, страна по този БКТД

**Таблица 8.1. Браншови / Отраслови колективни трудови договори от Първа група – договорености по член 168 от КТ - Продължение**

№	Браншови/ Отраслови колективни трудови договори	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености по член 168		Допълнителни договорености
				За 2 деца	За 3 и повече деца	
42	КТД за общинските, кооперативните и частни фирми и предприятия и други организации в отрасъл "Търговия"	05 април 2004 г.	31 декември 2005 г.	Няма	Няма	Няма
43	ОКТД за търговските дружества, фирми и предприятия в дейностите : строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране и инвестиране	14 април 2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	На останалите жени – 1 ден (Само за членове на синдикалните организации, страна по този ОКТД)
44	КТД на бранш Металургия и производство на метални изделия	01 май 2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
45	БКТД "Целулозно – хартиена промишленост"	18 май 2004 г. (в сила от 01 април 2004 г.)	31 март 2006 г.	Няма	Няма	Няма
46	КТД за отрасъл Средно образование	01.06. 2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	Право на този отпуск има и работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето си
47	Браншово споразумение Национално сдружение на земеделските кооперации в България	2004 година	2 години	2 дни	4 дни	Няма
48	БКТД за работещите в пивоварния бранш	27.12. 2004 г.	2 години	2 дни	5 дни	Няма

**Таблица 8.2. Браниови колективни трудови договори от Втора група – договорености по член 168 от КТ**

№	КТД на агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на дей- ствие	Договорености по член 168		Допълни- телни догово- рености
				За 2 геца	За 3 и повече геца	
1	БКТД за работещи- те в “Борба с гра- душките”	1999 година	-	2 дни	4 дни	За 1 геце – 1 ден
2	Браниово споразу- мение за работещи- те в системата на “Социалното подпо- магане” към МТСП	21 март 2001 г.	22 март 2003 г.	2 дни	4 дни	Няма
3	БКТД за работе- щите в Национален център за аграрни науки	09 август 2001 г.		2 дни	4 дни	Няма
4	Споразумение за агенция “Държавен архив”	29 март 2002 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
5	КТД Министерство на вътрешните работи	21.03.2002 г.	1 година	2 дни	4 дни	Няма
6	КТД за рабо- тещите в ДА “Гражданска защи- та” към МС	31 май 2002 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
7	КТД за работе- щите в Главна дирекция “Места за лишаване от сво- бода”  Анекс	2002 година  2003 година	2 години	2 дни	4 дни	За бремен- ни работ- нички и служи- телки работно- то време е с 1 час по- малко от нача- лото на 6 месеца, без да се намалява трудо- вото им възна- граждение
8	КТД “Министерство на вътрешните рабо- ти”	31.03.2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
9	КТД за работещи- те в системата на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството	04 юни 2003 г.	18 месеца	2 дни	4 дни	Няма

**Таблица 8.2. Браниови колективни трудови договори от Втора група – договорености по член 168 от КТ - Продължение**

№	КТД на агенция/ дирекция	Дата на сключване	Срок на дей- ствие	Договорености по член 168		Допълни- телни догово- рености
				За 2 деца	За 3 и повече деца	
10	КТД „Агенция по заетостта”	18.07.2003 г. (в сила от 01.04.2003 г.)	01.04. 2005 г.	2 дни	4 дни	Няма
11	КТД за Изпълнителна аген- ция по хидромелио- рация	01 януари 2003 г.	2 години	Няма	Няма	Няма
12	БКТД за работе- щите в Национален център за аграрни науки	08 август 2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
13	Споразумение Държавна агенция “Държавен резерв и военновременни запаси”	01 септември 2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
14	КТД за Изпълнителна аген- ция “Борба с гра- душките”	12 септември 2003 г.		3 дни	4 дни	За едно дете – 2 дни
15	КТД за работещи- те в Агенция за социално подпома- гане	01.01.2004 г.	31.12. 2005г.	2 дни	4 дни	Няма
16	КТД за Главна дирекция “Изпълнение на наказанията”	20.02. 2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	За бремен- ни работ- нички и служителки работното време е с 1 час по- малко от началото на 6 месеца, без да се намалява трудовете им възнаг- раждение
17	КТД за работе- щите в държавно предприятие „Фонд затворно дело”	15.03.2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
18	БКТД на работе- щите в системата на Националната ветеринарно – медицинска служба	11 март 2004 г.	2 година	2 дни	4 дни	Няма
19	Споразумение „Архиви”	07.06.2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма

**Таблица 8.3. Браниови колективни трудови договори от Трета група – договорености по член 168 от КТ \***

№	Б/ОКТД	Дата на подписване	Срок на действие	Договорености по член 168 **		Допълнителни договорености
				За 2 деца	За 3 и повече деца	
1	КТД за работещите в ТБ “Биохим” АД	31 май 2001 г.	1 година	2 дни	4 дни	Няма
2	КТД НЕК – ЕАД	12.10.2001 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
3	КТД за работещите в Български спортен тотализатор	23 октомври 2001 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
4	КТД за работещите в “ Напоителни системи” ЕАД	06 ноември 2001 г.	07 ноември 2003 година	2 дни	4 дни	Няма
5	Дружествен КТД за работещите в “Интендантско обслужване” ЕАД  Допълнително споразумение	23 ноември 2001 г.  21 март 2002 г.	До 01 декември 2002 година	2 дни	4 дни	Няма
6	БКТД за работещите в системата на БДЖ	28 май 2003 г. (в сила от 01 януари 2003 г.) 2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Същото право имат и бащите, които сами отглеждат децата си
7	КТД за работещите в Национална компания “Железопътна инфраструктура”	28 май 2003 г. (влиза в сила от 01 януари 2003 г.)	2 години	2 дни	4 дни	Този отпуск може да се ползва по изключение и от бащата, ако майката не може да упражни това право
8	КТД “ Напоителни системи” ЕАД	2003 година	2 години	2 дни	4 дни	Няма
9	КТД Български спортен тотализатор	03.12.2003 г. (в сила от 01.11.2003 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма
10	КТД за работещите в „СУАБ – СБА” - ЕООД	25.02.2004 г.	2 години	2 дни	3 дни	Няма
11	КТД на НЕК – ЕАД	01 юни 2004 г.	2 години	2 дни	4 дни	Няма

\* Преди промяната от 2001 година член 168 от КТ гласи (1992 година): Работничка или служителка с 2 живи деца до 18- годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка и служителка с 3 и повече живи деца до 18- годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

\*\* След промяната от 2001 година според член 168 работничката или служителката има право на този отпуск само, ако е договорено в колективен трудов договор.

### III. Примери за иновационен подход при колективното договаряне в България.

Теодор Дечев  
Съюз за стопанска инициатива,  
Нов български университет

Боряна Стойчева  
СУ "Св. Климент Охридски"  
Съюз за стопанска инициатива,

#### III.1. Браншовият колективен трудов договор в пивоварния бранш – среща на опита на мултинационалните компании в социалния диалог и корпоративната социална отговорност.

##### III. 1. 1. Браншовият колективен трудов договор от 2004 г.

Браншовият колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш е подписан на 27.12.2004 г. Страни по този КТД са:

- Съюзът на пивоварите в България от страна на работодателите;
- Федерация "Хранителна промишленост" към КТ "Подкрепа" и Синдикатът на пивопроизводителите към КНСБ.

Съюзът на пивоварите в Р България (СПБ) е представителната работодателска организация в пивоварната индустрия. Членове на СПБ са всички пивоварни и малцови фабрики в страната: "Болярка" АД, "Загорка" АД, "Каменица" АД, "Карлсберг - България" АД, "Ломско пиво" АД, "Пивоварна София" АД, "Агрима" АД, "Легеника и ММ" АД и "Мали" АД. СПБ е член на Българска стопанска камара (БСК), а мултинационалните компании в пивоварната индустрия - "ИнБев", "Загорка", "Карлсберг" членуват и в ВІВА.

В пивоварната индустрия има 11 пивоварни предприятия с 2730 работници, в това число шест подразделения на мултинационалните компании Карлсберг, Хайнекен и Интербрю. Във всичките 11 предприятия има синдикални организации. На браншово ниво е изграден Съвет за социално партньорство, а в предприятията функционират комисии / съвети по социално партньорство.

С най-голям пазарен дял в пивоварния бранш за месец юли 2005 г. е "Загорка" АД. Компанията има 32,3 % пазарен дял. Следва "ИнБев", собственик на "Каменица", "Астика" и "Плевенско пиво" с 29,6 % дял. Компанията "Карлсберг" е на трето място в класацията. Тя има пазарен дял от 15,6%. Тази компания е собственик на "Шуменско пиво" и "Пиринско пиво".

Синдикатът на пивопроизводителите към КНСБ е създаден през 1990г. В него членуват 1082-ма души. Това отговаря на около 40% синдикална плътност, като надеждите на синдикалистите са до две години тя да достигне 60%.

Браншовият колективен трудов договор е разпространен в 100% от предприятията в пивоварната индустрия.

Както е предвидено в член 50 от Кодекса на труда, с колективния трудов договор се уреждат въпросите на трудовете и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Браншовият колективен трудов договор (БКТД) за работещите в пивоварния бранш, урежда въпросите на трудовете отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения, условията на труд и условията за синдикална дейност.

Като структура този КТД не се различава от повечето колективни трудови договори, сключвани на браншово и отраслово ниво. Той съдържа договорености, чиито стойности са над нормативно определените:

- Увеличен размер на допълнителния платен годишен отпуск за работа при вредни за здравето условия или за работа при специфични условия. В БКТД за работещите в пивоварния бранш са договорени 7, вместо предвидените в Кодекса на труда 5 работни дни допълнителен отпуск.

- Увеличен размер и на основния платен годишен отпуск. Вместо предвидените от закона не по-малко от 20 работни дни, в Браншовия колективен трудов договор са договорени 21 работни дни при трудов стаж в предприятието до 10 години и 22 работни дни при трудов стаж в предприятието над 10 години.

- Нарастване на допълнителното възнаграждение за нощен труд – 80% от минималната часова работна заплата (МЧРЗ) за бранша. Според Наредбата за допълнителните и други възнаграждения за всеки отработен нощен час или част от него между 22,00 и 6,00 часа на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малко от 0,072 лв.

- При работа на Коледа и Великден с този КТД е договорено на работника или служителя да се изплаща увеличено възнаграждение в размер не по-малко от 220%.

- Съгласно Наредбата за комплексна оценка на условията на труд за работа при вредни и опасни за здравето условия на труд се заплаща допълнително възнаграждение. Месечният размер на допълнителното трудово възнаграждение се определя с норматив за една точка от комплексната оценка на условията на труд от Наредбата, не по-малък от 0,03лв. Минималният норматив за една точка от комплексната оценка, който е договорен в БКТД за работещите в пивоварния бранш е не по-малко от 0,33 лв.

- Увеличен размер на платения отпуск по член 168 за работничка или служителка с три или повече живи деца до 18 години. В БКТД са договорени 5, вместо предвидените от КТ 4 работни дни платен отпуск.

Договорени са и други социални придобивки:

- За Коледа работодателят допълнително изплаща на работника или служителя не по-малко от 75 лева - в брой или купони. В БКТД за пивоварния бранш, сключен на 12.09.2002г., договореното заплащане е 50 лева - в брой или в купони.

- Работодателят осигурява средства или транспорт на работниците или служителите за отиване и връщане от работа, в случай, че фирмата се намира извън населеното място или липсва обществен транспорт

- Работодателят самостоятелно или съвместно с други организации осигурява столово хранене в производствените центрове, а там където това не е възможно, по друг подходящ начин, съгласуван със Синдикалните организации, които са страна по БКТД.

- Работодателят подпомага и провеждането на традиционните браншови спортни игри, които се провеждат през месец октомври.

- За подпомагане ползването на платения годишен отпуск на работниците и служителите, Работодателят изплаща на всеки работник или служител еднократна помощ в размер, договорен от социалните партньори във фирмите.

**Нов момент в БКТД, подписан през 2004г, спрямо договора от 2002 година, е договореността, че минималните осигурителни прагове стават и минимални работни заплати.**

Разлика между двата договора се наблюдава и при договорените условия за присъединяване към БКТД. През 2002 г. е предвидено присъединяването да се извършва чрез подаване на заявление за присъединяване до Синдикалните организации, страна по договора или до Работодателя. През 2004 г., освен подаване на заявление, което трябва да бъде подадено в срок до един месец от подписването на БКТД, е договорена и възмездна годишна вноска в размер на 40 лв. еднократно за всяка година. При подписването на анекс към КТД, отново следва да се подаде заявление за присъединяване.

Иновационен в този БКТД е член 15, който гласи: “ Страните се споразумяват, с цел повишаване производителността и качеството на труда; усъвършенстване организацията на управление и ангажираността на работниците, във фирмите да се въведе система за стимулиране на инициативността чрез предлагане на рационални предложения и идеи.” Според замисъла си тази система трябва да използва идеите на пряко заетите в производствения процес, за да бъдат подобрени условията, при които се трудят. Целта на тази система е да позволи постоянното отчитане на интересите при вземане на решения, които са свързани с управлението, икономическото и финансово състояние на фирмата, както и други, свързани с тях въпроси. На всяко полугодие Комисията за

социално партньорство се събира и разглежда постъпилите предложения. В края на годината, изпълнителният директор събира всички, които са подали такива предложения и дава премии за най-добрите погадени идеи. Комисията за социално партньорство, която разглежда постъпилите предложения, е съставена от представители на синдикатите и работодателите, страни по КТД. Участието е паритетно - 50% от членовете са представители на работодателите, а останалите - на синдикатите.

В този БКТД е договорено, че работодателите, които са страна по този договор, се задължават да обезпечат финансово и времево разработването и реализирането на конкретни програми, които осигуряват безопасни и здравословни условия на труд, в това число и програмите, които са разработени по предложение на синдикалните организации, страна по този договор.

Друга иновация в договора е и член 14, според който "Синдикатите се задължават да разработят Кодекс за етични стандарти на поведение, който ще се поддържа в пивоварния бранш и след подписването му същият става норма на поведение." Разработването на този кодекс е договорено още в БКТД за 2002 г. В член 9, но той е разработен и подписан през 2005г. С тази харта страните, които са я подписали, се ангажират пивоварната индустрия да инвестира в работещите като им осигурява равни условия за развитие; Работодателят да осигури достоен жизнен стандарт на работещите и техните семейства; да отделят специално внимание на безопасността и здравето при работа в пивоварните компании. Освен това се ангажират чрез въвеждането на глобални стандарти и обмен на най-добри практики да работят за опазване на околната среда и създаване на такива условия на труд, които да дават възможност на работещите в пивоварния бранш да полагат труда си в приятна и позитивна среда, без какъвто и да е риск за здравето им.

От своя страна работодателите в пивоварната индустрия също са приели "Кодекс за отговорна търговска комуникация и стандарти на обединените в "Съюз на пивоварите в Р България" производители на пиво." Според подписаните този кодекс това е техният "ефективен принос за възпитание на култура на умерена консумация на пиво", но и изразяват увереността си, че със спазването на правилата, заложили в него, ще се постигнат обществено значими цели. Освен това производителите на пиво гарантират, че маркетингът им е насочен "само към пълнолетни лица и се осъществява със загриженост, умереност и внимание, така че да не провокира към безотговорна консумация на пиво."

### **III. 1. 2. Хартата за етичните стандарти на социалните партньори в пивоварния бранш от 2005 г.**

През юли 2005 г. социалните партньори в пивоварната промишленост подписаха Харта за етичните стандарти на социалните партньори, насочена към стимулиране на конструктивния социален диалог и съвместната подкрепа за въвеждането на основните конвенции на Международната организация по труда (МОТ), директивите на ЕС и националното законодателство, свързани с трудовите права на работниците. Хартата се приема като продължение на успешно сключения в края на 2004 г. браншов колективен договор и като важна стъпка към въвеждането на корпоративната социална отговорност в този сектор.

Страните, положили подписа си под Хартата са отново съответните браншови структури на представителни на национално ниво синдикални конфедерации – Съюза на пивопроизводителите към КНСБ и Федерацията на хранителната промишленост към КТ "Подкрепа", заедно със Съюза на пивоварите от работодателска страна. Основните принципи, заложили в Хартата, са следните:

Отчитане на необходимостта да се води политика на равните възможности и да се осигурява заетост в пивоварната индустрия, без каквато и да е дискриминация на основата на пол, възраст, раса, политически възгледи, национален и социален произход;

- Признание на отговорността на социалните партньори за работниците по отношение на условията на труд и живот;



- Отчитане на законовите права на работниците на работното място, в частност във връзка с условията на труд и социалната сигурност;
- Признаване на легитимността и правото на всяка от страните в индустриалните отношения да участва в социалния диалог със съответните права и задължения, осигурени от националното законодателство, директивите на ЕС, колективните договори и други договорености на социалните партньори;
- Признаване, че са необходими съвместни усилия за информиране и консултиране на заетите в пивоварната индустрия, с оглед хармонизиране на отношенията и подкрепа на практиката на добри индустриални отношения, основани на доверието, честността и взаимното зачитане между работодателите и работниците и създаване на социална и хуманитарна добавена стойност от всички дейности на компанията.

Страните, подписали Хартата, се ангажират да:

- Съблюдават всички законодателни актове на Република България, свързани с трудовите отношения, ревизираната Европейска социална харта, Зелената книга по социалната корпоративна отговорност, ратифицираните конвенции и препоръки на МОТ, както и браншовите колективни договори и колективните договори в отделните предприятия.
- Провеждат конструктивен социален диалог, отчитащ интересите на двете страни, насочен към развитие на европейски индустриални отношения и да си сътрудничат в името на просперитета на компанията и нейните работници.
- Изграждат в съответствие със Закона за решаване на колективните трудови спорове Комисия за посредничество и доброволен арбитраж, която да решава трудови конфликти между представителите на работодателите и работниците като институция за извънсъдебно решаване на спорове и нарушени синдикални права, както и за мониторинг на изпълнението на колективните договори.
- Работят за въвеждане на европейската рамка за корпоративна социална отговорност в пивоварните компании.

Работодателят ще осигури достойни жизненни стандарти на работниците и техните семейства в съответствие с Всеобщата декларация за човешките права и Тристранната декларация на МОТ. Признава се и правото на работниците да получават равно заплащане за труд със същата стойност. Когато се приемат решения по важни за пивоварните компании и работещите в тях проблеми, работодателят ще информира и консултира своевременно синдикатите и работниците. В съответствие със съществуващото законодателство в страната работодателят няма да предприема незаконни действия срещу синдикалните членове заради техния статут и действия в компанията.

Страните се договориха да:

- Инвестират в човешките ресурси, като осигуряват в рамките на двустранните договори и колективното договаряне равни възможности за заетост и стимулиране на личното развитие и да осигурят равен достъп до всички форми на професионално обучение на всички равнища, което от своя страна, ще се отрази върху конкурентоспособността на пивоварните компании.
- Обръщат сериозно внимание на безопасността и здравето при работа в пивоварните компании, като се стремят до въведат стабилни мерки, глобалните стандарти и обмен на най-добри практики с оглед защита на околната среда и осигуряване на добри условия на труд без риск за здравето на работниците. Приоритетно ще се предприемат превантивни мерки за безопасност и здраве при работа.
- Работят за изграждане на култура на компанията с отчитане на интересите на всяка от страните, да изграждат лоялност и лична идентификация с фирмата и да насочат усилията си към въвеждане на добри практики и стандарти и да насърчават инициативата в изграждането на ценностите на компанията.
- Провеждат периодично социален одит на реализацията на Хартата. Водеща роля в този процес ще има Браншовият съвет за социално партньорство. Резултатите

ще бъдат оценявани и докладвани в рамките на социалния диалог.

Социалните партньори се задължават да въвеждат и разпространяват Хартата в пивоварната индустрия, като по този начин придобиват важен опит в изграждане на основите на корпоративната социална отговорност и нарастващо сътрудничество в насърчаване на реализацията на трудовете и синдикалните права на работниците.

### **III. 2. Синдикалната организация на кабелните оператори (СОКО) – възникване на синдикат на работниците в частния телекомуникационен сектор. Колективният трудов договор между СОКО и “Евротур Груп” АД – в търсене на българската интерпретация на корпоративната социална отговорност.**

Синдикалната организация на кабелните оператори (СОКО) е учредена на 09. март 2002 година. Към 15.03.2005 г. тя има 195 синдикални членове. Те са работници и служители от следните фирми: “Евротур Груп” АД, “Евротур Сам ТВ” АД, “ЕСТ” АД. СОКО е основен член на Съюза на транспортните синдикати в България към КНСБ. Този интересен факт, че синдикат на кабелни оператори членува в транспортен синдикат, се обяснява с нежеланието на СОКО да членува в синдикат от съобщителния отрасъл, където предстои приватизация.

Колективен трудов договор между СОКО и “Евротур Груп” АД е подписан за първи път на 15.04.2002 г. Той е със срок на действие 1 година, но се преподписва всяка година без особени изменения. Както и останалите колективни трудови договори, този също има за задача да уреди трудови, осигурителни и социални въпроси, които на са уредени с императивни нормативни разпоредби. Освен това с този КТД са договорени по-благоприятни трудови и осигурителни отношения в сравнение с тези, които са уредени в трудовото и осигурителното законодателство.

Макар и сравнително от скоро учредена, СОКО има силни позиции пред Работодателя. Доказателство за това са следните договорености в колективния трудов договор:

- Чл.4 “(2) Длъжностните характеристики за всяка конкретна длъжност се утвърждават от РАБОТОДАТЕЛЯ след съгласуване със СИНДИКАТА

- (4) При необходимост от изменение или промяна в длъжностната характеристика за конкретна длъжност, РАБОТОДАТЕЛЯТ ще съгласува измененията и промените със СИНДИКАТА и своевременно ще информира съответните работници и служители, като ще предоставя средства и условия на служителя и работника за придобиване на нови знания и умения, ако промените в длъжностната характеристика налагат това.”

- “Чл.14. Когато работникът или служителят не показва професионалните качества, за които е бил оценен, системно не изпълнява качествено и срочно своите задължения или нарушава трудовата дисциплина по решение на ръководството на РАБОТОДАТЕЛЯ и след съгласуване със СИНДИКАТА вече определената трудова заплата може да бъде подложена на нова оценка.”

- “Чл.19.(1) Страните се споразумяха, че РАБОТОДАТЕЛЯТ ще осигури възможност при разследване на трудова злополука да участва представител на СИНДИКАТА.”

- “Чл.27. РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със СИНДИКАТА разработва социална програма, въз основа на която съставят план-сметка за социално-битови потребности на работниците и служителите в дружеството. “

- “Чл.31.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ ще дава информация за подготовката и изготвянето на вътрешните нормативни документи (наредби, правилници, указания и др.), като привлича за тяхното разработване и обсъждане синдикалното ръководство.”

- “Чл.35.(1) Страните се споразумяха всеки един трудов спор, възникнал при осъществяването на трудовете и осигурителните правоотношения между РАБОТОДАТЕЛЯ и неговите работници и служители, независимо от неговия характер, да се урежда на съвместни срещи между всички заинтересовани страни, включително и СИНДИКАТА.”

Това е знак за нарасналото доверие между социалните партньори, които са договорили уреждането на въпроси, свързани с трудовете и осигурителните отношения да става “в дух на добронамереност, лоялност и взаимни отстъпки, като се търси най-благопри-

ятно решаване и за двете страни в рамките на реалните възможности на дружеството и законовите положения”.

В този КТД е договорено и участието на служителите в управлението на дружеството, което се изразява в правото на всеки работник или служител да дава идеи и предложения и да изказва мнения за подобряване на условията на труд, както и за повишаване на ефективността на работа в дружеството.

Нов момент в този КТД в сравнение с други колективни трудови договори е член 4, в който е договорено не само, че длъжностната характеристика за всяка длъжност се утвърждава след съгласуване със Синдиката, а е договорено и какво трябва да включва тази длъжностна характеристика: *“ основните функции, отговорности, права и задължения на работника или служителя, в т.ч. връзките и взаимоотношенията с другите длъжности (работни места), изискванията за заемане на длъжността, режим и условия на труд и оценяване резултатите от труда.”*

Договорени са и някои социални клаузи:

- С член 8 Работодателят се задължава да осигурява периодично средства и условия за повишаване квалификацията на своите работници и служители като те се включват в специализирани курсове в съответствие с потребностите на дружеството и изискванията на работното място (длъжност).

- Договорено е, че при наличие на средства и успешно изпълнение на задачите през предходната година може да се изплаща допълнително възнаграждение в размер до 30% от полагащото се.

- “Чл.15.(1) На работниците и служителите с трудов стаж най-малко три години се заплаща допълнително възнаграждение за продължителна работа в размер 0,6% (нула цяло и шест десети процента) към основното трудово възнаграждение за всяка година трудов стаж.

- (2) На работниците и служителите по предходната алинея с трудов стаж най-малко една година в дружеството допълнителното възнаграждение за продължителна работа се увеличава с 0,3 % (нула цяло и три десети процента).”

- “Чл.19 (3) При необходимост от специално лечение в следствие на претърпяна трудова злополука, РАБОТОДАТЕЛЯТ поема за своя сметка част от средствата за лечението, като конкретният размер се уточнява допълнително чрез преговори между РАБОТОДАТЕЛЯ, работника/служителя и СИНДИКАТА като се вземат предвид възможностите на РАБОТАДАТЕЛЯ и степенята, в която е засегнато здравето на работника или служителя.”

Израз на добрите отношения между социалните партньори е договореността, че Работодателят наема външни лица на вакантните места само ако няма подходящи кандидати за свободно място от дружеството.

Иновация в този КТД е , че е договорено изграждане на взаимно – спомогателна каса към СОКО. С член 26 Работодателят се задължава да окаже организационно и финансово съдействие за изграждането на ВСК към Синдиката.

В областта на здравословните и безопасни условия на труд е договорено Работодателят да осигури в максимална степен напълно здравословни и безопасни условия на труд за работниците и служителите. Той изготвя правила и указания за спазване на безопасните и здравословни условия на труд, които задължително свежда до знанието на работниците и служителите и контролира тяхното стриктно спазване. Нов момент в тази област е, че всеки работник или служител е длъжен не само стриктно да спазва дадените му от Работодателя указания, но той е задължен и да информира своевременно Работодателя и Синдиката за всяка негативна промяна в тези условия, както и за нарушение на правилата и указанията.

