

**СЪЮЗ НА ПИВОВАРИТЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**  
**СИНДИКАТ НА ПРОИЗВОДИТЕЛИТЕ НА БИРА, ХРАНИ И НАПИТКИ – КНСБ**  
**ФЕДЕРАЦИЯ ХРАНИТЕЛНА И ПИТЕЙНА ПРОМИШЛЕНОСТ – КТ ПОДКРЕПА**

**БРАНШОВИ СТЪЛБ НА ТРУДОВИТЕ И СОЦИАЛНИ ПРАВА В ПИВОВАРНАТА**  
**ИНДУСТРИЯ – ОСНОВОПОЛАГАЩ ПРИОРИТЕТ ЗА БЪДЕЩЕТО НА СЕКТОРА**

Браншовият стълб дава възможност за нови, по-ефективни права и гаранции за работещите за постигане на приобщаващ растеж и достойно заплащане като основа за устойчиво развитие на пивоварния бранш.

Универсалните права и гаранции са част от фундаментите на демокрацията и социалноотговорните общества. Основната цел на социалните партньори е чрез сътрудничество и солидарност, чрез подобряване адаптивността на работната сила към дигиталната икономика, чрез политики, свързани с устойчивото развитие, включително прогнозиране и управление на промяната, да се постигне баланс между икономическата ефективност и социалната справедливост.

**БРАНШОВИЯТ СТЪЛБ** е рамка на трудовите и социални права, имаща за цел социалния напредък. Той е структуриран в три приоритетни оси, изградени върху 15 основни принципа.

**I. ДОСТОЕН ТРУД И ДОХОДИ**

Участие на предприятията от пивоварния бранш в новата индустриална политика „Индустрия 2030“ – стратегия за реализиране на Индустрия 4.0

1. Изграждане на *сфера на труда*\* чрез устойчива и достойна заетост и постоянно уплътняване на връзката принос/права при колективно трудово договаряне с цел изграждане на динамична работна среда.
2. Утвърждаване на универсалната гаранция за труд. Социалните партньори поставят във фокуса на вниманието си, организацията на производствения процес, адаптивността, производителността и заплащането на труда. Препоръчително е ползването на системата „Управление на представянето на работника“, при която обратната връзка трябва да бъде постоянна и регулярна, защото е основополагаща за качествено изпълнение на целите, непрекъснатото подобряване на уменията и личните резултати на работещите.
3. Проучване на механизмите за формиране на МРЗ съгласно препоръките на ОИСР и Конвенция 131 на МОТ. Препоръчва се въвеждането на прозрачен механизъм за формиране на браншова МРЗ по категории персонал с цел ограничаване на неравенствата по географски региони с оглед общоевропейския дебат в тази посока.

---

*\*Сферата на труда обхваща следните елементи: добро заплащане на труда под формата на „заплата за издръжка“ (living wage) като надежден механизъм за преодоляване на неравенства в заплащането и гарантираща достойно съществуване чрез доход, покриващ жизнения минимум, сигурност чрез стандартна заетост и достъп до социална защита, достойни условия на труд, ограничаване максималната продължителност на работното време, съвместяване (баланс) на трудовия и семеен живот, информиране и консултиране.*

4. Прилагане на универсалното право за учене през целия живот за качествен скок в дигиталните умения на работещите. Акцентиране върху „триъгълника на знанието – иновации, образование и квалификация“. Повишаване ефективността и качеството на „сферата на труда“ и конкурентноспособността на предприятията.
5. Преместване фокуса на социалните дейности от организацията към индивида с цел привличане и задържане на образованите, квалифицирани и иновативни работници, т.е. задържане на способните хора, а не търсенето им.
6. Развитие на системата за участие на работника в „управлението на предприятието“. Препоръчително разработване на „Модел за самооценка на дигиталната зрялост на предприятието“.
7. Планиране и прилагане на моделите за оценка и превенция на риска и свързаните с това нови механизми за управление защитата на здравето и безопасността на труда в условията на дигитализация, като основен принцип и фундаментално право на работника.

## **II. СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ**

Доверие, споделените ценности и интереси са новата трудова етика на социалните партньори в бранша

8. Приемане на Харта за съвместяване и равновесие на трудовия и семейния живот.
9. Утвърждаване универсалното право на работещите за свобода на сдружаване и колективно трудово договаряне. Колективно трудово договаряне на ниво предприятие е ключов инструмент за постигане на възходяща конвергенция на заплатите, трудов и жизнен стандарт и създаване на по-приобщаващ, плавен и устойчив растеж.
10. Насърчаване изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори чрез използване при нужда на различни форми на подпомагане, включително правни, икономически, финансови и технически експертни познания. Обогаляване предметната област на колективния трудов договор, като законово дефиниран регулатор.
11. Повишаване на професионалните умения на работната сила в „сферата на труда“. Разпределяне на ангажименти, отговорности и взаимодействие между социалните партньори за справяне с проблемите, произтичащи от развитието на цифровизацията на индустрията и адаптирането на работната среда към специфичните възрастови потребности на работещите.

## **III. ЗАЩИТА НА ПРАВА, СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА**

Прилагането на социални стандарти – най-важен инструмент на политиките със силно социално измерение

12. Постигане на социален рейтинг AAA, чрез информирано и засилено инвестиране в кариерно развитие, постигане на гъвкаво и нискостресово адаптиране към технологично обновяващата се „сфера на труда“ и актуализиране на програмите за социална защита със силни и достъпни обществени услуги.
13. Увеличаване на „социалната роля“ и „мисия“ на социалните партньори. Изграждане на среда с равни права и възможности за хората, необходима предпоставка за устойчив икономически растеж, социално включване, сближаване и развитие. Целенасочена социална политика чрез социални иновации за смекчаване на неравенствата.

14. Укрепване и разширяване на системата за социална защита и помощ. Осигуряване на съответствие на технологичните промени, социалния напредък, междугенерационния подход и трансфера на знания.

15. Развитие на профилактичните и здравни грижи чрез „Профилактика, рехабилитация и отдих“ (ПРО), социални мисии (допълнително здравно и допълнително доброволно пенсионно осигуряване, доброволчество и дарителство) и развитие на работническия спорт.

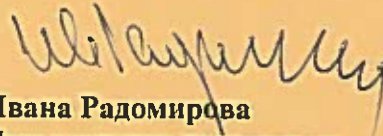
За страна синдикати:

Валя Борисова,  
Председател на Федерация „Хранителна и  
питейна промишленост“ - КТ Подкрепа

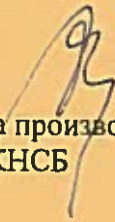


За страна работодатели:

Ивана Радомирова  
Изпълнителен директор на  
Съюза на пивоварите в България



Красимир Пашрапански,  
Председател на „Синдикат на производителите  
на бира, храни и напитки“ - КНСБ



Владимир Иванов,  
Председател на  
Съюза на пивоварите в България



10 октомври 2019 г.  
гр. София