Иновация в областта на колективното трудово договаряне е включването на елементи от сферата на корпоративната лоялност и защитата на конкуренцията с член 9, който гласи:

- “(1) Работниците и служителите се задължават за срока на трудовите си правоотношения да не извършват без съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ дейност за своя или за чужда сметка в пределите на осъществявания предмет на дейността на РАБОТОДАТЕЛЯ,

както и да не разпространяват на трети лица каквато и да било информация, касаеща търговската дейност на РАБОТОДАТЕЛЯ, станала им известна по повод на извършваната от тях работа.

(2) Работниците и служителите за срока на трудовите си правоотношения без съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ не могат да участват в управителни и контролни органи на конкурентни дружества, както и да участват като съдружници в такива. Ограничението е валидно в продължение на 1 (една) година след прекратяването на трудовото правоотношение.”

Нов момент спрямо договореностите в други колективни трудови договори, са критериите за определяне на началните месечни работни заплати.

1. необходимо образование;
2. трудов стаж по специалността;
3. сложност при осъществяване на трудовите задължения;
4. отговорност при осъществяване на трудовите задължения

Докаато необходимото образование и трудов стаж по специалността са характерни и за други колективни трудови договори, то останалите два критерия не са често срещана практика. В останалите алинеи на член 12 са договорени степените, в които се оценяват тези критерии: чл.12 “(2) Необходимото образование се оценява в пет степени:

- основно;
- средно;
- средно специално;
- висше бакалавър;
- висше магистър.

(3) Необходимият трудов стаж по специалността се оценява в три степени:

- от 1 (една) до 3 (три) години;
- от 3 (три) до 5 (пет) години;
- над 5 (пет) години.

(4) Оценяването на работните места (длъжности) по критериите за сложност и отговорност се извършва по групи персонал и длъжности със специален коефициент.

(5) Конкретният размер на началните заплати по длъжности се определя като минималната заплата в дружеството се умножи по сборния коефициент, образуван от оценките за образование, трудов стаж по специалността, сложност и отговорност.

СОКО и работодателят са съумели да се споразумеят и за някои привилегии за работниците и служителите с повече от 5 години трудов стаж. Тези работници и служители имат право на една безплатна акция и на закупуването на до 3 акции на “Евротур САТ TV” АД на преференциални цени.

### **III. 3. Проектът за отраслов колективен трудов договор в химическата промишленост – иновация в начина на подготвяне. Ще доведат ли преговорите за подписване на отраслов колективен трудов договор до създаване на нова работодателска браншова организация?**

През 2005 г., представители на социалните партньори хвърлиха значителни усилия за подготовката на отраслов колективен трудов договор за химическата промишленост. Както ще се види от по-нататъшния анализ, в текста на проекта за отраслов колективен трудов договор не могат да се открият никакви особени иновации, но за сметка на това подготовката на проекта може да се оцени като твърде различна от установената до сега практика.

Проектно-текстът за отраслов колективен трудов договор в химическата промишленост е подготвен в рамките на специален проект на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА). В осъществяването на проекта взимат активно участие редица членове на надзорния съвет на НИПА. Специално съдействие с експертиза и финансиране оказват Международната организация по труда и Швейцарската агенция за развитие и сътрудничество. Участието на членовете на надзорния съвет на НИПА в проекта за създаване на отраслов колективен трудов договор за химическата промишленост не се изчерпва с принос в подготовката на текста. Членове на надзорния съвет са избрани за членове на комитета за наблюдение по проекта. За председател на комитета е избрана Снежана Славчева (БСК), по това време председател на надзорния съвет. Всички тези факти са надлежно отразени в официалния Доклад за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, който е достъпен на интернет адрес - [http://www.nipa.bg/docs/doc\\_60.doc](http://www.nipa.bg/docs/doc_60.doc)

Страни по представения проект за Колективен трудов договор за Химическата промишленост през 2005 година се очаква да бъдат: Българската камара на химическата промишленост на БСК и следните браншови синдикални организации: Национална федерация на труда "Химия и индустрия" към КНСБ, Национална федерация "Химия" към КТ "Подкрепа". В Съюза за стопанска инициатива също тече дискусия за евентуално присъединяване към представения проект за колективен трудов договор. В ССИ смятат, че могат да бъдат страна в един отраслов (браншови) колективен трудов договор и без да имат обособена браншова организация, като се позовават на разширено тълкуване на член 51б (Нов-ДВ, бр. 25 от 2001 г.), алинея 1, която гласи:

**"Колективният трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на основата на споразумение между националните им организации, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори".** (*Кодекс на труда, 2004, стр. 22*). Според представителите на ССИ този текст изобщо не изключва възможността страна по отраслов (браншови) колективен трудов договор да бъде национално представителна работодателска организация. Те изтъкват, че в цитираната алинея няма изрично изискване страните по договора да са отрасли или браншови организации, а се изисква те да са представителни.

От ССИ се позовават и на практиката, страните по отрасловите (браншови) колективни трудови договори да представят пълномощни от националните организации, където членуват при започване на колективните преговори.

Като прецедент в българските индустриални отношения, който подкрепя тезата на ССИ, че е допустимо национално представителна организация да участва в колективното договаряне на отраслово (браншово) ниво, се посочва и фактът, че в отрасловия съвет за тристранно сътрудничество "Земеделие и горско стопанство", работодателите са представени от националните си организации, а не от браншовите си структури. (В отрасловия съвет за тристранно сътрудничество "Земеделие и горско стопанство", гържавата е представена от Министерството на земеделието и горите, синдикатите са представени от браншовите си федерации, а работодателите са конституирани чрез националните си организации).

Действително, в раздел III на "Правилник за организацията и дейността на отрас-

лов съвет за тристранно сътрудничество “Земеделие и горско стопанство” от месец ноември 2004 г.”, озаглавен “Структура и организация на дейността на отрасловия съвет”. (пълният текст на правилника е достъпен на интернет адрес: <http://www.mzgar.government.bg/Begin/Pravilnik3str.htm> е записано дословно:

**“Чл.4. Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество се състои от постоянни членове: по двама представители на Министерство на земеделието и горите и на представителните организации на работниците и служителите и работодателите, определени по реда на чл.3б, ал.3 от Кодекса на труда.**

**Чл.5. Страни в отрасловия съвет са:**

- 1. Министерство на земеделието и горите;**
- 2.Национално представените организации на работниците и служителите в страната;**
- 3.Национално представените организации на работодателите в страната.”**

Освен това, в ССИ членуват достатъчен брой предприятия от отрасъла, които не са членове на Българската камара на химическата промишленост. Представител на ССИ участва в продължилите доста време преговори, относно изготвянето на проект за отраслов колективен трудов договор за химическата индустрия.

**В случай, че:**

**- действително се приеме, че ССИ може да бъде страна по отраслов (браншови) колективен трудов договор;**

**- допитването до членовете на Съюза, опериращи в областта на химическата промишленост даде положителен отговор и съгласие ССИ да се конституира като страна по договора, то вероятно ще станем свидетели на иновационен прецедент в областта на колективното договаряне на отраслово (браншово) ниво.**

Също така, възможно е, присъединяването на ССИ към отрасловия колективен трудов договор за химическата промишленост, да доведе и до обединяването на членовете на Съюза, опериращи в тази област в нова браншова организация, която да продължи да участва в социалния диалог в отрасъла.

В началото на проекта за договор, страните са договорили няколко основни принципа, от които приемат да се ръководят и които да спазват:

- Поради различните възможности на предприятията в отрасъла, с колективният трудов договор се определят само базисни параметри, а договарянето на конкретните е оставено за колективните трудови договори на ниво предприятия.
- Вторият принцип е за ефективно социално сътрудничество, относно регулирането на трудовете, социални и осигурителни отношения по пътя на преговори, консултации и постигане на баланс между производствено – икономическите параметри и добрия социален статус.
- Страните се договарят да съдействат за установяване на политика на прозрачност, справедливост и законност в трудовете отношения.
- Страните декларират, че приемат необходимостта от развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне. Това те смятат за условие за устойчив социален мир и демократично развитие на индустриалните отношения.
- Приемат необходимостта от утвърждаване на добрите практики в областта на основните трудови и социални отношения.

Проектът за Колективен трудов договор в Химическа промишленост, съдържа 5 раздела.

**Раздел първи** включва четири подраздела: Страни и представителство; Предмет на договора; Приложимост и действия на договора; Задължения на страните по договора. В този първи раздел са договорени основните параметри на договора: кои са страните, как се доказва легитимността им, какъв е предметът на договора, неговият обхват, договорености относно начина на присъединяване към КТД, както и какви са задълженията на страните. Израз на волята за сътрудничество между страните е член 10, с който се въвежда принципът на обсъждане, информизиране и консултиране между страните при подготовка на проекти, касаещи трудови и осигурителни отношения, безопасни

и здравословни условия на труд и гр.

**В раздел втори** са договорени основни параметри в следните области: Трудови отношения и трудова заетост; Професионална квалификация и преквалификация; Работно време, почивки и отпуски, Здравословни и безопасни условия на труд.

В този проект за КТД са договорени по-благоприятни размери на платения отпуск за работниците и служителите с повече от 3 години трудов стаж, отколкото са предвидени в Кодекса на труда:

- Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 22 работни дни, докато в Кодекса на труда е предвидено размерът му да е не по-малко от 20 работни дни.
- За работа при вредни за здравето или специфични условия на труд отпусъкът е не по-малко от 6 работни дни. Конкретният размер се договаря в КТД на ниво предприятие, като е съобразен с условията на труд и оценката на работното място. В Кодекса на труда, размерът на този отпуск е не по-малко от 5 работни дни.
- За работа при ненормиран работен ден платения годишен отпуск е не по-малко от 6, вместо предвидените в КТ 5 работни дни. Конкретният му размер отново се договаря в КТД на предприятието.

**Раздел трети** включва договорености относно основни и допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения и социалната политика в отрасъла. В този раздел страните са приели, че минималната месечна работна заплата в предприятията се договаря на основата на минималните осигурителни доходи по основни категории персонал в лева. В този КТД не са договорени конкретни размери на допълнителните трудови възнаграждения за нощен и извънреден труд, както и за продължителен трудов стаж. Договоряването им е оставено за КТД на ниво предприятие. Социалната политика също се договаря на ниво предприятие.

**В раздел четвърти** се определят условията за социално сътрудничество и за синдикална дейност. С този раздел страните се задължават да изградят Консултативен съвет за информиране и консултиране по отрасловите въпроси на индустриалната политика, развитието на социалния диалог и колективните преговори и индустриалните конфликти в предприятията.

**В раздел пети** са включени допълнителните и заключителни разпоредби относно продължителността на КТД, регистрацията му в ГИТ и гр.

Като новост в този КТД може да бъде приет и приложението "Речник на понятията в КТД - ХП", който е включен като приложение към договора. С този речник страните приемат единно разбиране на смисъла на понятията, които са използвани в проекта за отраслов колективен трудов договор.

### **III. 4. Протокол за намерения отваря пътя към преговори за подписване на Регионално – браншово споразумение между Браншовия съюз за стопанска инициатива в транспорта – Перник и Синдикалния регионален съюз на КТ “Подкрепа” – Перник. Прави се опит за осъществяване на иновационна форма на бипартитен социален диалог, нерегламентирана от Кодекса на труда.**

Днес, 20 септември 2005 г., Браншовият съюз за стопанска инициатива – област Перник и Синдикалния регионален съюз на Конфедерацията на труда “Подкрепа” – област Перник, въодушевени от желанието за осъществяване на истинско партньорство между работодателите и работниците и служителите в Пернишка област, подписаха настоящия

#### **ПРОТОКОЛ ЗА НАМЕРЕНИЯ**

Представителите на Браншовия съюз за стопанска инициатива в транспорта – област Перник, наричани по-долу БССИТ - Перник или “работодателите” и Синдикалният регионален съюз на Конфедерацията на труда “Подкрепа” – област Перник, наричана по-нататък СРС на КТ “Подкрепа” - Перник, “синдикатът” или “представителите на работниците и служителите” констатираат, че в автотранспортния бранш на територията на област и община Перник са натрупани значителни проблеми. Затова е необходимо тясно партньорство между работодателите, синдикатите, представителите на държавата и местните власти.

За решаването или поне за смекчаването на нелеките проблеми в транспортния бранш, е необходимо да се използват, както закрепените с Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд форми на трипартитно и бипартитно сътрудничество, така и нови, иновационни форми на социален диалог и колективно договаряне, в които социалните партньори да покажат добронамереност, гъвкавост и съобразяване с регионалните пазарни и социални реалности.

С оглед на постигане на горното БССИТ - Перник и СРС на КТ “Подкрепа” – Перник заявяват намерението си за започване на преговори за подписване на Регионално – браншово споразумение в областта на автотранспорта. Двете страни изтъкват доброволния характер на сключването и изпълнението на това споразумение, тъй като регионално – браншовите споразумения, както и споразуменията с група предприятия не са регламентирани в Кодекса на труда. Подписването и спазването на такова споразумение е израз на добрата воля на двете страни.

Двете страни смятат, че имат основание за подписване на подобно споразумение, поради представителния характер на двете организации. СРС на КТ “Подкрепа” – Перник е териториална структура на национално представителна синдикална конфедерация – Конфедерацията на труда “Подкрепа”, която вече повече от 15 години е един от стълбовете на социалния диалог. БССИТ – Перник е териториална структура на Браншовия съюз за стопанска инициатива в транспорта (БССИТ), който е представителна браншова организация – член на национално представителна организация – Съюзът за стопанска инициатива (ССИ). ССИ е създаден още през 1989 г. и е представителна организация още от формулирането на първите критерии за представителност през месец януари 1993 г. БССИТ е конституиран като представителна браншова организация в отрасловия съвет по транспорта и в подотрасловия съвет по пътен автотранспорт при Министерството на транспорта и съобщенията. И двете организации са доказали своята ангажираност със социалните и бизнес проблемите на община и област Перник.

В процеса на преговорите по споразумението, което двете организации ще започнат да договарят с подписването на настоящия протокол, следва да бъдат засегнати следните въпроси:

1. Възможностите за сътрудничество в областта на заетостта, професионалната квалификация и професионалното обучение, развитието на човешките ресурси и



мотивацията на работниците; проучване на възможностите за прилагане на програма за работническо хранене с прилагане на т. нар. “ваучери с висока степен на защита”; съвместно обучение на представители на работниците и служителите и на представители на работодателите във връзка с прилагането на подобна система.

2. Възможности за сътрудничество в областта на общото развитие на автотранспортния бранш на територията на област и община Перник. Обща работа в посока на оптимизиране на транспортните схеми на общините в областта – разработване в интерес на крайните потребители с балансирано отчитане на възможностите и интересите на транспортните предприятия. Борба с всички форми на дискриминация в широк и тесен контекст на бранша – в т. ч. действия в защита на интересите на хората със специални нужди (хората с увреждания). Борба с корупцията, нелоялната конкуренция, нерегламентираното лобиране. Противопоставяне на нелегалните превози и сивата икономика в автотранспорта в региона.

3. Въпроси, свързани с работното време, отпуски, почивки, както и с безопасността и здравето при работа; Възможности за съвместни действия в посока на подобряване на безопасността на пътниците, като следствие от спазване на технологичната дисциплина, недопускане на употреба на алкохол, недопускане на започване на работа в състояние на преумора и / или заболяване, което създава риск за безопасността на превозите.

4. Въпроси, свързани със заплащането и социално осигуряване; Възможности за договаряне на минимално заплащане за бранша в региона, в т. ч. и като средство за борба с нелоялната конкуренция. Взимане на съгласувана позиция пред националните ръководства на двете организации в контекста на въпросите на отрасловото колективно договаряне, както и в контекста на ежегодните договаряния на т. нар. “осигурителни прагове”. Взаимна подкрепа между двете организации срещу изолирането им от социалния диалог на областно и общинско ниво.

5. Въпроси на гарантиране на правото на профсъюзна дейност в предприятията, членове на БССИТ – Перник; доброволно уреждане на трудови конфликти и колективни спорове, помирение и арбитраж;

6. “Други”.

Двете договарящи се страни си дават сметка, че с това споразумение се задава преговорната рамка, без да има абсолютни гаранции, че по всички повдигнати въпроси ще могат да се постигнат конкретни договорености. СРС на КТ “Подкрепа” – Перник и БССИТ – Перник ще положат усилия да дадат пример за добра практика в бипартийния социален диалог, който през последните години изостава на браншово и териториално равнище.

Двете организации се обръщат към националните си ръководства с призив за задълбочаване на сътрудничеството им в рамките на националното и отрасловото тристранно и двустранно сътрудничество.

### **III. 5. Колективен трудов договор в предприятие, което не членува в браншовите организации – страна по отрасловия колективен трудов договор. Въпреки това – иновации и социални придобивки.**

Колективният трудов договор в “Инжстрой - София” АД е подписан на 12.05.2005 година. Той е подписан от една страна от представители на УС на предприятието и от друга страна от председателя на синдикалната организация на КНСБ в предприятието. Договорът е подписан в сградата на КНСБ в присъствието на г-р Желязко Христов. В “Инжстрой – София” АД работят около 300 души. Синдикалната плътност е над 90%.

Колективен трудов договор в “Инжстрой - София” АД се сключва за втори път. Този КТД съдържа договорености, чиито стойности са над нормативно договорените.

Много от тях са по-благоприятни и от договорените в първия колективен трудов договор. Така например средната работна заплата в дружеството е с 20% по-висока от договорената през 2004 г. Допълнителното заплащане за нощен труд е нараснало от 0.20 лв. през 2004 г. до 1.00 лв. в договора за 2005 г. за отработен нощен час. В съответната наредба на Министерския съвет е предвидено размерът на допълнителното възнаграждение за нощен труд да е не по-малко от 0,072 лв. Увеличен е и размерът на обезщетението за работа при вредни за здравето условия на труд. В колективния трудов договор за дружеството е договорено размерът на точка по комплексната оценка на труд да е 0.40лв., а с наредба на МС е предвидено размерът да е не по-малък от 0.03 лв. Договореното допълнително възнаграждение за продължителна работа е 0,8 %.

**Иновация в този колективен трудов договор спрямо предходния е, че се стимулира парично персоналът, работещ без ползване на отпуск за временна нетрудоспособност.**

В колективния трудов договор е договорен и по-голям размер на платения годишен отпуск. Вместо предвидените от Кодекса на труда 20 работни дни платен годишен отпуск, в КТД на дружеството са договорени 22 работни дни.

Синдикалната организация и работодателят са се договорили и за други социални придобивки за работниците в “Инжстрой - София” АД:

- Работодаателят заплаща 70% от картите за градски транспорт.
- Режийни разходи за поевтиняване на храната – 2 лв. на ден.
- Работодаателят осигурява специално работно облекло на работниците и служителите: работни обувки с метална защита в предната част, внос от Австрия, а работното облекло е ушито в България, но с австрийски плат със специфични качества.

Позитивен момент в този колективен трудов договор е декларираният в него стремеж, при възникналите трудови спорове и конфликти, страните по този КТД да търсят “приятелско уреждане – по взаимно споразумение”.

Друг позитивен момент е нарасналото доверие между социалните партньори, което се изразява в договореността работодателят ежесечно да заседава с ръководното тяло на синдикалната организация в търсене на общи пътища за развитие и просперитет на предприятието.

От своя страна синдикатът поема отговорността неговите членове да съдействат за подобряване на условията на труд и за повишаване производителността на труда. Синдикалистите ще съдействат за подобряване на организацията на работата, за спазване на трудовата дисциплина, както и за стриктното спазване на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд.

**III. 6. Рамково споразумение за социалния диалог в бранша на охранителните услуги. Новосъздаден синдикат и представителна работодателска браншова организация се договарят за формата на браншовия колективен трудов договор, като внасят иновационни моменти в споразумението. Обхватът на рамковото споразумение достига надхвърля стандартното браншово колективно договаряне.**

## **РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ**

*Между Национална браншова камара “Охранители и детективи” и Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната*

Днес, 20 септември 2005 г., *Националната браншова камара “Охранители и детективи”*, наричана по-долу “Камарата” и “работодателите” и *Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната*, наричан по-долу “ПСССО” и “профсъюзът”, убедени в необходимостта от ефикасно тристранно сътрудничество на национално, отраслово и териториално ниво, както и от по-нататъшно развитие на всички форми на бипартитния социален диалог, подписахме настоящето доброволно рамково споразумение.

С настоящето рамково споразумение, работодателите и профсъюзът се ангажират да очертаят параметрите на бъдещото им бипартитно сътрудничество, на участието им в тристранното сътрудничество, както и общите действия за развитие на бранша на охранителните услуги и за повдигане на неговия престиж.

**I. Относно участието на Националната браншова камара “Охранители и детективи” и на Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната във формите на социалното партньорство, изискващи национална представителност.**

I. 1. *Професионалният съюз на служителите от сигурността и охраната* поема ангажимента своевременно да се включи в състава на национално представена синдикална конфедерация. Изборът на представителна синдикална конфедерация, където ПСССО да се включи е изключително суверенно право на членовете на профсъюза.

I. 2. В съответствие с член 51б, алинея 3 (предишна ал. 2 – ДВ, бр. 120 от 2002 г.) от Кодекса на труда, след придобиването на статут на представителна организация на отраслово и браншово равнище, ПСССО ще отправи към работодателите от *Националната браншова камара “Охранители и детективи”*, предложение за подписване на браншови колективен трудов договор, придружено със съответен проект.

*Националната браншова камара “Охранители и детективи”* поема ангажимента да започне преговорите в установения от Кодекса на труда срок, в съответствие с член 52, алинея 1 и алинея 3.

Профсъюзът се задължава в срок да предаде необходимата информация за действителния брой на членовете си в съответствие с член 52, алинея 4 (нова – ДВ, бр. 25 от 2001 г.) от Кодекса на труда.

Поради липсата на споразумение между национално представените организации на работниците и служителите от една страна и на работодателите от друга, чрез което да се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншови колективни трудови договори, въпросът за съдържанието на бъдещия колективен трудов договор ще бъде уреден по-долу в настоящето рамково споразумение.

Профсъюзът поема ангажимента да разгледа добронамерено и отговорно всички предложения на Камарата за принципно нови текстове, допълнения и поправки в синдикалния проект за браншови колективен трудов договор.

I. 3. *Националната браншова камара “Охранители и детективи”* ще продължи да участва в тристранното сътрудничество и бипартитния социален диалог, като представителна работодателска браншова организация.

Камарата ще продължи да поддържа и да развива позициите си на национално пред-

ставителна организация, чрез членството си в Съюза за стопанска инициатива (ССИ). Чрез ССИ, Камарата ще лансира позициите си пред Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС); пред специализираните комисии на НСТС; пред националния съвет по насърчаване на заетостта; пред Консултативния съвет при комисията за труд и социална политика в Народното събрание; пред съответните комисии в Народното събрание, където се разглеждат проблеми от значение за бранша; в Надзорния съвет на НОИ; в Управителния съвет на Националната агенция за професионално обучение и образование (НАПОО) и навсякъде на национално ниво, където е необходимо и възможно.

*Националната бранишова камара "Охранители и детективи"* ще продължи активно да участва в работата на Консултативния съвет при МВР.

*Националната бранишова камара "Охранители и детективи"* ще продължи работата си в рамките на Меморандума за приоритетни действия, подписан от представителните браншови работодателски организации в сектора на охранителните услуги.

I. 4. *Националната бранишова камара "Охранители и детективи"* и *Професионалният съюз на служителите от охраната и сигурността*, се ангажират да положат необходимите усилия за да се интегрират в съответните европейски и световни организации на работещите в сектора на охранителните услуги. По-специално, Камарата ще положи усилия за приемането ѝ като кореспондентски член на CoESS (Confederation of European Security Services) или като редовен член в рамките на "организация - шапка", обединяваща българските браншови работодателски асоциации в сектора на охранителните услуги.

## **II. Относно съдържанието на бъдещия браншови колективен трудов договор за сектора на охранителните услуги.**

II. 1. Взаимодействието между профсъюза и работодателите в областта на развитието на човешките ресурси:

- Браншовият КТД ще трябва да осигури ангажиране на работодателите с постоянно поддържане и повишаване на квалификацията на служителите и работниците от бранша. От друга страна, договарянето трябва да гарантира пред работодателите, ангажимент и реално участие на профсъюза при осъществяването на професионалното обучение и образование.

- В браншовия КТД трябва да се маркират мерки за мотивацията на служителите. Камарата и профсъюзът ще организират съвместно мероприятия, на които да се представя актуална информация за достиженията в областта на мотивацията на персонала. В браншовия КТД ще се маркират възможностите за въвеждане на иновационни подходи, като например даването на бонуси на работници, които не са ползвали болнични или са ползвали минимален брой. Мярката трябва да бъде насочена, към насърчаването на собствената грижа за здравето от страна на служителите и към поддържане на добра форма, а не към отказ от лечение при заболяване. Минималните размери на конкретните стойности на евентуалните бонуси ще бъдат договаряни на браншово ниво, но те могат да бъдат коригирани нагоре с колективните трудови договори на ниво предприятие.

- В браншовия КТД ще се договорят условията и възможностите, при които ще се приложи програма за работническо хранене с помощта на т. нар. "ваучери с висока степен на защита". Работодателите ще поемат ангажимента да положат усилия да покрият изискванията за прилагане на ваучерите за храна, при които се ползват данъчни преференции. Работодателите и профсъюзът съвместно, на ниво предприятие ще определят емисента на ваучери, с който да бъде сключен договор.

- В браншовия КТД ще залегнат мерки за насърчаването на служители и работници, допринесли с предложенията си за подобряване на организацията на труда и на качеството на предлаганите услуги.

II. 2. Разглеждане на въпроси, свързани с работното време, отпуските, почивката на служителите. Постигане на споразумение относно работните места, на които могат да бъдат използвани служители и работници на непълнен работен ден. Постигане на споразумение относно дейностите, за които могат да бъдат назначавани хора на срочни трудови

ви договори, както и за тези, за които могат да се сключват договори за изработка.

Договаряне на продължителността на изпитателния срок при назначаване на трудов договор със срок за изпитване по смисъла на член 70 (Изм. И доп. – ДВ, бр. 100 от 1992 г.) от Кодекса на труда. Поради особеностите на бранша, договореността за продължителността на изпитателния срок ще отчита принципа – “за по-ниско квалифицирана работа – по-продължителен изпитателен срок”.

Профсъюзът и Камарата се споразумяват, че минималният размер на годишната отпуска в бранша ще бъде договорен в колективния трудов договор. По принцип той ще бъде по-голям от установения в Кодекса на труда.

Договаряне на броя допълнителни дни отпуска за служителките с две и повече живи деца по смисъла на член 168 (Изм. – ДВ, бр. 100 от 1992 г.) от Кодекса на труда. Обсъждане на възможността за разширяване на правото на отпуск и за жените с едно живо дете.

Съвместно договаряне на осигурителните прагове за бранша, които ще бъдат защитавани на ежегодните преговори с другите представителни организации.

Обсъждане на възможности за допълнително социално осигуряване и/или застраховане на служителите в договорите на ниво предприятие.

II. 3. Разглеждане на въпроси, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Ангажименти на работодателите за осигуряване на униформено и/или работно облекло, както и на лични предпазни средства. Ангажименти на профсъюза за съдействие при осъществяването на контрол за носенето и използването на личните предпазни средства. Ангажимент на профсъюза за допълнителна разяснителна работа за осигуряване на отговорно отношение към фирменото униформено и/или работно облекло.

Сътрудничество при контрола върху спазването на оперативната и технологична дисциплина, недопускането на започване на работа след употреба на алкохол или в състояние на опиянение, поради употреба на други вещества с такова въздействие. Сътрудничество при контрола за недопускане на започване на работа в състояние на преумора или на сериозно заболяване.

Създаване на комитети и групи по условията на труд в съответствие със Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Участие на профсъюза при оценката на качеството на обслужването, предоставяно от службите по трудова медицина.

II. 4. Разглеждане на въпросите, свързани с осигуряването на правото на синдикална дейност в предприятията, членуващи в Националната браншова камара “Охранители и детективи”. Договорености относно доброволното уреждане на трудови конфликти и колективни трудови спорове, помирение и арбитраж.

II. 5. В браншовия колективен трудов договор ще бъде договорена процедура за присъединяване към колективните трудови договори на ниво предприятие. Условията за присъединяване на работниците, които не са синдикални членове ще бъдат такива, че да отчитат усилията на профсъюза за сключването на колективния трудов договор. Едновременно с това те няма да бъдат такива, че да предизвикват насилствена синдикализация в предприятията, членуващи в Камарата.

II. 6. Заклучителни положения. Браншовият колективен трудов договор ще бъде изложен на видно място в помещенията на всяка фирма от Камарата в съответствие с член 58 от Кодекса на труда.

Вписването на браншовия колективен трудов договор в регистъра на Главна инспекция по труда ще стане по съвместно заявление на страните по него.

Браншовият колективен трудов договор ще бъде сключен за срок от две години. Клаузите свързани със заплащането и мотивацията на персонала да бъдат договорени за срок от 1 година, по смисъла на член 54, алинея втора (Изм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г.). Преговорите за сключване на нов браншови колективен трудов договор ще започнат не по-

късно от шест месеца преди изтичането на действащия колективен трудов договор.

### **III. Общи действия на профсъюза и Камарата за укрепване на бранша.**

Профсъюзът и Камарата ще водят съвместна борба срещу субектите от сивата и черната икономика, представящи се за “охранители” и “специалисти по сигурността”. Работодателите и профсъюзът ще обменят информация за всичко, свързано с възможности за:

- повишаване на технологичното ниво на услугите по сигурността, в това число въвеждане на принципни новости като антропометрия, физическа защита на информацията и групи;
- партньорство с представители на по-напреднали в технологично и организационно отношение предприятия (чуждестранни и български);
- създаване на необходимите възможности, служители от бранша да получават четвърта степен на професионална квалификация – “организатор на охранителна дейност”;
- за изобличаване на некоректни и противозаконни прояви на физически и юридически лица в бранша;
- за ограничаване на корупцията във всичките ѝ форми и адреси, в това число – ограничаване на злоупотребите с власт на представители на държавната администрация.

Камарата и профсъюзът ще предприемат всички необходими мерки, за да представят пред обществеността мястото на фирмите от бранша и необходимостта от тяхното съществуване.

Камарата и профсъюзът ще се противопоставят на всякакви фактори, които с действие или с бездействие допринасят за ерозията на обществения ред, на защитата на живота, здравето и собствеността на гражданите.

Камарата и профсъюзът ще се противопоставят на злонамерени опити за запоставяне на фирми от сектора на охранителните услуги и на целия бранш. Те ще се стремят да допринасят за прозрачността на охранителния бизнес в рамките на допустимото.

Настоящото рамково споразумение е изготвено в два оригинални екземпляра – по един за всяка от двете договарящи се страни. Заверени копия от него ще бъдат изпратени на Министъра на труда и социалната политика, на Председателя на Комисията по труда и социалната политика в Народното събрание, на Министъра на вътрешните работи, на Председателя на Комисията по вътрешна сигурност в Народното събрание, на Изпълнителния директор на ИА “Главна инспекция по труда”, на ръководителите на всички национално представени организации на социалните партньори.

Споразумението е отворено за всички представителни организации на социалните партньори в бранша.

#### **IV. Иновации в колективното договаряне в страните от Европейския съюз.**

*Теодор Дечев,  
Съюз за стопанска инициатива,  
Нов български университет*

Факторите, предизвикващи прилагането на иновационни подходи в социалния диалог и в колективното договаряне в страните от Европейския съюз са най-различни. Иновационните форми, които се прилагат също са доста разнообразни.

##### **IV. 1. Глобализацията като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.**

###### **IV. 1. 1. Иновации в социалния диалог.**

Подписаният **Пакт за стабилност в индустриалния сектор на Дания** през януари 2000 се определя от социалните партньори като “исторически” и по общо мнение е рожба на породената от глобализацията необходимост от иновативност и повишаване на конкурентоспособността.

Сам по себе си, “пактът за стабилност” има характер на колективен договор, срокът на действие на който е разширен за период от четири години. Познавачите на индустриалните отношения в Дания подчертават, че това се случва за първи път от 1911 г. насам. Могат да се открият три най-важни иновационни момента в датския пакт за стабилност. [1]

На първо място, въвежда се иновационна форма на ползване на шестата седмица от годишната отпуската на работниците. Тя се трансформира в пет специални “гъвкави” дни отпуск, които могат да бъдат заменени със заплащане, в случай че не бъдат използвани. Тези дни могат да бъдат ползвани по индивидуалната преценка на работника през цялата година. По този начин, допълнителната отпуската се въвежда по начин, който би навредил на производството възможно най-малко.

Пактът за стабилност дава по-добри възможности за по-гъвкава организация на работното време на място в предприятията. Продължава тенденцията към децентрализация на системата на колективно договаряне – заплащането и условията на труд в нарастваща степен се определят чрез преки преговори на ниво предприятие, докато договарянето на централно равнище постепенно се ограничава.

Продължава работата по подобряването на т. нар. occupational “labour market” pension schemes, които са въведени в Дания по силата на колективния договор от 1991 г. В течение на четири годишния период на валидност на пакта за стабилност, пенсионните вноски ще нарастнат до 9 % от заплащането, като 6 % ще бъдат заплащани от работодателите, а 3 % от работниците. Изключение правят само “работниците с бели якички”, за които процентът е 8,1 %. Смята се, че 9 процентовото ниво е било целта, поставена за достигане при въвеждането на тези пенсионни схеми. Достигането му чрез пакта за стабилност гарантира, че т. нар. “occupational” пенсионни схеми ще станат фундаментален елемент на датската пенсионна система в бъдеще. [1]

За сравнение, **германският тристранен “Съюз за заетост”** от 2000 г., предвижда необвързваща, незадължителна препоръка за политика по колективното договаряне, ориентирана към заетост. Във връзка с това, достъпната граница на разпространение на колективните договори, трябва да се основава на ръста на производителността на труда и трябва да се изпълва преди всичко за споразумения за създаване на работни места. [2, стр. 1]

Друг пример в тази насока е **Пактът за заетост за сицилианския граф Катания**, подписан от социалните партньори през февруари 2001 г. [2, стр.1]

Споразумението цели да насърчи създаването на нови компании и работни места,

както и да направи зависимата заетост по-устойчива. С оглед на постигането на тези цели, социалните партньори възнамеряват да прокарат интегрирането на политиките по професионално обучение вътре в политиките по пазара на труда и да прокарат продължаващото обучение за улесняване на приспособяването на професионалните умения и за развитие на нови технологии.

Пак под влиянието на натиска на глобализацията, **социалният диалог в търговията на ниво Европейски съюз** навлиза в нова фаза още през 1998 г. Формално това става в резултат на European Commissions's Communication от 20 май 1998 г., относно усъвършенстването и усилването на социалния диалог на ниво на цялата общност (СОМ(98)322) и последвалото ѝ решение (Decision 98/500/ЕС) за създаване на секторни комитети за социален диалог, които да заменят съществуващите до този момент уредби на секторно ниво. По този начин, на 30 ноември 1998 г., EuroCommerce и Euro-FIET Commerce сключват споразумение за създаване на формален комитет за социален диалог, който замества техните дотогавашни неформални консултации. Този комитет дава консултации по развитието на нивото на Общността, които имат приложения в социалната политика и е отговорен за развитието и усилването на социалния диалог в този сектор. В споразумението за създаване на комитет за секторния диалог, социалните партньори заявяват своите приоритетни въпроси за дискусия в неговите рамки. [3] Това са:

- засилване на заетостта;
- електронната търговия;
- разширяването на ЕС;
- детският труд;
- расизмът и ксенофобията.

#### IV. 1. 2. Секторен социален диалог

Въпросът за регулирането на работното време е от съществено значение в дискусиите, породени от глобализацията в секторния социален диалог. След приемането през 1993 г., на **Директива на ЕС за работното време**, отделни сектори остават извън обхвата ѝ. Дискусията и работата по разширяването на обхвата на Директивата продължава. Така например, между изключените от обхвата на приложение на Директивата са работещите в мореплавателния сектор. След 1993 г. **социалните партньори в мореплавателния сектор на ниво ЕС, продължават преговорите за максималната продължителност на работното време** и за почивките. През декември 1997 г. е постигнато споразумение по въпроса, като страните по него поискват то да стане задължително обвързващо, чрез трансформирането му в директива на Съвета. [2, стр. 3]

На 26 април 2001 г. е подписано **ново европейско споразумение за наставленията (guidelines) за работата от разстояние (telework) в търговията**. Страни по споразумението са EuroCommerce, като представител на работодателите от сектора и съответно UNI-Euro Commerce за профсъюзите. Новото споразумение съдържа подробни указания, които регулират области като въвеждането на работата от разстояние, условията на наемане на работа, конфиденциалността, екипировката и синдикалните права. [4]

През юли 1997 г., **социалните партньори в земеделието на европейско ниво подписват първото в историята секторно "препоръчително рамково споразумение"**.

Споразумението е свързано с подобряването на платената заетост в земеделието в страните – членки на Европейския съюз. [2, стр. 3] По-специално, споразумението се грижи за:

- подобряване на образа (image) на заетостта в земеделието;
- засилване на професионалното обучение и на придобиването на умения;
- превенция на рисковете на работното място, специфични за сектора;
- идентифициране и прилагане на нови типове трудови договори, които едновременно повишават конкурентоспособността и увеличават заетостта в земеделския



сектор, като срочни договори, договори на непълен работен ден, сезонна работа и временна работа;

- реорганизиране и подобряване на пазара на труда;
- изискванията на обществото, свързани с околната среда, градоустройството и земеустройството.

На 22 март 2000 г., **социалните партньори на ниво ЕС в гражданската авиация, подписват споразумение за организацията на работното време**, в рамките на секторния социален диалог. Тогава е било предвидено, споразумението, което прилага принципите на Директивата на ЕС за работното време в този сектор, да влезе в законава сила чрез решение на Съвета. [5] Споразумението се прилага за летателния състав и съдържа следните основни разпоредби:

- годишна отпусका от четири седмици;
- безплатни медицински прегледи и оценка на здравето състояние на редовни интервали;
- максимално годишно работно време, ограничено до 2000 часа;
- максимално годишно “block flight time”, ограничено до 900 часа (то се определя като времето между първото преместване на самолета от местостоянката му с цел излитане, до момента на спиране на желаното място, което трябва да бъде достигнато, когато двигателите са спрени).
- изискване за минимум почивни дни – средно по седем дни “local days” в месеца;
- изискване за минимум почивни дни от 96 “local days” за година.

#### **IV. 2. Икономическият и валутен съюз като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.**

На 22 април 1997 г., мениджърският борд на компанията “Форд - Германия” и работническият съвет в компанията (Gesamtbetriebsrat) подписват **ново работно споразумение за сигурност на инвестициите**. В споразумението, ръководството на компанията обещава нови инвестиции в петте завода на “Форд” в Германия (в Cologne, Duren, Berlin, Wulfrath и Saarlouis). В замяна, работническият съвет в компанията се съгласява на редуциране на “плащанията над договорените заплати” (ubertarifliche Leistungen) и на по-нататъшно повишаване на гъвкавостта на работното време. [6]

Според изследване на Университета в Хановер от 2001 г., по същото време, две трети от всички работодатели в производителната индустрия, плащат възнаграждения в размер превишаващ договореното в колективните договори. “Лагът” между договорените заплащания и реалните заплащания е бил средно 10 %. В новото споразумение за “Форд - Германия”, е било определено, че повишаването на заплатите с 1,5 % през 1997 г. и с 2,5 % през 1998 г., (които са били договорени на текущите колективни преговори на браншово ниво в металообработващия сектор), ще бъде компенсирани с редуциране на “плащанията над договорените заплати” (ubertarifliche Leistungen).

По-нататък, работното споразумение предвижда редукция на предишните високи бонуси за извънреден и нощен труд до размерите, договорени в колективния договор.

Що се отнася до работното време, работниците във “Форд” са продължили да работят на 37,5 часова работна седмица и след договарянето на браншово ниво на 35 часова работна седмица. В работното споразумение е договорено, разликата в продължителността на работното време след преминаването към 35 часова седмица да се компенсира с 15 безплатни работни смени (105 часа) годишно. Споразумението също така въвежда 70 часов “коридор” в работното време, включващ и работа в събота. Това означава, че само когато работникът е изработил повече от 70 часа извънреден труд, компанията ще му изплати добавка за него. Размерът на добавката (бонусът) за извънреден труд също така се редуцира от 50 % на 25 %.

По оценката на компанията “Форд”, работното споразумение с работническият съвет се е очаквало да доведе до икономия на средства в размер от 120 000 000 американски долара годишно и да гарантира работните места в заводите в Германия за следващите 10 – 15 години. [6]

Съвместната **“Декларация от Доорн”**, е подписана от германските, белгийските, нидерландските и люксембургските профсъюзи през 1998 г. В декларацията се заявява острата нужда от транс-гранична координация на колективното договаряне в рамките на европейския икономически и валутен съюз. С оглед на това, да се предпазят от “социален дъмпинг”, т. е. от “низходяща конкуренция” в заплащането и в условията на труд, профсъюзите подписали декларацията се съгласяват да прилагат набор от общи указания за колективното договаряне. Профсъюзите се уговарят, че ще търсят като резултат от колективните преговори ПОНЕ еквивалентът на “общата сума от ръста на цените и от повишаването на производителността на труда”. [7]

**Белгийското междусекторно споразумение, покриващо периода 1999 – 2000 г.**, включва глобални задължения по три основни въпроса – заплащане, заетост и обучение, като се отчитат развитието в три съседни страни – Франция, Германия и Нидерландия.

По този начин указанията за измененията в заплащането, заетостта и обучението са както следва:

- разходите за труд не трябва да нарастват по-бързо, отколкото в трите основни съседни държави на Белгия – Франция, Германия и Нидерландия.

- що се отнася до разходите за обучение и образование през целия живот (lifelong training and education), Белгия трябва да достигне в рамките на шест години средното ниво на трите съседни държави – т. е. в интервала от 1,2 % до 1,9 % от разходите за труд.

- що се отнася до заетостта, социалните партньори възнамеряват да обединят усилията си, така че процентът на заетостта в Белгия да бъде поне толкова висок, колкото в съседните държави, а при възможност и по-висок, като се отчитат поемите ангажменти по заетостта, обучението и намаляване на разходите за труд. [8] [9]

На свой ред, **междусекторното споразумение в Белгия за периода 2000 – 2001 г.**, предвижда възприемането на “доброволен и насърчителен” подход към по-възрастните работници. С оглед на подобряването на възможностите за наемане на по-възрастните работници, споразумението предвижда:

- работниците на възраст над 45 години трябва да имат правото да се прехвърлят от работа на нощни смени към дневни смени, като получават допълнителна парична сума, която да компенсират загубените приходи;

- работниците на възраст над 50 години трябва да имат право да ограничат работното си време на четири дни седмично и да получават парична компенсация или да преминат на половин ден и да получават по-висока компенсация;

- наемането на безработни работници на възраст над 45 години ще се насърчава. Последното ще става чрез редуциране на вноските на работодателите за социално осигуряване и чрез активни мерки по заетостта, с които да се субсидира наемането на по-възрастни работници. [2, стр. 13]

Пак в Белгия, **националното споразумение за металообработващия сектор, подписано за периода 2001 – 2002 г.**, предвижда създаване на секторен “осигурителен” пенсионен фонд, който да допълни съществуващите пенсионни системи. Разходите за тази непредвидена от осигурителното законодателство пенсия, се понасят от работодателите, с един принос в размер на 1,25 % от заплащането, считано от месец април 2001 г., и в размер на 1,5 % от април 2002 г. [10]

На секторно ниво, Европейската федерация на металорботниците (European Metalworker's Federation - EMF), приема на конференцията си, посветена на колективното договаряне през декември 1998 г., **ново “Европейско координационно правило” за договарянето на национално ниво**. С оглед на това ново правило, националните колективни договори и споразумения трябва да целят да компенсират процента на инфлацията и да осигурят възможността, приходите на работниците да отразяват балансирано участие в разпределението на придобивките от повишаването на производителност-

та. Основната идея на възприетия от ЕМФ “координационен подход” е да се постигне европейска координация на националните политики по колективното договаряне, чрез дефинирането на транс-европейски профсъюзни указания за колективно преговаряне и на минимални стандарти. Очевидно е, че приетото през декември 1998 г. “Европейско координационно правило” е предназначено да изиграе превантивна роля срещу евентуален “социален гъмпинг”, чрез понижаване на заплащането и на условията на труд. Смята се за безспорно, че въвеждането на тези указания за колективното договаряне в метало-обработващата индустрия е пряк отговор на създаването на Икономическия и валутен съюз (ЕМУ). Заявява се изрично, че въвеждането на обща парична единица изисква подобряване и координация на целите и стратегиите на политиката по доходите на европейско ниво. Други европейски профсъюзни организации, също започват да развиват подобни указания за колективното договаряне. [11]

Допълнително, ЕМФ приема през месец юли 1998 г., **Харта за работното време**. В съответствие с нея, работното време за бранша в Европа не трябва да надхвърля годишния максимум от 1750 часа. Според Европейската обсерватория по индустриални отношения, това е първият път, когато европейските профсъюзи са успели да се споразумеят за определен от самите тях европейски минимален стандарт. [2, стр. 11]

До 1992 г. в Италия е в сила т. нар. “механизъм на плъзгащата се скала” (sliding scale mechanism) за индексирание на доходите в зависимост от процента на инфлацията. **Споразумение между социалните партньори, подписано през 1992 г.**, отменя този механизъм. През 1993 г. е подписано споразумение, според което измененията на заплащанията на секторно ниво трябва да бъдат в съответствие с очаквания (планирания) процент на инфлация, докато колективното договаряне на заплащането на ниво предприятие, трябва да отчита цялостното състояние на компанията. [12]

През 1998 г. е подписано споразумение, което потвърждава прилагането на тази система, но също така предвижда, че когато правителството фиксира планирания процент на инфлация, то трябва да вземе предвид и средния за Европа процент на инфлация. [12]

През април 1997 г., **страните по колективното договаряне в строителство в Германия подписват споразумение**, предвиждащо мерки за покриване на загубите на приходи от страна на работниците в случай на лоша зима. Споразумението, известно като **“Гравенброухерска декларация”** предвижда следното:

- въвеждане на “сметки за работно време” в размер от 150 часа годишно. Това означава, че работниците могат да натрупват до 150 кредитни часа, с които да покриват обема на всяко вероятно ограничаване на строителната дейност през зимата;
- работодателите предлагат гарантирана минимална заплата, еквивалентна на 162 работни часа при минимални разценки през всеки зимен месец;
- работниците трябва да посрещнат първите 50 часа от всяко временно спиране или от техния кредит от време или ако той не е достатъчен – от тяхната годишна отпускат;
- ако са налице достатъчно кредитни часове, до 120 загубени работни часове през зимата могат да бъдат посрещнати от “сметките за работно време”;
- считано от 121-вия загубен работен час през зимата, работниците трябва да получат заплащане, което да покрие загубените приходи. Това заплащане трябва да бъде платено от Федералната служба по заетостта, но ще бъде финансирано от облагане с 1,7 % на разходите на работодателите за заплати. [13]

През месец януари 2001 г. във Франция е подписано **секторно споразумение относно “схема за ранно пенсиониране за банковия сектор”**. Страни по споразумението са работодателската асоциация AFB и банковите федерации на профсъюзните конфедерации CGT-FO и CFTC. Целта на подписаното пет годишно споразумение е чрез система за наемане на нови служители да се компенсират ефектите от ранното пенсиониране, да се помогне да се смекчи възрастовият дисбаланс сред банковите човешки ресурси и да се посрещне необходимостта от приток на нови служители. Споразумението се базира на

правителствената схема за ранно пенсиониране CATS (cessation anticipée d'activité pour certains travailleurs salariés), която е въведена във Франция с декрет през месец февруари 2000 г. [14]

Банковото колективно споразумение, всъщност е седмото по ред секторно споразумение, подписано в рамките на схемата CATS, уреждаща “ранното пенсиониране на определени работници и служители”. Тази система, (когато е въведена с колективно споразумение на секторно ниво или на ниво на отделна компания), дава възможност на определени категории работници и служители за пълно или частично ранно пенсиониране от 55 годишна възраст, за максимум пет години. Сключването на секторно колективно споразумение по този въпрос напълно освобождава компаниите от работодателски вноски за социално осигуряване върху сумите, заплащани на засегнатите служители.

При тази схема, държавата покрива част от сумата за ранно пенсиониране (early retirement allowance), когато наетите достигнат 57 годишна възраст, ако отговарят на специфични критерии, от типа на 15 години непрекъсната работа на смени или обслужване на производствена линия, или пък не по-малко от 200 нощни смени на година в течение на 15 години или пък ако са получили увреждания. Размерът на дела, който се покрива от държавата се основава на възрастта на работника, когато той или тя влезе в схемата. Размерът е съответно 20 % за тези, които влизат в схемата на 55 години, 35 % за тези които влизат на 56 години и 50 % за тези, които влизат на 57 и повече години. Компаниите, където може да се прилага тази схема, трябва да са въвели 35 часовата работна седмица и да са предприели мерки за перспективно управление на заетостта (човешките ресурси), насочени към развиване на умения у наетите и към подпомагане на работниците да се адаптират към промените на работните им места.

За разлика от останалите шест сектора, където са въведени схемите за ранно пенсиониране (автомобилната индустрия; част от хранителния сектор и от производството на хартия; каменоломните; индустриите, където се използват сурови материали и химикали), където е рационално да се подменя личния състав, банковият сектор е “обречен” да обновява човешките си ресурси и в количествен и в качествен аспект, най-вече на основание на това, че там за някои от служителите се преценява, че лошо се приспособяват към развитието на новите технологии. Най-ниската възраст, от която може да се влезе в схемата за ранно пенсиониране в банковия сектор е 58 години, за разлика от заложената в колективните споразумения при останалите шест сектора 57 годишна възраст.

Компаниите от банковия сектор, които желаят да приложат колективното споразумение за ранно пенсиониране в банковия сектор, трябва да проведат преговори за постигане на колективно споразумение на ниво компания и да сключат изискуемите споразумения с Министерството на труда. [14] [2, стр. 15]

#### **IV. 3. Икономиката на знанието като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.**

##### **IV. 3. 1. Социално включване и обучение през целия живот**

През месец декември 2000 г., в Испания е подписано третото по ред за страната **Национално споразумение за продължаващото обучение (ANFC)**. То предвижда разширяващо се ангажиране на социалните партньори в управлението на всички нива на системата за продължаващо обучение. Иновационен момент е създаването на трипартитна фондация за управление на системата. Сключването на това споразумение, отбелязва обновяването на институционалната рамка на професионалното обучение за работещите хора, която е била създадена със споразумение през 1992 г. [15]

В контекста на **колективното договаряне на ниво отделна компания в предприятие за транспортни услуги в Лайпциг** - Германия, работниците и служителите единодушно са се съгласили да редуцират заплащането и работното си време, за да бъдат наети на работа петима души с увреждания, които се придвижват на инвалидни колички.

По същия начин, в германската софтуерна компания SAP, колективният договор предвижда създаване на работни места за хора с увреждания.

**Белгийското национално междусекторно споразумение № 38** от 1998 г., поставя изискване, що се отнася до набирането и подбора на работна сила, че работодателите не трябва да третират кандидатите за работа по дискриминационен начин на различни основи. От 1989 – 1990 г. насам, двугодишното национално междусекторно споразумение предписва, че трябва да се правят финансови приноси за помощ на “групите в риск”, включително и за хората с увреждания, специално свързани с адаптирането на работни места за тях, както и за разходи за оборудване, облекло и пътни разходи. [8] [9]

През месец май 1996 г., в сектора за временна заетост в Белгия е създаден и въведен **“Кодекс на най-добри практики” в областта на превенцията на расовата дискриминация**, упражнявана спрямо чуждестранните временни работници. Това е част от Европейската година за борба с расизма. “Кодексът на най-добри практики” в сектора за временна заетост забранява използването на каквито и да са критерии за назначаване, които не съответстват на функциите на временните работници. Под “несъответстващи критерии”, в Кодекса се разбират всички критерии, свързани с расата, цвета на кожата, религията, етническият или национален произход на лицето. Тази забрана е в сила за консултантите в агенциите на временна заетост, когато те подбират и предлагат кандидати. Това означава, че подобна информация не може да се записва по време на регистрацията, нито пък може да се предоставя на ползвателите на такъв труд, даже и те изрично да я поискат. [16]

Ако ползвателите заявят критерии или изразят искания, които могат да бъдат преценени като дискриминационни, агенциите за временна заетост трябва да ги информират, че те няма да бъдат взети предвид.

В съответствие с Кодекса, предприятието – ползвател трябва да положи усилия, за да направи възможно временният работник с ограничени езикови познания, да разбере всички инструкции, особено тези, които се отнасят до здравето и безопасността при работа.

Кодексът урежда и въпроса за дискриминацията в областта на професионалната квалификация. В него е записано, че: “Уменията и опитът, придобити в други държави не могат да бъдат отхвърлени автоматически или без полагане на изпит”. [16]

Подобни колективни споразумения са били подписани и в Германия от профсъюза на металоработниците IG Metall в две компании – Тисен и Фолкваген. [2, стр. 18]

През месец юли 1999 г. в Италия е подписано **споразумение за работата от разстояние (telework) в Италианската публична администрация**. С това споразумение, на работещите от разстояние се дават същите права и възможности, както и на останалите работници. По-специално, споразумението предвижда, че работещите от разстояние се радват на същите права, както работниците, работещи в офисите. Тези права са свързани с въпроси като израстване в кариерата, заплащане и обучение. С оглед на осигуряването на възможност за участие в организационния живот и в дейностите на профсъюзите, се създава “on-line” табло за обяви и всеки работещ от разстояние разполага с личен e-mail адрес на сървъра на компанията. [17]

През 1999 г., използването на “чиракуването” в Италия беше разширено, с оглед на създаване на допълнителна заетост за младите хора. Продължителността на договорите за чиракуване варира между 18 и 48 часа, в зависимост от нивото на професионална квалификация, което работникът ще получи в края на периода на чиракуването си. Всички чираци трябва да преминат през обучение, продължителността на което е свързана с тяхното образователно равнище. Чираците, завършили задължителното основно образование преминават през 120 часово обучение. Завършилите гимназия се обучават 100 часа. Завършилите висше образование се обучават 80 часа.

Иновационният момент е там, че **децентрализираното колективно договаряне на**

**ниво предприятие или на ниво териториална единица** може да промени било срока на договора за чиракуване, било продължителността на обучението.

Компаниите ще могат да наемат за чираци млади хора, на възраст между 18 и 26 години. Споразумението решава по по-добър начин и въпроса за заплащането на чираците в случай на заболяване или на хоспитализация. [18]

През месец юли 1999 г., **секторните професионални съюзи и работодателски организации в банковия сектор в Италия, подписват национален колективен трудов договор** (по същество, това е отраслов колективен трудов договор, но такава е използваното в Италия название). Освен всичко друго, колективният договор предвижда всички служители да преминат платени курсове за професионално обучение от по 50 часа годишно. Съдържанието на курсовете ще бъде определяно всяка година на срещи на работодателите и служителите на ниво компания. [19]

През 2000 г. **в рамките на Италианската химическа и фармацевтична индустрия стартира пилотен проект за продължаващо обучение**. В проекта са ангажирани 25 компании от сектора, които се различават по размер и вид на производството. Те са разположени в девет региона на страната и имат общо около 1000 работници. Основната цел на проекта е да даде възможност на компанията и на работниците да се адаптират бързо към настъпващите промени и към глобализацията. [20] Пилотният проект се финансира от Министерството на труда, като компанията и работниците също допринасят за финансирането. Що се отнася до въпросите, разглеждани по време на обучението, профсъюзите и работодателите са се договорили за следните теми:

- икономически въпроси;
- характеристики на пазарите и на стратегическите нужди на фирмите;
- комуникации;
- работа в екип (teamwork);
- управление на международни взаимоотношения и на човешките ресурси;
- компютърни умения и софтуейър.

#### **IV. 4. Промените на пазара на труда като фактор, предизвикващ иновации в колективното трудово договаряне.**

През месец август 2001 г., **автомобилната компания “Фолксваген” и профсъюзът на металоработниците IG Metall сключват набор от четири колективни споразумения на ниво компания** за новата дъщерна фирма на VW – Auto 5000 GmbH. В споразуменията са намерили място иновационни постановки за продължаващото обучение и за организацията на труда. Споразуменията постановяват, че всеки работник в компанията има “право на ориентирана към човека организация на труда”. Като следствие от това, процесът на работа трябва да бъде организиран по такъв начин, че “всеки работник да не бъде нито претоварен, нито пък да не му бъде възлагана достатъчно работа. Работата трябва да бъде разнообразна и разностранна, където работникът или работничката да могат да изявят своите индивидуални познания и способности”. [21]

Всички работи трябва да бъдат организирани в екипи с “плоска” йерархия, в която не трябва да има повече от три нива. На екипите трябва да бъдат дадени далече отиващи компетенции в организирането на операционалната част на работата и на мерките по обучението. Всички екипи трябва да получат специално обучение, с оглед на това да подобрят своите социални умения. [21]

В колективно споразумение, подписано специално по въпросите на продължаващото обучение, се предвижда, че всеки работник трябва да бъде обучаван средно по три часа седмично, като половината от времето за обучение се заплаща от компанията “Фолксваген”, а другата половина от времето е от свободното време на обучаемия. Всеки работник има право на индивидуален план за обучение, който комбинира обучението, свързано с процеса на работа с по-широкоспектърно обучение, включващо обучение в различни социални умения. По-нататък, всеки обучен работник получава свидетелство

като “специалист по автомобилно производство” с оглед на подобряване на потенциала му да бъде наеман. (С “потенциал на работника да бъде наеман” тук е преведен популярният напоследък термин “employability”). [21]

През месец март 1999 г. **социалните партньори, участващи в Белгийския Национален съвет по труда, одобряват колективно споразумение за борба със стреса на работното място.** Подписаното междусекторно колективно споразумение интегрира управлението на стреса (stress management) в генералните политики на компаниите по превенцията на рисковете и цели да се бори с проблема повече на колективна, отколкото на индивидуална основа. Това означава, че комитетите по условия на труд на работното място се утвърждават като ключов институционален партньор за прилагането на колективното споразумение. [22]

Споразумението предвижда, че работодателят трябва да наблюдава нивото на стреса, използвайки специално създадени за целта въпросници, стандартни измервателни инструменти, както и стресовите рискове, свързани с работната среда. Тези стресови рискове са функция на естеството на работата, условията на труд, физическите параметри на работата и трудовите отношения. Опирайки се на направената оценка, работодателят трябва да вземе подходящи мерки, за да смекчи рисковете или да осъществи превенция. [22]

Отговорността на работодателя е свързана само с тези свързани със стреса въпроси, които се отнасят до работниците и служителите като група.

Работодаелят е длъжен да общува с работническите представители и да обсъжда с тях резултатите от доклада за свързаните със стреса рискове. Този диалог може да се осъществява с работническия съвет, с комитета по условия на труд на работното място или с профсъюзна делегация. Представителите на работодателя и на работниците трябва да изготвят списък на адекватни мерки, ако се окаже че такива са необходими. Такива мерки се прилагат само в случаи, които по природа са колективни. Не може да се разработват специални мерки за индивидуални оплаквания и ситуации. [22]

Дебатите за въвеждането в употреба на **ограничаването на работното време** влизат през задната врата на белгийската политическа и социална арена през есента на 1997 г. Още преди правителството и социалните партньори да започнат да обсъждат този въпрос, са били проведени **експерименти в няколко компании**, включително във **“Фолксваген” – на територията на Брюкселския столичен регион** и в **стоманодобивните заводи “Cockerill – Sambre” в Лиеж и Шарлероа.** За повечето наблюдатели, споразумението във “Фолксваген” е едно от най-интересните колективни споразумения, които позволяват запазването на работните места и дават възможност за създаване на нови. Колективното споразумение предвижда редукция на работното време за всички работници на 36 - 35 часа седмично. На доброволна основа се въвежда и 32 часова работна седмица за работещите нощна смяна. Компанията получава компенсация от работниците, които се отказват от увеличението на заплатите, договорено в отрасловия колективен трудов договор за металообработващата промишленост. Също така, работещите нощна смяна, които доброволно преминават на 32 часова работна седмица, ще загубят 8,5 % от брутното си заплащане. [23] [25]

Гъвкавостта, производителността и ограничаването на разходите са аспекти на колективното споразумение, които се подчертават от мениджмънта на компанията. Премахването е четири седмичното годишно спиране на работа, работата в събота се увеличава и производството на нощната смяна ще се приведе към обема на дневната смяна. Също така, споразумението ще доведе до набирането на 400 – 600 работници на гъвкави договори или на договори с фиксиран срок. Броят на новонаетите е функция от фактори като броя на доброволците за 32 часовата нощна смяна, броя на ранно пенсиониращите се и други. С подписването на споразумението през 1997 г., са гарантирани работните места в завода до 1999 г. [24]

**Ограничаване на работното време е било договорено в замяна на повишаване на производителността на труда** в завода за производство на гуми за камиони “Uniroyal”

в Hertsal. “Uniroyal” е мултинационална компания и белгийският ѝ клон е бил заплашен със закриване. Шестстотинте работници във фирмата са покрити от колективно споразумение, което не създава никакви нови работни места. Въвежда се 32-часова работна седмица, вместо 37,5-часовата седмица. Това се осъществява чрез въвеждането на четири сменен режим на работа, като работниците на смени работят четири осем часови работни дни, в рамките на шест дневна работна седмица, вместо пет дневна. Заплащането е редуцирано в съответствие с намалението на изработените часове. [24]

В началото на 1998 г. мениджмънтът на “Axial” (в Seneffe), компания за дистрибуция на резервни части за автомобили, планира да уволни 82-ма от работещите във фирмата 254 работници. Било е планирано десет процентно съкращение на заплатите. Преговорите с профсъюзите, раждат **нова формула, при която се преминава към 32 – часова работна седмица, като се използва т. нар. “план Van de Lanotte”,** който дава намаляване на осигурителните вноски за фирмите, прибягващи до ограничаване на работното време в случай на реорганизация. Работниците е трябвало да понесат реално орязване на заплатите, но то е било умело компенсирано с използването на бонуси, идващи от други правителствени схеми. В крайна сметка, крайната нетна загуба на приходи за работниците е възлязла на 4 %. [25]

Пак по това време, **в пералните “Defever” (в Bredene) също са прибягнали до ограничаване на работното време.** Там са работели 63 души, 2 от които са се прехвърлили от 37,5-часова работна седмица на 32-часова. Освободените часове са били “запълнени” с наемането на четирима нови работници. За определени работници работното време е варирано през годината, с оглед на обема на работата, но в колективния трудов договор е предвидено, че повече мерки за по-голяма гъвкавост на работното време няма да се предприемат. Колективният трудов договор се възползва от т. нар. “проактивни” предписания на “плана Van de Lanotte”. Докато “дефанзивната” част на плана, покрива компания, която са в състояние на реорганизация, “проактивната” част предвижда редукция на осигурителните вноски, когато се създават нови работни места. В този случай, облекчението от намаляването на осигурителните вноски се поделя между работодателя и работника. “Работническият дял” от намалението, компенсира частично загубата на приходи от редуцирането на работното време. [25]

**Местната администрация във Frameries е сключила колективно споразумение с Генералната конфедерация на работниците от обществените услуги (Centrale Generale des Services Publics, CGSP),** в което се предвижда общо преминаване на 274 общински служители от 38 – часова на 35-часова работна седмица. Колективното споразумение предвижда назначаването на поне 10 нови служители. Съкращението на работното време се отнася както за работниците на постоянен трудов договор, така и за временно наетите. Заплатите на служителите, покрити от колективното споразумение, са установени на 97,5 % от предишния им размер. [25]

През 1999 г. електроразпределителната компания “Electrabel” е започнала постепенното въвеждане на 35-часовата работна седмица. В колективното споразумение е било договорено, че заплатите ще бъдат замразени до 2002 г. За сметка на това са били предвидени голям брой нови назначения – първо на 300 души, а след това на още 1000. [26]

**Наемането на работници и служители чрез агенции за временна работа** за първи път е въведено в Белгия. Белгийското законодателство по въпроса е забележително, както поради високото ниво на защита, което дава на временните агенционни работници (възприето по настояване на профсъюзите), така и заради разширените законови възможности за използване на този тип работа (възприето по настояване на работодателите). Възприетите насоки се запазват и след 2000 г., като за първи път са разрешени т. нар. “open-ended temporary agency work contracts” (договори за временна работа чрез агенция “с отворен край”). Преди 2000 г., в Белгия са били разрешени само временни агенционни договори, които покриват времетраенето на конкретна, специфична задача. Независимо от това, законово установеното разширяване на гъвкавостта, засяга само онези работници, които са “трудни за позициониране”. Едно допълнително колективно споразумение разширява възможностите за използване на агенционни работници в т. нар.



“exceptional jobs” (необичайни работни места). “Необичайните работни места” са едно от трите законови основания за използване на временни агенционни работници. [27]

Тенденцията към разширяване на тази категория хора, които са ангажирани с временна агенционна работа, както и на възможностите за наемане на такива работници, е продължение на значителния ръст на тази форма на заетост, настъпил през втората половина на 90-те години. [27]

В междусекторното колективно споразумение между социалните партньори в Белгия за периода 2001 – 2002 г., социалните партньори се договарят да “обсъдят обективно” възможността да се вдигне забраната за използване на временни агенционни работници в строителството.

**Работата от разстояние (telework)** е била предмет на няколко колективни споразумения във Великобритания в края на ХХ-ия век. Едно от тях е споразумението от 1998 г., покриващо профсъюзните членове в “United Trust Bank”. [28]

В Австрия, **в сектора за производство и дистрибуция на минерални масла**, е подписано **иновационно колективно споразумение, уреждащо работата от разстояние на браншово ниво**. То въвежда стандарти за работни практики, станали възможни благодарение на новите технологии. Въвежда се дефиниция за “външно работно място”; прави се разделение между заводските и външните работни места; определя се седмичното работно време, определят се разходите на работника, които се възстановяват от работодателя; регламентира се участието на работещите от разстояние в общите събрания на персонала в компаниите; гарантира се достъпът на работещите от разстояние до професионално обучение и по-нататъшно образование. [2, стр. 30]

Работата от разстояние, осъществявана от дома (home based telework) е друго явление, което може да доведе до дълбоки промени в организацията на работното време в посока по-голяма гъвкавост.

През есента на 2000 г. **датската работодателска организация в областта на търговията и услугите “Dansk Handels & Service” – DHS и секцията по услугите на Съюза на търговските и административните работници “Handela- og Kontorfunktionærernes Forbund / Service” – НК / Service, сключват колективно споразумение, посветено на новите правила за работа от разстояние**, с цел – улесняването на работата от дома. [29]

Според условията на колективното споразумение, законното изискване да се дава почивка от поне 11 часа между работните дни, няма повече да важи за тези 95000 члена на НК / Service, които искат да работят от разстояние – от дома си. До този момент, правилото за 11-часовата почивка е означавало, че ако един работник или служител предпочете да работи от къщи, примерно за периода между 21.00 часа и 00.00 часа, той няма право да започне работа по-рано от 11.00 на следващата сутрин. [29]

С приемането на първия и втория закон “Aubry” във Франция, **ограничаването на работното време става “ядро” на колективното договаряне на секторно ниво и на ниво отделно взета компания**. По този начин, до месец ноември 1999 г., във Франция са договорени 117 колективни споразумения на секторно ниво. Този факт отразява безпрецедентното активизиране на секторното колективно договаряне в областта на ограничаването и реорганизирането на работното време. Споменатите споразумения, покриват повече от 9 милиона заети във френската икономика. Основна характеристика на тези колективни споразумения на секторно ниво е формалната връзка, установена между ограничаване и реорганизиране на работното време, чрез комбиниране на такива подходи като гъвкаво работно време (flextime working), индивидуални “банки време” (individual “time banks”), допълнителни почивни дни и работа на непълен работен ден (part-time working). [30]

През месец май 2001 г., **профсъюзът ver.di и работодателската асоциация на частните банки в Германия, подписват нов колективен трудов договор**, покриващ 470 000

души. Освен всичко друго, **договорът предвижда въвеждането на “дългосрочни сметки за работно време”** (long-term working accounts). По този начин, спестеното извънредно изработено време, може да се използва за отсъствие от работа за по-дълги периоди от време или за ранно пенсиониране. Освен това, социалните партньори в банковото дело се споразумяват за извънредни правила за извънредния труд в периода от 17 декември 2001 г. до 28 февруари 2002 г., свързани с въвеждането на еврото. [31]

Първото **секторно споразумение за “дългосрочните сметки за работно време”** (long-term working accounts) е подписано в рамките на стоманодобивната индустрия, през месец октомври 2000 г. Споразумението най-вече дава възможност на наетите да спестяват заплащането за извънреден труд за по-дълъг период, внасяйки го в сметка. Тези средства могат да се използват било за финансиране на по-дълга отпуската, било за ранно пенсиониране или за допълнителна пенсия. [32]

**Колективното споразумение в германския застрахователен сектор** регламентира включването на наетите на непълнен работен ден в системата за частично пенсиониране и в регулацията на ранното пенсиониране от 60 годишна възраст. [31]

Подписаният през месец февруари 2001 г., **отраслов колективен трудов договор за италианския училищен сектор**, регулира децентрализацията на колективното договаряне на ниво отделно училище. Иначе отрасловият колективен договор покрива въпроси като отпуската по майчинство (бащинство), отпуската за обучение, профсъюзните права и размерът на предвиденото средно увеличение на месечното възнаграждение. Съгласно новия колективен договор, работническите представителни органи на работните места (Rsu) и местните профсъюзи ще имат правото да преговарят пряко с училищните мениджъри. [33] В колективния договор на ниво отделно училище ще се договарят и следните два въпроса:

- организацията на преподавателските дейности и разпределението на работното време;

- разпределението на фондовете, насочени към училищата за възнаграждаване на стриктното изпълнение на професионалните задължения и гъвкавостта.

Колективният договор също така въвежда схема на заплащане, където трудовото възнаграждение е функция на постигнатите резултати. Системата цели да възнагради и онези учители, които се ангажират със следобедни училищни дейности. Учителският съвет (collegio dei docenti) във всяко училище ще решава, дали да използва отпуснатите средства за възнаграждаване на допълнителни училищни дейности или гъвкавостта на труда на учителите. Разпределението на тези допълнителни заплащания на ниво отделни училища, също ще се договаря от работническите представителни органи на работните места (Rsu). Колективното договаряне на ниво училище, също така ще решава как да се разпределят между учителите т. нар. “училищни фондове” (Fondi di istituto), отпуснати на всяко училище, за да се дава признание на “професионалната отдаденост на учителите” и на формите на “организационна и преподавателска гъвкавост”. [33]

През януари 2001 г., след две години преговори е подписан **нов колективен трудов договор в Poste Italiane SpA**, публична компания, създадена като част от процеса на приватизация на италианските пощенски услуги. Колективният трудов договор покрива повече от 155 000 заети и е в сила за периода 1998 – 2001 г. [34] Освен всичко друго, колективният трудов договор третира и въпроса за организиране на гъвкаво работно време. По-специално, по този въпрос договорът предвижда:

- организацията на работното време ще се договаря с оглед на нуждите на потребителите, като се гарантира, че офисите ще работят и след обед (!), включително и тези в най-отдалечените райони. Наетите ще могат по собствено желание да решат, дали ще разпределят своята 36-часова работна седмица в рамките на пет или шест дни седмично. Работното време през деня също може да бъде гъвкаво, като работниците могат да варират часовете на начало и край на работния ден в рамките на един час. Друга алтернатива е, че те могат да изберат дали да имат едночасова или двучасова почивка и дали да работят на смени. Във втория случай, смяната не може да бъде по-

гълга от осем часа на ден и трябва да се съблюдава 36 часовата работна седмица.

- Всички форми на заетост, предвидени от закона могат да бъдат въвеждани, с изключение на наемането на временна работа чрез агенции (temporaguy agency work). Вместо на временна агенционна работа, пощите ще могат да наемат хора на срочни трудови договори. Броят на наетите на срочни договори обаче не трябва да надхвърля 3 % от общия персонал на компанията. Договорът предвижда и увеличаване на работещите на непълен работен ден. Работното време на работещите на непълен работен ден ще се решава от мениджърите на компанията и от съответния работник. Работниците, които се прехвърлят на непълен работен ден имат право съгласно договора, да се върнат на цял ден след определен период от време. [34]

**Отрасловият колективен трудов договор за италианския сектор на комуникациите**, подписан през месец юни 2000 г. от съответния национален профсъюз и от работодателските конфедерации, благоприятства за по-голяма гъвкавост в отношенията на наемане и при работното време. [35] Основните договорности, свързани с гъвкавата работа са:

- седмичното работно време се установява на 40 часа, като компанията ще могат да променят седмичното работно време само като съобщят промяната поне четири дни предварително. Колективният договор предвижда, че при тази средно 40 часова работна седмица, работното време може да се редуцира със 72 часа годишно. Работниците могат да си вземат тези дни като платен отпуск или пък могат да поискат да им бъдат заплатени. Споразумението предвижда създаването на “индивидуални часови сметки”, в които работниците могат да натрупват часовете извънреден труд и впоследствие да ги използват като отпуска;

- “атипичната договор” за наемане на работа (срочни трудови договори и временна агенционна работа) вече се допускат в по-голяма степен, отколкото в колективните трудови договори, сключвани до този момент;

- допуска се разделяне на едно работно място – работодателят може да подпише трудов договор с двама души, които да покриват едно работно място;

- колективният трудов договор регулира работата от разстояние (telework). [35]

През месец юли 1999 г. е подписано “**национално колективно споразумение**” (по същество – отраслов колективен трудов договор) за **италианския банков сектор**. Страни по договора са съответните отраслови профсъюзи и работодателски асоциации, които са включили в текста на отрасловия колективен договор иновационни моменти, свързани с ограничаването на работното време и гъвкавостта на работата. [19] В колективния договор се предвижда:

- Седмичното работно време се намалява с 30 минути, от 37,5 часа на 37 часа. Работниците имат право да останат на старото работно време и да спестяват тридесетте минути от намалението на седмичното работно време в “сметка за работно време” (banca delle ore), или пък да използват това време за лични нужди. В случай на работа на смени или пък на работа, извършвана в четири или шест дни от работната седмица, работното време на работниците и служителите се съкращава с 1,5 часа - до 36 часа. През периодите на най-интензивна натовареност през годината, се допуска въвеждане на по-дълго седмично работно време – между 40 и 48 часа, но за не повече от четири месеца. В този случай, след изтичане на натоварения период, за компенсация се въвежда намалено седмично работно време;

- Въвеждат се “сметки за работно време” за работниците и служителите. Тези сметки могат да се използват за спестяване на извънредния труд и допълнителните часове, изработени от наетите. Максималното допълнително работно време, допустимо за един нает е 150 часа на година. От тях 50 часа задължително трябва да се компенсират с отпуск, 50 часа могат да се внесат в “сметката за работно време” и 50 часа трябва задължително да се заплатят като извънреден труд;

- Въвеждат се гъвкаво работно време и гъвкави часове на начало на работа. Новите “гъвкави часове”, заедно с графици за работното време през различните периоди от

годината, ще се решават от компаниите и ще се обсъждат с работническите представителни органи на работните места (Rsu), като преговорите трябва да се приключат в рамките на 15 дни.

- Въвежда се гъвкавост на набирането на работна ръка. Колективният трудов договор предвижда въвеждането на назначения на срочни трудови договори. Допуска се и използването на временни агенционни работници. Броят на наетите по тези два начина, не трябва да надхвърля съответно 10 % и 5 % от работещите на безсрочен трудов договор в съответните предприятия. Споразумението регулира работата от разстояние (telework). [19]

На 28 април 1999 г., представителите на работниците и работодателите в бипартитната Холандска фондация по труда (Stichting van de Arbeid, STAR) погнусват споразумение за важен **документ, озаглавен “Движейки се към условия на труд, създадени по поръчка”**, което повишава възможностите за отделните работници в рамките на колективните договори по отношение на гъвкавостта на работното време. Докато основните линии на колективното договаряне ще бъдат запазени по препоръка на Фондацията, определени условия на наемане в рамките на отделна компания могат да бъдат променени на основата на “множествен избор” (“multiple choice”). [36]

Документът, подписан на 28 април 1999 г., изброява известен брой условия за прилагане на модела на “множествения избор”. Най-общо казано, въвеждането на системата на “множествения избор” предлага на отделните работници повече възможности да “сглобят” пакет от условия на наемане, който най-добре да съответства на техните лични нужди. По-специално, фондацията STAR, основавайки се на опита на компаниите, които вече прилагат за по-дълго време модела на “множествения избор”, очаква следните ефекти:

- наетите, принадлежащи към групите с по-високопоставени функции ще бъдат склонни да “продават време”, докато наетите от по-ниските нива, ще бъдат склонни да купуват време;
- наетите, които живеят сами ще бъдат по-склонни да продават време, докато тези, които живеят с партньори ще са склонни да купуват време;
- наетите с малки деца, по-скоро ще купуват време, докато родителите с порастнали деца ще предпочитат да продават време. [36]

## АНТЕПАТΥΡΑ:

- [1] Jergensen Carsten, Historic stability pact agreed in industry sector. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DK0002166N, 28.02.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New practices in industrial relations. An analysis of EIRO articles. (Working paper, written at the request of the High-Level Group on Industrial Relations and Managing Change).  
[http://www.eiro.eurofound.ie/other\\_reports/new\\_practices.pdf](http://www.eiro.eurofound.ie/other_reports/new_practices.pdf)
- [3] Weber Tina, The European social dialogue in commerce: an expanding agenda. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: EU9807115F, 28.07.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [4] Broughton Andrea, Teleworking agreement signed in commerce. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: EU0105214F, 28.05.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [5] Broughton Andrea, Civil aviation social partners conclude working time accord. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: EU0004238N, 28.04.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [6] Schulten Thorsten, New works agreement to secure investment at Ford Germany. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE9704209N, 28.04.1997, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [7] Schulten Thorsten, Unions in Benelux and Germany favour close transnational coordination of bargaining policy in EMU. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE9810278F, 28.10.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [8] Vanderhallen Peter, National intersectoral agreement received with acclaim. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9811252F, 28.11.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [9] Delbar Catherine, The 1999 – 2000 intersectoral agreement, one year on. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9912312F, 28.12.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [10] Tesawub Jurgen Oste, 2001-2 national metalworking agreement signed. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE0105350F, 28.05.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [11] Schulten Thorsten, European Metalworkers' Federation adopts European coordination rule for national bargaining. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE9812283F, 28.12.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [12] Biagioli Mario, Pay trends in Italy since the July 1993 agreement. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9806326F, 28.06.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [13] Schulten Thorsten, The 1997 collective bargaining round in the German construction industry. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE9706215F, 28.06.1997, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [14] Jolivet Annie, Agreement signed on early retirement in banking. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: FR0102131F, 28.02.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [15] CIREM, The National Agreement on Continuing Training signed. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: ES0101130F, 28.01.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [16] Dryon Philippe and Estelle Krzeslo, First collective agreement against racial discrimination at work. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9704105F, 28.04.1997, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [17] Trentini Marco, Agreement signed on telework in the public administration. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9908344F, 28.08.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [18] Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, National collective agreement signed for tourism industry. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9902100N, 28.02.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [19] Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, New agreement signed in banking. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9907121N, 28.07.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- Buk oue β: Centro di Studi Economici Sociali e Sindicali, Government intervention reopens banking talks. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT9903102N, 28.03.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [20] Pedersini Roberto, Pilot project on continuing training presented in the chemicals and pharmaceuticals sector. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT0001259F, 28.01.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [21] Schulten Thorsten, Agreement signed on Volkswagen's "5000 x 5000 project". European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE0109201F, 25.09.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)

- [22] Van der Hallen Peter, National Labour Council approves collective agreement on job-related stress. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9904269F, 28.04.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [23] Dryon Philippe, Agreement to reduce working time at Volkswagen Belgium. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9709116N, 28.09.1997, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [24] Dryon Philippe and Estelle Krzeslo, Confusion reigns over working time reduction. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9806145F, 28.06.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [25] Dryon Philippe and Estelle Krzeslo, Working time reductions agreed in Belgian companies. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9802133N, 28.02.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [26] Dryon Philippe and Estelle Krzeslo, Pioneering sectoral agreement at Electrabel: 35-hour week and job creation. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE9801130N, 28.01.1998, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [27] Delbar Catherine, 2000 Annual Review for Belgium. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: BE0012336F, 28.12.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [28] Delbar Catherine, Marinette Mormont and Marie Schots, New technology and respect for privacy at the workplace. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: TN0307101S, 12.08.2003, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [29] Carsten Jergensen, New working time rules agreed for telework. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DK0011102N, 28.11.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [30] Institut de Recherches Economiques et Sociales, 1999 Annual Review for France. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: FR9912129F, 28.12.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [31] Scheele Alexandra, New agreements signed in private banking and insurance. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE0106228N, 28.06.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [32] Scheele Alexandra, Working-life time accounts agreed in steel industry. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE0011290N, 28.11.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [33] Paparella Domenico, New agreement signed for schools sector. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT0103179N, 28.03.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [34] Paparella Domenico, New agreement signed for postal workers. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT0102174N, 28.02.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [35] Paparella Domenico, Sectoral agreement signed in telecommunications. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: IT0007158F, 28.07.2000, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [36] Van het Kaar Robbert, Social partners agree framework for individualizing terms of employment. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: NL9906144F, 28.06.1999, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)

## **V. Коментари върху българските и европейските аспекти на иновациите в колективното договаряне.**

Теодор Дечев  
Съюз за стопанска инициатива,  
Нов български университет

В глави III. и IV. е налице едно достатъчно пространно изложение на различни иновации в колективното договаряне (в някаква степен и в индустриалните отношения въобще), които са осъществени от една страна в България, а от друга – в страните от Европейския съюз. По някои от тях вече са направени коментари, но това не отменя необходимостта от общ поглед върху нещата.

Още от самото начало може да се направи заключението, че един от основните генератори на иновации в индустриалните отношения, в т. ч. и в колективното договаряне е глобализацията, заедно с нейните следствия, свързани преди всичко с рязко нарастналите изисквания към конкурентоспособността и с настъпващите промени на пазара на труда.

### **V. 1. Иновациите при колективното договаряне в контекста на теорията на Улрих Бек за световното рисково общество. “Политикономията на несигурността” и колективното договаряне за гарантиране на инвестициите.**

Несигурността и неопределеността се превръщат в ключови проблеми, които оказват силно влияние върху индустриалните отношения и колективното договаряне. Въпросът за несигурността до такава степен занимава умовете, както на социолозите, така и на преобладаващата част от обществото в модерния свят, че авторитетни автори като Улрих Бек започват да говорят и пишат за “политическата икономия на несигурността”. [1] [2]

Бек фокусира вниманието ни върху пет обстоятелства, позволяващи “*да се разгърне подобна политическа икономия на несигурността, една политическа икономия на световното рисково общество*”.

На първо място, “*новата силова игра между териториално фиксирани политически актьори (държава, парламент, профсъюзи) и нетериториални икономически актьори (представители на капитала, финансите и търговията) е централният елемент, намерил израз в политическата икономия на несигурността и риска*”. Бек се позовава на “*една проста формула: капиталът е глобален, трудът е локален*”. Междувременно по целия свят бързо нараства обемът на лабилния труд, т. е. на занятията, свързани с непълен работен ден, със самонаемане и с ограничени срокове, както и на други форми, на които според Бек “*още не сме намерили подходящи обозначения*”. [1, стр. 22] Според Бек, ако този процес продължи, след около петнайсетина години (т. е. някъде към 2015 г.) половината от трудоспособното население на Земята ще работи в условията на несигурност.

На второ място, според Бек, това води до “*основателното впечатление, че държавата няма никакъв друг полезен ход, освен да избира между: (а) социална защита на нарастващо число бедни хора с цената на висока безработица (както е в повечето европейски страни) и (б) примиряване със скандално голяма бедност, за да се постигне малко по-ниска безработица (както е в Съединените щати)*”. [Бек 2001, стр. 22]

На трето място, Бек свързва гореизложеното с “*края на трудовото общество, доколкото все повече и повече човешки същества се заменят от умни технологии. Нарастващата безработица вече не може да се приписва на циклична икономическа криза; тя по-скоро е резултат от успеха на технологично напредналият капитализъм*”. [1, стр. 22-23]

Четвърто, Бек посочва, че “*политическата икономия на несигурността описва и анализира един ефект на доминото. Неца, които са се допълвали и подкрепяли взаимно в добрите стари времена – пълна трудова заетост, пенсионни спестявания, високи данъчни приходи, свободни пространства за действие на държавата – днес tutates tutandis проявя-*

ват тенденция да са заплаха едно за друго. Тъй като трудовата заетост става все по-несигурна, заличава основата на социалната държава, а “нормалните” биографии се разпадат; увеличаващият се натиск върху социалните програми не може да бъде финансиран от един разпран отвсякъде публичен портфейл”. [Бек 2001, стр. 23]

Петото обстоятелство, на което се спира Улрих Бек е, че “повсеместно се изисква “гъвкавост” – с други думи работодателят трябва да е готов по-лесно да уволнява “наемните работници”. “Гъвкавостта” също така означава пренасяне на рисковете от държавата и стопанския живот към индивидите. Наличните работни места стават във все по-голяма степен краткосрочни и “обновими” – което ще рече, “подлежащи на ограничаване”. ... Следователно, колкото по-“дерегулирани” и “гъвкави” са трудовите отношения, толкова по-бързо трудовото общество се превръща в общество на риск, който не се поддава на изчисляване от страна на индивидите или на политиката”. [Бек 2001, стр. 23]

Разбира се, на места може да бъде оспорена категоричността на Улрих Бек, но цитираното синтезирано обобщение точно кореспондира на много от иновациите в колективното договаряне в европейските страни. Виждаме, че тези иновации се появяват там, където е най-голямата загриженост – и на работодателите и на синдикалистите. Търсят се решения за гарантиране на инвестициите, решения за по-голяма гъвкавост, решения за постигане на адекватност към икономиката на знанието, решения които да отговарят на предизвикателствата на демографската криза. Ако прочетем отново “тезисите” на Улрих Бек за “политикономията на несигурността”, ще открием почти пълно “еднозначно обратимо съответствие”.

Без да преразказваме вече идентифицираните и описани иновации в глава IV, трябва отново да фокусираме вниманието си върху работното споразумение за сигурност на инвестициите, подписано от мениджърския борд на “Форг – Германия” и работническия съвет в компанията. Както се вижда, работниците от “Форг - Германия” не желаят да работят в обстановка на несигурност през следващите 10 – 15 години и изискват гаранции за развитието на компанията от нейния мениджмънт. Преговорите довеждат до разбирателство (споразумението е подписано на 22 април 1997 г.), но сигурността има конкретна цена. [3]

В конкретния случай, цената се оказва редуцирането на т. нар. “плащания над договорените заплати”. Цената на сигурността се заплаща и с ограничаването на съществуващите до тогава високи бонуси за извънреден и нощен труд. Всъщност, внимателният наблюдател ще види, че става дума за привеждането на тези параметри до нивото, договорено в браншовия колективен трудов договор, т. е. цената на сигурността е отказът от допълнителни придобивки, постигнати в колективното преговаряне на ниво компания. Това включва и запазването на 37,5 часовата работна седмица, въпреки, че на ниво бранш е било договорено преминаване на 35 часова седмица.

Разбира се, тази отстъпка на работниците няма да продължава безкрайно, но по-нататъшното преминаване на 35 часова работна седмица също си има цена – 15 безплатни работни смени, отговарящи на 105 часа годишно. Добавката за извънреден труд започва да се изплаща след като работникът вече е изработил 70 часа извънредно. Самият размер на добавката се намалява от 50 % на 25 %. Едновременно с това, работодателят не се отмята от договорените на ниво компания увеличения на заплатите с 1,5 % и 2,5 % съответно за 1997 г. и за 1998 г. [3]

Веднага изпъкват много контрастно няколко факта. Първо, предприетите действия от мениджмънта на компанията не са резултат на “лошотия” и желание за “експлоатация по капиталистически”. Предприетите действия целят единствено запазване и повишаване на конкурентоспособността на предприятието, което съществува и се бори да остане водещо на един абсолютно глобализиран пазар.

На второ място, промените и ограниченията не са направени еднолично, а са резултат на задълбочени, делови и добронамерени преговори с представителите на работниците – в случая работническия съвет, който е доминиран от синдикатите. Много точно е премерена цената на всяка от отстъпките, която едната или другата страна прави. Несъмнено, една от причините за това е изключителната традиция в областта на бипартитния социален диалог – на колективното преговаряне в индустриален отрасъл, където е



концентрирана истинска “работническа аристокрация” в добрия смисъл на думата.

На трето място, постигнатите икономии (оценени на 120 000 000 американски долара годишно), целят изключително повишаването на производителността на труда и запазването на конкурентоспособността на продукцията, в чието качество по принцип никой не може да се съмнява. Оценката на мениджмънта на компанията е, че тези мерки са гарантирали през 1997 г., работните места във “Форд - Германия” за 10 – 15 години. Когато става дума за толкова конкурентен отрасъл като автомобилостроенето и на фона на толкова драматични събития, като затварянето на заводите “Рено” в Белгия, превърнали се в национални грами, работниците със сигурност са сметнали, че сделката си струва.

Важно е и да се опише контекстът, в който протичат преговорите във “Форд - Германия”. На 16 януари 1997 г., “Ford Motor Company” оповестява, че ще съкрати 1300 работни места в автомобилния завод “Halewood” в Merseyside в Северозападна Англия. Това става след пет дневни дебати в медиите, последвали съобщение на вестник “Observer”, че компанията “Форд” иска да въведе нови, ефективни работни практики и че тя ще заплаши, че ще произвежда модела си от ново поколение “Ескорт” другаде, а не в Англия, ако профсъюзите не се съгласят на отстъпки. В публикацията дори се твърди, че компанията е готова да затвори завода. В действителност, без да влиза в дебати с профсъюзите, мениджмънтът на “Форд” обявява, че моделът “Ескорт” от ново поколение, няма да се произвежда в Halewood, а в заводите в Saarlouis – Германия и във Valencia – Испания. Също така, обществеността научава, че заводът в Северозападна Англия незабавно ще премине на едностранен режим на работа. Тези промени заплашват и с пълно закриване на завода, тъй като се предвижда производството на старата версия на модела “Ескорт” да приключи през 2000 г.

Решението за съкращенията в Halewood са тежък удар за местните жители, но не са изненада за икономическите наблюдатели. Още през декември 1996 г., вестник “Daily Telegraph” съобщава, че ръководството на компанията “Форд” е обявило намаляването на разходите за основен приоритет през 1997 г. и ще предприеме сериозни действия в тази насока. Arthur Meher, ръководител на звеното за прогнози и анализи в LMC International е цитиран на 15 януари 1997 г. от Агенция “Reuters” да заявява дословно:

“За “Форд” Европа е черна дупка, с оглед на парите, които губи. В Европа “Форд” има твърде голям капацитет и едновременно с това, разходите са над нивото, на което би трябвало да бъдат. **Може би “Форд” ще поускат да “изстискат” по-нататъшни подобрения в производителността на труда срещу известна сигурност за работните места**”. Тази ключова фраза на икономическия анализатор отразява по абсолютно изчерпателен начин всичко, което ще последва. Тук може да се види и ролята на социалния диалог, като част от конкурентоспособността на икономиката на отделно взетата национална държава.

Според профсъюзни източници, делата на “Форд” в Европа са се обърнали драматично през 1996 г. Печалбата от 269 милиона американски долара през първата половина на 1996 г., се е обърнала на загуба от 472 милиона американски долара през третото тримесечие на същата година. През същия период на предишната година компанията е имала 320 милиона американски долара загуба. Според маркетингозите, загубите се дължат на “мудното търсене” на пазара, особено във Франция и в Германия.

Ръководството на “Форд” е било категорично в становището си, че съкращенията в завода в Halewood е свързано изключително с наличието на свръх капацитет. Заявено е, че заводът в Северозападна Англия трябва да бъде жертван, за да се ограничи свръхпроизводството на модела “Ескорт” в общо европейски контекст. [4]

Реакцията на британските профсъюзи е остра. Опасявайки се, че могат да потекат и други съкращения в заводите във Великобритания, профсъюзите започват допитване за започване на стачка. Те не се отказват от тези си действия, дори и когато от компанията “Форд” обявяват, че проектът MAV (Multi – Activity Vehicle) ще се осъществява в завода в Halewood. Профсъюзите заявяват, че проектът MAV е все още на чертожната дъска и че едва ли ще стартира преди 2000 г.

Компанията “Форд” поисква държавна помощ в размер от 75 милиона лири стерлинги.

Тя обаче вече е била получила към този момент 72 милиона лири стерлинги, за производството на нов модел “Ягуар”. (Първоначално поисканата сума за производството на “Ягуар” е била 80 милиона лири стерлинги, но е била намалена поради възражения на Европейската комисия по част от плана). [4]

По същото време възникват съмнения, че компанията “Форд” ще направи съкращения и в завода си в Кьолн – Германия, тъй като той, също както завода в Halewood работи под капацитетните си възможности. (Едновременно с това възникват безпокойства, че съкращенията могат да засегнат и други британски заводи на “Форд” като този в Southampton, който е коопериран със завода в Genk – Белгия. Компанията опровергава, че ще има съкращения в Саутхамптън, но безпокойството остава).

Профсъюзите оповестяват след разговори с мениджмънта на компанията, че ръководството на “Форд” е обявило три основни причини да не произвежда новата версия на “Ескорт” в Halewood. Това са:

- високи разходи;
- ниска производителност на труда;
- лошо качество на продукцията.

Профсъюзите отхвърлят и трите обвинения. Според тях, всеки “Ескорт” произведен в Halewood е по-евтин от произведения в Saarlouis с 500 лири стерлинги. Разходите за труд са 27 американски долара за час в Halewood, 28 американски долара във Валенсия и 54 американски долара в Saarlouis. Във Валенсия производствените разходи са с 5 % по-високи, отколкото в Halewood, а в Saarlouis те са по-високи със 76 %. Профсъюзът на “работниците с бели якички”, техниците и майсторите във “Форд”, възражава, че до този момент е било постигнато високо ниво на екипна работа между мениджмънта и профсъюзите, което значително е повишило производителността на труда и нивото на качеството. Според профсъюзите, компанията “Форд” преди това е признала, че по отношение на производителността, заводът в Halewood е постигнал поставените му цели и че няма разлики в качествените показатели между трите сравнявани завода. [4]

Спорът се превръща в национален въпрос и дори тогавашният Министър председател Джон Мейджър (консерватор) се обявява в защита на “Форд”, изтъквайки, че направените по онова време инвестиции на “Форд” в “Ягуар” са осигурили 5000 работни места, а за периода до 2000 г. компанията е планирала инвестиции в размер на още 2 600 000 000 лири стерлинги. В началото на февруари 1997 г., пресата съобщава, че правителството е готово да отпусне помощ в размер на 60 000 000 лири стерлинги, за да осигури бъдещето на завода в Halewood. По този начин кабинетът изпълнява изискванията на “Форд” за да бъдат направени изискванията по проекта MAV във Великобритания. Няколко дни по-късно, профсъюзите спират допитването за започване на стачка, оставайки в очакване за по-нататъшни преговори. От своя страна компанията дава гаранции, че ще продължи производството в Северозападна Англия и че броят на съкратените работни места ще бъде намален на 980. Също така, профсъюзите се съгласяват, че трябва да бъдат предприети допълнителни мерки за повишаване на производителността на труда в завода в Halewood.

Събитията в Северозападна Англия, превърнали се в национална драма, отекват и в международен план. Транснационалната взаимосвързаност изпъква много ясно в контекста на реструктурирането на предприятията на компанията “Форд” в Европа.

<p>Към края на 1997 г. (ИП) в “Observer” от 12 декември 1997 г.) Броят на работните места в различните заводи на Форд в Европа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в Genk – 11800 работни места</li> <li>- в Кьолн – 7300 работни места</li> <li>- в Saarlouis – 6100 работни места</li> <li>- в Илшофел – 7900 работни места</li> <li>- в Страмбур – 3000 работни места</li> <li>- в Памбула – 400 работни места</li> <li>- в Плонск – 200 работни места</li> <li>- в Велдхем – 5000 работни места</li> <li>- в Halewood – 4500 работни места</li> <li>- в Саутхамптън – 2100 работни места</li> <li>- в Бриджентън – 1400 работни места</li> <li>- в Авели – 700 работни места</li> <li>- в Басилдон – 600 работни места</li> <li>- в Белфаст – 600 работни места</li> <li>- в Кройдон – 200 работни места</li> <li>- в Дантън – 3000 работни места</li> <li>- в Енфийлд – 1000 работни места</li> <li>- в Лиймингтън – 600 работни места</li> <li>- в Суанси – 1200 работни места</li> <li>- в Брентвуд – 1400 работни места</li> </ul>
--

Профсъюзите и някои анализатори, първоначално са били склонни да смятат, че истинската причина за започването на съкращения в Halewood, а не в някъде другаде е, че съкращаването на работни места в Германия и Испания е твърде скъпо и трудно от процедурна гледна точка. Според тях, съкращаването на работни места във Великобритания е относително по-лесно и по-евтино. Подобна позиция е зъстъпена и в броя на вестник "Observer" на 19 януари 1997 г.

По-детайлният анализ на случая обаче показва, че решението на "Форд", къде да ситупира производството си, има стратегически характер и не е просто въпрос на елементарно сравнение, къде съкращенията излизат "най-евтини". Не става дума дори, кой завод е с по-ниска производителност на труда. Компанията си поставя редица цели, включващи получаване на най-изгодни условия за инвестиране, посрещане на необходимостта от осигуряване на положителни промени в областта на производителността, необходимостта да се оптимизират човешките ресурси и да се съкратят разходите.

По същия начин, по който има списък от цели, налице е и списък от средства за постигането им. Някои от тези средства са свързани с предизвикването на "наддаване" между правителствата на различни държави за осигуряване на най-благоприятни условия за инвестиране. Споменатият по-горе проект MAV, предизвиква изключителен интерес сред правителствата на няколко европейски държави, които се опитват да привлекат компанията "Форд", за да го осъществи на тяхна територия. За това свидетелства шефът на компанията "Форд" за Европа Jas Nasser. (Впрочем, спомняме си как България загуби няколко "наддавания" с други страни от Централна и Източна Европа за построяването на различни автомобилостроителни предприятия, идващи предимно от Далечния Изток). Фактът, че от една страна в Северозападна Англия се правят съкращения, но от друга се планират инвестиции за проект за производство на принципно нов продукт, показва, че изборът на компанията "Форд" е преследвал преди всичко стратегически цели, а не "аритметични" икономии. В полза на това твърдение е и фактът, че по това време Merseyside в Северозападна Англия е специален регион, чието развитие се подпомага с финансиране от Европейските структурни фондове.

**От този случай може да се види, че действително нивото на развитие на социалния диалог и неговата ефективност могат да бъдат определени като част от конкурентоспособността на съответната национална икономика.** Поведението на работнически съвет във "Форд - Германия" е повече от адекватно и галновидно. Действайки по един смел и иновационен начин, социалните партньори в Германия успяват да създадат формула, по която да бъдат гарантирани инвестициите, а от там и работните места. Очевидно, това е една от възможно най-първостепенните задачи в епохата на "серишно произвеждана несигурност", както я нарича Улрих Бек. **В един момент, когато се съкращават работни места в завод, където производствените разходи са по-високи, отколкото в Германия, постигането на гаранции за инвестициите на такава балансирана цена си остава върхово постижение, "висш пилотаж" в социалния диалог.**

От друга страна, еволюцията в позициите и на компанията "Форд" и особено на британските профсъюзи, е друга илюстрация на ролята на компетентно провеждания социален диалог на ниво компания за нейното бъдеще в контекста на глобалната конкуренция. Започнали като тежка конфронтация, в крайна сметка разговорите между социалните партньори довеждат до запазване на част от работните места и до привличане на нова стратегическа инвестиция. Британското правителство също демонстрира компетентност и добра воля като се ангажира в конфликта. Отпусната от правителството финансова помощ катализира смекчаването на позициите на двете страни – на профсъюзите и на компанията – работодател. Действията на правителството могат да бъдат оценени като навременни и ефикасни, особено като се отчетат амбициите на други държави да привлечат на своя територия проекта MAV.

**Последното показва, че всякакви опити на държавата да се дистанцира от социалния диалог могат да бъдат заплатени тежко със загуба на конкурентоспособност.** Постоянното фокусиране на вниманието на управляващите върху динамиката на индустриалните отношения, определено може да се посочи като един от важните фактори, даващи някакви гаранции срещу "мигрирането" на транснационалния капитал. В крайна

сметка, казано чисто социологически, социалният диалог се оказва един от инструментите за управление на риска в условията на “политикономията на несигурността”, при наличие на глобална хиперконкуренция.

## **V. 2. Иновациите при колективното договаряне в контекста на идеята за “новото неравенство” в информационното общество, според Скот Лаш.**

В книгата си “Критика на информацията”, Скот Лаш развива радикално нови идеи за съвременните неравенства в контекста на информационното общество. Лаш прави забележително разграничение между индустриалното общество, където източникът на неравенството е собствеността върху средствата за производство и информационното общество, където неравенството произтича от собствеността върху средствата за информация и комуникациите. [5][6] При индустриалното общество ключово значение има експлоатацията на труда. При “новия информационен ред”, експлоатацията на труда като източник на неравенство е заместена от “изключването от информационните и комуникационни потоци и структури”. [5][6] Или ако използваме израза на Румяна Гладичева, “новото неравенство е не на гърба на експлоатираните, а зад гърба на експлоатираните”. [7, стр.13]

Изключването от информационните потоци става чрез интелектуалната собственост във всичките ѝ форми – патенти, авторски права, търговски марки и др. На практика елитът се самоизключва от бедните, изолирайки се от тях. “Долната класа”, както я нарича Лаш е изключена не по нейно желание, като е лишена изцяло или частично от достъп до информационните потоци. Лаш се позовава на Малк Постър, според когото социалната класа вече не се определя от достъпа до начин на производство, а от достъпа до “начин на информация”. [8]

Според Лаш “сега социалното неравенство, обусловено от тези потоци, придобива категорично изразена пространствена форма. Определянето на днешните социални класи може би не зависи толкова от мястото им в производството, а от мястото им в пространството”. [5, стр. 57] Според Лаш, определянето на социалната класа е въпрос за зонирание. Той използва идеята на Тим Люк за “живите зони” – пространства, където информационните и комуникационни потоци (Лаш включва към комуникациите и транспорта) са особено плътни. [9] В крайна сметка, както сам признава “с риск до крайност да формализира нещата”, Лаш обособява “живи”, “мъртви”, “питомни” и “дивни” зони. Според него “там, където потоците са относително слаби, имаме “мъртви зони”. На местата, където потоците са много нагъсто, имаме “питомни зони”. Там, където те са по-малко, имаме “дивни зони”. Живите и мъртвите зони описват преди всичко икономически пространства (макар и разбира се, в една все “по-семиотична икономика”), докато питомните и дивните зони описват преди всичко “пространства на идентичността”. Важно е да се подчертае, че живите и мъртвите зони на икономическите пространства сочат наличието (или относителната липса) на потоци, докато пространствата на идентичността сочат, какво правят с тях социалните актьори”. [5, стр. 57]

По този начин се обособява глобален елит, който е “изтръгнат от националните си корени”. (А може би се е “изтръгнал” от тях доброволно и целенасочено?) Формират се “център” и “периферия”, които се отличават по различната степен на самоизключването и изключването от информационните потоци. В “центъра”, самоизключването и изключването се наблюдават в много по-малка степен, докато в периферията маргинализацията е много по-силна, като маргиналите нямат значение и роля в натрупването на информация. Според Лаш изнасянето на производството в страните от Югоизточна Азия е също форма на изключване и формиране на “новите неравенства”. Хората в Тайланд или в Малайзия, които са ангажирани изцяло в производството, принадлежат към маргиналията на информационния ред, докато генерирането на идеите, проучването, проектирането, дизайнерската работа се извършват в “центъра”. [5, стр. 58] [7, стр.14]

Тук няма да се впускаме повече в интерпретациите, които Скот Лаш прави за “живите”, “мъртвите”, “питомните” и “дивните” зони. Само ще се опрема на тезата, че при

“новия информационен рег”, експлоатацията на труда е заместена от изключването от информационните и комуникационни потоци. В контекста на изложеното до тук, може да се твърди, че при съвременното динамично развитие на технологиите, (не само на информационните технологии), осъществяването на процесите на професионална квалификация и образование, на продължаващо обучение и на учене през целия живот (“life-long learning”), представлява **ВКЛЮЧВАНЕ В ИНФОРМАЦИОННИТЕ И КОМУНИКАЦИОННИ ПОТОЦИ**, напълно в контекста на “критиката на информацията”, която ни предлага Скот Лаш. Всъщност, в съвременното общество всяка форма на образование би трябвало да се разглежда освен всичко друго и като **ВКЛЮЧВАНЕ** в информационните и комуникационни потоци.

Тук може да се отвори и една малка, но важна скоба. **Когато разглеждаме различните програми за “социално включване”, много лесно можем да дадем първа, приблизителна, но и достоверна оценка за тяхната потенциална ефективност, на база на преценката, доколко те способстват за включването на “бенефициентите” в информационните потоци.** Това се отнася в пълна степен и за широко дискутираните напоследък проблеми на “интеграцията на ромите” в обществото. Никаква интеграция на ромите не може да има, докато те са изключени (голяма част от тях - абсолютно) от информационните потоци. Затова и насочването на средства към образованието на ромите (особено на младите) е по-важно от повечето форми на социално подпомагане, практикувани в момента. Създаването на условия за радикално повишаване на посещаването на училищни занятия от страна на ромските деца и за рязко повишаване на броя на ромите завършили средно образование е много по-важно от въпроса ще нараства ли броя на ромите – полицаи или не. Постигането на скок в броя (и в нивото на познанията) на ромите, завършили висше образование е несравнимо по-важно от броя на ромите, поставени на различни ръководни политически или административни длъжности, в името на поддържането на фасадна представа за загрижеността ни за правата на малцинствата.

Изложените по-горе аргументи показват, че въпросът за адекватната реакция на изискванията на “икономиката на знанието” изобщо не е въпрос само на поддържане на по-добър жизнен стандарт за работниците и служителите. Образованието, професионалната квалификация и обучението през целия живот са инструменти за социално включване. Затова е особено важно, да има ангажимент на всички социални партньори към тези въпроси. Интуитивното разбиране на този факт, а не някаква властомания е и причината за особено острата реакция на социалните партньори към всеки опит за “демонтаж” на трипартийното управление на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

В европейски план, тази теза е облечена в практика именно в приведеното в Глава IV, Национално споразумение за продължаващо обучение (ANFC) в Испания, подписано през месец декември 2000 г. [10] Прави впечатление, че в Испания се създава трипартийтен орган за управление на системата за продължаващо обучение, горе – долу по същото време, по което в България се създава трипартийно управляваната Национална агенция за професионално образование и образование (НАПОО). Вижда се общо взето, “кохерентност” на тенденциите в Испания и в България. Като се има предвид, че създаването на НАПОО е консултирано от Британския съвет и е финансирано с парите на европейските данъкоплатци, може да се заключи, че лансирането на всякакви идеи за понижаването на ранга на агенцията от “гържавна” в “изпълнителна”, отразяват или ведомствени амбиции за окончателна “феодализация” на гържавната администрация или личното невежество на правещите предложението, относно значението на дейността, извършвана в Агенцията.

Използването на информационните технологии се оказва и един от най-удачните начини за социално включване на хората с увреждания. Известна е трогателната неефективност на всички мерки за насърчаване и / или задължаване на работодателите да приемат на работа хора с увреждания. Тази неефективност се дублира с абсолютно враждебна архитектурна, инфраструктурна и транспортна среда. За един човек с увреждания, намиращ се на инвалидна количка, би било истинско “приключение” да попадне дори в сградите на Министерството на труда и социалната политика или пък на Министерството на регионалното развитие – двете ведомства, които по принцип трябва да се занимават, ако не с друго, то поне с нормативната уредба за създаване на по-благоприятна архитектурна, инфраструктурна и транспортна среда за хората с

увреждания. Сградите и на двете министерства са меко казано “трудно достъпни” за хора с увреждания.

От тази гледна точка, и като се знае, че обемът на инвестициите за привеждане на градската среда в по-благоприятен вид за хората с увреждания, дори само в София изисква много сериозни инвестиции, би трябвало да се възприеме алтернативният подход за използване на информационните технологии за осигуряване на комуникация, на работа и в крайна сметка - за социално включване на хората с увреждания. Интернет и компютрите върнаха вярата в живота на много хора с увреждания в България, но това е резултат изключително на личната им инициатива или на помощта на близките им. Нито държавата, нито “гражданското общество” взимат някакво сериозно отношение по този въпрос, въпреки, че за разлика от архитектурната среда, тук разходите за обучение и доставка на първоначално необходимия хард- и софтуеър са несравнимо по-малки. От тази гледна точка, въпросът с нормативната уредба на работата от разстояние става наистина ключов. В Глава IV беше изнесена не малко информация за ролята на доброволните споразумения и колективното договаряне в областта на работата от разстояние. Доброволното споразумение за работата от разстояние, подписано на ниво ЕС е първото, което ще се прилага на национално ниво без да има специална европейска директива за него.

Тази година, за първи път в историята на България се стигна до официално предложение за реални действия в тази посока. Позовавайки се на натрупания европейски опит, в това число и на последните законодателни изменения в Унгария, Съюзът за стопанска инициатива (ССИ), предложи въпросът за работата от разстояние (telework) да бъде решен с промени и допълнения в Кодекса на труда. Също така ССИ предложи да бъде ратифицирана конвенцията на МОТ за нагомните работници.

Въпросът за законодателната уредба на работата от разстояние далече не е само проблем, свързан със социалната интеграция на хората с увреждания. В работата от разстояние има голям потенциал за създаване на “гъвкави работни места”, особено за икономия на разходи за поддържане на офис площи. Практиката познава случаи, когато благодарение на работата от разстояние и удачно проектиране на “гъвкави работни места”, 800 души работят в офис площи за 200 души. Работата от разстояние може да реши сериозни проблеми, свързани с кариерата на работещи майки с деца, както в частния сектор, така и в държавната администрация.

По описаните причини, ССИ упражни натиск и успя да включи въпроса за нормативната уредба на работата от разстояние в колективното обръщение на Асоциацията на индустриалния капитал (АИКБ), Българската стопанска камара (БСК), Българската търговско-промишлена палата (БТПП), Българският съюз на частните предприемачи “Възраждане” (БСЧП “Възраждане”), Съюза за стопанска инициатива (ССИ), Конфедерацията на независимите синдикати (КНСБ) и Конфедерацията на труда “Подкрепа” до политическите сили, отправено в навечерието на парламентарните избори през 2005 г. Това е първият случай, когато въпросът за работата от разстояние е повдигнат в официален документ на социалните партньори в България.

От изложеното за европейската практика се вижда, че много скоро социалните партньори ще се изправят пред необходимостта да уреждат в колективни трудови договори и аспектите на работата от разстояние. На този етап, синдикатите подценяват въпроса, било защото (донякъде основателно) смятат, че социално – икономическата обстановка им отправя много по-сериозни предизвикателства, било защото (в голяма степен неоснователно) третираат работещите от разстояние (т. нар. “teleworkers”) като самонаети или като дребни предприемачи.

Голяма част от работодателите също са склонни да смятат, че работата от разстояние се саморегулира и не я включват сред приоритетите си. Това твърдение е вярно само от части и се отнася най-вече до т. нар. “офшорна работа от разстояние”, т. е. до работа, извършвана по Интернет за работодатели от други държави.

Практиката в “постиндустриалните отношения” обаче тепърва ще поднася изненади на социалните партньори в България. Разнообразието от случаи, свързани с настъпленето на информационните технологии е огромно. Така например работата в т. нар. “call

centers”, може да се окаже пример на използване на високи информационни технологии, при която е налице “тейлъриска” организация на труда. [11]

В България вече са налице проекти за “call centers”, при които ще се обслужват клиенти, които живеят в друга държава (други държави). Развитието на информационните технологии и езиковата подготовка на част от българските работници с “бели якички” прави подобни проекти напълно осъществими, особено в изграждащите се високотехнологични паркове.

Оказва се, че бързото развитие на “кол центрoвете” е един от съвременните феномени в трудовия живот на развитите държави. “Кол центрoвете” се оказват от огромно значение за цели отрасли като банките, транспорта, телекомуникациите и комуналните услуги. Според някои автори, точно “кол центрoвете” са първата отчетливо нова форма на организация на труда, възникнала от революцията в информационните и комуникационните технологии.

Парадоксалното при “кол центрoвете” е, че те се оказват много далече от обичайните очаквания за гъвкавост на работното пространство и на работното време, за които постоянно се говори, когато става дума за информационното общество. Работата в “кол центрoвете”, наистина в някои отношения се рoдее с работата на монтажна поточна линия – или както беше отбелязано по-горе, могат да се направят съвсем не спекулативни успоредици между нея и класическите образци на тейлъризма и фордизма.

Технологиите, използвани в “кол центрoвете” повишават до изумителна степен “производителността” в отговарянето на телефонни обаждания. Автоматичното разпределение на обажданията между отговарящите, интеграцията на компютъра и телефона (включително и технологиите “screen popping” за подаване на информация за клиента на екрана на отговарящите) и използването на стандартни текстове от операторите позволява да се минимизира времето между отговора на две обаждания. Тази ефикасност, предизвикана от използваните технологии, подлага операторите на силно контролиран работен режим. Някои по-крайни оценки дори описват “кол центрoвете” като “потосмукачни системи на 21-вия век”. [11]

Според оценката на Международната конфедерация на свободните професионални съюзи (ICFTU), природата на работата в “кол центрoвете” напълно кореспондира на необходимите условия за традиционните индустриални отношения. Според синдикалистите “кол центрoвете са съвременната версия на масовото производство, което обикновено е плодородна почва за развитие на профсъюзите. Кол центрoвете често наемат по няколко стотин оператори в големи помещения”. [12] Тази оценка също в редица случаи влиза в конфликт с реалността – в много държави профсъюзите срещат сериозни трудности при организирането и представителството на работещите в “кол центрoвете”.

Според доклад на профсъюза UNI, съществуват няколко характеристики на “кол центрoвете”, които ограничават възможността от развитие на традиционните индустриални отношения в “кол центрoвете”. Това са:

- неформална работна култура и стил на управление, които не подчертават статусните разлики в работната йерархия;
- много “плоски” управленски структури, които имат само един или два “слоя” на мениджмънт;
- много ограничена възможност на хората от персонала да разговарят помежду си извън контекста на работата;
- голямо текучество на персонала;
- голям дял жени – служителки; голям дял на младежи – служители;
- започването на работа на “кол центрoвете” по правило е в стил “на зелена поляна”.

По принцип винаги се прави опит да бъдат заобиколени профсъюзите, а съществуващите колективни договори за останалите работещи в същата компания – да не се прилагат за “кол центрoвете”.

- масово използване на агенционни работници на непълнработен ден, които не са в пряко трудово правоотношение с компанията – майка. [13, стр. 5]

Работата по този текст беше пред завършване, когато агенцията Business Wire съобщи, че “американската софтуерна компания С3i прехвърля клиентските обаждания на една от топ двайсетте световни фармацевтични компании към своя Център за европейски операции, който се намира в София”. [14] Впоследствие беше оповестено, че кол центърът принадлежи на “изцяло българската компания”, с названието “Софика груп” АД, чиито офиси са на територията на “Бизнес парк София”. Менеджърът на кол центъра – Борислав Атанасов е цитиран от вестник “Дневник” да пояснява, че “те наистина аутсорсват административната дейност на С3i, но информацията, че към “Софика” е прехвърлено обслужването на голяма фармацевтична компания, не е вярно. Фармацевтичната компания, за която става дума в цитираното съобщение, е клиент на С3i и обслужването ѝ е прехвърлено към нея”. [14]

Журналистите бързо бяха установили, че компанията “Софика” е създадена през 2004 г., а кол центърът е оборудван и реално функционира от началото на 2005 г. (Изпълнителен директор на компанията е Златолина Мукова, заместник министър на транспорта и съобщенията в екипа на Пламен Петров в правителството на НДСВ). Според достъпните данни, дейността на “Софика” е фокусирана към аутсорсинг на бизнес процеси за компании от секторите информационни технологии, транспорт, телекомуникации и комунални услуги.

Пак според вестник “Дневник”, “в момента екипът професионалисти се състои от 30 души, като центърът има капацитет за разрастване до 90 агентски позиции. Плановете са до края на 2006 г., броят на операторите да достигне 300. Агентите обслужват входящи и изходящи телефонни обаждания на седем езика – английски, френски, холандски, руски, немски, испански и български”. [14] Според изявленията на ръководството на “Софика”, “дейността на компанията покрива територията на България и Западна Европа. Сред клиентите ѝ са социологически агенции, ИТ и телекомуникационни компании, лидери на българския пазар”. От “Софика” не са уточнили поименно кои са клиентите им.

Вижда се, колко нюансирани могат да бъдат проблемите на колективното договаряне и на представителството на работниците и слежителите в “постиндустриален контекст”. Също така, може да се твърди, че развитието на информационните технологии и навлизането на свързани с тях начини на организация на труда, изпреварва подготовката на социалните партньори в България, за участие в подобни индустриални и постиндустриални отношения. За сметка на това, в страните по цял свят, включително и в тези от ЕС и синдикатите и работодателите, натрупват практически опит при воденето на колективни преговори в сферата на “новата” икономика. Дори и конфронтационните случаи, като опитите за изолирането на синдикатите от предприятията от “новата икономика”, водят до възникване на нови проекти в (пост) индустриалните отношения.

Подобен пример може да бъде даден от банковия сектор в Ирландия, където за определен период, редица кол центрове остават извън обхвата на обичайните индустриални отношения в отрасъла. В [13] се привежда примера на двадесет и четири часовият банков кол център на AIB в грачето Naas, близо до Дъблин. Компанията – собственик на кол центъра не е признавала правото на профсъюза на банковите служители в Ирландия (Irish Bank Officials Association) да организира служителите на неговата територия. В стремежа си да организира и да задържи като членове служителите от кол центъра, профсъюзът дори е стигнал до там, да предложи да им опрости членския внос. [13] В крайна сметка, между компанията – работодател и профсъюза се е установило формално сътрудничество и през месец февруари 2000 г. двете страни са подписали колективен трудов договор. Постигнатото споразумение, разбира се е дало кураж на профсъюза да се опита да синдикализира и други новосъздадени кол центрове в Ирландия. [13]

В други държави от ЕС, кол центротовете са обект на национални колективни споразумения. Така например, през 1998 г. в Испания е подписано двугодишно споразумение, между работодателските организации и профсъюзните централи UGT и CC.OO., покриващо работниците ангажирани във всички видове дейности, свързани с телемаркетинга. [15]

Профсъюзът UNI, образуван от обединението на FIET и Communications International, организира на 4-ти ноември 1999 г., ден за действие в кол центротовете (Call Centre Action Day). Тази акция се смята за една от най-амбициозните синдикални инициативи в областта на синдикализацията на работниците и служителите в кол центротовете. Акцията, свързана с разпространяване по Интернет на стандартни “електронни дипломи” за синдикалните права в кол центротовете е имала ефект в Австралия, Швеция, Великобритания, Германия, Франция и Ирландия. Пак в Австралия, профсъюзите са създали специална “гореща линия”, по която заетите в кол центротовете могат да съобща-



ват за лоши работодателски практики на работните им места. [13, стр. 12]

По подобен начин, в Нидерландия, профсъюзът FNV Bondgenoten е създал няколко веб-страници, посветени на работата в кол центровете, които са достъпни както за синдикални членове, така и за всеки, който прояви интерес. [11, стр. 17]

Изложеното по-горе, както и продължаващата миграция на различни форми на “новата икономика” (и “кол центрове” и “офшорна работа от разстояние - telework”) от най-развитите страни към по-малко развитите, изисква и социалните партньори и представителите на изпълнителната власт да престанат да подминават нарочите се проявления на “постиндустриални отношения” в България и да започнат да ги разискват добронамерено и професионално.

### **V. 3. Иновациите в социалния диалог в охранителния сектор в България, в контекста на дебатите за сигурността и за “индустрията на страха”.**

През последните години охранителният сектор в България бележи значителен ръст. Нещо повече – твърди се, че охранителната индустрия бележи най-висок ръст, спрямо всички останали. През последните няколко седмици (през месеците септември и октомври на 2005 г.), неколцина представители на работодателски организации в България, изразиха пред политици от най-висок ранг (пред Министър – председателя, пред Министър на труда, пред Председателя на Комисията по труд и социална политика в Народното събрание, пред Председателя на икономическата комисия) своето незадоволство от този факт. Те оцениха ръста на охранителната индустрия като тежест върху останалата част на икономиката и едва се въздържаха да не определят този отрасъл като “паразитен”.

Действително, нарастването на необходимостта от охранителни и детективски услуги в условията на пазарна икономика и ненамаляваща престъпност (повече или по-малко организирана), водят до увеличаване на непроизводствените разходи на фирмите. Заплахата от терористични актове (или от прояви на брутална нелоялна конкуренция, замаскирани като тероризъм), обективно също водят до нарастване на тези разходи. Проблемът е там, че в коментарите на бизнеса по отношение на охранителния сектор има поне два момента, пренебрегването на които издава демагогия и заобикаляне на истината. Тези два момента са:

- обективното нарастване на несигурността за бизнеса и несигурността въобще в глобален мащаб, при което България не е остров на спокойствието;

- широкото използване от страна на компаниите на различни средства за промишлен шпионаж и безогледността на нелоялната конкуренция.

Нарастването на несигурността е глобална тенденция във всички сфери на общественото икономическия живот. Вече беше разгледано становището на Улрих Бек за “политикономията на несигурността”. Бяха разгледани и иновационните подходи в колективното договаряне, свързани с нарастващия дял на хората, работещи в обстановка на несигурност. Тук ще прибавим други фактори на глобалната несигурност, предопределящи необходимостта от преосмисляне на подхода към опазването на обществения ред, както и от създаването и развиването на системи за фирмена и корпоративна сигурност, водещи в крайна сметка до бурното развитие на частния охранителен сектор:

- глобализацията на организираната престъпност и превръщането ѝ в интегрална част от икономиката и обществото на Информационната епоха;

- превръщането на тероризма в елемент на глобалната хиперконкуренция.

#### **V. 3. 1. Глобализацията на организираната престъпност и превръщането ѝ в интегрална част от икономиката и обществото на Информационната епоха.**

Глобализацията на организираната престъпност и превръщането ѝ в планетарно мрежово предприятие е анализирана блестящо от Мануел Кастелс в неговия капитален труд [16]. (Фрагменти от труда на Кастелс могат да бъдат намерени преведени на български език в антологията по социология на труда [17]). Тук няма възможност за разгърнато

излагане на механизма на глобализацията на организираната престъпност, но не може да не приведем няколко от тезите на Кастелс.

“Именно комбинацията от гъвкава организация между местните територии, обвързани с традиция и идентичност в благоприятна институционална среда и глобалният обсег, осъществен от стратегически съюзи е тази, която обяснява организационната сила на глобалната престъпност. Тя ги превръща във фундаментален участник в икономиката и обществото на Информационната епоха. *Никъде тази глобална стратегическа роля не е така очевидна, както при рухването на Русия и последиците от прехода от Съветски етатизъм към варварски прото-капитализъм*”. [16, Organizational globalization of crime and cultural identification of criminals, p. 168 - 180] [17, стр. 181-182]

Глобализацията на организираната престъпност се осъществява преди всичко чрез глобализацията на “прането на мръсни пари”. “През последните две десетилетия криминалните организации все по-често установяват своята дейност транснационално, възползвайки се от икономическата глобализация и новите информационни и транспортни технологии. Тяхната стратегия е да положат управлението и производствените си функции в по-малко рисков райони, където те имат относително влияние върху институционалната среда. В същото време определят областите с най-богато търсене за привилегировани пазари, като по този начин преследват максимална цена.

.....  
Тъкмо тази интернационализация на криминалните дейности кара организираната престъпност от различни страни по-скоро да създава стратегически съюзи за сътрудничество, отколкото да води борба на чужди терени. Това става чрез договорни споразумения и джойнт венчърс, чиято бизнес практика плътно следва организационната логика на това, което аз определях като “мрежовото предприятие” – емблематично за информационната епоха (том I, глава 3). Нещо повече, по-голямата част от проявите на тези дейности са по същество глобализирани чрез “прането” им посредством глобалните финансови пазари.

Въпреки, че оценката за приходите и финансовите потоци, идващи от криминалната икономика варира произволно и не са напълно достоверни, те все пак са показателни за потресаващите размери на феномена, който описваме. Конференцията на Обединените нации върху глобалната организирана престъпност през 1994 г. стигна до извода, че глобалната търговия с наркотици възлиза на около 500 милиарда американски долара годишно, което е повече от глобалната търговия с петрол. Общият приход от всички видове дейност бе оценен на около 750 милиарда американски долара на година”. [16, Organizational globalization of crime and cultural identification of criminals, p. 168 - 180] [17, стр. 170-171]

Към казаното може само да се добави, че през април 1990 г. финансовата група Г7 обяви, че минимум 120 милиарда американски долара от нарко-парите са били “изпрани” в световната финансова система за една година. През 1993 г. ОЕСД (Организацията за икономическо сътрудничество и развитие) докладва, че “прането” на пари от наркотрафика възлиза поне на 85 милиарда американски долара годишно [Newsweek, December 13, 1993]

В труда на Кастелс ясно се идентифицират различните “отрасли” на глобализираната криминална икономика:

“... И още, освен трафика на наркотици, криминалната икономика е разширила сферата си до удивително разнообразие от дейности, създавайки все по-разнообразна, вътрешно свързана глобална индустрия. През 1994 г. конференцията на Обединените нации върху транс-националната престъпност описва главните дейности (с изключение на нарко-трафика), в които е замесена този вид организирана престъпност.

(1) *Трафик на оръжие*. Това, разбира се е бизнес за милиарди долари, чиито рамки трудно могат да бъдат разграничени от тези на легалния износ на оръжие. ... ..

Както пише в доклад на Обединените нации: “Независимо кой е крайният потребител, сделките с оръжие на черния пазар имат три характеристики: те са тайни, цената има връзка с нелегалната същност на сделката и печалбите от тях се “изпират”. [UN-ESC, 1994, p. 18]

(2) *Трафик на ядрен материал*. Тук се включва контрабандната търговия с базисния материал за производство на ядрено оръжие, който се използва за евентуалното създаване на такива оръжия и / или за изнудване – като заплашват, че ще ги използват. ... ..

През 90-те години Германия беше в предните редици на този вид трафик, както и различни криминални организации от гържавите от бившия Варшавски Пакт, които извършваха контрабанда с ядрен материал от името на международни организации. ... ..

Според публичните показания на Ханс – Лудвиг Захерт, директор на немската федерална полиция, през 1992 г. има 158 случая на незаконна търговия с радиоактивни материали, а през 1993 г. – 241 случая. През тези две години има общо 39 конфискации, а през 1993 г. са били идентифицирани 545 заподозрени, като 53

% от тях са били немци, а останалите – предимно чехи, поляци и руснаци. [UN-ESC, 1994, р. 18] ... ..

Този трафик е и първоизточникът на катастрофалната ситуация в руската ядрено – оръжейна индустрия. Тя държи около 100 000 работници, на които през 1994 г. бяха платени (ако изобщо им се плащаше) заплати от около средно 113 американски долара на месец. ... ..

През 1996 г. директорът на водещия институт за ядрени изследвания , който е свързан с военния ядрен комплекс в Русия, се самоуби от отчаяние и безнадеждност. ... ..

Освен това, условията за сигурност, при които се извърши разоръжаването на съветските бази извън Русия, бяха изключително небрежни: през 1995 г. правителството на Естония призна, че е имало кражба на радиоактивни материали от ядрената база Пагилски [Baltic Observer, March 30 – April 5, 1995]. ... ..

(3) **Контрабанда с нелегални емигранти.** Комбинацията от бедност и мизерия по света, преселването на много народи и динамизмът на ключовите икономики кара милиони хора да емигрират. От друга страна, повишеният граничен контрол, особено в благоденстващите общества, прави опит да оранчи потока от емигранти. Тези противоположни тенденции предоставят изключителна възможност на криминалните организации да навлязат в един необятен пазар – “койотски” трафик в глобални мащаби. В доклада на Обединените нации от 1994 г. се цитират надеждни оценки, определящи размера на нелегалния трафик на емигранти от бедни към по-богати държави на около един милион души годишно, като около 20 % от тях са китайци. ... .. Действителният брой на нелегалните емигранти би трябвало да е по-висок от този, който представят Обединените нации. **Нелегалната емиграция, контролирана от криминални организации, е не само източник на доходи от вноските на евентуалните емигранти (например, приблизително 3,5 милиарда американски долара само в Мексико и Карибите), тя е и начин за принудително обвързване, чиято крайна цел е връщането на дълговете с висока лихва.** Емигрантите по този начин са подложени на шантаж, малтретиране, насилие и смърт. ... ..

(4) **Търговия с жени и деца.** Глобалният туризъм днес е тясно свързан с глобалния бизнес с проститутки, който е особено активен в Азия и най-често е под контрола на Триадата и Якуза. Този бизнес все повече засяга и деца. ... .. Предполага се, че този трафик се е разрастнал в бизнес за милиони долари.

(5) Трафик с човешки органи. Според доклада на Обединените нации от 1994 г. данните за такъв трафик са потвърдени в Аржентина, Бразилия, Хондурас, Мексико и Перу, като крайното предназначение е било за немски, швейцарски и италиански клиенти. **В Аржентина има случаи на отстраняване на роговици на пациенти, които били обявени в клинична смърт според погнравени мозъчни скенери.** Изглежда, че и в Русия този проблем е доста сериозен, главно поради хилядите изоставени тела в моргите: през 1993 г. беше докладвано, че една компания в Москва е извадила 700 основни органа, бъбреци, сърца и бели гробове, над 1400 части от черен гроб. 18 000 тимусни жлези, 2000 очи и над 3000 чифта тестисули – и всички те предназначени за трансплантация на високо-платежеспособни клиенти. [Times, November 18, 1993]

Международната конференция върху търговията с органи под надслов “Култура, политика и биотика на глобалния пазар”, проведена в Калифорнийския Университет, Бъркли в периода 26 – 28 април 1996 г., с участието на водещи академични учени и експерти от целия свят, потвърди значението на този разширяващ се пазар. **Тя също така подчерта тънката разделителна линия между криминален трафик и държавно насърчавана търговия.** Например, според доклада, представени на тази конференция, китайското правителство изглежда редовно е разрешавало продажбата на човешки органи легално в държавните банки за съхраняване на органи, предимно от хора, които са били екзекутирани (няколко стотици на година) и хора с текущи съдебни дела. **Трафикът изглежда е особено важен в Индия и Египет с предназначение за богати пациенти от Средния Изток.** Повечето от тези органи са продавани доброволно или от самите живи хора (еден бъбрек, едно око), или от техните семейства в случай на смърт. И все пак, според националното и международното законодателство, трафикът всъщност е незаконен и се осъществява от контрабандни мрежи, чиито крайни клиенти са, разбира се, водещите клиници по света. **Това е една от връзките между глобалната нищета и високата технология.**

(6) **“Пране” на пари.** Цялата криминална система има своя бизнес смисъл само ако печалбите, които се натрупват в нея могат да бъдат използвани и реинвестирани в легалната икономика. Но това става все по-сложно, като се имат предвид потресаващите размери на тези печалби. Ето защо “прането” на пари е матрицата на глобалната престъпност и нейната най-пряка връзка с глобалния капитализъм. Прането на пари включва три етапа. Първият и най-деликатният изисква влагането на кеш във финансовата система посредством банки и други финансови институции. В някои случаи банките са разположени в страни със слаб контрол. ... .. Във водещите икономики, обаче, кешовите сделки над определена сума (10 000 долара в САЩ) трябва да бъдат докладвани. По този начин, се оперира посредством голям брой сделки на стойност 9 999 долара (или по-малко) – това е процес наречен “смърфинг”. Вторият етап е “напластяване”, което означава отделянето на авоарите от техния източник, за да се избегне разкриването му от бъдещи финансови ревизии. Критичното тук е глобализацията на финансовите пазари и възможността за електронен трансфер на големи суми за секунди. Разкриването на произхода на тези суми става изключително трудно поради трикове като: смяна на валутата, инвестиции в различни борси, скоростта и разнообразието на сделките, както и употребата на “мръсните пари” като добавъчни заеми към заеми от легитимни фондове. ... Третият етап е “интеграция”, което

ще рече въвеждане на “изпрания” капитал в легалната икономика, обикновено в недвижимо имущество или в акции, използвайки най-слабо контролираните входи на легалната икономика. След тази интеграция криминално придобитите печалби навлизат във вихъра на глобалните финансови потоци”. [16, Organizational globalization of crime and cultural identification of criminals, p. 168 - 180] [17, стр. 177-181] Приносно изложение на механизмите за пране на пари, в контекста на връзката на този феномен с финансирането на тероризма, може да бъде намерено и в български източник, като [18, стр. 68-76]

До подобни изводи се стига и на базата на възгледите на Скот Лаш за ролята на т. нар. “дезорганизации” - новозараждащите се социални форми, които са противоположни на организациите и съпътстващата ги власт, като западащи социални форми.

В [20] е направен анализ, анализиращ същността на новото поколение терористични структури, представляващи сами по себе си не ОРГАНИЗАЦИИ, а ДЕЗОРГАНИЗАЦИИ в контекста, в който това понятие се използва от Скот Лаш. Според него “дезорганизациите не са отсъствие на организация, а упадък на организациите. Залезът на организирания капитализъм повлича със себе си залез на организацията и възход на индивидуализма. Той повлича обаче и възход на определени неорганизационни, често дори неинституционални форми на социалност. Така дезорганизациите не са отсъствие на социация, а специфични форми на социация. Те не са хаос, нито са хаотични. В действителност те може дори да са изградени от по-силни основополагащи ценности, отколкото организациите. Дезорганизациите не са нито формални, нито неформални организации – те са нещо друго. Дезорганизациите не са толкова местни, толкова уседнали, колкото са неформалните организации; по-често те са пръснати в целия свят, променят се непрекъснато, те са в движение в буквалния смисъл на думата. Дезорганизациите не са нито традиционни (т. е. общности - Gemeinschaften), нито модерни (т. е. общества - Gesellschaften). На пръв поглед те сякаш приличат повече на общности, отколкото на общества – и готово, доколкото това е вярно, можем да ги схващаме като форми на nachtraditionellen Vergemeinschaftungen.

Дезорганизациите предполагат определено ниво и особен вид – или трябва да я наречем единствена по рода си – индивидуализация, макар в същото време да са някак много по-колективистични от организациите. Дезорганизациите предполагат различен вид индивидуализация от организациите; те предполагат индивидуализация, която е неутилитарна, нестратегическа, несамодостатъчна. Организациите и институциите правят рационален избор (обикновено) с непреднамерени последици (странични ефекти). Дезорганизациите действат по различна логика. Често те самите са странични ефекти, непреднамерени последици от рационалния избор на организациите”. [5, стр. 68]

Лаш посочва като пример за дезорганизация *“гангстерския кланов капитализъм, зает днес с незаконно разпространение на наркотици, оръжия, емигранти и телесни органи”*. [5, стр. 68] Оценките на Лаш за “гангстерския кланов капитализъм” като “дезорганизация” и на Кастелс за глобалната криминална икономика, като мрежово предприятие са много близки по смисъл. В [20] е направен анализ на основанията, структура като “Ал Кайда” да бъде класифицирана като типична “дезорганизация”. Това я прави принципно различна от “старите” терористични ОРГАНИЗАЦИИ като ИРА или ЕТА. Изплитането на мрежи от терористични “дезорганизации” е интегрален елемент от изграждането на “глобалното мрежово предприятие” на организираната престъпност. Дори и това гледиче да бъде оспорено (примерно от позицията на краен, заслепен антиглобализъм), налице са достатъчно доказателства за срастването на тероризма (особено на “постмодернатата вълна” в него) и организираната престъпност. [18, стр. 44-48]

Като отчетем факта, че държавните власти в Испания и Франция десетилетия не могат да се справят с терористичната организация “ЕТА”, а британското правителство отдавна е загубило надежда да елиминира ИРА, като политически и военен фактор, имаме много сериозни основания да заключим, че терористичните дезорганизации ще имат още по-дълъг живот.

### **V. 3. 2. Превръщането на тероризма в елемент на глобалната хиперконкуренция.**

Може би изненадващо за някои от читателите, обосноваването на ролята на тероризма в глобалната хиперконкуренция, ще се опре на книга, посветена на методологията и организацията на взимането на делови решения, а не на изследването на тероризма като глобален феномен. [19] В тази книга, интерпретирайки лауреата на Нобелова награда за икономика за 1978 г. – Херберт Саймън, и най-вече илюстрирайки фундаментал-

ния му принос за разкриването на етапността при вземането на делови решения и на ограничеността на човешката рационалност, Румен Георгиев внася оригинален приносен момент, свързан с ролята на глобалната хиперконкуренция в контекста на световното рисково общество. Според него, тя се определя от:

“- първо, от високия динамизъм на условията за бизнес – когато постиганите преимущества от отделния човек и фирмите са бързотечни, отрасловите и националните граници – размити, предпочитанията на потребителите – капризни;

- второ, от умението да се управляват нематериалните активи и преди всичко интелектуалният капитал, което трудно се поддава на количествени оценки;

- трето, от целенасочените действия на големи играчи на пазара към дестабилизиране на съществуващи и формиране на нови пазари и използването на неикономически методи за създаване и фиксиране на конкурентни превъзходства по непредсказуем начин” [19, стр. 262].

В условията на глобализация и хиперконкуренция, “непрекъснато се правят опити силите във външната среда, преди неконтролирани, да бъдат променяни чрез лобирание, законодателни акции, реклама, преговори, връзки с обществеността и стратегическо партньорство. Проблемите още повече се усложняват във връзка с влиянието на тероризма върху пазарните процеси. ... Вземането на удовлетворяващи решения днес все по-често се свързва с манипулации и силови акции за получаване на желания отговор”. [19, стр. 262]

Практически, в книгата е дадена методологическа обосновка на необходимостта да се изследва възможността да се въздейства върху пазарната конкуренция чрез терористични средства, която се опира на модела на Херберт Саймън за ограничената рационалност, а не на съмнителни конспиративни теории. На база на този анализ, както и на доказателствата на Кастелс, че глобалната криминална икономика е неразделна част от информационното общество, в [20] са представени сериозни аргументи, че “глобалните терористични “дезорганизации” се превръщат в основен фактор, допринасящ за все по-голямата сложност при взимането на “удовлетворително решение” в контекста на модела на Херберт Саймън и на глобалната хипер – конкуренция”. Пак в [20] подробно е анализиран преходът от опитите за създаване на международни терористични организации към “изплитането” на самоорганизиращите се мрежи на транснационалните терористични “дезорганизации”, при които “няма легитимна власт, а има харизматичност и насилие ...” [7] Представени са и сериозни аргументи как с атаките си срещу Световния търговски център на 11 септември 2001 г., Осама бин Ладен въвежда финансирането на тероризма в постмодерната епоха и в информационната ера. Дейността на терористичните “дезорганизации” сама по себе си се е превърнала в част от глобалната хипер – конкуренция.

### **V. 3. 3. Неизбежната необходимост от нов подход към борбата с престъпността и мястото на охранителната индустрия в него. Социалният диалог като елемент в осигуряването на ефективност на охранителния сектор.**

Изложените по-горе елементи, красноречиво говорят, че глобализираната организирана престъпност и транснационалните терористични “дезорганизации” от ново поколение, създават висока степен на несигурност, както в икономиката, така и в обществения живот въобще. За съжаление, те са част от битието на човечеството през информационната епоха.

Не по-малко угнетяващо е значението и “обикновената” престъпност. Не можем да не се замислем сериозно над написаното от Антъни Гидънс:

“Предотвратяването на престъпността и намаляването на страха от престъпността са тясно свързани със съживяването на общността. Една от големите иновации в криминологията през последните години е откритието, че упадъкът на всекидневното добро възпитание е пряко свързан с престъпността. Дълго време вниманието беше фокусирано изключително върху тежката престъпност – грабеж, физическо насилие и изнасилване. Но повечето гребни престъпления и форми на нарушаване на обществения ред имат тенденция да пораждаат кумулативен ефект. ....

Нарушаващото обществения ред поведение е сигнал за гражданите, че районът не е безопасен. Наплашените хора не се задържат по улиците, избягват определени квартали и ограничават своите нормални дейности и връзки. Оттегляйки се физически, те се оттеглят и от ролите на съвместна

подкрепя със своите съграждани, а с това се отказват и от социалния контрол, който в миналото е помагал да се запази дружелюбното отношение вътре в общността. [21, стр. 84-85]”.

В търсене на социалдемократическо решение на проблема с разрастването на престъпността, Гигънс предлага своето гледище за съвместното охраняване:

“Съвместното охраняване предполага не просто по-голяма предпазливост на самите граждани, но и промяна на възгледа за полицейските сили. Повечето страни са възприели “професионален охранителен модел”, въведен от края на 50-те години насам. “Професионалното охраняване” означава съсредоточаване най-вече върху тежката престъпност и преодоляването ѝ с помощта на централизация на полицейските органи, включително на транснационално равнище. Но следващото от глобализацията делегиране важи и за охраняването, така както и за другите сфери. Новото ударение върху превенцията на престъпленията, а не толкова върху прилагането на закона, върви ръка за ръка с реинтегрирането на охранителната дейност към общността. ....

За да бъде функционално, сътрудничеството между държавните институции, системата на наказателното правораздаване, местните сдружения и общностните организации трябва да бъде включващо – в него трябва да участват всички икономически и етнически групи. Държавата и частния бизнес могат да действат заедно, за да подпомогнат преодоляването на градския упадък. ...” [21, стр. 85-86]

Взимайки акт от огромните предизвикателства пред които са изправени и опазването на обществения ред и фирмената сигурност в обстановката на “серийно произвеждана несигурност” по думите на Улрих Бек, стигаме до заключението, че ролята на частния охранителен сектор в посрещането на анализирания по-горе предизвикателства няма алтернатива. Дори и да се лансират мерки, напомнящи някогашните “доброволни отряди на трудещите се”, те могат да имат само допълващ характер. Полицейските органи и частните охранителни фирми са обречени да взаимодействат в една все по-усложняваща се обстановка.

Разбира се, никой от охранителния сектор в България не си прави илюзии, че този бизнес се ползва с някакво особено обществено одобрение или дори, че хората правят разлика между криминално проявените “мутри” и редовните охранители, действащи според изискванията на законодателството. Също така (почти) никой в обществото не се трогва, че в България бяха положени значителни усилия за законодателното регламентиране на охранителната дейност и че тя се подчинява на специален “Закон за частната охранителна дейност”. Но това не отменя необходимостта отрасълът да се развива – в това число и в областта на индустриалните отношения.

В момента в охранителния сектор в България оперират пет браншови организации, четири от които членуват в национално представителни работодателски организации. Това са:

- Национална браншова камара “Охранители и детективи”, с председател г-н Живко Чакракчиев. Член на ССИ.

- Сдружение “Съюз на фирмите за охрана и сигурност”, с председател г-н Калин Манов. Член на ССИ.

- Национална асоциация на лицата и сдруженията извършващи частна охранителна дейност, с председател г-н Боян Боянов. Член на БСЧП “Възраждане”.

- Национална асоциация на фирми за търговска сигурност и охрана, с председател г-н Людмил Маринчевски. Член на Съюза на работодателите в България (СРБ), на Българската стопанска камара (БСК) и на Българската търговско промишлена палата (БТПП). Асоцииран член на CoESS – Confederation of European Security Services.

- Национална асоциация на фирмите охраняващи с технически средства, с председател Огнян Тодоров.

През месец август 2005 г. беше създаден браншови профсъюз – Професионален съюз на служителите от сигурността и охраната, с председател г-жа Анна Заимова – Конакчиева. Профсъюзът все още не е взел решение към коя от национално представителните организации на работниците и служителите да се присъедини.

Не е трудно да се оцени значението на евентуалното бъдещо колективно договаряне на браншово ниво в охранителната дейност, като се вземе предвид, че около 67 % от себестойността на охранителната услуга е “фонд работна заплата”. От тук до идеята, че браншовото колективно договаряне може да бъде инструмент в борбата срещу нелоялната конкуренция са само няколко крачки. На срещата на петте браншови рабо-

подателски организации от охранителния сектор, състояла се на 12 октомври 2005 г. в хотел "Триада" за първи път беше повдигнат въпросът за възможността да се проведат колективни преговори в бранша, с оглед на факта, че вече има основан Професионален съюз на служителите от сигурността и охраната (ПСССО). Въпросът беше поставен от представителите на Съюза за стопанска инициатива и от членуващата в него Национална браншова камара "Охранители и детективи". Донякъде изненадващо, присъстващите представители на браншовите работодателски организации от охранителния сектор, реагираха по-скоро положително на това предложение.

Няма никакво съмнение, че подписаното РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ между Националната браншова камара "Охранители и детективи" и Професионалният съюз на служителите от сигурността и охраната (ПСССО) изигра много важна подготвителна роля, за да се стигне до подобно спокойно и добронамерено отношение. В подписаното споразумение, подготвено с експертната помощ на ССИ, има действително уникални моменти, които заслужават да бъдат подчерпани.

На първо място, Рамковото споразумение е прецедент по своята същност. То показва желанието на партньорите да облекат своите взаимоотношения във формата на споразумение, колкото е възможно по-бързо. ПСССО няма възможност на този етап да бъде страна по браншови колективен трудов договор, защото все още членовете му не са взели решение към коя от национално представителните синдикални конфедерации да се присъединят. Вместо този факт да доведе до забавяне на колективните преговори, той довежда до подписване на иновационно рамково споразумение, обхватът на чието съдържание дори надхвърля обичайното съдържание на браншовия колективен трудов договор.

На второ място, за първи път в историята на индустриалните отношения в България, двете страни поемат ангажименти относно своето участие в социалния диалог на всички нива – в това число и на ниво ЕС. По-специално, по този въпрос в Рамковото споразумение е записано, че *"Камарата ще положи усилия за приемането ѝ като кореспондентски член на CoESS (Confederation of European Security Services) или като редовен член в рамките на "организация - шапка", обединяваща българските браншови работодателски асоциации в сектора на охранителните услуги"*.

И профсъюзът и работодателите поемат много стриктни, конкретни и сериозни ангажименти. Така например *"Националната браншова камара "Охранители и детективи" ще продължи да участва в тристранното сътрудничество и бипартитния социален диалог, като представителна работодателска браншова организация.*

*Камарата ще продължи да поддържа и да развива позициите си на национално представителна организация, чрез членството си в Съюза за стопанска инициатива (ССИ). Чрез ССИ, Камарата ще лансира позициите си пред Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС); пред специализираните комисии на НСТС; пред националния съвет по насърчаване на заетостта; пред Консултативния съвет при комисията за труд и социална политика в Народното събрание; пред съответните комисии в Народното събрание, където се разглеждат проблеми от значение за бранша; в Надзорния съвет на НОИ; в Управителния съвет на Националната агенция за професионално обучение и образование (НАПОО) и навсякъде на национално ниво, където е необходимо и възможно.*

*Националната браншова камара "Охранители и детективи" ще продължи активно да участва в работата на Консултативния съвет при МВР.*

*Националната браншова камара "Охранители и детективи" ще продължи работата си в рамките на Меморандума за приоритетни действия, подписан от представителните браншови работодателски организации в сектора на охранителните услуги"*.

Двете страни се договарят предварително, че незабавно след като ПСССО придобие необходимите правомощия да сключва браншови колективни трудови договори, те ще преминат към колективни преговори при стриктно спазване на процедурата, предвидена в Кодекса на труда.

Свършено иновационен момент е ангажиментът на профсъюза *"да разгледа добронамерено и отговорно всички предложения на Камарата за принципно нови текстове, допълнения и поправки в синдикалния проект за браншови колективен трудов договор"*. При

наличието на вече леко анахроничния текст в Кодекса на труда, даващ право единствено на профсъюза да предлага текст на КТД, това е стъпка в правилна посока.

На трето място, двете договарящи се страни дават добър пример на национално представителните организации на социалните партньори, като договарят в цял отделен раздел съдържанието на бъдещия браншови колективен трудов договор. Предвидени са поредица от иновационни текстове, осигуряващи взаимодействие на работодателите и профсъюза в различни сфери:

- в областта на развитието на човешките ресурси;

- по въпроси, свързани с работното време, отпуските, почивката на служителите.

Предвижда се постигане на споразумение относно работните места, на които могат да бъдат използвани служителите и работници на непълен работен ден. Също така се заявява желание за постигане на споразумение относно дейностите, за които могат да бъдат назначавани хора на срочни трудови договори, както и за тези за които могат да се сключват договори за изработка.

- в колективния трудов договор ще бъде договорена продължителността на изпитателния срок при назначаване на трудов договор със срок за изпитване по смисъла на член 70 (Изм. И доп. – ДВ, бр. 100 от 1992 г.) от Кодекса на труда.

- в колективния трудов договор ще се договаря броя на допълнителните дни отпуска за служителите с две и повече живи деца по смисъла на член 168 (Изм. – ДВ, бр. 100 от 1992 г.) от Кодекса на труда. Ще се обсъди възможността за разширяване на правото на отпуск и за жените с едно живо дете.

- с колективния трудов договор ще се осъществи съвместно договаряне на осигурителните прагове за бранша, които ще бъдат защитавани на ежегодните преговори с другите представителни организации.

- предвижда се участие на профсъюза при оценката на качеството на обслужването, предоставяно от службите по трудова медицина.

Не на последно място, освен участието в социалния диалог и съдържанието на бъдещия колективен трудов договор, в рамковото си споразумение, Националната браншова камара “Охранители и детективи” и ПСССО договарят общи действия на профсъюза и камарата за укрепване на бранша.

Рамковото споразумение между Националната браншова камара “Охранители и детективи” и Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната беше обсъдено и подписано в присъствието на председателите на още две браншови работодателски организации от охранителния сектор, членуващи съответно в ССИ и БСЧП “Възраждане”. По този начин три от петте браншови организации, опериращи в сектора са или страна по споразумението или са добре запознати със съдържанието и мотивите му.

На този етап, перспективите на установяването на добронамерен и професионален социален диалог в охранителния сектор са по-скоро положителни. За това може косвено да помогне и факта, че европейската конфедерация на частните охранители – CoESS (Confederation of European Security Services) поставя Европейския социален диалог на ключово място в дневния си ред.

CoESS е основана през 1989 г. по съвместна инициатива на няколко национални асоциации на частни фирми от охранителния сектор от страни от ЕС. От самото си начало CoESS е европейската организация – “чадър” на националните асоциации на частните фирми по сигурността. Тази роля на обединител на европейския охранителен бизнес остава една от главните цели на CoESS, като това е потвърдено и в Статута на организацията, приет на извънредно общо събрание в Истанбул на 27 септември 2002 г. и изменен и допълнен на среща на остров Корфу на 26 септември 2003 г.

От самото начало на съществуването си, CoESS фокусира вниманието си върху Европейския социален диалог, чрез създаването на много конструктивни контакти с европейския профсъюз UNI-Euro. Европейската комисия признава CoESS за европейски секторен социален партньор. Според изявленията на ръководителите на CoESS, всички по-съществени постижения на организацията до този момент са постигнати в контекста на Европейския социален диалог.

През последните години CoESS реорганизира своята структура, начин на функциониране и начини на представителство. Целта на тази реорганизация е да помогне за разрастването на организацията и да се активизира “и по хоризонтала и по вертикала”. Европейският социален диалог остава ключова



задача, но се откриват и нови полета за дейност. Що се отнася до развитието “по вертикала”, CoESS си поставя целта да стане единната организация, представяща охранителния бизнес от всички европейски страни (членки на ЕС, кандидати за членове и не-членове), както и всички подотрасли на сектора (охрана, СИТ, наблюдение и сигурност на летищата), чрез представителни, добре функциониращи и активни национални асоциации.

Тенденцията към установяване на сътрудничество между петте браншови работодателски организации в охранителния сектор, дава надежди за повишаване на представителността на работодателите в започващия браншови социален диалог. Четири от петте организации – НБК “Охранители и детективи”, СФОС, НАЛСИЧОД и НАФОТС подписаха общ меморандум, посветен на готовността им за сътрудничество за развитието на охранителния сектор. Извън подписания меморандум остана само НАФТСО, с председател г-н Людмил Маринчевски.

Последва споменатата по-горе обща среща на петте асоциации от охранителния сектор, състояла се на 12 октомври 2005 г. На нея, освен възможността да се използва браншовото колективно договаряне, като инструмент в борбата с нелоялната конкуренция, беше поставен и въпросът за създаването на “организация - чадър”, която да координира дейността на работодателските асоциации от охранителния сектор.

Създаването на подобна конфедерация би имало смисъл, ако ясно се знаят задачите, които ще изпълнява новата конфедерация.

Несъмнено, на първо място е възможността при евентуалното приемане на Закон за браншовите организации, който ще въведе нов тип представителност (не по смисъла на Кодекса на труда, а по смисъла на отделни специални закони), проектираната конфедерация да изиграе ролята на представителна браншова организация. На тази организация държавата ще делегира известни функции, в рамките на това, което би се приело в бъдещия закон. Трябва да се има предвид, че дейността на подобна конфедерация по смисъла на новия Закон за браншовите организации, по принцип няма да бъде част от социалния диалог.

Втората цел на една евентуална работодателска конфедерация от охранителния сектор би могло да бъде членството в международна организация. В случая се има предвид споменатата по-горе европейска конфедерация на охранителите – CoESS. В момента НАФТСО, с председател г-н Людмил Маринчевски има статут на асоцииран член в CoESS. НАФТСО е уважавана браншова организация, но тя не е представителна за целия охранителен сектор в България – нито по дейности и подотрасли, нито по дял от опериращите фирми. По-горе беше отбелязано, че има още четири браншови организации, три от които – представителни на браншово равнище по смисъла на Кодекса на труда. След приемането на Р. България в ЕС, несъмнено ще възникне въпросът за участието в CoESS на една по-представителна работодателска организация от охранителния сектор. Подобна презумпция се съдържа в устава на CoESS, където се допуска от отделна държава да бъде приета и само една фирма, но при ангажимента своевременно да иницира създаването на браншова асоциация. По същата логика, ако в една страна има пет браншови охранителни асоциации, нормално е да се очаква, че CoESS ще поиска консолидацията им в нейните рамки. Тъй като уставът на CoESS допуска членство на само по една организация от държава, до идеята за конфедериране с цел по-представително българско участие на европейско равнище има само една крачка.

Подобен прецедент в България съществува от години и то на ниво национално представителни работодателски организации. Пет от шестте национално представителни работодателски организации, членуват в Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР), чрез която се осъществява българското членство в IOE – International Organisation of Employers (Международната организация на работодателите). В един момент в АОБР членуваха всичките шест представителни организации на работодателите, но Съюзът на работодателите в България (СРБ) беше изключен поради конфронтацията му с останалите пет организации.

Случаят с членството на АОБР в IOE е много сходен на разглежданото евентуално членство на бъдеща охранителна работодателска конфедерация в CoESS. И в IOE може да членува само по една организация от държава. И в АОБР, отделните национално

представителни работодателски организации са запазили пълната си организационна и програмна самостоятелност. Вариантът, българският охранителен бизнес да се представява в CoESS, а от там и в Европейския социален диалог от една много представителна конфедерация е най-вероятно приемлив за всички браншови организации, стига да не се стигне до опити за поглъщане на едни организации от други в процеса на конфедерирането.

Организирането на работодателите от охранителния сектор може да спомогне за решаването и на други браншови проблеми на социалното партньорство. Необходимо е да се създаде отраслов съвет при Министерството на вътрешните работи, който да се подчинява на разпоредбите на Кодекса на труда, а не само на предписанията в Закона за частната охранителна дейност. Съществуващият по смисъла на Закона за частната охранителна дейност Консултативен съвет, осъществява единствено връзка между Дирекция Национална служба "Полиция" и охранителните асоциации. На моменти, работата на Консултативния съвет взема характера на "инструктаж" на частните охранителни фирми от страна на Дирекция Национална служба полиция.

Ако се стигне до консолидация на представителните работодателски и синдикални организации в бранша и до подписване на браншови колективен трудов договор, може да се стигне до прецедент – Министърът на труда и социалната политика да разпростре действието на браншовия колективен трудов договор върху целия охранителен сектор. До сега подобен случай в страната не е осъществяван, въпреки че подобна възможност е предвидена в Кодекса на труда и са отправяни отделни искания.

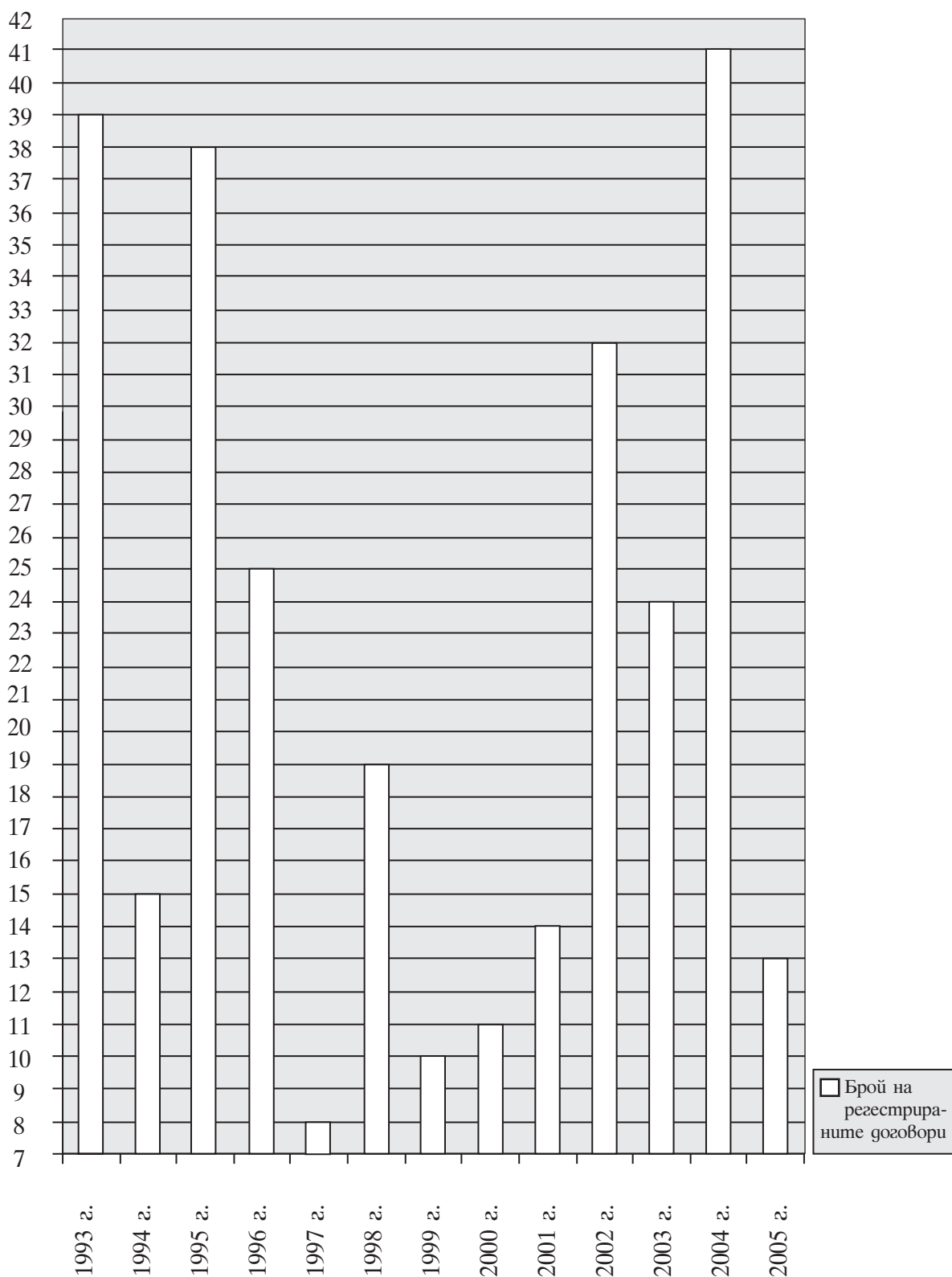
Професионализирайки се по експонента и борейки се със стереотипното му възприемане от обществеността, охранителният сектор може да поднесе изненада в сферата на социалния диалог, като приложи иновации, за които в традиционните индустрии дори и не си помислят. Дали това ще се осъществи ще покаже времето.

## ЛИТЕРАТУРА:

- [1] *Бек, У.*, Световното рисково общество. С., Изг.: “Обсидиан”, 2001.
- [2] *Beck, U.*, World Risk Society. Polity Press in association with Blackwell Publishers, 1999.
- [3] *Schulten Th.*, New works agreement to secure investment at Ford Germany. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: DE9704209N, 28.04.1997, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [4] *Gilman M. W.*, Ford case highlights the costs of inward and outward investment. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: UK9702101F, 28.02.1997, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [5] *Лау, С.*, Крутука на информацията. С., Издателска къща “Кома”, 2004.
- [6] *Lash, S.*, Critique of Information. Sage Publications of London, Thousand Oaks and New Delhi, 2002.
- [7] *Гладичева, Р.*, Битие в дезинформираното информационно общество. (Прегovor към българското издание на “Крутука на информацията”), Издателска къща “Кома”, 2004.
- [8] *Poster, M.*. The Mode of Information, Cambridge, Polity Press, 1990.
- [9] *Luke, T.*, New world order of neo-world orders: power, politics and ideology in the informationalising Global Order. In: Featherstone M., S. Lash and R. Robertson (eds), Global Modernities, London, Sage, 1995.
- [10] *CIREM*, The National Agreement on Continuing Training signed. European Industrial Relations Observatory On-line, Id: ES0101130F, 28.01.2001, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- [11] *Bibby, A.*, Negotiating the new economy: The effect of ICT on industrial relations. Background paper for the World Employment Report 2001 – Life at Work in the Information Economy, International labour Office, Geneva, 2001.
- [12] *ICFTU*, Call Centres – the new assembly lines, Brussels, 1998.
- [13] *Bibby, A.*, Organising in Financial Call Centres, UNI, Geneva, 2000.
- [14] Стефанова Данела, “Софика” отвори топ кол център в София. Вестник “Дневник”, 19 октомври 2005 г.
- [15] Primer convenio colectivo para el sector de Telemarketing, años 1999 y 2000, Madrid, 1998. пълният текст на споразумението на испански език е даден в [www.euro-telework.org](http://www.euro-telework.org)
- [16] *Castels, M.*, The Information Age: Economy, Society And Culture, Volume III, “End of Millennium”, Blackwell, 1998.
- [17] *Гладичева, Р.*, (съст.) Новите лица на труда. Антология. С., Издателска къща “КОТА”, 2002.
- [18] *Петров, Ал.*, Тероризъм и системи за сигурност. С., Университет за национално и световно стопанство, 2005.
- [19] *Георгиев, Р.*, Делови решения: методология и организация. С., Академично издателство “Марин Дринов”, 2005.
- [20] *Дечев, Т.*, Деловите решения, индустриалните отношения и тероризмът. Списание “Геополитика”, година втора, брой 4, 2005.
- [21] *Гидънс, А.*, Третият път. Обновлението на социалдемократията. С., Издателство “Прозорец”, 1999.

Приложение 1

Брой на регистрираните договори





## Браншови организации - членове на ССИ

### 1. Асоциация “Български пивер”

Председател: Георги Колев Димов  
тел: 0391 56 111; 0391 56 155  
Гр. Ямбол, ул.Раковски №5, ет. 6, ап.24  
e-mail: [abr@abv.bg](mailto:abr@abv.bg)  
лице за контакти: Георги Василев  
тел/факс: 046/66 68 79  
e-mail: [bul.po@infotel.bg](mailto:bul.po@infotel.bg)

### 2. “Национална асоциация на хмелопроизводителите”

Председател: инж. Асен Иванов Иванов  
тел/факс: 0359/50469; 0359/ 55306  
адрес: 4600 гр. Велинград, п.к.86, ул.Винчо Горанов № 6  
e-mail: [bulhops@mbox.infotel.bg](mailto:bulhops@mbox.infotel.bg)

### 3. Национална строителна федерация

Председател: инж.Илия Драгомиров Тасев  
тел: 821 14 00;  
лице за контакти: –Георги Григоров  
тел: 980 88 95 fax 821 14 07  
адрес: гр.София1000, ул.Узунджовска 12  
e-mail: [nbf@abv.bg](mailto:nbf@abv.bg); [grigorov.georgi@abv.bg](mailto:grigorov.georgi@abv.bg)

### 4.“Сдружение на производителите на сухи строителни смеси”

Председател: Росен Станков  
тел: 02/920 03 80  
лице за контакти: инж. Екатерина Божиновска  
тел: 02/856 69 72 ; 02/832 0834  
адрес: гр.София 1618, Цар Борис III, №136, вх.Б, п.к.244  
e-mail: [spsss@abv.bg](mailto:spsss@abv.bg)

### 5.“Асоциация на геодезическите фирми”

Председател: инж. Мишо Любенов Настев  
тел: 02/328506; ф:09132/2806  
адрес: 1233 гр. София, ул. “Клокотница” № 35, вх. Б, ет.3, ап.26  
e-mail: [nastev\\_m@abv.bg](mailto:nastev_m@abv.bg)

### 6.“Българска асоциация на консултанските фирми в железопътното строителство”

Председател: инж. Илия Савов Илиев  
тел: 02/975 38 33,974 41 55,ф:02/975 38 33;  
адрес: 1797 гр. София, бул.”Климент Охридски” № 14, ет. 3  
e-mail: [bakfjs@abv.bg](mailto:bakfjs@abv.bg); [iiliev@transgeo-bg.com](mailto:iiliev@transgeo-bg.com)

**7. Национална асоциация на строителите на жилища в България**

Председател: инж. Данцела Борисова Пехливанова  
тел/ф:02/980 36 74; GSM: 0888 709 505;  
адрес: 1000 гр. София, ул. "Гурко" № 51, ет. 3  
e-mail: [nahbbul@bnc.bg](mailto:nahbbul@bnc.bg)

**8. Асоциация на газоразпространителите**

Председател: г-н Григор Иванов Григоров  
тел: 02/936 38 24  
адрес:1330 гр.София, жк.Надежда, бл.264, Вх Ж,ет.1,ап.157  
e-mail: [memeto@bgnet.bg](mailto:memeto@bgnet.bg)

**9. "Българска асоциация на регионалните медии"**

Председател: г-н Галентин Кирилов Влахов  
тел: 02/ 63 49 83, ф:056/ 84 23 96  
адрес: 1164 гр. София, ул.Момин кладенец №1,ет.1, ап. 1  
e-mail [galentin@abv.bg](mailto:galentin@abv.bg)  
лице за контакти: Пламен Вацев 9634 983; 963 10 66;  
e-mail: [plamen.vatzev@cablebg.net](mailto:plamen.vatzev@cablebg.net)

**10. Асоциация за развитие на информационните технологии**

Председател: г-н Вени Марковски  
тел: 02/ 980 96 66 ; 02/ 980 23 34 GSM: 0888 516 359  
e-mail: [veni@veni.com](mailto:veni@veni.com)  
адрес: 1000 гр. София, ул. Цар Иван Шишман № 31  
Интернет общество - България  
лице за контакти:Юлия Велкова  
тел: 02/980 23 34;  
e-mail: [Julia@isoc.bg](mailto:Julia@isoc.bg)  
лице за контакти:Деси Пефева

**11. Българска асоциация за селски и екологичен туризъм**

Председател: г-н Петър Стефанов Петров  
тел: 02/979 33 63, т./ф: 02/971 34 85  
адрес:1113 гр. София, ул."Акад. Г. Бончев", бл. 3, стая 320  
лице за контакти: Александра Киселкова  
тел: 971 34 85; 979 67 32 ; 927 16 61  
e-mail: [alkisselkova@yahoo.com](mailto:alkisselkova@yahoo.com); [baret@aster.net](mailto:baret@aster.net)

**12. Асоциация на лицензираните информационни посредници**

Председател: г-н Младен Иванов Негков  
адрес: София, ул. Триадица № 5 Б, офис 303,103  
тел: 980 77 47  
лице за контакти: Сребрин Илиев  
тел: 02/987 07 08 ф: 02/54 57 40  
e-mail: [sc-eim@techno-link.com](mailto:sc-eim@techno-link.com)  
[alip@mail.bg](mailto:alip@mail.bg)

**13. Асоциация на българските кабелни оператори**

Председател: г-н Георги Величков Барбугев  
тел: 02/9891675, 032/627260, ф:032/627250  
адрес:1000 гр. София, ул.Г.С. Раковски №146,партер, ап.  
лице за контакти: г-н Иван Пеев  
e-mail: [abco\\_bg@hotmail.com](mailto:abco_bg@hotmail.com)

- 14. “Браншова камара на таксиметровите водачи и превозвачи”**  
Председател: г-н Спас Димитров Атанасов  
тел: 02/9291235, т./ф: 02/929 13 85  
адрес: гр. София, ж.к. “Люлин”, бл.983, вх. А, ет. 9, ап. 26  
e-mail: [taxikamara@abv.bg](mailto:taxikamara@abv.bg)
- 15. Сдружение”Съюз на фирмите за охрана и сигурност”**  
Председател: г-н Калин Борисов Манов  
тел: 02/72 02 18 ;952 15 61  
адрес: гр. София, ж.к. “Изток”, ул. “Чехов” № 70, ап. 29  
e-mail: [agrozdakov@abv.bg](mailto:agrozdakov@abv.bg)
- 16. Национална браншова камара “Охранители и детективи”**  
Председател: г-н Живко Николов Чакракчиев  
тел./ф: 02/980 55 99  
адрес: 1000гр.София,общ.“Средец”,ул.Г.С.Раковски  
№ 145, вх. Д, ет. 5, ап. 18  
e-mail: [nbkod@abv.bg](mailto:nbkod@abv.bg)
- 17. Асоциация за инфраструктурно развитие**  
Председател: г-н Тошо Ангелов Пашов  
адрес: 4000 Пловдив, пл.Н.Мушанов 1  
секретар: Христо Гагов  
тел: 032 /60 55 52 факс 032 /96 63 22  
e-mail: [hr\\_gagov@mail.bg](mailto:hr_gagov@mail.bg)
- 18. Асоциация на тържищата в България**  
Председател:Тодор Илиев Рабашус  
адрес: София 1592 Община Искър ж.к./кв. Дружба 1  
ул. Амстердам 1  
тел: 02/978 32 33 Факс 02/978 17 01  
e-mail: [rabaschus@gmt.net](mailto:rabaschus@gmt.net)  
лице за контакти:Габриела Михайлова  
тел: 978 15 87, 978 99 87 факс: 978 17 01  
e-mail: [Gabriela.Mihaylova@wholesalemarkets.org](mailto:Gabriela.Mihaylova@wholesalemarkets.org)
- 19. Асоциация на предприятията за безмитна търговия**  
Председател: Радостин Вълканов Генов  
адрес: София 1504; ул.П. Волов 29,ет.5  
тел/ факс 02/846 80 19;  
e-mail: [vivast@vip.bg](mailto:vivast@vip.bg)
- 20. Асоциация за квалификация на автомобилистите в България (АКАБ)**  
Председател: Красимир Георгиев  
адрес: София 1510 ж.к.Хаджи Димитър ,ул. Въстание № 8  
тел/ факс 02 840 91 29 ;  
e-mail: [rossen@anetbg.net](mailto:rossen@anetbg.net)
- 21. Българска асансьорна индустриална асоциация (БАИА)**  
Председател: Владислав Димитров Кипров  
адрес: 9700 Шумен ул.Генерал Гурко №, 16 ап.1  
тел/ факс; 054 30669  
e-mail: [liftassociation@abv.bg](mailto:liftassociation@abv.bg) ; [liftbg@gbg.bg](mailto:liftbg@gbg.bg)

**22. Сдружение на управители и лечебни заведения за специализирана извънболнична медицинска помощ**

Председател: Иван Йорданов Наумов  
адрес: 1528 София ул."Илия Бежков"№ 1  
тел/ факс; 979 13 07 ;79 82 76  
e-mail:dkc\_28@abv.bg  
лице за контакти: г-р Росен Александров Фиданов  
София 1326 Обеля 2 ДКЦ 30  
тел/ факс; 934 00 62; 834 16 15  
e-mail: dkc30@mbox.contact.bg

**23. Браншови съюз за стопанска инициатива в транспорта**

Председател: Иван Георгиев Ангелов  
адрес: 2050 гр.Ихтиман; ул."Шунка" №1  
тел/ факс; 0724 22 00  
e-mail: bssit@-bg.com

**24. Сдружение на шивашките производители "ДЕБА"**

Председател: Манол Александров Иванов  
адрес: 2300 гр.Перник; ул."Св.Св. Кирил и Методии" №23  
тел/ факс; 076 600 883; 076 600 955  
e-mail: fbgroup@mail.bg



### Приложение 3

#### Социалният диалог в малките и средни предприятия и възможностите за мотивация на персонала

София, 2 март 2005

#### ПРОГРАМА

09.30

Откриване

Росица Борисова, Регионално бюро София на Фондация “Фридрих Еберт”

Модератори:

проф. д-р Нансен Бехар, председател на Консултативния съвет на Съюз за стопанска инициатива (ССИ), ръководител на Катедра “Икономика” в Софийски университет “Климент Охридски”, зам. председател на Комисията по национална сигурност в 38-то НС, директор на Института за социални и политически анализи  
Атанас Семов, зам. председател на Консултативния съвет на ССИ

09.35

Социалният диалог в малките и средни предприятия и обособяването на тясно-профилни браншови организации,

Теодор Дечев, зам. председател на Управителния съвет на ССИ

09.50

Социалният диалог в малките и средни предприятия - синдикалната гледна точка, Асен Велинов, адвокат, арбитър към Национален институт за помирение и арбитраж, Снежана Станчева, юрист, Конфедерация на независимите синдикати в България

10.10

Добри практики на социален диалог в ССИ,

Явор Джиджев, Евротур SAT TV АД, член на Управителния съвет на Асоциация на българските кабелни оператори

10.30

Кафе-пауза

11.00

Добри практики на социален диалог в ССИ,

Георги Начев, председател на Синдикална организация на кабелните оператори

11.10

Дискусия

12.00

Обобщение и заключение

ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”

СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА

СЪВЕТ НА БРАНШОВИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ  
ПРИ СЪЮЗА ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА

## ИНОВАЦИИ В КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ. БЪЛГАРСКИ И ЕВРОПЕЙСКИ АСПЕКТИ

*Научно – практически семинар с участието на представители от браншовите и регионалните организации на ССИ, на национално представителните синдикати, на Националната занаятчийска камара, на Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната, на Националния институт за помирение и арбитраж, на академичните среди, на средствата за масова информация*

**Дата:** 20 септември 2005 г.

**Час:** 9.30 часа, сутринта

**Място:** Сградата на Съюза за стопанска инициатива, София, ул. “Капитан Тодор Ночев” № 30

### ПРОГРАМА НА СЕМИНАРА:

09.30 – 09.45 Регистрация на участниците.

09.45 – 10.00 Встъпителни слова на *г-жа Росица Борисова* (Фондация “Фридрих Еберт”) и проф. *Нансен Бехар* (Председател на Консултативния съвет на ССИ)

10.00 – 10.15 Хронологичен преглед и коментар на уредбата в Кодекса на труда на колективното трудово договаряне в България, през периода 1989 – 2005 г. *Веселин Илков, Министерство на труда и социалната политика*

10.15 – 11.00 Иновации в колективното договаряне. Българските аспекти. *Теодор Дечев, ССИ, Нов български университет; Боряна Стойчева, СУ “Св. Климент Охридски”*

11.00 – 11.15 Кафе пауза.

11.15 – 11.30 Подписване на протокол за намерения между Синдикалния регионален съюз на КТ “Подкрепа” – Перник и Браншовия съюз за стопанска инициатива в транспорта – Перник. Протоколът за намерения трябва да стартира преговори за подписване на Регионално – браншово споразумение между двете организации. *Магдалена Милтенова, БССИТ – Перник; Любомир Жотев, СРС на КТ “Подкрепа” - Перник*

11.30 – 11.45 Подписване на рамково споразумение между Национална браншова камара

“Охранители и детективи” и Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната. Рамковото споразумение дава насоките за развитие на тристранното сътрудничество и бипартитния социален диалог в охранителния сектор. Споразумението урежда въпроса за съдържанието на бъдещ браншови колективен трудов договор в сектора на услугите по сигурността. *Анна Заимова – Конакчиева, ПСССО; Живко Чакракчиев, НБК “Охранители и детективи”*

11.45 – 12.00 Коментар на подписаните документи и тяхната роля в бъдещото развитие на индустриалните отношения в България.

12.00 – 12.20 Иновации при колективното договаряне в страните от Европейския съюз. *Теодор Дечев, ССИ, Нов български университет*

12.20 – 13.45 Обща дискусия по изложенията на семинара и подписаните документи.

## Приложение 5

### Кратки биографични данни



**Анна Стоянова Заимова – Конакчиева** е родена на 17 октомври 1953 г. в град София. Завършила е НИИИ “Николай Павлович” в София. Работила е като изкуствовед и журналист в списание “Изкуство”, вестник “Отечествен фронт”, БНТ, БНР – програма “Христо Ботев”. През 1990 – 1992 г. е кореспондент на вестниците “Демокрация” и “Век 21” в Чехословакия. През 1992 – 2000 г. е директор на Кантора “Изкуство” към Държавно външно търговско дружество “Хемус” ЕАД. Владее английски, руски и чешки език. **Понастоящем е председател на Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната (ПСССО).**

Омъжена е. Има син и дъщеря.



**Живко Николов Чакракчиев** е роден на 07 февруари 1959 г. в град Хасково. През 1977 г. завършва средно образование в град Плевен. През 1979 г. завършва Школата за запасни офицери при ВНВВУ “Георги Бенковски” в град Долна Митрополия със звание младши лейтенант. Заема длъжността Началник щаб на авиоескадрила. През 2000 г. получава бакалавърска степен по специалността “Защита на националната сигурност” във Варненския свободен университет. През 2005 г. получава магистърска степен по специалността “Стопанско управление” във Великотърновския университет “Св. Св. Кирил и Методий”.

От 1974 г. до настоящия момент специализира бойни изкуства – Айкидо, Шотокан, Вадо Рю, Джуу джитцу – I дан (черен пояс).

Председател на Българската Вадо карате федерация. От 1987 г. до сега е треньор по бойни изкуства.

През 1987 г. преподава английски език в средно езиково училище. От 1996 г. до сега е едноличен собственик и управител на охранителна фирма “Отговор - А”. От 2003 г. до сега е председател на Национална браншова камара “Охранители и детективи”.

Владее отлично английски и руски език.

Разведен. Има три деца.



**Георги Дамянов Начев** е роден на 07 септември 1953 г. в град Стара Загора. През 1971 г. завършва средно образование в град София. През 1978 г. получава магистърска степен по математика (блок “Б”) в Московския държавен университет – Факултет по приложна математика и кибернетика. През 1991 завършва курс по “Финанси и банково дело” в University of Delaware – Bulgaria (Coalition for Management Training, Economics and English Language Education). През 1991 г. завършва курс по “Счетоводство и финанси на предприятията” при УНСС – София. През 1992 г. завършва курсове по “Основи при планиране на нов бизнес”, “Пазар – проучване и механизми”, “Международен бизнес – основни положения” и “Бизнес английски” при University of Delaware – Bulgaria (Coalition for Management Training, Economics and English Language Education).

В периода 1978 – 1988, работи в БСНИПИ “Интерпрограма” – София, последователно като математик, програмист и проектант. В периода 1988 – 1990 г., работи в ДФ “ТЕХНОИНВЕСТ” – София като главен специалист и ръководител проект. От 1990 г.

до 1992 г. работи в ДФГ “Солитрон” и в КФ “СТРАНД инженеринг” в отдел реклама и продажби на счетоводен софтуер. В периода 1992 – 1995 г., работи в “Д+Д Транзит” ООД - българо-швейцарско дружество с 51% капитал на ДЕСПРЕД – София като счетоводител – касиер. От 1995 г. до 1998 г. работи в “Краси комерс” ЕТ и в ИАИК “НОРД-ЗЮД” ООД – София, като главен счетоводител. През периода 1999 – 2000 г., работи в “П & Р Партньори” ООД – София, като съветник по отчетността и финансовия контрол, както и на свободна практика. От 2000 г. до сега работи в “Евротур Груп” АД – София, като експерт по отчетност и финансов контрол.

**Един от основателите на Синдикалната организация на кабелните оператори - СОКО.** Секретар на организацията.



**Милка Николова Иванова** – председател на Синдикалната организация на кабелните оператори.



**Явор Тодоров Джигджев** е роден на 08 юни 1958 г. в град София. Завършва средно образование през 1977 г. През 1979 – 1984 г. завършва висше икономическо образование във ВИИ “К.Маркс” (сегашен УНСС) - специалност международни икономически отношения.

От октомври 1984 г. до май 1990 г. работи последователно като сътрудник, началник отдел “Внос” и главен специалист по доставката на оборудване на АЕЦ “Козлодуй” и АЕЦ “Белене”. От януари до април 1990 г. е председател на първия автономен синдикат на работниците и служителите в Инвестиционно предприятие “Атомна енергетика” – гр.Белене.

От 16 май 1990 г. работи в частния бизнес, като е съучредител и съсобственик на търговските дружества “Евротур ТДФ” СД – 1990 г.; “Евротур Сам ТВ” АД – 1992 г.; “Евротур София” ООД – 1993 г.; “Евротур Холдинг” – 1993 г.; “Евротур Груп” АД – 1995 г.; “Верея Кабел” АД – 1995 г.; “ЕСТ” АД – 2001 г. и др. Основният предмет на дейност на повечето от тях е в областта на телекомуникациите – така например “Евротур Сам ТВ” АД е най-големият кабелен оператор в град София в момента.

**Настоящата му длъжност е изпълнителен директор на “ЕСТ” АД** – холдингово дружество с редица инвестиции и съучастия в телекомуникациите в т.ч. - “София Комюникейшънс” АД, “България Телеком Нет” АД, “Телеком и С” ООД, “Телеком Видео” ООД и др.

Женен е и има трима синове.



**Магдалена Кирилова Милтенова** е родена на 08 ноември 1974 г. в град Перник. През 1992 г. завършва средно образование в град Перник. През 1996 г. завършва Югозападния университет “Неофит Рилски”, специалност “Театрално изкуство”. През 2005 г. завършва следдипломна квалификация по право в Института за следдипломна квалификация при УНСС и е юрист с ограничена правоспособност. Има допълнителна професионална квалификация – ръководител на транспортна дейност с “Диплом ИРУ” – вътрешен и международен транспорт.

От 1981 г. до 1992 г. участва в ДЮАНПТ “Граовче” в град Перник. През 1996 г. постъпва на работа в Окръжния драматичен театър “Боян Дановски” в Перник. **От 2000 г. до сега е**

**председател на транспортна кооперация “Бус - Перник”.**

Владее руски език.

Има един син.

От месец февруари 2005 г. е член на Управителния съвет на Браншовия съюз за стопанска инициатива.



**Красимир Димитров Пауцрапански** е роден на 27 септември 1948 г. Завършва средно образование в град Враца през 1966 г. През 1978 г. завършва техникум по хранително – вкусова промишленост в град Горна Оряховица. През 1997 г. завършва Пловдивския университет “Паусий Хилендарски” – специалност “Индустриални отношения”.

В периода 1968 – 1973 г., работи като техник в рудник “Кремиковци”. Председател на профсъюзната секция. От 1973 г. до 1982 г., работи в ЗК “Малчика” (днес – “Нестле”). В периода 1982 – 1985 г., работи като началник отдел в Съюза на българските автомобилисти, район “Младост”. В периода 1985 – 1990 г., работи в Комбинат “Софийско пиво” (“Ариана”).

Избран е за председател на заводския профкомитет.

**На учредителния конгрес на Синдиката на пивопроизводителите (член на КНСБ) е избран за председател.** Заема тази длъжност и до днес.

Боряна Стойчева  
Веселин Илков  
Теодор Дечев

ИНОВАЦИИ В КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ.  
ЕВРОПЕЙСКИ И БЪЛГАРСКИ АСПЕКТИ

Рецензенти:  
Проф., д-р Благой Колев  
Ст. н. с., д-р Румен Георгиев

Обща научна редакция:  
Проф., д.и.н. Нансен Бехар  
Теодор Дечев

Компютърен дизайн:  
Графимакс

Коректор:  
Боряна Иванова

Българска.  
Първо издание.  
Отпечатана 2005 г.  
Формат - 70x100/8  
Брой печатни коли - 29  
Тираж - 500 броя.